

# **Globales Rahmenabkommen**

zwischen

**TK Elevator GmbH**

**Konzernbetriebsrat TK Elevator**

**IG Metall**

und

**IndustriALL Global Union**

## **Präambel**

Als globaler Mobilitätsanbieter ist der TK Elevator-Konzern („TKE-Konzern“) in besonderem Maße auf die Innovationskraft seiner Beschäftigten angewiesen, um in einer globalen Wirtschaft international wettbewerbsfähig und erfolgreich zu bleiben. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, strategisch wichtige Positionen im internationalen Wettbewerb, insbesondere in den Wachstumsregionen der Welt, zu festigen oder weiter auszubauen.

Die Sicherung und Entwicklung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ist letztlich die entscheidende, unabdingbare Voraussetzung, um die langfristige Zukunftsfähigkeit von TKE und seinen Beschäftigten zu sichern. TKE und seine Beschäftigten stellen sich damit gemeinsam den Herausforderungen der Globalisierung. Das Bemühen um den langfristigen Erfolg des Unternehmens ist zugleich geprägt von gegenseitiger Achtung und Zusammenarbeit sowie der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.

TKE bekennt sich zu seiner Verantwortung sowohl gegenüber Aktionären, Kunden und Beschäftigten als auch gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt.

TKE bekennt sich zu den Zielen der nachhaltigen Entwicklung. Nachhaltige Entwicklung wird als ein kontinuierlicher Prozess verstanden, der neben der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens auch soziale Leistungen, Ressourceneinsatz, Arbeitsplätze und Weiterbildung umfasst.

Über seine Geschäftsaktivitäten hinaus versteht sich TKE als engagierter, verantwortungsbewusster Corporate Citizen. Im Rahmen seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung unterstützt TKE gemeinnützige Einrichtungen, Projekte und Aktivitäten vor allem an den eigenen Standorten, sei es in den Bereichen Kultur, Bildung und Sport oder im Rahmen des sozialen, karitativen und humanitären Engagements.

In den Ländern, in denen die Unternehmen von TKE tätig sind, setzt sich TKE für die Verbesserung der Lebensqualität der Menschen ein. Dazu gehört auch die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Institutionen, die dafür zuständig sind.

Dieses Rahmenabkommen basiert auf der allgemeinen Verpflichtung aller an der Wirtschaft beteiligten Akteure, die Grundrechte anzuerkennen und zu respektieren, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt sind. TKE bekräftigt darüber hinaus, dass es diese Prinzipien entschlossen unterstützen wird und daher einen Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen nach seinem Ausscheiden aus dem thyssenkrupp Konzern beabsichtigt.

Auf dieser Grundlage dokumentieren die Geschäftsführung von TKE, der Konzernbetriebsrat, die IG Metall und die IndustriALL Global Union mit dieser Rahmenvereinbarung grundlegende Ziele und Grundsätze der Zusammenarbeit im Geiste sozialer Verantwortung. Es liegt im Interesse aller Beteiligten, dass TKE kurz-, mittel- und langfristig wettbewerbsfähig, innovativ und wirtschaftlich erfolgreich bleibt und dies im Einklang mit sozialer Verantwortung geschieht. Die Sozialpartner wollen die Basis dafür erhalten.

### **1. Grundprinzipien und Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation**

Die folgenden Prinzipien orientieren sich an den Grundlagen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den ILO-Konventionen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182, den grundlegenden sogenannten "Kernarbeitsnormen".

Wenn einzelstaatliche Regelungen, internationale Rechtsvorschriften, Normen in diesem Sektor und die Richtlinie dasselbe Thema betreffen, sind die jeweiligen strengeren Bestimmungen anzuwenden.

### **2. Keine Diskriminierung oder Einschüchterung am Arbeitsplatz**

Die Grundsätze der Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der sexuellen Ausrichtung, der Behinderung, der Religion oder Weltanschauung oder der politischen Überzeugung zu gewährleisten (siehe die Grundprinzipien der ILO-Konvention Nr. 111).

Es darf keine Diskriminierung aufgrund dieser Merkmale geben. Es dürfen keine sexuelle Belästigung oder andere persönliche Angriffe auf Personen toleriert werden. Beschäftigte werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten rekrutiert, eingestellt, befördert und entlohnt (siehe die Grundprinzipien der ILO-Konventionen Nr. 100 und 111).

Förderung, Integration und Respekt gegenüber Menschen mit Behinderungen sind grundlegende Elemente der Unternehmenskultur.

### **3. Die Arbeitszeit**

Die in dem jeweiligen Staat festgelegte Höchstarbeitszeit sowie Tarifverträge und sonstigen geltenden Kollektivvereinbarungen, sofern es welche gibt, sind zu respektieren. Regelmäßige Arbeitszeiten, Überstunden und bezahlter Urlaub müssen auch dann mindestens den örtlichen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen, wenn es keine Tarifverträge gibt.

Überstunden dürfen nicht an die Stelle einer unzureichenden Entlohnung treten und müssen mit den örtlichen Gesetzen über Löhne, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Einklang stehen.

#### **4. Angemessene Vergütung**

Das Recht aller Beschäftigten auf eine angemessene Vergütung wird anerkannt. Alle Beschäftigten sollen klare mündliche und schriftliche Informationen über die Lohnbedingungen und den Zeitplan für die Auszahlung ihrer Vergütung in einer für sie verständlichen Sprache erhalten. Die Beschäftigten sollen bei jeder Lohnzahlung über die Höhe ihres Lohnes und etwaige Abzüge von ihrem Lohn informiert werden.

#### **5. Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen**

Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei ihrer Arbeit sind von größter Bedeutung und leisten einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens. Sie sind daher ein Unternehmensziel, das den gleichen Stellenwert hat wie die Qualität unserer Produkte und der Geschäftserfolg.

Es ist Aufgabe der Unternehmensleitung, für eine präventive Gesundheitspolitik, die Sicherheit auf der Baustelle und sichere Arbeitsbedingungen bei TK Elevator zu sorgen. TK Elevator ist daher verpflichtet, die jeweils geltenden lokalen Gesetze im Hinblick auf eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung einzuhalten. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sollen zugleich integraler Bestandteil aller Unternehmensprozesse sein und von Anfang an - bereits in der Planungsphase - in technologische, wirtschaftliche und soziale Überlegungen einbezogen werden. Die Mitarbeitenden setzen sich auch in eigener Verantwortung für die Erreichung der Ziele des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein.

Gesundheits- und Sicherheitspraktiken sind zu fördern, um Verletzungen und Krankheiten zu vermeiden. Die Beschäftigten erhalten kostenlos Schutzkleidung und -ausrüstung gemäß den für ihren Arbeitsplatz geltenden verbindlichen Sicherheitsanweisungen und den erforderlichen Unterweisungen, die es ihnen ermöglichen, Risiken an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz zu vermeiden.

Die Parteien verpflichten sich hiermit zu dem gemeinsamen Ziel, kontinuierliche Verbesserungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu erreichen.

Um den bestmöglichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, sollen die Beschäftigten aktiv beteiligt werden. TK Elevator gewährt den Beschäftigten an seinen Standorten das Recht, mit den jeweils zuständigen Beauftragten des Unternehmens gemeinsame Arbeits- und Gesundheitsschutzausschüsse zu bilden, in die sie Arbeitnehmervertreter und/oder Repräsentanten der Gewerkschaften ihrer Wahl entsenden.

## **6. Förderung der beruflichen Bildung**

TK Elevator unterstützt die Aus- und Weiterbildung seiner Beschäftigten in hohem Maße und will auch weiterhin die Berufsausbildung auf hohem Niveau fördern, um die Kompetenz seiner Beschäftigten zu stärken und mit Blick auf die Zukunft ein hohes Leistungsniveau zu ermöglichen.

TK Elevator sieht in seiner breit angelegten innerbetrieblichen Bildungskultur ein wesentliches Element zur Sicherung der zukünftigen Entwicklung, des Wettbewerbs und der Innovation.

## **7. Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Tarifverhandlungen**

Das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Grundlage zu gründen, solchen Vereinigungen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen, wird in den Grundprinzipien der ILO-Konventionen Nr. 87 und 98 anerkannt.

TK Elevator und die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter halten sich an grundlegende demokratische Prinzipien, um zu gewährleisten, dass die Beschäftigten eine freie und faire Möglichkeit haben, zu entscheiden, ob sie eine Arbeitnehmervertretung gründen oder einer solchen beitreten wollen, und wenn ja, eine Vertretung ihrer Wahl zu wählen. Das Unternehmen und die Unternehmensleitung müssen neutral bleiben und werden die freie Wahl der Arbeitnehmer nicht durch Druckausübung und unzulässige Eingriffe beeinträchtigen.

Dies berührt nicht die Rechte des Unternehmens in Bezug auf die Leitung oder den Betrieb des Unternehmens (z.B. die Regelung der Arbeitsbedingungen), sofern die Maßnahmen des Unternehmens als solche nicht auf die Behinderung gewerkschaftlicher Organisation abzielen.

Sofern Arbeitnehmervertreter demokratisch legitimiert sind, ist ihnen Zugang zu allen durch sie vertretenen Arbeitsstätten zu gewähren, wobei der Zugang für Gewerkschaftsvertreter notwendig ist, um ihnen die Ausübung ihrer Vertretungsfunktion zu ermöglichen.

TK Elevator und die Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaftsvertreter arbeiten offen und im Geiste der konstruktiven, kooperativen Konfliktbewältigung zum Wohle des Unternehmens und seiner Beschäftigten zusammen.

Die Arbeitnehmervertreter dürfen aufgrund dieser Funktion weder benachteiligt noch bevorzugt werden.

## **8. Freie Wahl der Beschäftigung**

Niemand darf gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeitsleistung gezwungen werden (siehe die Grundprinzipien der ILO-Konventionen Nr. 29 und 105). Jede Art von Zwangsarbeit ist verboten.

## **9. Verbot von Kinderarbeit**

Kinderarbeit ist generell verboten. Die Bestimmungen der ILO-Konvention Nr. 138 über das Mindestalter für eine zulässige Beschäftigung sind zu beachten.

TK Elevator wird dementsprechend keine Mitarbeiter einstellen, die das Mindestalter von 15 Jahren noch nicht erreicht haben. In Ländern, in denen die ILO-Konvention Nr. 138 unter die für Entwicklungsländer zulässige Ausnahme fällt, kann das Mindestalter auf 14 Jahre herabgesetzt werden.

Wo immer nationale gesetzliche Regelungen oder anwendbare Tarifverträge ein höheres Mindestalter für Arbeitnehmer vorsehen, gelten diese weiter gehenden Bestimmungen.

Die durch die ILO-Konvention Nr. 182 festgelegten Bestimmungen gelten weltweit als Standard für TK Elevator.

## **10. Lieferanten**

TK Elevator stellt sicher, dass seine Lieferanten in geeigneter Weise über diese Grundprinzipien informiert werden. TKE verpflichtet seine Lieferanten, diese Grundsätze in ihrer eigenen Unternehmenspolitik zu berücksichtigen. Zukünftige Lieferkettengesetze werden zwischen TKE und seinen Lieferanten eingehalten.

## **11. Ausführung und Umsetzung**

Die in dieser Rahmenvereinbarung vereinbarten Grundsätze gelten weltweit für alle Konzerngesellschaften. TKE stellt sicher, dass diese Grundsätze allen Beschäftigten und ihren Vertretern in geeigneter Form zugänglich gemacht werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung liegt beim zentralen Management und den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Das Bewusstsein der Verantwortlichen wird geschärft und die Arbeitnehmervertreter werden in diesen Prozess einbezogen. TKE sorgt dafür, dass diese Rahmenvereinbarung in die acht meistgesprochenen Sprachen übersetzt wird.

Im Konfliktfall sollten sich die Betroffenen zunächst an die verantwortliche Person vor Ort wenden (insbesondere Vorgesetzter, Vertreter der Personalabteilung, zuständiger Mitarbeitervertreter, ggf. Compliance Manager). Informationen über mögliche Verstöße gegen die Bestimmungen dieser Rahmenvereinbarung können im Falle eines nicht geklärten Sachverhaltes durch die lokal verantwortlichen Ansprechpartner durch Betroffene über einen unternehmensinternen und streng vertraulichen Kommunikationskanal gemeldet werden. Personen, die Verstöße melden, dürfen keine Nachteile erleiden.

Für alle nicht lokal geklärten Beschwerden sowie Verstöße gegen dieses Abkommen wird dafür ein Meldeprozess eingerichtet, der streng vertraulich ausschließlich durch die Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations behandelt wird. Eine separate Prozessbeschreibung dieser Meldesystematik ist in Anlage 1 dieses Abkommens beschrieben.

Bei berechtigten Beschwerden werden die verantwortlichen Direktoren oder Geschäftsführungen ggf. unter Einschaltung der verantwortlichen Person in der regionalen Zentrale, die notwendigen Schritte zur Abhilfe einleiten. Dabei sollen sie wie auch die Beschäftigten und Arbeitnehmervertreter alle Möglichkeiten zur Konfliktlösung vor Ort ausschöpfen.

Bei Beschwerden oder Informationen, die nicht durch örtliche Schlichtungsmöglichkeiten gelöst werden können, wird die TK Elevator GmbH diese Informationen unter Einbeziehung des zentralen Managements und des Internationalen Ausschusses nachgehen.

## **12. Internationaler Ausschuss**

Zur zusätzlichen Kontrolle und zum regelmäßigen Austausch über die Einhaltung und Umsetzung dieser Vereinbarung wird ein sogenannter Internationaler Ausschuss eingerichtet.

Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus dem Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates und seinen beiden Stellvertretern, dem Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrats von TKE, dem für TKE zuständigen Beauftragten der IG Metall und einem Vertreter von IndustriALL Global Union. Bei Bedarf kann der Internationale Ausschuss im Einvernehmen mit der TK Elevator GmbH weitere Teilnehmer als Gäste hinzuziehen.

Der Internationale Ausschuss tagt unter Beteiligung des für das Personalwesen zuständigen Mitgliedes des zentralen Managements und/oder eines Mitgliedes der Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations als verantwortliche Schnittstelle, mindestens dreimal im Jahr und kann bei Bedarf auf eine zusätzliche vierte Sitzung ausweiten.

Das für das Personalwesen zuständige Mitglied des zentralen Managements und/oder das verantwortliche Mitglied der Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations der TK Elevator GmbH berichten dem Internationalen Ausschuss regelmäßig in seinen Sitzungen auf der Grundlage geeigneter Unterlagen über den Stand der Umsetzung und Einhaltung der Rahmenvereinbarung.

Das verantwortliche Mitglied der Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations der TK Elevator GmbH informiert als Schnittstelle den Internationalen Ausschuss über gemeldete Verstöße, die auf lokaler Ebene nicht hätten gelöst werden können. Der Internationale Ausschuss kann geeignete Maßnahmen zur Behebung solcher Verstöße vorschlagen, wenn lokale oder nationale Schlichtungsmöglichkeiten erfolglos genutzt wurden. Er kann auch Vorschläge für vorbeugende Maßnahmen unterbreiten. Das verantwortliche Mitglied der Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations der TK Elevator GmbH berät sich nach erfolgter Sachstandsaufklärung durch das verantwortliche lokale Management unter Beteiligung des für das Personalwesen zuständige Mitglied des zentralen Managements mit dem Internationalen Ausschuss über die Vorschläge mit dem Ziel, die Verstöße zu beseitigen und künftige Verstöße zu verhindern.

Darüber hinaus steht es den Vertretern des Internationalen Ausschusses frei, in Absprache mit dem für das Personalwesen zuständigen Mitglied des zentralen Managements im konkreten Bedarfsfall jährlich Produktionsstätten/Standorte einer oder mehrerer Gesellschaften des Konzerns in einer Region in einem Land zu besuchen. Die TK Elevator GmbH gewährt den Vertretern des Internationalen Ausschusses Zugang zu diesen Produktionsstätten/Standorten.

Die im Zusammenhang mit den Aufgaben des Internationalen Ausschusses entstehenden Kosten für Reisen, Sitzungen, etc. werden dem verantwortlichen Mitglied der Corporate Function Legal, Compliance & Labor Relations rechtzeitig zur Freigabe eingereicht. Die TK Elevator GmbH trägt die Kosten nach Prüfung, die im Zusammenhang mit der konkreten Wahrnehmung der Aufgaben des Internationalen Ausschusses entstehen.

Die Mitglieder des Internationalen Ausschusses erhalten alle Informationen und Unterlagen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgabe benötigen.

### 13. Schlussbestimmungen

Die unterzeichnenden Parteien vereinbaren hiermit, dass alle Differenzen, die sich aus der Auslegung und Durchführung dieses Rahmenabkommens ergeben, gemeinsam mit dem Ziel überprüft werden, diese zu lösen.

Dieses Rahmenabkommen behält seine Gültigkeit, bis es von einer der Parteien des Rahmenabkommens durch schriftliche Mitteilung an die andere Partei unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist vor Ablauf eines Monats gekündigt wird.

Auf dieses Rahmenabkommen können keine Ansprüche von Einzelpersonen oder Dritten gestützt werden. Dies gilt auch für die unterzeichnenden Parteien des Rahmenabkommens, d.h. das Rahmenabkommen hat keine Rechtswirkungen zwischen den unterzeichnenden Parteien des Rahmenabkommens.

25. 11. 20

Datum der Unterschrift



Dr. Detlef Hunsdiek  
Für die Geschäftsführung der  
TK Elevator GmbH



Dr. Philipp Voët van Vormizeele  
Für die Geschäftsführung der  
TK Elevator GmbH



Susanne Herberger  
Konzernbetriebsrat  
TK Elevator



Wolfgang Krause  
Konzernbetriebsrat  
TK Elevator



Jürgen Groß  
IG Metall



Jörg Hofmann  
IndustriALL Global Union



Georgios Triantafillidis  
Konzernbetriebsrat  
TK Elevator

#### Anlage 1

Derzeitiger Meldeprozess für eingehende Fälle im Rahmen des Globalen Rahmenabkommens (GFA)

Anlage 1 des Globalen Rahmenabkommens

# TK Elevator GmbH

## Derzeitige Meldesystematik im Umgang mit GFA-Verstößen

ELEVATOR  
TECHNOLOGY

ESSEN, NOVEMBER 2020



thyssenkrupp

engineering.tomorrow.together.

# Wie möchten wir GFA-Verstöße im Elevator Konzern zukünftig behandeln?



## Meldesystematik für Hinweisgeber von GFA-Verstößen



Alle Hinweise werden vertraulich und nach einem klaren Prozess unter Beteiligung des Konzerndatenschutzes behandelt



## Relevante Themen und Meldekanal für Hinweisgeber

**Hinweisgeber können zu folgende Themen Meldungen abgeben:**

- Verstöße gegen die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit
- Verstöße gegen geltende Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorschriften
- Verstöße gegen das Recht auf gewerkschaftliche Organisation
- Verstöße gegen das Verbot von Diskriminierung und Ungleichbehandlung
- Verstöße gegen Gesetze und Vereinbarungen zu Arbeitszeit und Vergütung



Abgegebene Hinweise mit Personenbezug werden streng vertraulich behandelt, um Hinweisgeber, sowie die Personen, die vermutlich an einem Verstoß beteiligt sind, zu schützen

**Derzeitiger Meldekanal von Hinweisen zu möglichen Verstößen gegen das GFA:**

[investigations@tkelevator.com](mailto:investigations@tkelevator.com).

Hinweise werden vertraulich und nach einem klaren Prozess unter Beteiligung des Konzerndatenschutzes behandelt

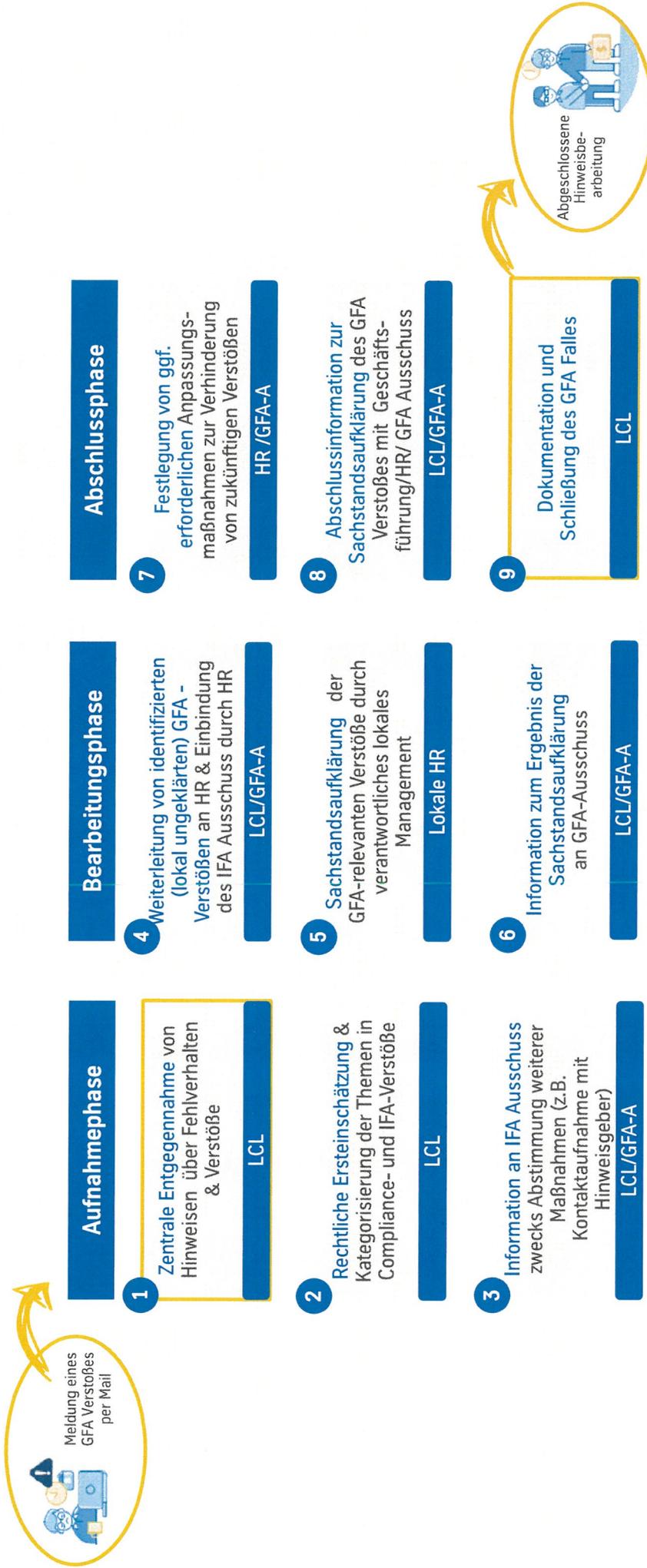


Wie soll sich unser interner Meldeprozess  
zu GFA Verstößen gestalten ?





# Meldeprozess zur internen Hinweisbearbeitung bei GFA-Verstößen



Alle Hinweise werden vertraulich und nach einem klaren Prozess unter Beteiligung des Konzerndatenschutzes behandelt



---

## Vorteile der neuen Meldesystematik

- **Zentraler Meldeprozess** durch Koordination im Fachbereich Legal, Compliance und Labor Relations führt zu einer höheren **Identifizierung und Behandlung** von GFA-Verstößen
- **Wahrung der Anonymität** von sensiblen Sachverhalten und Sicherstellung eines streng vertraulichen Umgangs mit Hinweisgebern zum **Schutz von Persönlichkeitsrechten** innerhalb von Legal, Compliance und Labor Relations