



Eine europäische
zuckerindustrie im
wandel: neue und bessere
arbeitsplätze in **einer**
wettbewerbsfähigen,
innovativen und
nachhaltigen industrie



Funded by
the European Union

kurzfassung



Eine europäische
zuckerindustrie im
wandel: neue und bessere
arbeitsplätze in **einer
wettbewerbsfähigen,
innovativen und
nachhaltigen industrie**

KURZFASSUNG

Rübenzuckerfabriken bieten qualifizierte, einträgliche industrielle Arbeitsplätze und sind oft das Herzstück der ländlichen Gemeinden, in denen sie tätig sind. Die Fabriken schaffen wichtige wirtschaftliche Multiplikatoren: Sie unterstützen die Zuckerrübenanbauer, versorgen die Lebensmittelhersteller mit hochwertigem, nachhaltigem Zucker, liefern Nebenprodukte aus Zuckerrüben für eine Vielzahl von Verwendungszwecken, von der Stromerzeugung über die Herstellung von Biokraftstoffen bis hin zur Verwendung in der Chemie- und Fermentationsindustrie, und bieten der Weidewirtschaft nahrhaftes Tierfutter aus Rübenschnitzeln.

Es gibt keine einfachen und geradlinigen Lösungen für die vor uns liegenden Herausforderungen, aber die Sozialpartner CEFS und EFFAT setzen sich gemeinsam dafür ein, den Dialog und die Zusammenarbeit zu schaffen, die notwendig sind, um die anhaltende Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit unserer Industrie und damit hochwertige Arbeitsplätze zu gewährleisten, die für den Lebensunterhalt von Hunderttausenden von europäischen Bürgern/innen und von einigen unserer bedürftigsten Gruppen unerlässlich sind.

Der EU-Rübenzuckersektor hat mehrere Umstrukturierungen durchlaufen: 2006-2009 und zuletzt seit dem Ende der Quotenregelung im September 2017. Dies erforderte eine enge Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern/innen und der Industrie, was der soziale Dialog der Zuckerindustrie auf verschiedenen Ebenen erleichtert hat.

Nachhaltigkeit ist das Herzstück der Rübenzuckerproduktion, sowohl in den Fabriken als auch auf den Feldern. Die Zuckerproduktion in der EU stellt eine biobasierte Kreislaufwirtschaft dar, in der jeder Teil der Rübe entweder als Produkt oder als Input im Produktionsprozess verwendet

wird. Die EU-Rübenzuckerindustrie ist auf dem besten Weg, ihre Treibhausgasemissionen bis 2030 um 55 % zu senken, was den Zielen des *Green Deal* entspricht. Und die Zuckerrübe gilt gleichermaßen als wesentlicher Bestandteil von Fruchtfolgen und als wichtige Stickstoff bindende Pflanze. All diese Umstellungen erfordern eine starke Beteiligung der Sozialpartner, um einen gerechten Übergang für die Beschäftigten und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Der EU-Rübenzuckersektor ist jedoch ein anfälliger Sektor, der geschützt werden muss. Ein rechtlicher Rahmen mit Anreizen zur Unterstützung neuer Strategien der Diversifizierung und Dekarbonisierung ist entscheidend. Wenn eine Zuckerfabrik einmal geschlossen ist, wird sie fast nie wieder öffnen. Das liegt daran, dass der Bau einer Zuckerfabrik mit hohen Kapitalkosten verbunden ist, die in der Regel mehrere hundert Millionen Euro betragen. Ihre Schließung bedeutet einen dauerhaften Verlust für die lokale Gemeinschaft in Form von Hunderten von direkten und indirekten Arbeitsplätzen und Hunderten von Millionen Euro an wirtschaftlicher Aktivität. Die Rübenzuckerproduktion und der Zuckerrübenanbau bilden zwei Seiten einer Medaille: Das eine kann ohne das andere nicht existieren.



WICHTIGSTE ERGEBNISSE

Stand der Beschäftigung. Der EU-Rübenzuckersektor ist gekennzeichnet durch eine **alternde Belegschaft**, die überwiegend aus männlichen Beschäftigten besteht, und durch eine durchschnittlich höhere Qualifikation der Arbeitnehmer/innen im Vergleich zur Lebensmittelindustrie in der EU insgesamt. Aufgrund der atypischen Arbeitszeiten, der geringeren Flexibilität bei der Arbeitsplanung und der schwierigeren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat der Sektor zunehmend Schwierigkeiten, junge Beschäftigte zu gewinnen. Trotz der sehr guten Karrieremöglichkeiten (hohes Aufkommen von unbefristeten Arbeitsverträgen und Nachfrage nach Fachkräften) gibt es bei jungen Arbeitnehmern/innen falsche Vorstellungen über den Sektor. Die meisten Rübenzuckerproduzenten in der EU **bemühen sich**, häufig im Rahmen des sozialen Dialogs mit den Gewerkschaften, **um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplatzqualität**, die Verringerung der Risiken, die Förderung des Wohlbefindens und die Stimulierung des Transfers und der Entwicklung von Fähigkeiten.

Bewährte Verfahren zur Förderung von Beschäftigung und regionaler Entwicklung. Der EU-Rübenzuckersektor **erhält industrielle, hochqualifizierte Arbeitsplätze in ländlichen Gebieten** und fördert die **indirekte Beschäftigung in artverwandten Bereichen**, obwohl die Zahl der Beschäftigten aufgrund der industriellen Umstrukturierung (Betriebsschließungen) seit der Reform der EU-Zuckermarktordnung von 2006 drastisch zurückgegangen ist. Die Diversifizierung hin zu anderen aus Zuckerrüben gewonnenen Produkten bietet vielversprechende **Möglichkeiten**, die Beschäftigung in diesem Sektor zu sichern und zu fördern. Politische Maßnah-

men (Europäischer *Green Deal*, „Farm to Fork“- und Bioökonomie-Strategien usw.) können Perspektiven eröffnen (z.B. die Zulassung innovativer aus Zuckerrüben gewonnener Produkte für neue Verwendungszwecke) oder **Einschränkungen mit sich bringen** (z.B. das Fehlen einer klaren politischen Strategie zur Förderung der Produktion von Biokunststoffen und Biochemikalien in industriellem Maßstab). Zu den **bewährten Verfahren** gehören die Herstellung von Ethanol direkt aus Rüben, die Wertschöpfung durch Nebenprozesse der Zuckerherstellung und die Verwendung von Nebenprodukten, Rückständen und Abfällen zur Gewinnung von Zutaten mit Mehrwert, Düngemitteln und Substraten für die chemische oder pharmazeutische Industrie. Die wichtigsten Möglichkeiten zur Förderung der **regionalen Entwicklung in den Zuckerrübenanbaugebieten** sollten sich aus folgenden Faktoren ergeben: i) Innovation bei den Anbautechniken für Zuckerrüben; ii) Produktdiversifizierung in der Verarbeitungsstufe (Bedarf an zusätzlichen Zuckerrüben); iii) Umsetzung von „biobasierten Wertschöpfungsprozessen“ zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung (wirtschaftlich, sozial, ökologisch) in den Anbau- und Verarbeitungsstufen und bei den unterstützenden Tätigkeiten; iv) EU-Struktur- und Investitionsfonds (ESIF) und Finanzierung durch andere Fördermaßnahmen. Zu den identifizierten bewährten Verfahren gehören: i) Diversifizierung in Premiumprodukte (z.B. Bio-Rübenzucker); ii) Entwicklung von „biobasierten Industrieclustern“ mit Schwerpunkt auf Zuckerrübenanbau und -verarbeitung.

Weitere Steigerung der Nachhaltigkeit des Sektors; Diversifizierung hin zu anderen aus Zuckerrüben gewonnenen

Produkten. Das **Hauptproblem** ist die Sicherstellung der **wirtschaftlichen Nachhaltigkeit** des Kerngeschäfts des Sektors, d.h. der **Verarbeitung von Zuckerrüben zu Zucker**: Diversifizierung ist kein „Wundermittel“ zur Gewährleistung der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit. Der Sektor ist bereits weltweit führend, was die ökologische Nachhaltigkeit angeht, aber es gibt noch ein erhebliches Potenzial für weitere Verbesserungen. Es gibt eine Vielzahl von **Möglichkeiten, neben Zucker auch andere aus Rüben gewonnene Produkte herzustellen**, aber viele der entsprechenden Verfahren wurden bisher nur unter Laborbedingungen umgesetzt. Die Sicherstellung des erfolgreichen Übergangs von Pilotanlagen zur kommerziellen Produktion in industriellem Maßstab ist von entscheidender Bedeutung; zur Förderung dieses Übergangs könnten spezialisierte Beratungsdienste und/oder spezifische politische Unterstützung erforderlich sein. Der Sektor verfügt bereits über bemerkenswerte praktische Beispiele für die kommerzielle Herstellung biobasierter Produkte in vollem Umfang sowie über laufende Initiativen, die darauf abzielen, die Produktion zumindest im Pilotanlagenmaßstab durchzuführen.

Die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung birgt Potenzial für Effizienzsteigerungen und Kosteneinsparungen. Sie können zum Verlust von Arbeitsplätzen führen, aber auch die Arbeitsplatzqualität für bestimmte Berufsbilder verbessern. Es ist von entscheidender Bedeutung, eine verbesserte wirtschaftliche mit einer erhöhten **sozialen Nachhaltigkeit** zu verbinden. Die Sozialpartner müssen diesen Übergang gemeinsam gestalten.

Der Sektor im Wandel und die erforderlichen Qualifikationen der Beschäftigten.

Mit dem Wegfall der Quoten hat der Sektor einen schwierigen Übergang von einer gesetzesbasierten Angebotssteuerung zu einem stärker marktorientierten Wettbewerbsumfeld erlebt, was zu neuen Chancen und Herausforderungen (auch durch externe Faktoren) führte. **Bioraffinerien**, die Zuckerrüben und die damit verbundenen Nebenprodukte als Ausgangsmaterial verwenden, sind hoch mechanisierte und automatisierte Anlagen, die fortschrittliche Technologien einsetzen und Produkte mit hohem Mehrwert sowie Bioenergie erzeugen. Zusätzliche Arbeitsplätze, die in diesen Anlagen geschaffen werden, tragen zur Verbesserung der Gesamtrentabilität bei und helfen dabei, umfangreichere Beschäftigungszahlen in „traditionellen“ Rübenzuckerfabriken und Rübenethanol-Brennereien zu sichern. Was die **Qualifikationen anbelangt**, so überwiegt in Bioraffinerien und Ethanol-Brennereien der Bedarf an „Prozessmanagern“ und hochqualifizierten Fachkräften mit formaler technischer Ausbildung gegenüber dem Bedarf an weniger spezialisierten „einfachen“ Arbeitern/innen mit durch Erfahrung erworbenen praktischen Fähigkeiten. Die geforderten Qualifikationen sind denen in der (bio)chemischen Industrie ähnlicher als in der übrigen Lebensmittelindustrie. Daher sind häufig spezifische Ausbildungsmaßnahmen erforderlich. Die wichtigsten Herausforderungen für die Sicherung der erforderlichen Qualifikationen, die sowohl für die Zuckerproduktion als auch für Bioraffinerien/Destillieren gelten, lassen sich in folgenden Bereichen erkennen: i) Abdeckung kritischer Berufspositionen (insbesondere Schlosser/innen, Mechaniker und Elektriker), für die immer weniger qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen; ii) Schulung älterer, aber

weniger qualifizierter „Arbeiter/innen“, um sie in die Lage zu versetzen, an immer stärker automatisierten und digitalisierten Prozessen mitzuarbeiten.

Steigerung der Attraktivität des Sektors für junge Arbeitskräfte.

Die **Hauptprobleme in Bezug auf das Image des Sektors als Arbeitgeber unter jungen Menschen** wurden in folgenden Punkten gesehen: i) ein begrenztes Bewusstsein für den Sektor; ii) ein begrenztes Wissen über den Sektor als Arbeitgeber; iii) die Tatsache, dass das Wissen über den Sektor teilweise falsch/veraltet ist. Die europäischen Rübenzuckerhersteller scheinen sich auf die am besten geeigneten Arten von **Kommunikationsmaßnahmen zu konzentrieren**, um junge Talente zu erreichen. Mehrere Fabrikanten haben erfolgreiche Formen der **Zusammenarbeit mit dem Bildungssystem** (Fachschulen, Universitäten) eingeführt; die meisten Fabrikanten haben wirksame Ansätze umgesetzt (innerbetriebliche Ausbildungsprogramme, Lehrlingsausbildungsprogramme und Tutoring/Mentoring durch ältere Fachkräfte), um die konkreten Vorteile einer verbesserten Attraktivität für junge Arbeitnehmer/innen und einer erhöhten Verfügbarkeit von jungen Interessenten mit den richtigen Fähigkeiten zu nutzen.

Erleichterung der Mobilität von Fachkräften innerhalb der EU.

In diesem Sektor ist die **Mobilität von Arbeitskräften** - insbesondere von qualifizierten Facharbeitern/innen in den Produktionsabteilungen der Zuckerfabriken - von einem Land zum anderen **sehr begrenzt**. Die größten **Hindernisse** sind Sprachbarrieren und Bürokratie. Einige multinationale europäische Zuckerproduzenten verfügen (oder verfügten) über Programme zur Förderung und Erleichterung der konzerninternen

Mobilität ihrer Arbeitnehmer/innen von einem Land in ein anderes; einige von ihnen waren jedoch gezwungen, diese Programme aufzugeben, vor allem aufgrund der bürokratischen Komplexität.

EMPFEHLUNGEN

Alle **Akteure, für die eine Empfehlung relevant ist**, werden durch einen Verweis (**fettgedruckte blaue Schrift**) im Text angegeben; der Verweis (**alle**) bedeutet, dass die Empfehlung für CEFS und EFFAT als Organisationen, für ihre Mitgliedsorganisationen, Gewerkschaften und für einzelne Rübenzuckerfabrikanten relevant ist.

Sicherung/Förderung der Beschäftigung im EU-Rübenzuckersektor; Förderung der regionalen Entwicklung in Zuckerrübenanbaugebieten

1. Die **Entwicklung der einschlägigen EU-Politiken (CEFS und EFFAT)** und der damit verbundenen nationalen Politiken (**Mitgliedsorganisationen, einzelne Fabrikanten**) **weiter beobachten**, mit besonderem Augenmerk auf die (**Finanzierungs-/Förder-)Möglichkeiten**, die sie dem Rübenzuckersektor bieten können; **die Interessen des Sektors und seiner Arbeitskräfte** im Rahmen der entsprechenden Konsultation der Interessengruppen **weiter zu wahren**.
2. **Proaktiv** an den **einschlägigen Plattformen für den Austausch bewährter Praktiken** auf EU- (**CEFS und EFFAT**) und nationaler Ebene (**Mitgliedsorganisationen, einzelne Fabrikanten**) teilnehmen, um das sektorale Know-how weiter zu verbessern und die wichtigsten sektoralen Bedürfnisse hervorzuheben.
3. Den **wichtigen Beitrag des Zuckerrübenanbaus und der Zuckerverarbeitung zur wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit** ländlicher Gebiete und kleiner/mittlerer städtischer Zentren in den zuckererzeugenden Mitgliedsstaaten **gegenüber den relevanten Interessengruppen** (EU-Institutionen (→**CEFS & EFFAT**); nationale und regionale/lokale Institutionen + lokale Gemeinschaften in den Gebieten, in denen Zuckerrübenanbau und -verarbeitung betrieben werden (→**Mitgliedsorganisationen; einzelne Fabrikanten**); die breite Öffentlichkeit (→**alle**)) betonen.
4. Die zuständigen EU- (**CEFS & EFFAT**), nationalen und regionalen/lokalen Institutionen (**Mitgliedsorganisationen; Einzelerzeuger**) mit Nachdruck auffordern, Maßnahmen zu ergreifen, um **die wichtigsten Bedingungen zu erhalten, die die wirtschaftliche Lebensfähigkeit** des Zuckerrübenanbaus und der Zuckerverarbeitung in der EU **gewährleisten**: Schutz des EU-Zuckermarktes vor Preisschwankungen und vor unlauterem Wettbewerb durch Nicht-EU-Erzeuger; Verfügbarkeit von erschwinglichen Energiequellen; Bereitstellung von Einkommensbeihilfen für Rübenerzeuger.
5. Die relevanten EU- (**CEFS & EFFAT**), nationalen und regionalen/lokalen Institutionen (**Mitgliedsorganisationen; einzelne Erzeuger**) zu Folgendem ermutigen:
 - a. **Die regulatorischen Hemmnisse beseitigen sowie die Entwicklung innovativer Wertschöpfungsprozesse** unter Verwendung von Zuckerrüben, Zucker und den damit verbundenen Nebenerzeugnissen als Ausgangsmaterial durch allgemeine und sektorenspezifische Rechtsvorschriften und finanzielle

Unterstützung **aktiv fördern**;

- b. Maßnahmen ergreifen, um **die Infrastruktur zu erhalten/zu verbessern**, die erforderlich ist, um den Zuckerrübenanbau und die Verarbeitung (zu Zucker und anderen Erzeugnissen als Zucker) in den ländlichen Gebieten zu erhalten, insbesondere durch die **Schaffung/Verbesserung der erforderlichen finanziellen und materiellen Voraussetzungen**.

Weitere Verbesserung der Nachhaltigkeit des EU-Rübenzuckersektors und Förderung der Diversifizierung in andere aus Zuckerrüben gewonnene Produkte

1. Sicherstellen, dass die **europäischen Zuckerrübenverarbeitungsbetriebe weiterhin die Möglichkeit haben, alle im Zuckerherstellungsprozess anfallenden Produkte zu verwerten**, um so weiterhin die Abfallmenge zu minimieren und die Ziele der ökologischen Nachhaltigkeit zu erreichen. Zu diesem Zweck sollten **CEFS, dessen Mitgliedsorganisationen und die einzelnen Fabrikanten** i) Maßnahmen ergreifen, um regulatorische Beschränkungen zu beseitigen, und ii) **proaktiv zur Identifizierung von Forschungsströmen beitragen, die für den Sektor von Interesse sind**.
2. **Den Fortschritt der wissenschaftlichen und angewandten Forschung im Bereich der Bioökonomie (CEFS-Mitgliedsorganisationen und Einzelerzeuger) beobachten**, um die Ergebnisse zu ermitteln und zu bewer-

ten, die mit den vielversprechendsten Möglichkeiten für eine Entwicklung im kommerziellen Maßstab einhergehen.

3. **An den** auf EU- und nationaler Ebene finanzierten **Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (CEFS-Mitgliedsorganisationen und Einzelerzeuger)** beteiligen, um die Entwicklung **innovativer Wertschöpfungsprozesse** unter Verwendung von Zuckerrüben, Zucker und den damit verbundenen Nebenerzeugnissen als Ausgangsmaterial zu fördern.
4. Die zuständigen EU- (**CEFS**), nationalen und regionalen/lokalen Institutionen (**CEFS-Mitgliedsorganisationen, einzelne Erzeuger**) auffordern, die **regulatorischen Beschränkungen** (z.B. Rechtsvorschriften, die derzeit spezifische Verwendungen in der Lebens-/Futtermittelindustrie nicht zulassen) **für die kommerzielle Herstellung und Vermarktung innovativer biobasierter Produkte** unter Verwendung von Zuckerrüben, Zucker und den damit verbundenen Nebenprodukten als Rohstoffen zu **beseitigen**, da dies die Widerstandsfähigkeit und Nachhaltigkeit des Sektors weiter verbessern würde.

Sicherstellung der erforderlichen Qualifikationen der Arbeitnehmer/innen in einem im Wandel befindlichen Sektor

1. Die **voraussichtlichen Gesamttrends bei der Nachfrage nach den in der Branche am meisten benötigten allgemeinen und spezifischen Qualifikationen (alle)** beobachten, da

diese Trends die künftige Verfügbarkeit dieser Qualifikationen beeinflussen werden. Die bereits begrenzte Verfügbarkeit spezifischer Qualifikationen/Berufsprofile, die für die Zuckerrübenverarbeitung von entscheidender Bedeutung sind (z.B. Schlosser/innen, Mechaniker/innen, Elektriker/innen usw.), kann weiter zurückgehen, wenn die Gesamtnachfrage nach diesen Qualifikationen zurückgeht.

2. **Den voraussichtlichen Qualifikations- und Ausbildungsbedarf des Sektors¹ (CEFS, CEFS-Mitgliedsorganisationen, einzelne Fabrikanten)** vorab ermitteln, um **eine Reaktionsstrategie zu planen**, die sich auch auf die verfügbaren Instrumente auf EU-Ebene stützt, um den „gerechten Übergang“ zu einem ökologisch nachhaltigeren Produktions- und Verbrauchssystem zu unterstützen und dabei auch die potenziell negativen sozialen Nebeneffekte abzumildern.
3. **Das Angebot an für den Sektor relevanten technischen Fachausbildungen beobachten**, auch im Hinblick auf die **Schaffung von Formen der Zusammenarbeit mit den betreffenden Einrichtungen** (Fachschulen, Universitäten) **(CEFS; CEFS-Mitgliedsorganisationen; einzelne Fabrikanten)**, u.a. durch: i) Zusammenarbeit mit lokalen Bildungseinrichtungen, um ihr Bildungsangebot besser auf die Bedürfnisse des/der örtlichen Werks/e zuzuschneiden; ii) Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen, die das „richtige“ Angebot haben, aber weit von dem/ den Werk/en entfernt sind, um Lösungen zu erarbeiten, die es Interessierten aus der Umgebung des/der Werks/e ermöglichen, dort Kurse zu besuchen

(z.B. durch das Angebot von Unterküften und/oder Stipendien).

4. **Erörterung möglicher Ansätze zur weiteren Sensibilisierung der Arbeitskräfte** für die entscheidende **Bedeutung einer ständigen Aktualisierung und Verbesserung ihrer Fähigkeiten (CEFS-Mitgliedsorganisationen, Gewerkschaften, einzelne Fabrikanten)**. Für die Bewältigung des Übergangs in der Branche ist eine solide soziale Dimension erforderlich, die die Zukunft der Arbeitsplätze und die Nachhaltigkeit des Sektors in den Mittelpunkt stellt. Insbesondere müssen die Sozialpartner den **Wandel gemeinsam durch Tarifverhandlungen antizipieren**.
5. **Ausbildungsprogramme anbieten**, die sich an **heterogene Ausstattungsniveaus mit den „Grundkompetenzen der Zukunft“** richten, insbesondere im Zusammenhang mit der **Digitalisierung und Automatisierung von Produktions- und Verarbeitungsprozessen (einzelne Fabrikanten)**.
6. **Zufriedenstellende Arbeitsbedingungen gewährleisten, die Beschäftigte dazu motivieren können, Anwerbungsaktivitäten zu unterstützen (einzelne Fabrikanten)**: Ein/e zufriedener/e Arbeitnehmer/in, der/die positiv über den Sektor als Arbeitgeber spricht, ist in dieser Hinsicht bereits eine große Hilfe. **Dies ist auch wichtig, um die Attraktivität des Sektors für junge Arbeitskräfte zu erhöhen**.
7. Die zuständigen EU- **(CEFS & EF-FAT)**, nationalen und regionalen/ lokalen Institutionen **(Mitgliedsorga-**

¹Zu den Qualifikationen, die in diesem Sektor wahrscheinlich stärker nachgefragt werden, gehören: i) die Fähigkeit, mit hochautomatisierten und digitalisierten Prozessen und Anlagen zu arbeiten; ii) die Fähigkeit, mit biobasierten Prozessen zu arbeiten.

nisationen; einzelne Fabrikanten) auffordern, **angemessene Finanzmittel für die Aufrechterhaltung und Entwicklung eines angemessenen Bildungsangebots** auch für **spezielle Fähigkeiten/Berufsprofile zu sichern**, deren Gesamtnachfrage begrenzt ist/abnehmen wird, die aber für die Lebensfähigkeit bestimmter Sektoren von entscheidender Bedeutung sind. ***Dies ist auch wichtig, um die Attraktivität des Sektors für junge Arbeitskräfte zu erhöhen.***

8. Die **Bildungseinrichtungen** in den Gebieten, in denen Rübenzuckerfabriken angesiedelt sind, sowie in den nahe gelegenen Gebieten ermutigen, **Kurse anzubieten, die (besser) auf die Bedürfnisse des Zuckersektors zugeschnitten sind**, auch durch Formen der Zusammenarbeit mit den Zuckerfabrikanten (**CEFS- und EFFAT-Mitgliedsorganisationen; einzelne Fabrikanten**). ***Dies ist auch wichtig, um die Attraktivität des Sektors für junge Arbeitskräfte zu erhöhen.***

Steigerung der Attraktivität des Sektors für junge Arbeitskräfte

1. **Geeignete Kommunikationsstrategien und -praktiken implementieren/verbessern**, mit denen jungen Menschen ein **korrektes und aktuelles Bild des Sektors** vermitteln werden soll (**CEFS; seine Mitgliedsorganisationen; einzelne Fabrikanten**). Neben dem Aufbau enger Verbindungen zum Bildungssystem (siehe Empfehlung 3) und der Kommunikation in den sozialen Medien hat sich die

Teilnahme von Zuckerproduzenten an Veranstaltungen für junge Arbeitssuchende („Jobmessen“) als besonders wirksame Praxis für diesen Zweck erwiesen.

2. **Bildungseinrichtungen ermutigen**, ihren Schülern/innen ein **korrektes und aktuelles Bild des Sektors als Arbeitgeber** zu vermitteln (**CEFS-Mitgliedsorganisationen; einzelne Fabrikanten**).
3. **Konstruktive Verbindungen mit dem Bildungssystem knüpfen bzw. die bestehenden Kontakte weiter ausbauen**, angefangen bei den Grundschulen (um das Bewusstsein für den Sektor zu verbessern und ein positives Image desselben zu vermitteln) bis hin zu Fachschulen und Universitäten (um junge Talente anzuziehen) (**CEFS-Mitgliedsorganisationen; einzelne Fabrikanten**).
4. **Wirksame innerbetriebliche Ausbildungsprogramme, Lehrlingsausbildung und Tutoring/Mentoring durch ältere Fachkräfte entwickeln**, wobei sich diese an bewährten Praktiken im Sektor orientieren (**EFFAT-Mitgliedsorganisationen, einzelne Fabrikanten**). Die Zusammenarbeit zwischen Zuckerproduzenten und Gewerkschaften ist entscheidend für die Wirksamkeit dieser Initiativen.

Erleichterung der Mobilität von Qualifikationen innerhalb der EU

1. **CEFS und EFFAT, ihre Mitgliedsorganisationen und einzelne Fabrikanten** sollten die **Entwicklung der Mobilität von Fachkräften in-**

nerhalb der EU und die **bestehenden Hindernisse** (Sprache, Bürokratie) beobachten, insbesondere im Hinblick auf die **zusätzlichen Herausforderungen**, die sich durch die Covid-19-Pandemien und die damit verbundenen Gegenmaßnahmen ergeben.

2. **CEFS und EFFAT, ihre Mitgliedsorganisationen und einzelne Fabrikanten** sollten **den Austausch bewährter Praktiken fördern/erleichtern**, die **in der Branche** im Rahmen von **Programmen zur Förderung und Erleichterung der gruppeninternen Mobilität innerhalb multinationaler Konzerne angewandt werden**, einschließlich des Verständnisses der Gründe, die einige dieser Konzerne zum Ausstieg aus diesen Programmen gezwungen haben.
3. Die zuständigen EU- (**CEFS & EFFAT**), nationalen und regionalen/lokalen Institutionen (**Mitgliedsorganisationen; einzelne Fabrikanten**) ermutigen, **die wesentlichen Hindernisse für die Mobilität von Fachkräften innerhalb der EU**, d.h. Sprache und Bürokratie, durch **Unterstützung der Aus- und Weiterbildung ausländischer Arbeitnehmer/innen** und durch die **Vereinfachung der Rechtsvorschriften** anzugehen.



European Federation of Food, Agriculture
and Tourism Trade Unions,

REGIONAL ORGANIZATION WITHIN THE
IUF MEMBER OF THE ETUC

AVENUE LOUISE, 130A
1050 BRUSSELS

Ph +32 (0) 2 218 77 30
F +32 (0) 2 218 30 18
EMAIL effat@effat.org
WEB www.effat.org

European Association of Sugar
Manufacturers

AVENUE DE TERVUREN 268,
B-1150, BRUSSELS

Ph +32 (0)2 762 07 60
EMAIL delia.vanalstein@cefs.org
WEB <https://cefs.org/>