

# Die soziale Verantwortung der Unternehmen und der soziale Dialog in der europäischen Zuckerindustrie

DER VERHALTENSKODEX ALS ZEICHEN FÜR VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN IN DER ZUCKERINDUSTRIE







Vier Jahre nach dem Appell des Gipfels von Lissabon ist die soziale Verantwortung der Unternehmen zu einem zentralen Instrument der europäischen sozialpolitischen Agenda geworden.

Die soziale Verantwortung der Unternehmen ist ein echter unternehmerischer Ansatz für eine nachhaltige Entwicklung und vervollständigt die zur Verfügung stehende Auswahl der Instrumente der Sozialpolitik, ohne jedoch die Rechtsvorschriften und den sozialen Dialog zu ersetzen oder an deren Stelle zu treten. Sie ermöglicht es den Unternehmen, progressive Ansätze zu verfolgen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Die Billigung einer Politik für die soziale Verantwortung durch das Unternehmen entwickelt sich in einem von einem offenen Dialog und der Interaktion mit den beteiligten Parteien geprägten, dynamischen Prozess.

Im Rahmen der Aktivitäten ihres Ausschusses für den sektoralen Dialog haben die Sozialpartner einen Verhaltenskodex für die soziale Verantwortung der Unternehmen in der europäischen Zuckerindustrie ausgehandelt und beschlossen. Im Februar 2004 billigte der Ausschuss den ersten gemeinsamen Bericht über die Anwendung des Verhaltenskodex.

Ziel der vorliegenden Veröffentlichung ist es, auf einfache Weise ein Bild des Verhaltenskodex zu vermitteln und hierzu auf einige der rund fünfzig Beispiele für gute Verfahrenspraktiken hinzuweisen, die als Anregungsquelle für den Austausch und für herausragende Leistungen dienen sollen.

Zu einem Zeitpunkt, zu dem die Erweiterung der Europäischen Union auf 25 Mitgliedstaaten Wirklichkeit wird, ist diese Broschüre ein äußerst wichtiges Instrument für die Verbreitung der Grundsätze der sozialen Verantwortung der Unternehmen und für die Sichtbarkeit des durch den sektoralen sozialen Dialog geschaffenen zusätzlichen Wertes.

Brüssel, den 28. April 2004

**Odile QUINTIN**  
Generaldirektorin  
Generaldirektion Beschäftigung und Sozialpolitik  
der Europäischen Kommission \*

\* Aus dem französischen ins deutsche übersetzt.

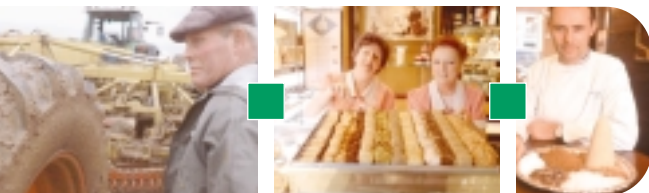
# Die beiden Sozialpartner



## DAS COMITE EUROPEEN DES FABRICANTS DE SUCRE



Das CEFS vertritt die Interessen der gesamten Zucker herstellenden Industrie der Europäischen Union der 25 (mit Ausnahme von Zypern, Estland, Luxemburg und Malta, die keinen Zucker herstellen) bei den europäischen und den internationalen Institutionen.



## EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM



EFFAT

Die EFFAT umfasst 128 nationale Gewerkschaften aus 37 europäischen Ländern, die rund 2 600 000 Mitglieder vertreten. Der Verband vertritt die Interessen des Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors.





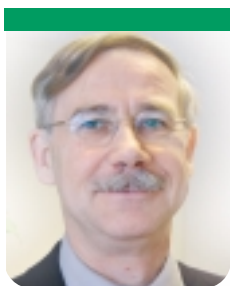
## **Johann MARIHART**

**Präsident des CEFS**

Die europäische Zuckerindustrie hat bereits seit einiger Zeit sowohl auf europäischer als auch auf Unternehmensebene Verpflichtungen in Bezug auf die soziale Verantwortung der Unternehmen in ihre allgemeine Politik integriert. Wir beabsichtigen, unsere Anstrengungen in diesem Bereich fortzusetzen.

Vor dem Hintergrund der Globalisierung der Wirtschaft verpflichtet sich die europäische Zuckerindustrie, ihre Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit ihren Partnern zu verstärken. Ich beziehe mich insbesondere auf Arbeiten zu zwei zentralen Bereichen: den vom CEFS und der Internationalen Vereinigung Europäischer Zuckerrübenanbauer erstellten Umweltbericht sowie den Verhaltenskodex für die soziale Verantwortung der Unternehmen, der in Zusammenarbeit mit der EFFAT, der Europäischen Gewerkschaftsföderation für den Landwirtschafts-, Nahrungsmittel- und Tourismussektor, aufgestellt wurde.

Die Beteiligten des sozialen Dialogs haben sich angesichts der Reform der Zuckermarktordnung darauf geeinigt, ihre Anstrengungen in einer konstruktiven und verantwortlichen Weise zu bündeln, um die Veränderungen der industriellen Landschaft zu bewältigen. Sie nutzen die Gelegenheit, im Rahmen dieser Broschüre noch einmal zu unterstreichen, wie wichtig es ist, dass eine ausreichende Wettbewerbsfähigkeit ihres Industriesektors gewahrt bleibt, damit dieser in vollem Umfang in der Lage ist, seiner Verantwortung gegenüber den verschiedenen Interessengruppen nachzukommen. In der Praxis können die von der europäischen Zuckerindustrie im Rahmen der sozialen Verantwortung der Unternehmen eingegangenen Verpflichtungen zufriedenstellend nur im Kontext einer wirtschaftlichen Lebensfähigkeit erreicht werden, die nicht durch radikale und plötzliche Änderungen des Verordnungs- und Marktumfeldes bedroht wird.

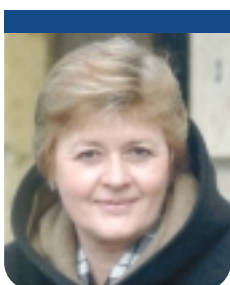


## **Harald WIEDENHOFER**

**Generalsekretär der EFFAT**

Der sicherlich wichtigste Aspekt des Engagements der europäischen Zuckerindustrie im Rahmen der sozialen Verantwortung der Unternehmen ist die Umsetzung des Verhaltenskodex auf der nationalen und der lokalen Ebene durch die Unternehmen in Zusammenarbeit mit den anderen Interessengruppen. Wir begrüßen diesen Ansatz, den wir als wesentlich für die Glaubwürdigkeit von freiwilligen Mindeststandards ansehen.

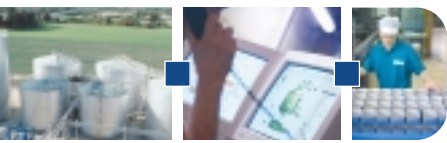
Wir begrüßen ebenfalls die konkreten, auf Unternehmensebene ergriffenen Maßnahmen für die Umsetzung des Verhaltenskodex. Sie fördern die Entwicklung von äußerst interessanten beispielhaften Verfahrensweisen, wie der im Februar 2004 vorgestellte Jahresbericht gezeigt hat.



## **Marianne NAGY**

**Vorsitzende der CEFS-Arbeitsgruppe für soziale Fragen**

Ausgehend von einer langen Tradition des sozialen Dialogs wissen die Beteiligten in der Zuckerindustrie, dass ein gutes Personalmanagement eine wichtige Rolle bei der Freisetzung von Energien für eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit spielt. Der Verhaltenskodex wird einen Rahmen für ein verantwortungsbewusstes Vorgehen darstellen, um den Beitrittsländern dabei zu helfen, ihre industriellen Kapazitäten an die Marktbedürfnisse anzupassen. Er wird auch dem sozialen Dialog im erweiterten Europa frischen Antrieb geben, indem er den neu hinzugekommenen EU-Mitgliedern eine neue, autonome Dimension bringt und indem er für ein Modell eines dynamischen sozialen Dialogs eintritt.



# Die Zuckerindustrie und der europäische soziale Dialog

## EIN SOZIALER DIALOG MIT EINER LANGEN TRADITION

Seit 1969, also seit über 30 Jahren, führen das CEFS und die EFFAT den sozialen Dialog gemeinsam. 1997 unterzeichnen die beiden Organisationen eine „Konvention“, in der die Regeln ihrer Arbeit definiert werden. 1999 wird durch die Schaffung des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog in der Zuckerindustrie die offizielle Anerkennung der Sozialpartner der Zuckerindustrie durch die Europäische Kommission förmlich besiegelt.

## Von den paritätischen Positionen...

### AUF DER SOZIALEN, WIRTSCHAFTLICHEN, POLITISCHEN EBENE

#### Die Sozialpartner nehmen Stellung in Bezug zu verschiedenen Fragen:

- > **Die Lehrlingsausbildung** - Sie empfehlen den Zuckergesellschaften, die im Bereich der Ausbildung unternommenen Anstrengungen aufrecht zu erhalten und immer dann, wenn dies möglich ist, weiterzuführen, um die Kompetenzen der Auszubildenden für den Arbeitsmarkt zu verbessern (November 1998 – November 2000).
- > **Die gemeinsame Marktorganisation** - Sie verweisen auf ihre Bedeutung für die Beschäftigung (November 1999).
- > **Alles außer Waffen** - Sie treten für eine erneute Bewertung des Systems für die Verwaltung der Einfuhren im Jahr 2005 ein (November 2000 - Februar 2001).
- > **Das Allgemeine Präferenzsystem** - Sie unterstreichen die Notwendigkeit, Ursprungsregeln zu definieren, die einen echten Mehrwert garantieren (November 2001).
- > **Soziale Verantwortung der Unternehmen** - Sie verpflichten sich, über das Konzept der sozialen Verantwortung der Unternehmen in der europäischen Zuckerindustrie nachzudenken (Dezember 2001).
- > **Die Erweiterung** - Sie bereiten sich auf die Auswirkungen der Erweiterung auf die Zuckerindustrie im Europa der 25 vor (Bratislava, November 2002).
- > **Die Ursprungsregeln** - Sie fordern einen spezifischen Ansatz für den Zuckersektor; um Zielsetzungen wie Transparenz, Fairness im Handel und einen echten Nutzen für die begünstigten Länder miteinander zu verbinden (April 2004).

Siehe die gemeinsame Website [www.eurosugar.org](http://www.eurosugar.org).



# Der sektorale Dialog in der europäischen Zuckerindustrie

## EINE KONSTANTE: „AUSTAUSCH UND KONZERTIERTE AKTIONEN ZU ALLEN FRAGEN VON GEMEINSAMEM INTERESSE“

Der europäische soziale Dialog tritt nicht an die Stelle des nationalen Dialogs, sondern ergänzt ihn. Seit 1969 beruht der soziale Dialog im Zuckersektor auf der gleichen Regel:

- Meinungsaustausch und abgestimmtes Handeln in Bezug auf alle Fragen von gemeinsamem Interesse.
- **Die Verhandlung bleibt Angelegenheit der nationalen Ebene.**

## ... bis zu den gemeinsam realisierten Projekten und den gemeinsamen Maßnahmen

### BERUFLICHE BILDUNG UND SICHERHEIT IN DEN ZUCKERFABRIKEN

- > **1991-1993:** Im Rahmen einer Enquête werden Informationen über die berufliche Bildung in der europäischen Zuckerindustrie erfasst.
- > **1993-1994:** Die Sozialpartner erarbeiten ein Video und drei Broschüren über die Sicherheit in Zuckerfabriken (Direktion, Meister, Mitarbeiter) mit Unterstützung durch das Force-Programm.
- > **1997-2000:** Die Sozialpartner entwickeln und verteilen an alle Zuckerfabriken ein interaktives Schulungsinstrument (siehe Seite 13).

### ANHÖRUNG ZUM THEMA „ALLES AUßER WAFFEN“

- > Im **Februar 2002** werden die Sozialpartner von der Kommission zu den wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der „**Alles außer Waffen**“- Initiative angehört. Es ist das erste Mal, dass ein sektoraler Ausschuss in Bezug auf eine Verordnung zu Handelsfragen konsultiert wird.

### KONFERENZ ZUR VORBEREITUNG AUF DIE ERWEITERUNG

- > Im **November 2002** kommen bei der **Konferenz von Bratislava** rund 80 Teilnehmer zusammen, die die Zuckerindustrie in den Beitrittsländern, die gewerkschaftlichen Partner und die Behörden vertreten. Eine spezifische Datenbank wird eingerichtet. Die Sozialpartner denken über die Einsetzung eines konstruktiven Dialogs in einem erweiterten Europa nach.



# SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN

## EINE NEUE ETAPPE IM EUROPÄISCHEN SOZIALEN DIALOG IN DER EUROPÄISCHEN ZUCKERINDUSTRIE

Im Februar 2003 unterzeichnen die Sozialpartner einen Verhaltenskodex

INKRAFTTRETEN: 1. JANUAR 2004

Dieser Verhaltenskodex deckt auf freiwilliger Basis acht Mindeststandards ab, die mit rund fünfzig Beispielen für gute Verfahrenspraktiken veranschaulicht werden.

Parallel zu den im Bereich der Umwelt durchgeführten Arbeiten bemühen sich die Sozialpartner darum, die Nachhaltigkeit der Zuckerindustrie auf der sozialen Ebene zu entwickeln<sup>(\*)</sup>.

Die europäische Zuckerindustrie erkennt an, dass die Unternehmen nicht nur für ihre Erzeugnisse verantwortlich sind, sondern auch für die Bedingungen, unter denen sie hergestellt werden, und leitet deshalb einen dynamischen Prozess ein, der alle sozialen Aspekte abdeckt.

*"Das Bestreben der europäischen Zuckerindustrie ist es, durch die Einbindung der sozialen Verantwortung in alle ihre Aktivitäten einen zusätzlichen menschlichen und sozialen Wert zu schaffen" (\*\*).*

(\*) Siehe den von den Umweltpartnern des CEFS und der Internationalen Vereinigung Europäischer Zuckerrübenanbauer (CIBE) erarbeiteten Bericht mit dem Titel „Environmental report - Beet growing and sugar production in Europe“, der im Februar 2003 veröffentlicht wurde.

(\*\*) Siehe Einleitung des Verhaltenskodex.





COMITE EUROPEEN DES  
FABRICANTS DE SUCRE  
182, avenue de Tervuren  
1150 - Brüssel  
Tel. 322/762 07 60  
www.cefs.org



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD,  
AGRICULTURE AND TOURISM  
38, rue Fossé-aux-Loups  
1000 - Brüssel  
Tel. 322/218 77 30  
www.effat.org

# Soziale Verantwortung der Unternehmen in der europäischen Zuckerindustrie

## VERHALTENSKODEX

### I - EINLEITUNG

Die soziale Verantwortung der Unternehmen in der europäischen Zuckerindustrie ist ein Rahmeninstrument, das es dem Zuckersektor auf einer freiwilligen Grundlage ermöglicht, gezielt die Entwicklung der Sozialstandards sowie die Einhaltung der Grundrechte zu fördern. Durch dieses Instrument erkennen wir die zunehmende Bedeutung der sozialen Verantwortung der Unternehmen an und verpflichten uns dazu, die ganze Nachhaltigkeit der Zuckerindustrie zu entwickeln und verstärken<sup>(1)</sup>. Als Industrie tragen unsere Unternehmen Verantwortung nicht nur für ihre Produkte und Dienstleistungen, sondern auch für die Bedingungen, unter denen diese hergestellt werden.

Bereits seit vielen Jahren unterstützt die europäische Zuckerindustrie durch die Anwendung einer ganzen Reihe von Maßnahmen, die deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen, ein europäisches Sozialmodell, zu dessen wichtigsten Elementen die Beteiligung der Arbeitnehmer im Rahmen des Sozialen Dialogs auf allen Ebenen gehört.

Deshalb haben sich die Sozialpartner der Zuckerindustrie für eine gemeinsame Initiative zur sozialen Verantwortung der Unternehmen entschieden.

Der neue Rahmen der sozialen Verantwortung der Zuckerindustrie geht jetzt noch darüber hinaus und setzt freiwillige Mindeststandards in einer Reihe von Bereichen

wie Menschenrechte, Ausbildung und Schulung, Gesundheit und Sicherheit, Bezahlung und Arbeitsbedingungen, Umstrukturierung und dem Verhältnis zwischen den Sozialpartnern fest.

Darüber hinaus wurde dieses Rahmeninstrument geschaffen, um innerhalb der gesamten europäischen Zuckerindustrie den Erfahrungsaustausch zu fördern und eine Inspirationsquelle für die Anregung zur Entwicklung guter Verfahrenspraktiken zu schaffen.

Und schließlich positioniert es die europäische Zuckerindustrie deutlich in Bezug auf die verschiedenen Interessengruppen, seien es die Arbeitnehmer, die Verbraucher, die Kunden, die Aktionäre, die Zulieferer, die Verwaltungs- und Finanzbehörden, die Europäische Kommission oder die Welthandelsorganisation.

Das Bestreben der europäischen Zuckerindustrie ist es, durch die Einbindung der sozialen Verantwortung in alle ihre Aktivitäten einen zusätzlichen menschlichen und sozialen Wert zu schaffen.

Dieser Ansatz beruht auf einer ganzheitlichen Sicht, auf Transparenz und auf einem offenen Dialog mit den Interessengruppen, und könnte sich auch auf weitere Themen und Entwicklungen der sozialen Verantwortung der Unternehmen beziehen.

(1) In diesem Kontext repräsentiert die europäische Zuckerindustrie die Mitglieder des CEFS, die in den Ländern angesiedelt sind, in denen das CEFS vertreten ist, im Rahmen des Aktivitätsbereichs des CEFS.

## II - MINDESTSTANDARDS

Die Mitglieder des CEFS in den Ländern, in denen das CEFS vertreten ist, verpflichten sich zur Einhaltung der nachstehenden Mindeststandards und gegebenenfalls zur Unterstützung dieser Standards über den Tätigkeitsbereich hinaus, für den das CEFS beauftragt ist. Diese freiwilligen Standards mit allgemeiner Gültigkeit bleiben in den meisten Fällen hinter den de facto in der Union angewandten Standards zurück. Die Einhaltung dieser Standards kann kein stichhaltiger Grund sein für eine Senkung von präexistenten Standards, im Gegenteil.

### I. MENSCHENRECHTE

Die europäische Zuckerindustrie beachtet die grundlegenden Prinzipien und die Rechte bei der Arbeit, wie sie von der IAO in der allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen zu den Menschenrechten und in den europäischen Rechtsvorschriften definiert wurden.

Die europäische Zuckerindustrie:

- a) respektiert die Vereinigungsfreiheit und damit das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu bilden und sich diesen anzuschließen, einschließlich für die Arbeitnehmervertreter das Recht auf den Zugang zum Unternehmen (IAO-Übereinkommen 87).
- b) erkennt das Recht auf Kollektivverhandlungen effektiv an, sowie gewährt den Arbeitnehmervertretern Erleichterungen, die geeignet sind, ihnen die rasche und wirksame Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen (IAO-Übereinkommen 98 und 135).
- c) bestätigt, dass den Arbeitnehmern und ihren Vertretern

aus der Wahrnehmung dieser Rechte keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erwachsen dürfen.

- d) setzt keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ein (IAO-Übereinkommen 29).
- e) ist gegen Kinderarbeit (IAO-Übereinkommen 182) und erfüllt das IAO-Übereinkommen 138 bezüglich des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung.
- f) ist gegen Diskriminierung, ob in Bezug auf die soziale oder nationale Herkunft, auf Religion, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Alter, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politische Zugehörigkeit, und verpflichtet sich, im Besonderen die Gleichheit der Chancen und der Behandlung von Männern und Frauen zu fördern (IAO-Übereinkommen 100 und 111 – Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 – Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 und Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000).

### 2. AUSBILDUNG, SCHULUNG UND LEBENSLANGES LERNEN

Die europäische Industrie strebt danach, den Arbeitnehmern die bestmöglichen Qualifikationen und Kenntnisse zu vermitteln, um ihr persönliches Potential bestmöglich zu entwickeln. Damit trägt sie zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bei.

Sie führt besondere Schulungen durch im Bereich technischer Aspekte des Produktionsverfahrens, als auch hinsichtlich Fragen der Gesundheit und der Sicherheit bei der Arbeit sowie zu allen anderen relevanten Aspekten im Rahmen des Unternehmens.

Ausbildung und Schulung sind ein Bestandteil des Sozialen Dialogs in den Unternehmen. Vorschläge und Initiativen der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter zur Aus- und Weiterbildung sind willkommen und werden nach den nationalen Gepflogenheiten umgesetzt. Die europäische Zuckerindustrie empfiehlt den Unternehmen, immer dann, wenn es wirtschaftlich und sozial machbar ist, deutliche Anstrengungen zu unternehmen, um noch mehr Jugendlichen Praktika und Ausbildungsplätze anzubieten, um so ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

### 3. GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

Die europäische Zuckerindustrie misst dem Gesundheitsschutz und der Sicherheit ganz besondere Aufmerksamkeit bei. Die Zuckerindustrie ist deshalb bestrebt, Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer zu schaffen, die diesen ein menschengerechtes Arbeiten insbesondere ohne Risiken für ihre Gesundheit erlauben. Deshalb sorgt die Zuckerindustrie zusammen mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung, die sich an gesicherten Erkenntnissen und den besten Arbeitsschutzpraktiken orientiert: Alle Maßnahmen zugunsten einer Vorbeugung im Rahmen der Sicherheit und Gesundheit werden als vorrangig angesehen.

Die Zuckerindustrie wendet nicht nur die europäischen Rechtsvorschriften für Gesundheitsschutz und Sicherheit und insbesondere die Rahmenrichtlinie aus dem Jahr 1989 an, sondern geht in den meisten Fällen darüber hinaus.

In allen Zuckerfabriken werden spezifische, speziell auf die Zuckerindustrie zugeschnittene Schulungsprogramme, Sicherheitsverfahren und -politiken eingesetzt, die die spezifischen, mit dem Herstellungsverfahren verbundenen Gefahren berücksichtigen und der Prävention besondere Aufmerksamkeit beimessen.



## 4. VERHÄLTNIS ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN

Die Sozialpartner der europäischen Zuckerindustrie, die vom Comité Européen des Fabricants de Sucre (CEFS) und der Europäischen Föderation der Gewerkschaften des Lebens-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors (EFFAT) vertreten werden, sehen in einem konstruktiven sozialen Dialog mit den Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften auf allen Ebenen eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Wirken der Unternehmen. Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter fördert die Vertrauensbildung und damit die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Deshalb führt die europäische Zuckerindustrie auch auf der europäischen Ebene seit 1969 kontinuierlich einen europäischen sozialen Dialog durch, der von der Europäischen Kommission durch einen 1999 geschaffenen sektoriellen Ausschuss offiziell anerkannt wurde. Darüber hinaus haben die Sozialpartner gemeinsam eine Reihe von insbesondere die Sicherheit betreffenden Umfragen und

Schulungsprogrammen entwickelt. Sie werden ihre gemeinsame Arbeit fortsetzen und diesen Dialog weiterentwickeln. Auf der nationalen Ebene werden die geltenden Rechtsvorschriften hinsichtlich der Arbeitnehmervertretung und der Kollektivverhandlungen eingehalten, häufig wird sogar darüber hinausgegangen.

Die europäischen Rechtsvorschriften über die Unterrichtung und die Anhörung wurden in allen Unternehmen umgesetzt.

Im Rahmen der Erweiterung der Europäischen Union sprechen die Sozialpartner den Wunsch aus, dass - mit der Hilfe und der Unterstützung durch die Behörden - ein wirklich konstruktiver und verantwortlicher Dialog eingeleitet wird, dessen Ziel es ist, die Grundlagen eines erweiterten Europa zu legen, das in der Lage ist, soziales Modell und wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit für die Beitrittsländer miteinander zu verbinden.

## 5. GERECHTE BEZAHLUNG

Die in der Zuckerindustrie praktizierten Entgelte entsprechen den in branchen- oder industriespezifischen Tarifvereinbarungen und/oder rechtlichen Vorschriften vorgesehenen Mindestentgelten. Falls keine Tarifverträge oder Lohntabellen bestehen, sind sie ausreichend, um den Arbeitnehmern und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern, gemäß der Definition in der Grundsatzklärung über die Menschenrechte und der „Tripartite Declaration of Principles“ der internationalen

Arbeitsorganisation (Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit)<sup>(2)</sup>.

Um Diskriminierungen zu vermeiden, erkennt die europäische Zuckerindustrie Arbeitnehmern, die unter ähnlichen Arbeitsbedingungen arbeiten, eine gleiche Bezahlung für eine gleiche Arbeit zu (IAO-Übereinkommen 100 - Artikel 141 des EG-Vertrags - Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000).

## 6. ARBEITSBEDINGUNGEN

Die europäische Zuckerindustrie erfüllt die die Arbeitsbedingungen betreffenden europäischen Rechtsvorschriften und die branchen- oder industriespezifischen Standards für die Festlegung der Arbeitszeiten. Was die Arbeitszeit während der Kampagne betrifft, können besondere Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern

oder mit den Behörden bestehen. Wenn kein Standard existiert, können die Sozialpartner entsprechende Vereinbarungen abschließen; auf jeden Fall müssen die Arbeitsbedingungen mindestens gleichwertig mit den Arbeitsbedingungen sein, die von anderen vergleichbaren, im Land arbeitenden Unternehmen geboten werden.

## 7. UMSTRUKTURIERUNG

Auf europäischer Ebene kann im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs eine regelmäßige Unterrichtung und ein regelmäßiger Meinungs Austausch stattfinden und können - falls erforderlich - gemeinsame Schritte in Bezug auf alle Fragen in Zusammenhang mit der Gemeinschaftspolitik und den Gemeinschaftsrechtsvorschriften, wo sie wirtschaftliche oder soziale Auswirkungen für den Zuckersektor haben, unternommen werden.

Dieser Dialog erfüllt die nationalen und europäischen Rechtsvorschriften über die Unterrichtung und Anhörung und geht darüber hinaus. Da ein offener Dialog zwischen

Management und Arbeitnehmern Voraussetzung für ein Klima gegenseitigen Respekts und Vertrauens ist, werden die Arbeitnehmer und ihre Vertreter regelmäßig über die Lage der Unternehmen informiert und rechtzeitig in Bezug auf geplante Umstrukturierungen informiert und angehört.

Im Rahmen von Umstrukturierungen und Investitionsplänen, die soziale Auswirkungen im Sinne dieses Verhaltenskodex haben, verhält sich die europäische Zuckerindustrie sozialverantwortlich. Außerdem werden alle Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Personals unternommen.

(2) Art. 23 der Menschenrechtserklärung: „Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert.“ Erklärung der IAO: „Wages, benefits and conditions of work offered by multinational enterprises should not be less favourable to the workers than those offered by comparable employers in the country concerned“.

## 8. GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN UND WAHL DER ZULIEFERER

Die Zuckerindustrie erwartet von ihren Zulieferern sozialverantwortliches Handeln. Die professionellen Kriterien für die Wahl der Hauptzulieferer beinhalten eine Erwägung ihrer sozialen Verantwortung gemäß den Bestimmungen des Verhaltenskodex. Die europäische Zuckerindustrie wird deshalb dazu beitragen, den Begriff der „Sozialen Verantwortung der Unternehmen“ auf internationaler Ebene zu verbreiten, und sehen, ob sie einen konkreten Beitrag zur Bekämpfung der Kinderarbeit leisten kann.

Die europäische Zuckerindustrie unterstützt die durch europäische Rechtsvorschriften ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Betrug und Korruption im Rahmen der Handelsbeziehungen mit verschiedenen Ländern in der Welt <sup>(3)</sup>.

Im Rahmen der Unternehmensethik verpflichtet sie sich, die „OECD guidelines for multinational companies“ zu beachten, oder - über den CEFS-Tätigkeitsbereich hinaus - soweit wie möglich zu fördern <sup>(4)</sup>.

### III - BEGLEITUNG, AUSWERTUNG, AKTUALISIERUNG

1. Die EFFAT und das CEFS werden im Rahmen ihres Ausschusses für den sektoralen Dialog, die Begleitung der schrittweisen Umsetzung des vorliegenden Verhaltenskodex sowie die regelmäßige Aktualisierung der Beispiele für gute Verfahrenspraktiken sicherstellen.
2. Zu diesem Zweck werden die EFFAT und das CEFS eine gemeinsame Bewertung der Umsetzung des Verhaltenskodex auf der europäischen Ebene in Form eines jährlichen, das Kalenderjahr abdeckenden Berichts vornehmen, der jeweils im Februar des darauffolgenden Jahres im Rahmen des Ausschusses für den sektoralen Dialog bei einer speziell diesem Thema gewidmeten Sitzung vorgelegt werden wird.
3. Dieser jährliche Bericht wird auf der Grundlage der von den europäischen Sozialpartnern gesammelten Daten erstellt werden. Hierzu werden die EFFAT und das CEFS jedes Jahr eine Ad-hoc-Gruppe ernennen, deren Aufgabe es sein wird, diese Daten zu sammeln, zu verarbeiten und vorzulegen. Diese Ad-hoc-Gruppe wird sich für jede der beiden

Organisationen aus zwei Mitgliedern des sektoralen Ausschusses zusammensetzen.

4. Der Verhaltenskodex tritt am 1. Januar 2004 in Kraft. Das Jahr vor diesem Inkrafttreten wird der Vorbereitung der Umsetzung des Kodex gewidmet sein. Der erste Bericht wird im Februar 2004 vorgelegt werden und wird einen Überblick über die bis dahin erfolgten Maßnahmen und über die gemeinsam auf der europäischen Ebene eingerichteten Strukturen für die Weiterverfolgung geben, deren Ziel es ist, die Kommunikation und eine entsprechende Schulung zur Förderung des Verhaltenskodex sicherzustellen. Außerdem werden, falls erforderlich, die Beispiele für gute Verfahrenspraktiken aktualisiert werden.
5. Um eine gute Verbreitung und ein gutes Verständnis des Verhaltenskodex auf der nationalen Ebene sicherzustellen, wird er von den nationalen Delegationen in die verschiedenen europäischen Sprachen übersetzt werden. Maßgebend werden die französische, englische und deutsche Fassung sein.

Brüssel, den 7. Februar 2003



**Jean-Louis BARJOL**  
Generaldirektor  
CEFS



**Harald WIEDENHOFER**  
Generalsekretär  
EFFAT

(3) Verordnung (EG) Nr. 2501/2001 des Rates vom 10. Dezember 2001 über ein Schema allgemeiner Zollpräferenzen (ABl. L 346 vom 31. Dezember 2001), Verordnung (EG) Nr. 2007/2000 des Rates vom 18. September 2000 sowie die bilateralen Abkommen.

(4) Siehe Website der OECD: <http://www.oecd.org>





# Die Beispiele für gute Verfahrenspraktiken

## EINE INSPIRATIONSQUELLE AUF EUROPÄISCHER EBENE

Rund fünfzig Beispiele für gute Verfahrenspraktiken, die regelmäßig aktualisiert werden, zeigen positive Vorgehensweisen, die über die acht, im Verhaltenskodex definierten Mindeststandards hinausgehen. Sie stellen den dynamischen Teil des Verhaltenskodex dar und sollen als Inspirationsquelle und für den Austausch von herausragenden Praktiken dienen.

Zwei Beispiele sind das Ergebnis der Arbeit des Ausschusses für den sektoralen Dialog. Es handelt sich um die Entwicklung des Leonardo-Sets und um die „Alles außer Waffen“- Anhörung.

### DAS LEONARDO-SET

(Gesundheitsschutz und Sicherheit.)

Im Jahr 2000 wird ein Schulungsinstrument für die Sicherheit in Zuckerfabriken, das im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programms in elf Sprachen entwickelt wurde, an alle europäischen Zuckerfabriken verteilt. Dieses Instrument ist das Ergebnis einer dreijährigen gemeinsamen Arbeit und deckt alle Aspekte der Sicherheit in den Werkstätten ab - von der Ankunft der Zuckerrübe in der Fabrik bis zu dem Zeitpunkt, wenn der Zucker die Fabrik verlässt.



Das Instrument legt den Schwerpunkt auf **verantwortungsvolles Verhalten** und richtet sich an **alle in den Zuckerfabriken Tätigen**: Direktion, Meister, Mitarbeiter. Es kann während und außerhalb der Kampagne, von den ständig Beschäftigten ebenso wie von den Saisonarbeitern verwendet werden. Es wird nach wie vor in 60 % der europäischen Zuckerfabriken eingesetzt und wurde vor kurzem in Ungarn eingeführt.

### ALLES AUßER WAFFEN

(Verhältnis zwischen den Sozialpartnern)

Im Jahr 2001 werden die europäischen Sozialpartner offiziell von der Europäischen Kommission zu den sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der „Alles außer Waffen“-Verordnung angehört, durch die die Grenzen für unbegrenzte Zuckereinfuhren aus den 49 am wenigsten entwickelten Ländern geöffnet werden.

Nach dieser Anhörung wird die Umsetzung der Verordnung bis 2009 gestaffelt, wodurch eine drastische und schnelle Reduzierung der Produktion in der Europäischen Union und folglich die Schließung zahlreicher Fabriken vermieden wird. Die Kommission verpflichtet sich, dem Ministerrat 2005 einen Bericht über die Umsetzung vorzulegen.



# Beispiele für gute Verfahrenspraktiken

## EIN AUSTAUSCH VON AUF DER NATIONALEN EBENE EINGESETZTEN HERAUSRAGENDEN PRAKTIKEN

Rund fünfzig konkrete, regelmäßig aktualisierte Beispiele veranschaulichen verantwortungsvolle Verhaltensweisen, die über die acht Mindeststandards hinausgehen. Die Beispiele werden jeweils nach dem folgenden Muster vorgestellt:

1. Wann und wo	
2. Behandeltes Thema	
3. Situation	
4. Umgesetztes Projekt	
5. Erzieltes Ergebnis	
6. Mittel	
7. Kontaktperson	

Hier einige Auszüge, die natürlich nur einen Teil der Beispiele wiedergeben können, die auf der Website „[www.eurosugar.org](http://www.eurosugar.org)“ in vollem Umfang vorgestellt werden. Die dort verfügbaren Informationen ermöglichen es, einen Gesamtüberblick über die Verfahrensweisen zu erhalten.

### I. MENSCHENRECHTE

#### Danisco Sugar, Dänemark, 2001

*Um eine gleiche und gerechte Behandlung aller Beschäftigten von Danisco Sugar zu gewährleisten, unabhängig davon, an welchem Ort sie tätig sind, hat die Gesellschaft beschlossen, eine neue gemeinsame Personalpolitik für das gesamte Unternehmen einzusetzen...*

### 2. AUS- UND WEITERBILDUNG

#### British Sugar, Vereinigtes Königreich, 1990

*Politik für die Verbesserung des flexiblen Arbeitens in den Fabriken und für die Erweiterung der Fachkenntnisse...*

#### Agrana Zucker, Österreich

*Heranbildung der Auszubildenden in einem Zeitraum von 3 - 4 Jahren zu qualifizierten Technikern (Elektrotechniker, Anlagenmechaniker, Schlosser etc.)...*

#### Hellenic Sugar, Griechenland, 1993-2002

*Einrichtung eines praktischen Schulungsprogramms für Studenten in der Abschlussphase ihres Studiums, um es ihnen zu ermöglichen, ihre theoretischen Kenntnisse an die berufliche Tätigkeit anzupassen...*

#### Frankreich, 1994

*Schaffung eines gemeinsamen Fonds zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten, um neue Fähigkeiten zu entwickeln...*

### 3. GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

#### Danisco Sugar, Dänemark, 1996

*Reduzierung der Anzahl der Unfälle und Verringerung von Stress am Arbeitsplatz durch das „Stolperstein“-Projekt. Die aktive Beteiligung der Beschäftigten war einer der Schlüssel zum Erfolg...*



#### **CSM, Niederlande, 2001-2003**

*Entwicklung eines neuen, auf den ISO-Normen beruhenden Verwaltungssystems für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit, das in das Verwaltungssystem für die Qualität und die Umwelt integriert ist...*

#### **Pfeifer & Langen, Deutschland**

*Einführung eines Intranetsystems zum Thema "Sicherheit bei der Arbeit", das allen Beschäftigten zur Verfügung steht...*

### **4. BEZIEHUNGEN ZWISCHEN DEN SOZIALPARTNERN**

#### **Italien, 1990**

*Schaffung eines ständigen nationalen, „Observatorium“ genannten Ausschusses, der den Unternehmen und den Beschäftigten dabei hilft, Lösungen für spezifische Probleme zu finden...*

### **5. GERECHTE BEZAHLUNG**

#### **Nordzucker, Deutschland, 1999**

*Sonderzahlungen in Abhängigkeit von den Unternehmensergebnissen. Einrichtung einer besonderen betrieblichen Altersversorgung...*

#### **Spanien**

*Aufnahme eines besonderen wirtschaftlichen Zuschlags zur Rente in die Branchenvereinbarung für den Zuckersektor ...*

#### **Eastern Sugar, Ungarn, 2003**

*Einrichtung eines Systems für die Arbeitsorganisation in vier Schichten ohne Lohnkürzung...*

### **6. ARBEITSBEDINGUNGEN**

#### **Südzucker, Deutschland**

*Möglichkeit für die Beschäftigten, unter bestimmten Bedingungen vor dem Eintritt in den Ruhestand auf Teilzeitbasis zu arbeiten...*

#### **Suiker Unie/CSM, Niederlande**

*Anstrengungen, ein Gleichgewicht zwischen Berufsleben und Privatleben zu ermöglichen...*

### **7. UMSTRUKTURIERUNG**

#### **Frankreich, 1998-2004**

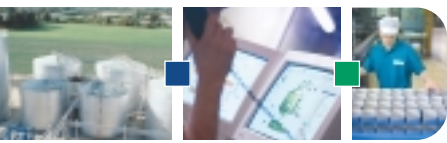
*Die Société Vermandoise verpflichtet sich, Maßnahmen zur Wiederbelebung des Arbeitsmarktes in der betroffenen Region zu ergreifen. Der Beschäftigungssaldo ist positiv...*

### **8. GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN UND WAHL DER ZULIEFERER**

#### **Danisco Sugar, Dänemark, 2003**

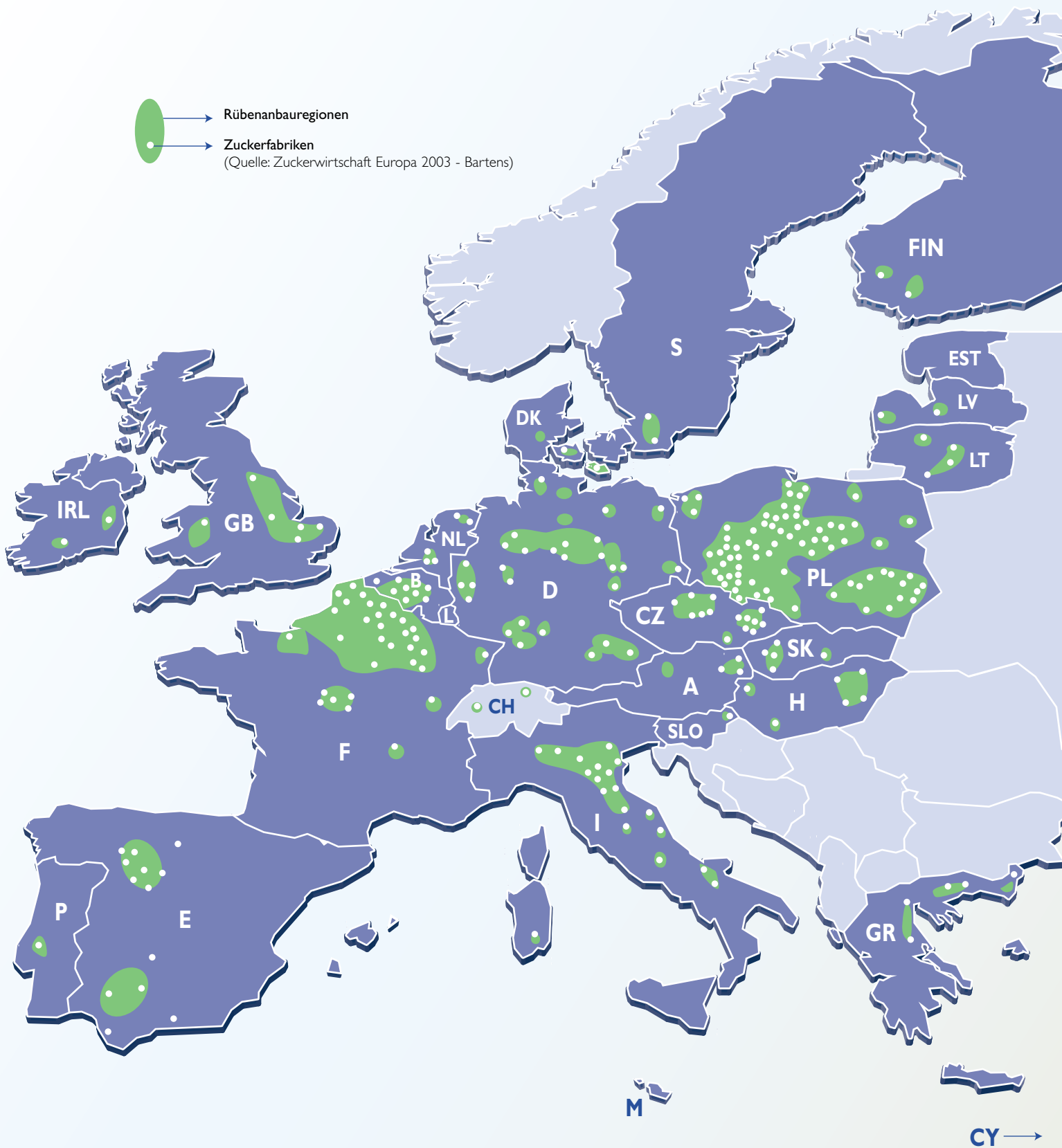
*Die Wahl der Zulieferer erfolgt nunmehr ebenfalls auf der Grundlage von Kriterien in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Chancengleichheit.*





# Karte der EU der 25

- Rübenanbauregionen
- Zuckerfabriken  
(Quelle: Zuckerwirtschaft Europa 2003 - Bartens)





# Rang der europäischen Zuckerwirtschaft in der Welt

## WELTWEIT IST DIE EUROPÄISCHE UNION DER 25 :

- **der größte Verbraucher** (18 Millionen Tonnen, vor Indien und Brasilien)
- **der zweitgrößte Produzent** (21,6 Millionen Tonnen, nach Brasilien)
- **der zweitgrößte Exporteur** (5,1 Millionen Tonnen, nach Brasilien)
- **der zweitgrößte Importeur** (2,5 Millionen Tonnen, nach Russland)

### Die drei führenden Zuckerhersteller im Jahr 2002: in Millionen Tonnen (Rohzuckerwert)

**1. Brasilien: 23.6 • 2. EU: 21.6 • 3. Indien: 19.5**

Quelle: ISO 2002

## Die Beschäftigung in der europäischen Zuckerindustrie (2002-2003)

(Quellen: Statistiken des CEFS für die EU der 15 – in Aufbau begriffene Statistiken für die EU der 25)

- **56 Zuckergesellschaften**
- **134 Fabriken**
- **35 920 Beschäftigte**
- **264 863 Rübenanbauer**

**JEDER DIREKTE ARBEITSPLATZ SCHAFFT 5 INDIREKTE ARBEITSPLÄTZE**



# Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog im Zuckersektor



Mehr zu diesem Thema erfahren sie  
Auf der gemeinsamen Website:

[www.eurosugar.org](http://www.eurosugar.org)

- > WICHTIGE INFORMATIONEN ZU EFFAT UND CEFS (Präsentation der Beteiligten des sozialen Dialogs, Zuckerstatistiken etc.)
- > SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN (CSR) (Verhaltenskodex, Beispiele für gute Verfahrenspraktiken, CSR-Bericht 2003, Broschüre über den europäischen sozialen Dialog etc.)
- > GEMEINSAME POSITIONEN
- > AUSSCHUSS FÜR DEN SEKTORALEN DIALOG IM ZUCKERSEKTOR (Tagesordnungen und Schlussfolgerungen der paritätischen Sitzungen)

---

Herausgeber: Jean Louis Barjol (CEFS) - Harald Wiedenhofer (EFFAT)

Redaktionsausschuss: Marianne Nagy - Jean Pierre Pinasseau - Dominique Lund

Gestaltung: Studio GRAPH'it - LLN

Druck: JCB Offstet

Fotos: Cedus, Sophie de Boisseuil, photothèque Tereos, Nordzucker, CIAA.

Datum : Mai 2004



Comité Européen des Fabricants de Sucre



European Federation of Food Agriculture and Tourism

[www.eurosugar.org](http://www.eurosugar.org)

COMITE EUROPEEN DES FABRICANTS DE SUCRE  
182, avenue de Tervuren • 1150 - Brüssel  
Tel. 322/762 07 60  
[www.cefs.org](http://www.cefs.org)

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM  
38, rue Fossé-aux-Loups • 1000 - Brüssel  
Tel. 322/218 77 30  
[www.effat.org](http://www.effat.org)

