

VEREINBARUNG

zwischen der

A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co, 90546 Stein

und der

Industriegewerkschaft Metall/Bau- und Holzarbeiter Internationale, BHI

1. Einleitung:

Das Unternehmen Faber-Castell mit Hauptsitz in Stein bei Nürnberg, Deutschland, ist ein weltweit führender Hersteller von Produkten zum Schreiben, Zeichnen, kreativen Gestalten sowie hochwertiger dekorativer Kosmetik. Faber-Castell ist in über 100 Ländern auf allen Kontinenten vertreten. Die Unternehmensgruppe vereinigt weltweit 16 Produktions- und 20 Vertriebsgesellschaften (siehe Anlage 1).

Der Bau- und Holzarbeiter Internationale – BHI, als globalem Gewerkschaftsbund sind freie und demokratische Gewerkschaften mit Mitgliedern in der Bau- und Baumaterialienindustrie, der Holzindustrie sowie der Forstwirtschaft und verwandten Industriezweigen weltweit angegliedert. Die IG Metall ist die für Faber-Castell zuständige Branchengewerkschaft am Hauptsitz des Unternehmens in Deutschland und ist Mitglied im BHI.

Faber-Castells Entwicklung vom mittelständischen Betrieb zum weltweit agierenden Unternehmen spiegelt die zunehmende Globalisierung und die Internationalisierung des Handels mit Gütern wieder. Die Kernwerte des Unternehmens sind Kompetenz und Tradition, herausragende Qualität, Innovation und Kreativität sowie soziales und ökologisches Engagement.

Faber-Castell stellt sich der sozialen und ethischen Verantwortung, die sich aus der Globalisierung des Unternehmens und seiner Märkte ergibt. Deshalb verpflichtet sich Faber-Castell in seinen Produktions- und Vertriebsgesellschaften weltweit Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sicher zu stellen, die mindestens den Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) entsprechen, die auf ihre Geschäftstätigkeiten Anwendung finden.

2. Die Faber-Castell Sozialcharta:

Faber-Castell verpflichtet sich, die folgenden Standards und Empfehlungen einzuhalten:

2.1 Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangs- oder Pflichtarbeit geben (ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105). Arbeitnehmer/innen dürfen nicht gezwungen werden, eine „Kaution“ zu hinterlegen oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

2.2 Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung wird gewährleistet, ungeachtet der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale (ILO-Übereinkommen Nr. 100 und 111). Alle Arbeitnehmer erhalten gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

2.3 Keine Kinderarbeit

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur Arbeitnehmer/innen eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (ILO-Übereinkommen Nr. 138). Kinder unter 18 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 (ILO-Übereinkommen Nr. 182).

2.4 Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller Arbeitnehmer/innen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, wird anerkannt (ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98).

Arbeitnehmervertreter/innen dürfen nicht diskriminiert werden und haben Zugang zu all den Arbeitsplätzen, wie dies die Ausübung ihrer Vertretungsfunktion erfordert (ILO-Übereinkommen Nr. 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit der Gewerkschaften einnehmen und deren Aktivitäten hinsichtlich einer gewerkschaftlichen Organisation der Beschäftigten gegenüber offen sein.

2.5 Angemessene Löhne

Löhne und andere Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlichen oder den für die Industrie geltenden Mindeststandards entsprechen.

Lohnabzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden Arbeitnehmer/innen sind nicht gestattet, außer wenn diese durch nationale Gesetze begründet sind. Alle Arbeitnehmer/innen erhalten in ihrer Sprache schriftliche und verständliche Informationen über ihren Lohn vor Arbeitsaufnahme und eine schriftliche Aufschlüsselung ihres Lohns bei jeder Auszahlung.

2.6 Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit ist im Einklang mit den geltenden Gesetzen oder nationalen Tarifverträgen für jede Branche festzulegen. Alle Arbeitnehmer sollen mindestens einen Tag pro Woche Ruhezeit haben.

2.7 Arbeitssicherheit und anständige Arbeitsbedingungen

Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird gewährleistet und durch eine betriebliche Arbeitsschutzorganisation („Health and Safety Committee“) realisiert. Optimale Gesundheits- und Sicherheitspraktiken werden unter Berücksichtigung des aktuellen Wissenstandes der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren gefördert.

2.8 Beschäftigungsbedingungen werden festgelegt

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmer/innen hinsichtlich der nationalen Arbeitsgesetzgebung und der Regelungen zum sozialen Schutz auf der Grundlage eines regulären Beschäftigungsverhältnisses werden eingehalten. Das Beschäftigungsverhältnis soll in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.

3 Vertragsnehmer, Subunternehmer und Zulieferer

Faber-Castell strebt an, nur mit Vertragsnehmern, Subunternehmern und Zulieferern zusammenzuarbeiten, die die oben aufgeführten Standards und Empfehlungen (Ziffer 2) anerkennen und selbst umsetzen. Bei Vertragsgestaltungen mit Zulieferern wird Faber-Castell eine Selbstauskunft der Zulieferer in die Lieferantenbewertung aufnehmen. Darüber hinaus werden die Einkaufsverantwortlichen entsprechend qualifiziert. Langfristig besteht die Absicht, das interne, mehrstufige Monitoringverfahren auch auf die Zulieferer zu übertragen.

4 Umsetzung

4.1 Kommunikation:

Die Vereinbarung („Faber-Castell Sozialcharta“) wird allen Mitarbeitern in den jeweiligen Sprachen zugänglich gemacht. Die Umsetzungsergebnisse werden durch geeignete Kommunikationsmedien intern und extern kommuniziert (z.B. Faber-Castell Newsletter, Homepage).

4.2 Mehrstufiges Monitoringverfahren:

Das mehrstufige Monitoringverfahren beinhaltet eine Selbstauskunft jeder Gesellschaft, interne und externe Audits.

- Selbstauskunft:

Jede Gesellschaft füllt alle zwei Jahre einen „Fragebogen zur Selbstauskunft“ (siehe Anlage 2) aus, der alle Punkte der Sozialcharta abdeckt.

- Interne Audits:

Die Einhaltung der Sozialcharta wird jährlich durch interne „Management Representatives“ überwacht, deren Auditorergebnisse in Faber-Castells integriertes Management-System (FABIQUS) einfließen.

- Externe Audits:

Ein Überwachungsausschuss („Monitoring Committee“), paritätisch besetzt mit Faber-Castell Vertretern und IG Metall/BHI-Vertretern, überwacht die Umsetzung der Vereinbarung. Der Ausschuss trifft sich mindestens alle 2 Jahre und hält seine Sitzungen an den Orten der Produktions- und Vertriebsgesellschaften ab. Die BHI kann den lokalen Gewerkschaften am Standort ermöglichen, an den Sitzungen des Monitoring Committees teilzunehmen. Die Beteiligten erhalten alle zur Durchführung ihres Mandats notwendigen Informationen. Faber-Castell trägt die Kosten des externen Audits.

4.3 Konfliktregelung:

Jede Produktions- und Vertriebsgesellschaft ist für die Einhaltung der Vereinbarung verantwortlich. Konfliktfälle, die nicht vor Ort gelöst werden können, werden an den Überwachungsausschuss überwiesen, der den Sachverhalt prüft und entsprechende Maßnahmen vorschlägt.

4.4 Laufzeit und Gültigkeit

Diese 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.

Diese Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 03. März 2000.

Stein, den 01. Oktober 2008

A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand

Bau- und Holzarbeiter Internationale, BHI