



GLOBALES ABKOMMEN ZWISCHEN ISS UND UNI GLOBAL UNION

Ziel

ISS und UNI unterhalten seit vielen Jahren positive Beziehungen und haben im Jahr 2003 erstmals ein globales Abkommen unterzeichnet.

Mit der ständigen Expansion von ISS und der zunehmenden gewerkschaftlichen Organisierung im Dienstleistungsbereich ist klar geworden, dass das ursprüngliche Abkommen konkreter und präziser formuliert werden muss, um für das ISS-Management und die UNI-Gewerkschaften eine zuverlässige Orientierungshilfe darstellen zu können.

Die Parteien fassten daher den wichtigen Beschluss, das globale Abkommen zu überarbeiten, mit dem Ziel, klare Engagements in Bezug auf Organisationsrechte und klare Engagements bezüglich der Rolle von UNI bei der aktiven Überwachung der Standards auf den Märkten, auf denen ISS tätig ist, festzulegen.

Beide Parteien setzen sich für eine Branche mit Bedingungen ein, die den Beschäftigten menschenwürdige Arbeit und angemessene Löhne gewährleisten. Beide Parteien anerkennen die wichtige Rolle, die Gewerkschaften bei der Anhebung und Aufrechterhaltung der Standards in diesem typischen Niedriglohn-Sektor spielen. Schließlich sehen beide Parteien ein, dass aufgrund der Hindernisse, die in dieser Industrie bezüglich der Gewerkschaftsbildung bestehen, der Arbeitgeber den Gewerkschaften den Zugang zu den Beschäftigten mit konkreten Maßnahmen erleichtern muss, um die versprochene Vereinigungsfreiheit effektiv zu gewährleisten.

1. Geltungsbereich

1.1 Dieses globale Abkommen wird zwischen UNI Global Union und ISS abgeschlossen.

1.2 Der Begriff "Gewerkschaft" bezieht sich auf UNI Global Union und ihre Mitgliedsorganisationen und der Begriff "ISS" auf den Gebäudedienstleister ISS A/S und seine Tochtergesellschaften.

2. Rechtlicher Rahmen

2.1 ISS anerkennt seine Verpflichtung zur der Einhaltung der Gesetze und Vorschriften für die Behandlung seiner Mitarbeiter/innen in den jeweiligen Ländern, in denen der Konzern tätig ist. Dieses Engagement umfasst nicht nur die Bezahlung der jeweils geltenden Mindestlöhne sondern auch die Einhaltung der Vorschriften bezüglich Arbeitszeitbegrenzung und Regelung der Überstunden.

2.2 ISS anerkennt ferner seine Pflicht bezüglich der in den IAO-Übereinkommen verankerten Rechte, einschließlich derjenigen, die in der IAO-Grundsatzerklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1) sowie im IAO-Übereinkommen Nr. 135 verankert sind. ISS wird somit sicherstellen, dass in seinen Betrieben keine Kinderarbeit oder Zwangsarbeit (gemäß IAO-Definition) geleistet und Diskriminierung bei der Beschäftigung verboten wird.

2.3 Schließlich bestätigt ISS sein Engagement für konstruktive Verhandlungen mit den Gewerkschaften, so wie dies in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen erwähnt wird.

2.4 ISS erklärt sich insbesondere bereit, dass ISS-Angestellte und Personal, das Dienstleistungen für ISS-Einrichtungen erbringt, ihr Recht auf Gewerkschaftszugehörigkeit und auf Tarifverhandlungen ausüben können. Alle Beschäftigten haben das Recht, Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten (IAO-Übereinkommen Nr. 87).

Gemäß den in diesem globalen Abkommen enthaltenen Bedingungen anerkennt ISS das Recht der Gewerkschaften, Gewerkschaftsmitglieder in:

- a) Tarifverhandlungen (IAO-Übereinkommen Nr. 98);
- b) Streit-Schlichtungsverfahren und
- c) Verhandlungen und Konsultationen, die Arbeitsplätze und Ausbildung betreffen, zu vertreten, insofern diese Fragen für Gewerkschaften von Bedeutung sind.

2.5 ISS und die Gewerkschaft bestätigen gemeinsam, dass die Beschäftigten diese Rechte - Recht auf Gewerkschaftszugehörigkeit und Recht zu Tarifverhandlungen - ausüben können, ohne Vergeltungs- oder Unterdrückungsmaßnahmen und Aktionen in jeder anderen Form, einschließlich Diskriminierung, befürchten zu müssen.

3. Gewerkschaftsrechte und Gewerkschaftsanerkennung

3.1 Damit ISS-Angestellte von den oben beschriebenen Rechten in der Praxis Gebrauch machen können, wenn eine UNI-Gewerkschaft ISS ihre Organisationsabsichten bekannt gibt, und unter der Voraussetzung, dass keine Anerkennungsvereinbarung mit einer (nicht der UNI angeschlossenen) Gewerkschaft besteht, werden die Parteien Vertreter bestimmen, die ein Anerkennungs- und Rekrutierungsverfahren aushandeln, dem die nachfolgenden

Prinzipien zugrunde liegen:

- Vertretern der Gewerkschaft wird gestattet, ohne Begleitung mit ISS-Angestellten zusammenzutreffen, um ihnen die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu erläutern (wobei sie auch berechtigt sind, Gewerkschaftsunterlagen zu verteilen). Treffen mit Arbeitnehmern können zu einem gemeinsam vereinbarten Zeitpunkt und an gemeinsam festgelegten Orten erfolgen und sind so durchzuführen, dass sie den Betrieb nicht stören. Die Parteien legen gemeinsam fest, ob diese Unterredungen während Arbeitspausen oder nach Abschluss/ bzw. vor Beginn der Arbeitszeit stattfinden, nach Möglichkeit aber nicht während der Arbeitszeit. Die Gewerkschaft anerkennt und akzeptiert, dass jeder Zutritt einer Gewerkschaft zum Gebäude eines ISS-Kunden von der vorherigen Zustimmung dieses Kunden abhängig gemacht wird. Die Parteien kommen daher überein, dass in Fällen, in denen UNI oder ihre Mitgliedsorganisationen mit Beschäftigten in den Geschäftsräumen eines ISS-Kunden zusammentreffen möchten, UNI oder gegebenenfalls die ihr angeschlossene Organisation die erforderliche Zustimmung bei diesem Kunden einholt. Falls der Kunde diesen Zugang nicht gestattet, werden die Parteien nach anderen Lösungen suchen.
- ISS wird einem kontinuierlichen Verfahren zustimmen, gemäß dem neue Mitarbeiter über die Möglichkeit eines Gewerkschaftsbeitritts unterrichtet werden (zum Beispiel Verteilung von Gewerkschafts-Rekrutierungsmaterial in Verbindung mit Einführungssitzungen und/oder Schulung neuer Angestellter).
- ISS wird gegenüber Organisierungstätigkeiten grundsätzlich eine positive Haltung einnehmen. Örtliche ISS-Geschäftsführer werden eine schriftliche Erklärung veröffentlichen, die besagt, dass es den Beschäftigten (unter den in diesem globalen Abkommen festgelegten Bedingungen) frei steht, den/die Gewerkschaftsvertreter zu treffen, an Sitzungen teilzunehmen und eine freie Entscheidung zu treffen, ob sie einer Gewerkschaft beitreten wollen oder nicht, ohne Gegenreaktionen in irgendeiner Form befürchten zu müssen;
- Die Gewerkschaft wird als die Belegschaftsvertreterin anerkannt, sofern sie die Mindestanforderungen für die Anerkennung gemäß geltendem Recht und/oder Tarifverträgen erfüllt, wobei das schnellste durch die Gesetze und/oder Tarifverträge gestattete Verfahren gewählt wird.

4. Verpflichtungen der Gewerkschaft

Die Gewerkschaft trägt dem Umstand Rechnung, dass der Konzern in einem von starkem Wettbewerb geprägten Umfeld tätig ist. Auf vielen Märkten sind hunderte kleiner Konkurrenten tätig, von denen viele die Gesetze bezüglich Entlohnung und Arbeitszeit nicht einhalten, ganz zu schweigen von Verbindungen zu einer Gewerkschaft. Die Gewerkschaft wird nach Wegen

suchen, um die Standards in allen Firmen auf dem Markt anzuheben und zu überwachen, um den Druck auf Löhne und Bedingungen bei ISS zu verringern und die Voraussetzungen zu schaffen, die ISS erlauben, die Standards zu erhöhen, ohne die Wettbewerbsposition des Konzerns zu gefährden.

5. Mittel

Zur Unterstützung der unter Punkt 4 beschriebenen Bemühungen kommen die Parteien überein, einen gemeinsam verwalteten Fonds zu schaffen, mit dem Ziel, auf spezifischen Märkten die Standards zu überwachen und anzuheben. Die Parteien werden innerhalb von 3 (drei) Monaten nach der Unterzeichnung dieses globalen Abkommens in gutem Glauben Grundprinzipien für den Entscheidungsprozess, Aktivitäten und Finanzierung festlegen. ISS beabsichtigt, dem Fond eine jährliche Spende von 100'000 Euro zukommen zu lassen.

6. Implementierung und Verfahren

6.1 Die Gewerkschaft und ISS verpflichten sich, dieses globale Abkommen in den Kreisen ihrer Mitglieder, bzw. in ihren Unternehmen bekannt zu machen, wobei nachdrücklich darauf hingewiesen wird, dass in beiden Organisationen die Bestimmungen des globalen Abkommens lückenlos eingehalten werden müssen.

6.2 Falls klare Hinweise vorliegen, dass eine der Parteien dieses globale Abkommen ganz offensichtlich nicht bekannt macht, verpflichten sich beide Parteien, rasch Abhilfe zu schaffen.

6.3 Zur Bewertung der Umsetzung der Bestimmungen und zur Behandlung von Streitfällen, die in Verbindung mit der Anwendung dieses globalen Abkommens auftreten können, treffen Mitglieder der oberen Konzernleitung zweimal jährlich mit einem Team von Vertretern der Gewerkschaft zusammen. Zwischen diesen Sitzungen werden die Verantwortlichen für Arbeitsbeziehungen im Unternehmen ständige Kontakte mit der Gewerkschaft pflegen. Im Rahmen dieser Sitzungen werden u. a. der gegenseitige Respekt für dieses globale Abkommen und seine Umsetzung überprüft.

6.4 Falls die Parteien nicht in der Lage sind, einen in Verbindung mit diesem globalen Abkommen entstandenen Konflikt nach Gesprächen auf der zweimal jährlich stattfindenden Sitzung (siehe 6.3) beizulegen, wird die Angelegenheit an einen gemeinsam bestimmten unabhängigen Vermittler/Schlichter weitergeleitet. Ist eine Lösung auf dem Weg der Schlichtung nicht möglich, wird die unabhängige Partei eine Schlichtung vorschlagen, die für beide Seiten verbindlich ist. Es obliegt dann dem unabhängigen Vermittler/Schlichter, zu bestimmen, welche Partei für die mit der Vermittlung oder Schlichtung verbundenen Kosten aufzukommen hat.

6.5 Um keine Zweifel zuzulassen, kommt das unter Punkt 6.4 erwähnte Schlichtungsverfahren in Konflikten, die – direkt oder indirekt – Tarifverträge und/oder andere örtliche Verträge betreffen, nicht zur Anwendung. Streitfälle

dieser Art werden unter Bezugnahme auf das Konfliktlösungssystem, das in den betreffenden Tarifverträgen und/oder den jeweiligen örtlichen Verträgen vorgesehen ist, geregelt. Die Parteien kommen jedoch überein, dass die örtlichen ISS-Manager und die Gewerkschaftsfunktionäre zunächst versuchen, die Angelegenheit auf lokaler und gegebenenfalls auf nationaler Ebene zu lösen.

6.6 UNI erklärt sich bereit, keine öffentlichen oder rechtlichen Maßnahmen gegen ISS einzuleiten, bevor sie den Konzern nicht entsprechend informiert hat. Dabei wird sie dem Konzern eine angemessene Frist zur Konfliktbehebung einräumen, bevor irgendein öffentlicher oder rechtlicher Schritt gegen ihn ins Auge gefasst wird. UNI geht im Fall von Konflikten auf lokaler oder nationaler Ebene dieselbe Verpflichtung ein, und UNI wird ihren Mitgliedsorganisationen nahe legen, die gleiche Verpflichtung gegenüber ISS einzugehen.

7. Laufzeit

7.1 Dieses globale Abkommen wird für einen unbegrenzten Zeitraum getroffen, kann aber nach einer schriftlichen Kündigung von mindestens drei Monaten von jeder der Parteien aufgehoben oder neu ausgehandelt werden.

7.2 Keine der in diesem globalen Abkommen enthaltenen Bestimmungen werden bestehende Praktiken im Bereich der Arbeitsbeziehungen oder Vereinbarungen, die sich auf Gewerkschaftsrechte beziehen, oder Einrichtungen, die Mitglieder der Gewerkschaft oder jede andere Gewerkschaft bei ISS geschaffen haben, in irgend einer Weise beeinträchtigen oder untergraben.

7.3 Die Vertragsparteien kommen überein, dass dieses globale Abkommen das von den Parteien im Jahr 2003 unterzeichnete Globale Abkommen ersetzt.

Datum: 2008

Für UNI Global Union:

Für ISS A/S:

Anmerkungen

Bei den IAO-Urkunden es sich um:

- das Übereinkommen über Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948 (Übereinkommen Nr. 87);
- das Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Übereinkommen Nr. 98);
- das Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter 1971 (Übereinkommen Nr. 135);
- das Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930 (Übereinkommen Nr. 29);
- das Übereinkommen über die Abschaffung von Zwangsarbeit, 1957 (Übereinkommen Nr. 105);
- das Übereinkommen über das Mindestalter, 1973 (Übereinkommen Nr. 138);
- das Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit 1999 (Übereinkommen Nr. No. 182);
- das Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (Übereinkommen Nr. 100);
- das Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Übereinkommen Nr. 111).

Um jeden Zweifel zu beseitigen, kommen UNI und ISS überein, dass der Begriff "Gewerkschaft", so wie er im Abschnitt 3.1 zur Beschreibung bereits früher anerkannter Gewerkschaften gebraucht wird, auch Gewerkschaften umfasst, die sich auf einen einzigen Standort oder einen einzigen Arbeitgeber beschränken sowie auf Gewerkschaften mit einer breiteren Anerkennung.