

ThyssenKrupp

Grundsätze sozialer Verantwortung in den Arbeitsbeziehungen im ThyssenKrupp Konzern

Präambel

ThyssenKrupp ist als technologieorientierter Konzern in besonderem Maße auf die Innovationskraft seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, um langfristig im Rahmen einer globalen Wirtschaft international wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein. Zur Erreichung dieses Ziels gilt es, strategisch wichtige Positionen im internationalen Wettbewerb zu festigen oder weiter auszubauen, insbesondere in den Wachstumsregionen der Welt.

Die Sicherung und Entwicklung von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ist letztlich entscheidende und unverzichtbare Voraussetzung einer dauerhaften Zukunftssicherung von ThyssenKrupp und seinen Beschäftigten. ThyssenKrupp und seine Belegschaft stellen sich insoweit gemeinsam den Herausforderungen der Globalisierung. Die Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs erfolgt hierbei im Geiste respektvoller und kooperativer Zusammenarbeit und in der Wahrnehmung sozialer Verantwortung.

ThyssenKrupp stellt sich seiner Verantwortung sowohl gegenüber Aktionären, Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt.

Der Konzern bekennt sich zu den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung und ist aus diesem Grund Mitglied im Nachhaltigkeitsforum „econsense“ des BDI. Nachhaltiges Handeln wird als kontinuierlicher Prozess verstanden, der neben der wirtschaftlichen Leistung des Unternehmens auch die sozialen Leistungen, den Ressourcenverbrauch, Arbeitsplätze und Weiterbildung umfasst.

Über das unternehmerische Wirken hinaus versteht sich ThyssenKrupp als engagierter und verantwortungsbewusster Corporate Citizen. Im Rahmen seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung engagiert sich der Konzern für gemeinnützige Institutionen, Projekte und Aktivitäten, vornehmlich an den eigenen Standorten, sei es in den Bereichen Kultur und Bildung, Sport, im sozialen, karitativen und humanitären Bereich.

ThyssenKrupp wirkt in den Ländern, in denen ThyssenKrupp Unternehmen tätig sind, an einer Verbesserung der Lebensqualität der Menschen mit. Das beinhaltet auch die ggf. erforderliche Zusammenarbeit mit den zuständigen Institutionen.

Diese Vereinbarung basiert auf der allgemeinen Verpflichtung aller an der Wirtschaft beteiligten Kräfte, die fundamentalen Rechte anzuerkennen und zu respektieren, die z. B. in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der ILO-Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit zum Ausdruck kommen.

Auf dieser Grundlage dokumentieren der Vorstand der ThyssenKrupp AG, der Konzernbetriebsrat und der Europäische Betriebsrat mit dieser Erklärung grundlegende Zielsetzungen und Prinzipien sozial verantworteter Zusammenarbeit. Wesentliche Grundlage für die Wahrnehmung dieser sozialen Verantwortung ist, dass der ThyssenKrupp Konzern kurz-,

ThyssenKrupp

mittel- und langfristig wettbewerbsfähig, innovativ und wirtschaftlich erfolgreich bleibt. Diese Basis wollen die Sozialpartner wahren.

Die nachfolgend beschriebenen sozialen Rechte und Grundsätze orientieren sich an den einschlägigen, in der Anlage genannten Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in der zum Inkrafttreten dieser Rahmenvereinbarung gültigen Fassung.

Die Verwirklichung der Zielsetzungen erfolgt nach Maßgabe der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze in ihrer jeweiligen Fassung.

1. Chancengleichheit

Die Parteien bekennen sich zum Grundsatz der Chancengleichheit und zur Vielfalt der Menschen und Kulturen an den unterschiedlichen Standorten des Konzerns. Die Vertragspartner sprechen sich klar gegen Diskriminierung und für Integration, Fairness und Toleranz nicht nur unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch zwischen und mit den Führungskräften und der Unternehmensleitung aus. Die Kultur des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist zur Erreichung der gemeinsamen Unternehmensziele von großer Bedeutung.

Eine unterschiedliche Behandlung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen des Geschlechts, des Alters, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung darf nicht erfolgen, sofern nicht nationales Recht ausdrücklich eine Auswahl nach bestimmten Kriterien vorschreibt. Eine Unterscheidung gilt hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung nicht als Diskriminierung, sofern die Differenzierung in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist.

Die Förderung und Integration sowie der respektvolle Umgang mit behinderten Menschen ist für uns eine besondere Herausforderung.

2. Arbeitszeiten und Urlaub

Zur nachhaltigen Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung berücksichtigt die betriebliche Arbeitszeitpolitik im Rahmen der bestehenden tariflichen und gesetzlichen Regelungen sowohl die Belange und Ziele der Belegschaften als auch der Unternehmensführung.

In Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzgebungen der Länder, in denen ThyssenKrupp tätig ist, haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Urlaub.

3. Vergütung

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen (Sozialleistungen) entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen oder lokalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche / Branchen und Regionen.

ThyssenKrupp

4. Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen

Eine präventive Gesundheitspolitik, die Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Arbeitsbedingungen sind für ThyssenKrupp maßgeblicher Bestandteil der Führungsaufgabe. Die Parteien setzen sich das Ziel, Verbesserungen in diesen Bereichen zu erreichen.

5. Förderung beruflicher Bildung

ThyssenKrupp unterstützt die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bislang in hohem Maße und will die berufliche Bildung weiter auf hohem Niveau fördern, um die Kompetenz seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und weiterhin zukunftsorientiert ein hohes Leistungslevel zu ermöglichen.

ThyssenKrupp sieht in seiner breit gefächerten konzerninternen Aus- und Weiterbildungskultur einen wesentlichen Baustein zur Zukunftssicherung von Beschäftigung, Wettbewerb und Innovationskraft.

6. Vereinigungsrechte

Das Recht aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden und ihnen beizutreten, wird anerkannt. Konflikte bei Gewerkschaftsgründungen in den Konzernunternehmen werden fair ausgetragen.

ThyssenKrupp und die Belegschafts- und Gewerkschaftsvertretungen arbeiten offen und im Geiste einer konstruktiven, kooperativen Konfliktbewältigung zum Wohle des Konzerns und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen.

Die auf Basis nationaler Regelungen bestehenden Rechte auf Kollektivverhandlungen (Tarifverhandlungen) werden anerkannt.

7. Zwangs- und Kinderarbeit

ThyssenKrupp lehnt jede Form der Zwangsarbeit und ausbeuterischen Kinderarbeit strikt ab. Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden, ihre Rechte sind zu wahren.

8. Durchführung und Umsetzung

Diese vereinbarten Grundsätze gelten weltweit für alle Konzernunternehmen. ThyssenKrupp stellt durch Veröffentlichung im Internet/Intranet sicher, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese Vereinbarung zur Kenntnis gelangt und in den Konzernunternehmen umgesetzt werden kann.

ThyssenKrupp stellt sicher, dass den Kunden und Lieferanten die vorliegenden Grundsätze, insbesondere auch durch Veröffentlichung im Internet, bekannt gemacht werden. ThyssenKrupp ermutigt dadurch seine Kunden und Lieferanten, entsprechende Grundsätze bei ihrer eigenen Unternehmenspolitik auch zur Förderung der gegenseitigen Beziehungen in Betracht zu ziehen.

ThyssenKrupp

Die unterzeichnenden Parteien werden über die Einhaltung dieser Vereinbarung wachen.

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Vorständen und Geschäftsführungen der Konzernunternehmen; Verstöße sind der ThyssenKrupp AG unverzüglich zu melden.

Über gemeldete Verstöße gegen diese Rahmenvereinbarung werden die Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates und Europäischen Betriebsrats mindestens 1 x jährlich unterrichtet.