

## **PFLEIDERER AG SOZIALCHARTA (PASOC)**

-

### **Internationale Rahmenvereinbarung**

zwischen

der **Pfleiderer AG**

(im Weiteren „Pfleiderer“ genannt),

und

der **IG Metall Deutschland**, dem **Internationalen Bund der Bau und Holzarbeiter (BHI)** und dem **Europäischen Betriebsrat der Pfleiderer AG**

---

### **Präambel**

Der Pfleiderer-Konzern trägt vielfältige Verantwortung – für Staat und Gesellschaft, für die Umwelt und natürlich für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die herausragende Position als einer der weltweit führenden Hersteller von Holzwerkstoffen ist in erster Linie dem Engagement und der Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken.

Pfleiderer ist sich der sozialen Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst und dokumentiert dies mit dieser Vereinbarung. Die Achtung der Menschenwürde sowie die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte auf Basis der ILO-Kernarbeitsnormen bildeten bisher das Selbstverständnis der Unternehmenspolitik und werden dies auch weiterhin tun.

Pfleiderer bekennt sich daher zu dem Ziel, auch weiterhin menschenwürdige und zukunftssichere Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Gleichwohl sind sich die Parteien einig, dass die wirtschaftliche und technologische Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens unbedingt notwendig ist, um die soziale Verantwortung dauerhaft wahrnehmen zu können. Bei der Umsetzung dieser Sozialcharta wird dieser Grundsatz entsprechend berücksichtigt.

## **1. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen**

Das Recht aller Arbeitnehmer/innen, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder solchen beizutreten, und die Ausübung der sich daraus ergebenden Funktionen (u.a. das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen) werden anerkannt (siehe IAO Übereinkommen 87 und 98). Pfeiderer folgt dem landesüblich effektivsten Verfahren, wenn eine Mitgliedsorganisation des BHI eine gewerkschaftliche Anerkennung fordert. Pfeiderer wird sich unter dieser Voraussetzung gewerkschaftlichen Organisationsbemühungen gegenüber neutral verhalten.

Die Zukunftssicherung von Pfeiderer und der Beschäftigten erfolgt im Geiste einer offenen, kooperativen und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervetretern/innen. Pfeiderer steht Kollektivverhandlungen offen gegenüber unter Berücksichtigung der Wettbewerbssituation. Pfeiderer sieht in der Beteiligung und Mitbestimmung von Arbeitnehmern/innen insbesondere auf betrieblicher Ebene einen wichtigen Wettbewerbsvorteil und Nachhaltigkeitsfaktor.

Das Unternehmen wird keine Maßnahmen mit dem Ziel der Unterwanderung von Tarifstrukturen und der Mitbestimmung umsetzen. Maßnahmen, die wirtschaftlich begründet sind und die der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit dienen, unterliegen nicht diesem Grundsatz.

Arbeitnehmervetreter/innen werden aufgrund Ihrer Betätigung als Arbeitnehmervertreter/innen nicht benachteiligt und erhalten Zugang zu Werksgeländen und Arbeitsplätzen, insoweit dies für die Ausübung ihrer Funktion notwendig ist (siehe IAO-Übereinkommen Nr. 135 und Empfehlung Nr. 143).

Gewerkschaften dürfen die für die ordentliche Mitarbeiterinformation vorgesehenen Stellen im Betrieb (z. B. Schwarzes Brett und ggfs. vorhandene Intranet-Plattformen) als Informationsplattform mitnutzen.

## **2. Freiwillige Beschäftigung**

Jede Form von Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft ist verboten. Arbeitnehmer/innen werden nicht aufgefordert, ihre Pässe, Personalausweise oder Wertgegenstände beim Arbeitgeber abzugeben. (siehe IAO - Übereinkommen 29 und 105).

### **3. Keine Diskriminierung in der Beschäftigung**

Wertschätzung, vertrauensvoller sowie respektvoller Umgang sind wesentliche Kernelemente, die die Unternehmenskultur bei Pfeiderer entscheidend prägen. Eine Unternehmenskultur, die sich durch die Anerkennung der Würde des Menschen und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, und die die Basis bildet für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima. Damit ist auch eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gegeben. Jeder Kollege und jede Kollegin hat es verdient, dass ihm/ihr uneingeschränkt mit Respekt und Achtung begegnet wird. Nur so lassen sich alle Kräfte bündeln und kann der Weg nach vorne erfolgreich bestritten werden. Alle Arbeitnehmer/innen genießen daher gleiche Chancen und gleiche Behandlung, ungeachtet ihrer Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Arbeitnehmer/innen erhalten unter Berücksichtigung des oben genannten Gleichbehandlungsgrundsatzes gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (siehe IAO-Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111) und werden in diesem Zusammenhang auch nicht durch die Vertragsform (z.B. Befristung) bevor- oder benachteiligt. In diesem Sinne ist Pfeiderer bemüht, unberechtigte Unterschiede zu harmonisieren.

Die Parteien sind sich einig, dass Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigungen aller Art (z. B. körperliche Misshandlungen, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen), Anfeindungen und Erniedrigungen, Einschüchterungen und Beleidigungen nicht geduldet werden, ganz gleich ob ausgehend von Führungskräften, Mitarbeitern, Auszubildenden oder Zeitarbeitnehmern. Die Parteien sind sich daher auch einig, dass ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Entsante Arbeitnehmer/innen erhalten mindestens gleich gute Arbeitsbedingungen wie die einheimische Belegschaft. Ein dem/r Arbeitnehmer/in durch die Entsendung entstehender Zusatzaufwand wird ausgeglichen.

### **4. Keine Kinderarbeit**

Pfeiderer duldet keine Kinderarbeit. Kinder unter 15 Jahren oder der Vollzeitschulpflicht unterliegende Kinder, wenn letzteres Alter höher ist, werden nicht beschäftigt (siehe IAO-Übereinkommen Nr. 138). Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren dürfen keine Arbeit

ausführen, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist. (siehe IAO-Übereinkommen Nr. 182). Entsprechende lokale Schutzgesetze sind zu beachten.

## **5. Angemessene Entlohnung**

Arbeitnehmer/innen beziehen Löhne und Zusatzleistungen, die die durch staatliche Gesetzgebung oder Vereinbarungen festgelegten Mindestbedingungen nicht unterschreiten und im Rahmen der regelmäßigen ortsüblichen Arbeitszeiten mindestens das Existenzminimum garantieren sollen. Alle Arbeitnehmer/innen erhalten klar formulierte mündliche und schriftliche Informationen in Landessprache hinsichtlich der Lohnbedingungen und Informationen über den Zeitrahmen ihrer Entlohnung. Lohnabzüge sind nur zulässig, soweit diese durch die im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen Bestimmungen vorgeschrieben sind. Die Arbeitnehmer/innen werden bei jeder Lohnauszahlung über die Höhe ihres Lohnes und etwaige Lohnabzüge informiert. Im Übrigen finden die Lohnauszahlungsmodalitäten nach IAO-Übereinkommen Nr. 95 unter Berücksichtigung der jeweiligen lokalen Gesetzgebung Anwendung.

Im Einvernehmen zwischen den Arbeitnehmervertretern/innen und Pfleiderer können bewährte Leistungsanreizsysteme wie z.B. Prämienlohn oder Betriebliches Vorschlagswesen (KNIFF) auch in den internationalen Standorten/Betriebsstätten eingeführt werden, um somit die Arbeitnehmer/innen an Produktivitätsgewinnen unmittelbar zu beteiligen und zu motivieren.

## **6. Keine übermäßige Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit entspricht der jeweiligen nationalen Gesetzgebung, den nationalen Vereinbarungen und den Normen des Industriezweigs. Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Regelungen und sollen dabei den aktuell gültigen und gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen folgen. Insbesondere Beschäftigte in Nachtschicht sollen durch geeignete Maßnahmen entlastet werden. Im Zusammenhang mit der Leistungserhaltung und Gesundheitsförderung werden Überstunden und Mehrarbeit nicht regelmäßig und maximal im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen geleistet und gem. den jeweils vereinbarten Regelungen abgegolten. Alle Arbeitnehmer/innen sollen mindestens einen freien Tag pro Woche erhalten.

## **7. Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer**

Pfleiderer sorgt für eine hygienische, gesunde und sichere Arbeitsumgebung auf Basis gesicherter arbeitsmedizinischer Erkenntnisse, spezifischer Erkenntnisse der Industriebranche sowie etwaiger spezifischer Gefahren.

Gesundheits- und Sicherheitspraktiken werden gefördert, um Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden (in Übereinstimmung mit den IAO-Übereinkommen Nr. 155). Arbeitnehmer/innen erhalten eine kostenlose persönliche Sicherheitsausrüstung gem. der für ihren Arbeitsplatz geltenden Sicherheitsanweisungen sowie die notwendigen Unterweisungen zu den Risiken am jeweiligen Arbeitsplatz und ihrer Vermeidung. Die Parteien sind sich einig, dass wirkungsvoller und dauerhafter Arbeitsschutz nur unter Einbezug und Beteiligung der Arbeitnehmer/innen erfolgen kann (z.B. Arbeitsschutzausschüsse).

## **8. Wohlergehen der Arbeitnehmer**

Pfleiderer stellt arbeitsplatznah ausreichend Trinkwasser, Sanitär- und Waschanlagen, Umkleieräume, Spinde und Trockengelegenheiten für nasse Arbeitsbekleidung sowie Schutzräume gegen Arbeits- und Umgebungseinflüsse und Räumlichkeiten, in denen Mahlzeiten eingenommen werden können, zur Verfügung.

Werden Arbeitnehmern/innen Unterkünfte angeboten (Werkswohnungen), werden diese so geplant, gebaut und unterhalten, dass menschenwürdige Wohnverhältnisse herrschen.

## **9. Umweltschutz**

Pfleiderer ist der Überzeugung, dass sich profitables Wirtschaften und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen keinesfalls ausschließen, sondern vielmehr bedingen. Deshalb sieht es Pfleiderer als selbstverständlich an, Energie und Rohstoffe zu schonen, Emissionen zu verringern und nachhaltige Produkte herzustellen. Umweltschutz geht dabei für Pfleiderer über eine freiwillige Selbstverpflichtung hinaus. Umweltschutz ist vielmehr ein wesentlicher Baustein, der auf der Unternehmensstrategie fußt. Diese nachhaltige Sichtweise hilft dabei bei der Kostenkontrolle, der Minderung von Risiken und leistet darüber hinaus einen erheblichen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit.

Ziel ist die Zertifizierung aller Betriebsstätten auf Basis der Umweltmanagementnorm ISO 14001.

## **10. Aus- und Weiterbildung**

Pfeiderer stellt effektive Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, an denen alle Arbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Fähigkeiten und Karriereplanungen teilnehmen können. Pfeiderer stärkt somit das Leistungsvermögen seiner Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, indem ihre Kompetenzen und ihre Entwicklung im Unternehmen gezielt gefördert werden.

Dazu zählen auch bedarfsorientierte Schulungen im Umgang mit neuer Technologie und Ausrüstung. Über die jeweiligen Angebote werden die Arbeitnehmer/innen in geeigneter Weise informiert.

## **11. Beschäftigungssicherung, Innovation und Investition**

Pfeiderer steuert durch seine Innovations- und eine ausgewogene Investitionstätigkeit die Standortsicherheit aller Unternehmensbereiche. Nachhaltige Unternehmensentwicklung hat grundsätzlich Vorrang vor kurzfristigen Renditezielen.

## **12. Beschäftigungsverhältnis und direkte Anstellung**

Pfeiderer erkennt seine soziale Verantwortung gegenüber allen beschäftigten Arbeitnehmern/innen an und agiert entsprechend dem Arbeitsrecht und der Gesetzgebung über soziale Sicherheit sowie den sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergebenden Regeln.

Personalabbau durch Kündigung ist immer letztes Mittel und soll durch alle geeigneten Mittel (z.B. Kurzarbeit, freiwilliges Ausscheiden) vermieden werden.

Direkte Anstellungsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnisse) haben bei Pfeiderer grundsätzlich Vorrang vor Beschäftigung durch Dritte.

Befristungen werden im gesetzlichen und nur im unbedingt notwendigen Rahmen angewandt. Dienstleistende Unternehmen müssen gewährleisten, dass die Arbeitnehmer/innen nicht als Selbständige geführt werden, wenn sie direkt angestellt sind (z.B. Scheinselbständigkeit).

Alle Arbeitnehmer/innen erhalten einen Nachweis/Dokument der für ihr Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen gem. den jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen.

### **13. Gültigkeit und Reichweite**

Das Abkommen bezieht sich auf alle Unternehmensbereiche des Pfeiderer-Konzerns.

Die vorliegende Vereinbarung soll in keiner Weise Praktiken existierender Sozialpartnerschaften, Vereinbarungen oder bereits existierende Mechanismen hinsichtlich Gewerkschaftsrechten einer BHI-Mitgliedsgewerkschaft, einer Gruppe von Mitgliedsorganisationen oder einer anderen Gewerkschaft innerhalb des Pfeiderer-Konzerns einschränken oder unterminieren.

### **14. Vertragsnehmer, Subunternehmer, Zulieferer**

Pfeiderer strebt an, nur mit Vertragsunternehmen, Subunternehmen und Zulieferern zusammenzuarbeiten, die die oben genannten Prinzipien anerkennen und selbst umsetzen. Hierzu wird Pfeiderer die Vertragspartner über die abgeschlossene Vereinbarung informieren. Zukünftig soll dabei die Selbstauskunft der Zulieferer in die Lieferantenbewertung aufgenommen werden.

### **15. Praktische Umsetzung**

- a) Pfeiderer informiert die Beschäftigten des Unternehmens über diese Vereinbarung in der jeweiligen Landessprache.
- b) Pfeiderer stellt durch geeignete interne Maßnahmen die Umsetzung der Vereinbarung an den Standorten sicher. Hierzu gehören insbesondere:
  - Information und Aufklärung
  - Integration in Managementsysteme und Controlling
  - Festlegung von Verantwortlichkeiten vor Ort
  - Aufnahme in Handbücher und Leitlinien, soweit vorhanden
  - Aufnahme in Einkaufsrichtlinien und Verträge mit Zulieferern, soweit möglich
  - Berichtspflichten an den Vorstand und die Geschäftsführungen
  - Aufnahme in die interne internationale Revisionsplanung; Audits erfolgen dabei in Zusammenarbeit mit den örtlichen Arbeitnehmervertretungen/ Gewerkschaften
- c) Ein PASOC-Monitoring-Committee (PMC) wird eingesetzt, die sich aus 3 Vertretern des Pfeiderer-Konzerns, einem Vertreter der beteiligten Mitgliedsgewerkschaften der BHI im Stammland des Unternehmens (derzeit die IG Metall), einem BHI-Koordinator sowie

einem vom Europäischen Betriebsrat der Pfeiderer AG benannten gewählten Arbeitnehmervertreter aus dem Stammland des Unternehmens (Deutschland) zusammensetzt. Das PMC trifft sich 1 x jährlich am Sitz des Unternehmens, um Berichte über die Einhaltung des Abkommens sowie dessen praktische Umsetzung zu überprüfen. Alle Mitglieder des PMC erhalten die zur Durchführung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen (Überwachungs- und Audit-Berichte).

Pfeiderer trägt die Kosten, die im Rahmen der Wahrnehmung der PMC-Aufgaben entstehen.

Das PMC erstellt zur vorliegenden Vereinbarung einen 2-Jahresbericht, der mit Zustimmung der unterzeichnenden Vertragsparteien in den Geschäftsbericht bzw. den Nachhaltigkeitsbericht des Pfeiderer-Konzerns genommen wird.

## **16. Konfliktlösung**

Sollte eine Beschwerde oder ein Verstoß gegen die Vereinbarung vorliegen, findet folgendes Verfahren Anwendung:

- a) Die Beschwerde wird zunächst zwischen der örtlichen Arbeitnehmervertretung und der örtlichen Geschäftsleitung erörtert.
- b) Sollte die Angelegenheit nicht auf betrieblicher Ebene gelöst werden, wird die Angelegenheit an die zuständige Gewerkschaft verwiesen, die die Angelegenheit mit dem Unternehmen erörtern wird.
- c) Wurde keine Lösung gefunden, wird sich das PASOC-Monitoring-Committee mit der Angelegenheit befassen und angemessene Aktionen vorschlagen.
- d) Kann ein Konflikt auch innerhalb des PMC nicht beigelegt werden und Verstöße gegen das Abkommen bestehen weiter, ist eine Kündigung des Abkommens als letzte Konsequenz anzusehen.
- e) Die unterzeichnenden Vertragsparteien stimmen zu, dass alle Differenzen, die sich aus der Interpretation oder der Umsetzung dieses Abkommens ergeben können, gemeinsam untersucht werden, um Klarheit zu schaffen.

## 17. Sonstiges

Aus dieser Erklärung können durch Dritte keinerlei Ansprüche geltend gemacht werden.

## 18. Geltungsdauer

Diese Vereinbarung behält Gültigkeit, bis eine der Vertragsparteien sie aufkündigt, indem sie dies den jeweils anderen Parteien mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Monatsende schriftlich mitteilt. Eine Kündigung ist jedoch frühestens ab dem 01.01. 2015 möglich.

Verbindlich ist die deutsche Fassung dieser Vereinbarung.

Frankfurt, den 30.11.2010

### Der Vorstand der Pfeiderer Aktiengesellschaft:

\_\_\_\_\_  
Hans H. Overdiek

\_\_\_\_\_  
Heiko Graeve

\_\_\_\_\_  
Pawel Wyrzykowski

**Für die IG Metall:**

**Für den BHI:**

**Für den EBR:**

\_\_\_\_\_  
Wolfgang Rhode

\_\_\_\_\_  
Ambet Yuson

\_\_\_\_\_  
Frank Bergmann



*Diese Vereinbarung wurde im Rahmen des **Projekts PASOC** mit Unterstützung durch die **Europäische Kommission** entwickelt und vereinbart.*