

Internationale Rahmenvereinbarung

zwischen STAEDTLER,

der IG Metall Deutschland

und dem Internationalen Bund der Bau und Holzarbeiter - BHI.

Das Unternehmen STAEDTLER mit Sitz in Nürnberg, Deutschland, ist ein international führender Schreib- und Zeichengerätehersteller. STAEDTLER ist in über 150 Ländern auf allen Kontinenten vertreten. Der konsequente Ausbau auf inzwischen weltweit zehn Produktionsstätten und 24 Vertriebsniederlassungen (siehe Anlage) unterstreicht eindrucksvoll den internationalen Charakter des Unternehmens. Die STAEDTLER-Gruppe beschäftigt weltweit zirka 3.000 Mitarbeiter.

STAEDTLER gehört zu den traditionsreichsten Industrieunternehmen in Deutschland. Die Wurzeln und die Gründungstradition haben für STAEDTLER auch im Umfeld einer zunehmenden Globalisierung nach wie vor große Bedeutung. Diese Tradition verpflichtet STAEDTLER zu ökologischem und sozialem Engagement, ausgerichtet an ethischen Grundsätzen.

STAEDTLER, die IG Metall Deutschland und die BHI erkennen an, dass die nachhaltige positive Entwicklung des Industriezweiges Schreib- und Zeichengeräte sowohl im Interesse des Unternehmens als auch der Arbeitnehmer/innen liegt.

Die Unterzeichneten betonen die Notwendigkeit eines transparenten und demokratischen Sozialdialoges und fairer Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen und ihren Gewerkschaften.

Die Unterzeichneten anerkennen, dass Korruption, Bestechung und Praktiken unlauteren Wettbewerbs Märkte zerstören und die wirtschaftliche und soziale Entwicklung behindern.

Die Unterzeichneten unterstreichen die grundlegenden Prinzipien der Menschenrechte wie sie in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948)“, der "Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998)" und in der dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO (2000) sowie in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (2000) definiert werden.

Die Unterzeichneten verpflichten sich, in dieser Richtung zu arbeiten, um soziale Gerechtigkeit und eine nachhaltige positive Entwicklung bei den Aktivitäten und Unternehmungen von STAEDTLER und bei ihren Vertragsnehmern und Zulieferern zu erzielen. In diesem Sinne werden die Vertragspartner STAEDTLER, die IG Metall Deutschland und die BHI zusammenarbeiten.

STAEDTLER verpflichtet sich daher, die folgenden Durchführungsgrundsätze in seinen Hersteller- und Vertriebsunternehmen, insbesondere die Kernarbeitsnormen und Empfehlungen der internationalen Arbeitsorganisation (IAO), einzuhalten.

1. Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit geben, ebensowenig wie Schuldknechtschaft und unfreiwillige Gefängnisarbeit (IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105).

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Alle Arbeitnehmer/innen genießen Gleichbehandlung, ungeachtet ihrer ethnischen und sozialen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität oder anderer Unterscheidungsmerkmale. Die Arbeitnehmer/innen erhalten das gleiche landesübliche Entgelt für gleiche Arbeit (IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111). Für Arbeitsmigranten und entsendete Arbeitnehmer/innen müssen mindestens die gleichen Bedingungen wie für einheimische Arbeitnehmer/innen des Landes, in dem der Arbeitseinsatz erfolgt, gelten.

3. Keine Kinderarbeit

Kinder dürfen nicht als Arbeitskräfte eingesetzt werden. Es werden nur Arbeitnehmer/innen eingestellt, die älter als fünfzehn Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (IAO-Übereinkommen Nr. 138). Kinder unter achtzehn Jahren dürfen keine Arbeiten ausführen, die auf Grund ihrer Natur oder den Umständen, unter denen diese ausgeführt werden, der Gesundheit, Sicherheit oder Moral der Kinder schaden (IAO-Übereinkommen Nr. 182).

4. Achtung des Rechts der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifvereinbarungen

Alle Arbeitnehmer/innen genießen das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften beizutreten, kollektive Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Verhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu führen (IAO-Übereinkommen 87 und 98). STAEDTLER ist gegenüber Gewerkschaftsaktivitäten positiv und gegenüber gewerkschaftlichen Organisierungstätigkeiten offen eingestellt. STAEDTLER und die jeweiligen Arbeitnehmervertretungen arbeiten vertrauensvoll zusammen. STAEDTLER verpflichtet sich, sich gewerkschaftlichen Organisationsbestrebungen nicht entgegen zu stellen und garantiert, dass Arbeitnehmer/innenvertreter nicht diskriminiert werden, sondern vielmehr Zugang zu allen Werksgeländen und Arbeitsplätzen haben - soweit nötig - um ihre Funktion als Arbeitnehmer/innenvertreter wahrnehmen zu können (IAO-Übereinkommen Nr. 135 und Empfehlung Nr. 143).

5. Zahlung ausreichender Löhne

Löhne und andere Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlichen oder den für die in der Industrie oder Branche geltenden Mindeststandards für den Bereich, in dem die Arbeit ausgeführt wird, entsprechen. Lohnabzüge dürfen nur mit ausdrücklichem Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen, außer nationales Recht sieht entsprechende Abzüge vor. Alle Arbeitnehmer/innen erhalten in der Landessprache abgefaßte schriftliche und mündliche verständliche Informationen über ihre Lohnbedingungen.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit ist im Einklang mit den geltenden staatlichen Gesetzen, Tarifverträgen und den in der Industrie geltenden Normen festzulegen.

7. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

STAEDTLER hält mindestens die jeweiligen nationalen Standards für eine sichere, gesunde und hygienische Arbeitsumwelt ein (IAO-Übereinkommen Nr. 155) und wird in diesem Rahmen angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen, damit gesundheitsgerechte Beschäftigungsbedingungen gewährleistet werden. Orientiert an den IAO-Richtlinien für Arbeitsschutzmanagement wird STAEDTLER dies an den jeweiligen Standorten systematisch umsetzen. Als Grundlage hierzu dient das von der Holz-Berufsgenossenschaft überarbeitete Management-System „Integrierte Sicherheit“, eine Selbstbeurteilung des Sicherheitsstandards durch das Unternehmen. Die Arbeitnehmer/innen erhalten Schulungsmaßnahmen zu berufsbedingten Gesundheitsrisiken und deren Vermeidung.

8. Berufliche Bildung

Die Arbeitnehmer/innen haben die Möglichkeit, an Bildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen. Dazu zählen auch Schulungsmaßnahmen, die die Fertigkeiten der Arbeitnehmer/innen im Hinblick auf den Einsatz neuer Technologien und Arbeitsgeräte verbessern.

9. Prävention und soziale Leistungen

Im Einklang mit dem HIV/Aids-Praxiskodex der IAO wird ein HIV/Aids-Aufklärungs- und Präventionsprogramm - soweit notwendig - angeboten. Soweit Mitarbeitern Wohnunterkunft angeboten wird, sind die Unterkünfte derart zu planen, zu bauen und zu unterhalten, dass sie anständige Wohnverhältnisse ermöglichen.

10. Beschäftigungsbedingungen werden festgelegt

Die Verpflichtungen von STAEDTLER gegenüber den Arbeitnehmer/innen hinsichtlich der nationalen Arbeitsgesetzgebung und der Regelungen zum sozialen Schutz auf der Grundlage eines regulären Beschäftigungsverhältnisses werden eingehalten.

11. Vertragsnehmer, Subunternehmer und Zulieferer

STAEDTLER respektiert Arbeitnehmerrechte als äußerst wichtigen Bestandteil der nachhaltigen Entwicklung und strebt deshalb an, nur mit Vertragsnehmern, Subunternehmern und Zulieferern zusammenzuarbeiten, die die oben aufgeführten Kriterien anerkennen und selbst umsetzen. Hierzu wird STAEDTLER die Vertragspartner über die abgeschlossene Vereinbarung informieren. Bei Vertragsgestaltungen mit Zulieferern wird STAEDTLER eine entsprechende Regelung aufnehmen und eine Selbstauskunft der Zulieferer auf Basis eines Fragebogens einführen.

12. Umsetzung und Evaluierung

STAEDTLER informiert die Beschäftigten an allen Unternehmensstandorten über diese Vereinbarung in der jeweiligen Landessprache.

STAEDTLER stellt durch geeignete interne Maßnahmen die Umsetzung der Vereinbarung an allen Standorten sicher. Hierzu gehören insbesondere:

- Information und Aufklärung
- Integration in Managementsysteme und Controlling
- Festlegung für Verantwortlichkeiten vor Ort
- Aufnahme in Handbücher und Leitlinien, soweit vorhanden
- Aufnahme in Einkaufsrichtlinien und Verträge mit Zulieferern, soweit möglich
- Berichtspflichten an die Geschäftsführung
- Aufnahme in die interne internationale Revisionsliste
- Aufnahme in die Zielvereinbarungen, die die Basis für das variable Gehaltssystem der Managing Directors sind.

Ein Monitoring-Team wird eingesetzt, das sich aus Vertretern von STAEDTLER (Geschäftsführung, Interne Revision und Gesamtbetriebsrat), IG Metall Deutschland, und der BHI zusammensetzt. Das Monitoring-Team tagt erstmals im Jahr 2007 und im weiteren alle zwei Jahre, um die Umsetzung der Vereinbarung zu evaluieren und zu überwachen. Die Sitzungen sollen an den Standorten der Unternehmensgruppe STAEDTLER abgehalten werden. Der Ort der jeweiligen Sitzung wird vorab durch einstimmigen Beschluß des Monitoring-Teams festgelegt. Den am Standort beteiligten Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmersvertreter/innen wird das Recht eingeräumt, an den Sitzungen des Monitoring-Teams teilzunehmen.


Die Kosten des Monitorings werden von STAEDTLER getragen. Alle Mitglieder des Monitoring-Teams erhalten die zur Durchführung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen.

13. Laufzeit

Die vorliegende Vereinbarung behält Gültigkeit, bis eine der Vertragsparteien sie aufkündigt, indem sie dies den jeweils anderen Parteien mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Monatsende schriftlich mitteilt.

Verbindlich ist die deutsche Fassung dieser Vereinbarung.

Nürnberg, den 10. November 2006


STAEDTLER


IG Metall Deutschland


Bau- und Holzarbeiterinternationale (BHI)