

<p style="text-align: center;">EUROPÄISCHE KONZERNVEREINBARUNG ZUR BESCHÄFTIGUNGS- UND KOMPETENZPLANUNG</p>
--

Präambel

Die vorliegende europäische Rahmenvereinbarung definiert die Grundsätze zur Umsetzung einer Beschäftigungs- und Kompetenzplanung (GPEC) innerhalb der europäischen Unternehmen des GDF SUEZ-Konzerns.

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

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

- Auf kollektiver Ebene geht es darum, die Belegschaft als eine vollständige strategische Variable einzubeziehen und die voraussichtliche mittelfristige Entwicklung der Beschäftigungssituation unter quantitativem und qualitativem Aspekt zu verfolgen. So soll ein gemeinsamer Dialograhmen mit den Belegschaftsvertretern geschaffen werden.

- Auf individueller Ebene geht es darum, jedem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, aktiv auf seine berufliche Laufbahn Einfluss zu nehmen, sie abzusichern und einen beruflichen Entwicklungsplan für sich zu erarbeiten und umzusetzen.

Hierzu stützt sich die GPEC auf eine Bestandsaufnahme sowie vorhersehbare Faktoren, die eine frühzeitige Erkennung von Entwicklungen bei folgenden Tätigkeiten ermöglichen. Dies erfolgt unter Zuhilfenahme des GDF SUEZ-Berufsverzeichnisses und den in den einzelnen Ländern geltenden Verzeichnissen der beruflichen Qualifikationen:

- 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 sicherzustellen,
- 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 von den Konzernunternehmen ständige Anpassungen verlangen, und im Zuge der Entwicklung ihrer Politik der sozialen Unternehmensverantwortung möchten GDF SUEZ und die Sozialpartner:

- weiterhin eine proaktive Beschäftigungspolitik entwickeln, die sich auf die vorhersehbaren Änderungen der Tätigkeiten stützt,
- die großen Trends in der unterschiedlichen Bedarfsentwicklung der Konzernunternehmen frühzeitig berücksichtigen,
- die Mittel definieren, mit denen sich die Angleichung von Bedarf und verfügbaren Personalressourcen auf Dauer zufriedenstellend erreichen lässt, was insbesondere durch Schulungsmaßnahmen und Neueinstellungen erreicht werden soll,
- der Entwicklung der Alterspyramide frühzeitig gegensteuern,
- für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer sorgen.

Deshalb beabsichtigt GDF SUEZ:

- o ein Managementmodell für Tätigkeiten und Stellen einzurichten, das auf den besten innerhalb des Konzerns geltenden Praktiken beruht, und nach einer gemeinsamen Arbeitsmethode vorzugehen,
- o diese Grundsätze unter Berücksichtigung der vorhersehbaren Veränderungen der Tätigkeiten und im Hinblick auf ihre strategischen und zeitspezifischen Perspektiven anzuwenden,
- o mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen und den Belegschaftsvertretern zusammen zu arbeiten,
- o 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 für GDF SUEZ SA und alle europäischen Tochtergesellschaften, die voll konsolidiert sind bzw. für diejenigen Unternehmen, an denen der Konzern einen Anteil von mehr als 50% besitzt, vorausgesetzt, das Kriterium des beherrschenden Einflusses wird erfüllt..

Artikel 1.2. Geltungsmodalitäten

Das vorliegende Dokument ist eine Vereinbarung mit direkter Geltung für alle Unternehmen gemäß Artikel 1.1. Diese müssen die nachstehend aufgeführten Grundsätze und Modalitäten innerhalb von spätestens einem Jahr ab dem Datum der Unterzeichnung der vorliegenden Vereinbarung umsetzen.

Innerhalb dieser Jahresfrist sollen folgende Schritte realisiert werden:

- Innerhalb der ersten 6 Monate:
 - o Einrichtung eines europäischen GPEC-Ausschusses, von Länderausschüssen und gegebenenfalls von territorialen Ausschüssen
 - o Organisation einer ersten Sitzung der GPEC-Ausschüsse mit folgenden Themen: Vorstellung der Vereinbarung, Darstellung des jeweiligen Kenntnisstandes und der Struktur der Bestandsaufnahmen
- o Innerhalb maximal eines Jahres nach Unterzeichnung der Vereinbarung:
 - o Präsentation der am besten geeigneten strategischen Ebene jeder Einheit, der vorhersehbaren Faktoren sowie einer Bestandsaufnahme gemäß Artikel 2.1
 - o Überprüfung der Umsetzungsmodalitäten der vorliegenden Vereinbarung durch den europäischen GPEC-Ausschuss. Sollten dies festgelegten Fristen nicht eingehalten werden, befasst sich letzterer mit den Missständen und schlägt Lösungen zur vollständigen Umsetzung der Vereinbarungsbestimmungen vor.
 - o Zweite Sitzung der GPEC-Ausschüsse, bei der insbesondere die konzernweiten Ergebnisse der unterschiedlichen Bestandsaufnahmen sowie die vorhersehbaren Faktoren vorgestellt werden sollen.

Die GDF SUEZ-Unternehmen müssen eine Beschäftigungs- und Kompetenzplanung sicherstellen und darauf achten, dass dieser Aspekt in dem jedem Unternehmen eigenen sozialen Dialog Berücksichtigung findet. Gemäß den in den jeweiligen Ländern geltenden Vorschriften können diese -Unternehmen so auf höchster gewerkschaftlicher Vertretungsebene oder ansonsten auf Ebene der Belegschaftsvertretung in Verhandlungen/Absprachen treten, um den Inhalt zu ergänzen oder anzupassen. Dies

geschieht entweder auf Initiative der Unternehmensleitung oder der Gewerkschaftsorganisationen oder in Ermangelung dessen auf Veranlassung der Belegschaftsvertretungen (Betriebsrat oder entsprechende Einrichtung).

Artikel 1.3. Informationsinhalt

Der Unternehmensleiter jedes der in den Anwendungsbereich der vorliegenden Vereinbarung fallenden Unternehmen gibt den Belegschaftsvertretungen jährlich Auskunft über die Bestandsaufnahme und die vorhersehbaren Faktoren, 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 die Beschäftigung und Entlohnung.

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

Bei dieser Gelegenheit ergeht auf der Ebene des Europäischen Betriebsrats und des französischen Konzernbetriebsrats (bzw. der in den jeweiligen Ländern vorgeschriebenen Instanz) jährlich eine Mitteilung über die Anwendung der GPEC innerhalb der betroffenen Tochtergesellschaften (vgl. Artikel 1.2 oben).

Artikel 1.4. Absprachemodalitäten

Die gemeinsame Arbeit mit den Gewerkschaftsorganisationen und Belegschaftsvertretungen erfolgt im Rahmen ihrer gesetzlichen Vorrechte gemäß den Modalitäten und in Abständen, die für jede Gesellschaft festzulegend sind.

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

Die gesetzlichen Vorrechte der Gewerkschaftsorganisationen und Belegschaftsvertretungen werden durch die in der vorliegenden Vereinbarung definierten Strategien und Mittel nicht angetastet.

GDF 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, strategische, demographische Gründe etc. vorliegen.

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

Artikel 1.4.1. Schulung der Beteiligten

Eine GPEC-orientierte Vorgehensweise basiert auf der Vereinbarung einer gemeinsamen Sprachregelung sowie der GDF SUEZ-Berufsgruppen, die es allen Beteiligten ermöglichen, auf der Grundlage gemeinsamer Begriffsbestimmungen zu arbeiten. Die Beteiligten stellen für jedes Land sicher, dass eine Kohärenz zwischen den Berufsgruppen und dem gegebenenfalls auf nationaler Ebene bestehenden Tätigkeitskatalog besteht.

Um den Erfolg dieser Vorgehensweise zu garantieren, wird vorrangig ein Schulungs- und Informationsverfahren auf Ebene der GPEC-Akteure eingeleitet, und zwar in den Tochtergesellschaften insbesondere für die Teams, die für Verhandlung- und Überwachungsaufgaben verantwortlich sind (Unternehmensleitung, Belegschaftsvertreter).

Die GDF SUEZ-Konzernleitung sichert die nötigen Mittel zu, damit die Schulung der Belegschaftsvertreter 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

Auf europäischer Ebene wird ein GPEC-Ausschuss gegründet. Es handelt sich dabei um ein zukunftsgerichtetes Forum, das dem Gedanken- und Informationsaustausch dient und das sich länderübergreifend mit Fragen hinsichtlich der vorliegenden Vereinbarung beschäftigt.

Er tritt zweimal im Jahr zu einer ordentlichen Sitzung zusammen.

Die Belegschaftsvertretung setzt sich aus einem Vertreter pro Land zusammen, das mindestens 2 Business Units hat (siehe Anlage 1). Diese Vertretung wird bei Ländern mit mehr als 10.000 Beschäftigten um einen Vertreter ergänzt. Gleiches gilt für jedes Vielfache von 10.000 Beschäftigten. Für jedes Vollmitglied wird ein Stellvertreter bestimmt. Dieser vertritt das Vollmitglied bei dessen Abwesenheit und verfügt in diesem Fall über dieselben Rechte.

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,

- darauf zu achten, dass das Berufsverzeichnis weiterentwickelt wird,
- die Umsetzung und die Ergebnisse der verschiedenen in den jeweiligen Ländern eingeleiteten Maßnahmen unter diesem Aspekt zu beobachten,
- die demographischen Daten auf europäischer Ebene zu untersuchen.

Einmal im Jahr informiert die GDF SUEZ-Konzernleitung den Europäischen Betriebsrat über die Konzernstrategie laut Artikel 1.3 der vorliegenden Vereinbarung und legt ihm einen zusammenfassenden Bericht über die je Land und Sparte durchgeführten Maßnahmen vor.

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

Artikel 1.4.3. Absprache auf Landesebene

Ein GPEC-Landesausschuss wird eingerichtet, wenn zwei oder mehr Tochtergesellschaften mit einer Belegschaft von mehr als 1.000 Beschäftigten im betroffenen Land angesiedelt sind. Die Liste der GPEC-Landesausschüsse ist der vorliegenden Vereinbarung als Anlage beigefügt und wird jährlich aktualisiert.

In den GPEC-Landesausschüssen werden einvernehmlich Territorien festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung der Koordinationsstruktur des Konzerns, der Vertretungsdichte der Konzernunternehmen, der geographischen Gegebenheiten jeder Region (Bergland, Ebene, usw.) sowie kultureller oder sprachlicher Kriterien. Dies soll eine weitest gehende Mobilität ohne Umzugszwang ermöglichen.

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 seine Auswirkungen auf die Beschäftigungslage je Region überwachen,
- die möglichen Verbindungen zwischen den Tätigkeiten feststellen,
- die Territorien je nach Vertretungsdichte der Konzernunternehmen entwickeln,
- die Tätigkeiten durch Absicherung der beruflichen Laufbahnen vorplanen,
- die mit den Veränderungen der Tätigkeiten verbundenen Schulungsmöglichkeiten erschließen.
- die gemäß Artikel 1.4.1 vorgesehene Schulung genauer festlegen

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

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

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

Es wird ein GDF SUEZ-Länderreferent ernannt. Er soll die GPEC-bezogenen Fragen zwischen den GDF SUEZ-Einheiten des betreffenden Landes koordinieren und ist Ansprechpartner für die Mitglieder des jeweiligen GPEC-Landesausschusses.

Artikel 1.4.4. Absprache auf der Ebene der einzelnen Territorien

Ein Territorium entspricht einem geographischen Gebiet eines Landes, in dem mindestens zwei Tochtergesellschaften mit einer Belegschaft von mehr als 1000 Beschäftigten angesiedelt sind.

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

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

Die Belegschaftsvertretung setzt sich aus zwei Vertretern pro im Territorium vertretener Sparte zusammen. Sollte die Belegschaft der Unternehmen, die zu einer Sparte gehören, in diesem Territorium bei über 2000 Beschäftigten liegen, kann diese Sparte maximal 3 Vertreter entsenden.

Artikel 1.4.5. Ernennung der Vertreter in den GPEC-Ausschüssen

Bei den Ernennungen durch die Gewerkschaftsorganisationen oder alternativ durch die Belegschaftsvertreter muss auf eine gerechte Vertretung je Sparte und Land beim europäischen GPEC-Ausschuss, je Sparte und Tochtergesellschaft beim GPEC-Landesausschuss und je Unternehmen beim GPEC-Territorialausschuss sowie auf eine Präsenz der verschiedenen Gewerkschaften gemäß den in den Ländern geltenden Kriterien geachtet werden. Nach Möglichkeit sollten die Vertreter Mitglieder der Belegschaftsvertretung eines Konzernunternehmens oder eines Konzerngremiums sein.

Für den europäischen GPEC-Ausschuss obliegen etwaige Schiedssprüche über Ernennungen dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB).

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

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

Gemäß Artikel 1.2 der vorliegenden Vereinbarung können die Gewerkschaftsorganisationen oder alternativ die Belegschaftsvertretungen im Interesse der Gleichbehandlung der Tochtergesellschaften ungeachtet ihrer Sparte oder ihrer Nationalität mit der Unternehmensleitung jeder Tochtergesellschaft auf der Basis der gemeinsamen Mindestzusicherungen der vorliegenden Rahmenvereinbarung Verhandlungen einleiten.

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

Jede Tochtergesellschaft muss den Zeitplan für ihre Unterrichts- und/oder Anhörungstermine 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.

ENTWURF

KAPITEL 2 – DAS INSTRUMENTARIUM DER GPEC

Artikel 2.1. Bestandsaufnahme je Unternehmen und Land

Für jede Tochtergesellschaft wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt, die folgende Punkte umfasst:

- eine zahlenmäßige Erfassung der Personalressourcen gemäß den Berufsgruppen bei GDF SUEZ, insbesondere mit Angabe des Alters, der Betriebszugehörigkeitsdauer, des Geschlechts und der Arbeitsstätte,
- die Personalmanagementsysteme,
- die Praktiken (Mobilität, Ausbildung junger Arbeitnehmer, Weiterbildung etc.),
- Bestimmung der Tätigkeiten, wie in der Präambel festgelegt

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 der Personalfluktuations- 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. Unterrichtung über die durchgeführten Maßnahmen

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

Die hierzu erforderlichen Beobachtungsinstrumente werden vorbereitet und bereitgestellt, damit Datenmaterial wie sozioprofessionelle Gruppen, Berufsprofile, Arbeitsstätten, Anzahl der Einstellungen oder der Personalebewegungen, Vertragsarten und Berufsabschlüsse übermittelt werden kann, vorausgesetzt, diese Daten liegen in den Informationssystemen der Personalabteilung vor.

KAPITEL 3 – PERSONALMANAGEMENT, EINSTELLUNGS- UND WEITERBILDUNGS-MANAGEMENT

GDF SUEZ verfolgt und verstärkt ein Konzept zur Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter während ihres gesamten beruflichen Werdegangs unter Beachtung der Vielfalt, Gerechtigkeit und Chancengleichheit. GDF 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:

- der notwendigen Anpassung der Stellen an die Projekte des Unternehmens, der Weiterentwicklung der Tätigkeiten und den Wünschen der Mitarbeiter gerecht werden,
- den Mitarbeitern Karrieremöglichkeiten bieten, die sie in ihrer beruflichen Entwicklung voranbringen,
- den Mitarbeiter eine Umschulung ermöglichen, wenn dies notwendig sein sollte,
- vorhandene Kompetenzen gemäß den Wünschen der Arbeitnehmer weiterentwickeln.

Bei Umschulungen oder Umsetzungen haben Konzern-Arbeitnehmern Vorrang gegenüber externen Kandidaten , wenn es darum geht freie Stellen zu besetzen.

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 werden. Die entsprechenden Inhalte sind zu verbessern, sodass in jedem Land ein gemeinsamer Mindeststandard festgelegt werden kann.

Diese Vorgehensweise 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, sodass der Mitarbeiter in regelmäßigen und sinnvollen Abständen die Möglichkeit hat, die Entwicklung seiner Kompetenzen zu planen, wobei diese Gespräche mindestens alle fünf Jahre stattfinden sollen,
- Karriere- oder Kompetenzbilanz,
- berufliche Aus- und Weiterbildung,
- Validierung erworbener beruflicher Kompetenzen,
- Fortbildungsurlaub,
- berufliche Entwicklung

Artikel 3.2. Einstellungspolitik

Bei den Einstellungen sind Chancengleichheit und der Kampf gegen Diskriminierung zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist auf das Gleichgewicht der Alterspyramide, auf die Verteilung nach Geschlecht sowie den Kompetenztransfer zu achten .

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, und zwar insbesondere im Wege einer dualen Ausbildung (Schule / Unternehmen), (wobei diese Ausbildung zu einem Berufsabschluss führen kann oder nicht)
- eine Aufnahmestruktur für ältere Arbeitnehmer zu schaffen,
- den internen und externen Integrationsprozess junger Arbeitnehmer in den Konzern durch Überwachungsmaßnahmen erfolgreich zu gestalten, in die sowohl der einstellende Manager als auch die Personalabteilung eingebunden werden, und war sowohl während der Einweisungsphase (dem Arbeitnehmer ermöglichen, alle Komponenten auszunutzen, um seine Aufgabe erfolgreich zu erledigen) als auch während der Integrationsphase (Bewertung der Eignung der Kompetenzen, der Erreichung der Ziele und der notwendigen Anpassungen),
- den Kompetenztransfer durch interne und externe Fortbildungsmaßnahmen oder Mentorings zu organisieren, wobei das Fachwissen von Mitarbeitern mit langer Berufserfahrung nutzbar gemacht werden soll,
- bei einer Mobilität eine Übergangsphase anzustreben, während der der ehemalige Stelleninhaber noch anwesend ist.

Artikel 3.3. Aus- und Weiterbildungspolitik

Bei den mehrjährigen Strategieplänen für die berufliche Aus- und Weiterbildung und den damit verbundenen Geldmitteln sollten die aus der GPEC hervorgehenden kurz- und mittelfristigen Analysen berücksichtigt werden. Diese sollen qualitative und quantitative Ziele festlegen, insbesondere bei den in der Präambel dieser Vereinbarung genannten Tätigkeiten, der beruflichen Entwicklung der Arbeitnehmer, den Arbeitnehmern, die in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn stehen und den in dualer Ausbildung befindlichen Arbeitnehmern. Um zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten (durch GDF SUEZ und/oder spartenübergreifend oder durch eine Business Units oder extern) zu erschließen und eine bessere Polyvalenz der Mitarbeiter zu erreichen, sollten mehrjährige Fortbildungslehrgänge gemäß den nationalen Bestimmungen angestrebt werden.

Artikel 3.4. Mentoring

Zur besseren Organisation des Kompetenztransfers insbesondere zwischen den Generationen könnten Mitarbeiter freiwillig für ein Mentoring eingesetzt werden. Hierzu ist eine spezielle Schulung erforderlich, insbesondere im pädagogischen Bereich.

Das Mentoring wird in jeder Unternehmenseinheit nach Absprachen mit den Belegschaftsvertretern umgesetzt. Bei diesen Absprachen ist darauf zu achten, dass die Zahl der Mitarbeiter, die von einem Mentor betreut werden, sinnvoll und entsprechend der Tätigkeiten festgelegt wird.

ENTWURF

KAPITEL 4 – BERUFLICHE ENTWICKLUNG

Die GPEC soll dem Arbeitnehmern des Konzerns gewisse Perspektiven aufzeigen: Beschäftigungsaussichten und deren Eigenschaften, Kompetenzverzeichnisse, Möglichkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn. Ein Mittel hierzu ist die berufliche Mobilität.

Hierzu wird der Konzern Maßnahmen einführen, um über vakante allen Arbeitnehmern zugängliche Stellen zu informieren.

In jeder Tochtergesellschaft kann auf höchster Ebene eine Vereinbarung über die berufliche Entwicklung ausgehandelt werden. Dies erfolgt unter Beachtung der vorhandenen Vereinbarungen und lokalen Bestimmungen. Eine solche Vereinbarung behandelt zumindest die folgenden Punkte:

- Reisen an den neuen Arbeitsort zur Vorabinformation
- Umzug des Arbeitnehmers und seiner Familie sowie damit verbundene Kosten
- Umzugsurlaub
- Entschädigung für den Wohnortwechsel
- Vorübergehende 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
- Eventuelle ergänzende Weiterbildung.

Im Falle eines Scheiterns der beruflichen Entwicklung 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...

KAPITEL 5 – PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG DER ARBEITNEHMER, DIE IN DER ZWEITEN HÄLFTE IHRER BERUFLICHEN LAUFBAHN STEHEN

In Absprache mit den Belegschaftsvertretern und gemäß den jeweiligen nationalen Regeln und Grundätzen wird der Einhaltung der Prinzipien der Chancengleichheit für Arbeitnehmer, die in der zweiten Hälfte ihrer beruflichen Laufbahn stehen, insbesondere bezüglich Einstellung, Aufstiegschancen, Bezahlung und gleichmäßiger Karriereentwicklung besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

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

Artikel 6.1: 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.

Belegschaftsvertretungen, die sich speziell mit den Arbeitsbedingungen und Fragen der Gesundheit und Sicherheit befassen (wie z.B. in Frankreich die CHSCT-Ausschüsse für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen) können Vorschläge an die Arbeitsgruppe „Gesundheit und Sicherheit“ des EBR weiterleiten. Er übermittelt die Ergebnisse seiner Arbeit an den europäischen GPEC-Ausschuss, wo diese analysiert und diskutiert 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 oder Krankheiten
- eine Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Unversehrtheit

Eine solche Vorgehensweise soll zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Umschulung von Mitarbeitern durch berufliche Aus- und Weiterbildung und zur Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Gestaltung des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben führen. Diese Maßnahmen sollen Entlassungen verhindern, soweit dies eben möglich ist.

Artikel 6.2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Ausschüsse für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen oder entsprechende Ausschüsse teilen der Arbeitsgruppe „Gesundheit und Sicherheit“ des EBR ihre Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit.

Artikel 6.3 *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 in der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Prinzipien eines vorausschauenden Karrieremanagements sein.

Artikel 6.4 *Spezielle Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter, 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 des Arbeitsplatzes (Mentoring) oder berufliche Umschulungsmaßnahmen.

Im Rahmen der Präventivmaßnahmen sind 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 ab, indem sie ihnen spezielle Rechte auf berufliche Fortbildung oder auf Urlaub einräumen.
- Entsendemöglichkeiten in zugängliche Funktionen und Tätigkeiten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten.

KAPITEL 7 – SONSTIGE BESTIMMUNGEN - MASSNAHMEN

Die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung wird durch geeignete Maßnahmen flankiert:

- Benennung von Territorialreferenten durch GDF SUEZ.
- GDF SUEZ-interne Maßnahmen zur Erstellung des Berufsverzeichnisses, zur Beteiligung an Fortbildungsprogrammen, zur Ausarbeitung tätigkeitsbezogener Statistiken und zur Einführung verschiedener Instrumente.
- Maßnahmen für die Gewerkschaftsorganisationen und die Belegschaftsvertreter zur Beteiligung an der Ausarbeitung von tätigkeitsbezogenen Strukturen, 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

Der europäische GPEC-Ausschuss wird die vorliegende Vereinbarung überwachen.

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.

Gemäß Artikel L.2222-5 des französischen Arbeitsgesetzbuchs kann die vorliegende Vereinbarung auf Verlangen der Unternehmensleitung oder einer oder mehrerer der unterzeichneten oder der gemäß Artikel L.2261-7 ff. des französischen Arbeitsgesetzbuches später beigetretenen Gewerkschaftsorganisationen geändert werden.

Des Weiteren kann die Vereinbarung jederzeit von der Unternehmensleitung von GDF SUEZ SA, dem beherrschenden Unternehmen des Konzerns, oder von den gemäß Artikel L.2261-9 des französischen Arbeitsgesetzbuchs unterzeichneten Gewerkschaftsorganisationen innerhalb einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten gekündigt 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 den Bestimmungen des französischen Arbeitsgesetzbuchs wird die Vereinbarung bei der Departementbehörde für Arbeit und Beschäftigung ("DDTE") Paris sowie bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Paris hinterlegt.

Paris,

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

Gérard MESTRALLET

Für das Besondere Verhandlungsgremium der Mitarbeiter der Konzernunternehmen:

Für Frankreich

CGT	CGT	CGT	CGT
CFDT	CFDT	CFDT	
FO	FO		
CFE CGC	CFE CGC		
CFTC	CFTC		

Für Belgien

Für die Niederlande

Für Deutschland

Für Großbritannien

Für Rumänien

Für Italien

Für Spanien

Für Norwegen

Für Polen

Für die Tschechische Republik

Für Schweden

Für Ungarn

Für die Europäischen Gewerkschaftsverbände

EGÖD

EMCEF

PRÄAMBEL	1
KAPITEL 1 - ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER GPEC	3
<i>ARTIKEL 1.1. GELTUNGSBEREICH</i>	3
<i>ARTIKEL 1.2. GELTUNGSMODALITÄTEN</i>	3
<i>ARTIKEL 1.3. INFORMATIONSIHALT</i>	4
<i>ARTIKEL 1.4. ABSPRACHEMODALITÄTEN</i>	4
<i>ARTIKEL 1.4.1. SCHULUNG DER BETEILIGTEN</i>	5
<i>ARTIKEL 1.4.2. ABSPRACHE AUF EUROPÄISCHER EBENE</i>	5
<i>ARTIKEL 1.4.3. ABSPRACHE AUF LANDESEBENE</i>	6
<i>ARTIKEL 1.4.4. ABSPRACHE AUF DER EBENE DER EINZELNEN TERRITORIEN</i>	7
AUBERDEM TRITT AUF SEINE INITIATIVE ZWEIMAL IM JAHR EIN GPEC-TERRITORIALAUSSCHUSS IN ORDENTLICHER SITZUNG ZUSAMMEN.....	7
<i>ARTIKEL 1.4.5. ERNENNUNG DER VERTRETER IN DEN GPEC-AUSSCHÜSSEN</i>	7
JEDE TOCHTERGESELLSCHAFT MUSS DEN ZEITPLAN FÜR IHRE UNTERRICHTUNGS- UND/ODER ANHÖRUNGSTERMINE 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.....	8
KAPITEL 2 – DAS INSTRUMENTARIUM DER GPEC	9
<i>ARTIKEL 2.1. BESTANDSAUFNAHME JE UNTERNEHMEN UND LAND</i>	9
<i>ARTIKEL 2.2. VORSCHAU</i>	9
<i>ARTIKEL 2.3. UNTERRICHTUNG ÜBER DIE DURCHFÜHRTE MAßNAHMEN</i>	9
KAPITEL 3 – PERSONALMANAGEMENT, EINSTELLUNGS- UND WEITERBILDUNGS- MANAGEMENT	10
<i>ARTIKEL 3.1. MANAGEMENT DER PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG GEMÄß DER IM JEWEILIGEN LAND GELTENDEN TARIFVERTRÄGE, VEREINBARUNGEN UND GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN</i>	10
<i>ARTIKEL 3.2. EINSTELLUNGSPOLITIK</i>	11
<i>ARTIKEL 3.3. AUS- UND WEITERBILDUNGSPOLITIK</i>	11
<i>ARTIKEL 3.4. MENTORING</i>	12
KAPITEL 4 – BERUFLICHE ENTWICKLUNG	13
KAPITEL 5 – PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG DER ARBEITNEHMER, DIE IN DER ZWEITEN HÄLFTE IHRER BERUFLICHEN LAUFBAHN STEHEN	13
KAPITEL 6 – SCHWERARBEIT	14
<i>ARTIKEL 6.1: DEFINITION VON SCHWERARBEIT</i>	14
<i>ARTIKEL 6.2 VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN</i>	14
<i>ARTIKEL 6.3 VORSORGE UND UMSCHULUNG</i>	15
<i>ARTIKEL 6.4 SPEZIELLE MAßNAHMEN ZUR ERHALTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT DER MITARBEITER, DIE SCHWERARBEIT VERRICHTEN</i>	15
KAPITEL 7 – SONSTIGE BESTIMMUNGEN - MASSNAHMEN	15
KAPITEL 8 – SCHLUSSBESTIMMUNGEN	16
<i>ARTIKEL 8.1.: ÜBERWACHUNG DER VEREINBARUNG</i>	16
<i>ARTIKEL 8.2.: AUSLEGUNG UND ÄNDERUNG</i>	16
<i>ARTIKEL 8.3.: INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT DER VEREINBARUNG</i>	16
<i>ARTIKEL 8.4.: HINTERLEGUNG DER VEREINBARUNG</i>	16
ZUSAMMENSETZUNG DES EUROPÄISCHEN GPEC-AUSSCHUSSES	19
LISTE DER GPEC LÄNDERAUSSCHÜSSE	20

ZUSAMMENSETZUNG DES EUROPÄISCHEN GPEC-AUSSCHUSSES

Land und Unternehmen des Anwendungsbereichs 31.12.2008	Mitarbeiterzahl	ANZAHL DER VERTRETER			Anzahl Sitze
		2 BUs oder mehr		ÜBER 10.000 MITARBEITER	
Belgien	20 596	J	1	2	3
Dänemark	32	N			0
Deutschland	6 732	J	1		1
Finnland	507	N			0
Frankreich	106 061	J	1	10	11
Griechenland	160	N			0
Großbritannien	10 628	J	1	1	2
Italien	3 411	J	1		1
Luxemburg	681	J	1		1
Niederlande	11 846	J	1	1	2
Norwegen	844	J	1		1
Österreich	768	N			0
Polen	4 018	J	1		1
Portugal	326	J	1		1
Rumänien	6 393	J	1		1
Schweden	1 008	N	1		1
Schweiz	1 864	J	1		1
Slowakei	243	N			0
Spanien	3 426	J	1		1
Tschech. Republik	2 052	J	1		1
Ungarn	1 581	J	1		1
Gesamt	183177		16	14	30

LISTE DER GPEC LÄNDERAUSSCHÜSSE

- Belgien
- Deutschland
- Frankreich
- Großbritannien
- Italien
- Niederlande
- Polen
- Rumänien
- Spanien
- Tschechische Republik
- Ungarn