

Globales Abkommen zwischen der Orpea-Gruppe und UNI

Eine Partnerschaft für ethische Arbeit, sozialen Dialog, Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechte zwischen der Orpea-Gruppe und UNI

8. April 2022

1. Einführung

- 1.1. In dem Bewusstsein, dass die Aufrechterhaltung guter Arbeitsbedingungen, die Ausbildung, die Entlohnung und die Achtung der Rechte des Personals untrennbar mit den Erfordernissen der Dienstleistungsqualität, der Entlohnung und der Achtung der Würde der Beschäftigten in den Einrichtungen des Unternehmens verbunden sind, was für die Gewährleistung der Attraktivität der von der ORPEA Group (hiernach: ORPEA) angebotenen Dienstleistungen von wesentlicher Bedeutung ist, wurde beschlossen, ein globales Abkommen und einen ständigen Mechanismus mit UNI Global Union (hiernach: UNI) zu schaffen, um die Rechte und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten von Orpea durch Tarifverhandlungen und Dialog zu gewährleisten und zu verbessern ohne die nationalen Rechtsvorschriften in Frage zu stellen. Im Falle von Unterschieden zwischen der nationalen Gesetzgebung und dieser Vereinbarung wendet Orpea den höheren Standard an, sofern diese nicht gegen die nationale Gesetzgebung verstößt und mit den internationalen Normen vereinbar ist.
- 1.2. Diese globale Vereinbarung wird zwischen der Orpea Group und UNI Global Union - im Folgenden als „die Parteien“ bezeichnet - geschlossen. Mit dieser Vereinbarung verpflichten sich die Parteien zu einem regelmäßigen und konstruktiven Dialog und sind entschlossen, die grundlegenden Arbeitsrechte zu stärken, insbesondere die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.
- 1.3. Die Orpea-Gruppe erkennt die wichtige Rolle der Gewerkschaften bei der Vertretung der Interessen der Beschäftigten sowie bei der Anhebung und Aufrechterhaltung der Standards für sämtliche Beschäftigten im gesamten Unternehmen an.
- 1.4. Die Vertragsparteien erkennen sich gegenseitig als ihre jeweiligen globalen Sozialpartner an und sind sich über die Notwendigkeit einig, Aktivitäten zur Verbesserung der Beschäftigungsstandards und der Qualität der Pflege in der gesamten Orpea-Gruppe und im Pflegesektor im Allgemeinen durchzuführen.

2. Umfang

- 2.1. Diese Vereinbarung gilt für Unternehmen, über die die Orpea-Gruppe als Eigentümerin die direkte Kontrolle ausübt oder an denen sie eine Mehrheitsbeteiligung hält.
- 2.2. In den Fällen, in denen die Gruppe keine Mehrheitsbeteiligung hat, wird sie ihren Einfluss geltend machen, um die Einhaltung der in dieser Vereinbarung festgelegten Standards zu gewährleisten.
- 2.3. Das Unternehmen wird sich auch bemühen, mit Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die ihre Geschäfte in einer Weise führen, die mit den Bedingungen dieses Abkommens vereinbar ist.

2.4. UNI schließt diese Vereinbarung in eigenem Namen sowie im Namen ihrer Mitgliedsorganisationen weltweit ab.

2.5. Diese globale Vereinbarung darf in keiner Weise bestehende Arbeitsbeziehungspraktiken oder Vereinbarungen über Gewerkschaftsrechte oder -einrichtungen, die bereits von UNI-Mitgliedsgewerkschaften oder anderen Gewerkschaften innerhalb der Orpea-Gruppe eingeführt wurden, einschränken oder untergraben.

3. Grundprinzipien

3.1. Die Vertragsparteien achten und wahren die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und schenken dabei den Artikeln 3 und 23 besondere Beachtung.

3.2. Die Orpea-Gruppe verpflichtet sich, die Bestimmungen der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit¹ einzuhalten, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und insbesondere des Rechts aller Beschäftigten, sich zu organisieren, einer Gewerkschaft beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. Sie bekräftigt ihre Unterstützung für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Dreigliedrige Grundsaterklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung - 5. Ausgabe 2017).

4. Beschäftigungsstandards

4.1. Die Orpea-Gruppe erkennt ihre Verpflichtung an, die geltenden Gesetze und öffentlichen Vorschriften bezüglich der Behandlung ihrer Beschäftigten in den verschiedenen Ländern, in denen sie tätig ist, zu respektieren. Die Orpea-Gruppe verpflichtet sich, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um den Beschäftigten ein sicheres, gesundes und missbrauchsfreies Arbeitsumfeld zu garantieren.

4.2. Die Beschäftigungsbedingungen werden auf lokaler Ebene durch Tarifverhandlungen im Einklang mit den nationalen rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen festgelegt. Diese Verpflichtung beinhaltet unter anderem die Vorgabe, die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhne zu zahlen und Einschränkungen bei den Arbeitszeiten (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) zu respektieren, sowie Regeln für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Urlaub und Überstunden einzuhalten.

¹ Die grundlegenden IAO-Übereinkommen sind:

- Übereinkommen 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948;
- Übereinkommen 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949;
- Übereinkommen 29 über Zwangsarbeit, 1930;
- Übereinkommen 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957;
- Übereinkommen 138 über das Mindestalter, 1973;
- Übereinkommen 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999;
- Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts, 1951;
- Übereinkommen 111 über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958

Hinsichtlich der Arbeitszeiten und der Arbeitsplatzsicherheit ist die Orpea-Gruppe bestrebt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden, indem sie systematisch Vollzeitbeschäftigung bevorzugt und langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten fördert. Diese Verpflichtung stellt die Möglichkeit befristeter Arbeitsverträge nicht in Frage, insbesondere in besonderen Fällen, in denen Beschäftigte, die für einen kurzen Zeitraum abwesend sind, ersetzt werden müssen (bezahlter Urlaub, Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub usw.).

Die Orpea-Gruppe wird dafür sorgen, dass die Gehälter der Beschäftigten mit einem angemessenen Lebensstandard vereinbar sind, und verpflichtet sich, die Kaufkraft der Beschäftigten zu verbessern. Die Orpea-Gruppe wird dafür sorgen, dass die Gehälter von Teilzeitbeschäftigten - im richtigen Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit - in gleicher Weise wie die der Vollzeitbeschäftigten erhöht werden. Die Orpea-Gruppe wird Maßnahmen ergreifen, um die Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit und Mutterschaftsurlaub zu gewährleisten.

- 4.3. UNI unterstützt nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Orpea-Gruppe verpflichtet sich, beim Kauf von Unternehmen in der Europäischen Union die Richtlinie über die erworbenen Rechte (2001/23/EG) anzuwenden. In Ländern, in denen solche Vorschriften nicht gelten, verpflichtet sich die Orpea-Gruppe, Verträge und das bestehende Personal mit allen erworbenen Rechten zu übernehmen, sofern dies nicht gegen nationale oder lokale Gesetze verstößt. Wenn das Unternehmen durch eine Übernahme neue Arbeitskräfte einstellt, akzeptiert es, dass das Gehalt und alle anderen Anstellungsbedingungen der Beschäftigten unverändert bleiben oder verbessert werden, sofern dies nicht gegen nationales oder lokales Recht verstößt.

5. Vereinigungsfreiheit, Anerkennung von Gewerkschaften, Zugang von Gewerkschaften

5.1. Vereinigungsfreiheit

- 5.1.1. Die Orpea-Gruppe respektiert das Recht der Beschäftigten, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten und sich von ihr vertreten zu lassen. Gewerkschaftsmitgliedschaft und Tarifverhandlungsrechte können innerhalb der Orpea-Gruppe ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen, Repressionen oder anderen Formen von Maßnahmen oder Diskriminierung ausgeübt werden. Lokale Manager der Orpea-Gruppe werden diesem Prozess positiv gegenüberstehen und werden mit UNI zusammenzuarbeiten, um diese Rechte, wie sie in diesem globalen Abkommen festgelegt sind, zu unterstützen.

- 5.1.2. Die Orpea-Gruppe wird sich gewerkschaftlichen Organisationsaktivitäten nicht widersetzen und streng neutral bleiben. Die Orpea-Gruppe wird Manager und Vorgesetzte bezüglich ihrer Verpflichtung schulen, in der Frage der gewerkschaftlichen Organisation neutral zu bleiben und sich in keiner Weise in die diesbezüglichen Entscheidungen der Beschäftigten einzumischen. Über die jeweilige Personalabteilung wird das nationale ORPEA Management eine schriftliche Erklärung abgeben, wonach es den Beschäftigten (im Rahmen der Bedingungen dieses globalen Abkommens) freisteht, sich mit der der Gewerkschaftsvertretung zu treffen, an Sitzungen teilzunehmen und frei zu entscheiden, ob sie einer Gewerkschaft beitreten wollen oder nicht, ohne irgendeine Form von Repressalien befürchten zu müssen.

- 5.1.3. Die Parteien verpflichten sich, mit ihren nationalen Mitgliedsorganisationen und Managern zusammenzuarbeiten, um die Ausübung der Vereinigungsfreiheit in einem konfliktfreien Umfeld zu ermöglichen, Missverständnisse zu vermeiden und Konflikte zu minimieren.

5.2. Anerkennung der Gewerkschaften

- 5.2.1. Die Art und Weise der Anerkennung von Gewerkschaften wird auf lokaler Ebene festgelegt, wobei der Grundsatz gilt, dass Orpea rechtmäßige Gewerkschaften auf dem schnellsten Weg anerkennt, solange die Gewerkschaft die gesetzlichen Mindestanforderungen für die Anerkennung nach geltendem Recht erfüllt.
- 5.2.2. Nach der formellen Anerkennung einer Gewerkschaft vereinbaren die lokalen Parteien die detaillierten Bedingungen für Tarifverhandlungen und die Grundsätze für die weitergehende Zusammenarbeit.
- 5.2.3. Kann auf lokaler Ebene keine Einigung erzielt werden und wurde nachgewiesen, dass die Gewerkschaft die gesetzlichen Mindestanforderungen für die Anerkennung erfüllt (die über die grundlegenden Kriterien für die Eintragung einer Gewerkschaft hinausgehen können), wird der Streitfall zur Lösung an den Überprüfungsausschuss verwiesen.
- 5.2.4. Etwaige Bedenken hinsichtlich des Rufs oder des ethischen Verhaltens bestimmter lokaler Parteien können im Überprüfungsausschuss besprochen werden.

5.3 Zugang der Gewerkschaft

- 5.3.1. Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, den Zugang der Gewerkschaften zu den Beschäftigten zu ermöglichen, um sicherzustellen, dass das Versprechen der Vereinigungsfreiheit erfüllt werden kann.
- 5.3.2. Orpea wird zustimmen, dass Gewerkschaftsvertretern/innen freier Zugang ohne die Anwesenheit der lokalen Geschäftsleitung gewährt wird. Die Einzelheiten des Zugangs im Einklang mit diesem Abkommen werden vor Ort ausgehandelt, damit die Gewerkschaften die Beschäftigten treffen und sie über die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft informieren können (einschließlich des Rechts, gewerkschaftliches Werbematerial zu verteilen). Dies erstreckt sich auf Einführungsveranstaltungen, die Schulung von Beschäftigten, ihre Publikationen sowie den digitalen Zugang².
- In jedem Fall müssen die Zugangsbedingungen so gestaltet sein, dass die Gewerkschaftsvertreter/innen ausreichend Zeit und Gelegenheit haben, sich im Unternehmen zu bewegen, um ihren gewerkschaftlichen Auftrag zu erfüllen, wobei die betrieblichen Abläufe des Unternehmens zu respektieren sind. Dieses Abkommen

²Die Bedingungen für den „digitalen Zugang“ werden Gegenstand von Überprüfungssitzungen sein. Der digitale Zugang kann auf lokaler und nationaler Ebene einvernehmlich vereinbart werden.

soll nicht dazu dienen, bestehende, für beide Seiten zufriedenstellende Zugangsregelungen, zu ersetzen.

5.3.3.

Für ORPEA-Tochtergesellschaften und -Einrichtungen, in denen bisher keine Zugangsregelungen bestehen, weil die Gewerkschaften bisher nicht präsent waren, oder in denen sie beabsichtigen, diese neu zu verhandeln, sollten die Gewerkschaften mit dem lokalen Management in Kontakt treten, um die Gewerkschaftsfreiheit mit den betrieblichen Abläufen des Unternehmens zu koordinieren und in Einklang zu bringen.

Um den Zugang der Gewerkschaften zu antizipieren und besser zu koordinieren, können die lokalen Parteien einvernehmlich vereinbaren, dass eine Vertretung von UNI und eine Vertretung der globalen Personalabteilung an einem vorherigen Austausch teilnehmen.

Wenn keine Einigung über die Zugangsregelungen erzielt werden kann, wird die Angelegenheit zur Prüfung und Einigung an den Prüfungsausschuss verwiesen.

6. Sorgfaltspflicht

6.1.

UNI wird für die Zwecke des im "Loi sur le devoir de vigilance" (Gesetz über die Sorgfaltspflicht) und in den OECD-Leitlinien geforderten Plans in Bezug auf die Menschenrechte der Beschäftigten als Stakeholder anerkannt. Das bedeutet, dass UNI bei der Risikoanalyse und den Maßnahmen zur Risikovermeidung sowie bei der Festlegung von Abhilfemaßnahmen im Falle von Rechtsverletzungen konsultiert werden muss. Im Rahmen dieses globalen Abkommens erkennen die Parteien an, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen essentielle Menschenrechte für ORPEA sind.

7. Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Abkommens ergeben

7.

7.1. Beide Parteien verpflichten sich, dafür Sorge zu tragen, dass diese Vereinbarung vollständig und getreu umgesetzt wird. Zu diesem Zweck vereinbaren sie, ein Streitbeilegungsverfahren einzurichten, um faire und dauerhafte Lösungen für auftretende Probleme zu finden.

Im Falle einer Streitigkeit zwischen einem UNI-Mitglied und der Orpea-Geschäftsleitung über die Auslegung oder Anwendung dieser Vereinbarung gelten die folgenden Verfahren:

7.1.1. Beschwerden von UNI-Mitgliedern

i. Die Beschwerde sollte zunächst bei der örtlichen Geschäftsleitung vorgebracht werden.

- ii. Wenn die Beschwerde nicht mit der örtlichen Geschäftsleitung gelöst werden kann, kann sie von der zuständigen Gewerkschaft, sofern sie anerkannt ist, oder von UNI, wenn die Anerkennung noch aussteht, an den Landesgeschäftsführer weitergeleitet werden.
- iii. Bleibt die Beschwerde ungelöst, wird sie an die vereinbarten UNI-Vertreter/innen weitergeleitet, die die Angelegenheit an den/die für Arbeitnehmerbeziehungen des Unternehmens zuständigen/e Direktor/in weiterleiten können.
- iv. Bei bestätigten Verstößen wird der/die Direktor/in für Arbeitnehmerbeziehungen das zuständige Mitglied der Geschäftsleitung darauf ansprechen, das dafür sorgt, dass Abhilfemaßnahmen getroffen werden.
- v. Streitigkeiten, die auf diese Weise nicht gelöst werden können oder die sich direkt auf die Bedingungen dieser Vereinbarung beziehen, sollten zur Diskussion und Lösung an den Überprüfungsausschuss verwiesen werden

7.1.2. **Beschwerden von Orpea-Unternehmen oder -Managern**

- i. Die Beschwerde sollte zunächst bei der örtlichen Gewerkschaft eingereicht werden.
- ii. Wenn die Beschwerde nicht mit der örtlichen Gewerkschaft gelöst werden kann, kann sie von dem betreffenden Unternehmen oder der betreffenden Führungskraft an die nationale Gewerkschaftsvertretung weitergeleitet werden.
- iii. Bleibt die Beschwerde ungelöst, wird sie an den/die für Arbeitnehmerbeziehungen des Unternehmens zuständigen/e Direktor/in weitergeleitet, der/die die Angelegenheit mit den vereinbarten UNI-Vertretern/innen besprechen kann.
- iv. Wenn Verstöße bestätigt werden, wird UNI diese bei der zuständigen UNI-Mitgliedsorganisation zur Sprache bringen, die dafür sorgen wird, dass Abhilfemaßnahmen getroffen werden.
- v. Streitigkeiten, die auf diese Weise nicht gelöst werden können oder die sich direkt auf die Bedingungen dieses Abkommens beziehen, sollen zur Diskussion und Lösung an den Überprüfungsausschuss verwiesen werden

7.2. Sollten die Parteien nicht in der Lage sein, eine Streitigkeit, die sich aus diesem globalen Abkommen ergibt, auf der halbjährlichen Sitzung gemäß dieser Vereinbarung beizulegen, kann die Angelegenheit im gegenseitigen Einvernehmen an einen unabhängigen Mediator verwiesen werden, der/die sich um eine Lösung auf dem Vermittlungsweg bemüht. Ein Vermittlungersuchen darf nicht grundlos abgelehnt werden.

7.3. Wenn die entsprechende Streitigkeit nicht durch Schlichtung oder auf andere Weise beigelegt werden konnte, kann jede Partei eine endgültige und verbindliche Lösung durch ein Schiedsverfahren gemäß der Internationalen Arbeitsschieds- und Schlichtungsregeln („ILAC-Regeln“) anstreben.

7.4. Um jeden Zweifel auszuschließen, gilt das oben beschriebene Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten nicht für Streitigkeiten, die sich direkt oder indirekt auf einen

Tarifvertrag und/oder eine andere lokale Vereinbarung beziehen, diese betreffen oder daran beteiligt sind. Derartige Streitigkeiten werden nach den in den einschlägigen Tarifverträgen und/oder örtlichen Vereinbarungen festgelegten Streitbeilegungsverfahren beigelegt.

- 7.5. UNI verpflichtet sich, keine öffentlichen oder gerichtlichen Maßnahmen gegen Orpea zu ergreifen, ohne Orpea vorher angemessen zu informieren und Orpea eine angemessene Frist zur Beilegung des Konflikts einzuräumen, bevor solche öffentlichen oder gerichtlichen Maßnahmen gegen das Unternehmen ergriffen werden. UNI wird dieselbe Verpflichtung bei allen Konflikten auf lokaler oder nationaler Ebene einhalten, und UNI wird ihre Mitgliedsgewerkschaften auffordern, dieselbe Verpflichtung gegenüber Orpea einzuhalten.

7bis. Beilegung von individuellen oder kollektiven Streitigkeiten, die nicht direkt mit der Anwendung dieses Abkommens zusammenhängen

ORPEA, UNI und die ihr angeschlossenen Gewerkschaften vereinbaren einen konstruktiven Dialog zu entwickeln, um den Rechten, Interessen und Bestrebungen der Beschäftigten Rechnung zu tragen und Spannungen oder Konflikten vorzubeugen, die im Alltag auftreten können.

In diesem Sinne verpflichten sich ORPEA und UNI, jeweils mit ihren Tochtergesellschaften und angeschlossenen Gewerkschaften, den Dialog und die Verhandlungen als zentrales Element guter Beziehungen und als Methode zur gütlichen Lösung von Konflikten zu fördern. Dies kann durch Mediation, Schlichtung und andere Formen der außergerichtlichen Streitbeilegung unterstützt werden.

8. Ressourcen

- 8.1. Um die vollständige und tatsächliche Umsetzung dieses globalen Abkommens auf lokaler Ebene zu gewährleisten, verpflichtet sich ORPEA, einen Beitrag zu den materiellen, personellen und betrieblichen Ressourcen der Gewerkschaften zu leisten (materielle Mittel für Gewerkschaftsvertreter/innen und Organisers; bezahlte Freistellung der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung; Kosten für Räumlichkeiten und Ausrüstung). Die Einzelheiten und Höchstbeträge dieser Mittel werden innerhalb der ersten drei Monate nach Unterzeichnung des Abkommens ausgehandelt. Danach werden die Einzelheiten auf den Überprüfungskonferenzen jährlich festgelegt.

- 8.2. Darüber hinaus verpflichtet sich Orpea, ein jährliches Treffen von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern/innen aus dem gesamten Unternehmen zu finanzieren, um zu erörtern, wie innovative Arbeitsbeziehungen weiterentwickelt und die Ziele dieses Abkommens gefördert werden können. Die Einzelheiten und Höchstbeträge dieser Mittel werden innerhalb der ersten drei Monate nach Unterzeichnung der Vereinbarung ausgehandelt. Danach werden die Einzelheiten auf den jährlichen Überprüfungskonferenzen festgelegt.

9. Umsetzung und Verfahren

- 9.1. Orpea übernimmt die Verantwortung für die Umsetzung des Abkommens im gesamten Unternehmen und stellt sicher, dass seine Führungskräfte die in dieser Vereinbarung festgelegten Rechte unterstützen und diese an die Beschäftigten weiterleiten. Für den Fall,

dass ein Vorgesetzter eine der Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht einhält, verpflichtet sich die zentrale Leitung von ORPEA, unverzüglich einzugreifen, um ihn oder sie an die einzuhaltenden Verpflichtungen zu erinnern und die Einhaltung wiederherzustellen.

- 9.2. Die Vertragsparteien werden einen regelmäßigen, zielgerichteten Dialog führen, um die Entwicklung von konstruktiven Arbeitsbeziehungen und die Umsetzung ihrer gemeinsamen Ziele zu unterstützen. Zu diesem Zweck finden zweimal jährlich formelle Überprüfungskonferenzen statt, auf denen hochrangige Vertreter/innen aller Parteien zusammenkommen, um die Fortschritte des Abkommens zu erörtern. Außerordentliche Überprüfungskonferenzen werden bei Bedarf abgehalten, um die Verpflichtungen dieses Abkommens zu erfüllen.
- 9.3. Die Vertragsparteien verpflichten sich, bis 2027 Zielvorgaben für die Zahl der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten festzulegen, wobei die nationalen rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen berücksichtigt werden. Dies wird ein eigenständiger Tagesordnungspunkt auf den Überprüfungskonferenzen sein.
- 9.4. Diese Vereinbarung sieht die Einrichtung gemeinsamer Arbeitsgruppen vor, um die Personalbemessung zu verbessern, die hohe Personalfuktuation im Unternehmen zu bekämpfen, die Qualität der Pflege zu fördern und den Arbeitskräftemangel im Pflegesektor zu beheben. Ab dem Zeitpunkt der Unterzeichnung wird der oben genannten Arbeitsgruppen gemeinsam einen Fünfjahresplan zu den Themen Mitarbeiterbindung und berufliche Entwicklung entwickeln und überwachen.
- 9.5. Die Parteien werden die Kommunikation zwischen UNI, ihren Mitgliedsorganisationen und der Orpea-Gruppe zu einem ständigen Thema der Überprüfungssitzungen machen.
- 9.6. Die Vertragsparteien verpflichten sich gemeinsam, das Abkommen bei den Gewerkschaftsmitgliedern bzw. im Unternehmen bekannt zu machen und zu betonen, dass dieses Abkommen grundsätzlich und in der Praxis auf allen Ebenen in beiden Organisationen unterstützt werden muss. Dabei wird betont, dass alle Ebenen beider Organisationen die Bedingungen des globalen Abkommens in vollem Umfang einhalten müssen. Für den Fall, dass eine der beiden Parteien eindeutige Anzeichen für ein Versäumnis zeigt, diese globale Vereinbarung auf irgendeiner Ebene bekannt zu machen, verpflichten sich beide Parteien, dafür zu sorgen, dass rasch Abhilfemaßnahmen getroffen werden.
- 9.7. Die Parteien kommen überein, eine transparente Berichterstattung über die Ergebnisse dieses globalen Abkommens vorzusehen. Zu diesem Zweck wird ORPEA in seiner nichtfinanziellen Leistungserklärung einen Abschnitt vorsehen, dessen Text auf der Überprüfungssitzung gemeinsam mit UNI vereinbart wird.
- 9.8. Die Personalabteilung des Unternehmens wird zwischen den Überprüfungssitzungen die Kommunikation mit UNI aufrechterhalten.
- 9.9. Die Vertragsparteien kommen überein, dass dieses globale Abkommen auf andere globale Sozialpartner ausgedehnt werden kann, wenn beide Unterzeichner zustimmen.

10. Status

10.1. Dieses Abkommen tritt an dem Tag in Kraft, an dem es von allen Parteien unterzeichnet wird. Es bleibt für 3 Jahre in Kraft. Nach Ablauf der Geltungsdauer verlängert es sich stillschweigend um weitere 3 Jahre, kann aber von jedem Unterzeichner mit einer Frist von mindestens 6 Monaten vor Ablauf der 3 Jahre gekündigt werden.

10.2.

Die Vertragsparteien erkennen an und vereinbaren, dass dieses Abkommen nach französischem Recht ausgelegt wird und diesem unterliegt.