

Europäische Vereinbarung über vorausschauendes Veränderungsmanagement

Zwischen

Schneider Electric S.A., 43-45 Boulevard Franklin Roosevelt – 92504 RUEIL-
MALMAISON , FRANKREICH

vertreten durch Jean-François PILLIARD , Directeur Général Ressources Stratégiques
et Organisation

und

der Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) , International Trade Union House
(ITUH), Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10), 1210 BRUSSELS, BELGIUM

vertreten durch Bart SAMYN, Deputy General Secretary

wird Folgendes vereinbart:

Vorbemerkung

Schneider Electric ist eine internationale Unternehmensgruppe mit starker Präsenz in Europa. Schneider Electric erachtet es als notwendig, über eine wirtschaftliche und soziale Dynamik zu verfügen, die dem Unternehmen eine flexible Anpassung an die fortwährenden Veränderungen seines Marktumfeldes ermöglicht.

Für alle Unternehmenseinheiten gilt das Schneider Electric Referenzdokument "Nos principes de responsabilité" (Unsere Verantwortungsprinzipien), und 2003 wurden die Grundsätze des Globalen Paktes der Vereinten Nationen (Global Compact) übernommen.

Im Hinblick auf seine weitere Entwicklung sowie wirtschaftliche, soziale und Nachhaltigkeitsfaktoren hat Schneider Electric in allen Unternehmenseinheiten das Programm "New2" eingeführt, das von 2005 bis 2008 umgesetzt wird. Für die danach folgenden Zeiträume sind weitere Unternehmensprogramme vorgesehen.

Jedes neue Unternehmensprogramm wird bei der Einführung zunächst dem Comité Européen vorgestellt, bevor die nationalen Arbeitnehmervertretungen informiert werden.

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass diese Vereinbarung die gemeinsamen Mindestgrundsätze festlegt, die für alle europäischen Unternehmensbereiche als Bezugsrahmen für die Umsetzung von Veränderungen allgemeiner Bedeutung und ihrer möglichen Auswirkungen auf die Situation der Belegschaft von Schneider Electric dienen können.

Die Gruppe ist bestrebt, diese Veränderungen im Hinblick auf die berufliche Entwicklung seiner Beschäftigten bereits im Vorfeld zu berücksichtigen. Beide Parteien betonen, dass ein adäquater sozialer Dialog heutzutage einen Indikator für den Fortschritt von Schneider Electric darstellt.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Vorbereitung auf Veränderungen zu verbessern. Zu diesem Zweck sollen eine aktive Umsetzung des sozialen Dialogs über erforderliche organisatorische Veränderungen, Anpassungswerkzeuge wie Kompetenzpläne, Kompetenzgespräche oder sonstige lokale Maßnahmen für die Antizipation und Anpassung von Kompetenzen sowie die Entwicklung einer adäquaten Schulungsstrategie gefördert werden.

Die Vereinbarung zielt auf Folgendes ab:

- die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen und die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung der vorhandenen Produktivitätsaktivitäten
- die Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter
- die Förderung der Kompetenz und Entwicklung der Mitarbeiter, die im Hinblick auf neue wirtschaftliche und strategische Faktoren erforderlich sind

Sie soll sicherzustellen, dass alle betroffenen Mitarbeitern gleich behandelt werden, um die Sicherung ihrer beruflichen Entwicklung zu gewährleisten.

Die Parteien unterstreichen die Besonderheit dieser Unternehmensstrategie auf europäischer Ebene, die auf einer engen Einbeziehung des Bureau du Comité d'Entreprise Européen basiert.

INHALT

Vorbemerkung	Seite 2
Inhalt	Seite 2
1. Geltungsbereich	Seite 2
1.1. Geographischer Geltungsbereich	
1.2. Materieller Geltungsbereich	
2. Vorausschauendes Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen.....	
2.1. Vorrangige Maßnahmen Entwicklung einer aktiven Antizipations-/Schulungsstrategie	
2.2. Initiative zur Einführung einer aktiven Schulungsstrategie	
2.3. Datenschutz	
3. Sozialer Dialog im Vorfeld zur Förderung des vorausschauenden Veränderungsmanagements.....	
3.1. Bekanntgabe der Strategie des Unternehmens	
3.1.1. Inkenntnissetzung des Comité Européen Schneider Electric	
3.1.2. Inkenntnissetzung der lokalen Arbeitnehmervertretungen	
3.2. Konsultation über die Anwendungsmodalitäten der Strategie der Gruppe	
3.2.1. Konsultation des Comité Européen	
3.2.2. Konsultation der lokalen Arbeitnehmervertretungen	
3.3. Informationen und Vertraulichkeit	
4. Im Fall von Veränderungen von Unternehmensbereichen mit Auswirkungen auf die Beschäftigung	
4.1. Das Comité Européen, die bevorzugte Instanz für den vorausschauenden sozialen Dialog	
4.2. Ableitung der Grundlagen der vorliegenden Vereinbarung für die lokale Ebene	
5. Umsetzung der Vereinbarung	
5.1. Regeln zur Anwendung der Vereinbarung	
5.2. Kommunikation und Sensibilisierung	
5.3. Auslegung und Streitfälle	
5.4. Nachverfolgung der Vereinbarung	
6. Geltungsdauer der Vereinbarung und Ereignisse, die sich auf die Vereinbarung auswirken können	
6.1. Geltungsdauer der Vereinbarung	
6.2. Änderungen	
6.3. Kündigung	
7. Hinterlegung	

ANHANG: Glossar

1. Geltungsbereich

1.1. Geographischer Geltungsbereich

Die vorliegende Vereinbarung gilt für alle im juristischen Sinne unabhängigen Einheiten von Schneider Electric in Europa (Wirkungsbereich des Comité Européen gemäß Darlegung in Artikel 1 der Vereinbarung über das Comité Européen von Schneider Electric vom 21. Januar 1998, ergänzt durch den Nachtrag vom 20. Januar 2005).

1.2. Materieller Geltungsbereich

Die vorliegende Vereinbarung gilt nicht an Stelle der nationalen Rechtsprechungen und/oder gemeinsamen Vereinbarungen und/oder Unternehmensvereinbarungen, wenn diese günstiger ausfallen.

2. Vorausschauendes Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen

Die Vertragsparteien vertreten den Standpunkt, dass in einer sich stetig weiterentwickelnden Umgebung die Erweiterung der Kompetenzen der Belegschaft der Gruppe für das Unternehmen einen Produktivitätsfaktor darstellt und die berufliche Entwicklung der Beschäftigten sichert.

2.1. Vorrangige Maßnahmen

Um ein vorausschauendes Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen zu fördern, legen die Parteien folgende Prioritäten fest:

- Sicherstellen der Bekanntgabe von Informationen über die Prioritäten und die grundlegende Ausrichtung der Gruppe
- Fördern der Erkennung und Antizipation des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen für jeden Aktivitätsbereich und in allen Unternehmenseinheiten (Umsetzung von Kompetenzplänen und Kompetenzgesprächen)
- Entwicklung einer Politik von aktiven und für alle Tätigkeitskategorien zugänglichen Schulungsmaßnahmen

2.2. Entwicklung einer aktiven Antizipations-/Schulungsstrategie

Die Vertragsparteien legen fest, dass das vorausschauende Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen vorrangig folgenden Zielen dienen soll:

- der Erkennung und Antizipation des Bedarfs an Kompetenzen und Qualifikationen für jeden Aktivitätsbereich und in allen Unternehmenseinheiten auf der Grundlage des weltweiten Tätigkeits-Bezugssystems von Schneider Electric
- der Durchführung von Kompetenz-Einzelgesprächen mit jedem Beschäftigten mindestens alle drei Jahre, um mögliche Entwicklungsmaßnahmen zu erörtern (Schulung, Mobilität auf freiwilliger Basis, usw.)
- der Entwicklung einer aktiven Antizipations-/Schulungsstrategie

Die Parteien betonen, dass Schulungen ein bevorzugtes Mittel zur Vorbereitung auf veränderte Tätigkeitsfelder darstellen.

Sie kommen überein, dass eine aktive Schulungsstrategie Folgendes umfasst:

- die Erstellung eines jährlichen Schulungsplans, der die Ziele aufgreift, die bei den lokalen Besprechungen zum vorausschauenden Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen festgelegt wurden
- Zugang zu Schulungsmaßnahmen für alle Tätigkeitskategorien
- die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen
- Informationen, Unterstützung und Beratung.

2.3. Initiative zur Einführung einer aktiven Schulungsstrategie

Die Parteien sind überein gekommen, dass die Umsetzung dieser Ziele den Sozialpartnern auf lokaler Ebene oder der Ebene des Unternehmensbereichs unter Einhaltung der lokalen Gesetzgebung und Verfahren obliegt. Dabei sind folgende Elemente zu berücksichtigen:

- der bestehende Rahmen für das vorausschauende Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen im Unternehmensbereich
- die Modalitäten für die Anerkennung und Validierung der erworbenen Kompetenzen
- mögliche Maßnahmen zum Ausgleich von möglichen diesbezüglichen Mängeln
- Identifikation und optimierter Einsatz von vorhandenen Mitteln

Die Ergebnisse dienen als Grundlage für eine bessere Berücksichtigung dieser Dimension in künftigen Schulungsplänen der Einheit.

Der sich ergebende Prozess muss in Einklang mit der Gesetzgebung, vorhandenen Vereinbarungen und üblichen Verfahren stehen.

2.4. Datenschutz

Die Parteien vereinbaren, bei den Werkzeugen für die Umsetzung des vorausschauenden Managements von Arbeitsplätzen und Kompetenzen die anwendbaren nationalen Datenschutzgesetze berücksichtigt werden.

Das Genehmigungsverfahren des Datenschutz-Komitees von Schneider Electric muss ebenfalls eingehalten werden.

3. Förderung des sozialen Dialogs im Vorfeld zur Förderung des vorausschauenden Veränderungsmanagements:

3.1. Bekanntgabe der Strategie des Unternehmens

Die Parteien sind sich einig, dass eine Antizipation der Veränderungen des Unternehmens voraussetzt, dass Prioritäten und die grundlegende Ausrichtung der Gruppe den Arbeitnehmervertretern so früh wie möglich mitgeteilt werden.

Inkenntnissetzung des Comité Européen Schneider Electric

Zu diesem Zweck wird das Comité Européen jährlich über die Strategie der Gruppe, ihre Auswirkungen auf den Kompetenzbedarf und die Entwicklungstendenzen für die Beschäftigungssituation bei Schneider Electric informiert.

Diese Informationen umfassen vorhersehbare wirtschaftliche Veränderungen, insbesondere:

- Marktentwicklungen, die sich auf die Aktivität der Gruppe auswirken könnten
- wichtige Entwicklungs- und Anpassungsprojekte
-
- technologische Veränderungen
- organisatorische Veränderungen

- Veränderungen des Umfangs (möglichst unter Einbezug von Subunternehmern)
- Tendenzen für die Beschäftigungssituation und Veränderungstendenzen der Tätigkeitsfelder und Kompetenzen in der Gruppe

3.1.2. Inkenntnissetzung der Arbeitnehmervertretung auf lokaler Ebene

Jede lokale Leitung muss die Weitergabe der Informationen über die Strategie von Schneider Electric und mögliche bedeutende und vorhersehbare Konsequenzen im jeweiligen Bereich an ihre Arbeitnehmervertreter selbst organisieren.

Die Informationen auf lokaler Ebene umfassen die Entwicklungstendenzen für die Beschäftigungssituation, die Benennung der betroffenen Funktionen und zu erwartende Kompetenzveränderungen.

Es werden ein lokaler Aktionsplan zur Vorbereitung auf die Veränderungen sowie ein Zeitplan für die Nachverfolgung erstellt.

3.2. Konsultation über die Anwendungsmodalitäten der Strategie der Gruppe

3.2.1. Konsultation des Comité Européen

Die länderübergreifenden Aktionspläne, die sich aus dieser Strategie ergeben und gegebenenfalls während der gleichen Sitzung präsentiert werden, sind Gegenstand einer Konsultation des Comité Européen, damit während der Beratung von den Arbeitnehmervertretern vertretene Standpunkte berücksichtigt werden können.

Die Begriff "Konsultation" wird in den Bestimmungen dieser Vereinbarung gemäß seiner Definition in der Richtlinie 94/45/CE vom 22. September 1994 verwendet: "*ein Austausch von Standpunkten und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Unternehmensleitung oder auf jeglicher anderen zuständigen Leitungsebene.*"

3.1.2. Konsultation der Arbeitnehmervertretung auf lokaler Ebene

Die Anwendungsmodalitäten der länderübergreifenden Aktionspläne, die sich aus der Strategie der Gruppe ergeben, sind Gegenstand einer Inkenntnissetzung/Konsultation der lokalen Arbeitnehmervertretung in den betroffenen Einheiten (gemäß den geltenden nationalen Bestimmungen).

3.3. Informationen und Vertraulichkeit

Die Mitglieder des Comité Européen und der lokalen Arbeitnehmervertretungen sind gehalten, die ihnen als vertraulich übermittelten Informationen entsprechend zu behandeln. Sie sind Grundsätzlich an Verschwiegenheitsverpflichtungen gegenüber Dritten gebunden.

4. Im Fall von Veränderungen von Unternehmensbereichen mit Auswirkungen auf die Beschäftigung

Die Parteien vereinbaren, dass das vorausschauende Management von Arbeitsplätzen und Kompetenzen das bevorzugte Mittel ist, um Veränderungen in den Unternehmen zu antizipieren und ihre möglichen negativen Auswirkungen zu begrenzen.

4.1. Das Comité Européen, die bevorzugte Instanz für den vorausschauenden sozialen Dialog

Die Parteien vertreten den Standpunkt, dass das Comité Européen Schneider Electric durch seine strategische Position und europäische Reichweite der bevorzugte Platz für einen vorausschauenden sozialen Dialog ist, der einen Informations-/Konsultationsprozess im Vorfeld von länderübergreifenden Aktionsplänen ermöglicht, um sich konstruktiv auf mögliche Veränderungen vorzubereiten und ihre negativen Auswirkungen zu begrenzen.

Für den Fall, dass bedeutende, länderübergreifende Strukturveränderungen geplant werden, die sich auf die Lage der Beschäftigten auswirken könnten, vereinbaren die Parteien, sich an den nationalen Gesetzgebungen und Artikel 13 der Vereinbarung des Comité Européen Schneider Electric für außerordentliche Umstände zu orientieren. Diese schreiben die Einrichtung eines Prozesses zur rechtzeitigen Inkenntnissetzung/Konsultation des Comité Européen und der nationalen Arbeitnehmer vor.

4.2. Ableitung der Grundlagen der vorliegenden Vereinbarung für die lokale Ebene:

Bei der Nachverfolgung von möglichen sozialen Folgen auf lokaler Ebene müssen die Sozialpartner oder ermächtigten Parteien insbesondere folgende Punkte beachten:

- sobald es im Hinblick auf die Situation der betroffenen Einheit realistisch erscheint, erfolgt die Suche nach neuen Aktivitäten innerhalb der Gruppe (Handel, R&D, Kundendienst, usw.) parallel zur Suche nach externen Lösungen
- Möglichkeiten für interne Versetzungen innerhalb von Schneider Electric auf lokaler Ebene
- Maßnahmen, die externe Wechsel vereinfachen könnten
- Begleitung der Versetzungen durch Schulungsmaßnahmen für die vorgeschlagenen Tätigkeitswechsel
- eventuelle zusätzliche Vergütungen über den gesetzlichen Rahmen oder die anwendbaren Unternehmensvereinbarungen für die Einheit hinaus
- mögliche Maßnahmen zur Reaktivierung des lokalen Stellenpools, wenn die geplanten Maßnahmen sich auf den lokalen Stellenpool auswirken

Alle genannten Punkte müssen berücksichtigt werden, um eine gleichwertige Behandlung der Mitarbeiter in allen Ländern zu gewährleisten.

Die Umsetzung dieser Punkte hängt unter anderem von der Bedeutung der auftretenden Probleme im Beschäftigungsbereich, der Situation des Arbeitsmarktes, der lokalen gesetzlichen Richtlinien, der gemeinsamen Verhandlungen oder der Aktivität von speziellen Gremien für die Hilfe beim lokalen Stellenwechsel und der lokalen Kultur in diesem Bereich ab.

5. Umsetzung der Vereinbarung

5.1. Regeln zur Anwendung der Vereinbarung

Die wirksame Umsetzung dieser Vereinbarung basiert auf der Koordination zwischen der Gruppenebene und den lokalen Einheiten.

Es wird vereinbart, dass alle Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung in dem Jahr umgesetzt werden müssen, das auf das Inkrafttreten folgt.

Die Mitglieder des Comité Européen des betroffenen Landes werden von der nationalen Unternehmensleitung unabhängig davon, in welcher Einheit sie tätig sind, über die Maßnahmen zur Umsetzung dieser Vereinbarung im jeweiligen Land informiert.

Die Sozialpartner jedes im Comité Européen vertretenen Landes unterzeichnen die vorliegende Vereinbarung an entsprechender Stelle, um die Gültigkeit auf lokaler Ebene sicherzustellen.

Zwischen den Parteien wird vereinbart, dass der Französische Text gilt.

Der Text wird in die Sprachen aller im Comité d'Entreprise Européen vertretenen Länder übersetzt.

5.2. Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Die vorliegende Vereinbarung wird den lokalen Leitungen und den verschiedenen Einheiten sowie der gesamten Belegschaft vorgestellt, um die Zustimmung durch die europäischen Einheiten zu fördern.

5.3. Auslegung und Streitfälle

Die Parteien vereinbaren, dass jegliche Streitfälle bezüglich der Auslegung oder Umsetzung der Vereinbarung zwischen den Unterzeichnern geklärt werden.

Für diese Streitfälle wird innerhalb angemessener Fristen von der FEM und der Unternehmensleitung nach einvernehmlichen Lösungen gesucht.

5.4. Nachverfolgung der Vereinbarung

Es wird eine Nachverfolgungskommission geschaffen, die sich aus FEM-Vertretern einschließlich von Mitgliedern des Bureau du Comité Européen zusammensetzt. Die Kommission tritt einmal jährlich anlässlich einer Sitzung des Bureau du Comité Européen zusammen, um die Umsetzung der Vereinbarung in den verschiedenen Einheiten der Gruppe zu analysieren.

Es wird vereinbart, dass anlässlich dieser Analyse über Maßnahmen berichtet wird, die positiv zur Umsetzung in den Bereichen der vorliegenden Vereinbarung beigetragen haben. Es werden Möglichkeiten zum Austausch geschaffen und "empfohlene Verfahren" aufgestellt, die allen Einheiten der Gruppe zur Verfügung gestellt werden.

Auf der Grundlage dieser Analyse können Empfehlungen erarbeitet werden, um die Anwendung der Vereinbarung zu verbessern.

6 . Geltungsdauer der Vereinbarung und Ereignisse, die sich auf die Vereinbarung auswirken können

6.1. Geltungsdauer der Vereinbarung

Die Parteien vereinbaren, dass die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung vom Datum der Unterzeichnung an gelten. Die Geltungsdauer der Vereinbarung ist nicht befristet.

6.2. Änderungen

Die Unterzeichner können gemeinsam die teilweise oder vollständige Revision der vorliegenden Vereinbarung vorschlagen.

Die vorgeschlagenen Änderungen ersetzen den vorhandenen Text, sobald die Unternehmensleitung und die FEM ihnen zugestimmt haben.

6.3. Kündigung

Die vorliegende Vereinbarung kann von der Unternehmensleitung oder die FEM gekündigt werden.

Die Gültigkeit der Vereinbarung endet 3 Monate nach der Kündigung durch die Unternehmensleitung oder die FEM.

7 . Hinterlegung

Die vorliegende Vereinbarung umfasst Seiten, nummeriert von 1 bis

Der Vereinbarung liegt ein Anhang mit einem Glossar für die verwendeten Begriffe bei, um die Übersetzung in die einzelnen Sprachen des Comité Européen zu vereinfachen.

Die Vereinbarung wird von der Schneider Electric SA bei der DDTEPF des Hauts de Seine und beim Conseil des Prud'hommes de NANTERRE hinterlegt.

Erstellt in Rueil-Malmaison, den Monat2007

Für Schneider Electric SA

Jean-François Pilliard
Directeur Général Ressources
Stratégiques et Organisation

Für die FEM

Bart Samyn
Deputy General Secretary