

# EUROPÄISCHE SOZIALVEREINBARUNG

## ***Europäische Beschäftigte des ENGIE-Konzern : NEUE RECHTE FÜR EUCH***

Die Gewerkschaften unter dem Dach der europäischen Gewerkschaftsföderationen haben für die Beschäftigten eine europäische Sozialvereinbarung über die Verbesserung der sozialen Bedingungen ausgehandelt. Der Europäische Betriebsrat vom 1. April 2015 hat die Initiative ergriffen und Verhandlungen aufgenommen.

### **Europäische Sozialvereinbarung**

Beschäftigung

Soziale Garantien

Schulung

Mobilität

- Die europäische Sozialvereinbarung stellt einen Mindestkatalog für alle Unternehmen des ENGIE-Konzern dar.
- Geltende vorteilhaftere Bestimmungen bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.
- Es ist die Aufgabe der Gewerkschaftsorganisationen in den betroffenen Branchen und jeweiligen Ländern, euch zu informieren, den Inhalt zu erklären und die Vereinbarung umzusetzen.

**EINE ECHTE SOZIALE INVESTITION IM DIENSTE DER BESCHÄFTIGUNG**

# EUROPEÄISCHE SOZIALVEREINBARUNG

## Europäische Beschäftigte des ENGIE-Konzern : neue Rechte für euch

Nach der Präsentation des Transformationsprojektes für den Konzern in der Sitzung des Europäischen Betriebsrates am 1. April 2015 haben die Gewerkschaftsorganisationen eine europäische Vereinbarung und soziale Garantien erreicht.

### 1. Soziale Garantien:

Bei jedem Projekt zur Umgestaltung:

- ✓ kommt es zur systematischen Durchführung einer Sozialdiagnose zusammen mit den Arbeitnehmervertretern,
- ✓ verpflichtet sich ENGIE, durch Eröffnung von Verhandlungen mit den Gewerkschaften die besten sozialen Garantien zu suchen.

### 2. Schulung und persönliche Entwicklung:

- ✓ jährliche Finanzausstattung in Höhe von **100 Millionen €** für Schulung in Europa,
- ✓ Einrichtung eines zusätzlichen europäischen Fonds mit einem **Jahresbudget von 10 Millionen €**,
- ✓ jedes Jahr eine qualifizierende Schulung für **2/3 der Beschäftigten**,
- ✓ **mehr als 50%** der Schulung ist auf die Weiterentwicklung der berufsspezifischen Kompetenzen ausgerichtet,
- ✓ ein jährlicher, mit den Personalvertretern abgestimmter Schulungsplan,
- ✓ ein Entwicklungsgespräch mindestens alle drei Jahre mit jedem Beschäftigten/jeder Beschäftigten,
- ✓ Stärkung der Personal- und Personalbedarfsplanung (jedes Unternehmen des Konzerns muss eine solche Personal- und Personalbedarfsplanung umsetzen), Kartographie der gefährdeten Berufe.

### 3. Begleitung freiwilliger Mobilität:

- ✓ Prämie in Höhe eines Bruttomonatsgehalts,
- ✓ Verbesserung der Grundvergütung,
- ✓ Übernahme der Kosten des Umzugs,
- ✓ im Falle einer speziellen Schulung Übernahme der zusätzlichen Kosten,
- ✓ im Falle besonderer Umstände (seltene Kompetenzen, wenig attraktive oder sehr wettbewerbsintensive Beschäftigungsregion, etc.) finanzielle Anreize (Prämien, etc.)

### 4. im Falle von Restrukturierung:

- ✓ dem Beschäftigten werden drei Stellen im Konzern vorgeschlagen (die seinen Kompetenzen und seiner persönlichen Situation entsprechen),
- ✓ Prämie in Höhe eines Bruttomonatslohns (Standort- oder Funktionswechsel),
- ✓ Übernahme der Kosten im Zusammenhang mit Mobilität,
- ✓ Anderes: Begleitung bei der Stellensuche für den Ehepartner, etc