

## Datenbank zu transnationalen Betriebsvereinbarungen

<b>Unternehmen</b>	Michelin
<b>Unternehmenssitz</b>	Frankreich
<b>Umsatz</b>	€20,247 Mio. (2013)
<b>Beschäftigtenzahl</b>	108.000
<b>Titel des Textes</b>	Europäisches Rahmenabkommen zu sozialer Verantwortung und nachhaltiger Entwicklung
<b>Originalsprache</b>	Französisch
<b>Datum Unterschrift</b>	26. März 2014
<b>Unterschriftsparteien</b>	Michelins Eurobetriebsrat (CEEM) sowie das Management
<b>Zentrale Zielsetzungen des Textes</b>	1) Verbesserung der Bedingungen, die es MICHELIN ermöglichen, attraktiver Arbeitgeber zu bleiben und Engagement aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wecken; 2) ständige Fortschritte in der Umsetzung ihrer Werte, insbesondere der aufrichtigen Förderung von Vielfalt und der Förderung des Wohlbefindens der Menschen; 3) Bereitstellung von Talenten und Ressourcen, die es zur richtigen Zeit und am richtigen Ort braucht
<b>Dauer</b>	3 Jahre
<b>Status des Texts</b>	Nicht definiert
<b>Rechtsstand</b>	Nicht definiert
<b>Implementierung und Verbreitung</b>	Die Bestimmungen des Abkommens werden in Kraft treten sobald die Bedingungen auf lokaler Ebene erfüllt sind. Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, die Arbeitnehmervertreter in durch das Abkommen abgedeckten Unternehmen über das Abkommen zu informieren, sowie Mitarbeiter, abhängig von Modalitäten die es noch zu definieren gilt.
<b>Bewertung und Monitoring</b>	Ein Jahresbericht über die Umsetzung des Abkommens wird den wirtschaftlichen Informationen hinzugefügt, welche in der Regel einmal im Jahr auf den Plenarsitzungen des CEEM besprochen werden. Eine Zusammenfassung der durch die Analyse des vorliegenden Geschäftsberichts aufgeworfenen Fragen wird einmal im Jahr an der Plenarsitzung des CEEM präsentiert, wenn dies als notwendig erscheint unter Einhaltung der Geheimhaltungsvorschriften. Um die Überwachung der Umsetzung dieses Abkommens zu vereinfachen, kann, zusätzlich zum jährlichen CEEM Bericht, jedes Land einen Jahresbericht über die Umsetzung des Abkommens senden, gemäß den örtlichen Bestimmungen.

<b>Sanktionen und Regelung von Streitfällen</b>	Um Probleme, die bei der Auslegung oder Anwendung des Abkommens entstehen, zu antizipieren und zu lösen, sind die unterzeichnenden Parteien sich einig, dass sie jede sich aus der Auslegung oder Anwendung dieser Vereinbarung ergebenden Streitigkeit untersuchen werden. a) Es wird vereinbart, dass jeder Mitarbeiter sich an ein Mitglied des lokalen Managements wenden kann, einen Personalverantwortlichen, einen Arbeitnehmervertreter, einen Gewerkschaftsvertreter für das Unternehmen dem er angehört, oder ein Mitglied des CEEM, ohne dafür etwas befürchten zu müssen. b) Wenn die Probleme andauern oder keine zufriedenstellende Lösung nach einem ersten Austausch mit dem lokalen Management oder einer der in Absatz a) genannten Personen gefunden wird, kann das Problem dem CEEM-Sekretariat übersendet werden, welches die Problematik beim Vorsitzenden des CEEM zu thematisieren hat. Der Vorsitzende muss, im Einklang mit Geheimhaltungsvorschriften, alle Fragen, die er / sie empfangen hat, einmal im Jahr, zum Beispiel an einem der Treffen aller CEEM Mitglieder, präsentieren.
<b>Verwandte Texte</b>	