

VEREINBARUNG

Zwischen

WIENERBERGER AKTIENGESELLSCHAFT
A-1100 Wien, Wienerbergstraße 11

einerseits und dem

EURO-BETRIEBSRAT der
WIENERBERGER AKTIENGESELLSCHAFT
A-1100 Wien, Wienerbergstraße 11

andererseits

wird zur

Förderung und zum Schutz der Arbeitnehmerrechte

nachfolgendes vereinbart:

Wienerberger ist eine in 28 Ländern in Europa, Nordamerika und Asien im Bereich der Baustoffindustrie tätige Unternehmensgruppe. Derzeit beschäftigt die Gruppe mehr als 11.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in 214 Produktionswerken sowie in Vertrieb und Verwaltung.

Die Wienerberger Gruppe ist sich ihrer Verantwortung in allen Marktregionen bewusst und hat sich dem Grundsatz des nachhaltigen Wirtschaftens verpflichtet. Für Wienerberger sind sozialer Fortschritt, Umweltschutz und Ressourcenschonung wesentliche Aufgaben, die das Handeln der Gruppe langfristig bestimmen.

Um dies für die tägliche Arbeit umsetzbar und überprüfbar zu machen, konkretisieren Wienerberger und der Euro-Betriebsrat der Wienerberger Gruppe in dieser Sozialcharta, was in der Unternehmensgruppe unter „*Förderung und Schutz der Arbeitnehmerrechte*“ zu verstehen ist. Dazu gehören unter anderem die Einhaltung der einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf, die im Wesentlichen in der Anlage *Sozialcharta* aufgeführt sind, sowie die Ratifizierung der *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (proklamiert am 07.12.2000 in Nizza).

Die Wienerberger Gruppe stellt sich der sozialen und ethischen Verantwortung, die sich aus der Globalisierung des Unternehmens und der Märkte ergibt. Deshalb verpflichtet sie sich in ihren Herstellungs- und Vertriebsunternehmen weltweit Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen anzustreben, die mindestens den Erfordernissen von vereinbarten Tarifverträgen und/oder der nationalen Gesetzgebung entsprechen. Die Herstellungs- und Vertriebsunternehmen der Gruppe müssen auch die Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) einhalten, die auf ihre Geschäftstätigkeiten Anwendung finden. Das bedeutet zum Beispiel das Verbot von Kinderarbeit und das Recht der Arbeitnehmer Gewerkschaften ihrer Wahl beitreten und an freien Tarifverhandlungen teilnehmen zu können.

Die Wienerberger Gruppe verpflichtet sich demzufolge, die in der Anlage aufgeführten Standards und Empfehlungen der *Sozialcharta* einzuhalten.

Ein Ausschuss überwacht die Umsetzung der Vereinbarung. Dieser Überwachungsausschuss (*Monitoring Committee*) wird paritätisch mit Vertretern von Wienerberger und des Euro-Betriebsrates von Wienerberger besetzt. Als Kontaktadresse für den Ausschuss dient das Büro des Euro-Betriebsratsvorsitzenden und wird in den Veröffentlichungen der oder über die *Sozialcharta* stets angegeben. Der Ausschuss trifft sich mindestens alle 2 Jahre und soll möglichst seine Sitzungen an den Orten der Herstellungs- und Vertriebsfirmen abhalten.

Die Mitglieder des *Monitoring Committee* erhalten alle zur Durchführung ihrer Aufgabe notwendigen Informationen. Die Konzernleitung der Wienerberger berichtet dem Euro-Betriebsrat mindestens einmal jährlich anlässlich seiner Sitzung über den Stand der Umsetzung und Einhaltung der *Sozialcharta* in der Wienerberger Gruppe.

Straßburg, 11. Oktober 2001

Vorstand der
Wienerberger AG

Euro-Betriebsrat der
Wienerberger AG

Gesehen:
Internationaler Bund der
Bau- und Holzarbeiter

Anlage

zur Vereinbarung zwischen Wienerberger AG und dem Euro-Betriebsrat der Wienerberger AG

SOZIALCHARTA

1. Freie Wahl der Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft und unfreiwillige Gefängnisarbeit, eingesetzt werden (IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105).

2. Keine Diskriminierung in der Beschäftigung

Alle Arbeitnehmer genießen gleiche Chancen und gleiche Behandlung, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft oder sonstiger Unterscheidungsmerkmale. (IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111).

Gleichzeitig bekämpft Wienerberger die soziale Ausgrenzung .

3. Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit darf nicht eingesetzt werden. Es dürfen nur Arbeitnehmer über dem schulpflichtigen Alter (Mindestalter 15 Jahre) beschäftigt werden (IAO-Übereinkommen Nr. 138).

Kinder unter 18 Jahren dürfen keine Arbeit ausführen, bei der ihre körperliche, geistige Gesundheit oder Sicherheit und Moral gefährdet werden könnte. (IAO-Übereinkommen Nr. 182).

4. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen

Alle Arbeitnehmer sind berechtigt, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten sowie kollektiv zu verhandeln (IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98). Die Wienerberger verpflichtet sich daher, sich den Bemühungen zur gewerkschaftlichen Erfassung seiner Beschäftigten nicht zu widersetzen und gewährleistet, dass die Arbeitnehmervertreter nicht diskriminiert werden und den für die Erfüllung ihrer Vertretungsfunktionen erforderlichen Zugang zu allen Betriebstätten erhalten. (IAO-Übereinkommen Nr. 135 und Empfehlung Nr. 143).

5. Zahlung ausreichender Vergütungen

Die Arbeitnehmer beziehen für gleichwertige Arbeit im betreffenden Gewerbe oder Industriezweig in der Region, in der die Arbeit ausgeführt wird, Löhne/Gehälter und Leistungen für eine normale Arbeitswoche in einer Höhe, die den Lebensunterhalt sichert. Die Arbeitnehmer beziehen nicht weniger als das gesetzliche und/oder tarifliche Mindesteinkommen.

Unter keinen Umständen werden ohne die ausdrückliche Zustimmung der betreffenden Arbeitnehmer Abzüge vom Einkommen vorgenommen, es sei denn, dass diese nach dem nationalen Recht zulässig sind.

6. Keine übermäßige Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist nicht länger als die Höchstarbeitszeit gemäß der entsprechenden nationalen Gesetzgebung, den nationalen Abkommen oder tariflichen Bestimmungen des Industriezweigs.

7. Angemessene Arbeitsbedingungen

Es wird eine sichere, hygienische und nachhaltige Arbeitsumgebung bereitgestellt (IAO-Übereinkommen Nr. 155). Es wird eine optimale Praxis bezüglich des Arbeitsschutzes gefördert, Sicherheitsausrüstungen und –ausbildung werden bereitgestellt und spezifische Gefahren wie gifthaltige und sonstige gesundheitsgefährdende Materialien werden nach Möglichkeit vermieden. Je nach Möglichkeit werden ungefährliche Alternativen angewendet oder genutzt.

Die bei der Durchführung der Arbeiten vorherrschenden Arbeitsumstände dürfen kein Risiko für die körperliche oder geistige Gesundheit darstellen.

Es dürfen keine Arbeiten durchgeführt werden, die gesetzeswidrig sind und/oder gegen einschlägige Sicherheitsbestimmungen verstoßen.

8. Festes Beschäftigungsverhältnis

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern nach dem Arbeitsrecht oder der Gesetzgebung über soziale Sicherheit und den Vorschriften aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis sind einzuhalten.

Die Wienerberger Gruppe beschäftigt keine illegalen Arbeitnehmer.

9. Schlussbestimmungen

Die Wienerberger Gruppe wird in allen Arbeitsstätten schriftliche und mündliche Informationen über dieses Abkommen vermitteln. Jeder Mitarbeiter erhält ein Exemplar in seiner Landessprache.

Arbeitnehmersvertretungen haben das Recht in Belegschaftsversammlungen über die *Sozialcharta* zu informieren und ihnen bekannt gewordene Verstöße an den Euro-Betriebsrat der Wienerberger weiterzuleiten. Arbeitnehmer und Arbeitnehmersvertreter, die ihnen bekannt gewordene Verstöße gegen diese *Sozialcharta* weitergeben, dürfen dafür nicht gemäßregelt werden.

Zur Verwirklichung der Zielsetzungen und Vorhaben in diesem Dokument werden die Wienerberger und der Euro-Betriebsrat der Wienerberger unabhängig von der Arbeit des *Monitoring Committee* einen fortführenden Dialog aufnehmen und regelmäßig sowie nach Bedarf zusammentreten, um die Umsetzung dieses Abkommens sowie gemeldete Verletzungen seiner Bestimmungen zu prüfen.

Beide Parteien vereinbaren, dass Meinungsverschiedenheiten aus der Auslegung oder Umsetzung dieses Abkommens gemeinsam geprüft werden, damit den entsprechenden Parteien Empfehlungen gegeben werden können.