

**SOZIALE DYNAMIK DES SUEZ-KONZERNS**  
**Teil «Beschäftigungs- und Kompetenzplanung»**

**RAHMENVEREINBARUNG VOM 3. Juli 2007,**  
nachfolgend die "**Vereinbarung**" genannt,

**ZWISCHEN**

**SUEZ S.A.**, mit Gesellschaftssitz in 16, rue de la Ville l'Evêque, Paris (75008), und ihren Tochtergesellschaften, die die in Artikel 1-1 der Vereinbarung festgelegten Bedingungen erfüllen, gemeinsam vertreten durch Herrn Gérard Mestrallet in seiner Eigenschaft als Vorstandsvorsitzender der Suez S.A.,

einerseits,

**UND**

- **dem Europäischen Betriebsrat, vertreten durch sein Präsidium**

**UND**

**den vertretenen Gewerkschaftsorganisationen** innerhalb des Geltungsbereichs der Vereinbarung, ordnungsgemäß zur Unterzeichnung der Vereinbarung berechtigt, im Einzelnen:

- **Europäischer Gewerkschaftsbund**, vertreten durch Jan Willem Goudriaan, stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsverbands für den öffentlichen Dienst
- **C.F.D.T.**, vertreten durch Bernard Larribaud und Laurent Grolier,
- **C.F.E.-C.G.C.**, vertreten durch Fabrice Amathieu und Joseph Chapeau,
- **C.F.T.C.**, vertreten durch Jacky Rouchouse,
- **C.G.T.**, vertreten durch Yves Montobbio und François Mamet ,
- **C.G.T.-F.O.**, vertreten durch Monsieur Jean-Luc Vignon,
- **Confédération Européenne des Cadres**, vertreten durch Philippe Mangelinckx,

andererseits,

nachfolgend gemeinsam die "**Parteien**" genannt.

## **PRÄAMBEL**

### **KAPITEL 1 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER GPEC**

*ARTIKEL 1.1. GELTUNGSBEREICH*

*ARTIKEL 1.2. GELTUNGSMODALITÄTEN*

*ARTIKEL 1.3. INFORMATIONSIHALT*

*ARTIKEL 1.4. ABSPRACHEMODALITÄTEN*

*Artikel 1.4.1. Schulung der Beteiligten*

*Artikel 1.4.2. Absprache auf europäischer Ebene*

*Artikel 1.4.3. Absprache auf Landesebene*

*Artikel 1.4.4. Absprache auf Ebene der einzelnen Regionen*

*Artikel 1.4.5. Ernennung der Vertreter in den GPEC-Ausschüssen*

*Artikel 1.4.6. Absprache auf der Ebene der einzelnen Tochtergesellschaften (auf höchster Ebene der gewerkschaftlichen Vertretung oder alternativ auf Ebene der Personalvertretung)*

### **KAPITEL 2 – DAS INSTRUMENTARIUM DER GPEC**

*ARTIKEL 2.1. BESTANDSAUFNAHME JE UNTERNEHMEN UND LAND*

*ARTIKEL 2.2. VORSCHAU*

*ARTIKEL 2.3. INFORMATION ÜBER DIE DURCHGEFÜHRTEN MASSNAHMEN.*

### **KAPITEL 3 – PERSONALMANAGEMENT, EINSTELLUNGS- UND WEITERBILDUNGSMANAGEMENT**

*ARTIKEL 3.1. MANAGEMENT DER PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG GEMÄSS DER IM JEWEILIGEN LAND GELTENDEN TARIFVERTRÄGE, VEREINBARUNGEN UND GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN*

*ARTIKEL 3.2. EINSTELLUNGSPOLITIK*

*ARTIKEL 3.3. FORTBILDUNGSPOLITIK*

*ARTIKEL 3.4. TUTORIUM*

### **KAPITEL 4 – MOBILITÄT**

*ARTIKEL 4.1 ZWINGEND ERFORDERLICHE EXTERNE UND INTERNE MOBILITÄT*

*ARTIKEL 4.2. FREIWILLIGE KONZERNINTERNE MOBILITÄT*

### **KAPITEL 5 – PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG DER MITARBEITER AB 45 JAHRE**

*ARTIKEL 5.1.*

### **KAPITEL 6- SCHWERARBEIT**

*PRÄAMBEL: DEFINITION VON SCHWERARBEIT*

*ARTIKEL 6.1. VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN*

*ARTIKEL 6.2. VORSORGE UND UMSCHULUNG*

*ARTIKEL 6.3. SPEZIELLE MASSNAHMEN ZUR ERHALTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT DER ARBEITNEHMER, DIE SCHWERARBEIT VERRICHTEN*

### **KAPITEL 7 – SONSTIGE BESTIMMUNGEN**

*ARTIKEL 7.1. EINFÜHRUNG REGIONAL ÜBERGREIFENDER TESTS*

*ARTIKEL 7.2. MASSNAHMEN*

### **KAPITEL 8 - SCHUSSBESTIMMUNGEN**

*ARTIKEL 8.1. ÜBERWACHUNG DER VEREINBARUNG*

*ARTIKEL 8.2. AUSLEGUNG UND ÄNDERUNG*

*ARTIKEL 8.3. INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT DER VEREINBARUNG*

*ARTIKEL 8.4. HINTERLEGUNG DER VEREINBARUNG*

## **PRÄAMBEL**

Die vorliegende europäische Rahmenvereinbarung definiert die Grundsätze, anhand derer sich innerhalb der europäischen Unternehmen des SUEZ-Konzerns eine Beschäftigungs- und Kompetenzplanung (GPEC) umsetzen lässt.

Sie ersetzt nicht die in den Unternehmen des SUEZ-Konzerns geltenden Regelungen, Vereinbarungen oder Usancen, die günstiger sind als der vorliegende Text. Auf jeden Fall würden die für die Arbeitnehmer günstigsten Bestimmungen zur Anwendung kommen.

Die GPEC ist ein strategisches Konzept im Rahmen der Unternehmensentwicklung. Diese Initiative im Bereich des Personalengineerings, die darin besteht, politische und praktische Lösungen zu konzipieren, umzusetzen und zu überwachen, zielt darauf ab, die Unterschiede zwischen dem Bedarf und dem Ist-Bestand des Unternehmens sowohl in quantitativer (Mitarbeiterzahl) als auch qualitativer Hinsicht (Fachkenntnisse) frühzeitig abzubauen. Sie hat eine kollektive und gleichzeitig individuelle Dimension.

- Auf kollektiver Ebene geht es darum, das Personal wie eine strategische Variable als Ganzes einzubeziehen und die mittelfristige Entwicklung der Beschäftigungssituation unter quantitativem und qualitativem Aspekt zu verfolgen.

- Auf individueller Ebene geht es darum, jedem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, eine Rolle auf dem Markt zu spielen und einen beruflichen Entwicklungsplan für sich zu erarbeiten und umzusetzen.

So soll die GPEC es ermöglichen, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, insbesondere durch frühzeitige Erkennung von Entwicklungen im Zusammenhang mit folgenden Tätigkeiten:

- Tätigkeiten, die sich in quantitativer Hinsicht erheblich entwickeln,
- strategische Tätigkeiten: Tätigkeiten, bei denen es darum geht, die Kontinuität des Know-hows und der Kompetenzen des Unternehmens gegenüber seinen Kunden und Lieferanten sicher zu stellen,
- mit Zwängen behaftete Tätigkeiten: Tätigkeiten, für die das Angebot auf dem Arbeitskräftemarkt nur gering ist, und Tätigkeiten, die eine längere Lehrzeit erfordern,
- Tätigkeiten mit sich stark ändernden fachlichen Anforderungen: Tätigkeiten, bei denen sich der Umfang der Fachkenntnisse stark ändert, und die ein bedeutendes Anpassungsprogramm erfordern,
- Tätigkeiten, die aufgrund struktureller, konjunktureller oder technischer Änderungen anfällig sind.

Angesichts der Veränderungen der Märkte, der Technik, der Produkte und der Organisationen, die die Tochtergesellschaften zwingen, sich ständig anzupassen, und im Zuge der Entwicklung ihrer Politik der sozialen Unternehmensverantwortung möchten SUEZ und seine Sozialpartner:

- weiterhin eine proaktive Beschäftigungspolitik entwickeln, die sich auf die vorhersehbaren Änderungen der Tätigkeiten stützt,
- die großen Trends in der unterschiedlichen Bedarfsentwicklung der Tochtergesellschaften frühzeitig berücksichtigen,
- die Mittel definieren, mit denen sich die Angleichung von Bedarf und Ressourcen auf Dauer zufriedenstellend erreichen lässt,
- der Entwicklung der Alterspyramide frühzeitig gegensteuern,
- für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer sorgen.

Deshalb beabsichtigt SUEZ:

- ein Managementmodell für Tätigkeiten und Stellen zu errichten, das auf den besten innerhalb des Konzerns geltenden Praktiken beruht, und nach einer gemeinsamen Arbeitsmethode vorzugehen,
- diese Grundsätze unter Berücksichtigung der vorhersehbaren Veränderungen der Tätigkeiten und im Hinblick auf ihre strategischen und zeitspezifischen Perspektiven anzuwenden,
- mit den Gewerkschaftsorganisationen und den Personalvertretern zusammen zu arbeiten,
- den größtmöglichen Nutzen aus seinen zahlreichen Betrieben in den verschiedenen Gebieten zu ziehen, die es ermöglichen, Kompetenzentwicklungs- und Gemeinschaftsstrukturen zwischen den Einheiten aufzubauen.

## **KAPITEL 1 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER GPEC**

### *Artikel 1.1. Geltungsbereich*

Die vorliegende Vereinbarung gilt in allen voll in den Konsolidierungskreis des SUEZ-Konzerns integrierten Tochtergesellschaften in Europa.

### *Artikel 1.2. Geltungsmodalitäten*

Das vorliegende Dokument ist eine Vereinbarung mit direkter Geltung in allen Unternehmen, die in dem im vorstehenden Artikel 1.1 genannten Bereich liegen. Diese müssen die nachstehend aufgeführten Grundsätze innerhalb von spätestens einem Jahr ab dem Datum der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung umsetzen.

Die SUEZ-Unternehmen können auf höchster gewerkschaftlicher Vertretungsebene oder ansonsten auf Ebene der Personalvertretung innerhalb der gleichen Jahresfrist ab dem Datum der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung in Verhandlungen/Absprachen treten, um den Inhalt zu ergänzen oder anzupassen, und zwar entweder auf Initiative der Unternehmensleitung oder der Gewerkschaftsorganisationen oder ansonsten auf die der Personalvertretungen (Betriebsrat oder entsprechende Einrichtung).

### *Artikel 1.3. Informationsinhalt*

Jedes Jahr gibt der Unternehmensleiter den Personalvertretungen Auskunft über den wirtschaftlichen Kontext, in dem sich die Geschäfte des Unternehmens vollziehen, über seine Strategie, insbesondere im Hinblick auf das Geschäftsvolumen des Sektors, die Position seiner Hauptkonkurrenten und die potenzielle Entwicklung seiner Märkte. Dazu gehört auch ein Überblick über die voraussichtlichen Auswirkungen dieser Faktoren auf Beschäftigung und Entlohnung.

Wenn es die Bestimmungen des jeweiligen Landes erfordern, kann mit dieser Information auch eine formelle Stellungnahme der Personalvertreter verbunden sein.

Bei dieser Gelegenheit ergeht auf der Ebene des Europäischen Betriebsrats und des französischen Konzernbetriebsrats eine Mitteilung über die Anwendung der GPEC innerhalb der Tochtergesellschaften (vgl. Artikel 1.2 oben).

### *Artikel 1.4. Absprachemodalitäten*

Die gemeinsame Arbeit mit den Gewerkschaftsorganisationen und Personalvertretungen erfolgt im Rahmen ihrer gesetzlichen Vorrechte und von Sitzungen, die bei Bedarf speziell anberaumt werden.

Die von der Unternehmensleitung einberufenen Sitzungen werden wie Arbeitszeit bezahlt. Etwaige Reise- und Beherbergungskosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Auf keinen Fall werden die gesetzlichen Vorrechte der Gewerkschaftsorganisationen und Personalvertretungen durch die Entwicklung von Regelwerken und in der vorliegenden Vereinbarung definierte Mittel angetastet.

Suez wird mit Unterstützung der GPEC-Ausschüsse und des Managements die Bewertungsmethoden und die erforderlichen Maßnahmen umsetzen, die es ermöglichen, der voraussichtlichen Veränderung der Tätigkeiten in quantitativer und qualitativer Hinsicht (Wachstum / Rückgang) vorzugreifen, und zwar gleichgültig, ob hierfür technische, marktbedingte oder strategische Gründe vorliegen.

Die Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten ist wesentlich für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung.

#### Artikel 1.4.1. Schulung der Beteiligten

Eine GPEC basiert auf der Vereinbarung einer gemeinsamen Sprachregelung, die es allen Beteiligten ermöglicht, auf der Grundlage gemeinsamer Begriffsbestimmungen zu arbeiten.

Um den Erfolg dieser Initiative zu garantieren, wird vorrangig ein Schulungs- und Informationsplanverfahren auf der Ebene der an der GPEC Beteiligten eingeleitet, und zwar in den Tochtergesellschaften insbesondere für die Teams, die für die Verhandlung und Überwachung der Maßnahme verantwortlich sind (Unternehmensleitung, Personalvertreter).

Die SUEZ-Konzernleitung sichert die nötigen Mittel zu, damit die Schulung der Personalvertreter im jeweiligen Land in Absprache mit den im Europäischen Betriebsrat vertretenen Gewerkschaftsorganisationen durchgeführt wird. Die Grundlage dieser Schulung bilden die vorliegende Vereinbarung und die geplante gemeinsame Sprachregelung.

Diese Bestimmung steht speziellen von den Gewerkschaftsorganisationen für ihre Vertreter durchgeführten Schulungsmaßnahmen nicht entgegen.

#### Artikel 1.4.2. Absprache auf europäischer Ebene

Ein GPEC-Ausschuss wird gegründet. Es handelt sich dabei um ein zukunftsgerichtetes Forum, das dem Gedanken- und Informationsaustausch dient und die länderübergreifende Überwachung wahrnimmt.

Er tritt zweimal im Jahr zu einer ordentlichen Sitzung zusammen.

Die Personalvertretung setzt sich aus einem Vertreter pro Land zusammen, das mindestens 2 Business Units hat. Diese Vertretung wird bei Ländern mit mehr als 10.000 Beschäftigten um einen Vertreter je 10.000 Beschäftigte ergänzt.

Ihre Hauptaufgaben bestehen darin:

- die großen Trends in der Industrie frühzeitig zu erkennen, indem sie gegebenenfalls auf externe Experten zurückgreift,

- die sozialen Veränderungen im Zusammenhang mit größeren industriellen, organisatorischen und technologischen Projekten des Konzerns frühzeitig zu erkennen,
- die Änderungen im Bezugssystem der Tätigkeiten zu überwachen
- die Umsetzung und die Ergebnisse der verschiedenen in den jeweiligen Ländern eingeleiteten Maßnahmen unter diesem Aspekt zu beobachten.

Einmal im Jahr informiert die SUEZ-Konzernleitung den Europäischen Betriebsrat über die Konzernstrategie laut Artikel 1.3 des vorliegenden Vertrages und legt ihm einen zusammenfassenden Bericht über die je Land in den verschiedenen Tochtergesellschaften und europäischen Regionen durchgeführten Maßnahmen vor.

Bei dieser Gelegenheit trägt der GPEC-Ausschuss seine Analysen und/oder Besorgnisse in Bezug auf die Situation und die Veränderung der Tätigkeiten und der Beschäftigungslage innerhalb des SUEZ-Konzerns vor.

#### Artikel 1.4.3. Absprache auf Landesebene

Ein GPEC-Landesausschuss wird eingerichtet, wenn zwei oder mehr Tochtergesellschaften im Land angesiedelt sind.

Über die Aufgaben auf europäischer Ebene hinaus erfüllt dieser Ausschuss vor allem die Funktion einer Beobachtungsstelle. Er soll:

- den Wandel der Tätigkeiten und der fachlichen Anforderungen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigungslage je Region überwachen,
- die möglichen Verbindungen zwischen den Tätigkeiten feststellen,
- die Regionen je nach Vertretungsdichte der Konzernunternehmen entwickeln,
- die Tätigkeiten durch Absicherung der beruflichen Laufbahnen vorplanen,
- die mit den Veränderungen der Tätigkeiten verbundenen Schulungsmöglichkeiten erschließen.

Einmal im Jahr wird er über die Strategien der verschiedenen SUEZ-Tochtergesellschaften und ihre vorhersehbaren Auswirkungen auf die Beschäftigungslage informiert.

Dieser Ausschuss tritt zweimal im Jahr zu einer ordentlichen Sitzung zusammen.

In die Personalvertretung wird ein Vertreter für je 4.000 Beschäftigte im Land entsandt.

#### Artikel 1.4.4. Absprache auf der Ebene der einzelnen Regionen

Eine Region entspricht einem geographischen Gebiet eines Landes, in dem mindestens zwei Tochtergesellschaften angesiedelt sind.

Diese Regionen müssen in Absprache mit dem GPEC-Landesausschuss unter Berücksichtigung der geographischen Gegebenheiten jeder Region (Bergland, Ebene, usw.) sowie kultureller oder sprachlicher Kriterien festgelegt werden und sollen weitest gehende Mobilität ohne Umzugszwang ermöglichen.

In jeder Region wird ein SUEZ-Regionalkoordinator ernannt. Seine Aufgabe besteht darin, die Verbindung zwischen den einzelnen in der Region vertretenen Einheiten von SUEZ in Fragen der GPEC herzustellen.

Außerdem tritt auf seine Initiative zweimal im Jahr ein GPEC-Regionalausschuss in ordentlicher Sitzung zusammen.

#### Artikel 1.4.5. Ernennung der Vertreter in den GPEC-Ausschüssen

Bei der Ernennung durch die Gewerkschaftsorganisationen oder alternativ durch die Personalvertreter muss auf eine gerechte Vertretung je Branche und Land beim europäischen GPEC-Ausschuss, je Branche und Tochtergesellschaft beim GPEC-Landesausschuss und je Tochtergesellschaft beim GPEC-Regionalausschuss sowie auf eine ausgewogene Präsenz der vertretenen Gewerkschaften geachtet werden.

Etwaige Schiedssprüche über Ernennungen obliegen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB).

Bei Abwesenheit eines Vertreters können nach den gleichen Regeln Ersatzvertreter ernannt werden.

#### Artikel 1.4.6. Absprache auf der Ebene der einzelnen Tochtergesellschaften (auf höchster Ebene der gewerkschaftlichen Vertretung oder alternativ auf Ebene der Personalvertretung)

Im Interesse der Gleichbehandlung der Tochtergesellschaften ungeachtet ihrer Branche oder ihrer Nationalität können die Gewerkschaftsorganisationen oder alternativ die Personalvertretungen mit der Unternehmensleitung jeder Tochtergesellschaft auf der Basis der gemeinsamen Mindestzusicherungen der vorliegenden Rahmenvereinbarung Verhandlungen einleiten.

Ohne die gesetzlichen Vorrechte der Personalvertretungen anzutasten, kann sich der Inhalt der Verhandlungen an den realen Gegebenheiten der Tochtergesellschaft orientieren.

Jede Tochtergesellschaft muss den Zeitplan für ihre Informations- und/oder Konsultationstermine gemäß Artikel 1.3 der vorliegenden Vereinbarung festlegen, um einen Einblick in die Entwicklung der Aktivitäten und der Organisationen und insbesondere in die Gespräche über die Modalitäten der Bereitstellung des erforderlichen Instrumentariums zu gewähren.

## **Kapitel 2 – Das Instrumentarium der GPEC**

### *Artikel 2.1. Bestandsaufnahme je Unternehmen und Land*

Für jede Tochtergesellschaft wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt, die sich auf folgende Punkte erstreckt:

- ein noch zu erarbeitendes Bezugssystem für Tätigkeiten und fachliche Anforderungen nach einem Beispiel von SUEZ ( qualitativ / quantitativ),
- eine zahlenmäßige Erfassung der Personalressourcen gemäß dem Bezugssystem, insbesondere mit Angabe des Alters der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Arbeitsstätte,
- die Personalmanagementsysteme,
- die Praktiken.

### *Artikel 2.2. Vorschau*

Auf der Grundlage der in Artikel 2.1 der vorliegenden Vereinbarung vorgesehenen Bestandsaufnahme muss das Instrumentarium eine vorausschauende Analyse ermöglichen, die der Alterung der Bevölkerung, den Auswirkungen des turn-over und/oder den strategischen und wirtschaftlichen Hypothesen Rechnung trägt.

Diese Punkte sind Gegenstand eines Reporting auf der Ebene der in Artikel 1.4 der vorliegenden Vereinbarung definierten Instanzen.

### *Artikel 2.3. Information über die durchgeführten Maßnahmen*

Um die Entwicklung der beruflichen Laufbahnen, der Schulung, der Einstellungen des Tutoriums und der in Kapitel 3 der vorliegenden Vereinbarung erläuterten internen Bewegungen verfolgen zu können, werden die verschiedenen in Artikel 1.4 der vorliegenden Vereinbarung genannten Instanzen über die durchgeführten Maßnahmen und die Prognosen informiert.

Die hierzu erforderlichen Systeme werden vorbereitet und bereitgestellt, damit Datenmaterial wie sozioprofessionelle Gruppen, Tätigkeiten, geographische Ortsangaben, die Anzahl der Einstellungen oder der Bewegungen und die Vertragsarten übermittelt werden können.

## **Kapitel 3 – Personalmanagement, Einstellungs- und Weiterbildungsmanagement**

SUEZ verfolgt und verstärkt ein Konzept zur Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter während ihres gesamten beruflichen Werdegangs unter Beachtung der Vielfalt, Gerechtigkeit und Chancengleichheit. SUEZ setzt alles daran, die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter auch bei auftretenden Schwierigkeiten zu gewährleisten.

*Artikel 3.1. Management der persönlichen Entwicklung gemäß der im jeweiligen Land geltenden Tarifverträge, Vereinbarungen und gesetzlichen Bestimmungen*

Parallel zu den Einstellungsplänen muss das Karrieremanagement folgendes gewährleisten:

- den Notwendigkeiten der Anpassung der Beschäftigung an die Projekte des Unternehmens, der Weiterentwicklung der Tätigkeiten und den Wünschen der Mitarbeiter gerecht zu werden,
- den Mitarbeitern Karrieremöglichkeiten zu bieten, die sie in ihrer beruflichen Entwicklung voranbringen,
- in den Fällen eine Umschulung zu ermöglichen, in denen dies notwendig sein könnte.

Die persönliche Entwicklung eines jeden Mitarbeiters ist dabei zu berücksichtigen.

Zu diesem Zweck muss ein Reflexionsprozess über das Instrumentarium und die geltenden Praktiken in Gang gesetzt und deren Inhalte verbessert werden, damit in jedem Land ein gemeinsamer Mindeststandard festgelegt werden kann.

Dieses Management muss sich maßgeblich auf die Entwicklung und Anwendung folgender Instrumente stützen:

- Veröffentlichung und Aushang (in noch zu benennenden Medien) freier Stellen und zukünftiger Tätigkeiten, um eine individuelle Analyse des beruflichen Werdegangs zu fördern,
- Gespräche über die Wünsche bezüglich der persönlichen Entwicklung, so dass der Mitarbeiter in regelmäßigen und sinnvollen Abständen die Möglichkeit hat, die Entwicklung seiner Kompetenzen zu planen,
- Karrierebilanz,
- berufliche Fort- und Weiterbildung,
- Überprüfung der gewonnenen Erfahrung,
- Fortbildungsurlaub.

*Artikel 3.2. Einstellungspolitik*

Wenn eine Stelle zu besetzen ist (Stellenausschreibung aufgrund interner Mobilität, dem Ausscheiden eines Mitarbeiters oder der Schaffung einer neuen Stelle) geben die für die Einstellung zuständigen Manager und Verantwortlichen der Personalabteilung internen Bewerbern aus dem Konzern den Vorzug – entweder sofort oder nach einer entsprechenden Anpassungsfortbildung –, sofern deren Kompetenzen und Qualifikation dem Stellenprofil entspricht.

Die zu besetzenden Stellen werden in der Plattform im Intranet von SUEZ, auf der Homepage im Internet oder in anderen noch festzulegenden Medien veröffentlicht.

Diese Stellen sind zunächst für einen Zeitraum von 3 Wochen vorrangig für Mitarbeiter von SUEZ reserviert.

Bei den Einstellungen sind Chancengleichheit und der Kampf gegen Diskriminierung zu berücksichtigen, auf das Gleichgewicht der Alterspyramide insbesondere durch die Einstellungen von jungen Menschen zu achten sowie der Kompetenztransfer sicherzustellen.

Der Konflikt, einerseits eine ausgewogene Struktur der Alterspyramide zu erreichen, aber andererseits bestimmte Kompetenzen für das Unternehmen zu bewahren, lässt sich eventuell nur durch spezielle Maßnahmen lösen. Daher legt der Konzern insbesondere Wert darauf:

- die Einstellung junger Menschen und den Erwerb neuer Kompetenzen durch eine gezielte Einstellungspolitik voranzutreiben,
- den internen und externen Integrationsprozess junger Mitarbeiter in den Konzern durch Überwachungsmaßnahmen erfolgreich zu gestalten, bei denen der einstellende Manager und die Personalabteilung in der Einweisungsphase (dem Mitarbeiter ermöglichen, alle Komponenten auszunutzen, um seine Aufgabe erfolgreich zu erledigen) und der Integrationsphase (Bewertung der Eignung der Kompetenzen, der Erreichung der Ziele und der notwendigen Anpassungen) mit miteinbezogen werden,
- den Kompetenztransfer durch interne und externe Fortbildungsmaßnahmen oder Tutorien zu organisieren, wobei das Fachwissen von Mitarbeitern mit langer Berufserfahrung nutzbar gemacht werden soll,
- Bei freiwilliger Mobilität, Anstreben einer Übergangsphase, während der der ehemaligen Stelleninhaber noch anwesend ist.

### Artikel 3.3. Fortbildungspolitik

Bei den mehrjährigen Strategieplänen für berufliche Fortbildung und den damit verbundenen Geldmitteln sollten die kurz- und mittelfristigen Ziele, die von der GPEC festgelegt wurden, insbesondere bei den in der Präambel der vorliegenden Vereinbarung genannten Tätigkeiten, den älteren Mitarbeitern und den Auszubildenden, berücksichtigt werden.

Um zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten (SUEZ und/oder externe übergreifende Geschäftsbereiche oder Business Units) zu erschließen und eine bessere Polyvalenz der Mitarbeiter zu erreichen, sollten mehrjährige Fortbildungslehrgänge gemäß den nationalen Bestimmungen angestrebt werden.

### Artikel 3.4. Tutorium

Um den Kompetenztransfer insbesondere zwischen den Generationen besser organisieren zu können, könnten Mitarbeiter freiwillig für ein Tutorium eingesetzt werden. Für diese Aufgabe müssen die Mitarbeiter speziell geschult werden, insbesondere im pädagogischen Bereich.

Das Tutorium wird in jeder Unternehmenseinheit nach Verhandlungen mit den Sozialpartnern umgesetzt. Bei diesen Verhandlungen ist darauf zu achten, dass die Zahl der Mitarbeiter, die von einem Tutor betreut werden, sinnvoll und entsprechend der Tätigkeiten festgelegt wird.

## **Kapitel 4 – Mobilität**

- In bestimmten Tochtergesellschaften bestehen schon Vorschriften über die Bedingungen zum Umgang mit der Mobilität.
- Eine europäische Rahmenvereinbarung über Mobilität wird der vorliegenden Vereinbarung hinzugefügt, damit ein Mindeststandard für alle Mitarbeiter festgelegt werden kann.
- Auf den Mitarbeiter werden immer die für ihn günstigsten Bestimmungen angewandt.

### Artikel 4.1 Zwingend erforderliche externe und interne Mobilität

Eine wesentliche Aufgabe der GPEC liegt in der Vorhersage der Risiken, die mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten sowie der Führung des Konzerns und der den Konzern bildenden Gesellschaften verbunden sind, damit die notwendigen Präventivmaßnahmen ergriffen werden können.

Daher wird in den GPEC-Ausschüssen über die möglichen Risiken diskutiert, die im Falle eines möglichen Auftragsverlusts, eines wirtschaftlichen Risikos oder im Vorfeld einer Umstrukturierung auftreten könnten. Um eine größtmögliche Offenheit im Gedankenaustausch zu gewährleisten, sind die Mitglieder der GPEC-Ausschüsse zur Verschwiegenheit über diese Themen nach außen hin verpflichtet.

Wenn das Risiko tatsächlich eintritt, werden die üblichen Personalvertretungsorgane (Betriebsräte auf den verschiedenen Ebenen, Gesamtbetriebsrat) gemäß den rechtlichen Bestimmungen beteiligt, indem ihnen ein *Accord de Méthode*<sup>1</sup> vorgelegt wird, der den Umständen angemessen ist und die volle Mobilisierung der Solidarität der Konzernbelegschaft beinhaltet, die durch eine außerordentliche Sitzung des betroffenen GPEC-Ausschuss erreicht werden soll.

Alle denkbaren Maßnahmen werden ins Spiel gebracht, um Umsetzungen innerhalb des Konzerns oder – in den Fällen, in denen dies sinnvoll erscheint – spezielle Verpflichtungen zur Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz zu ermöglichen.

---

<sup>1</sup> Seit 2005 im französischen Arbeitsrecht verankertes Verfahren bei wirtschaftlichen Krisen: der Arbeitgeber schließt mit dem Betriebsrat eine solche Vereinbarung, in der man sich auf geeignete Maßnahmen zur Überwindung der Krise – Lohnverzicht, Umstrukturierungsmaßnahmen bis hin zu betriebsbedingten Kündigungen und Sozialplänen – geeinigt hat.

#### Artikel 4.2. Freiwillige konzerninterne Mobilität

Bei der konzerninternen Mobilität können vier Arten von beruflicher Weiterentwicklung und geographischer Veränderung ausgemacht werden:

- Entwicklung hin zu einer Stelle gleicher Art,
- Entwicklung hin zu einer ähnlichen Stelle durch eine Anpassung der Kompetenzen,
- Entwicklung im Zusammenhang mit einer individuellen beruflichen Umschulung,
- individuelle Entwicklung im Rahmen eines Kollektivprogramms zur beruflichen Umschulung.

Um diese Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern, wird in den Gesellschaften des Konzerns die Betreuung ausgebaut mit dem Ziel:

- nach offenen Stellen zu suchen,
- die Kompetenzen zu identifizieren, die einer Anpassung oder einer Fortbildung bedürfen,
- einen Plan zur Anpassung und/oder Fortbildung auszuarbeiten,
- den Mitarbeiter auf den seiner Bewerbung folgenden Auswahlprozess mit mehreren Gesprächen vorzubereiten,
- sicherzustellen, dass alle notwendigen Maßnahmen für die erfolgreiche Eingliederung in die neue Funktion ergriffen worden sind.

Die Bedingungen für die konzerninterne Mobilität sind im Anhang 1 genauer dargestellt.

### **Kapitel 5 – Persönliche Entwicklung der Mitarbeiter ab 45 Jahre**

#### Artikel 5.1.

SUEZ widmet der Einhaltung der Prinzipien der Chancengleichheit für Mitarbeiter ab 45 Jahre insbesondere bezüglich der Einstellung, der Aufstiegschancen, der Bezahlung und der gleichmäßigen Karriereentwicklung besondere Aufmerksamkeit.

Diese Mitarbeiter profitieren insbesondere:

- von der Karrierebilanz,
- von einem Anpassungs- und Betreuungsprogramm,
- von Entsendemöglichkeiten in zugängliche Funktionen und Tätigkeiten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten.

## **Kapitel 6– Schwerarbeit**

Präambel: Definition von Schwerarbeit

Die Schwere einer Arbeit besteht in der physischen oder psychischen Beanspruchung, die dem Arbeitnehmer einen kontinuierlichen Anpassungsprozess abverlangt, der dauerhafte, erkennbare und unumkehrbare Spuren an seiner Gesundheit hinterlässt.

Die Vielfalt der Arbeitssituationen und der Kriterien für Schwerarbeit erschweren die Auswahl von Indikatoren.

Die Auswahl erfolgt durch den Lenkungsausschuss Gesundheit und Sicherheit, der den GPEC-Ausschüssen die Definitionen von Schwerarbeit vorschlägt, wobei insbesondere die klimatischen, geographischen, rechtlichen und spezifischen Bedingungen berücksichtigt werden müssen. Die Vorschläge, die sich auf Expertenmeinungen (Ergonomen, Arbeitsmediziner, etc.) stützen können, müssen innerhalb eines Jahres nach Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung eingebracht werden. Dabei sollen insbesondere auch die Vorschläge der Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit oder entsprechender Ausschüsse sowie die der Tätigkeitsausschüsse für Gesundheit und Sicherheit Berücksichtigung finden. Zu diesem Zweck können spezielle Sitzungen des Lenkungsausschusses Gesundheit und Sicherheit abgehalten werden.

Ganz allgemein können als Kriterien für die unumkehrbare Wirkung von Schwerarbeit folgende Punkte festgehalten werden:

- eine verringerte Lebenserwartung
- eine durch arbeitsbedingte Behinderung oder Berufsunfähigkeit beeinträchtigte Lebensqualität
- eine erhöhte Anfälligkeit für Unfälle und Krankheiten
- eine Beeinträchtigung der körperlichen und geistigen Unversehrtheit

Die Ziele des Auswahlprozesses müssen unter anderem die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Umschulung von Mitarbeitern durch berufliche Fort- und Weiterbildung und die Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Gestaltung des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben beinhalten.

### Artikel 6.1 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Ausschüsse für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen oder entsprechende Ausschüsse teilen dem Lenkungsausschuss Sicherheit und Gesundheit ihre Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit.

### Artikel 6.2 Vorsorge und Umschulung

Mitarbeiter, die Schwerarbeit verrichten, kommen in den Genuss eines verstärkten Betreuungs- und Vorsorgeprogramms zur Beschäftigungs- und Kompetenzentwicklung, vorausgesetzt sie gehören seit mindestens 2 Jahren dem Unternehmen an.

Selbstverständlich sollen diese Bestimmungen kein Hindernis, sondern eine Ergänzung zu den Prinzipien eines vorausschauenden Karrieremanagements der in der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Laufbahnen sein.

### Artikel 6.3 Spezielle Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer, die Schwerarbeit verrichten

Je nach dem, wie stark die Mitarbeiter den Faktoren für Schwerarbeit ausgesetzt sind, können verschiedene Maßnahmen ins Auge gefasst werden, insbesondere die Umgestaltung der Arbeitsstelle (Tutorium) oder berufliche Umschulungsmaßnahmen.

Im Rahmen der Vorsorge ist eine Reihe von Maßnahmen möglich, wie z. B.:

- eine Karrierebilanz,
- ein Anpassungs- und Betreuungsprogramm, das Sparprogramme vorsehen kann in Abhängigkeit vom Schweregrad der Arbeit. Diese Programme zielen auf die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter, indem sie ihnen spezielle Rechte auf berufliche Fortbildung oder auf Urlaub eröffnen.
- von Entsendemöglichkeiten in zugängliche Funktionen und Tätigkeiten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten.

## **Kapitel 7 – Sonstige Bestimmungen**

### Artikel 7.1.: Einführung regional übergreifender Tests

Um die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung zu koordinieren und zu überprüfen, werden zwei regional übergreifende Tests innerhalb von in Frankreich und Belgien zu bestimmenden Regionen durchgeführt.

Ziel ist es, die Harmonisierung der Instrumente, die gemeinsam genutzt werden können, und die Einbeziehung der unterschiedlichen Beteiligten (Schulung und gemeinsame Information) zu überprüfen und gegebenenfalls eine Erweiterung oder Änderung der vorliegenden Vereinbarung zu ermöglichen.

In jedem Fall vereinbaren die Parteien, innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren eine Bilanz über die vorliegende Vereinbarung und die durchgeführten Tests zu erstellen.

#### Artikel 7.2.: Maßnahmen

Die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung wird durch geeignete Maßnahmen flankiert:

- Benennung von Regionalkoordinatoren durch SUEZ vorrangig für die Umsetzung der regional übergreifenden Tests.
- SUEZ-interne Maßnahmen zur Definition der Bezugssysteme der Tätigkeiten, zur Beteiligung an Fortbildungsprogrammen, zur Ausarbeitung tätigkeitsbezogener Statistiken und zur Einführung verschiedener Instrumente.
- Maßnahmen für die Gewerkschaftsorganisationen und die Personalvertreter zur Beteiligung an der Ausarbeitung von tätigkeitsbezogenen Maßnahmen, an der Ausarbeitung der Einführungsschulung für die Beteiligten, zur Vorbereitung und Beteiligung an den verschiedenen GPEC-Instanzen, zur Überwachung der Tests und zur Diskussion über die Umsetzungsbedingungen.

### **KAPITEL 8 – SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### Artikel 8.1.: Überwachung der Vereinbarung

Die Vertreter des Europäischen Betriebsrats des SUEZ-Konzerns ("EBR") werden über das Präsidium des EBR mit der Überwachung der Vereinbarung betraut.

Zum Zwecke der Umsetzung der Vereinbarung und insbesondere bei Anpassung einer ihrer Modalitäten können weitere Mitglieder mit dieser Überwachung betraut werden.

#### Artikel 8.2.: Auslegung und Änderung

Angesichts der Tatsache, dass die vorliegende Vereinbarung in mehrere Sprachen übersetzt wird, gilt allein die in französischer Sprache verfasste Version (unterzeichnete Version) als verbindlich zwischen den unterzeichnenden Parteien. Fragen zur Auslegung der vorliegenden Vereinbarung fallen in die alleinige Zuständigkeit des oben genannten Überwachungsausschusses.

Die Vereinbarung kann gemäß den geltenden Bestimmungen des französischen Arbeitsgesetzbuchs geändert werden.

#### Artikel 8.3.: Inkrafttreten und Laufzeit der Vereinbarung

Die Vereinbarung tritt am Tag nach ihrer Hinterlegung bei der DDTE von Paris und der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Paris in Kraft.

Die Vereinbarung wird auf unbestimmte Dauer geschlossen.

*Artikel 8.4.: Hinterlegung der Vereinbarung*

Gemäß Artikel L. 132-10 des französischen Arbeitsgesetzbuchs wird die Vereinbarung bei der Departementbehörde für Arbeit und Beschäftigung ("DDTE") Paris und der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Paris hinterlegt.

Unterzeichnet in 10 Ausfertigungen,  
Paris, 3. Juli 2007

Für die SUEZ S.A. und ihre Tochtergesellschaften, die die in Artikel 1-1 der Vereinbarung festgelegten Bedingungen erfüllen,

Gérard MESTRALLET

Für den **Europäischen Gewerkschaftsbund**

Jan Willem GOUDRIAAN

Für die **C.F.D.T.**,

Bernard LARRIBAUD

Laurent GROLIER

Für die **C.F.E.-C.G.C.**,

Fabrice AMATHIEU

Joseph CHAPEAU

Für die **C.F.T.C.**,

Jacky ROUCOUSE

Für die **C.G.T.**,

Yves MONTOBBIO

François MAMET

Für die **C.G.T.-F.O.**,

Jean-Luc VIGNON

Für die **Confédération Européenne des Cadres**

Philippe MANGELINCKX,

Für den **Europäischen Betriebsrat**

**Das Präsidium**

Bernard LARRIBAUD  
Sekretär

José BOULANGER  
Stellvertretender Sekretär

Henk AALBERS  
Stellvertretender Sekretär

Henk HUMMELMAN  
Stellvertretender Sekretär

Knut OTTER  
Stellvertretender Sekretär

Jordi REQUENA FERRANDO  
Stellvertretender Sekretär

Yves MONTOBBIO  
Stellvertretender Sekretär

## ANLAGE 1 MOBILITÄT

### Artikel 1: Grundprinzipien

Eine Umsetzung innerhalb des Konzerns basiert auf Freiwilligkeit. Damit alle Umstände einer Umsetzung berücksichtigt werden, bedarf diese in jedem Fall einer formalen Zustimmung des Arbeitnehmers, und zwar grundsätzlich in Form eines neuen Arbeitsvertrages oder eines Nachtrags.

### Artikel 2: Eingliederungsregelungen

- Abgesehen von Ausnahmefällen muss nach einer Umsetzung der Antritt der neuen Arbeitsstelle innerhalb einer Frist von maximal 3 Monaten erfolgen.
- Das Datum, zu dem der Transfer wirksam wird, wird in einer gemeinsamen Vereinbarung zwischen den beiden Gesellschaften festgelegt.
- Der Mitarbeiter wird ohne Probezeit in seine neue Einheit eingegliedert. Allerdings kann auf Antrag des Angestellten und unter Vorbehalt der Zustimmung des Unternehmens, das der Arbeitnehmer verlässt sowie des neuen Unternehmens eine Eingewöhnungsphase vereinbart werden.
- Für den Arbeitnehmer bleiben die folgenden Eckdaten unverändert:
  1. sein Eintrittsdatum in eine Konzern-Gesellschaft. Bezüglich der Zusatzrente können besondere Bestimmungen vorliegen.
  2. seine Bezeichnung (Anpassung vorbehalten im Falle einer Änderung des Tarifvertrags oder der Gesamtvereinbarung)
  3. sein Gesamtjahresfestgehalt. Ein eventueller variabler Anteil (Prämie oder Bonus) ist Gegenstand von Verhandlungen.

Allerdings können die Punkte 2 und 3 angepasst werden, wenn der Arbeitnehmer hiermit einverstanden ist.

Betreuung der Umsetzungen durch die Personalabteilung:

Es ist Aufgabe der Personalabteilung, die reibungslose Eingliederung der Arbeitnehmer zu überprüfen. Um sicherzustellen, dass die Umsetzung erfolgreich war, wird nach Ablauf von 3 Monaten nach Übernahme der neuen Tätigkeit eine Bilanz der Umsetzung erstellt; eine weitere Bilanz erfolgt nach Ablauf eines Jahres.

Im Falle eines Scheiterns der Umsetzung tauschen die beiden Personalabteilungen ihre Standpunkte aus, um eine gemeinsame Lösung zu finden. Eventuell wird eine detailliertere Bestandsaufnahme erwogen, um andere Möglichkeiten zu finden, wie etwa eine Umorientierung innerhalb des Konzerns, eine ergänzende Weiterbildung...

Falls eine Eingewöhnungsphase vereinbart wurde, können der Arbeitnehmer und/oder das aufnehmende Unternehmen ihre Zusammenarbeit beenden. Der Arbeitnehmer kehrt an seinen ehemaligen Arbeitsplatz im ursprünglichen Unternehmen oder falls dies nicht möglich ist an einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu den ursprünglichen finanziellen Bedingungen zurück. In diesem Falle wird der regionale GPEC-Ausschuss informiert.

### Artikel 3: Geographische Mobilität

In jeder Tochtergesellschaft kann auf höchster Ebene eine Vereinbarung über die geographische Mobilität für die Arbeitsverträge verhandelt werden, wobei diese Möglichkeit nicht ausgeschlossen wird und unter Beachtung der vorhandenen Vereinbarungen und lokalen Bestimmungen. Diese beschreibt zumindest die folgenden Maßnahmen:

- Reisen an den neuen Arbeitsort zur Vorabinformation
- Umzug des Arbeitnehmers und seiner Familie sowie damit verbundene Kosten
- Umzugsurlaub
- Entschädigung für den Wohnortwechsel
- Übergangszeit der Trennung von der Familie und Übernahme der Aufenthaltskosten oder der doppelten Haushaltsführung
- Hilfe bei der Wohnungssuche und bei Verwaltungsgängen
- Hilfe bei der Arbeitssuche des Partners und dem Schulwechsel der Kinder.