

# Europäische Sozialvereinbarung

# Inhaltsübersicht

Präambel .....	3
<b>Teil 1: Stärkere Vorausplanung der Beschäftigungsentwicklung und des Qualifikationsbedarfs – Schulungskonzept .....</b>	<b>4</b>
Artikel 1: Stärkere Vorausplanung der Beschäftigungsentwicklung und des Qualifikationsbedarfs.....	4
1.1. Ein jährlicher Austausch auf Unternehmensebene.....	4
1.2. Stärkung der Rolle der für die einzelnen Regionen und Länder zuständigen Ausschüsse für die vorausschauende Personal- und Personalbedarfsplanung (GPEC) .....	5
1.3. Die Stärkung der Rolle des Europäischen GPEC-Ausschusses .....	5
Artikel 2: Schulungen als wichtigster Hebel zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.....	6
2.1. Verstärkte Schulungen .....	6
2.2. Spezielle Regelungen für die Beschäftigten in gefährdeten Berufen.....	7
2.3. Aufbau eines Netzwerks von Schulungszentren zum Thema Energiewende .....	8
Artikel 3: In jeder BU einen sozialen Dialog über die strategischen Ausrichtungen und ihre Auswirkungen organisieren..	9
<b>Teil 2: Für alle geltende soziale Garantien .....</b>	<b>9</b>
Artikel 4: Sozialdiagnose.....	10
<b>Teil 3: Modalitäten für die Begleitung der Berufswege und der Mobilität .....</b>	<b>11</b>
Artikel 5: Mobilität zur beruflichen Weiterentwicklung .....	11
5.1. Die internen Stellenangebote und die Instrumente für die Mobilität besser bekannt machen....	11
5.2. Eine Voraussetzung für den Erfolg: die Mobilität vorbereiten und begleiten .....	12
5.3. Bedingungen schaffen zur Erleichterung der Mobilität auf Initiative der Beschäftigten.....	12
Artikel 6: Mobilität in Verbindung mit einer Veränderung der Unternehmensorganisation.....	13
6.1. Individuelle Begleitung .....	13
6.2. Bedingungen schaffen zur Absicherung der Mobilität infolge einer veränderten Unternehmensorganisation .....	14
<b>Teil 4: Modalitäten für die konkrete Umsetzung und Weiterverfolgung der Vereinbarung .....</b>	<b>15</b>
Artikel 7: Geltungsbereich der Vereinbarung .....	15
Artikel 8: Verpflichtungen der unterzeichneten Parteien hinsichtlich der Kommunikation und Umsetzung.....	15
Artikel 9: Nicht-Rückschrittsklausel.....	17
Artikel 10: Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung .....	17
Artikel 11: Follow-up der vorliegenden Vereinbarung.....	17
Artikel 12: Auslegung und Revision der Vereinbarung.....	18
Artikel 13: Hinterlegung der Vereinbarung.....	18
<b>ANHANG 1: Glossar.....</b>	<b>20</b>

## Präambel

In einem Umfeld, das sowohl im Energiesektor als auch im Dienstleistungssektor von tiefgreifenden Veränderungen geprägt ist, stellen die Garantie der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter/-innen sowie der Stabilität und die Verbesserung der sozialen Bedingungen Ziele dar, die in allen Unternehmen von ENGIE und von allen Akteuren (Beschäftigten, Führungskräften und Personalvertretern) verfolgt werden müssen. Dies gilt umso mehr, als die Weiterentwicklung des Konzerns darauf beruht, ob er in der Lage ist, seine Aktivitäten im ständigen Streben nach fachlicher Exzellenz zu verfolgen, innovativ zu sein und sich den Erwartungen und Bedürfnissen seiner Kunden anzupassen.

Die Vorausplanung des Qualifikationsbedarfs und die berufliche Weiterentwicklung aller Beschäftigten stehen im Zentrum der Personalpolitik von ENGIE. Die Schulungen und die Mobilität stellen Ansatzpunkte dar, um einen positiven Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit aller zu leisten. Diese Überzeugung müssen alle Akteure im Unternehmen teilen, um an der Bewältigung der Aufgabe mitzuwirken, die Unternehmenskultur des Konzerns unter Einhaltung der sozialen und gesellschaftlichen Verpflichtungen zu verändern.

Das Unternehmenskonzept muss auf eine wirtschaftliche, menschliche und soziale Weiterentwicklung ausgerichtet sein, um den Fortbestand des Konzerns und seiner Arbeitsplätze mit den bestmöglichen sozialen Garantien sicherzustellen.

Schließlich bekräftigen die unterzeichneten Parteien, dass sie daran festhalten, den sozialen Dialog\* als wesentlichen Bestandteil der nachhaltigen Entwicklung und Leistungsfähigkeit des Konzerns zu betrachten. In diesem Sinne verstärkt ENGIE diesen Dialog im Rahmen seiner Organisationsstruktur, also in seinen BUs, so ortsnah wie möglich und verpflichtet sich, die effektive Umsetzung der Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu einem prioritären Schwerpunkt seiner Personalpolitik zu machen.

## Teil 1: Stärkere Vorausplanung der Beschäftigungsentwicklung und des Qualifikationsbedarfs – Schulungskonzept

ENGIE steht dafür ein, dass in allen ihren Unternehmen sämtliche in der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Konzepte und Mittel zugunsten der Sicherung der Berufswege aller Beschäftigten angewendet werden. Ziel sei es, alles zu unternehmen, um die Beschäftigungsfähigkeit\*<sup>1</sup> aller Mitarbeiter/-innen während ihres gesamten Berufslebens zu fördern, da dies der beste Ansatzpunkt ist, um die Beschäftigung im Konzern zu sichern und zu fördern.

Ergänzend hierzu bekräftigen die unterzeichneten Parteien, dass sie daran festhalten, den sozialen Dialog als wesentlichen Bestandteil der nachhaltigen Entwicklung und Leistungsfähigkeit des Konzerns zu betrachten. Der Konzern ENGIE verpflichtet sich, sowohl auf europäischer Ebene als auch auf der Ebene jedes seiner Unternehmen alle Rechte der existierenden Instanzen der Arbeitnehmervertretung bezüglich der Unterrichtung und Anhörung zu respektieren.

### Artikel 1: Stärkere Vorausplanung der Beschäftigungsentwicklung und des Qualifikationsbedarfs

#### Verpflichtungen:

Jährliches Treffen in jedem Unternehmen zur Präsentation der Strategie und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Kompetenzen sowie zu einem Austausch über diese Themen.

Die Umsetzung der europäischen Vereinbarung über die vorausschauende Personal- und Personalbedarfsplanung verstärken.

Allgemeine Anwendung der Vereinbarung über die vorausschauende Personal- und Personalbedarfsplanung und allgemeine Einführung eines Dialogs über die vorausschauende Personal- und Personalbedarfsplanung innerhalb jedes Unternehmens.

Jährliche Bestandsaufnahme in den einzelnen Unternehmen zur Ermittlung der gefährdeten Berufe\*.

Der Ansatz der Vorausplanung der Beschäftigungsentwicklung und des Qualifikationsbedarfs, wie er durch die europäische Vereinbarung über die vorausschauende Personal- und Personalbedarfsplanung aus dem Jahr 2010 eingeführt wurden, wird bekräftigt. Über diesen Ansatz muss es zumindest in jedem Unternehmen mit den dortigen Arbeitnehmervertretern\* einen systematischen Austausch geben.

#### 1.1. Ein jährlicher Austausch auf Unternehmensebene

Von entscheidender Bedeutung ist es, allen Beschäftigten und ihren Vertretern diejenigen Informationen zu geben, die es ihnen ermöglichen, die aktuellen bzw. künftigen Veränderungen, die mit ihnen verbundenen Herausforderungen sowie ihre voraussichtlichen Auswirkungen in punkto Beschäftigung und Kompetenzen zu kennen und zu verstehen.

<sup>1</sup> Die mit einem Sternchen versehenen Begriffe sind im Glossar definiert.

ENGIE verpflichtet sich dafür zu sorgen, dass jedes Unternehmen des Konzerns jedes Jahr einen Dialog mit seinen Arbeitnehmervertretern über die strategischen Ausrichtungen und deren Auswirkungen vor allem auf die Beschäftigung organisiert. Die Unternehmen werden im Rahmen einer Abstimmung\* entscheiden können, ob sie diesen Austausch auch auf einer anderen Ebene durchführen, falls sie dies nach Maßgabe der Unternehmensgröße für zweckdienlich erachten. Im Rahmen dieses Dialogs findet entsprechend den lokalen und europäischen Rechtsvorschriften eine Unterrichtung bzw. eine Anhörung der Organe der Personalvertretung statt.

Dieser Austausch muss für Klarheit bezüglich folgender Punkte zu sorgen:

- der voraussichtlichen Veränderungen der Stellen hinsichtlich Umfang und Kompetenzen,
- der Auswirkungen dieser Veränderungen mit Blick auf die Einstellung von Beschäftigten, die Schulungen und die Begleitung der gefährdeten Berufe.

Die Bestandsaufnahme zur Ermittlung der gefährdeten Berufe so frühzeitig wie möglich vorzunehmen, ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, die Berufswege abzusichern. Durch eine solche Bestandsaufnahme können Pläne für Schulungen und individuelle Wege der Mobilität zu erarbeiten.

## **1.2. Stärkung der Rolle der für die einzelnen Regionen und Länder zuständigen Ausschüsse für die vorausschauende Personal- und Personalbedarfsplanung (GPEC)**

Um ein gemeinsames Leitbild im Sinne einer möglichst ortsnahen Verankerung einzuführen, kommen die unterzeichneten Parteien überein, die Rolle der für die Regionen und Länder zuständigen GPEC-Ausschüsse zu stärken (die aus der europäischen GPEC-Vereinbarung von 2010 hervorgegangen sind), indem sie in ihrem Rahmen eine jährliche Abstimmung\* über folgende Aspekte einführen:

- die voraussichtlichen Veränderungen der Stellen in den vor Ort tätigen Unternehmen in punkto Umfang und Kompetenzen (die entsprechenden Informationen werden den mittelfristigen Aktionsplänen des HR-Bereichs entnommen);
- die Aktualisierung einer Übersicht über die Entwicklung der Berufe in den Unternehmen.
- die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Maßnahmen der Unternehmen vor Ort in punkto Weiterentwicklung und Schulungen, und zwar unter Berücksichtigung der strategischen Ausrichtungen des Konzerns. Das Ziel besteht dabei darin, vorrangig die Entwicklung der am stärksten gefährdeten Berufe einzuschätzen;
- die Querschnittsmaßnahmen, die mit den anderen Unternehmen des Konzerns im selben geografischen Gebiet durchgeführt werden können.

Diese Abstimmung erfolgt im Rahmen eines jährlichen Treffens. Die Abstimmung in den GPEC-Ausschüssen der Regionen bzw. Länder wird natürlich durch Informationen aus den GPEC-Ausschüssen der einzelnen Unternehmen unterfüttert, wobei allerdings darauf zu achten ist, dass deren Befugnisse nicht an die Stelle der jeweils anderen Gremien treten.

## **1.3. Die Stärkung der Rolle des Europäischen GPEC-Ausschusses**

Die unterzeichneten Parteien verständigen sich auf die Erweiterung der Aufgaben des Europäischen GPEC-Ausschusses, der ein Ort für die Abstimmung und den Austausch über die Entwicklung der Berufe im Konzern und die damit verbundenen Schulungskonzepte ist. Diese Erweiterung muss es ermöglichen, sowohl eine Vorausschau betreffend die Entwicklung der Berufe vorzunehmen als auch die strategischen Ausrichtungen des Konzerns in punkto Beschäftigung und Kompetenzen vorzuplanen.

Dabei soll sich der Ausschuss auf die Arbeiten der Beobachtungsstelle für die Berufe und Kompetenzen von ENGIE stützen, die selbst interne vorausschauende Informationen aus dem mittelfristigen Aktionsplan des HR-Bereichs sowie externe Informationen dieser Art für ihre Arbeit heranzieht. Dieser Ausschuss, der als offener Ort konzipiert ist, wird auf externe und interne Experten zurückgreifen, um seine Arbeit zu bereichern und für mehr Klarheit bei bestimmten Themen zu sorgen.

Dieser Ausschuss hat auch die Aufgabe, die Ausrichtungen im Zusammenhang mit der Schulung derjenigen Beschäftigten vorzuschlagen und zu bewerten, deren Stelle unter die Kategorie der gefährdeten Berufe fällt.

## Artikel 2: Schulungen als wichtigster Hebel zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

### Verpflichtungen:

Ein Entwicklungsgespräch für alle Beschäftigten alle drei Jahre.

Ein jährlicher Schulungsplan in jedem Unternehmen, der den Personalvertretern vorgestellt wird, um in einen diesbezüglichen Dialog mit ihnen zu treten.

2/3 der Beschäftigten jedes Unternehmens absolvieren jedes Jahr eine qualifizierende Schulung.

Schulungen, die mehrheitlich auf die Weiterentwicklung der berufsspezifischen Kompetenzen ausgerichtet sind.

Aufrechterhaltung der jährlichen Finanzausstattung von 100 Millionen Euro für Schulungen über einen Zeitraum von drei Jahren.

Einrichtung eines gemeinsam genutzten europäischen Fonds von ENGIE, der den Unternehmen des Konzerns mit finanziellen Problemen vorbehalten, für Umschulungsmaßnahmen bestimmt und mit einem Jahresbudget von 10 Millionen Euro ausgestattet ist.

Aufbau eines Netzwerks von Schulungszentren zum Thema Energiewende.

### 2.1. Verstärkte Schulungen

Schulungen sind ein zentrales Instrument zur Förderung der Weiterentwicklung der Kompetenzen aller Beschäftigten: Zum einen unterstützen sie ihre fachliche Exzellenz und zum anderen bereiten sie die Mitarbeiter/-innen auf den künftigen Bedarf an Kompetenzen vor.

Einmal pro Jahr erarbeitet jedes Unternehmen des Konzerns seinen allgemeinen Schulungsplan für seinen Zuständigkeitsbereich, einhergehend mit den entsprechenden Schlüsselindikatoren (z. B.: Zahl der Schulungsmaßnahmen, Zahl der geschulten Personen, Zahl der geschulten Frauen, Themen der Schulungsmaßnahmen...). Dieses Programm wird den Arbeitnehmervertretern des jeweiligen Unternehmens präsentiert und im Rahmen eines Dialogs und einer Abstimmung mit ihnen erörtert.

Entwickelt wird das Programm ausgehend von dem mindestens alle drei Jahre mit jedem Beschäftigten/jeder Beschäftigten geführten Entwicklungsgespräch. Das Entwicklungsgespräch ist nicht mit dem jährlichen Mitarbeitergespräch identisch, das auf die Analyse der Ergebnisse ausgerichtet ist. Es wird von der Führungskraft oder der Personalabteilung geführt und ermöglicht es, eine

Standortbestimmung hinsichtlich der vom jeweiligen Beschäftigten eingesetzten Kompetenzen vorzunehmen und seine Wünsche bezüglich der beruflichen Entwicklung zu ermitteln. Das Entwicklungsgespräch muss es ferner ermöglichen, sich unter Berücksichtigung der Wünsche des/der Beschäftigten und der Bedürfnisse des Unternehmens über eine Ausrichtung des beruflichen Wegs auszutauschen bzw. sogar zu verständigen.

Falls es ihr Wunsch ist, können die Beschäftigten Unterstützung\* in Anspruch nehmen, um sich bei der Vorbereitung auf das Entwicklungsgespräch helfen zu lassen, wodurch sich der Dialog mit der Führungskraft erleichtern lässt. Bei anhaltenden Problemen zwischen dem/der Beschäftigten und der Führungskraft kann auf Bitte der Führungskraft oder des/der Beschäftigten die Personalabteilung vor Ort einbezogen werden, um eine Lösung zu finden. Wenn der/die Beschäftigte es möchte, kann er/sie Unterstützung in Anspruch nehmen.

Aufgrund seines Anspruchs an sein Schulungskonzept verpflichtet sich ENGIE sicherzustellen, dass jedes Jahr mindestens zwei Drittel der Beschäftigten eine qualifizierende Schulung\* erhalten, wobei in jedem Unternehmen des Konzerns ermittelt wird, ob diese Zielvorgabe erfüllt wird. Der Zielwert soll in einem Zeitraum von drei Jahren (2016-2018) im Sinne eines kontinuierlichen Fortschritts erreicht werden. Bei einer qualifizierenden Schulung handelt es sich um eine Schulung, die auf ein berufliches Ziel ausgerichtet ist und es ermöglicht, Fachkenntnisse weiterzuentwickeln oder neue Kompetenzen zu erwerben bzw. vorhandene Kompetenzen zu stärken. Die Schulungen, die in diese Kategorie fallen, können von den einzelnen Unternehmen im Zuge der Erarbeitung des Schulungsplans genauer benannt werden.

Jedes Unternehmen hat darauf zu achten, dass alle Beschäftigten Zugang zu einer solchen Schulung haben. Jedes Jahr müssen die einzelnen Unternehmen diejenigen Beschäftigten ermitteln, die seit drei Jahren keine qualifizierende Schulung absolviert haben, um die Gründe hierfür mit dem/der Beschäftigten zu untersuchen, wobei dieser/diese Unterstützung in Anspruch nehmen kann. Für diejenigen Beschäftigten, die Stellen bekleiden, die unter die gefährdeten Berufe fallen, ist diese Untersuchung jedes Jahr durchzuführen.

Das auf europäischer Ebene für Schulungen bestimmte Budget wird für die Jahre 2016/2017/2018 pro Jahr 100 Millionen Euro umfassen. Sollte es zu einer erheblichen Veränderung des Personalbestands (+/- 5 %) kommen, wird das Budget entsprechend angepasst.

Die angebotenen Schulungen sind mehrheitlich auf die Weiterentwicklung der berufsspezifischen Kompetenzen (technischer Bereich und Support) ausgerichtet, um die Aufrechterhaltung der fachlichen Exzellenz der Beschäftigten zu gewährleisten und den künftigen Bedarf an Kompetenzen voranzuplanen. Die praxisnahen Schulungen in konkreten Arbeitssituationen müssen durch die allgemeine Einführung von Coaching- und Mentoringmaßnahmen sowie von Maßnahmen zur Begleitung durch erfahrene Beschäftigte verstärkt werden, um die Weitergabe von Know-how zu fördern.

## **2.2. Spezielle Regelungen für die Beschäftigten in gefährdeten Berufen**

Mit den Beschäftigten, die Stellen bekleiden, die unter die gefährdeten Berufe fallen, wird ein Gespräch über die berufliche Entwicklung geführt, das es ermöglicht, geeignete Schulungsmaßnahmen zu finden und umzusetzen.

Um die Unternehmen des Konzerns mit finanziellen Problemen, die im Rahmen von Reorganisationen Programme für Umschulungen und Begleitmaßnahmen einführen müssen, zu unterstützen, wird ein gemeinsam genutzter europäischer Fonds für ENGIE eingerichtet. Ziel ist es sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Schulungen erhalten, die ihre Umschulung innerhalb des Konzerns erleichtern. Das

Jahresbudget dieses Fonds beläuft sich auf 10 Millionen Euro. Es wird die Möglichkeit bestehen, dieses Budget entsprechend dem von den Unternehmen geäußerten Bedarf eventuell anzupassen.

Für die Leitung dieses gemeinsam genutzten Fonds wird der Personalvorstand des Konzerns zuständig sein. Eine Bestandsaufnahme zur Nutzung dieses Fonds wird jedes Jahr im Rahmen des für das Follow-up der Vereinbarung zuständigen Ausschusses vorgenommen.

### 2.3. Aufbau eines Netzwerks von Schulungszentren zum Thema Energiewende

Derzeit gibt es zahlreiche Schulungseinrichtungen innerhalb des Konzerns:

- Energy Formation
- Institut des Métiers et de la Formation von Cofely Services
- Ecole Cofely Inéo
- Institut Formation Froid von Axima
- Tractebel Engineering School
- Ecole Savelys
- Arcenciel von M&S Frankreich
- BELUX Formation
- Ausbildungszentren in Deutschland, Ungarn, Italien, Rumänien, dem Vereinigten Königreich, der Türkei,...

Zu diesen verschiedenen Strukturen kommen innerhalb des Konzerns noch Schulungsprogramme hinzu, bei denen sich theoretische und praktische Teile abwechseln (z. B. Nuclear Trainee Program, Financial Boarding...).

Um die Weiterentwicklung der Kompetenzen zu beschleunigen und die Veränderungen bei den im Konzern vertretenen Berufen zu begleiten, hat ENGIE beschlossen, diese verschiedenen Schulungseinrichtungen innerhalb eines Netzwerkes zusammenzufassen, das den Namen „Schulungszentrums zum Thema Energiewende“ erhält. Ziel ist es, das Potenzial der verschiedenen Schulungszentren zur Geltung zu bringen, ihnen eine zusätzliche Dynamik zu verleihen und so viele Beschäftigte wie möglich hiervon profitieren zu lassen.

Es wird ein Organisationsausschuss für das Schulungszentrum zum Thema Energiewende eingerichtet, der damit betraut wird:

- den Katalog der berufsfeldspezifischen Schulungen für sämtliche Schulungszentren des Konzerns zu erstellen,
- die entsprechenden Schulungsprogramme bei den verschiedenen Unternehmen des Konzerns zur Geltung zu bringen,
- die Erfahrung und das Know-how im Bereich der Weiterbildung zu nutzen, um beides denjenigen Unternehmen des Konzerns zugutekommen zu lassen, die auf lokaler Ebene Maßnahmen ergreifen möchten,
- dieses Netzwerk so zu konzipieren, dass es in einer dynamischen Entwicklung zu einem Musterbeispiel für die fachliche Exzellenz des Konzerns wird,
- die Öffnung des Schulungszentrums zum Thema Energiewende für externes Publikum zu prüfen (Auszubildende in der dualen Berufsausbildung, Subunternehmen, Kunden...).



## Artikel 3: In jeder BU einen sozialen Dialog über die strategischen Ausrichtungen und ihre Auswirkungen organisieren

### Verpflichtung:

Schaffung eines Orts für den sozialen Dialog in den einzelnen BUs, der die aktuellen Orte des sozialen Dialogs ergänzt und deren Rechte nicht infrage stellt.

Der soziale Dialog muss sich in jeder BU in dem am besten geeigneten Bereich entfalten können, um eine regelmäßige Bestandsaufnahme der strategischen, wirtschaftlichen und sozialen Situation der jeweiligen BU vornehmen zu können. Dieser Dialog ersetzt weder den Dialog in den einzelnen Unternehmen noch den Dialog, der auf der Grundlage der Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat stattfindet (Vollversammlungen des EBR, Sekretariat, ständige Arbeitsgruppen).

Der Konzern bekräftigt, dass er daran festhält, die Vorrechte der verschiedenen Organe der Personalvertretung zu respektieren. Der Grundsatz, wonach es in jeder BU einen Dialog gibt, soll dem Zweck dienen, einen Austausch über die Strategie und ihre Auswirkungen zu ermöglichen.

Mindestens einmal pro Jahr müssen die strategischen Ausrichtungen der jeweiligen BU und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Berufe dargelegt werden. Die BUs, die in mehreren Ländern aktiv sind, können diesen Dialog im Rahmen einer Abstimmung in den einzelnen Ländern organisieren, wenn sich dies angesichts der speziell mit den jeweiligen geografischen Gebieten verbundenen Herausforderungen als zweckmäßiger erweist.

## Teil 2: Für alle geltende soziale Garantien

### Verpflichtungen:

ENGIE setzt sich systematisch für die Einhaltung der kollektiven sozialen Garantien bei allen Umgestaltungen seiner Organisationsstrukturen ein.

ENGIE verpflichtet sich, bei jedem Projekt zur Umgestaltung seiner Organisationsstrukturen zusammen mit den Arbeitnehmervertretern systematisch eine Sozialdiagnose durchzuführen.

Auf der Grundlage der mit den Arbeitnehmervertretern erörterten Sozialdiagnose verpflichtet sich ENGIE, Verhandlungen bezüglich der für die betroffenen Beschäftigten geltenden kollektiven sozialen Garantien einzuleiten.

Die Umgestaltungen sind fester Bestandteil der betriebswirtschaftlichen und sozialen Dimension des Konzerns. Da diese Veränderungen immer schneller erfolgen, müssen sie begleitet und abgesichert werden, damit sie als sichere Phasen der beruflichen Umorientierung empfunden werden, die auch Chancen der Weiterentwicklung mit sich bringen.

Die Umstrukturierungen und Umgestaltungen, die ENGIE durchführen muss, sind nicht darauf ausgerichtet möglichst niedrige soziale Standards (soziales Dumping) einzuführen, sondern den Fortbestand des Unternehmens und damit auch seiner Arbeitsplätze mit den besten sozialen Garantien sicherzustellen. ENGIE verpflichtet sich, sich systematisch für die Einhaltung der kollektiven sozialen Garantien bei allen Umgestaltungen seiner Organisationsstrukturen einzusetzen.

Daher müssen bei jedem Projekt zur Umgestaltung der Organisationsstrukturen die bestmöglichen sozialen Garantien angestrebt werden. Dazu müssen auf der Grundlage der Sozialdiagnose unter Einhaltung der Bestimmungen der lokalen Rechtsvorschriften und/oder der Praxis vor Ort Verhandlungen zwischen den Vertretern der betroffenen Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern aufgenommen werden. Finden aufgrund der besagten Bestimmungen keine Verhandlungen statt, muss der Aktionsplan zum Gegenstand einer Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern gemacht werden.

Durch einen transparenten im Vorfeld der Umgestaltungen geführten sozialen Dialog wird die Umsetzung dieser Umgestaltungen im Rahmen der Anpassung und Weiterentwicklung des Konzerns erleichtert.

Die Parteien weisen darauf hin, dass die in den Arbeitsverträgen festgelegten Rechte und Pflichten gemäß den Bestimmungen der EU-Richtlinie zum Betriebsübergang vom alten auf den neuen Arbeitgeber übergehen.

## Artikel 4: Sozialdiagnose

Soweit wie möglich im Vorfeld eines Projekts zur Veränderung von Organisationsstrukturen wird eine Sozialdiagnose vorgenommen, deren Ergebnisse mit den Sozialpartnern der jeweils betroffenen Unternehmen erörtert werden.

In einer Sozialdiagnose, die die Gründe des Projekts (wirtschaftliches Umfeld, Wettbewerbssituation, Veränderung des Bedarfs an Berufsprofilen und Kompetenzen,...) einbezieht, werden die Auswirkungen für die betroffenen Beschäftigten beschrieben. Die Bestandsaufnahme steht im Zentrum des sozialen Dialogs und erfolgt im Vorfeld der Einführung der neuen Organisationsstruktur. In die Sozialdiagnose werden die in der europäischen Vereinbarung über die Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz enthaltenen Bestimmungen einbezogen.

Für die Durchführung der Sozialdiagnose bilden die betroffenen Unternehmen ein bereichsübergreifendes Team aus Arbeitnehmervertretern und Mitgliedern des Unternehmens einrichten, die über Fachkenntnisse in den Themenfeldern Finanzen, Personalwesen, Arbeitsmedizin, soziale Beziehungen usw. verfügen. Die Arbeitnehmervertreter können zur Unterstützung einen externen Sachverständigen hinzuziehen.

Durch die Sozialdiagnose erfolgt die:

- Erstellung einer umfassenden Vergleichsübersicht über die kollektiven sozialen Garantien in folgenden Bereichen: Lohnpolitik, Vorsorge-Krankenversicherung-Rente, Arbeitszeit-regelungen und Arbeitszeiten, Arbeitsstätten, voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung und der Kompetenzen sowie Gestaltung des sozialen Dialogs.
- Auflistung der Unterschiede der sozialen Garantien zwischen dem Ursprungsunternehmen und dem Aufnahmeunternehmen

Die Teilnehmer der Arbeitsgruppe „Sozialdiagnose“ werden über Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und aktuellen Praktiken informiert, die in der (den) betroffenen Einheit(en) gelten.

Auf der Grundlage der Sozialdiagnose und des ausgearbeiteten Vergleichs sollen mit den Arbeitnehmervertretern in jedem Fall Verhandlungen über eine Vereinbarung eingeleitet werden, um die negativen Auswirkungen auf die kollektiven Sozialgarantien abzufedern.

Zur Begleitung und Absicherung der Umgestaltung wird die fertiggestellte Sozialdiagnose den betroffenen Beschäftigten übermittelt.

Die Umsetzung der Vereinbarung und/oder des Aktionsplanes wird auf der Ebene der betroffenen Unternehmen durch einen paritätisch besetzten Ausschuss begleitet, dem Arbeitnehmervertreter der betroffenen Einheiten angehören. Dieser Follow-up-Ausschuss trägt dazu bei, die betroffenen Beschäftigten zu schützen, die wiederum dem Ausschuss von den Schwierigkeiten und Auswirkungen berichten können, die bei der Sozialdiagnose nicht geklärt bzw. nicht erkannt worden sind.

## Teil 3: Modalitäten für die Begleitung der Berufswege und der Mobilität

### Verpflichtungen:

Vorrang für die interne Mobilität vor der Einstellung externer Personen.

Anerkennung der Mobilität auf Initiative der Beschäftigten durch die Vergütung.

### Anreize für Mobilität.

Die berufliche Mobilität steht im Zentrum der Konzernprojekte, da sie sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen als auch den Wünschen der Mitarbeiter Rechnung tragen kann. Neben der Weiterbildung ist die Mobilität die zweite Säule zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

Sie fördert Talente im Betrieb, um dem Qualifikationsbedarf der einzelnen Unternehmen zu entsprechen, was sich positiv auf die Beschäftigungssituation im Konzern auswirkt.

## Artikel 5: Mobilität zur beruflichen Weiterentwicklung

### 5.1. Die internen Stellenangebote und die Instrumente für die Mobilität besser bekannt machen

Die unterzeichneten Parteien kommen überein, dass sich die Mobilität auf Initiative der Beschäftigten positiv auf die berufliche Weiterentwicklung und die Anerkennung auswirken muss.

Der internen Mobilität muss systematisch Vorrang vor der Einstellung externer Personen eingeräumt werden. Dementsprechend muss jede Suche nach einem Bewerber/einer Bewerberin vor jedweder externen Bekanntmachung zunächst mindestens drei Wochen lang ausschließlich intern und so weit wie möglich im Vorfeld des Bedarfs veröffentlicht werden. Alle Bewerber/-innen müssen so bald wie möglich über den Stand der Dinge bei der Bearbeitung ihrer Bewerbung informiert werden, was auch beinhaltet, dass sie darüber zu unterrichten sind, wenn sie nicht ausgewählt wurden.

In diesem Zusammenhang haben die Beschäftigten über das Intranet oder das Extranet Zugang zu einem einzigen Tool, über das die internen Stellenangebote verbreitet werden. Der Konzern verpflichtet sich, die Beschäftigten regelmäßig über die Zugangsmöglichkeiten zu diesen Stellenangeboten zu informieren und sich um eine kontinuierliche Verbesserung des Tools hinsichtlich seiner Zugänglichkeit und Nutzung zu kümmern; das gilt ganz besonders im Hinblick auf diejenigen Beschäftigten, die keinen regelmäßigen Zugang zum Intranet des Konzerns haben (eine mögliche Maßnahme wäre zum Beispiel, den

Beschäftigten so nah wie möglich an ihrem Arbeitsplatz einen Computer mit Internetanschluss zur Verfügung zu stellen).

## **5.2. Eine Voraussetzung für den Erfolg: die Mobilität vorbereiten und begleiten**

Die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten liegt vor allem in ihren eigenen Händen. Der Prozess der Erarbeitung beruflicher Pläne hat zum Ausgangspunkt, dass die Beschäftigten Wünsche betreffend eine Veränderung und Weiterentwicklung äußern, wozu im Rahmen des Gesprächs über die berufliche Entwicklung Gelegenheit ist. Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Beschäftigten bereit sind, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Führungskraft begleitet und unterstützt die berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter/-innen. Die Leitung der Teams und die Weiterentwicklung der Kompetenzen sind wesentliche Aufgaben der Mitarbeiterführung; zu diesem Zweck erhalten die Führungskräfte die notwendigen Schulungen sowie geeignete Mittel, um diese Verantwortung wahrzunehmen. Um die Beschäftigten bei ihrer beruflichen Veränderung zu beraten, können sie bei diesem Schritt ferner durch die für sie zuständige Personalabteilung oder alle sonstigen vom Unternehmen zur Verfügung gestellten personellen Ressourcen begleitet werden.

Die Personalabteilung muss die Beschäftigten auch unterstützen, beraten und ihnen die für die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen notwendigen Instrumente zur Verfügung stellen.

ENGIE verpflichtet sich, dass in jeder Einheit ein für Fragen der Mobilität zuständiger Personalreferent benannt wird, der den Beschäftigten bekannt ist. Diese Person hat die Aufgabe, die Beschäftigten bei ihren Überlegungen zum Thema Mobilität zu beraten und ihnen nützliche Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeitnehmervertreter sind auch Ansprechpartner, an die sich die Beschäftigten wenden können, um Ratschläge bezüglich der beruflichen Entwicklung zu erhalten.

## **5.3. Bedingungen schaffen zur Erleichterung der Mobilität auf Initiative der Beschäftigten**

Für den Fall einer geografischen Mobilität verpflichtet sich ENGIE:

- die Kosten des Umzugs zu übernehmen, der durch den Antritt einer neuen Stelle notwendig wird,
- die Beschäftigten durch eine ganze Reihe von Dienstleistungen individuell zu begleiten (zum Beispiel: Hilfe bei der Suche nach einer neuen Wohnung, Begleitung bei der Stellensuche für den Ehepartner, Hilfe bei der Schulanmeldung).

Jede berufliche Mobilität auf Initiative eines Beschäftigten (sei es bei Funktionswechsel oder geografisch) muss entsprechende Anerkennung finden und mit einer Verbesserung der Grundvergütung einhergehen.

Die unterzeichneten Parteien sind einig in dem Bestreben, Impulse für die geografische Mobilität auf Initiative des Arbeitnehmers zu geben. Sie kommen überein, versuchsweise für einen Zeitraum von zwei Jahren folgende Maßnahmen in Ansatz zu bringen:

- Für jede freiwillige geografische Mobilität, die den Umzug des Arbeitnehmers nach sich zieht, wird eine Prämie in Höhe eines Bruttomonatsgehalts gezahlt.
- Diese Prämie wird vom Aufnahmeunternehmen binnen drei Monaten nach Arbeitsantritt am neuen Arbeitsplatz gezahlt.

- Diese Prämie entfällt, wenn die geografische Mobilität auf Initiative des Arbeitnehmers nach weniger als 3 Jahren nach einer vorhergehenden von ihm beantragten Mobilität erfolgt.
- Diese Umzugsprämie ist ein Mindeststandard, der durch günstigere vertraglich festgelegte Maßnahmen, Tarifverträge oder individuelle Vereinbarungen überschritten werden kann.

Nach der besagten Testphase von zwei Jahren wird Bilanz gezogen, um zu prüfen, inwieweit diese Maßnahme wirksam war und zu einem Anstieg der geografischen Mobilität auf Initiative des Arbeitnehmers geführt hat.

Sollte der Follow-up-Ausschuss feststellen, dass sich diese Maßnahme als ineffizient erweist, findet sie keine Anwendung mehr.

Im Fall einer Schulung auf Initiative eines/einer Beschäftigten, die im Rahmen einer beruflichen Veränderung, die ihm/ihr außergewöhnliche Ausgaben für das Absolvieren dieser Schulung verursacht, vom Management genehmigt wurde, wird das Unternehmen diesem/dieser Beschäftigten die tatsächlich angefallenen Kosten (zum Beispiel: Reise, Unterkunft, Kinderbetreuung...) entsprechend einer in den einzelnen Unternehmen ausgehandelten Regelung (Betrag und Modalitäten) ersetzen. Vor Ende des Jahres 2016 sollte dieser Punkt zum Gegenstand von Verhandlungen werden; die auf lokaler Ebene vereinbarten Maßnahmen sind dann rückwirkend zum Datum der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung wirksam.

Erweist sich die Besetzung von Stellen als schwierig (seltene Kompetenzen, wenig attraktive oder sehr wettbewerbsintensive Beschäftigungsregion), werden die Unternehmen nachdrücklich dazu angehalten, finanzielle Instrumente einzuführen, beispielsweise in Form von Prämien über mehrere Jahre.

Darüber hinaus werden die Beschäftigten beim Antritt ihrer neuen Stelle systematisch begleitet. Die Führungskräfte sollen die Phase des Stellenantritts und der Einarbeitung in die neue Struktur besonders aufmerksam beobachten. Die Unternehmen werden angeregt, ein System für die Einarbeitung und Begleitung der Neankömmlinge einzuführen, einschließlich Schulungs-, Coaching- und Mentoringmaßnahmen.

Die Unternehmen können über diese Bestimmungen, die in allen europäischen Ländern einen Mindeststandard darstellen, hinausgehen.

## **Artikel 6: Mobilität in Verbindung mit einer Veränderung der Unternehmensorganisation**

### **6.1. Individuelle Begleitung**

Alle Beschäftigten, die von einer Mobilität infolge einer veränderten Unternehmensorganisation betroffen sind, werden von der Personalabteilung unterstützt, um die Arten von Stellen ausfindig zu machen, die ihrem Profil, ihren Wünschen nach Weiterentwicklung und möglicherweise ihren persönlichen Anforderungen entsprechen.

Der Arbeitnehmer nimmt die Stellensuche, bei der er von einem Personalreferenten begleitet wird, natürlich selbstbestimmt vor. Die Aufgabe des Personalreferenten besteht insbesondere darin, dem Beschäftigten bei der Auswahl der Stellen zu helfen, die zu seinen beruflichen Plänen passen, sie auf die Bewerbungsgespräche vorzubereiten und im Anschluss daran für ein Follow-up zu sorgen.

Um die Mobilität infolge einer veränderten Unternehmensorganisation zu begleiten, kann die Firma, von der aus die betreffende Person wechselt, mehrere Ansatzpunkte wählen:

- einen Schulungsplan zur Anpassung der Kompetenzen des/der Beschäftigten an eine neue Stelle und Übernahme der Kosten durch das Ursprungsunternehmen. In einem solchen Schulungsplan können Maßnahmen zur Weiterbildung oder Anpassung vorgesehen sein (z. B.: Wechsel des Berufszweigs, des Unternehmens...);
- die Einrichtung eines ausreichend langen Zeitraums der Berufseinarbeitung in der Aufnahmefirma, um sich mit einem neuen Tätigkeitsfeld oder einer neuen Umgebung vertraut zu machen, mit dem Ziel, ihm/ihr bei seiner Entscheidung zu helfen.

## **6.2. Bedingungen schaffen zur Absicherung der Mobilität infolge einer veränderten Unternehmensorganisation**

Um die Mobilität zwischen geografischen Gebieten infolge einer veränderten Unternehmensorganisation zu erleichtern, verpflichtet sich ENGIE:

- die mit dem Umzug verbundenen Kosten zu übernehmen, der durch den Antritt einer neuen Stelle notwendig wird,
- die Beschäftigten durch eine ganze Reihe von Dienstleistungen individuell zu begleiten (zum Beispiel: Hilfe bei der Suche nach einer neuen Wohnung, Begleitung bei der Stellensuche für den Ehepartner, Hilfe bei der Schulanmeldung).

Die Bandbreite der Dienstleistungen und die Kosten, die im Zusammenhang mit der Mobilität übernommen werden, kann auf lokaler Ebene zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern ausgehandelt werden.

ENGIE verpflichtet sich, alles zu unternehmen, um die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter/-innen zu erleichtern. Für den Fall eines Stellenabbaus verpflichtet sich der Arbeitgeber des/der Beschäftigten, mindestens drei Stellen im Konzern zu finden, die seinem/ihrer Profil entsprechen. Die Ergebnisse dieser Suche werden dem/der Beschäftigten mitgeteilt, der/die sich dann zu dieser Auswahl äußern kann. Dieses Vorgehen dient dem Zweck, mindestens ein verbindliches Stellenangebot zu machen, das möglichst weitgehend mit dem Profil und den Wünschen des/der Beschäftigten übereinstimmt. Sollte dieses Verfahren für die Weiterbeschäftigung auf einer anderen Stelle nicht erfolgreich sein, wird eine Abstimmung mit dem Management, dem/der Beschäftigten und den Arbeitnehmervertretern organisiert.

Die Beschäftigten werden beim Antritt der neuen Stelle systematisch unterstützt und erhalten die notwendigen Schulungen. Die Führungskräfte, die für die Einarbeitung der Beschäftigten zuständig sind, müssen die Phase des Stellenantritts und der Einarbeitung in die neue Struktur besonders aufmerksam beobachten. Die Unternehmen werden insbesondere dazu angehalten, ein System für die Integration und Begleitung der Neankömmlinge einzuführen, das auch eine gezielte Sensibilisierung der Führungskräfte umfasst.

Sechs Monate nach Stellenantritt findet ein Gespräch statt, um Bilanz zu ziehen und gegebenenfalls die notwendigen zusätzlichen Schulungen festzulegen.

Wenn es sich um eine Mobilität infolge einer veränderten Unternehmensorganisation handelt, muss - abgesehen von einer mit außergewöhnlichen Umständen zusammenhängenden Entscheidung des/der Beschäftigten - das Jahresbruttogehalt des/der Beschäftigten am neu besetzten Arbeitsplatz beibehalten werden.

Darüber hinaus wird dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin zu Beginn der Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz eine Prämie in Höhe eines Bruttomonatslohns gezahlt. Diese Regelung ist ein Mindeststandard, der durch günstigere vertraglich festgelegte Maßnahmen, bzw. Tarifverträge oder individuelle Vereinbarungen überschritten werden kann.

Die besagte Prämie wird für jede Form der Mobilität, sowohl Standort- als auch Funktionswechsel, gelten und wenn sie für den Beschäftigten/die Beschäftigte zumindest eine der nachstehenden Folgen hat:

- einen Wechsel in ein anderes geografisches Gebiet, der einen Umzug notwendig macht
- einen Wechsel des Berufszweigs
- eine Schulung von mindestens zwei Wochen bei Antritt einer neuen Stelle
- einen Betriebswechsel zu einem neuen Arbeitgeber

Die Unternehmen können über diese Bestimmungen, die in allen europäischen Ländern einen Mindeststandard darstellen, hinausgehen.

## **Teil 4: Modalitäten für die konkrete Umsetzung und Weiterverfolgung der Vereinbarung**

### **Artikel 7: Geltungsbereich der Vereinbarung**

Die vorliegende Vereinbarung gilt für alle vollkonsolidierten Tochterunternehmen von ENGIE bzw. für alle Tochterunternehmen, an denen ENGIE mehr als 50 % hält, sofern das Kriterium des beherrschenden Einflusses erfüllt ist und diese Tochterunternehmen ihren Sitz in der Europäischen Union oder im Gebiet der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) haben.

Darüber hinaus wird diese Vereinbarung auch in den Tochterunternehmen in denjenigen Ländern verbreitet, die EU-Beitrittskandidaten sind und die diese Bestimmungen bei einer Aufnahme des jeweiligen Landes in die Europäische Union einhalten müssen. Sollte es jedoch eine der im Konzern repräsentierten Gewerkschaftsorganisationen fordern, wird eine Sitzung mit der Konzernleitung organisiert, um eine eventuelle freiwillige Anwendung dieser Vereinbarung zu erörtern.

ENGIE wird den nicht vollkonsolidierten Tochterunternehmen, an denen der Konzern dennoch einen beachtlichen Kapitalanteil hält, vorschlagen, Verhandlungen zur Ausweitung der vorliegenden Vereinbarung aufzunehmen.

### **Artikel 8: Verpflichtungen der unterzeichneten Parteien hinsichtlich der Kommunikation und Umsetzung**

Unmittelbar nach der Unterzeichnung der Vereinbarung werden die Konzernleitung von ENGIE und die europäischen Gewerkschaftsverbände, welche die vorliegende Vereinbarung unterzeichnet haben, gemeinsam eine Mitteilung verfassen und an alle Beschäftigten schicken.

Die Konzernleitung von ENGIE sorgt dafür, dass alle Akteure des Konzerns über die vorliegende Vereinbarung informiert werden:

- seine Führungskräfte und Manager, um für die Führungsaufgaben im Zusammenhang mit der Beschäftigungsfähigkeit und den Schulungen zu mobilisieren. Darüber hinaus müssen die Manager die Vereinbarung ihren Teams und den Betriebsräten ihres Zuständigkeitsbereichs präsentieren.
- alle Beschäftigten, von denen jeder Einzelne aktiv an seiner Beschäftigungsfähigkeit und seinen Berufsplänen arbeitet. Es wird dafür gesorgt, dass die Kommunikation in allen notwendigen Sprachen erfolgt.
- seine Funktionsbereiche Personal (HR), damit sie die Manager bei der Erfüllung ihrer Aufgaben der Mitarbeiterführung beraten und unterstützen können.
- seine Arbeitnehmervertreter als Akteure des sozialen Dialogs.

Die Parteien kommen überein, dass die Unterzeichneten der Vereinbarung und die Mitgliedsorganisationen der Gewerkschaftsverbände sich aktiv für die Umsetzung der Vereinbarung einsetzen. Bis zur endgültigen Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung kommen die Parteien zusammen, um die Modalitäten für eine zeitgleiche Kommunikation von Seiten der europäischen Verbände einerseits und der Konzernleitung andererseits zum Ziel und Inhalt der Vereinbarung festzulegen.

Die lokalen Gewerkschaftsorganisationen informieren ihre Mitglieder und die Belegschaft nach herrschender Praxis, dies schließt Informationsversammlungen und den Zutritt zu den Konzernstandorten mit ein.

Die Geschäftsleitungen der Unternehmen unterstützen die Gewerkschaftsorganisationen in ihrer Kommunikationsarbeit.

Jede Geschäftsleitung einer BU verpflichtet sich dafür zu sorgen, dass die vorliegende Vereinbarung innerhalb ihres Geltungsbereichs in einer für die Rahmenbedingungen der jeweiligen BU geeigneten Form zur Anwendung gebracht wird. Wenn vor Ort eine Vereinbarung unterzeichnet wird, um die Regelungen der vorliegenden Vereinbarung zu ergänzen, wird die Geschäftsleitung der BU diese lokale Vereinbarung zur Information an die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung weiterleiten. Die Konzernpersonalabteilung wird darüber wachen, dass eine solche Umsetzung im Rahmen eines konstruktiven sozialen Dialogs in allen BUs und Unternehmen effektiv stattfindet.

Zu diesem Zweck werden dem Management und den Arbeitnehmervertretern Kommunikationsmittel zur Verfügung gestellt, um sie bei der Umsetzung der Vereinbarung zu begleiten. Ferner werden Schulungen für die Führungskräfte, die Mitarbeiter/-innen der Personalabteilungen und die Arbeitnehmervertreter durchgeführt, und zwar insbesondere zu den verschiedenen Aspekten der vorausschauenden Personal- und Personalbedarfsplanung (GPEC) oder zum Gespräch der beruflichen Weiterentwicklung. Solche Schulungsunterlagen können auch von den Arbeitnehmervertretern genutzt werden.

Darüber hinaus wird zur Unterstützung der Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung innerhalb kürzester Frist nach Unterzeichnung in Abstimmung mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden ein europäisches Auftaktseminar veranstaltet. An diesem Seminar werden Sozialpartner, das Management und Vertreter der HR-Funktionsbereiche teilnehmen.



## Artikel 9: Nicht-Rückschrittsklausel

Die vorliegende Vereinbarung kann in keinem Fall zum Anlass genommen werden, die Verpflichtungen einzuschränken, die bereits in den nationalen und europäischen Rechtsvorschriften und/oder den vor Ort geltenden Tarifverträgen und -vereinbarungen vorgesehen sind.

## Artikel 10: Inkrafttreten und Dauer der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

## Artikel 11: Follow-up der vorliegenden Vereinbarung

Diese Vereinbarung ist von einem bedeutenden sozialen Bestreben auf europäischer Ebene beseelt. Sie ist Gegenstand regelmäßiger Follow-ups, um zu gewährleisten, dass sie auch tatsächlich umgesetzt wird und ihre Ziele erreicht werden.

Dazu wird ein Follow-up-Ausschuss gebildet, der sich aus 17 Teilnehmern (die Vertreter der Geschäftsleitung nicht mitgerechnet) zusammensetzt, darunter befinden sich die europäischen Gewerkschaftsverbände, die die vorliegende Vereinbarung unterzeichnet haben, und der erste Sekretär des EBR. Bei der Zusammensetzung des Follow-up-Ausschusses muss nach Möglichkeit für ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen gesorgt werden. Die Mitglieder werden von den europäischen Gewerkschaftsverbänden, die die vorliegende Vereinbarung unterzeichnet haben, auf Vorschlag der Gewerkschaftsorganisationen in den einzelnen Ländern ernannt.

Der Follow-up-Ausschuss tagt einmal im Jahr; 2016 soll die erste Sitzung 3 Monate nach der Unterzeichnung der Vereinbarung stattfinden, um die Modalitäten für das Follow-up und vor allem die Indikatoren festzulegen. Zur verstärkten Mobilisierung für die Umsetzung wird eine zweite Sitzung im letzten Quartal 2016 anberaunt. Mit der gleichen Zielsetzung werden 2017 auch zwei Sitzungen stattfinden. In der zweiten Sitzung wird eine Bilanz über die Aktivitäten des Ausschusses gezogen, um die Follow-up-Indikatoren anzupassen. Ab 2018 findet eine Ausschusssitzung pro Jahr statt.

Der Follow-up-Ausschuss erhält vornehmlich den Jahresbericht des Lenkungsausschusses vom Schulungszentrum für die Energiewende.

Wenn eine Beschwerde vorgebracht wird (Nichteinhaltung und Nichtanwendung der Vereinbarung) und der lokale Dialog vor Ort zu keiner Lösung geführt hat, kann der Fall zusammen mit allen erforderlichen, die Beschwerde betreffenden Dokumenten den europäischen Verbänden oder der Konzernleitung vorgelegt werden. Es ist Sache der Unterzeichneten der Vereinbarung, eine Abstimmung zwischen der lokalen Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern zu organisieren.

Darüber hinaus wird in jedem Unternehmen zusammen mit den jeweiligen Sozialpartnern jährlich auch für ein Follow-up hinsichtlich der Umsetzung der Vereinbarung gesorgt, und zwar ab 2016. Dieses Follow-up wird nach Maßgabe von Indikatoren durchgeführt, die vom Europäischen Follow-up-Ausschuss festgelegt und gegebenenfalls ergänzt werden.

Der Europäische Betriebsrat muss vom Sekretariat regelmäßig über das Follow-up der vorliegenden Vereinbarung informiert werden.

## Artikel 12: Auslegung und Revision der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung wird in die Sprachen des Geltungsbereichs der Vereinbarung übersetzt. Die unterzeichneten Parteien kommen überein, dass nur die französische (die unterzeichnete) Fassung für sie maßgebend ist.

Über Fragen der Auslegung im Zusammenhang mit der vorliegenden Vereinbarung befindet der in Artikel 11 aufgeführte Follow-up-Ausschuss der Vereinbarung.

Die unterzeichneten Parteien können die vorliegende Vereinbarung unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist revidieren, wozu sie ein von den unterzeichneten europäischen Gewerkschaftsverbänden ernanntes „besonderes Verhandlungsgremium“ einladen müssen.

## Artikel 13: Hinterlegung der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung wird bei der Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Regionaldirektion für Unternehmen, Wettbewerb, Verbraucherschutz, Arbeit und Beschäftigung, DIRECCTE) hinterlegt, in deren Zuständigkeitsbereich der Sitz der ENGIE SA liegt.

Darüber hinaus wird eine Ausfertigung bei der Geschäftsstelle des Conseil de Prud'hommes (paritätisch besetztes Arbeitsgericht) hinterlegt, in dessen Zuständigkeitsbereich der Sitz der ENGIE SA liegt.

XX.XX.2016

Für ENGIE und seine Tochterunternehmen, die die in Artikel 7 der Vereinbarung festgelegten Bedingungen erfüllen:

Vorstandsvorsitzender:

Gérard MESTRALLET

Und die drei europäischen Gewerkschaftsverbände, die ordnungsgemäß von ihren Mitgliedern zur Unterzeichnung bevollmächtigt wurden:

EPSU

EFBH

IndustriAll Europe

NAME Vorname

NAME Vorname

NAME Vorname

Folgende Personen haben an den Verhandlungssitzungen als Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums teilgenommen:

Arrufat José Luis (Spanien), Bassi Stefano (Italien), Buttazzoni Eric (Frankreich), Chastan Patricia (Frankreich), Glevan Daniel (Rumänien), Gouvaze Gildas (Frankreich), Hearnden Philip (UK), Hayward Jonathan (UK), Kerkach Mustapha (Belgien), Koumbounis Constantino (Belgien), Larribaud Bernard (Frankreich), Lasnier Confolant Patrick (Frankreich), Ledoux Yves (Frankreich), Leibecke Gaby (Deutschland), Leopold Thomas (Deutschland), Michel Didier (Frankreich), Mouton Jacques (Frankreich), Payan Yvan (Frankreich), Piroton Jean Marc (Belgien), Prigent Arnaud (Frankreich), Rouchouse Jacky (Frankreich), Textoris Robert (Frankreich), Van Passen Robert (Belgien), Willems Ton (Niederlande) Sampietro Yves (Frankreich).

## ANHANG 1: Glossar

### Unterstützung der Beschäftigten:

Möglichkeit für die Beschäftigten, sich auf Wunsch von einem Kollegen/einer Kollegin oder einem Personalvertreter oder Gewerkschaftsvertreter ihres Unternehmens begleiten zu lassen.

### Abstimmung:

Sitzung für Austausch und Dialog zwischen Vertretern des Unternehmens und Personalvertretern oder Gewerkschaftsvertretern entsprechend den geltenden nationalen Rechtsvorschriften. Durch die Abstimmung muss jede der Parteien die Gelegenheit haben, sich im Rahmen eines offenen und konstruktiven sozialen Dialogs zu äußern.

### Sozialer Dialog:

Laut der Europäischen Kommission umfasst der soziale Dialog gemeinsame Gespräche, Beratungen, Verhandlungen und Aktionen von Vertretern der Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern.

### Beschäftigungsfähigkeit:

Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist Beschäftigungsfähigkeit „die Fähigkeit des Einzelnen, eine Beschäftigung zu finden und zu behalten, Fortschritte in seiner Arbeit zu machen und sich während des gesamten Berufslebens Veränderungen anzupassen“.

In dieser Vereinbarung ist unter Beschäftigungsfähigkeit die Möglichkeit für jeden/jede Beschäftigte des Konzerns zu verstehen, insbesondere durch Schulungen und berufliche Mobilität, an seinem/i ihrem Arbeitsplatz Fortschritte zu erzielen, die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln und sich während des gesamten Berufslebens an Veränderungen anzupassen.

### Qualifizierende Schulung:

Es handelt sich um eine berufliche Weiterbildung zum Erwerb von weiteren Fachkenntnissen bzw. neuen Kompetenzen.

### Gefährdete Berufe:

Bei einem gefährdeten Beruf handelt es sich um einen Beruf, der schon oder in Zukunft von einem erheblichen Rückgang der Aktivität und somit der Mitarbeiterzahlen in Mitleidenschaft gezogen wird oder bei dem es zu umfangreichen, strukturellen Veränderungen der Kompetenzen und somit zu einem Umschulungsbedarf der Beschäftigten kommen wird.

### Arbeitnehmervertreter:

Gesamtheit der Personalvertreter und Gewerkschaftsvertreter des Unternehmens.