

Globales Rahmenabkommen zu Grundsätzen sozialer Verantwortung der Rheinmetall Group

Präambel

Rheinmetall ist ein international operierender Technologiekonzern für Mobilität und Sicherheit. Das Unternehmen gehört zu den hundert größten börsennotierten Kapitalgesellschaften Deutschlands. Die Gesellschaften der Rheinmetall Group sind weltweit tätig und mit internationalen Produktionsstandorten in ökonomische, ökologische, gesellschaftliche, rechtliche und politische Rahmenbedingungen unterschiedlicher Länder und Regionen eingebunden. Das Unternehmen bekennt sich zu seiner sozialen Verantwortung, einem offenen Welthandel und fairem Wettbewerb sowie zu rechtmäßigem, nachhaltigem, integrem und sozialetisch verantwortungsvollem Handeln.

Nachhaltiges Wirtschaften ist von jeher ein fester Bestandteil der Geschäfts- und Produktionsprozesse und dient der langfristigen Zukunftssicherung des Unternehmens, das auf eine über 125-jährige erfolgreiche Geschichte zurückblickt.

In der Rheinmetall Group wird der Ansatz verfolgt, bei der Umsetzung der strategischen und unternehmerischen Ziele die Belange der Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und anderen Stakeholdern sowie ökologische und soziale Aspekte so weit wie möglich zu berücksichtigen. Mit diesem Rahmenabkommen dokumentieren der Vorstand der Rheinmetall AG, der Europäische Betriebsrat der Rheinmetall AG und IndustriALL Global Union ihre gemeinsamen Grundsätze sozialer Verantwortung.

Die Rheinmetall Group

- begrüßt im fortschreitenden Prozess der Internationalisierung des Unternehmens und der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft Initiativen zur Förderung eines verantwortlichen Unternehmertums.
- erkennt die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, in vollem Umfang an.
- orientiert sich nach Maßgabe dieser Vereinbarung an den Kern- und Sozialnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Wenn national geltende Regelungen, Branchen-Standards oder die vorliegende Vereinbarung denselben Regelungsgegenstand beinhalten, sind stets die jeweils strengeren Bestimmungen anzuwenden, es sei denn, das damit verbundene Handeln wäre gesetzeswidrig.
- will möglichst vermeiden, dass der unumkehrbare Prozess der Globalisierung bei den Mitarbeitern der Rheinmetall Group subjektive Ängste und/oder Unsicherheiten auslöst.

- will eine positive Wahrnehmung der Globalisierung durch eine weltweit nachhaltige ökonomische Entwicklung und die Schaffung neuer bzw. den Erhalt vorhandener Arbeitsplätze ermöglichen.
- ist davon überzeugt, dass die Wahrnehmung sozialer Verantwortung ein unverzichtbarer Bestandteil einer wertorientierten Unternehmensführung und ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg der Rheinmetall Group war und ist. Mit dieser Haltung will Rheinmetall einen Beitrag zum sozialen Frieden an den Standorten und in den Gesellschaften sowie zum Wohlstand der Beschäftigten in der Zukunft leisten.

Die Rheinmetall Group kann auch in Zukunft mit innovativen technologischen Lösungen neue Maßstäbe in den Bereichen Mobilität und Sicherheit setzen – zentralen Grundbedürfnissen der modernen Gesellschaft, die dem Unternehmen kontinuierlich Wachstums- und Entwicklungspotenziale eröffnen. Rheinmetall strebt im Interesse aller Stakeholder eine nachhaltige Entwicklung seiner Geschäfte an, die sich neben technologischer und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit auch auf unternehmerische Performance stützt.

Im Spannungsfeld von Wirtschaftlichkeit, sozialer Verantwortung und Nachhaltigkeit setzt Rheinmetall alles daran, ökonomische, ökologische und soziale Ziele mit mittel- und langfristigen strategischen und operativen Planungen sowie mit den täglichen Unternehmensentscheidungen zu verbinden.

Die Rheinmetall Group kommuniziert die vereinbarten Grundsätze gegenüber Beschäftigten, Kunden, Zulieferern, institutionellen Interessenvertretungen und anderen Stakeholdern und ermutigt diese ausdrücklich, die Grundsätze in der jeweils eigenen Unternehmenspolitik anzuwenden bzw. zu berücksichtigen.

Die Parteien erkennen ihre Verantwortung für die Rheinmetall Group und ihre Mitarbeiter an und sind überzeugt, mit den in dieser Vereinbarung festgelegten Grundsätzen einen wichtigen Beitrag zur Unternehmenskultur und zum besseren Miteinander in der Rheinmetall Group über Abteilungs-, Hierarchie- und Ländergrenzen hinweg zu leisten.

1 Menschenrechte

1.1 Menschenrechte

Die Parteien bekennen sich zur international anerkannten Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und unterstützen mit all ihren Möglichkeiten die Einhaltung der Prinzipien dieser Erklärung.

1.2 Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot

Die Rheinmetall Group setzt sich für Chancengleichheit bei der Auswahl, Einstellung, Beschäftigung, weiteren Förderung und Beförderung von Mitarbeitern ein und verpflichtet sich, jegliche Diskriminierung zu unterlassen, es sei denn, das damit verbundene Handeln wäre gesetzeswidrig.

Rheinmetall stellt sicher, dass die jeweils gültigen Gleichbehandlungsgesetze eingehalten werden. Die Mitarbeiter der Rheinmetall Group respektieren alle

Menschen, ihre persönliche Würde, ihre Persönlichkeitsrechte und ihre Privatsphäre. Niemand darf wegen seiner Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, ethnischen oder sozialen Herkunft, seines Personen- oder Familienstandes, Schwanger- oder Mutterschaft, seiner Religion oder seines Glaubens, seines Alters, seiner Behinderung, seiner körperlichen Konstitution, seines Aussehens, seiner sexuellen Orientierung, seiner Weltanschauung und politischen Überzeugung, seines Geschlechts oder seiner Mitgliedschaft in einer Partei oder betrieblichen bzw. gewerkschaftlichen Vertretung unfair behandelt, benachteiligt, belästigt, ausgegrenzt oder begünstigt werden, es sei denn, das damit verbundene Handeln wäre rechtswidrig. Eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeiter/innen darf nicht erfolgen, es sei denn, das damit verbundene Handeln wäre rechtswidrig.

1.3 Respekt, Vertrauen, Offenheit

Die Beziehungen zwischen Vorstandsmitgliedern, Führungskräften und Beschäftigten sind auf allen Ebenen, in allen Divisionen und Regionen im Interesse der Erreichung der gemeinsamen Unternehmensziele von Respekt, Vertrauen und Offenheit geprägt.

Führungskräfte und Mitarbeiter tragen durch einen toleranten, partnerschaftlichen und rücksichtsvollen Umgang miteinander zu einer produktiven Arbeitsatmosphäre bei.

Die Führungskräfte der Rheinmetall Group sind durch ihr Verhalten am Arbeitsplatz ein Vorbild. Sie kommunizieren aktiv und offen und sie behandeln ihre Mitarbeiter fair und wertschätzend. Sie übertragen ihnen Verantwortung, um sie zu fördern und würdigen ihre Leistungen in angemessener Weise.

Menschliche und kulturelle Vielfalt ist eine Bereicherung in der Zusammenarbeit und für die Unternehmenskultur. Traditionen, Sitten und gesellschaftliche Werte der jeweiligen Kulturkreise und Länder, in denen die Rheinmetall Group Geschäfte tätigt, werden im betrieblichen Alltag berücksichtigt.

1.4 Geschützte Arbeitsumgebung

Die Parteien treten in Anlehnung an das IAO-Übereinkommen 111 dafür ein, dass die Würde aller Mitarbeiter geschützt wird und sie in einer inkludierenden und unterstützenden Arbeitsumgebung frei von unerwünschten Annäherungsversuchen oder unsittlichen Angeboten, abfälligen Bemerkungen, körperlicher Gewalt, verbalen Angriffen, psychischem Zwang, visueller Belästigung, unangemessenen Gesten und herabsetzenden Verhaltensweisen wie Schikanen, Einschüchterung, Drohungen oder Mobbing arbeiten können. Hinweisen auf Fehlverhalten wird konsequent und mit der gebotenen Rücksicht auf Belästigte sowie Zeugen nachgegangen.

1.5 Zwangs- und Kinderarbeit

Die Rheinmetall Group lehnt jede Art der Zwangsarbeit ab und verwendet dieses insbesondere nicht bei der Rekrutierung von Arbeitskräften, als Disziplinarmaßnahme, als Strafe für die Teilnahme an Streiks oder als Maßnahme ethnischer, sozialer, nationaler oder religiöser Diskriminierung (IAO-Übereinkommen 29 und 105).

Kinderarbeit ist untersagt (IAO-Übereinkommen 138 und 182). Das Mindestalter der Beschäftigten richtet sich nach den jeweiligen staatlichen Gesetzen bzw. tarifvertraglichen Regelungen, soweit diese nicht das in dem IAO-Übereinkommen 138 verankerte Mindestbeschäftigungsalter unterschreiten. Die legale Beschäftigung von Jugendlichen darf deren körperliche und geistige Entwicklung nicht gefährden.

2 Arbeitsbedingungen und Beschäftigung

2.1 Entlohnung/Vergütung

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung/Vergütung und die sonstigen Leistungen (Sozialleistungen, Urlaub o.a.) folgen dem Grundsatz der Fairness und entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen, gesetzlichen Normen.

Die Beschäftigten erhalten, soweit dies regional üblich ist, bei der Lohnauszahlung eine schriftliche, in Textform gefasste oder digitale Lohnberechnung, die sämtliche Lohn- und Zusatzleistungen und etwaige Abzüge konkret und nachvollziehbar ausweist. Sofern eine entsprechende Abrechnung nicht regional üblich ist, erhalten die Beschäftigten diese auf Wunsch. In Fällen von Lese- und Verständnisschwächen erfolgt eine mündliche Erläuterung.

2.2 Arbeitszeit

Rheinmetall stellt die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen und Vereinbarungen zu Arbeitszeit und zu regelmäßigem bezahlten Urlaub sicher. Die Arbeitszeit inklusive der Überstunden darf die vorhandene gesetzliche und/oder tarifvertraglich höchstzulässige Arbeitszeit in den jeweiligen Ländern nicht überschreiten.

2.3 Nachhaltige Beschäftigung

Rheinmetall erkennt den hohen Stellenwert eines sicheren Arbeitsplatzes und einer nachhaltigen, direkten und unbefristeten Beschäftigung an. Rheinmetall strebt danach, dass jede Arbeit im jeweils geltenden Rechtsrahmen ausgeführt wird und wirkt im Rahmen seines Einflussbereichs auf die beauftragten externen Dritten ein.

2.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesundheitsschutz sowie Arbeitssicherheit haben höchste Priorität. Rheinmetall gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen bzw. gemäß der für die europäischen Konzerngesellschaften gültigen Vereinbarung zum

Gesundheitsmanagement (soweit diese strengere Regelungen enthält) und unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt, insbesondere der Sicherheit der Beschäftigten.

In den Betrieben der Rheinmetall Group kommt den Führungskräften sowie den betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen eine entscheidende Rolle bei der praktischen Umsetzung zu. In diesem Zusammenhang kooperieren bestehende Ausschüsse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte, sowie die Lenkungskreise Gesundheitsmanagement auf das Engste.

2.5 Qualifizierung

Die vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter haben für Rheinmetall an allen Standorten weltweit eine herausragende Bedeutung für die Zukunftssicherung. Rheinmetall unterstützt und fördert deshalb Maßnahmen zur Qualifizierung der Beschäftigten.

2.6 Umweltschutz

Die Produkte und Dienstleistungen der Rheinmetall Group sollen auch künftig umweltverträglich sein. Der Schutz der Umwelt sowie die Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen sind wesentliche Unternehmensziele der Rheinmetall Group. Zur Erreichung und Einhaltung europäischer und internationaler Umweltstandards wird in der Praxis mit den zuständigen örtlichen Institutionen und Verbänden zusammengearbeitet.

3 Rolle der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaftsrechte

3.1 Vereinigungsfreiheit/Recht zu Kollektivverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten der Rheinmetall Group, frei Gewerkschaften ihrer Wahl zu bilden, ihnen beizutreten und in ihnen aktiv zu sein, wird in Anlehnung an das IAO-Übereinkommen 87 anerkannt. Die genaue Ausgestaltung ist abhängig von nationalen Gesetzen, Tarifverträgen und Gepflogenheiten.

Rheinmetall und die Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsvertreter sollen demokratische Grundprinzipien einhalten, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter eine freie und faire Entscheidung treffen können, ob sie eine Interessenvertretung bilden oder einer Interessenvertretung beitreten wollen und dass in einem solchen Fall die freie Entscheidung für einen Vertreter ihrer eigenen Wahl erfolgen kann. Das Unternehmen und die Führungskräfte haben sich neutral zu verhalten und dürfen nicht auf die freie Wahl der Mitarbeiter Einfluss nehmen, indem sie Druck ausüben oder in sonstiger Weise unzulässig intervenieren. Das betrifft nicht die Rechte der Gesellschaft bezüglich Führung und Betrieb des Unternehmens (z.B. Gestaltung der Arbeitsbedingungen), sofern die Maßnahmen des Unternehmens als solche nicht auf die Behinderung gewerkschaftlicher Organisation abzielen.

Die Rheinmetall Group orientiert sich an dem IAO-Übereinkommen 98 und akzeptiert die Tarifvertragsfreiheit und die auf der Basis nationaler

Regelungen entstandenen Ergebnisse von Kollektivverhandlungen, welche die jeweilige Gesellschaft der Rheinmetall Group betreffen.

Die Vertragsparteien erhalten nach Absprache mit dem zuständigen Management Zugang zu den Betrieben, soweit dies den nationalen gesetzlichen Vorgaben entspricht und regional üblich ist

3.2 Konstruktive Zusammenarbeit

Die Gesellschaften der Rheinmetall Group, die Mitarbeiter und die betrieblichen sowie gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen arbeiten unter Wahrung der beiderseitigen Interessen offen und im Geiste einer konstruktiven und kooperativen Konfliktregelung zusammen. Es wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Rheinmetall Group und ihrer jeweiligen Gesellschaften sowie den Interessen der Beschäftigten angestrebt.

4 Durchführung und Umsetzung

4.1 Geltungsbereich

Diese Grundsätze sozialer Verantwortung gelten für alle in- und ausländischen Gesellschaften der Rheinmetall Group, in denen Rheinmetall die industrielle Führung ausübt. Auch bei Gesellschaften, in denen Rheinmetall nicht die industrielle Führung ausübt oder mit Minderheitsbeteiligung setzt sich Rheinmetall im Rahmen seiner Möglichkeiten dafür ein, dass die vereinbarten Grundsätze zur sozialen Verantwortung insgesamt angewendet oder sonst vergleichbare Verhaltensregeln eingeführt werden.

Die Grundsätze zur sozialen Verantwortung verpflichten Führungskräfte und Mitarbeiter auf allen Ebenen zur Akzeptanz, Einhaltung und Förderung der vereinbarten Grundsätze. Verantwortlich sind die Geschäftsleitungen der jeweiligen Unternehmenseinheiten und, wo vorhanden, die Arbeitnehmervertretungen sowie die Vertragsparteien.

4.2 Kommunikation der Grundsätze zur sozialen Verantwortung

Die Grundsätze werden allen Geschäftsleitungen, Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen konzernweit in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht. Im Intranet, Internet und durch ständigen Aushang sind sie jederzeit für alle Beschäftigte und auch von externen Dritten einsehbar. Dies bedeutet nicht zuletzt, dass die Grundsätze in all die Sprachen übersetzt werden, die an den Standorten der Rheinmetall Group gesprochen werden.

Informations- und Kommunikationsmaßnahmen zur Unterrichtung von Mitarbeitern sowie Schulungsangebote für Werksleitungen und Arbeitnehmervertretungen werden mit den Arbeitnehmervertretungen vor Ort beraten und gemeinsam umgesetzt bzw. durchgeführt.

4.3 Beachtung und Einhaltung durch Geschäftspartner

Die Rheinmetall Group verpflichtet sich, diese Vereinbarung an ihre Tochter- und Gemeinschaftsunternehmen sowie Geschäftspartner zu kommunizieren.

Sie ermutigt diese, dass sie ebenfalls die in dieser Vereinbarung enthaltenen Grundsätze anwenden.

Die Einhaltung der in dieser Vereinbarung enthaltenen Grundsätze soll bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten, Subunternehmern und Dienstleistern in Betracht gezogen werden.

Bei einer Verletzung dieser Grundsätze, grundlegender Arbeitsnormen und Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sollen Maßnahmen der Rheinmetall Group gegenüber dem betreffenden Unternehmen in Betracht gezogen werden.

4.4 Meldung von Fehlverhalten und Verstößen

Die Beschäftigten und ihre Arbeitnehmervertretungen haben das Recht, Probleme, Fehlverhalten sowie mutmaßliche oder tatsächliche Verstöße gegen die vereinbarten Grundsätze gegenüber den Geschäftsleitungen, den örtlichen Arbeitnehmervertretungen, dem Europäischen Betriebsrat oder IndustriALL Global Union schriftlich anzuzeigen bzw. mündlich vorzutragen. Hinweise können auch vertraulich an die Compliance Officer in den Gesellschaften gerichtet oder anonym über das elektronische Hinweisgebersystem oder über den Ombudsmann mitgeteilt werden. Der Schutz der Hinweisgeber ist sicherzustellen; Nachteile dürfen ihnen nicht entstehen.

4.5 Behandlung von Verstößen

Hinweise auf beobachtete bedenkliche Vorfälle, Fehlverhalten oder Regelverstöße werden konsequent und vorurteilsfrei mit der gebotenen Sorgfalt untersucht.

Bei berechtigten Beschwerden beraten zunächst die Verantwortlichen vor Ort geeignete Maßnahmen zur Abhilfe. Sie schöpfen alle Möglichkeiten zur lokalen Beilegung des Konflikts aus.

Vertraulichkeit und Diskretion stehen dabei an oberster Stelle.

4.6 Information und Beratung über Verstöße

Handelt es sich um Beschwerden bzw. Hinweise von grundlegender Bedeutung, die nicht durch lokale Möglichkeiten beigelegt werden können, so geht die Rheinmetall Group den Hinweisen unter Einbindung des Arbeitsdirektors der Rheinmetall AG nach.

Solche Beschwerden bzw. Hinweise teilt die Rheinmetall Group dem Präsidium des Europäischen Betriebsrates rechtzeitig vor der nächsten Sitzung des Präsidiums des Europäischen Betriebsrates mit. Rheinmetall Group und das Präsidium des Europäischen Betriebsrates beraten in einem solchen Fall gemeinsam und tauschen Vorschläge zur Lösung aus.

Der Austausch findet anlässlich einer Präsidiumssitzung im Präsidium des Europäischen Betriebsrates statt und kann unter Beteiligung von IndustriALL

Global Union, in der Regel vertreten durch den gewerkschaftlichen EBR-Koordinator, erfolgen.

Über die in einer solchen Präsidiumssitzung besprochenen Inhalte muss der Arbeitsdirektor der Rheinmetall AG IndustriALL Global Union unverzüglich nach der Sitzung informieren.

Im Geiste vertrauensvoller Zusammenarbeit behandeln die Beteiligten die erlangten Informationen gegenüber der Öffentlichkeit vertraulich.

5 Schlussbestimmungen

- 5.1 Die Parteien vereinbaren, dass alle Differenzen, die sich aus der Auslegung und Umsetzung dieser Vereinbarung ergeben, gemeinsam mit dem Ziel einer Lösung geprüft werden.
- 5.2 Die Vereinbarung ist ab dem Zeitpunkt ihrer Unterzeichnung gültig. Sie behält ihre Gültigkeit, bis eine der Vertragsparteien die Vereinbarung kündigt. Die Kündigung ist den jeweils anderen Parteien mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Monatsende schriftlich mitzuteilen.
- 5.3 Nach Ablauf der Kündigungsfrist verliert die Vereinbarung mit sofortiger Wirkung ihre Gültigkeit.
- 5.4 Aus dieser Vereinbarung können keine individuellen Ansprüche oder Ansprüche Dritter abgeleitet werden. Dies gilt auch für die Parteien dieser Vereinbarung, d.h. diese Vereinbarung entfaltet zwischen den Parteien keine Rechtswirkung.

Düsseldorf, den 12. Oktober 2018

Peter Sebastian Krause
Personalvorstand
Arbeitsdirektor
der Rheinmetall AG

Reinhard Müller
Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates
der Rheinmetall AG

Valter Sanches
Generalsekretär
IndustriALL Global Union