

1. Parteien

- 1.1. Dieses Abkommen wird zwischen „Sodexo“ und „IUF“ geschlossen;
- 1.2. „Sodexo“ bezieht sich auf die Sodexo SA und die von ihr kontrollierten Zweigunternehmen;
- 1.3. „IUF“ bezieht sich auf die „International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Employees' Associations“ und alle mit ihr verbundenen Gewerkschaften in den Wirtschaftssektoren von „Sodexo“.

2. Präambel

- 2.1. „Sodexo“ und „IUF“ verpflichten sich zur Beachtung der grundlegenden Menschenrechte und erkennen jeweils die Beachtung dieser grundlegenden Rechte durch die andere Partei an.
- 2.2. „Sodexo“ erkennt die bedeutende Rolle von Gewerkschaften bei der Vertretung der Interessen von Arbeitnehmern an und erkennt darüber hinaus an, dass „IUF“ der umfassendste globale Gewerkschaftsbund ist, da die ihr angeschlossenen Unternehmen mehr „Sodexo“-Arbeitnehmer vertreten als irgendein anderer globaler Zusammenschluss.
- 2.3. „IUF“ erkennt das Bestreben von „Sodexo“ an, ein sozial verantwortungsvolles Unternehmen zu sein.
- 2.4. „Sodexo“ möchte einen beständigen und konstruktiven sozialen Dialog sowohl vor Ort als auch international fördern, ohne dadurch das geschäftliche Wachstum zu behindern. „Sodexo“ wird mit „IUF“ zusammenarbeiten, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die die Ausübung der in diesem Abkommen aufgeführten Rechte sowie einen sozialen Fortschritt durch einen Dialog zwischen den Parteien in den Ländern ermöglichen, in denen „Sodexo“ geschäftlich tätig ist und für die der „Sodexo“-Personalabteilungsleiter und das „IUF-Sekretariat“ im gegenseitigen Einvernehmen bestimmen, dass diese die Rechte von Arbeitnehmern auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen nicht effektiv schützen.
- 2.5. Die Parteien erkennen an, dass „Sodexo“ auf einem wettbewerblich stark umkämpften Feld tätig ist und in zahlreichen Ländern mit Konkurrenz durch Unternehmen konfrontiert ist, die die nationalen Gesetze und die nationale Praxis in Bezug auf die in diesem Abkommen dargelegten Grundsätze missachten. „IUF“ verpflichtet sich zur Einführung eines Dialogs mit anderen multinationalen Unternehmen in den Sektoren, in denen „Sodexo“ tätig ist, um Abkommen auszuhandeln, die diesem ähneln, und um ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Unternehmen in dem Sektor in der Lage sein werden, die sozialen und Arbeitsbedingungen zu verbessern, ohne die eigene Wettbewerbsstellung zu beeinträchtigen.

2.6. „Sodexo“ verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass all ihre Arbeitnehmer die folgenden grundlegenden Rechte unter Beachtung der lokalen Gesetzgebung besitzen:

- Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf Lohnzahlung und Arbeitsbedingungen nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“;
- Schutz vor Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Sprache, ethnische Herkunft, Alter, politische Meinungen, Religion und sexuelle Orientierung;
- Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz durch Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen.

2.7. „IUF“ unterstreicht ihre speziellen Bedenken in Bezug auf:

- den Zugang zu einer Krankenversicherung für Arbeitnehmer¹,
- den vorrangigen Einsatz von Gelegenheitsbeschäftigten gegenüber festen Beschäftigten,
- die Bedingungen und Konditionen von Arbeitern, die infolge des Erwerbs eines neuen Vertrages übertragen werden.

Der Personalabteilungsleiter von „Sodexo“ und das „IUF-Sekretariat“ werden zusammen daran arbeiten, die Bedingungen herauszuarbeiten, zu denen sie diese Bedenken stufenweise angehen, ohne einen Wettbewerbsnachteil zu verursachen, der das geschäftliche Wachstum von „Sodexo“ behindern oder negative Auswirkungen auf die Beschäftigungslage haben könnte.

2.8. Nichts in diesem Abkommen ist dafür bestimmt, bestehende Praktiken in Bezug auf Arbeitsverhältnisse oder arbeitsrechtliche Vereinbarungen oder deren bereits bestehende Anwendung zwischen „Sodexo“ und irgendeiner Gewerkschaft zu beschränken oder zu beeinträchtigen.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen

3.1. Im Rahmen der Geltung dieses Abkommens erkennen „Sodexo“ und „IUF“ die Verpflichtung an, in den Ländern, in denen „Sodexo“ tätig ist, das geltende Arbeitsrecht zusammen mit den Rechten von Arbeitnehmern in Bezug auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen zu beachten. „Sodexo“ und „IUF“ erkennen an, dass gewisse in international definierten Grundsätzen enthaltene Elemente mit nationalem Recht kollidieren können. „Sodexo“ und „IUF“ werden im Wege eines Dialogs die Maßnahmen zur Förderung der Grundsätze in Artikel 3.2 herausarbeiten. Nichts in diesem Abkommen ist dafür bestimmt, von „Sodexo“ zu verlangen, gegen die Rechtsordnung irgendeines dieser Länder zu verstoßen oder die durch diese Rechtsordnung gewährten Rechte zu umgehen.

3.2. „Sodexo“ und „IUF“ sind sich ihrer Verpflichtung bewusst, die Rechte von Arbeitnehmern im Einklang mit auf internationaler Ebene etablierten Grundsätzen zu beachten. „Sodexo“ und „IUF“ erkennen darüber hinaus an, dass „Sodexo“ als ein Partner des „UN Global Compact“ verpflichtet ist, die

¹ Dies gilt speziell für Länder, in denen eine Krankenversicherung nicht durch den Staat oder die lokalen Behörden vorgesehen ist.

Allgemeine Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und die ILO-Erklärung von 1998 über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu beachten. „Sodexo“ erkennt darüber hinaus das Kapitel „Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern“ aus den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen an.

- 3.3. „Sodexo“ und „IUF“ bestätigen ihre Selbstverpflichtung in Bezug auf die Beachtung der Grundsätze der Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie der Rechte von Arbeitnehmern, nach deren freien Willen und freier Wahl Arbeitnehmerbewegungen zu gründen oder sich diesen anzuschließen. „Sodexo“ und „IUF“ versichern sich gegenseitig, dass Arbeitnehmer von „Sodexo“ diese Rechte ohne Angst vor Vergeltung, Repressalien oder irgendeiner anderen Form von Diskriminierung ausüben können.

4. Verpflichtungen der Parteien

- 4.1. Die „Sodexo“-Personalleitung wird dieses Abkommen in den Landessprachen ihrer gesamten Organisation sowie ihre globale und lokale Selbstbindung an die Bestimmungen aus diesem Abkommen kommunizieren. Das „IUF-Sekretariat“ wird dieses Abkommen in den Landessprachen aller angeschlossenen Gewerkschaften ebenso wie die Selbstbindung der „IUF“ an die Bestimmungen aus diesem Abkommen kommunizieren.
- 4.2. Für den Fall, dass eine der Parteien ihre Verpflichtung zur Verbreitung dieses Abkommens in ihrer gesamten jeweiligen Organisation verletzt, erklären sich die beiden Parteien damit einverstanden, zügig Maßnahmen zu ergreifen, um die Situation auf angemessene Weise zu korrigieren.
- 4.3. „Sodexo“ und „IUF“ erkennen die Wichtigkeit an, sich für kontinuierliche Kommunikation zwischen beiden Organisationen einzusetzen, um die Umsetzung des Abkommens zu überprüfen, um gemeinsam an der Auflösung aller aus der Umsetzung des Abkommens resultierenden Differenzen zu arbeiten und Wege zu erkunden, um den sozialen Dialog in Bezug auf von diesem Abkommen umfasste Angelegenheiten im Bereich Arbeits- und Menschenrechte zu fördern. In dieser Hinsicht vereinbaren beide Parteien, die folgenden Maßnahmen umzusetzen:
- Regelmäßiger Kontakt zwischen der „Sodexo“-Personalleitung und dem „IUF-Sekretariat“;
 - jährliches Treffen zwischen Senior-Vertretern der „Sodexo“-Personalleitung und der „IUF“-Delegation („jährliches Treffen zwischen Sodexo und IUF“); ein zusätzliches Einführungstreffen kann für das erste Jahr nach Unterzeichnung dieses Abkommens veranstaltet werden;
 - Besuche vor Ort durch einen Vertreter der „Sodexo“-Personalleitung und einen Vertreter des „IUF-Sekretariats“ auf Grundlage der durch eine gemeinsame Vereinbarung festzulegenden Modalitäten und Planung.
- 4.4. Das Ziel des „jährlichen Treffens zwischen Sodexo und IUF“ besteht darin, die Umsetzung dieses Abkommens durch beide Parteien zu überprüfen und Wege zu erkunden, um den sozialen Dialog in den Ländern, in denen sie nicht

begünstigt ist, zu verbessern. Andere Angelegenheiten, wie etwa eine Präsentation der strategischen Ausrichtungen des Unternehmens, können auf die Tagesordnung des Treffens durch gegenseitige Absprache zwischen der „Sodexo“-Personalleitung und dem „IUF-Sekretariat“ gesetzt werden, vorausgesetzt, dass die Informationen zu diesen Angelegenheiten öffentlich bekanntgegeben werden können.

- 4.5. Das „jährliche Treffen zwischen Sodexo und IUF“ wird kein Forum für nationale, multinationale oder internationale Tarifverhandlungen darstellen, und nichts in dem „jährlichen Treffen zwischen Sodexo und IUF“, in den kontinuierlichen Kommunikationen oder in diesem Abkommen wird bestehende Tarifabkommen zwischen „Sodexo“ und den Vertretern ihrer Arbeitnehmer ersetzen oder verdrängen.
- 4.6. Die „IUF“-Delegation beim „jährlichen Treffen zwischen Sodexo und IUF“ wird aus Vertretern bestehen, die durch das „IUF-Sekretariat“ bestimmt werden, und zwar:
- aus zwei Vertretern des „IUF-Sekretariats“, die für die Berichterstattung gegenüber anderen potenziell betroffenen verbundenen Gewerkschaften verantwortlich sind;
 - „IUF“ wird bis zu 12 Vertreter bestimmen, um eine Vertretung zu gewährleisten, die sowohl global ist als auch im Einklang mit den bedeutenden Märkten und der Personalverteilung von „Sodexo“ steht.
 - aus anderen Vertretern, die – nur im gegenseitigen Einvernehmen mit der „Sodexo“-Personalleitung – hinzugefügt werden können.
- 4.7. Die „Sodexo“-Personalleitung und das „IUF-Sekretariat“ werden sich mit den Modalitäten der Übernahme von Kosten durch „Sodexo“ für das „jährliche Treffen zwischen Sodexo und IUF“ und für die in Artikel 4.3 erwähnten Besuche vor Ort einverstanden erklären.

5. Koalitionsfreiheit, Gewerkschaftsanerkennung und Tarifverhandlungen

- 5.1. „Sodexo“ und „IUF“ einigen sich folgendermaßen, um Arbeitnehmern von „Sodexo“ zu ermöglichen, die oben aufgeführten Rechte in der Praxis auszuüben:
- 5.1.1. Gemäß einem im gegenseitigen Einvernehmen festzulegenden Zeitplan werden sich die Personalabteilung von „Sodexo“ und das „IUF-Sekretariat“ treffen, um zu erörtern, wie vor Ort neue Bedingungen geschaffen werden können, die die praktische Durchführung dieses Abkommens ermöglichen, darin inbegriffen, aber nicht beschränkt (dar)auf:
- 5.1.1.1. Arbeitnehmer über ihre Rechte in Bezug auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen zu informieren;
 - 5.1.1.2. Gewerkschaftsvertretern zu ermöglichen, Arbeitnehmer, ohne deren Privatsphäre zu verletzen, über deren Recht zu informieren, nach freiem Willen aus ihrer Sicht geeignete Gewerkschaftsorganisationen

zu gründen und sich diesen anzuschließen, dies im Einklang mit dem lokalen Sachenrecht und den Wünschen der Klienten – auch in Bezug auf Sicherheit, Hygiene und Vertraulichkeit und ohne Unterbrechung des Betriebs;

- 5.1.1.3. die freie Verbreitung von Informationen, Meinungen und Äußerungen entsprechend einer uneingeschränkten Ausübung der Koalitionsfreiheit zu ermöglichen, sofern dies nicht die Rechte von Arbeitnehmern beschränkt, frei zu entscheiden, ob und gegebenenfalls welcher Gewerkschaft sie sich anschließen;
 - 5.1.1.4. mit den Grundsätzen dieses Abkommens im Einklang stehende Prozesse mit dem Ziel angemessener und gradliniger Maßnahmen der Anerkennung ohne schuldhaftes Zögern auf Seiten repräsentativer und rechtmäßiger Arbeitnehmerorganisationen zu etablieren, wie gemäß der einschlägigen Rechtsordnung vorgesehen. Angesichts unterschiedlicher nationaler Rechtsordnungen und Praktiken sind eine Bedingung für die Umsetzung dieses Absatzes Verfahren, die, falls vorhanden, zwischen der lokalen Leitung von „Sodexo“ und jeglichem IUF-Partner in einem bestimmten Land vereinbart werden;
 - 5.1.1.5. einen hinreichenden Schutz von Arbeitnehmervertretern zu gewährleisten;
 - 5.1.1.6. die Durchsetzung – in jedem Land, in dem festgestellt worden ist, dass die Verfahren und Rückgriffsmöglichkeiten, die durch die nationale Rechtsordnung und Praxis gewährt werden, die Rechte von Arbeitnehmern auf Koalitionsfreiheit nicht hinreichend schützen – adäquater Maßnahmen zur Anerkennung einer Gewerkschaft als Vertreter für die Aushandlung von Tarifverträgen. Es besteht Einvernehmen darüber, dass diese Maßnahmen mit den Normen, auf die in diesem Abkommen Bezug genommen wird, im Einklang stehen müssen.
- 5.2. „Sodexo“ wird Personalvertreter, die gemäß dem geltendem Recht jedes Landes, in dem „Sodexo“ tätig ist, bestimmt oder gewählt worden sind, zum Zwecke der Aufrechterhaltung eines konstruktiven Dialogs mit ihren Arbeitnehmern und deren Vertretern anerkennen.
- 5.2.1. Bei formaler Anerkennung einer Gewerkschaft als rechtmäßige Arbeitnehmervertretung vereinbaren die lokale Leitung von „Sodexo“ und die lokalen Vertreter der mit „IUF“ verbundenen Gewerkschaften, sich für konstruktive und in gutem Glauben geführte Tarifverhandlungen einzusetzen und sich bestmöglich zu bemühen, im Lichte einer kontinuierlichen Zusammenarbeit zügig eine Einigung zu erzielen.
- 5.3. „Sodexo“ und „IUF“ werden im gegenseitigem Einvernehmen Länder benennen und gemeinsam bestimmen, in denen die gesetzlich gewährten Rechte und Rechtsmittel die Rechte von Arbeitnehmern auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen nicht schützen, und werden darüber hinaus ein Protokoll für einen verbindlichen Dialog zu der Frage aufstellen, wie Praktiken, die diese

6. Umsetzung

- 6.1. Soweit die Parteien irgendwelche Abkommen schließen, die der einen oder anderen Partei Verpflichtungen auferlegen, die möglicherweise über vor Ort geltende gesetzliche Anforderungen oder bestehende Abkommen hinausgehen, werden diese Verpflichtungen stufenweise eingeführt, so dass die Parteien zusammenarbeiten können, um den Erfolg des Abkommens zu gewährleisten und alle potenziellen nachteiligen Auswirkungen für beide Parteien zu minimieren. Die genaue Einteilung der Umsetzung werden die „Sodexo“-Personalleitung und das „IUF-Sekretariat“ im gegenseitigen Einvernehmen nach Anhörung der Delegation der am „jährlichen Treffen zwischen Sodexo und IUF“ teilnehmenden Vertreter festlegen.
- 6.2. Alle nicht gelösten Schwierigkeiten bezüglich der Umsetzung und Einhaltung dieses Abkommens werden bei dem „jährlichen Treffen zwischen Sodexo und IUF“ überprüft; und dringende oder schwerwiegende Angelegenheiten werden im Rahmen der kontinuierlichen Kommunikation zwischen dem „IUF-Sekretariat“ und der „Sodexo“-Personalleitung erörtert; dies anlässlich einer Initiative einer der Parteien zur Auflösung der Schwierigkeit.
- 6.3. Die Parteien erklären sich damit einverstanden, Beweise bereitzustellen, die Behauptungen bezüglich der Nichtbeachtung dieses Abkommens stützen, und – bei Vorlage solcher Beweise – werden die Parteien versuchen, im Wege eines in gutem Glauben geführten und direkten Dialogs, der einen Dialog bei dem „jährlichen Treffen zwischen Sodexo und IUF“, ein formales Sondertreffen zwischen der Hauptgeschäftsführung von „Sodexo“ und dem „IUF-Sekretariat“ umfassen kann, jegliche Uneinigkeit zu lösen oder geeignete Maßnahmen zu entwickeln oder andere Maßnahmen zum Zwecke eines Dialogs, auf die sich das „IUF-Sekretariat“ und die „Sodexo“-Personalleitung einigen, zu entwickeln.
- 6.4. Wenn die Uneinigkeit auch nach Ausschöpfung der in Artikel 6.2 und 6.3 genannten Bemühungen noch besteht, wird die Angelegenheit zur Herbeiführung einer einvernehmlichen Lösung an einem im gegenseitigen Einvernehmen bestimmten unabhängigen Mediator überwiesen.
- 6.5. Das oben genannte Verfahren zur Lösung von Streitigkeiten findet ausschließlich Anwendung auf Streitigkeiten, die auf der Auslegung oder Umsetzung dieses globalen Abkommens und nicht auf Streitigkeiten beruhen, die aus irgendeinem anderen Abkommen oder Gesetz resultieren.
- 6.6. „IUF“ erklärt sich damit einverstanden, keine internationalen Boykotts, negativen Veröffentlichungen, unternehmerischen Kampagnen oder andere ähnliche negative Aktivitäten gegen „Sodexo“ zu ergreifen, solange der Dialog zu den auf dem Spiel stehenden Fragen gemäß diesem Abkommen weiterhin verfolgt wird.

7. Laufzeit und Auslegung

- 7.1. Dieses globale Abkommen tritt ab dem Datum in Kraft, an dem beide Parteien dieses unterzeichnen, und bleibt in Kraft, solange „Sodexo“ und „IUF“ dies für angemessen halten, kann jedoch durch jede der Parteien unter Beachtung einer Frist von drei Monaten gekündigt oder neu ausgehandelt werden.
- 7.2. Die oben genannten Verfahren zur Lösung von Differenzen stellen die einzigen Rechtsmittel der Parteien dar, und nichts in diesem Abkommen bildet die Grundlage für einen Klagegrund jeglicher Art bei irgendeinem Gericht oder irgendeiner Verwaltungsbehörde durch „IUF“, „Sodexo“ oder irgendeiner anderen juristischen oder natürlichen Person.
- 7.3. Die französische Fassung dieses Abkommens genießt gegenüber jeder anderen sprachlichen Fassung dieses Abkommens den Vorrang.



Michel Landel
CEO



Ron Oswald
Generalsekretär

Übereinkommen, die als Grundsätze in diesem Abkommen anerkannt sind

- Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948 (Nr. 87) [Übereinkommen zur Koalitionsfreiheit und zum Schutz des Rechts auf Koalitionsfreiheit]
- Convention on the Right to Organize and Collective Bargaining, 1949 (Nr. 98) [Übereinkommen zur Koalitionsfreiheit und zur Tarifautonomie]
- Convention concerning employees' representatives, 1971 (Nr. 135) [Übereinkommen zu Arbeitnehmervertretungen]
- Convention on forced labor, 1930 (Nr. 29) [Übereinkommen zur Zwangsarbeit]
- Convention on abolition of forced labor, 1957 (Nr. 105) [Übereinkommen zur Abschaffung von Zwangsarbeit]
- Convention on minimum age, 1973 (Nr. 138) [Übereinkommen zum Mindestalter]
- Convention on the elimination of the worst forms of child labor, 1999 (Nr. 182) [Übereinkommen zur Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit]
- Convention on equal remuneration, 1951 (Nr. 100) [Übereinkommen für gleiche Entlohnung]
- Convention on discrimination (employment and occupation) 1958 (Nr. 111) [Übereinkommen zur Diskriminierung (in Beschäftigung und Beruf)]