
VERWALTEN & ANTIZIPIEREN VON VERÄNDERUNG BEI ARCELORMITTAL

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Diese Vereinbarung gilt für alle bei den ArcelorMittal - Konzerngesellschaften der in Anlage #1 dieser Vereinbarung gelisteten europäischen Länder angestellten Beschäftigten. Jede Änderung dieser Liste wird durch eine Ergänzung zwischen den beiden Vertragspartnern dieser Vereinbarung festgelegt.

Die Vertragspartner verpflichten sich, die Vorschriften in vollem Umfang zu erfüllen.

Die Vereinbarung kann keine nationale oder lokale Rechtsprechung und/oder lokale, nationale, regionale oder gesellschaftliche Vereinbarungen ersetzen, falls diese zugunsten der Beschäftigten ausfallen. Zudem beabsichtigen die Vertragspartner, allen bestehenden Gesetzen und kollektiven Vereinbarungen des Staats oder der Gesellschaft sowie den Instanzen des sozialen Dialogs und den Traditionen nachzukommen.

Zweck der Vereinbarung

In einem sich ständig ändernden Umfeld ist das Antizipieren von Veränderung ein wichtiger Erfolgsfaktor, um die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft zu erhalten und zu verbessern.

Zweck dieser Vereinbarung ist es, die Verwaltung und Antizipation von Veränderung durch Förderung des sozialen Dialogs mit Hinblick auf Änderungen innerhalb von ArcelorMittal zu erleichtern und die erforderlichen Hilfsmittel zur Anpassung zusammen mit der Entwicklung von entsprechenden Schulungsrichtlinien zu begleiten.

Dies zielt darauf ab:

- Die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Gesellschaften zu sichern und zu entwickeln und die nachhaltige Entwicklung ihrer Produktion in Europa zu gewährleisten.
- Die Arbeitsmarktfähigkeit der Beschäftigten von AM in Europa zu erhalten und zu steigern,
- Die für die Beschäftigten erforderlichen Kompetenzen und das Fachwissen zu entwickeln, so dass sie sich an die neuen wirtschaftlichen und strategischen Herausforderungen anpassen können.

Die Vereinbarung legt Mindestgrundsätze fest, auf die alle im Umfang dieser Vereinbarung enthaltenen Gesellschaften sich beziehen und Veränderung in einer sozial verantwortungsbewussten Art und Weise antizipieren und verwalten sollten.

Diese Grundsätze verhindern weder die weitere örtliche Entwicklung, noch deren Fortsetzung, falls diese bereits erfolgt ist.

1. SICHERUNG VON ARBEITSPLÄTZEN UND DIE ZUKUNFT VON ARCELORMITTAL

1.1. Der Erhalt von Werkzeugen und Werken

ArcelorMittal möchte alle Werkzeuge und Werke, die zurzeit eingemottet oder zeitweilig eingestellt werden, erhalten, um sie wieder fortzusetzen, wenn die Markterholung dies ermöglicht.

ArcelorMittal wird diesen Zeitraum nutzen, um die aktuelle Technology an diesen Werkzeugen und Werken zu testen und gewerbliche Pläne für die Zukunft festzulegen, u.a.:

- Die Aktualisierung und Erneuerung von Maschinen und Werkzeugen,
- Den Erhalt des wichtigem Fachwissen,
- Die Aufgabe der wesentlichen Lieferanten.

1.2. Erhalt der Belegschaft

ArcelorMittal weiß die Bedeutung des Humankapitals seiner Belegschaft zu schätzen und wird alle Mittel aufbringen, um diese zu erhalten und wird dazu alle möglichen Alternativlösungen nutzen - wie z.B. Kurzarbeit und Schulungsangebote für Zeiten wirtschaftlicher Kürzungen.

Das Schulungsangebot wird für alle Beschäftigten bereitgestellt und zielt darauf ab: das Fachwissen und die Kenntnisse der Belegschaft zu erhalten, Möglichkeiten zur Karriereentwicklung und lebenslange Lernmöglichkeiten für jeden einzelnen anzubieten, die Werkzeuge und Maschinen der Standorte zu erhalten und wieder einzuführen und die damit erforderlichen Sicherheitsanforderungen zu schaffen.

ArcelorMittal möchte nicht auf Zwangsentlassungen zurückgreifen. Falls nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten Entlassungen in Erwägung gezogen werden müssen, verpflichten sich ArcelorMittal und die Gewerkschaften, einen Prozess auf Verhandlungsbasis und ohne böse Absicht einzuleiten, der mit dem nationalen Recht, den Traditionen und der Kultur übereinstimmt, um langfristige Lösungen für die Zukunft des Erwerbs-Pools zu schaffen.

Der soziale Dialog und die Suche nach Verhandlungslösungen bilden die grundsätzlichen Konzepte dieser Rahmenvereinbarung.

1.3. Erhalt der Kaufkraft

ArcelorMittal und die Gewerkschaften verpflichten sich, einen Prozess anzustrengen, der auf eine Verhandlungslösung in guter Absicht und entsprechend der nationalen Rechtssprechung, den Traditionen und der Kultur abzielt:

- Erhalt der Kaufkraft der Belegschaft, Einschränkung der Lohneinbussen im Falle von Kurzarbeit.
- Entwicklung von Leistungs- und Prämiensystemen, dies kann Teil einer Verhandlungslösung sein.

Bei der Verhandlung werden die auf nationaler und lokaler Ebene ausgehandelten Tarifverträge berücksichtigt.

2. UNTERSTÜTZUNG DER MITARBEITER BEI DER ENTWICKLUNG IHRER KOMPETENZEN ENTSPRECHEND DER ANTIZIPIERTEN VERÄNDERUNG HINSICHTLICH DER ANFORDERUNGEN FÜR STELLEN UND FACHWISSEN

Selbstverständlich sind die Entwicklung von Fachwissen und Schulung wesentliche Elemente zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherung von Erwerbschancen für Beschäftigte.

Um die vorausschauende Verwaltung von Stellen und Kompetenzen zu fördern, sollten die folgenden Punkte vorrangig behandelt werden:

- Bereitstellen von Informationen bezüglich der Unternehmensstrategie und Prognosen für die wesentlichen Bereiche der Unternehmensausrichtung und Entwicklungen.
- Förderung der Identifizierung und Antizipierung von Kompetenz- und Eignungsanforderungen für jeden Tätigkeitsbereich und in allen Instanzen.
- Entwicklung einer aktiven Schulungspolitik, die für alle Berufsgruppen zugänglich ist.

Richtlinien der Schulungspolitik

- Förderung des individuellen Vier-Augen-Gesprächs für die berufliche Entwicklung (Gespräch zur Besprechung der möglichen Karriereausrichtung zusammen mit individuellen Schulungsplänen, um die freiwillige interne Bewegung zu ermöglichen).
- Entwicklung eines kollektiven jährlichen Schulungsplans auf lokaler Ebene in Absprache mit den Gewerkschaften
- Gewährleistung von Schulungsmöglichkeiten für jeden Mitarbeiter
- Besondere Unterstützung für geringqualifizierte Beschäftigte, um deren Zugang zu Schulungen zu garantieren
- Förderung und Entwicklung des lebenslangen Lernens
- Bestätigung von Kompetenzen und Anerkennung von Erfahrungswerten als wesentliches Element zur Sicherung der Karriereentwicklung
- Entwicklung von Hilfsmitteln, um die Beschäftigten zur Teilnahme an Schulungen zu ermuntern: Karriereführung und Beratung der Mitarbeiter (Schulungsberater, externe Fachleute...)

- Mobilisierung der internen und externen finanziellen Ressourcen – auch mithilfe der vorhandenen europäischen, staatlichen und lokalen Systeme - zur Förderung, Finanzierung und Anregung von Schulungen.
- Partnerschaften mit vorhandenen Schulungszentren begründen

Die vorhandenen Strukturen und Hilfsmittel werden erweitert, um unternehmensweit sowie auf nationaler und lokaler Ebene über offene Stellen zu informieren und diese Informationen bereitzustellen, wobei die dem Konzern zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Mittel ausgeschöpft (z.B. Newsletter, Infopunkte für Stellen, elektronische Datenvermittlung...) und die Einschränkungen aufgrund der Vielfalt an Sprachen und Unternehmensstrukturen innerhalb der Gesellschaft bewältigt werden.

Um die Erneuerung von Kompetenzen auf möglichst wirksame Art für die Gesellschaft und die Mitarbeiter zu verwalten, wird auch die Verbreitung der lokalen best practices und Hilfsmittel wie z.B. Coaching, Betreuung und Ausbildungen angestrebt.

Dieses Kapitel der Vereinbarung wird noch weiterentwickelt und vor Ende des Jahres 2010 konkreter dargestellt.

3. EIN AKTIVER UND STÄNDIGER SOZIALER DIALOG ALS VORAUSSETZUNG FÜR DIE ANTIZIPIERENDE VERWALTUNG DER VERÄNDERUNG

Die Parteien erkennen die wichtige Rolle des sozialen Dialogs in Europa, landesweit und auf lokaler Ebene an. Der Erhalt eines sozialen Dialogs auf hohem Niveau sollte insbesondere in einer Zeit der ständigen Kürzungen und zeitweiligen Stilllegung von Werkzeugen und Werken Vorrang vor allen anderen Angelegenheiten erhalten.

Die Parteien werden den sozialen Dialog innerhalb Europas und auf lokaler Ebene fördern.

Der soziale Dialog bei ArcelorMittal zielt darauf ab, die Zukunft vor auszuplanen und die nachhaltige Entwicklung des Konzerns durch den Aufbau einer bleibenden und vertrauensvollen Beziehung zwischen Management und Gewerkschaften zu festigen.

Die in diesem Kapitel dargelegten Grundsätze und Richtlinien entsprechen den Mindestanforderungen zur Umsetzung des sozialen Dialogs innerhalb aller im Umfang dieser Vereinbarungen enthaltenen Gesellschaften von ArcelorMittal.

Die Hilfsmittel zum sozialen Dialog lauten Information, Beratung und Verhandlung. Sie werden entsprechend den staatlichen Gesetzen, Konventionen und Traditionen auf unterschiedliche Art und Weise angewandt. Die den sozialen Dialog praktizierenden Körperschaften des öffentlichen Rechts mögen sich unterscheiden (Gewerkschaften, Arbeitnehmervertreter...), jedoch beruht der soziale Dialog in

jedem Land auf dem Repräsentationsgrad der Gewerkschaften, der Einhaltung der EU-Richtlinien für Soziales sowie auf der jeweiligen nationalen Rechtsprechung.

Die Mindestanforderungen für den sozialen Dialog werden in den Gesellschaften, in denen diese noch nicht existieren, gemeinsam festgelegt und in den anderen umgesetzt, wobei die Häufigkeit und der Inhalt der Besprechungen mit den Sozialpartnern auf jedem Niveau bestimmt werden muss. Zudem muss die Kommunikation der relevanten Informationen auf der jeweiligen Ebene des Unternehmens gewährleistet sein.

Mindestanforderungen werden im Rahmen der nationalen Rechtsprechung umgesetzt, was der Weiterentwicklung auf lokaler Ebene oder der Fortsetzung der bestehenden Vorgehensweise nicht entgegensteht.

Die Entwicklung von Mindestanforderungen wird jährlich durch entsprechende Ausschüsse überprüft, die in Kapitel 4 dieser Vereinbarung festgelegt sind.

Verstärkung der Rolle des Europäischen Betriebsrats und der nationalen Arbeitnehmervertretungen

Um die verschiedenen Zuständigkeiten der Arbeitnehmervertretungen auf europäischen, nationalem und lokalem Niveau zu respektieren, wird ArcelorMittal sich bemühen, diese gleichzeitig und entsprechend den eigenen und unterschiedlichen Vorrechten zu informieren.

Informationen bezüglich der Unternehmensstrategie (einschließlich der gewerblichen Pläne, Neuerungen und F&E), der Arbeitsperspektiven und zukünftigen Tätigkeiten des Unternehmens sowie Absprachen (falls erforderlich) werden zeitgerecht durchgeführt, um die kollektive Darstellung der Beschäftigten von ArcelorMittal zu sowie den effizienten Betrieb der Gesellschaft zu gewährleisten.

Die Rolle der europäischen und nationalen Gewerkschaften

Zusätzlich zu den Informationen und der Beratung der europäischen, nationalen und lokalen Arbeitnehmervertretungen wird die innerhalb von ArcelorMittal bestehende Gruppe für sozialen Dialog neu strukturiert und erhält mehr Entscheidungsbefugnis.

Die Gruppe für sozialen Dialog wird aus 12 Gewerkschaftsvertretern und 12 Vertretern des Managements von ArcelorMittal bestehen (einschließlich der Verhandlungsteams dieser Vereinbarung).

Die der Gruppe für sozialen Dialog anvertrauten Aufgaben sind:

- Sicherstellen eines aktiven und ständigen Austauschs auf hohem Niveau bezüglich der Konzernstrategie ;
- Handeln als soziales und gewerbliches Observatorium,

- Gemeinsame Überprüfung der Rentabilität aller Standorte,
- Überwachung und Nachverfolgung dieser Vereinbarung gemäß ihrem Kapitel 4 und Auftreten als Kontrollausschuss auf Unternehmensebene.

Ihre Aufgabe beinhaltet auch die Überprüfung der folgenden Indikatoren:

- Die Beteiligung des Konzern an der europäischen Stahlproduktion,
- Die Entwicklung und Investitionsarten, einschließlich neuer Technologien,
- Analyse und Arten der entscheidenden Kompetenzen,
- Demographische und erwerbsmäßige Entwicklung,
- Analyse des Schulungsbedarfs,
- Informationen hinsichtlich der Zulieferer,

4. KONTROLLAUSSCHÜSSE

Die Kontrollausschüsse unterstützen den in Kapitel 3 dargelegten sozialen Dialog.

Ihre Aufgabe ist es, vorhandene Probleme zu erkennen und mögliche Lösungen vorzuschlagen. Sie werden die alleinigen und exklusiven Instanzen zur Überwachung der Umsetzung und Auslegung der Vereinbarung sein. Aus diesem Grund werden sie zweimal pro Jahr einen zusammenfassenden Bericht erstellt.

Auf nationaler Ebene:

Dies ist die hauptsächliche Kontrollebene. Für jedes in dieser Vereinbarung enthaltene Land wird ein nationaler Kontrollausschuss eingerichtet. Er besteht aus einer gleichen Anzahl der vom Landespersonalkoordinator geleiteten Vertreter des Managements und Arbeitnehmervertretern (je ein Vertreter der nationalen Gewerkschaft ist im Konzern ArcelorMittal vertreten). Dieser nationale Kontrollausschuss ist für die Überwachung der Umsetzung dieser Vereinbarung in seinem Land zuständig. Er kann jederzeit auf den europäischen Kontrollausschuss zurückgreifen, um die Überwachung hinsichtlich dieser Vereinbarung zu verstärken.

Auf europäischer Ebene:

Die Gruppe für sozialen Dialog tritt als Kontrollausschuss auf europäischer Ebene auf. Er soll Schwierigkeiten durch die Überwachung der Umsetzung und dem Vorhersehen möglicher Probleme vorbeugen. Er kommt vierteljährlich zusammen. Der Kontrollausschuss erhält die Berichte der nationalen Ausschüsse zur Anreicherung seiner Arbeiten und unterrichtet die nationalen Folgeausschlüsse über seine Schlussfolgerungen.

5. VERSCHIEDENES

Durch diese Vereinbarung entstehen keine Rechte und Verpflichtungen außer den hier festgelegten.

Kein Dritter ist ermächtigt ein auf diese Vereinbarung begründetes Recht auszuüben.

Vertraulichkeit

Alle mündlichen und schriftlichen Mitteilungen zwischen den Parteien und deren Mitgliedern bezüglich der Informationen, die diese durch Anwendung dieser Vereinbarung erhalten haben, sind streng vertraulich und dürfen nicht gegenüber Dritten offengelegt werden, es sei denn, es besteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung oder die Parteien haben beschlossen, die Informationen freizugeben.

Auslegung und Streitigkeiten

Eine Schlichtungsinstanz mit gleicher Anzahl von Vertretung auf beiden Seiten wird im Firmensitz von ArcelorMittal eingerichtet, um mögliche Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Umsetzung dieser Vereinbarung entstehen könnten, zu schlichten.

Nur diese Schlichtungsinstanz ist befugt, einen Streit zu schlichten und ihre Entscheidung ist maßgeblich. Die Instanz besteht aus den Verhandlungsteams dieser Vereinbarung.

Falls ein Mitglied die Schlichtungsinstanz verlässt, wird es von seiner Seite und entsprechend einem ausgewogenen Verhältnis der Parteien innerhalb der Schlichtungsinstanz ersetzt.

Vor Übergabe der Streitigkeit an die Schlichtungsinstanz sollten das Management und die Gewerkschaften sich zunächst an den nationalen Kontrollausschuss wenden und dabei die national übliche Vorgehensweise sowie die Gebräuchlichkeiten befolgen.

Ergänzung

Bei einer Veränderung, die das Gleichgewicht der Verpflichtungen, dass zwischen den Vertragspartnern zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Vereinbarung vorherrscht, stören würde, könnten entweder ArcelorMittal oder die Europäische Metallgewerkschaft einen Antrag auf Änderung stellen. Die Partei, die die Initiative hinsichtlich des Antrags ergreift, wird der anderen Partei den Entwurf einer Textänderung vorlegen.

Verbreitung & Umsetzung

Diese Vereinbarung wird an alle Beschäftigten von ArcelorMittal entsprechend der nationalen Praxis und den Gebräuchlichkeiten weitergeleitet.

Dauer

Diese Vereinbarung tritt ab ihrer Unterzeichnung für eine unbestimmte Dauer in Kraft, mit Ausnahme des Kapitels 1. Artikel 1.3: „Erhalt der Kaufkraft“, das für die Dauer von 1 Jahr nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung gültig ist. Nach diesem Zeitraum kann es im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden.

Beendigung

Diese Vereinbarung kann jedoch von jeder der beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten während des ersten Jahres und danach mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten beendet werden. Das Kündigungsschreiben muss per Einschreiben mit Empfangsbestätigung an die Gegenpartei gesendet werden.

Maßgebliche Version

Diese Vereinbarung wird in alle Sprachen aller im Umfang dieser Vereinbarung enthaltenen Länder übersetzt. Im Falle von Abweichungen zwischen den verschiedenen Sprachversionen wird die englische Version als maßgeblich erachtet.

Für und im Namen von ARCELORMITTAL SA

Für und im Namen des EUROPÄISCHEN METALLGEWERKSCHAFTSBUNDS