

Beispiele für eine gute Verfahrenspraxis für den 2. CSR Bericht

NORDZUCKER

1. Ort und Zeit	Nordzucker – Deutschland 1999
2. Themen	Ausbildung und Schulung
3. Kontext	Durchführung von Berufsausbildung und Trainings nach Gründung der Nordzucker noch werksbezogen unterschiedlich ausgeprägt.
4. Projekt	<ol style="list-style-type: none">1. Angebot und Durchführung von Trainings nach einheitlichen Grundsätzen2. Ausdehnung und Vereinheitlichung der Berufsausbildung (10% Auszubildende bezogen auf Stamm-Mitarbeiter)
5. Ergebnis	<ol style="list-style-type: none">1. Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich in Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen sowie Sprachen weiter zu bilden. Sie werden unterstützt, ihre Aufgaben eigenverantwortlich sowie ziel- und ergebnisorientiert wahrzunehmen2. Anzahl Auszubildende in vier Jahren um ca. 50% erhöht; interne Standards für Ausbildung sind erarbeitet
6. Mittel	Bereich Personalentwicklung gebildet. Jährliches Budget.
7. Kontakt	Vertreter der Arbeitgeber :Dr Heike Sanden Phone: 0049 531 2411-312 Fax: 0049 531 2411-310 E-mail: heike.sanden@nordzucker.de Vertreter der Arbeitnehmer : Manfred Tessmann (NGG) Phone: 0049 531 242 740 Fax: 0049 531 242 7417 E-mail : region.son@ngg.net

1. Ort und Zeit	Nordzucker – Deutschland seit 1997
2. Themen	Gesundheitsschutz und Sicherheit
3. Kontext	Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz sind zum einen gesetzliche Forderungen und zum anderen Teil der Nordzucker-Unternehmens-politik. Die ständige Verbesserung der Anwesenheitsquote und Senkung der Unfallzahlen sind das Ziel.
4. Projekt	Bildung einer Arbeitsgruppe zur Förderung und Forcierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Pilotprojekt „Förderung des betrieblichen Gesundheitsschutzes“ zusammen mit der Zucker-Berufsgenossenschaft und Erstellung eines Gesundheitsberichtes. Schaffung von unternehmensweit einheitlichen Regelungen im Rahmen des integrierten Managementsystems (IMS). Motivations- und Bewußtseinsmaßnahmen wie z.B.: Plakataktionen (deutsch, polnisch, slowakisch), Wettbewerb in Rahmen der Ideenbörse mit Hauptgewinn: Reise, Rückenschule, Leporello in Deutsch und Polnisch, Intensivierung Gefährdungsanalysen, Monatsthemen zu ASIG, Beratung durch PSA-Lieferanten in den Werken, Besuch Best Practice Unternehmen, Benchmarking-Projekte, Mitarbeiterbefragungen, Feuerlösch- und Rettungsübungen, Verkehrssicherheitstag für alle Werke, und vieles anderes mehr,
5. Ergebnis	Kontinuierliche Senkung der Unfallzahlen (von 50 meldepflichtigen Unfällen 1997 auf 14 in 2002). An der Erhöhung der Anwesenheitsquote wird 2003 verstärkt durch Sonderaktionen gearbeitet.
6. Mittel	Incentive-Aktionen, Auszeichnungen, 2003 Schaffung von Personalressourcen, um den Gesundheitsschutz zu forcieren
7. Kontakt	Vertreter der Arbeitgeber: Andreas F. Schulze Phone: 0049 531 2411-212 Fax: 0049 531 2411-109 E-mail: andreas.schulze@nordzucker.de Vertreter der Arbeitnehmer : Manfred Tessmann (NGG) Phone: 0049 531 242 740 Fax: 0049 531 242 7417 E-mail : region.son@ngg.net

Ort und Zeit	Nordzucker – Deutschland 2003
Themen	Umstrukturierung
Kontext	Überprüfung Standortstruktur und Entscheidung: Schließung des Werkes Schleswig zum 31.12.2003. Aufgabe: sozialverträgliche Umsetzung für die Mitarbeiter.
Projekt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsplatzangebote an alle Mitarbeiter des geschlossenen Werkes; dafür 2. Angebot Vorruhestand an Mitarbeiter mit dem 55. Lebensjahr in allen Standorten, um Arbeitsplätze frei zu machen (bis einschließlich 2005) 3. Streckung des Vorruhestandes bis 2005 für die Mitarbeiter, die erst dann den Vorruhestand in Anspruch nehmen können 4. Abfindungs-Angebot für Aufhebungsverträge (freiwillig) 5. Für Mitarbeiter, die Arbeitsplatzangebot und Vorruhestandsregelung nicht annehmen können, Möglichkeit des Eintritts in eine Qualifizierungsgesellschaft zur besseren Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt (bis zu 12 Monaten). 6. Einführung Freizeitausgleich für Mehrarbeit in Teilschritten bis 2006 als Teil-Kompensation
Ergebnis	Hohes Mitarbeiter-Vertrauen in Sicherheit ihrer Arbeitsplätze; Altersstruktur der Mitarbeiter trotz fehlender Einstellungen in den Werken seit Jahren relativ konstant bei Mitte vierzig.
Mittel	Abfindungssummen Vorruhestand ca. 2-3mal höher als bei Entlassung aller Mitarbeiter des Schließungsstandortes.
Kontakt	<p>Vertreter der Arbeitgeber Rüdiger Jaernecke Phone: 0049 531 2411-143 Fax: 0049 531 2411-107 E-mail: ruediger.jaernecke@nordzucker.de</p> <p>Vertreter der Arbeitnehmer : Manfred Tessmann (NGG) Phone: 0049 531 242 740 Fax: 0049 531 242 7417 E-mail : region.son@ngg.net</p>

PFEIFER UND LANGEN

Ort und Zeit	Pfeifer & Langen,
Themen	Gesundheitsschutz und Sicherheit
Kontext	Vermeidung von Unfällen, Senkung der unfallbedingten Ausfallzeit, Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern
Projekt	Verbesserung des unternehmensweiten Arbeitssicherheits-managements und der Organisation, Schulung aller Führungskräfte - Durchführung von Aus- und Weiterbildungsseminare und regelmäßige Sicherheitstrainings mit allen Mitarbeitern. Durchführung von Gefährdungsanalysen, Sicherheitsbegehungen und Unfallanalysen und Verbesserung der Organisation regelmäßiger technischer Prüfungen
Ergebnis	Die Anzahl der Unfälle zwischen 1995 und 2002 wurde um annähernd 70% gesenkt und die Ausfallzeit konnte um mehr als 75% reduziert werden
Mittel	
Kontakt	Vertreter der Arbeitgeber Günter Burow Tel.: 02274 / 701-106 Fax: 02274 / 701-250 E-mail: Guenter.Burow@pfeifer-langen.de Vertreter der Arbeitnehmer Wolfgang Endling (NGG) Tel: + 49 4038 0130 Fax: + 49 4038 013220 E-Mail: HV.Vorsizender@ngg.net

Ort und Zeit	Pfeifer & Langen,
Themen	Ausbildung und Schulung
Kontext	Verbesserung der Kompetenzen für (zukünftige) Fach- und Führungskräfte
Projekt	Seit Beginn der 90er Jahre werden im 2-Jahresrhythmus „Entwicklungsprogramme für Nachwuchskräfte“ mit jeweils 15 Seminartagen durchgeführt. Ziel dieser sich über 2,5 Jahre erstreckenden Grundlagenausbildung ist es, die persönlichen Fähigkeiten zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Aufgaben vor dem Hintergrund der zunehmenden Internationalisierung zu optimieren. Darüber hinaus zielt das Programm darauf, Vorurteile abzubauen, interne Netzwerke zu schaffen und damit die Arbeit über Abteilungs-, Standort- und Ländergrenzen hinweg effizienter zu gestalten. Konkret gehört die Auseinandersetzung mit aktuellen Themen, die Erarbeitung von Kommunikationsgrundlagen und Methoden zur Problemlösung, die Fähigkeit zur Selbstreflexion, die Überprüfung der Qualität der Zusammenarbeit in einem Outdoorseminar und die Auseinandersetzung mit betriebswirtschaftlichen Themen dazu. Lernpartnerschaften und Gesprächsrunden mit den Geschäftsführern bilden eine wichtige Ergänzung.
Ergebnis	Der Erfolg dieser Programmreihe liegt neben der Qualifizierung des Einzelnen vor allem in der Vernetzung über Abteilungs-, Bereichs- und Ländergrenzen hinweg. Die Effizienz der Zusammenarbeit - bisher haben über 100 Mitarbeiter teilgenommen - hat sich spürbar erhöht.
Mittel	
Kontakt	Vertreter der Arbeitgeber : Holger M. Lessenich Tel.: 0221 4980-347 Fax: 0221 4980-403 E-Mail: Holger.M.Lessenich@pfeifer-langen.de Vertreter der Arbeitnehmer : Wolfgang Endling (NGG) Tel: + 49 4038 0130 Fax: + 49 4038 013220 E-Mail: HV.Vorsizender@ngg.net

FRANZÖSISCHE ZUCKERINDUSTRIE

Ort und Zeit	Frankreich – 2003/2004
Themen	Gesundheitsschutz und Sicherheit Prämierung einer übertragbaren Realisation im Bereich Sicherheit und/oder Gesundheitsschutz bei der Arbeit anlässlich der Jahrestagung der Zuckerindustrie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
Kontext	Die französischen Zuckerunternehmen kommen jedes Jahr an einem Tag zu einer nationalen Tagung über den Gesundheitsschutz und die Sicherheit bei der Arbeit zusammen. Diese Sitzung ist der Vorstellung von Themen in Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz und der Sicherheit gewidmet (aktuelle rechtliche Entwicklungen, technische Fragen etc., die von Sicherheitsingenieuren aus den Zuckerfabriken oder von externen Referenten behandelt werden, wie Vertretern von Organisationen, die auf die Risikoverwaltung spezialisiert sind, Universitätsprofessoren oder Forschern, Ärzten, Präventionsfachleuten der Krankenkassen, aus Frankreich und aus anderen europäischen Ländern etc.) Die Zuckerfabrik, die das beste Ergebnis im Bereich der Sicherheit erzielt hat (allgemeiner Häufigkeitsgrad), erhält einen Preis. <ul style="list-style-type: none"> ○ Seit 2003 wird ein zweiter Preis, der den Namen "Leonardo de Cristal" trägt, für die Auszeichnung einer übertragbaren Realisation vergeben.
Projekt	Es handelt sich um eine Realisation mit Modellcharakter, die an anderen Standorten oder in anderen Unternehmen reproduziert werden kann. Dieser Ansatz wird als ein Zeichen für den Fortschritt wahrgenommen, den der Berufsstand erzielen kann, wenn gemeinsame Überlegungen und Anstrengungen unternommen werden. Eine Jury wählt die besten Realisationen aus, die den Teilnehmern der Sitzung von Vertretern der Zuckerfabriken vorgestellt werden. Der Preis wird an die beste Realisation vergeben, die nach den folgenden Kriterien ausgewählt wird: <ul style="list-style-type: none"> ○ Originalität des Projekts ○ Reproduzierbarkeit ○ Interesse für den Berufsstand ○ Voruntersuchung und methodologischer Beitrag ○ Einbindung des Personals in die Überlegungen ○ Dauerhaftigkeit oder geringer Aufwand für die Erhaltung
Ergebnis	In zwei Jahren wurden 8 Realisationen ausgewählt und zwei Preise vergeben. Die Themen waren sehr unterschiedlich wie die Risikoanalyse, sehr konkrete Realisationen bezüglich der Wahl der persönlichen Schutzausrüstungen, der Verwaltung der Ermächtigungen oder der Verwaltung der Nebenaktivität auf dem Standort. Für das 3. Jahr wurden schon 7 Realisationen ausgewählt.
Mittel	Schaffung eines Preises, der die Person Leonardo darstellt, Statue aus Kristallimitation, die die Sicherheit symbolisiert. Abgesehen von den Kosten der Skulptur und der Herstellung der Form sind die Herstellungskosten für die einzelnen Statuen sehr bescheiden (kann für andere Mitglieder des CEFS dienen, die dies wünschen).
7. Kontakt	Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Herrn Jean-Pierre PINASSEAU Tel : + 33 1 49 52 66 66 Fax : + 33 1 40 70 10 79 E-Mail : ippinasseau@snfs.fr

1. Ort und Zeit	Frankreich – 2003/2004
2. Themen	Ausbildung, Schulung und lebenslanges Lernen
3. Kontext	Ein Zertifikat für die berufliche Qualifizierung als Maschinenführer für Verpackungsmaschinen in der Zuckerindustrie wurde im Rahmen einer paritätischen Vereinbarung innerhalb der Branche eingerichtet. 2003 wurde ein Probelehrgang und 2004 ein weiterer Lehrgang organisiert.
4. Projekt	<p>2004 haben 20 Lehrgangsteilnehmer (2 Lehrgänge mit jeweils 10 Teilnehmern) diesen Abschluss vorbereitet. An der Schulung nehmen Arbeitnehmer aus allen Verpackungsstandorten in Frankreich teil.</p> <p>Die Schulung ist folgendermaßen organisiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erwerb der Grundkenntnisse: 70 Stunden (Multimediovorrichtung, die dafür bestimmt ist: zu lernen, wie man lernt, effizient liest, Informationen findet, rechnet, präzise schreibt) - Theoretische Schulung: 210 Stunden - Arbeitsplatzbezogene Schulung: 90 Stunden <p>Die Arbeitnehmer, die über ein solches Zertifikat verfügen und auf einem Maschinenführerposten arbeiten, haben das Niveau eines Facharbeiters. Das Zertifikat greift ebenfalls auf alle anderen Lebensmittelbranchen über, in denen abgepackt wird, was dem Inhaber des Zertifikats zusätzliche anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet.</p>
5. Ergebnis	2003 haben 10 Lehrgangsteilnehmer das Zertifikat erhalten und 20 im Jahr 2004.
6. Mittel	Die Planungskosten wurden von der <i>Paritätischen Sammelstelle für die Weiterbildungssteuer</i> übernommen.
7. Kontakt	<p>Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Frau Geneviève CASTELLI</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tel.: 01.49.52.66.70 ➤ Fax: 01.40.70.10.70 ➤ E-Mail: gcastelli@afisuc.com

SPANISCHE ZUCKERINDUSTRIE

1. Wann und wo	Spanien - 2003
2. Gegenstand	Umstrukturierung
3. Situation	Reindustrialisierung wegen der Schließung von zwei Zuckerfabriken. Die Schließung der Fabriken von Azucarera Ebro in Monzón de Campos und in Benavente hat zum Wegfall von 200 direkten Arbeitsplätzen geführt.
4. Projekt	Das Unternehmen Azucarera Ebro hat versprochen, die betroffenen Gebiete mit der Schaffung von 120 Arbeitsplätzen zu reindustrialisieren.
5. Ergebnis	<p>Anfang 2004 liegt folgendes Ergebnis vor: Das Unternehmen hat in Benavente die Einrichtung eines Logistikzentrums geplant, das 60 Arbeitsplätze schaffen wird.</p> <p>Im Laufe des Jahres 2005 wird außerdem eine Alkoholbrennerei die Produktion aufnehmen. Die Arbeiten für die Anpassungen werden im Juni beginnen und 30 Arbeitsplätze werden geschaffen werden.</p> <p>Außerdem werden die erforderlichen Mittel erbracht werden, um eine Mälzerei zu bauen, in der ebenso viele Arbeitsplätze geschaffen werden.</p> <p>Die Schließung wird von einem Angebot für Arbeitnehmer unter 54 Jahren begleitet, an einen neuen Arbeitsplatz in einem der anderen Produktionsstandorte zu wechseln. Die Arbeitnehmer, die 54 Jahre und älter sind, hatten die Möglichkeit, in den Vorruhestand zu gehen.</p>
6. Mittel	Bau des Logistikzentrums: 9,2 M€ Bau der Alkoholfabrik: 17,5 M€ Beteiligung am Kapital der Mälzerei: Noch zu definieren Kosten für den Wechsel an andere Standorte: 12 M€
7. Kontakt	<p>Vertreter der Arbeitgeber José Jiménez Latorre. Telefon: 0034 90 210 20 31 Fax: 0034 90 210 14 19 E-Mail: jose.jimenez@acasa.com</p> <p>Vertreter der Arbeitnehmer Cecilia Sanz Fernandez (FSIABT-CC.OO) Telefon: + 34 91 540 92 66/18 Fax: + 34 91 548 33 04 + 34 91 559 86 30 E-Mail : agroalimentaria@agroalimentaria.ccoo.es</p>

UNGARISCHE ZUCKERINDUSTRIE

1. Wann und wo	Mátra Cukor (Nordzucker-Gruppe) 2004
2. Gegenstand	<i>Wahl des Zulieferers</i>
3. Situation	Erweiterung des Verhaltenskodex über die Zulieferer Erster Abschnitt
4. Projekt	Es wurde ein Schreiben verfasst, mit dem die Zulieferer und die Dienstleistungsunternehmen über das soziale Engagement von Mátra Cukor informiert werden und aufgefordert werden, ihrerseits die Punkte 138 und 182 der Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) einzuhalten, keinerlei Diskriminierung gegenüber ihren Beschäftigten auszuüben und keine Kinderarbeit zu dulden.
5. Ergebnis	Die Zulieferer und Dienstleistungsgesellschaften müssen den Brief innerhalb von zwei Wochen unterzeichnet an die Einkaufsabteilung von Mátra Cukor zurückgeben. Falls keine Antwort gegeben wird, werden sie aus den Reihen der Zulieferer ausgeschlossen. Ab sofort ist dieser Punkt eine absolute Vorbedingung, die in allen Verträgen aufgeführt wird.
6. Mittel	Das Verfahren ist in Deutschland in Kraft und wird derzeit in Ungarn, aber auch in den Tochtergesellschaften von Nordzucker in Polen und der Slowakei durchgeführt.
7. Kontakt	Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Frau Marianne Nagy: Tel.: 0036 37 546 503 Fax: 0036 37 546 506 E-Mail: marianne.nagy@nordzucker.hu