



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM
www.bwint.org

Building and Wood Workers' International - BWI
Bau- und Holzarbeiter Internationale - BHI
Byggnads- och Träarbetar-Internationalen - BTI
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois - IBB
Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera - ICM

Wilkhahn

Internationale Rahmenvereinbarung über soziale Verantwortung und Förderung von Arbeitnehmerrechten (IFA, International Framework Agreement)

*Zwischen der Geschäftsführung der Firma Wilkhahn
 Wilkening und Hahne GmbH + Co. KG
 Fritz-Hahne-Str. 8
 31848 Bad Münder*

*und der Industriegewerkschaft Metall Deutschland
 Bau- und Holzarbeiter Internationale - BHI*

wird die folgende Vereinbarung getroffen:

Präambel

Wilkhahn ist ein weltweit führendes Unternehmen in der Büro- und Objektmöbelbranche, mit Sitz in Deutschland, Zweigwerken in Spanien und Australien, Vertriebsgesellschaften weltweit und Lizenzpartnern in Japan, Marokko und Südafrika (siehe Anlage 1).

Wilkhahn stellt sich den ökologischen Erfordernissen und der sozialen und ethischen Verantwortung, die sich aus der Globalisierung des Unternehmens und der Märkte ergeben.

Die Bau- und Holzarbeiter Internationale – BHI, als globale Gewerkschaftsorganisation schließt freie und demokratische Gewerkschaften in der Bau- und Baumaterialienindustrie, der Holzindustrie sowie der Forstwirtschaft und verwandten Industriezweigen weltweit zusammen. Die IG Metall ist die für Wilkhahn zuständige Branchengewerkschaft am Hauptsitz des Unternehmens in Deutschland und ist Mitglied im BHI.

Mit dieser Vereinbarung verpflichtet sich Wilkhahn, in seinen Produktions- und Vertriebsunternehmen weltweit Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sicher zu stellen, die mindestens den Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) entsprechen. Wilkhahn verpflichtet sich außerdem, mit seinen Lizenzpartnern und Zulieferer Vereinbarungen zur Einhaltung dieser Prinzipien zu treffen.

§ 1 Grundlegende Ziele

1. Freie Wahl der Beschäftigung

Es darf keine Zwangs- oder Pflichtarbeit geben (IAO-Übereinkommen Nr. 29 und Nr. 105). Ebenso duldet Wilkhahn keine Form der Schuldknechtschaft oder Häftlingsarbeit. Arbeitnehmer/innen dürfen nicht gezwungen werden, ihren Pass, Kennkarte oder Wertsachen abzugeben.

2. Verbot von Kinderarbeit

Wilkhahn duldet keine Kinderarbeit. Es werden nur Mitarbeiter/innen beschäftigt, die älter als 15 Jahre sind und das Pflichtschulalter überschritten haben (IAO-Übereinkommen Nr. 138).

Kinder unter 18 Jahren dürfen keine Beschäftigungen ausführen, die auf Grund ihrer Natur oder den Umständen, unter denen sie ausgeführt werden, der Gesundheit, Sicherheit oder Moral der Kinder schaden (IAO-Übereinkommen Nr. 182).

3. Keine Diskriminierung

Wilkhahn verpflichtet sich, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu gewährleisten und jegliche Diskriminierung zu unterlassen.

Eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeiter/innen wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, der Religion, der Staatsangehörigkeit, einer Behinderung, der politischen Meinung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, der sexuellen Ausrichtung oder des Alters darf nicht erfolgen (IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111).

Körperliche Misshandlungen, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind verboten.

4. Vereinigungsrecht / Rolle der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen

Das Grundrecht aller Arbeitnehmer/innen, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen wird anerkannt (IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98).

Wilkhahn und die Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmer / -innenvertretungen arbeiten offen und im Geiste einer konstruktiven, kooperativen Konfliktbewältigung zusammen.

Der Arbeitgeber soll eine positive Haltung gegenüber der Arbeit der Gewerkschaften einnehmen und deren Aktivitäten hinsichtlich einer gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer/innen gegenüber offen sein.

Arbeitnehmervertreter/innen dürfen nicht diskriminiert werden und haben Zugang zu allen Arbeitsplätzen, wie dies die Ausübung ihrer Vertreterfunktion erfordert (IAO-Übereinkommen Nr. 135 und Empfehlung Nr. 143).

5. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wilkhahn gewährleistet eine sichere, hygienische und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung. unter Berücksichtigung der neuesten arbeitsmedizinischen Erkenntnisse und etwaiger spezieller Gefahren.
Dies wird durch eine betriebliche Arbeitsschutzorganisation, einschließlich der Einrichtung von betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsausschüssen, umgesetzt. (IAO-Übereinkommen Nr. 155).

6.Arbeitszeit

Wilkhahn stellt die Einhaltung der jeweiligen nationalen Regelungen und Tarifvereinbarungen zur Arbeitszeit und zum bezahlten Urlaub sicher. Die Arbeitszeiten dürfen den Belastungsgrenzen nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen nicht widersprechen. Alle Arbeitnehmer/innen sollen mindestens einen Tag pro Woche Ruhezeit haben.

7.Vergütung

Die Vergütung und die sonstigen Leistungen (Sozialleistungen, Urlaub u.a.) tragen dem Grundsatz der Fairness Rechnung und entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen, gesetzlichen und tariflichen Normen.
Alle Mitarbeiter/innen erhalten vor Arbeitsaufnahme in ihrer Sprache eine schriftliche und verständliche Information über ihre Vergütung und über die Aufschlüsselung ihres Lohnes.
Alle Arbeitnehmer/innen erhalten gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Lohnabzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden Arbeitnehmer/innen sind nicht gestattet, außer wenn diese durch nationale Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen begründet sind.

8.Umweltschutz

Die Produkte, Herstellungsverfahren und Dienstleistungen von Wilkhahn sollen ein höchst mögliches Maß an Umweltverträglichkeit aufweisen. Der Schutz der Umwelt und die Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen ist wesentliches Unternehmensziel aller Wilkhahn-Gesellschaften.

9.Beschäftigungsverhältnisse

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.
Wilkhahn strebt an, Leiharbeit (Beschäftigungen über Dritte) auf ein Minimum zu beschränken (IAO Empfehlung 198).

§ 2 Einbeziehung von Zulieferern und Partnern

Wilkhahn erwartet von seinen Zulieferern und Partnern, vergleichbare Grundsätze anzuwenden und sieht darin eine wichtige Basis für eine dauerhafte Geschäftsbeziehung.

Wenn Zulieferer und Partner die Inhalte dieser Erklärung nicht einhalten, prüft Wilkhahn den Sachverhalt und führt die seinen Möglichkeiten entsprechende Maßnahmen durch.

Bei der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen und bei der Vergabe von Aufträgen, wird die Akzeptanz dieser Vereinbarung Voraussetzung. Bei Vertragsgestaltungen mit Zulieferern wird Wilkhahn eine Selbstauskunft der Zulieferer in die Lieferantenbewertung aufnehmen. Darüber hinaus werden die Einkaufsverantwortlichen entsprechend qualifiziert.

§ 3 Durchführung

Für die Einhaltung der Grundsätze sind die Geschäftsführungen der jeweiligen Gesellschaften verantwortlich.
Die Vereinbarung wird den Mitarbeiter/innen aller Standorte in ihrer jeweiligen Landessprache bekannt gemacht.

Wilkhahn benennt einen Managementbeauftragten für diese Vereinbarung.

1.Überwachungsverfahren

Die folgenden Verfahren dienen der Überwachung und Einhaltung dieser Vereinbarung (s.a. Anlage 2).

Selbstauskunft

Jede Gesellschaft, alle Zulieferer und Lizenzpartner füllen einen „Fragebogen zur Lieferantenselbstauskunft“ aus, der alle Punkte dieser Vereinbarung abdeckt.

Diese Lieferantenselbstauskunft wird mindestens alle drei Jahre wiederholt.

Interne Audits

Die Einhaltung dieser Vereinbarung wird alle drei Jahre durch interne Audits der Wilkhahn Gesellschaften überwacht. Das Ergebnis wird an den Managementbeauftragten des Unternehmens berichtet.

Externe Audits

Ein Überwachungsausschuss (Monitoring Committee), paritätisch besetzt aus Vertretern der Geschäftsführung der Wilkhahn, Wilkening und Hahne GmbH + Co. KG, des Betriebsrates und der IG Metall und der BHI überwacht die Umsetzung der Vereinbarung.

Der Ausschuss trifft sich jährlich unter Einbeziehung der lokalen Partner.

Alle drei Jahre wird ein Audit bei einer Wilkhahn Gesellschaft, einem Lizenzpartner oder einem Zulieferer durchgeführt. Der BHI kann den lokalen Gewerkschaften am Standort ermöglichen, an den Sitzungen des Monitoring Committees teilzunehmen. Die Beteiligten erhalten alle zur Durchführung ihres Mandates notwendigen Informationen. Wilkhahn trägt die Kosten des externen Audits.

2.Konfliktregelung

Konfliktfälle, die nicht vor Ort gelöst werden können, werden an den Überwachungsausschuss überwiesen, der den Sachverhalt prüft und entsprechende Maßnahmen vorschlägt.

3.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.

Bad Münders, den Geschäftsführung Betriebsrat

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand Bau- und Holzarbeiter Internationale,BHI

Anlagen:

Anlage 1: Übersicht Wilkhahn produzierende Gesellschaften und Wilkhahn Lizenzpartner

Anlage 2: Durchführung Überwachungsverfahren