

Senioren-Charta des PPR-Konzerns

Das nachfolgende Dokument widmet sich den Arbeitsbedingungen und dem Wohlergehen der Senioren innerhalb der Konzerngesellschaften von PPR in Europa.

Einleitung:

Die europäische Bevölkerung wird immer älter. Daher kommt den Erfahrungen und Kenntnissen der Senioren unter den Mitarbeitern zunehmende Bedeutung zu. Es handelt sich um ein wesentliches Gut des Unternehmens, das anerkannt und geschützt werden muss.

Aus diesem Grund ist die Geschäftsführung von PPR dem Vorschlag der EBR-Mitglieder gefolgt, eine diesbezügliche Charta zu erarbeiten.

Ziel dieser Charta ist es, die Beschäftigung der Senioren innerhalb der Konzerngesellschaften von PPR in Europa zu verbessern.

Der von Apex im Jahre 2007 erstellte Bericht, bei dem die unbefristeten Mitarbeiter über 51 Jahre erfasst wurden, offenbart deutliche Unterschiede hinsichtlich der Anzahl der in den einzelnen Konzerngesellschaften in 2006 beschäftigten Senioren: 6% der Mitarbeiter bei der FNAC, 10% bei CONFORAMA, 13% bei GUCCI Group, 21% bei REDCATS und 19% bei CFAO. Gegenwärtig zählt Nordeuropa die meisten Senioren.

Die definierten Maßnahmen müssen somit der spezifischen Situation in den einzelnen Konzerngesellschaften Rechnung tragen.

Darüber hinaus müssen die nachstehenden Maßnahmen auch die nationalen Unterschiede berücksichtigen, wie zum Beispiel das gesetzliche Renteneintrittsalter, die starken Schwankungen in der Aktivität der über 50-jährigen Beschäftigten sowie die spezifischen Ausprägungen der Rentenpläne (vorgezogener oder verzögerter Renteneintritt).

Selbst wenn alle europäischen Länder unter die gleiche Charta fallen, müssen die jeweilige demographische Entwicklung (ältere Bevölkerung), die Sozialversicherungsreformen (einschließlich Renten- und Pensionspläne) sowie die aktuelle Situation hinsichtlich Praktiken und Infrastrukturen zur Beförderung der Aktivität der Senioren sowie die Einführung dieser neuen Systeme in Betracht gezogen werden, wenn entsprechende Aktionspläne definiert und umgesetzt werden.

Ziel der vorliegenden Charta ist es:

- Die geeignetsten Mittel zu finden, um die Kompetenzen der Senioren aufzuwerten und auf deren Arbeitsbedingungen zu achten;
- Best Practices innerhalb des PPR-Konzerns zu entwickeln;
- Die Verpflichtungen auf alle neuen Länder und Konzerngesellschaften anzuwenden;
- Zu sensibilisieren und die Mentalitäten weiterzuentwickeln sowie gleichzeitig auf die Umsetzung konkreter Maßnahmen zu dringen;
- Alle Mitarbeiter über die Verpflichtungen des Konzerns hinsichtlich der Senioren zu informieren;
- Ein Follow up der lokalen Umsetzung zu gewährleisten.

Artikel 1:

Als Senior wird jeder Mitarbeiter des Konzerns bezeichnet, dem noch 15 Jahre bis zum gesetzlichen Rentenbeitrittsalter seines Landes bleiben.

Artikel 2:

Die Verfügungen der vorliegenden Charta gelten für die Länder, die Mitglied oder Beobachter im Europäischen Betriebsrat von PPR sind.

Artikel 3:

PPR und die einzelnen Konzerngesellschaften verpflichten sich, im Rahmen ihrer Personalpolitik die Beschäftigung von Senioren zu fördern und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Artikel 4:

PPR und die einzelnen Konzerngesellschaften verpflichten sich, Maßnahmen zugunsten von Senioren zu ergreifen, wobei gute lokale Praktiken über die nationalen

Gesetzgebungen hinaus angewendet werden. Dies gilt insbesondere für die folgenden Schwerpunkte:

- **Einstellungen:**
 - Das Alterskriterium wird bei Einstellungen nicht berücksichtigt.
 - Entwicklung von Maßnahmen, um in den einzelnen Unternehmen Kandidaturen von Senioren zu begünstigen, in Adäquation mit den spezifischen Bedürfnissen.

- **Beschäftigung und Ausbildung:** Entwicklung der Karriere der Senioren, in Übereinstimmung mit den Erfordernissen des Unternehmens und den von den Mitarbeitern erworbenen Kompetenzen:
 - Weiterentwicklung oder Orientierung auf neue Aktivitäten (auf Anfrage der Mitarbeiter),
 - Umsetzung von Maßnahmen zur Schulung und Qualifizierung der Senioren gemäß der lokalen Verfügungen,
 - Aufwertung der Kompetenzen der Senioren: Organisation des Transfers von Know how und Würdigung dieser Aufgabe (Bsp. Tutoren für neu eingestellte Mitarbeiter etc.).

- **Spezifische Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und -zeiten:** Umsetzung von Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen und –zeiten gemäß der lokalen Verfügungen. Dabei gilt die besondere Aufmerksamkeit der Ergonomie der Arbeitsplätze.

- **Vergütung:** die Konzerngesellschaften verpflichten sich, im Falle einer Umstrukturierung der Situation der Senioren Rechnung zu tragen und die Begleitmaßnahmen an diese Gruppe von Beschäftigten anzupassen, wobei nach Möglichkeit versucht wird, das Beschäftigungsverhältnis aufrechtzuerhalten.

- **Sensibilisierung der Mitarbeiter:** Definition und Umsetzung von Maßnahmen zur Sensibilisierung und Kommunikation auf lokaler Ebene, um vorgefassten Meinungen und Vorurteilen entgegenzuwirken und die Beschäftigung von Senioren in unseren Unternehmen zu befördern.

- **Vorsorge und medizinische Leistungen:** Es sollte versucht werden, über die gesetzlichen Maßnahmen hinaus, eine zusätzliche Krankenversicherung zu

finanzieren, um die gute Gesundheit der Senioren zu gewährleisten. (Die diesbezüglichen spezifischen Situationen in den einzelnen Ländern müssen mit der Abteilung «Vergütungen und soziale Vergünstigungen geprüft werden»).

Alle diesbezüglichen Maßnahmen erfolgen unter strengster Befolgung der Vertraulichkeit der Krankenakten der Mitarbeiter.

Artikel 5:

Jedes Unternehmen des PPR-Konzerns verpflichtet sich, im Hinblick auf die unter Artikel 4 definierten Schwerpunkte konkrete Maßnahmen zugunsten der Senioren in Europa zu ergreifen.

Artikel 6:

Jedes Unternehmen des PPR-Konzerns verpflichtet sich, die repräsentativen Belegschaftsinstanzen und alle Mitarbeiter über diese Verpflichtungen zu informieren. Diese Charta wird in alle Sprachen der betroffenen Länder übersetzt.

Artikel 7:

Es wird vereinbart, das Büro und den EBR bei der Umsetzung der vorliegenden Charta einzubeziehen.

Artikel 8:

Dem EBR wird ein jährlicher Bericht zu Umsetzung und Erfolg der vorliegenden Charta präsentiert, um so die weitere Entwicklung zu gewährleisten und die Relevanz der Charta zu evaluieren.