

Der starke Partner



**Eurawasser**  
suez



# Sozialpartnerschafts-Vertrag

## Sozialpartnerschafts-Vertrag

Zwischen

der **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover**  
**(nachfolgend »IG BCE« genannt)**  
- einerseits -

und

der **EURAWASSER Aufbereitungs- und Entsorgungs GmbH Berlin**  
**(nachfolgend »EURAWASSER« genannt)**  
- andererseits -

wird folgender Sozialpartnerschafts-Vertrag abgeschlossen:

### Präambel

Die zwischen der EURAWASSER Berlin und der IG BCE seit 1992 gute und erfolgreiche Tarifpartnerschaft soll mit dem abgeschlossenen Sozialpartnerschafts-Vertrag auf dem Weg zum gesellschaftlichen Dialog im demografischen Wandel erweitert werden. Als Unternehmen der SUEZ-Gruppe hat die EURAWASSER-Gruppe in Deutschland die Wertevorstellungen von SUEZ als Leitlinie in ihrer Unternehmenspolitik verankert. So sind die Ethikcharta, die Umweltcharta, die internationale Sozialcharta sowie die Organisations- und Verhaltensregeln fester Bestandteil der Zusammenarbeit mit dem Tarif- und Sozialpartner, der IG BCE, geworden. Diese sind zur erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens und gleichermaßen zum Wohle für die MitarbeiterInnen umzusetzen. Sowohl in den EURAWASSER-Betrieben als auch in den Beteiligungen der EURAWASSER sind in dieser Zeit entsprechend der unterschiedlichen Ausgangssituationen vielfältige Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, der Chancengleichheit und damit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die betriebliche Praxis umgesetzt worden. Ziel ist es, die Stärkung von Alt und Jung am Arbeitsplatz,

die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Betrieben zu sichern und soziale Absicherung für Männer und Frauen in den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie in der Altersruhe anzubieten.

### **Demografischer Wandel als besondere Herausforderung**

Der gesellschaftliche Dialog zum wirtschaftlichen sowie sozialen Wandel im 21. Jahrhundert ist sehr stark vom demografischen Wandel geprägt. Schon 1987 haben die Vereinten Nationen auf diesen Prozess hingewiesen und für die Idee der nachhaltigen Entwicklung gesellschaftlicher sowie wirtschaftlicher Themen Aufmerksamkeit eingefordert. Die SUEZ Environnement hat als Gruppe im März 2005 eine konzernweite Strategie zur nachhaltigen Entwicklung definiert, die insgesamt elf Eckpunkte verschiedener Themenkomplexe beinhaltet, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beruf und Pflege, den Arbeits- und Umweltschutz, die Chancengleichheit bei Bildung sowie die Förderung von Innovationen im Umgang mit den natürlichen Ressourcen, um nur einige Punkte zu nennen.

Der Arbeits- und Diskussionsprozess innerhalb der EURAWASSER-Gruppe ergab ein Programm »EURAWASSER-Strategie zur nachhaltigen Entwicklung«, das zusätzlich mit einem Sozialpartner, der IG BCE, den demografischen Wandel durch den Menschen für den Menschen aktiv unterstützen und begleiten soll.

### **Betriebliches Bündnis für Arbeit**

Der schon erfolgreich begonnene Weg mit dem Bündnis für Arbeit soll flächendeckend die Chancengleichheit von Mann und Frau und damit die Sicherung der Unternehmensziele ermöglichen. Deshalb appellieren die Sozialpartner an die Führungskräfte der EURAWASSER-Unternehmen, alle MitarbeiterInnen sowie die Betriebsräte, in ihren Anstrengungen nicht nachzulassen, den Erfolg ihres Unternehmens mitzugestalten. Der Erfolg eines Unternehmens ist die Fähigkeit, die Veränderungen der Zeit zu meistern und die Zukunft für den Menschen mit den Menschen zu gestalten. Als ein zuverlässiges Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Trinkwasseraufbereitung und Abwasserentsorgung, gewährleistet das Unternehmen den Kunden eine hohe Qualität durch effizientes und innovatives Nutzen der Ressourcen für eine lebenswerte und erfolgreiche Zukunft. Der Mensch steht klar im Mittelpunkt und bestimmt das Handeln. Dazu sind die sieben Unternehmenswerte Verpflichtung für die Gestaltung eines erfolgreichen Bündnisses für Arbeit, den demografischen Wandel, die Herausforderung der vor uns liegenden Zukunft, erfolgreich zu meistern. In diesem Prozess gilt es gleichzeitig, die Verwirklichung von Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter voranzutreiben. Die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern gilt es dabei zu berücksichtigen. Bei der Umsetzung geeigneter Maßnahmen sind stets die spezifischen betrieblichen Rahmenbedingungen ausschlaggebend.

### **Unternehmensphilosophie als Grundlage für Chancengleichheit und Familienbewusstsein**

Die Verankerung von Chancengleichheit und Familienbewusstsein für Frauen und Männer sowie für Alt und Jung muss als Teil der Unternehmensphilosophie von wesentlicher Bedeutung sein. Chancengleichheit setzt insbesondere familiengerechte Rahmenbedingungen voraus. Die hierfür erforderliche chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik kann nur erfolgreich umgesetzt werden, wenn durch die Unternehmensleitung der erforderliche Rückhalt besteht. Wichtig ist, dass die betrieb-

lichen Führungskräfte von der Notwendigkeit und dem Nutzen dieser Personalpolitik überzeugt sind und dies nach außen und innen kommunizieren. Durch eine an Chancengleichheit orientierte, familienbewusste Personalführung und die Akzeptanz der Familienverantwortung der Beschäftigten werden sie ihrer Vorbildfunktion gerecht. Den Betriebsräten kommt dabei nach dem Betriebsverfassungsgesetz die besondere Aufgabe zu, die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern.

### **Erfolgreiche chancengleiche Personalpolitik**

Chancengleichheit bildet einen der wesentlichen Grundsätze der Personalarbeit, vielfach verankert in den Leitlinien oder Führungsgrundsätzen der Unternehmen. Erforderlich ist eine Personalpolitik, die Männern und Frauen gleiche Chancen bei der Personalauswahl und -entwicklung gewährleistet. Grundlegende Voraussetzungen dafür sind geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen bzw. Stellenanforderungsbeschreibungen und die Festlegung von objektiven Auswahlkriterien. Personalpolitische Maßnahmen wie Jahresmitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, ziel- und leistungsabhängige variable Vergütung sowie Unternehmenserfolgsbeteiligung sollen die berufliche Leistung und Entwicklung unabhängig vom Geschlecht und unabhängig davon behandeln, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Erfolgreiche chancengleiche Personalpolitik ermöglicht die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern sowie Jung und Alt.

### **Der Generationswechsel als Chance**

### **zur chancengleichen Beschäftigungssicherung**

Der demografische Wandel mit dem zu vollziehenden Generationswechsel in unserem Unternehmen bedeutet, die veränderte Berufs- und Tätigkeitsorientierung als Chance für eine langfristige berufliche Entwicklung zu gestalten, gleichwohl eine Perspektive für junge Fachkräfte entsteht.

Neben dem Rollenverständnis ist die veränderte Berufsorientierung für eine unterschiedliche Karriereentwicklung von Jung und Alt sowie Frauen und Männern verantwortlich. Die Berufs- und Tätigkeitswahl ist in einer technologischen und wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft eine entscheidende Weichenstellung für die gesamte berufliche Entwicklung. In diesem Veränderungsprozess kommt es darauf an, die Frage der physischen und psychischen Belastung im Berufsalltag im Blickwinkel zu behalten. Eine ständige Sensibilisierung und Information über den Prozess der Arbeitsbelastung und ihre richtige Gestaltung gibt allen Beteiligten die Chance, gemeinsam die Verbesserung von Produktionsstrukturen, der Planung des Personaleinsatzes für einen wirtschaftlichen Vorteil des Unternehmens sowie der Beschäftigungssicherung aller Arbeitnehmer, ob Jung oder Alt, Frau oder Mann, zu gestalten. Das bedeutet für alle am Entscheidungsprozess Beteiligten, die Kenntnisse aus Wissenschaft und Forschung, aus der Arbeitsmedizin sowie allen anderen zur Unterstützung der Gestaltung möglichen Instrumente in diesen Prozess mit einzubringen. Die Berufs- und Tätigkeitsorientierung ist damit eine zentrale Frage für eine erfolgreiche Personalpolitik von Menschen für Menschen und für den Generationswechsel.

### **Zukunft von Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz**

## als zentrales Thema

Wenn die Sozialpartner von der Chance beim Generationswechsel und der damit neu zu gestaltenden Berufs- und Tätigkeitswahl im Zusammenhang mit der Fragestellung der physischen und psychischen Belastbarkeit im Berufsalltag reden, ist die Frage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des Umweltschutzes nicht außer Acht zu lassen. Es gilt, die zahlreichen europäischen Verordnungen und Richtlinien in der betrieblichen Praxis umzusetzen, die Chance zu nutzen und dabei die Gestaltung von Arbeitsplätzen für eine Gleichbehandlung aller im Arbeitsprozess stehender Menschen nach ihren persönlichen Voraussetzungen vorzunehmen. In diesem Zusammenhang ist die Wechselwirkung von Arbeit, Lernen und Erholen ein wichtiges Kriterium, um das Lebensarbeitsalter bis 67 zu ermöglichen.

Bei der Gestaltung des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes besteht neben dem Risiko auch die Chance für die Unternehmen, wirtschaftliche Aspekte aus den Erkenntnissen von Wissenschaft und Forschung zum Nutzen für die Unternehmensziele einzubringen. Ein ständiges Hinterfragen des Themas »Gute Arbeit« ist ein Garant für alle Beteiligten, wenn es darum geht, zum Wohle aller die Arbeit zu gestalten.

## Nachhaltige Familienpolitik lohnt sich

Auch wenn sich in den letzten Jahrzehnten vieles positiv verändert hat, stehen die Unternehmen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit sinkenden Geburtenzahlen und zunehmender Lebenserwartung vor neuen, besonderen Herausforderungen.

In der Gesellschaft ist die Bedeutung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Chancengleichheit größer geworden, was sich auch als Stellenwert der Thematik in den Unternehmen widerspiegelt. Durch den sich bereits abzeichnenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften werden familienbewusste Arbeitsbedingungen in den Unternehmen eine immer größere Bedeutung erlangen.

Die Unternehmen können dem Staat seine Verantwortung hierfür nicht abnehmen – sie können aber durch ergänzende Maßnahmen einen zusätzlichen Beitrag leisten, um Familien zu unterstützen. Dies ist oft auch ohne großen finanziellen und personellen Aufwand möglich. Vielmehr können durch eine familienbewusste Personalpolitik auch positive betriebswirtschaftliche Effekte und Wettbewerbsvorteile erzielt werden, z.B. im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel und Einsparungen bei Fluktuation, Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten sowie Fehlzeiten.

### **Abschluss eines Tarifvertrages**

Zur Umsetzung des Vertrages besteht zwischen der IG BCE und der EURAWASSER darüber Einigkeit, dass hierzu ein »Tarifvertrag zum gesellschaftlichen Dialog der EURAWASSER-Gruppe bei der Entwicklung des Unternehmens EURAWASSER auf der Grundlage des demografischen Wandels« abgeschlossen wird, in dem die Rahmenbedingungen folgender Themen verankert werden:

1. Vereinbarkeit von Unternehmensentwicklung und Entwicklungsförderung von Beschäftigung
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
3. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
4. Vereinbarkeit von Lebensalter und Arbeitsleistung
5. Vereinbarkeit von Lernen für den Alltag
6. Gestaltung von Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz

### **Erste Maßnahme zur Umsetzung**

Unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienbetreuung erleichtern einerseits die Rückkehr von Frauen und Männern ins Berufsleben und verkürzen so die Zeiten ohne Berufstätigkeit. Andererseits kann auch eine nahezu nahtlose Fortsetzung der Erwerbstätigkeit ermöglicht werden. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass ein Wiedereinstieg in den Beruf umso einfacher ist, je kürzer die vorangegangenen Unterbrechungszeiten andauert haben.

Die betrieblichen Parteien sehen als eine weitere wichtige Maßnahme zur Umsetzung der Sozialpartnerschaft an, das Wissen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für diesen Prozess zu nutzen und ihnen gleichzeitig eine Perspektive für das Älterwerden im Betrieb durch eine gute Gesundheitsvorsorge und geeignete Qualifikationen anzubieten.

Solche Maßnahmen, die in Abhängigkeit von der spezifischen Ausgangssituation der Unternehmen und Beschäftigten, z. T. auch ohne großen organisatorischen Aufwand realisiert werden können, sind:

- Flexible, familiengerechte Arbeitszeiten
- Flexible Arbeitsorganisationsmodelle
- Hilfe bei der Gestaltung der Kinderbetreuung, sei es durch organisatorische Zusammenarbeit mit den Trägern, sei es durch betrieblich unterstützte oder auch betriebliche Kinderbetreuungsangebote
- Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit und Teilzeit
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Beschäftigungssicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch zielorientierte Qualifizierung
- Präventionsangebote für einen gesundheitsförderlichen Alltag

**»Erfahrung ist Zukunft« – dafür stehen die Sozialpartner**

Die Sozialpartner agieren als wichtige Brücke zur Politik und Wirtschaft, um

Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu fördern und zu sichern.  
Die Sozialpartner stehen für die Initiative für Beschäftigung und Perspektive junger  
Menschen.

Rostock, den 30.08.2007

Für die EURAWASSER Aufbereitungs-  
und Entsorgungs GmbH Berlin

Für die Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie

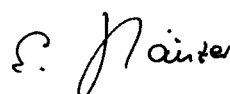
Victor Garnreiter



Daniel Karcher



Edeltraud Glänzer



Edelgard Kohrt



# Willkommen bei EURAWASSER!

## Ihr Wasserdienstleister stellt sich vor.

■ Wir heißen Sie herzlich bei EURAWASSER, dem starken Partner der Kommunen, willkommen. Wir sind der leistungsfähige Dienstleister der Wasserwirtschaft für kommunale und industrielle Kunden. Die 1991 gegründete EURAWASSER Aufbereitungs- und Entsorgungs GmbH, das deutsche Tochterunternehmen des weltweit führenden Wasserversorgers SUEZ Environnement, trägt heute mit ihren Gesellschaften und Beteiligungen im Großraum Rostock-Güstrow und Schwerin, in Goslar, Leuna, Saale-Unstrut sowie Cottbus die Verantwortung für die Wasserver- und Abwasserentsorgung von 700 000 Menschen.

Unsere mehr als 800 Mitarbeiter arbeiten professionell, innovativ und zukunftsorientiert. Wir gestalten unsere Erfolge am Markt durch tragfähige, kreative Partnerschaften und entwickeln für unsere Kunden, Kommunen und Zweckverbände maßgeschneiderte, regional angepasste Lösungen.

In allen unseren Projekten führen wir umfangreiche Investitions- und Sanierungsmaßnahmen durch und stellen somit den langfristigen Erhalt der Anlagen sicher. Dabei beziehen wir die regionale Wirtschaft gezielt mit ein. EURAWASSER steht daher für ein nachhaltiges unternehmerisches Engagement und Standortsicherung. Wir übernehmen die an uns gerichtete ökologische Verantwortung und sichern die Lebensqualität auch für künftige Generationen. EURAWASSER gilt mit dem in ganz Deutschland bekannten »Rostocker Modell« am gleichnamigen Standort (heute EURAWASSER Nord GmbH) als Vorreiter des Gedankens der Public Private Partnership (PPP). Im Jahre 1993 wurden hier das erste Konzessionsmodell für Wasser und das erste Betreibermodell für Abwasser dieser Größenordnung in Kraft gesetzt: Kennzeichnend für dieses Modell ist die partnerschaftliche Kooperation mit Kommunen und den Zweckverbänden. Ein für den Interessenausgleich zuständiger Vertragsbeirat begleitet seit 1993 die Durchführung der vertraglichen Verpflichtungen. Das im Jahre 2003 gefeierte, zehnjährige Jubiläum markierte den nachhaltigen Erfolg des »Rostocker Modells«, das bis heute eine Vorbildfunktion für zahlreiche ähnliche Vereinbarungen in anderen Kommunen hat. EURAWASSER zeigt wie kein anderes Unternehmen unter regional sehr unterschiedlichen Bedingungen, worauf es in einem von zunehmendem Wettbewerb geprägten Wasser- und Abwassermarkt heute ankommt: Auf langfristige Kooperationen mit Blick auf technisch und ökologisch anspruchsvolle Ver- und Entsorgung bei gleichzeitig optimiertem Gebührenverlauf sowie auf ein nachhaltiges Konzept der gemeinsamen Standortsicherung und -entwicklung. Mit diesem Modell kann der Kostendruck in Städten und Gemeinden aufgefangen werden.

Deshalb hat EURAWASSER an allen Standorten in die vorhandene Infrastruktur und ausgewählte Neuanlagen investiert, Arbeitsplätze gesichert oder neu geschaffen, die Preisentwicklung festgeschrieben und bei der Vertragsgestaltung der kommunalen Seite stets weitgehende Mitwirkungsrechte eingeräumt, d.h. die hoheitlichen Rechte der Kommunen bewahrt.

EURAWASSER versteht sich als Partner der Kommune, als ein Anbieter, der sich vor Ort engagiert und in Gemeinden und Städten eine aktive Rolle für das Gemeinwohl übernimmt: Herzlich willkommen bei EURAWASSER, Ihrem Wasserdienstleister! ■

EURAWASSER Aufbereitungs- und  
Entsorgungs GmbH  
Knesebeckstraße 1  
10623 Berlin

Tel.: +49 30 893 853 0  
Fax: +49 30 893 853 99

[info-berlin@eurawasser.de](mailto:info-berlin@eurawasser.de)  
[www.eurawasser.de](http://www.eurawasser.de)