

Internationales Rahmenabkommen

zwischen

**der Siemens AG, dem Gesamtbetriebsrat der Siemens AG,
der IG Metall und der IndustriAll Global Union**

1. Präambel

Siemens blickt auf eine erfolgreiche 165-jährige Geschichte zurück. Technologische **Leistungsfähigkeit**, Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Sozialpartnerschaft sowie Ehrlichkeit und Integrität der Mitarbeiter* und Führungskräfte sind weltweit die Grundlage unseres Erfolges. Dafür soll das Unternehmen auch in Zukunft stehen. Vor diesem Hintergrund wurden weltweit nachfolgende Grundsätze vereinbart.

Profitables und langfristiges Wachstum ist weltweit unser Ziel, eine verantwortungsvolle Wertschöpfung der Weg. Dies umfasst eine verantwortungsvolle, auf Vielfalt ausgerichtete Mitarbeiterführung und -kultur unter Beachtung der Grundsätze der sozialen Verantwortung, der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes, die Verpflichtung unserer Lieferanten auf unsere eigenen hohen Standards und die kompromisslose Einhaltung von Recht und Gesetz.

Seit 2003 ist Siemens Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen und wird dessen Prinzipien auch in Zukunft konsequent unterstützen. Gerade Wirtschaftsunternehmen tragen mit ihrer Innovations- und Investitionskraft eine große Verantwortung für eine weltweit nachhaltige Entwicklung und Beschäftigung. Siemens unterstützt und bekennt sich ausdrücklich zu diesen 10 Prinzipien des Global Compact: grundlegende Arbeitnehmer- und Menschenrechte, Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung. Dem Global Compact liegen zugrunde die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN, die Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Grundsätze der Erklärung von Rio der UN zu Umwelt und Entwicklung. Diese Grundprinzipien spiegeln sich auch in den Business Conduct Guidelines von Siemens wieder.

* steht jeweils gleichermaßen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Vor diesem Hintergrund bekennt sich Siemens mit der nachfolgenden Erklärung zu den aufgeführten Grundsätzen der sozialen Verantwortung und nimmt dabei Bezug auf die grundlegenden Arbeitnehmerrechte, die in den einschlägigen internationalen Konventionen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie der UN-Initiative des Global Compact enthalten sind:

- Abschaffung der Zwangsarbeit (2.1.)
- Diskriminierungsverbot und Gleichbehandlung (2.2.)
- Verbot von Kinderarbeit, Festlegung eines Mindestalters für Beschäftigung (2.3)
- Tarif- und Vereinigungsfreiheit (2.4)

Vorstehende Grundsätze entsprechen unserem gemeinsamen Verständnis.

Ein weltweiter Dialog muss der Vielfalt unseres Unternehmens und seiner Präsenz in allen Staaten gleichermaßen gerecht werden ebenso wie der Eigenständigkeit gewachsener sozialer und rechtlicher Gegebenheiten in den einzelnen Ländern.

Bei unterschiedlichen Auffassungen hierzu werden wir mit der Arbeitnehmervertretung unter Einbindung der geschäftsverantwortlichen Einheiten der Länder Lösungen suchen.

2.1. Freie Wahl der Beschäftigung

Niemand soll gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden (s. Grundsätze der ILO-Konventionen Nr. 29 und 105). Jede Art der Zwangsarbeit ist unzulässig (vgl. dazu auch die von der ILO¹ benannten Kriterien).

2.2. Keine Diskriminierung oder Einschüchterung bei der Beschäftigung

Die Prinzipien der Chancengleichheit und Gleichbehandlung werden ungeachtet von Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht gewährleistet. Gemäß den Business Conduct Guidelines und den Arbeitsgesetzen der Länder, in denen Siemens aktiv ist, wird keinerlei Diskriminierung auf Basis dieser Eigenschaften, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen geduldet. Arbeitnehmer* werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt, gefördert und entlohnt (s. Grundsätze ILO-Konventionen Nr. 100 und 111). Bleibt das Schutzniveau für Arbeitnehmer in einem Staat, in dem Siemens tätig ist, insgesamt wesentlich hinter dem Niveau dieser Grundsätze zurück, so wird Siemens diese Standards dennoch auf seine Arbeitnehmer anwenden.

2.3. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist grundsätzlich untersagt. Die in der ILO-Konvention 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung festgelegten Bestimmungen finden Beachtung. Siemens wird demzufolge keine Arbeitnehmer einstellen, die

¹ im „Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ aus dem Jahr 2005, S.6

* steht jeweils gleichermaßen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Setzen innerstaatliche Regelungen oder einschlägige Tarifverträge höhere Altersgrenzen für das Mindestalter der Beschäftigten fest, so gelten diese besseren Regelungen.

Die durch die ILO-Konvention 182 gesetzten Regeln sollen berücksichtigt werden, soweit deren Ausprägungen von einem Unternehmen umsetzbar sind.

2.4. Tarif- und Vereinigungsfreiheit

Das geltende Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu bilden bzw. bestehenden Gewerkschaften beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, wird anerkannt. Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften werden weder benachteiligt noch bevorzugt (s. Grundsätze der ILO-Konventionen Nr. 87, 98).

Die Zusammenarbeit mit Beschäftigten, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften wird konstruktiv gestaltet. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel, eine tragfähige konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren und Lösungen anzustreben, die die wirtschaftlichen Unternehmensinteressen und die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen.

Bleibt das Schutzniveau für Arbeitnehmer in einem Staat, in dem Siemens tätig ist, insgesamt wesentlich hinter dem Niveau dieser Grundsätze zurück, so wird Siemens diese Standards dennoch auf seine Arbeitnehmer anwenden.

Arbeitnehmervertreter sind gegen jede Benachteiligung zu schützen.

2.5. Angemessene Vergütung

Eine angemessene Entlohnung (Grundbedarf) mindestens gemäß dem gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn wird gewährleistet.

Siemens achtet im Rahmen der nationalen Vorschriften den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, z.B. für Frauen und Männer.

2.6. Arbeitszeit

Die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit sowie die entsprechenden Vereinbarungen werden eingehalten. Regelmäßige Arbeitszeit, Überstunden und bezahlter Urlaub entsprechen auch dort, wo es keine Tarifverträge gibt, mindestens den gesetzlichen Vorschriften.

Überstunden ersetzen nicht eine unzureichende reguläre Vergütung und stehen im Einklang mit den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben.

In aller Regel ist deren Ableistung freiwillig; sie können jedoch auch angeordnet werden, soweit dies nationalem Recht und den geltenden tariflichen bzw. betrieblichen bzw. vertraglichen Vereinbarungen nicht widerspricht.

2.7. Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz entspricht mindestens den gesetzlichen Vorschriften. Die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer wird übernommen, Risiken sollen eingedämmt und bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten ergriffen werden.

Siemens unterstützt eine ständige Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Arbeitswelt.

2.8. Qualifizierung

Siemens unterstützt die Qualifizierung der Beschäftigten, sofern durch diese Maßnahmen den Beschäftigten die Möglichkeit zur zukunftsgerichteten Erweiterung und Vertiefung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten gegeben wird.

2.9. Zulieferer

Grundsätze dieser Vereinbarung finden ihren Niederschlag im Code of Conduct (s. „Code of Conduct for Suppliers“) für die Zulieferer von Siemens. Siemens setzt sich damit aktiv dafür ein, dass diese Grundsätze auch bei seinen Zulieferern Bestandteil von deren Geschäftspolitik werden. Die Anwendung dieser Grundsätze bei den Zuliefer- und Vertragsunternehmen sieht Siemens als positive Voraussetzung für gegenseitige Geschäftsbeziehungen an.

2.10. Überwachung der Einhaltung

- 2.10.1.** Die Beschäftigten werden in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und/oder örtlichen Gepflogenheiten mündlich oder schriftlich über diese Vereinbarung unterrichtet. Die geschäftsverantwortlichen Einheiten in den Ländern haben dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarung auch in weitere Sprachen übersetzt wird, sofern dies zum Verständnis notwendig ist.
- 2.10.2.** Über die unternehmensinternen Informationswege (z.B. „Tell-us“) können Hinweise auf mögliche Verletzungen dieser Bestimmungen gegeben werden. Den meldenden Personen dürfen dadurch keine Nachteile entstehen.
- 2.10.3.** Die geschäftsverantwortlichen Einheiten in allen Ländern, in denen Siemens vertreten ist, sind für die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze verantwortlich. Die nachhaltige Einhaltung der Pflichten und Grundsätze der sozialen Verantwortung bei Siemens wird durch die unternehmensinternen Kontrollmechanismen wie z.B. Self-Assessments kontrolliert.
- 2.10.4.** Beschäftigte und Arbeitnehmervertretungen sollen zunächst die internen und lokalen bzw. nationalen Beschwerde- und Schlichtungsmöglichkeiten ausschöpfen.
- 2.10.5.** Die Verhandlungsdelegation hat die Aufgabe, die weltweite Umsetzung der Vereinbarung zu begleiten sowie angemessene Lösungen zu beraten. Dazu gehört es auch, Hinweisen und Beschwerden von grundsätzlicher

Bedeutung nachzugehen, die durch die lokalen und nationalen Beschwerde- und Schlichtungsmöglichkeiten nicht beigelegt werden konnten, um hiermit externe Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Die Verhandlungsdelegation trifft sich nach Abstimmung mit der Firmenseite mit Arbeitnehmervertretern bzw. Arbeitnehmern hierzu einmal jährlich rollierend im Wechsel in den Meta-Clustern.

Termin und Ort werden in Abstimmung zwischen Firmenseite und Gesamtbetriebsrat festgelegt. Das Treffen wird durch die Firmenseite ausgerichtet. Die Konferenzsprache ist Englisch. Der Unternehmensbeauftragte der IG Metall für Siemens kann daran teilnehmen. Die Hinzuziehung von externen Sachverständigen ist zulässig.

2.10.6. Das Unternehmen trägt die notwendigen Kosten der Begleitung dieser Vereinbarung.

3. In-Kraft-Treten

Diese Erklärung gilt ab dem Zeitpunkt der Unterschrift. Aus ihr können keine individuellen Ansprüche oder Ansprüche Dritter abgeleitet werden. Verbindlich ist nur die deutsche Fassung dieser Erklärung.

München, 25. Juli 2012

Siemens AG



Peter Löscher



Brigitte Ederer

Gesamtbetriebsrat der Siemens AG



Lothar Adler



Birgit Steinborn

IG Metall / IndustriAll - Global Union



Berthold Huber



Jürgen Kerner