

11433

Betriebsvereinbarung

über

Verhaltensgrundsätze

und

Arbeitsordnung

der ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH

(Neuaufgabe 2011; überarbeitete und ergänzte Fassung der Betriebsvereinbarung der
EKO Stahl GmbH vom September 2004
einschließlich der 1. Ergänzung vom September 2007)

Herausgeber:
ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH
Personal- und Sozialwesen
15888 Eisenhüttenstadt
Telefon: 03364 37 5605
www.arcelormittal.com/eisenhuettenstadt
Auflage 2 (Neuaufgabe, geänderte und erweiterte Fassung) August 2011

Betriebsvereinbarung über Verhaltensgrundsätze und Arbeitsordnung der ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH

Inhalt

Hinweise zur Neuauflage

Präambel

Geltungsbereich

Teil I Partnerschaftliches Verhalten

1. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
 - 1.1 Grundsätze
 - 1.2 Diskriminierung
 - 1.3 Sexuelle Belästigung
 - 1.4 Mobbing
 - 1.5 Maßnahmen
 - 1.5.1 Beschwerderecht
 - 1.5.2 Abhilfe
 - 1.5.3 Führungskräfte-schulung/Unterweisung
 - 1.6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
 - 1.7 Menschenrechte (Human Rights Policy)
2. Meldesystem (Whistleblower Policy)
3. Partnerschaftliches Verhalten außerhalb des Arbeitsplatzes

Teil II Verhalten gegenüber externen Partnern

1. Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten
2. Zusammenarbeit mit Vertretern aus Politik, Behörden, Institutionen und Verbänden
3. Meldung von Korruption

Teil III Insiderhandel, Wettbewerbs- und Kartellbestimmungen

1. Verbot von Insiderhandel
2. Einhaltung der Wettbewerbs- und Kartellbestimmungen und -vorschriften

Teil IV Schutz der Mitarbeiter und der Umwelt

1. Arbeits- und Umweltschutz
 - 1.1 Arbeitssicherheit
 - 1.1.1 Brandschutz – Verhalten bei Feuer
 - 1.1.2 Gefahrstoffe
 - 1.1.3 Gefahrguttransporte
 - 1.1.4 Ladungssicherheit
 - 1.2 Umweltschutz
 - 1.3 Störfallverordnung
2. Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung
3. Schutz personenbezogener Daten

Teil V Arbeitsordnung

1. Einstellung und Beginn des Arbeitsverhältnisses
2. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
3. Arbeitszeit
4. Entgeltzahlung
5. Arbeitsversäumnis
6. Urlaub
7. Ordnung und Sauberkeit im Betrieb
 - 7.1 Bekanntmachungen
 - 7.2 Werksausweis
 - 7.3 Betreten und Verlassen des Werkes
 - 7.4 Aufenthalt im Werk
 - 7.5 Alkohol- und Rauschmittelverbot
 - 7.6 Rauchverbot

- 7.7 Verkauf von Waren oder Dienstleistungen
- 7.8 Versammlungen und Verteilen von Informationsmaterial
- 7.9 Sammlung von Geld- und Sachspenden
- 7.10 Film-, Foto- und Tonaufnahmen
- 7.11 Umgang mit Betriebseigentum und Betriebsmitteln
- 7.12 Schutz des Eigentums -- Diebstahl, Betrug und Unterschlagung
- 7.13 Sicherung des Arbeitsablaufes
- 7.14 Ruhender und fließender Verkehr
- 7.15 Halten und Füttern von Tieren
- 7.16 Kontrollen -- Videoüberwachung
- 8. Ordnungsmaßnahmen
- 9. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - 9.1 Ordentliche Kündigung
 - 9.2 Außerordentliche Kündigung
 - 9.3 Vereinbarung (Aufhebungsvertrag)
 - 9.4 Fristablauf
 - 9.5 Erreichen der Altersgrenze
 - 9.6 Zuerkennung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung
 - 9.7 Rechte und Pflichten des ausscheidenden Mitarbeiters
 - 9.8 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Teil VI Schlussbestimmungen

- 1. Rechte des Betriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung und der Gewerkschaften
- 2. Gesetzes- und Tarifvorrang
- 3. Mitbestimmung bei Ordnung und Verhalten im Betrieb
- 4. Information der Mitarbeiter
- 5. Einvernehmliche Abänderung
- 6. Salvatorische Klausel
- 7. Inkrafttreten

Hinweise zur Neuauflage:

Die Betriebsvereinbarung über Verhaltensgrundsätze und Arbeitsordnung der *EKO Stahl GmbH*, nunmehr *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH*, wurde von Geschäftsführung und Betriebsrat im September 2004 abgeschlossen.

Im September 2007 vereinbarten die Betriebsparteien auf der Grundlage weltweit gültiger ArcelorMittal-Standards die 1. Ergänzung der Betriebsvereinbarung, jedoch ohne die ergänzenden Passagen in den ursprünglichen Text einzuarbeiten. Dieses erfolgt mit der vorliegenden Neuauflage. Über die Einarbeitung von Inhalt und Textpassagen der Ergänzung 1 hinaus wurde der Text redaktionell überarbeitet und, wo notwendig, wurden weitere Ergänzungen eingefügt.

ArcelorMittal hat, neben dem Code of Business Conduct, dem Verbot von Insiderhandel und den Bestimmungen zur Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellgesetzen, dem Meldesystem (Whistleblower Policy) und den Anti-Korruptionsrichtlinien, Sicherheitsstandards und Sicherheitsregeln (Golden Rules) mit weltweiter Gültigkeit erlassen und unter dem Stichwort „Violation Policy“ allgemeine Regelungen, wie bei Verstößen gegen zentrale Sicherheitsbestimmungen (Standards) verfahren werden soll.

Die ArcelorMittal-Policies können örtliche Regelungen nicht ersetzen. Weltweite Konzernbestimmungen und „Policies“ erfassen auch Länder, die im Hinblick auf die Regelungsgegenstände möglicherweise keine oder nur ungenügende gesetzliche Grundlagen aufweisen und möglicherweise auch keine oder nur eine wenig entwickelte Kultur betrieblicher Vereinbarungen kennen. Deshalb ersetzen die „Policies“ nationale Bestimmungen, Verordnungen und Gesetze, tarifliche und betriebliche Vereinbarungen und Regelungen nicht; diese haben Geltungsvorrang. Wo es sinnvoll erscheint, wird, auch um die Kommunikation der ArcelorMittal-Policies zu verbessern, auf die entsprechenden Konzernbestimmungen und Regelungen im Text verwiesen bzw. Bezug genommen.

Zum Gegenstandsbereich dieser Betriebsvereinbarung zählt auch die Einhaltung der Menschenrechte (ArcelorMittal Human Rights Policy).

Die männliche Form wird, wie auch bisher, geschlechtsneutral verstanden. Der Verzicht auf die Formulierung z.B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ erfolgt aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

Betriebsvereinbarung über Verhaltensgrundsätze und Arbeitsordnung der ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH

Präambel

Partnerschaftliches Verhalten, Achtung der Persönlichkeit, Integration und Gleichbehandlung, Transparenz und offene Information sind wesentliche Elemente der Unternehmenskultur der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH*. Motivation, Fähigkeiten, Leistung und Initiative sowie ein positives Arbeitsklima zu fördern, ist gemeinsame Aufgabe von Geschäftsführung, Führungskräften, Mitarbeitern und Betriebsrat. Ein nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg, die Zukunftssicherung und der Erhalt von Arbeitsplätzen im Unternehmen und in der Region sind nur so möglich.

Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung, Herabwürdigung, Verletzung von Persönlichkeits- und Menschenrechten, Ungleichbehandlung oder Desinformation stellen erhebliche Verstöße gegen den Grundsatz partnerschaftlichen Verhaltens und am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit den Bestimmungen dieser Verhaltensgrundsätze und der Arbeitsordnung und können arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

Partnerschaftliches Verhalten, die Achtung der Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte sind nicht auf den Arbeitsplatz beschränkt. Diskriminierung Unternehmensfremder durch Mitarbeiter der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* schädigen den Ruf des Unternehmens. Geschäftsführung und Betriebsrat werden gegen jede Form der physischen oder psychischen Belästigung, Bedrängung oder Gewaltanwendung, insbesondere gegen Ausländerfeindlichkeit, unmissverständlich mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen, einschließlich Kündigung, vorgehen.

Die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und die Achtung ethischer Werte bilden die Grundlage der Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten sowie Vertretern aus Politik, Behörden, Institutionen und Verbänden.

Unfall- und Schadensverhütung, Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Schutz der Umwelt sind weitere wesentliche Elemente der Unternehmenskultur. Ihre Missachtung kann die physische und psychische Unversehrtheit der Mitarbeiter verletzen, gegen Persönlichkeitsrechte und Menschenwürde verstoßen, die Zukunft des Unternehmens und die Lebensgrundlagen jedes einzelnen gefährden.

Geschäftsführung, Führungskräfte und Betriebsrat sind sich ihrer Verpflichtung und Vorbildrolle für partnerschaftliches Verhalten und ein positives Betriebsklima bewusst. Sie werden für die Umsetzung und Einhaltung dieser *Betriebsvereinbarung über Verhaltensgrundsätze und Arbeitsordnung der ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* Sorge tragen.

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH*, soweit sie nicht unter § 5 Abs. 3 BetrVG fallen, einschließlich Auszubildende, Trainees, Werk- und Studierende im Dualen Studiengang, Praktikanten und Diplomanden sowie Mitarbeiter der EDL GmbH, EKO Trans und der EKO ATZ Altersteilzeit GmbH.

Die Inhalte und Bestimmungen dieser Vereinbarung haben auch Geltung für Führungskräfte, die i.S.d. BetrVG nicht in den Geltungsbereich fallen sowie für Mitarbeiter der EDL GmbH (Leiharbeitnehmer).

Geschäftsführung und Betriebsrat werden auf geeignete Weise die Führungskräfte und Mitarbeiter von Fremdfirmen auf die Prinzipien und den Geist der Verhaltensgrundsätze verpflichten.

Teil I Partnerschaftliches Verhalten

1. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

1.1 Grundsätze

Alle Mitarbeiter der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* sind zu partnerschaftlichem Verhalten verpflichtet.

Fach- und Führungskräfte sowie alle betrieblichen Vorgesetzten respektieren die Persönlichkeit ihrer Mitarbeiter und behandeln sie nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit. Sie fördern die Entwicklung, Qualifizierung und Initiative der Mitarbeiter durch ein innovatives Arbeitsklima. Sie schaffen eine offene Kommunikationskultur, informieren umfassend, zeit- und sachgerecht, damit ihre Mitarbeiter Unternehmensziele und Zusammenhänge erkennen und verstehen und so ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten können. Sie fördern ein sicherheits-, gesundheits- und umweltgerechtes Verhalten. Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing treten sie aktiv entgegen. Beschwerden werden von ihnen vertraulich und konstruktiv behandelt.

1.2 Diskriminierung

Jede Form der nachteiligen oder ungerechten Behandlung von Mitarbeitern durch Vorgesetzte oder von Mitarbeitern untereinander ist Diskriminierung. Herablassende verbale Äußerungen oder unwürdige Behandlung oder Aggressivität gegenüber Mitarbeitern wegen ihrer Abstammung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Behinderung, Geschlecht oder gleichgeschlechtlicher Partnerwahl stellen besonders schwere Formen der Diskriminierung dar. Gleiches gilt für das Anfertigen, Anbringen, Tragen und Zeigen oder die Verbreitung diskriminierender Zeichen, Symbole, Texte und Bilder.

1.3 Sexuelle Belästigung

Eine geschlechtsspezifische Form der Diskriminierung ist sexuelle Belästigung. Sie richtet sich meist gegen Frauen. Unerwünschter Körperkontakt („grapschen“), Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und Andeutungen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen, anzügliche Bemerkungen und Kommentare sowie Zeigen sexistischer oder pornografischer Darstellungen sind Beispiele sexueller Belästigung.

1.4 Mobbing

Mobbing kann sowohl von Vorgesetzten als auch von Mitarbeitern ausgehen und richtet sich meist gegen einzelne Mitarbeiter bzw. Kollegen. Die Erteilung sinnloser oder unlösbarer, aber auch der Entzug von Arbeitsaufgaben, die Zurückhaltung von Informationen bis hin zur Desinformation, Beschimpfungen, Drohungen, Hohn, Verleumdung und Verbreiten von Gerüchten über Mitarbeiter und/oder Mitglieder ihrer Familie können Formen des Mobbing sein.

1.5 Maßnahmen

Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich darin einig, dass Verstöße gegen die Grundsätze des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz den Arbeitsfrieden stören. Sie werden geeignete Maßnahmen ergreifen, um Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing zu unterbinden.

1.5.1 Beschwerderecht

Jeder Mitarbeiter, der von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing betroffen ist, oder sich einer sonstigen nachteiligen oder ungerechten Behandlung ausgesetzt sieht oder sich in der Ausübung seiner Tätigkeit behindert fühlt, kann sich beschweren. Er kann seine Beschwerde mündlich oder schriftlich beim Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung, dem betrieblichen Vorgesetzten, dem betriebsmedizinischen Dienst, dem Personalwesen oder der Geschäftsführung vorbringen. Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen. Die §§ 84, 85 BetrVG bleiben unberührt.

Die jeweils mit der Beschwerde angesprochene Stelle hat unverzüglich den Sachverhalt festzustellen, aufzuklären und in geeigneter Form unter Wahrung der Vertraulichkeit zu dokumentieren. Hinweisen und Beschwerden – auch vertraulichen – ist nachzugehen; das gilt nicht für anonyme Hinweise; es sei denn, dass ein anonymes Hinweis offensichtlich auf eine ernsthafte Störung der Betriebsabläufe hinweist.

1.5.2 Abhilfe

Reichen Aufklärung und Gespräche mit dem Verursacher über sein Fehlverhalten nicht hin bzw. bieten sie keine Gewähr gegen Wiederholungen, können betriebliche Maßnahmen wie Belehrung/Fortbildung, Verwarnung, Verweis oder arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Versetzung, Abmahnung und Kündigung zur Anwendung kommen. Die Durchführung der Maßnahmen erfolgt in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

Zur Abhilfe können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch Beratungs- und Therapieangebote erfolgen, und zwar sowohl für den Betroffenen wie für den Verursacher.

1.5.3 Führungskräftebildung/Schulung/Unterweisung

Die Themen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing sind im Rahmen der Fort- und Weiterbildung, speziell der Führungskräftebildung aber auch der Schulung der Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten zu behandeln und in geeigneter Form in die Qualifizierungsprogramme aufzunehmen.

1.6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Betriebsparteien haben die Grundsätze partnerschaftlichen Verhaltens schon vor der Verabschiedung des AGG vereinbart und klare Regeln für Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung formuliert. Darüber hinaus sind die Bestimmungen des AGG zu beachten. Jeder neue Mitarbeiter erhält bei Einstellung zusätzlich zu dieser

Betriebsvereinbarung auch den Text des AGG ausgehändigt. Allen anderen Mitarbeitern wurde der Gesetzestext bereits übergeben.

1.7 Menschenrechte (Human Rights Policy)

Die Achtung der Menschenrechte ist für die Bundesrepublik bereits im Grundgesetz rechtlich verankert. Die Betriebsparteien betonen, dass sie eine Verletzung der Menschenrechte nicht akzeptieren und jeder Verletzung von Menschenrechten von Mitarbeitern, gleich durch wen, offensiv entgegenzutreten werden.

2. Meldesystem (Whistleblower Policy)

Das Beschwerderecht nach Ziff. 1.5.1 erfasst im Wesentlichen die Beschwerden bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot und stellt somit auf die persönliche Arbeitssituation ab. Das Meldesystem (Whistleblower Policy) ergänzt die Beschwerdemöglichkeiten und wurde insbesondere für Betrug und Fehlverhalten im Rechnungs- und Prüfungswesen, in Bankangelegenheiten und bei Bestechung eingerichtet, um so früh wie möglich Fehlverhalten erkennen, ausweisen und abstellen zu können. Fehlverhalten soll grundsätzlich zuerst dem Vorgesetzten angezeigt werden. Wer das nicht will oder wenn der Verdacht besteht, dass Vorgesetzte selbst in Fehlverhalten verstrickt sind oder die Gefahr besteht, dass sie dieses decken, kann das Meldesystem (Whistleblower Policy) nutzen. Nachteile für die Arbeitnehmer sind damit nicht verbunden.

3. Partnerschaftliches Verhalten außerhalb des Arbeitsplatzes

Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass Verstöße gegen die Menschenwürde und Verletzung von Persönlichkeitsrechten Dritter durch Mitarbeiter der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH*, auch wenn sie außerhalb der Arbeitszeit und im privaten Umfeld der Mitarbeiter erfolgen, das Ansehen des Unternehmens bei nationalen wie internationalen Kunden bzw. Lieferanten und Vertretern des politischen, kulturellen und regionalen Umfeldes herabsetzen und der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* schweren Schaden zufügen.

Die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* ist ein international operierendes Unternehmen. Die Geschäftspartner können erwarten, dass sich Mitarbeiter der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* am Arbeitsplatz wie außerhalb des Arbeitsplatzes jeder Form der Diskriminierung enthalten. Geschäftsführung und Betriebsrat treten der Diskriminierung Dritter entschieden entgegen und erwarten dies auch von allen Mitarbeitern. Die Diskriminierung Dritter gilt als Verstoß gegen Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag und kann zu betrieblichen bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. Das gilt insbesondere bei Diskriminierung wegen Abstammung, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, durch die Beteiligung an oder die Unterstützung von ausländischerfeindlichen Aktivitäten oder Aktionen.

Teil II Verhalten gegenüber externen Partnern

1. Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten

Kunden und Lieferanten sind Partner der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH*. Die Optimierung des Kundennutzens und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Lieferanten zur ständigen Verbesserung der Produkte und Prozesse sind die Grundlagen für Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftssicherung. Die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* orientiert sich dabei ausschließlich an geschäftlichen Interessen und erwartet dieses auch von den Partnern. Geschäftsbeziehungen gründen auf wechselseitiger Fairness und Leistungsfähigkeit.

Jede Form der Vorteilsnahme oder Vorteilsgewährung, der Bestechung oder Bestechlichkeit verstoßen gegen die Grundsätze partnerschaftlicher Zusammenarbeit und werden nicht geduldet. Den Mitarbeitern der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile von Personen oder Firmen zu fordern oder anzunehmen, mit denen die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* in geschäftlichen Beziehungen steht oder diese anstrebt. Das gilt nicht für Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert. Nicht nur die Anti-Korruptionsrichtlinie von ArcelorMittal untersagt Bestechung und Bestechlichkeit. Nach deutschem Recht handelt es sich um einen Straftatbestand.

2. Zusammenarbeit mit Vertretern aus Politik, Behörden, Institutionen und Verbänden

Die Zusammenarbeit mit Vertretern aus Politik, Behörden, Institutionen und Verbänden gründet auf der Achtung und der Einhaltung der Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen sowie den Grundsätzen der ArcelorMittal-Policies, insbesondere der Anti-Korruptionsrichtlinie, welche zusammen den Handlungsrahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* bilden. Die Zusammenarbeit ist ausschließlich dem Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeiter, der ArcelorMittal Gruppe sowie der gesellschaftlichen Verantwortung der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* verpflichtet.

3. Meldung von Korruption

Jeder Versuch der Vorteilsnahme oder Vorteilsgewährung, Bestechung oder Bestechlichkeit ist zu unterlassen; Bestechungsversuche, gleich durch wen, sind unverzüglich dem Vorgesetzten anzuzeigen oder über das Meldesystem (Whistleblower Policy) zu melden. Gleiches gilt für Erkenntnisse über Bestechung oder Bestechlichkeit, die andere Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten bzw. Vertreter aus Politik, Behörden, Institutionen und Verbänden betreffen. Ein Verstoß kann zu betrieblichen bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen und strafrechtlicher Verfolgung führen. Das gilt auch für die Deckung von Korruption durch Verschweigen.

Teil III **Insiderhandel, Wettbewerbs- und Kartellbestimmungen**

1. Verbot von Insiderhandel

Die Insider-Richtlinien von ArcelorMittal aber auch das deutsche Recht verbieten Insiderhandel. Insiderhandel liegt vor, wenn Mitarbeiter auf Grund unternehmensinterner, nicht öffentlich zugänglicher Informationen, die im Fall des öffentlichen Bekanntwerdens den Kurs von Wertpapieren erheblich beeinflussen können, Wertpapiere des betroffenen Unternehmens kaufen oder verkaufen.

Wer vertrauliche, noch nicht öffentliche Informationen (Insiderinformationen) besitzt, darf Käufe oder Verkäufe von Wertpapieren (Insidergeschäfte) weder auf eigene noch für fremde Rechnung durchführen noch diese Informationen (Insidertatsachen) einem Dritten mitteilen; es ist auch untersagt, einem Dritten den Erwerb oder die Veräußerung von Wertpapieren (Insiderpapieren) zu empfehlen.

Nach deutschem Recht (Wertpapierhandelsgesetz) sind Insidergeschäfte verboten. Bei Zuwiderhandlungen drohen neben betrieblichen bzw. arbeitsrechtlichen Maßnahmen Freiheits- oder Geldstrafen (vgl. § 38 WpHG).

2. Einhaltung der Wettbewerbs- und Kartellbestimmungen und -vorschriften

Jede Art von wettbewerbsbeschränkenden Abmachungen oder Vereinbarungen ist untersagt. Hierzu zählen nicht nur Abmachungen oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern im Hinblick auf Preise, Verkaufsbedingungen, Marktaufteilung, Kundenzuteilung oder sonstige den Wettbewerb einschränkende Aktivitäten, sondern auch alle Verhaltensweisen, die den Anschein erwecken können, diese Grundsätze zu verletzen (z.B. abgestimmtes Verhalten). Die wettbewerbs- und kartellrechtlichen Grundsätze sind auch im Rahmen der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern anderer Unternehmen in Wirtschafts- oder Berufsverbänden zu beachten.

Die Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellbestimmungen und -vorschriften ist ausdrücklicher Teil der Unternehmenspolitik von ArcelorMittal. Neben den deutschen Rechtsvorschriften (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) sind die EU-Regelungen und die internationalen Bestimmungen zu beachten.

Bei Wettbewerbsverstößen drohen den beteiligten Unternehmen extrem hohe Geldstrafen, den beteiligten Personen Geld- oder Haftstrafen.

Teil IV Schutz der Mitarbeiter und der Umwelt

1. Arbeits- und Umweltschutz

1.1 Arbeitssicherheit

Die Sicherheit und körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiter der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* und ihrer Dienstleistungsunternehmen sowie aller auf dem Werksgelände befindlichen Personen haben absoluten Vorrang. Arbeitsschutz ist unternehmerische Verpflichtung und Führungsaufgabe. Unfallgefahren von sich und anderen abzuwenden und Unfälle zu vermeiden, ist zugleich Aufgabe und Verpflichtung jedes einzelnen.

Geschäftsführung und Betriebsrat betonen ihre gemeinsame Verantwortung, dass nur Maschinen und Anlagen, technische Einrichtungen, Arbeitsmittel und Arbeitsverfahren zum Einsatz kommen, die allen Unfallverhütungsvorschriften sowie den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit entsprechen und ein Höchstmaß an Sicherheit gewährleisten.

Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, neu in seinen Verantwortungsbereich kommende Mitarbeiter sorgfältig anzuleiten und zu unterweisen, auf die besonderen Gefahren des jeweiligen Arbeitsplatzes aufmerksam zu machen und für die erforderliche persönliche Schutzausrüstung des Mitarbeiters zu sorgen. Er hat gemäß der jeweiligen Bestimmungen die Wiederholungsunterweisungen durchzuführen. Kein Vorgesetzter darf Anordnungen zu sicherheitswidrigem Handeln oder Verhalten geben.

Die Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass den Mitarbeitern die Unfallverhütungsvorschriften und sonstigen sicherheitsrelevanten Unterlagen in allen Bereichen zugänglich sind.

Jeder Mitarbeiter ist zu sicherheitsgerechtem Verhalten verpflichtet und hat Unfallgefahren von sich, anderen Mitarbeitern sowie sonstigen Personen abzuwenden, soweit es in seinen Kräften steht. Er hat insbesondere die Pflicht, sich über die für seinen Arbeitsbereich geltenden Vorschriften zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz zu informieren, regelmäßig an den Unterweisungen teilzunehmen sowie die Hinweis- und Warntafeln zu beachten.

Die persönliche Schutzausrüstung und sonstige Sicherheitsvorrichtungen sind zweckentsprechend gemäß der für den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden betrieblichen Regelungen zu tragen bzw. zu benutzen. Bestehende Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind vorschriftsmäßig zu gebrauchen. Es ist verboten, derartige Vorrichtungen eigenmächtig zu entfernen, unwirksam zu machen, abzuändern oder zu beschädigen oder ohne die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung zu arbeiten. Eine eigenmächtige Abänderung ist auch dann untersagt, wenn sie der Verbesserung dienen soll. Ohne die für sie bestimmten Schutzvorrichtungen dürfen Geräte, Maschinen und Anlagen nicht in Betrieb genommen werden.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Arbeitsunfälle unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden. Dazu gehören auch Unfälle, die sich auf dem Wege von der und zur Arbeitsstätte ereignen (Wegeunfall). Unfallfolgen, auch wenn sie lange nach dem Unfallereignis auftreten, sind gleichfalls unverzüglich zu melden.

Die Mitarbeiter sind aufgefordert, auch alle Ereignisse zu melden, die nicht zu einem Unfall geführt haben, aber hätten führen können (sog. Beinaheunfälle), um Unfälle vorbeugen und mögliche Unfallquellen frühzeitig beseitigen zu können.

Geschäftsführung und Betriebsrat fördern durch geeignete Maßnahmen Vorschläge der Mitarbeiter zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Jeder Vorgesetzte hat entsprechende Ideen und Vorschläge aktiv zu unterstützen.

Fahrlässiges und sicherheitswidriges Verhalten, welches die eigene Unversehrtheit und/oder Dritte gefährdet ist zu unterlassen. Verstöße gegen geltende Sicherheitsbestimmungen, insbesondere gegen die ArcelorMittal-Sicherheitsstandards, können entsprechend der betrieblichen Regelungen geahndet werden.

1.1.1 Brandschutz – Verhalten bei Feuer

Alle Mitarbeiter haben mit Feuer, leicht brennbaren, ätzenden, giftigen oder explosiven Stoffen vorsichtig umzugehen. Gefährliche, leicht brennbare und explosive Stoffe sind unter Beachtung der für diese Stoffe geltenden Kennzeichnungsvorschriften zu kennzeichnen und ausschließlich an den hierfür vorgesehenen markierten Stellen zu lagern.

Zugänge zu Feuerlöschgeräten und Hydranten müssen stets freigehalten werden. Feuerlöschgeräte und Einrichtungen dürfen nur zur Brandbekämpfung benutzt werden. Notausgänge müssen zugänglich und leicht zu öffnen sein. Nottreppen und Ausgänge sind frei zu halten. Schweiß-, Schneid- und verwandte Arbeitsverfahren sind nur mit Genehmigung des zuständigen Vorgesetzten und nach Abstimmung mit der Werkfeuerwehr zulässig.

Wer bemerkt, dass Feuer ausgebrochen ist oder auszubrechen droht, muss sofort die Leitstelle der Werkfeuerwehr alarmieren und seinen Vorgesetzten benachrichtigen. Soweit dies ohne unzumutbare Gefährdung der eigenen Person oder Dritter möglich ist, hat jeder Mitarbeiter bis zum Eintreffen der Feuerwehr das Feuer zu bekämpfen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Anordnungen der Feuerwehr zu befolgen. Zuwiderhandlungen gegen Brandschutzbestimmungen können entsprechend der betrieblichen Regelungen geahndet werden.

1.1.2 Gefahrstoffe

Jeder Mitarbeiter hat beim Einsatz von Materialien jeglicher Art darauf zu achten, dass ein mögliches Gefährdungspotential für Mensch und Umwelt durch entsprechende Kennzeichnung und Dokumentation bekannt ist (Sicherheitsdatenblätter/Gefahrstoffkataster).

Beim Umgang mit Gefahrstoffen hat jeder Mitarbeiter besondere Vorsicht walten zu lassen. Der Einsatz von Gefahrstoffen ist auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Für den jeweiligen Einsatzzweck müssen Richtlinien oder Anweisungen vorliegen.

1.1.3 Gefahrguttransporte

Gefahrguttransporte dürfen nur unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen durchgeführt werden; das gilt auch für interne Transporte auf dem Werksgelände. Den Anweisungen des Gefahrgutbeauftragten ist Folge zu leisten.

1.1.4 Ladungssicherheit

Rechtlich sind für die Ladungssicherung Fahrer, Halter und Verloader (Absender) gleichermaßen verantwortlich. Deshalb ist jede Verladung auf die gesetzlich geforderte Beförderungssicherheit (§ 412 Abs. 1 HGB) zu prüfen.

1.2 Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt ist eine Aufgabe und Verpflichtung aller. Jeder Mitarbeiter hat bei der Erfüllung seiner Aufgaben umweltgerecht zu handeln. Vorgesetzte und Mitarbeiter haben gleichermaßen darauf zu achten, dass die gesetzlichen und sonstigen Bestimmungen über die Reinhaltung der Luft, des Bodens und des Wassers sowie zur Abfallbeseitigung und zum Lärmschutz eingehalten werden. Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, neu in seinen Verantwortungsbereich kommende Mitarbeiter im Hinblick auf Umweltaspekte anzuleiten und zu unterweisen. Jeder Mitarbeiter ist zu umweltgerechtem Verhalten verpflichtet.

1.3 Störfallverordnung

Jeder Mitarbeiter ist im Rahmen seiner Möglichkeiten verpflichtet, Störfälle zu verhindern. Die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* ist als Betreiber verpflichtet, die nach Art und Ausmaß der möglichen Gefahren erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um Störfälle zu verhindern. Im Rahmen der Unterweisung sind die Mitarbeiter über Sicherheitsmaßnahmen, einschließlich bestehender Alarm- und Gefahrenabwehrpläne, und das richtige Verhalten im Fall eines Störfalls zu informieren. Es gelten die jeweiligen Bestimmungen der Störfallverordnung.

2. Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung

Geschäftsführung und Betriebsrat stimmen in der Auffassung überein: Gesundheitsförderung ist Zukunftssicherung. Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter ist Aufgabe aller Führungskräfte.

Gesundheitsschutz ist dem Arbeits- und Umweltschutz gleichrangig. Leistungsfähige, leistungsbereite und motivierte Mitarbeiter meistern die Herausforderungen in Gegenwart und Zukunft. Leistungsgewandelte Mitarbeiter sind betrieblich so einzusetzen, dass sie ihre Leistung voll entfalten können. Dazu sind bei Bedarf technisch-organisatorische Hilfsmittel durch den Betrieb bereitzustellen.

Zur Förderung der Gesundheit werden betriebliche Angebote der Gesundheitsförderung mit dem Betriebsrat abgestimmt und ggf. mit Partnern wie z.B. der BKK umgesetzt. Allen Mitarbeitern, insbesondere solchen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Risikofaktoren werden durch den Betriebsmedizinischen Dienst in Abstimmung mit den externen Partnern der Gesundheitsförderung und dem Betriebsrat spezielle Angebote zur Gesundheitsförderung gemacht, die diese auch nutzen sollen.

3. Schutz personenbezogener Daten

Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer Person. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, die gesetzlichen und betrieblichen Datenschutzbestimmungen zu beachten. Personenbezogene Daten dürfen nur von Mitarbeitern verarbeitet oder genutzt werden, die auf das Datengeheimnis im Sinne der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes verpflichtet wurden.

Das Datengeheimnis besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit fort.

Teil V Arbeitsordnung

1. Einstellung und Beginn des Arbeitsverhältnisses

Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildet der schriftliche Arbeits- bzw. Anstellungsvertrag.

Jeder neu eingestellte Mitarbeiter ist vor Aufnahme seiner Tätigkeit über die Art seiner Tätigkeit, über den Arbeitsablauf, mögliche Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie die Umweltaspekte und über Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung von Gefahren zu unterrichten und zu unterweisen und die persönliche Schutzausrüstung ist ihm zu übergeben. Die Unterweisung ist schriftlich zu bestätigen. Für die Unterweisung und die persönliche Schutzausrüstung ist der Vorgesetzte verantwortlich.

Ein Exemplar dieser Verhaltensgrundsätze und Arbeitsordnung, der Text des AGG und die Grundsätze für sicheres Arbeiten werden jedem Belegschaftsmitglied bei der Einstellung ausgehändigt. Der Empfang ist schriftlich zu bestätigen.

Für die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern (EDL GmbH) gelten die Bestimmungen dieser Vereinbarung.

Für die Einstellung von Auszubildenden sind die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes sowie der zuständigen Kammer zu beachten.

2. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Rechte und Pflichten ergeben sich aus gesetzlichen, tariflichen bzw. einzelvertraglichen Bestimmungen, aus dieser Betriebsvereinbarung über Verhaltensgrundsätze und Arbeitsordnung sowie den sonstigen mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarungen, betrieblichen Regelungen und Richtlinien sowie den für ArcelorMittal geltenden „Policies“, soweit diese nach nationalem Recht, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt sind. Für Auszubildende gelten zudem die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes.

Mit der Einstellung übernimmt der Mitarbeiter die Verpflichtung,

- die ihm übertragenen Aufgaben sicherheits-, sach-, termin- und qualitäts- und umweltgerecht zu erfüllen.
- sich regelmäßig weiterzubilden und entsprechende betriebliche Bildungsangebote zu nutzen.
- den Anordnungen des Vorgesetzten und den mit Aufgaben der Arbeitssicherheit, des Brandschutzes, des Umwelt- und des Gesundheitsschutzes betrauten Personen Folge zu leisten. Anweisungen oder Anordnungen, die gegen Sicherheits- oder Umweltbestimmungen verstoßen, hat der Mitarbeiter nicht auszuführen. Ihm

entstehen keine Nachteile. Er ist im Gegenteil aufgefordert, derartige Anweisungen oder Anordnungen zu melden.

- im Rahmen der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen auch andere zumutbare Arbeiten zu leisten als die, für die er eingestellt worden ist.
- die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung in seinem Arbeitsbereich aktiv zu fördern und alle Anweisungen und Vorschriften zur Unfallverhütung, zum Umweltschutz, zur Abwehr von Gefahren sowie zum Schutze der Gesundheit zu beachten.
- durch ein ruhiges und sachliches, von gegenseitiger Achtung geprägtes Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten jede Störung des Arbeitsfriedens oder Betriebsfriedens zu vermeiden.
- geschäftliche und betriebliche Angelegenheiten vertraulich zu behandeln. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geheim zu halten.
- vor Aufnahme einer Nebentätigkeit diese dem Personalwesen schriftlich mitzuteilen. Eine Nebentätigkeit ist nur insoweit gestattet, wie sie das Hauptarbeitsverhältnis nicht beeinträchtigt.
- unaufgefordert den Entzug einer Fahrerlaubnis zu melden, wenn aus betrieblichen Gründen die Lenkung eines Kfz zum Aufgabengebiet zählt oder der Mitarbeiter dienstwagenberechtigt ist.

Im Zuge der Neueinstellung sowie bei begründetem Verdacht ansteckender Erkrankungen hat sich der Mitarbeiter auf arbeitgeberseitige Aufforderung untersuchen zu lassen. Soweit für den Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit eine entsprechende Tauglichkeitsuntersuchung notwendig ist, hat der Mitarbeiter sich gemäß der betrieblich vorgegebenen Rhythmen untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchungen, soweit sie nicht durch Dritte getragen werden, übernimmt die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH*. Der Mitarbeiter entbindet den untersuchenden Arzt insoweit von der Schweigepflicht, wie das Untersuchungsergebnis Einfluss auf seine Einsatzfähigkeit oder die Gesundheit Dritter haben kann.

Soweit berechnete Interessen der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* berührt werden, sind Veröffentlichungen in Wort, Schrift, Bild oder Ton nur mit vorheriger schriftlicher Einwilligung gestattet. Das Recht auf freie Meinungsäußerung bleibt unberührt.

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, in die über ihn geführte Personalakte Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen. Erklärungen des Mitarbeiters zum Inhalt seiner Personalakte sind dieser auf Verlangen beizufügen.

Veränderungen der persönlichen Verhältnisse wie Erwerb oder Verlust von Sonderrechten (z.B. wegen Schwerbehinderung oder Mutterschutz), Wohnungswechsel, Zuerkennung oder Wegfall einer Rente oder Änderung der Familienverhältnisse (z.B. Eheschließung, Geburten, Todesfälle) sowie Einberufung zum Wehrdienst/Zivildienst (bzw. zukünftige Leistung des Bundesfreiwilligendienstes) oder Wechsel der Steuerklasse sind dem Personalwesen unverzüglich mitzuteilen. Entsprechende Bescheinigungen sind vorzulegen. Wer die vorgenannten Mitteilungen unterlässt, hat daraus entstehende Nachteile selbst zu tragen.

Jeder Mitarbeiter hat jederzeit das Recht auf die unverzügliche Erstellung eines Zwischenzeugnisses.

Jeder Mitarbeiter hat das Recht, unverzüglich die Ausstellung von Bescheinigungen zu verlangen, deren Vorlage bei Dritten notwendig ist.

Das Recht des Mitarbeiters auf Beschwerde regelt sich gemäß Teil I Ziff. 1.5.1 dieser BV.

3. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen sowie den Vereinbarungen oder Abreden mit dem Betriebsrat. Änderungen werden rechtzeitig durch Aushang oder sonstige mit dem Betriebsrat abgestimmte Verfahrensweise bekannt gegeben.

Die bezahlte Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Arbeit pünktlich in typischer Arbeitskleidung und – soweit an dem Arbeitsplatz erforderlich – einschließlich der vorgeschriebenen persönlichen Schutzausrüstung zur festgesetzten Uhrzeit aufzunehmen und die Arbeitszeit einzuhalten. Im Falle von Gleizeit oder sonstigen mit dem Betriebsrat vereinbarten Arbeitszeitregelungen gelten die jeweiligen Bestimmungen.

Waschen und Umkleiden zu Arbeitsbeginn und Arbeitsende hat außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen.

Trifft in Mehrschichtbetrieben bei Schichtwechsel die Ablösung nicht rechtzeitig ein, so hat der abzulösende Mitarbeiter dies seinem Vorgesetzten unverzüglich zu melden. Dieser muss umgehend für Ersatz sorgen. Bis zum Eintreffen der Ablösung hat der Mitarbeiter die Arbeit fortzusetzen, wenn es sich um einen Arbeitsplatz handelt, an dem die Arbeit aus betriebstechnischen Gründen nicht unterbrochen werden kann.

Wer zu spät kommt oder seinen Arbeitsplatz vorzeitig verlässt, muss sich bei seinem Vorgesetzten melden. Die ausgefallene Arbeitszeit wird im Grundsatz nicht bezahlt.

Während der Arbeitszeit darf der Arbeitsplatz nur in Abstimmung mit dem zuständigen Vorgesetzten verlassen werden; das betrifft nicht Zeiten für persönliche Bedürfnisse, soweit betriebs- oder sicherheitstechnische Notwendigkeiten dem nicht entgegenstehen.

Im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen geleistete Mehrarbeit wird nur anerkannt, wenn sie ordnungsgemäß beantragt und bestätigt worden ist.

Die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden sind einzuhalten. Für die Einhaltung ist der jeweilige Vorgesetzte verantwortlich.

Die Arbeitszeit darf nur für betriebliche Zwecke verwendet werden. Gelegentliche Privatarbeiten in geringem Umfang können außerhalb der Arbeitszeit auf Antrag mit schriftlicher Erlaubnis des Vorgesetzten im Werk ausgeführt werden, soweit sie ihrem Charakter nach den Betriebsablauf nicht stören. Aufwendungen für Verbräuche, Werkzeug, Material oder sonstige Betriebsmittel sind durch den Mitarbeiter zu erstatten. Privatarbeiten erfolgen auf eigenes Risiko. Jede betriebliche Haftung ist ausgeschlossen.

4. Entgeltzahlung

Abrechnungszeitraum für das Entgelt ist der Kalendermonat.

Die Entgeltzahlung erfolgt bargeldlos. Die Termine für die Entgeltzahlungen werden im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.

Der Verdienst sowie die einzelnen Abzüge werden durch einen Entgeltbeleg allgemeinverständlich und nachvollziehbar nachgewiesen, der dem Mitarbeiter verschlossen übermittelt wird. Auf Wunsch des Mitarbeiters ist das Personalwesen verpflichtet, nähere Auskünfte über die Berechnung und Zusammensetzung des Entgelts zu geben.

Abtretung oder Verpfändungen von Entgeltansprüchen an Dritte sind unzulässig. Vorgenommene Abtretungen sind dem Unternehmen gegenüber unwirksam. Gerichtliche Pfändungsbeschlüsse bleiben davon unberührt.

Soweit dem Mitarbeiter Entgeltleistungen Dritter zustehen und die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* an Stelle der Dritten Entgelt zahlt, ist er verpflichtet, seine Ansprüche in entsprechendem Umfang an die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* abzutreten, soweit kein gesetzlicher Forderungsübergang erfolgt. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* zu unterrichten und bei der Geltendmachung von abgetretenen oder kraft Gesetzes übergegangener Ansprüche zu unterstützen.

Vergütungen für Arbeitnehmererfindungen werden gemäß den Bestimmungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes geleistet, Prämien für die Beteiligung am betrieblichen Verbesserungsprozess gemäß der jeweils geltenden betrieblichen Bestimmungen.

5. Arbeitsversäumnis

Ist der Mitarbeiter durch unvorhergesehene wichtige Gründe gehindert, die Arbeit aufzunehmen, so hat er dies unverzüglich unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer seines Fernbleibens seinem direkten Vorgesetzten mitzuteilen.

Der Mitarbeiter ist bei Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, unverzüglich seinen Vorgesetzten zu informieren und vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Er ist außerdem verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, als in der ersten Bescheinigung angegeben. Wird keine Bescheinigung vorgelegt, handelt es sich um unbezahlte Abwesenheit.

Bei länger als einer Woche dauernder Arbeitsunfähigkeit hat der Mitarbeiter spätestens am Tag vor der Wiederaufnahme der Arbeit den zuständigen Vorgesetzten zu benachrichtigen.

Fernbleiben von der Arbeit oder Tausch einzelner Schichten auf Veranlassung des Mitarbeiters sind ohne vorherige Zustimmung des Vorgesetzten und des Betriebsrates nicht gestattet, auch dann nicht, wenn ein anderer Mitarbeiter bereit ist, die Schicht zu übernehmen (Ersatzkraft).

Unbezahlter Urlaub kann aus besonderem Anlass auf Antrag gewährt werden. Unbezahlter Urlaub ist unter Darlegung des Grundes mit einer Frist von drei Tagen, spätestens aber am vorhergehenden Tag beim zuständigen Vorgesetzten schriftlich zu beantragen. Soweit betriebliche Gründe oder berechnigte Interessen anderer Mitarbeiter dem nicht entgegenstehen, sollte unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Verstöße gegen die vorstehenden Pflichten zur Mitteilung bzw. Vorlage von Bescheinigungen können betriebliche oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben.

6. Urlaub

Der Urlaubsanspruch regelt sich gemäß den tariflichen bzw. einzelvertraglichen Bestimmungen. Es gilt der jeweilige mit dem Betriebsrat vereinbarte Urlaubsplan. Eine Abweichung vom Urlaubsplan ist nur bei Vorliegen wichtiger betrieblicher oder persönlicher Gründe zulässig; ein eigenmächtiges Abweichen vom Urlaubsplan ist nicht gestattet.

Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs, so hat er das Personalwesen unverzüglich zu unterrichten. Die Pflicht, vom ersten Tage der Arbeitsunfähigkeit an eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, gilt auch bei Urlaub im Ausland.

7. Ordnung und Sauberkeit im Betrieb

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, für Ordnung und Sauberkeit an ihren Arbeitsplätzen Sorge zu tragen. Verunreinigungen von Hallen, Gebäuden und Sozialeinrichtungen oder des Werksgeländes sind zu unterlassen. Bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verunreinigung wird die Reinigung bzw. Instandsetzung auf Kosten des Verursachers durchgeführt und es werden ordnungs- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet.

7.1 Bekanntmachungen

Aushänge und Bekanntmachungen dürfen ausschließlich an den dafür betrieblich vorgesehenen und entsprechend gekennzeichneten Stellen von den zuständigen Mitarbeitern angebracht werden.

Niemand kann sich darauf berufen, einen betrieblichen Aushang nicht gelesen zu haben, es sei denn, dass er ohne sein Verschulden an der Kenntnisnahme gehindert war.

7.2 Werksausweis

Jeder Mitarbeiter erhält einen Werksausweis. Der Werksausweis bleibt Eigentum der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH*. Er darf keinem Dritten überlassen werden und ist beim Ausscheiden zurückzugeben. Der Werksausweis ist beim Passieren der Tore den mit der Kontrolle beauftragten Personen unaufgefordert vorzuzeigen bzw. die technischen Ein- und Ausgangsvorrichtungen an den Toren inkl. Schranken entsprechend zu nutzen. Die Mitarbeiter haben auf dem Werksgelände grundsätzlich den Werksausweis mit sich zu führen und sich auf Verlangen jederzeit gegenüber den zur Kontrolle berechtigten Personen auszuweisen.

Bei Verlust des Werksausweises ist unverzüglich der Werkschutz zu benachrichtigen. Kosten für einen Ersatzausweis hat der Mitarbeiter gemäß der geltenden betrieblichen Regelungen zu tragen.

7.3 Betreten und Verlassen des Werkes

Zum Betreten und Verlassen des Werkes dürfen nur die dafür bestimmten Ein- und Ausgänge benutzt werden. Das Werk darf während der Arbeitszeit nur in Abstimmung mit dem zuständigen Vorgesetzten verlassen werden.

Werksfremde, auch Familienangehörige des Mitarbeiters, dürfen ohne Genehmigung das Werk nicht betreten.

7.4 Aufenthalt im Werk

Der Aufenthalt im Werk ist nur während der Zeit gestattet, die für die Ausführung der übertragenen Arbeiten einschließlich des Waschens und Umkleidens und der Zurücklegung des Weges zwischen Werkseingang und Arbeitsplatz erforderlich ist. Während der

Arbeitszeit ist der Aufenthalt nur in den Betrieben des jeweiligen Werkes erlaubt, die in Ausübung der Arbeiten aufgesucht werden müssen.

Außerhalb der Arbeitszeit darf das Werk nur zur Wahrnehmung berechtigter persönlicher Belange, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, betreten werden. Wasch- und Umkleieräume dürfen, von begründeten Ausnahmen abgesehen, nur vor Arbeitsbeginn und nach Arbeitsende aufgesucht werden.

7.5 Alkohol- und Rauschmittelverbot

In allen Hallen, Gebäuden sowie auf dem gesamten Werksgelände herrscht Alkohol- und Rauschmittelverbot. Vom Alkoholverbot ausgenommen sind geschlossene Veranstaltungen in den Konferenzbereichen (Werkzentrum und Ausbildungsrestaurant), sofern der Ausschank im Rahmen einer betrieblichen Veranstaltung erfolgt. Als betrieblich gelten auch Veranstaltungen aus Anlass eines Jubiläums oder einer Verabschiedung.

Es ist untersagt, alkoholische Getränke oder andere Rauschmittel mitzubringen oder zu konsumieren. Gleichfalls ist verboten, unter Einfluss von Alkohol oder Rauschmitteln das Werksgelände zu betreten. Unter Rauschmitteleinfluss stehende Mitarbeiter können auf ihre Kosten an ihren Wohnsitz transportiert werden.

Nach vorheriger Information des Betriebsrates können Rauschmittelkontrollen durchgeführt werden. Die vorherige Information kann unterbleiben, wenn ein Mitarbeiter während der Arbeitszeit auffällig wird und der Verdacht des Konsums alkoholischer Getränke oder anderer Rauschmittel besteht.

Bei einem Verstoß gegen das Alkohol- bzw. Rauschmittelverbot werden ordnungs- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet.

7.6 Rauchverbot

Es besteht Rauchverbot. Rauchen ist nur in den gesondert ausgewiesenen Raucherzonen erlaubt.

7.7 Verkauf von Waren oder Dienstleistungen

Der Verkauf von Waren und Dienstleistungen an Mitarbeiter oder Dritte ist nur in den dafür vorgesehenen Räumlichkeiten durch dazu beauftragte bzw. autorisierte Personen gestattet. Das gilt auch für das Anbahnen von Geschäften einschließlich Andienen von Finanzdienstleistungen, Versicherungen oder ähnlichen Produkten.

7.8 Versammlungen und Verteilen von Informationsmaterial

Ohne Zustimmung der Geschäftsführung sind auf dem Werksgelände das Verteilen von Zeitungen, Zeitschriften, Flugblättern und jeglichem Propagandamaterial, auch in elektronischer Form, sowie alle Versammlungen untersagt. Die Rechte des Betriebsrates und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bleiben davon unberührt.

7.9 Sammlung von Geld- und Sachspenden

Innerhalb des Werkes dürfen allgemeine Sammlungen, Sammeln oder Erheben von Beiträgen oder Unterschriften nur mit Zustimmung der Geschäftsführung durchgeführt werden. Ausgenommen sind Sammlungen für Anlässe von Belegschaftsmitgliedern, wie Geburtstag, Jubiläum, Eheschließung etc.

7.10 Film-, Foto- und Tonaufnahmen

Film-, Foto- und Tonaufnahmen jeglicher Art sind nur nach vorheriger Zustimmung der Geschäftsführung zulässig. Gleiches gilt für die schriftliche oder mündliche Befragung von Mitarbeitern auf dem Werksgelände.

7.11 Umgang mit Betriebseigentum und Betriebsmitteln

Die unternehmenseigenen oder durch Dritte beigestellten Werkzeuge, Apparate, Maschinen, Anlagen und sonstigen Betriebseinrichtungen sind pfleglich und sachgemäß zu behandeln. Fehler, Schäden und Verluste sind dem Vorgesetzten unverzüglich zu melden. Wer Fehler, Schäden oder Verluste herbeiführt und/oder nicht meldet, kann zum Schadenersatz herangezogen werden. Mit Material, Energien und anderen Betriebsmitteln ist sparsam und wirtschaftlich sowie unter Beachtung möglicher Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umweltgefahren umzugehen.

Eine private Nutzung von Betriebseigentum und Betriebsmitteln ist nicht gestattet. In begründeten Ausnahmefällen kann durch den Vorgesetzten auf Antrag eine schriftliche Genehmigung erteilt werden. Die Kosten für Betriebsmittel sind zu erstatten. Die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* ist von jeder Haftung für Schäden freigestellt, welche durch oder im Zusammenhang mit einer genehmigten privaten Nutzung von Betriebseigentum oder Betriebsmitteln entstehen. Für Schäden oder Verlust der Betriebsmittel haftet der Mitarbeiter in Höhe des Wiederbeschaffungswertes, für sonstige Schäden unbegrenzt.

7.12 Schutz des Eigentums – Diebstahl, Betrug und Unterschlagung

Das Eigentum der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH*, das Eigentum der Mitarbeiter und der auf dem Werksgelände ansässigen oder für die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* oder für Dritte tätigen Firmen ist zu schützen und ordnungsgemäß gegen jegliche Form des Verlustes oder Diebstahls zu sichern.

Jeder Diebstahl und jede Unterschlagung, auch von Gütern oder Gegenständen geringer Menge oder geringen Wertes, wird verfolgt, zur Anzeige gebracht und führt zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um Eigentum der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH*, Mitarbeiter Eigentum oder Eigentum sonstiger Dritter handelt. Das gilt auch für Betrug, d. h. die Bereicherung durch Vorspiegelung oder Unterdrückung von Tatsachen. Versuchter Diebstahl bzw. Unterschlagung oder Betrug wird wie eine vollendete Tat behandelt.

Jeder Mitarbeiter hat seine Kleidungsstücke und sonstiges Eigentum so aufzubewahren, dass kein Anreiz zum Diebstahl gegeben wird. Die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* haftet nicht für den Verlust von Geld, Wertsachen oder sonstigen Gegenständen. Fahrräder und Kraftfahrzeuge sind nur an den hierfür vorgesehenen Plätzen abzustellen und gegen Diebstahl zu sichern. Für Schäden und Verluste übernimmt die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* keine Haftung, es sei denn, die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* hat diese zu vertreten.

7.13 Sicherung des Arbeitsablaufes

Alles, was den geregelten Arbeitsablauf stören oder gefährden kann, ist zu vermeiden. Jede Arbeitsbehinderung, z.B. durch Maschinenschaden, ist dem Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen. Änderungen im vorgeschriebenen Arbeitsablauf oder Veränderungen an Maschinen oder Anlagen dürfen, auch wenn sie als Verbesserungen angesehen werden, nicht eigenmächtig, sondern nur mit ausdrücklicher Zustimmung des für den Arbeitsablauf verantwortlichen Vorgesetzten vorgenommen werden. Bei Schichtwechsel ist die Arbeit

ordnungsgemäß zu übergeben und über besondere Vorkommnisse oder Anweisungen zu unterrichten.

Niemand darf Maschinen, Anlagen oder Apparate bedienen, für die er nicht zuständig ist und in deren Bedienung er nicht unterwiesen wurde. Von dieser Regel darf nur im Notfall abgewichen werden und auch nur, wenn dadurch nicht die eigene Gesundheit oder die von Mitarbeitern gefährdet wird.

7.14 Ruhender und fließender Verkehr

Auf dem Werksgelände gelten die Bestimmungen der Straßenverkehrsordnung, soweit betrieblich keine abweichenden Bestimmungen erlassen werden. Parken ist nur auf den dafür gesondert ausgewiesenen Flächen erlaubt. Die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* ist berechtigt, Fahrzeuge, die hindernd oder gefährdend abgestellt wurden, auf Kosten des Halters abschleppen zu lassen. Den Anordnungen des Werkschutzes ist Folge zu leisten. Gebots- und Verbotsschilder sind zu beachten. Geschwindigkeitsbegrenzungen sind einzuhalten.

7.15 Halten und Füttern von Tieren

Das Mitbringen oder Halten sowie das Füttern von Tieren auf dem Werksgelände ist untersagt.

7.16 Kontrollen -- Videoüberwachung

Zum Schutze des betrieblichen und persönlichen Eigentums oder des Eigentums Dritter sowie zum Schutz der Mitarbeiter können Werks- und Torkontrollen durchgeführt werden. Die Kontrollen dürfen ausschließlich durch befugte Personen durchgeführt werden. In Einzelfällen sind bei dringendem Verdacht auch körperliche Durchsuchungen im Einverständnis mit dem Betroffenen nach Aufklärung über seine Rechte zulässig. Auf Anstand und Ehrgefühl ist bei allen Kontrollen Rücksicht zu nehmen.

Zur Überwachung der Verkehrssicherheit auf dem Werksgelände sind Kontrollen des ruhenden und fließenden Verkehrs zulässig. Die Durchführung von Kontrollaktionen ist vorher mit dem Betriebsrat abzustimmen.

Videoüberwachung ist nur in dem mit dem Betriebsrat vereinbarten Rahmen zulässig.

8. Ordnungsmaßnahmen

Verstöße gegen die Pflichten einschließlich der sog. Nebenpflichten aus dem Arbeits- bzw. Anstellungsvertrag und dieser Arbeitsordnung können durch Ordnungsmaßnahmen geahndet werden.

Betriebliche Maßnahmen sind

Ermahnung
Belehrung
Verwarnung
Verweis.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen sind

Versetzung
Abmahnung
Kündigung.

Die Durchführung von Ordnungsmaßnahmen regelt sich gemäß den jeweiligen betrieblichen Bestimmungen und Vereinbarungen mit dem Betriebsrat. Nach gesonderter Vereinbarung mit dem Betriebsrat können auch Geldbußen ausgesprochen werden. Das Recht der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* auf Schadenersatz und die Einleitung von straf- oder zivilrechtlichen Maßnahmen bleiben unberührt.

9. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann durch ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung, Vereinbarung (Aufhebungsvertrag), Fristablauf, Zuerkennung einer Altersrente bzw. einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder Tod enden.

9.1 Ordentliche Kündigung

Für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen, tariflichen bzw. einzelvertraglichen Fristen und Bestimmungen.

Die unternehmensseitige ordentliche Kündigung wird schriftlich nach Anhörung des Betriebsrates sowie im Falle von Schwerbehinderten oder Gleichgestellten der Schwerbehindertenvertretung und der gesetzlich geforderten Zustimmung des Integrationsamtes bzw. der zuständigen Stelle durch das Personalwesen ausgesprochen.

Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Mitarbeiter hat schriftlich gegenüber dem Personalwesen zu erfolgen.

Die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* ist berechtigt, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist jederzeit auf die Dienstleistung des Mitarbeiters unter Anrechnung von Urlaub und sonstigen Freizeitansprüchen ganz oder teilweise zu verzichten.

Dem ausscheidenden Mitarbeiter ist auf seinen Wunsch ein vorläufiges Zeugnis zu erteilen, das nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in ein endgültiges umgetauscht wird. Auf Wunsch wird dieses auch auf Führung und Leistung ausgedehnt (qualifiziertes Zeugnis).

9.2 Außerordentliche Kündigung

Ohne Einhaltung der Kündigungsfrist kann das Arbeitsverhältnis durch die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* oder den Mitarbeiter aufgelöst werden, wenn ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB vorliegt. Eine außerordentliche Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Für die Anhörung des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

9.3 Vereinbarung (Aufhebungsvertrag)

Im gegenseitigen Einvernehmen ist jederzeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Frist möglich. Ein Rechtsanspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages besteht nicht.

9.4 Fristablauf

Im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses endet dieses bei zeitbezogenen Verträgen mit Fristablauf, bei zweckbezogenen Verträgen (z.B. Krankheitsvertretung) mit der Zweckerfüllung, ohne dass es einer Kündigung oder Auslaufrist bedarf.

9.5 Erreichen der Altersgrenze

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung oder Vereinbarung bedarf, mit Ablauf des Monats, ab dem der Mitarbeiter eine Rente ohne gesetzliche Abzüge in Anspruch nehmen kann (Regelaltersrente).

Der Mitarbeiter hat das Recht, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vorzeitig in Rente einzutreten, ohne dass es einer Kündigung oder Vereinbarung bedarf. In diesem Fall soll er mindestens drei Monate vor Renteneintritt das Personalmanagement schriftlich über den geplanten Renteneintritt informieren.

9.6 Zuerkennung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung oder Vereinbarung bedarf, mit Ablauf des Monats, ab welchem dem Mitarbeiter eine unbefristete oder befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung zuerkannt wird.

Bei Zuerkennung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung erfolgt nach Ablauf der Frist auf formlosen Antrag eine Wiedereinstellung, sofern die vorherige oder eine gleichartige Tätigkeit wieder ausgeübt werden kann.

Hat der Mitarbeiter zwischen dem Zeitpunkt der Zuerkennung der Rente wegen voller Erwerbsminderung und dem Zugang des Rentenbescheides Entgelt von der *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* erhalten, ohne die geschuldete Arbeitsleistung erbracht zu haben, liegt eine Überzahlung vor. Der Mitarbeiter hat die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* die Überzahlung zu erstatten.

Von der Erstattungspflicht kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und ggf. der Schwerbehindertenvertretung ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn die Erstattung eine unbillige soziale Härte bedeuten würde. Die gesetzlichen Vorschriften bleiben unberührt.

9.7 Rechte und Pflichten des ausscheidenden Mitarbeiters

Mit dem Ausscheiden erhält der Mitarbeiter seine Arbeitspapiere und seine Arbeitsbescheinigung. Ist dieses aus betriebstechnischen Gründen nicht zum Zeitpunkt des Ausscheidens möglich, hat er das Recht, unverzüglich eine vorläufige Ersatzbescheinigung zu erhalten. Die Ersatzbescheinigung muss ihn in die Lage versetzen, ordnungsgemäß eine neue Arbeitsstelle antreten zu können.

Der Mitarbeiter hat das Recht auf unverzügliche Erstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses.

Der Mitarbeiter hat bei seinem Ausscheiden alle unternehmenseigenen Gegenstände, Arbeitsunterlagen, Papiere, Zeichnungen und Kopien derselben oder selbst angefertigte Notizen und Skizzen, unaufgefordert und vollständig seinem Vorgesetzten zu übergeben; das gilt auch für Unterlagen und Kopien in elektronischer Form. Die *ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH* hat das Recht, für nicht zurückgegebene oder beschädigte Gegenstände oder Arbeitsunterlagen Ersatz zu verlangen.

Sämtliche Forderungen, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, sofern für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nichts Abweichendes vereinbart worden ist. Für die Geltendmachung von Ansprüchen gelten die tariflichen, gesetzlichen und einzelvertraglichen Bestimmungen.

Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geheim zu halten.

9.8 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes. Das Ausbildungsverhältnis kann zudem jederzeit im Einvernehmen beendet werden.

Teil VI Schlussbestimmungen

1. Rechte des Betriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung und der Gewerkschaften

Die Bestimmungen und Regelungen dieser Betriebsvereinbarung lassen die Rechte des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung sowie der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft unberührt.

2. Gesetzes- und Tarifvorrang

Bestimmungen und Regelungen dieser Betriebsvereinbarung haben keine Geltung, sofern ihr zwingende gesetzliche Bestimmungen oder tarifliche Regelungen heute oder zukünftig entgegenstehen.

3. Mitbestimmung bei Ordnung und Verhalten im Betrieb

Alle betrieblichen Richtlinien, Bestimmungen, Anweisungen und Ordnungen unterliegen in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Mitarbeiter im Betrieb dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG.

Mit dem Betriebsrat vereinbarte Hallenordnungen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

4. Information der Mitarbeiter

Diese Betriebsvereinbarung ist jedem Mitarbeiter auszuhändigen.

5. Einvernehmliche Abänderung

Zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat besteht Einvernehmen, dass Bestimmungen in Rahmenbetriebs- oder Betriebsvereinbarungen, Abreden, Richtlinien, Anweisungen oder sonstigen Regelungen, soweit sie dieser Betriebsvereinbarung entgegenstehen, einvernehmlich als abgeändert gelten.

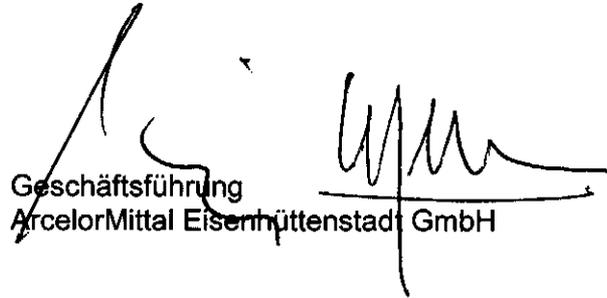
6. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam oder nichtig sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine wirksame Bestimmung, welche dem gewollten Zweck am nächsten kommt. Das gilt auch für ungewollte Regelungslücken.

7. Inkrafttreten

Diese überarbeitete und ergänzte Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01. September 2011 an die Stelle der bisherigen Vereinbarung aus dem Jahre 2004 und ihrer Ergänzung aus dem Jahre 2007.

Eisenhüttenstadt, August 2011



Geschäftsführung
ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH



Betriebsrat
ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH