

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

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD,  
AGRICULTURE AND TOURISM  
EFFAT  
38, rue Fossé-aux-Loups  
1000 - Brussels  
Tel. 322/218 77 30  
[www.effat.org](http://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 Sozialen Dialog auf allen Ebenen gehört.

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

Der neue Rahmen der sozialen Verantwortung von 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 das 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.

---

<sup>1</sup> In diesem Zusammenhang 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. – Siehe im Anhang II die Liste der Mitglieder des CEFS.

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.

## **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 (siehe Anhang II). 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 soll kein stichhaltiger Grund sein zur Senkung von präexistenten Standards, im Gegenteil.

### **1 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 die 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 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000.)

## **2 AUSBILDUNG UND SCHULUNG UND LEBENSLANG 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 an der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bei. Sie führt besondere Schulungen in Bezug auf technische Aspekte aus, die mit dem Produktionsverfahren, und im Rahmen der Gesundheit und der Sicherheit bei der Arbeit eingebunden sind, sowie auch alle andere relevante Aspekte 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 nationaler Gepflogenheit umgesetzt.

Die europäische Zuckerindustrie empfiehlt den Unternehmen, immer dann, wenn es wirtschaftlich und sozial machbar ist, deutliche Anstrengungen zu unternehmen, um mehreren Jugendlichen Praktika 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 erlaubt. Deshalb sorgt die Zuckerindustrie zusammen mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung, die sich an den gesicherten Erkenntnissen und besten Arbeitsschutzpraktiken orientiert: Alle Maßnahmen zugunsten einer Vorbeugung der Sicherheit und Gesundheit 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) vertreten sind und die Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebens-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors (EFFAT) 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, den von der Europäischen Kommission durch einen 1999 geschafften sektoriellen Ausschuss offiziell anerkannt wird. 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 Arbeitnehmervertretung und die Kollektivverhandlungen nach den geltenden Rechtsvorschriften.

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 Lohn Tabellen bestehen, sind sie ausreichend, um den Arbeitnehmern und seinen 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 dem Arbeitnehmer, der in ähnlichen Arbeitsbedingungen arbeitet, eine gleiche Bezahlung für eine gleiche Arbeit zu. (IAO Übereinkommen 100 - Artikel 141 der EG-Vertrag - Richtlinie 2000/78/EG)

## **6 ARBEITSBEDINGUNGEN**

Die europäische Zuckerindustrie erfüllt 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

---

<sup>2</sup> 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“.

Arbeitsbedingungen sein, die von anderen vergleichbaren, im Land arbeitenden Unternehmen geboten werden.

## **7 UMSTRUKTURIERUNG**

Auf europäischer Ebene würden im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs eine regelmäßige Unterrichtung und ein regelmäßiger Meinungs austausch stattfinden und würden - 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.

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 über geplante Umstrukturierungen informiert und angehört.

Im Rahmen von Umstrukturierungen und Investitionspläne, die eine soziale Auswirkung im Sinne dieses Verhaltenskodex hätten, verhält sich die europäische Zuckerindustrie sozialverantwortlich.

Außerdem werden alle Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Personals unternommen.

## **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 der Bestimmungen des Verhaltenskodex. Die Europäische Zuckerindustrie wird also dazu beitragen, den Begriff "Soziale 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 europäischen Rechtsvorschriften ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung von Betrug und Korruption im Rahmen der Handelsbestimmungen mit verschiedenen Ländern in der Welt.<sup>3</sup> Im Rahmen der Unternehmensethik verpflichtet sie sich "OECD guidelines for multinational companies" zu beachten, oder, über den CEFS- Tätigkeitsbereich hinaus soweit wie möglich, sie zu fördern.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Verordnung (EG) Nr. 2501/2001 des Rates vom 10. Dezember 2001 über ein Schema allgemeiner Zollpräferenzen (ABl. L 346 vom 31.12.2001), Verordnung 2007/200/EC über Balkan, sowie bilaterale Abkommen.

<sup>4</sup> OECD Website <http://www.oecd.org>

# **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