



**VERTRAGSPROTOKOLL ÜBER DIE CHANCENGLEICHHEIT
IM KONZERN AREVA IN EUROPA**

Zwischen
Einerseits
AREVA, vertreten durch Anne Lauvergeon, Vorstandsvorsitzende der Gruppe AREVA

Und

Andererseits
Der EMB, vertreten durch Bart Samyn, dem stellvertretenden Generalsekretär

Wurde folgendes vereinbart:

Sommaire

Präambel**TITEL 1 PRINZIPIEN UND VERPFLICHTUNGEN DES KONZERNS**

- 1.1 Anerkennung und Förderung der Chancengleichheit
- 1.2 Entwicklung der Kommunikation und der Sensibilisierung
- 1.3 Pragmatisches Vorgehen nach dem Subsidiaritätsprinzip
- 1.4 Arbeit in Abstimmung mit den europäischen Arbeitnehmervertretern

TITEL 2 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

- 2.1 Rekrutierung
- 2.2 Berufliche Weiterentwicklung
- 2.3 Weiterbildung
- 2.4 Gleiche Vergütung
- 2.5 Begleitmaßnahmen für Eltern

TITEL 3 BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

- 3.1 Sensibilisierung und Kommunikation
- 3.2 Rekrutierung und Zugang zum Arbeitsplatz
- 3.3 Empfang und Eingliederung behinderter Arbeitnehmer
- 3.4 Weiterbildung
- 3.5 Anpassung des Arbeitsplatzes und Zugänglichkeit
- 3.6 Partnerschaften und externe Beziehungen

TITEL 4 UMSETZUNG DER VERPFLICHTUNGEN

- 4.1 Umsetzung der Vereinbarung
- 4.2 Lokale Aktionspläne
- 4.3 Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen
- 4.4 Sozialer Dialog und Weiterverfolgung der Vereinbarung

TITEL 5 VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

- 5.1 Dauer der Vereinbarung
- 5.2 Anwendungsbereich

Präambel

Aufbauend auf der Vereinbarung vom 3. Dezember 2003 zur Einrichtung des Europäischen Betriebsrats und aufgrund der starken Präsenz des Konzerns in Europa möchte der Konzern AREVA die Entwicklung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene fortsetzen, da er der Ansicht ist, dass dieser eine wichtige Rolle bei der Begleitung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen spielt.

Im Kontext einer Renaissance der Atomkraft und der Entwicklung der Kompetenzen beschließt der Konzern AREVA mit der vorliegenden Vereinbarung das Prinzip der Chancengleichheit im Berufsleben zu bekräftigen und zu fördern.

Der Begriff der Chancengleichheit umfasst die Nichtdiskriminierung bei der Einstellung und die Gleichheit beim Zugang zur beruflichen Weiterentwicklung für alle Arbeitnehmer, um eine größere Vielfalt bei der Zusammensetzung der Talente des Konzerns zu entwickeln.

Der Konzern AREVA möchte außerdem die junge Generation ermutigen, wissenschaftliche und technische Karrieren einzuschlagen, die das Herz der Berufe bei AREVA bilden und die Zukunft des Konzerns vorbereiten.

Diese Vorgehensweise erfolgt im Rahmen der Strategie der nachhaltigen Entwicklung des Konzerns, seiner Werte und der Prinzipien der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, zu denen er sich bekennt.

Die Parteien möchten ebenfalls die Spezifität des Vorgehens des Unternehmens auf europäischer Ebene unterstreichen: Der Europäische Betriebsrat, vertreten durch den Geschäftsführenden Ausschuss, führte gemeinsam mit der Geschäftsleitung eine Voranalyse in den verschiedenen betroffenen Betrieben durch, um die Realitäten im Konzern zu erkennen und infolgedessen die entschlossen und pragmatisch zu verfolgenden Ziele, um die es in dieser Verhandlung geht, zu definieren.

Zur Fortsetzung dieses Vorgehens wird vereinbart, dass der Geschäftsführende Ausschuss an der Umsetzung der aus der vorliegenden Vereinbarung hervorgehenden Verpflichtungen teilnimmt, in Verbindung mit den nationalen und lokalen Vertretern der betreffenden Länder (Vertreter von Geschäftsleitung und Arbeitnehmern).

Die vorliegende Vereinbarung soll insbesondere:

- die wichtigsten Prinzipien der Chancengleichheit im Berufsleben und die angestrebten Modalitäten der Umsetzung auf lokaler Ebene in den verschiedenen, im Europäischen Betriebsrat vertretenen Ländern definieren,
- die Verpflichtungen des Konzerns im Bereich der Chancengleichheit und der Vielfalt allen Arbeitnehmern verständlich machen,
- die Mentalitäten durch die Sensibilisierung aller von der Umsetzung der Vereinbarung betroffenen Beteiligten weiterentwickeln,
- die Gleichheit der Chancen und der Behandlung (Rekrutierung, Beförderung, Vergütung, Weiterbildung) sichern

- gemeinsam mit den Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats zu einer fortschrittlichen Arbeit führen sowie aussagekräftige Indikatoren festlegen, um die erreichten Fortschritte beurteilen zu können.

Die Vielfalt der im Europäischen Betriebsrat vertretenen Länder ist eine Gelegenheit für ein voluntaristisches und pragmatisches Vorgehen mit der Bekräftigung der Verpflichtungen des Konzerns unter Wahrung der kulturellen, sozialen, wirtschaftlichen und gesetzlichen Unterschiede bei der Umsetzung dieser Verpflichtungen.

Die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung sollen für alle Arbeitnehmer (steht gleichermaßen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) des Konzerns AREVA in Europa (Geltungsbereich des Europäischen Betriebsrats von AREVA) gelten, unabhängig von der Berufsgruppe.

TITEL 1 PRINZIPIEN UND VERPFLICHTUNGEN DES KONZERNS

1.1 Anerkennung und Förderung der Chancengleichheit

Die unterzeichnenden Parteien bekräftigen die Notwendigkeit der Förderung und Einhaltung der Chancengleichheit und der Gleichstellung der Arbeitnehmer ohne jegliche Unterscheidung insbesondere aufgrund des Geschlechts, des Alters, der politischen oder religiösen Einstellungen, der körperlichen Merkmale oder der ethnischen Herkunft

Die Unterzeichner des vorliegenden Vertrags stellen fest, dass die berufliche Gleichstellung ein Recht und die Verschiedenheit der Mitarbeiter ein Faktor der allgemeinen Bereicherung, des sozialen Zusammenhalts und der wirtschaftlichen Effizienz für die Unternehmen ist.

In Rahmen ihrer europäischen Vorgehensweise möchte AREVA die berufliche Gleichstellung fördern und ermutigen, einerseits zwischen Frauen und Männern, andererseits durch die Eingliederung und die dauerhafte Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer.

Es wird eine konkrete Vorgehensweise unter Zuhilfenahme der im Konzern existierenden Erfahrungen und Praktiken gesucht.

Der Konzern AREVA führt Maßnahmen durch, um in seiner Belegschaft die Vielfalt der Bevölkerungen der einzelnen Länder wiederzuspiegeln, und zwar auf den verschiedenen Qualifikations- und Verantwortungsebenen und in Übereinstimmung mit seinen industriellen Berufssparten.

Unter Einhaltung der geltenden Gesetzgebungen muss dieses Streben nach Vielfalt in den verschiedenen Berufssparten und Sektoren des Konzerns gefördert werden. Dieses geschieht insbesondere durch Werbung für die Berufe des Konzerns in Schulen und Universitäten, um diese besser bekannt zu machen und darüber zu informieren, dass sie überall wo es möglich ist sowohl Frauen wie Männern auf allen Ebenen und in allen Berufsgruppen offen stehen.

Die Parteien stimmen dahingehend überein, dass die Bemühung um Vielfalt vor allem bei der Rekrutierung und dem Karrieremanagement ein Fortschrittsfaktor für den Konzern AREVA ist.

1.2 Entwicklung der Kommunikation und der Sensibilisierung

Die Förderung und Durchführung einer Politik der Chancengleichheit beinhaltet vorher eine Arbeit bei den Wahrnehmungen um es den Beteiligten auf allen Konzernebenen zu ermöglichen, die Problematik der Vielfalt besser zu erfassen und somit die konkrete Umsetzung der Prinzipien und Verpflichtungen der vorliegenden Vereinbarung zu erleichtern.

In diesem Rahmen kommen die Parteien überein, dass es notwendig ist, Aktionen zur Kommunikation sowie zur Sensibilisierung und Schulung der verschiedenen betroffenen Parteien durchzuführen.

Der Konzern verpflichtet sich, alle seine Mitarbeiter über seine Verpflichtung zugunsten von Chancengleichheit und Vielfalt zu informieren und sie über die praktischen Ergebnisse dieser Verpflichtung auf dem Laufenden zu halten.

Um die Mitwirkung der einzelnen Firmeneinheiten zu fördern, werden die Ergebnisse der bereits durchgeführten europäischen Diagnose der örtlichen Betriebsleitung und den Arbeitnehmern mitgeteilt. Diese Diagnose kann vor Ort unter Beachtung der örtlichen Vorschriften durch die Durchführung einer Bestandsaufnahme vertieft werden.

1.3 Pragmatisches Vorgehen nach dem Subsidiaritätsprinzip

Die vorliegende Vereinbarung versteht sich als Fortsetzung der europäischen Diagnose, die gemeinsam von der Geschäftsleitung und den Mitgliedern des Europäischen Konzernbetriebsrats (EBR) erstellt wurde, der zurzeit aus dreizehn Ländern besteht (Anlage 1: Liste der vertretenen Länder).

Gegenstand dieser Analyse, der ersten dieses Typs mit diesem Inhalt und in diesem europäischen Geltungsbereich, war es, die guten Praktiken in den einzelnen Ländern des EBR zu erkennen und sie den anderen zugänglich zu machen.

Diese Analyse fand von Juni bis Dezember 2005 auf der Basis einer gemeinsam definierten Methodologie (Definition der Matrizen und der Umsetzungsprozesse) statt. Die Ergebnisse wurden bei der Vollversammlung des EBR vom 15. März 2006 vorgestellt (Anlage 2: einige Beispiele für gute Praktiken).

Auf der Grundlage dieser Diagnose einigten sich die Parteien dahingehend, dass es sinnvoll ist, sich auf den europäischen Geltungsbereich der vorliegenden Vereinbarung zu stützen, um eine voluntaristische Politik zugunsten der Chancengleichheit unter Wahrung der regulatorischen, wirtschaftlichen und kulturellen Besonderheiten der betroffenen Länder zu betreiben.

In diesem Rahmen besteht das Ziel der vorliegenden Vereinbarung darin, die besten Praktiken des Konzerns in Europa für die Umsetzung und/oder Anpassung unter Wahrung des nationalen oder lokalen Kontextes und der Spezifitäten durch Aktionspläne zu fördern.

Die Durchführungsmodalitäten dieser Aktionspläne sind in den jeweiligen Ländern und/oder Firmen zu definieren unter Berücksichtigung der Spezifika unserer Berufe.

1.4 Arbeit in Konzertierung mit den europäischen Arbeitnehmervertretern

Zur Umsetzung dieser Politik wird vereinbart, sämtliche Beteiligten einzubeziehen, insbesondere die Geschäftsleitung, das Netz der Personalorganisationen sowie die europäischen Arbeitnehmervertreter.

Der Europäische Metallarbeiterbund (EMB) und der Europäische Betriebsrat werden als privilegierte Gesprächspartner betrachtet, insbesondere für die Weiterverfolgung und die Umsetzung dieser Vereinbarung. Sie nehmen ihre Rolle unter Beachtung der Vorrechte der nationalen/lokalen Arbeitnehmervertretungen wahr, deren Stelle sie nicht einnehmen können.

TITEL 2 GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Der Wunsch des Konzerns Areva, die Vielfalt in den Profilen und beruflichen Werdegängen der Arbeitnehmer anzustreben und fördern, soll es dem Konzern ermöglichen, über die größtmögliche Anzahl von Talenten zu verfügen und weitere Kompetenzen und Potentiale zu mobilisieren.

Die Koexistenz der verschiedenartigen Profile ist eine Quelle der Komplementarität, des Gleichgewichts und der Effizienz und somit ein Vorteil für die Innovation, die Kreativität und die Begleitung der Veränderungen.

Diese Vorgehensweise ist Bestandteil der Konzernpolitik zur Talententwicklung in einem industriellen Umfeld, in dem ein Wiederaufleben der Energie- und Kernenergiemärkte zu beobachten ist.

Der in der vorliegenden Vereinbarung zum Ausdruck kommende Wille wirkt sich auch auf die Förderung der Chancengleichheit bei der Arbeitnehmervertretung im Konzern Areva aus.

2.1 Rekrutierung

Es wird daran erinnert, dass das Rekrutierungsverfahren für Frauen und Männer unter den gleichen Bedingungen abläuft, das heißt, nach Auswahlkriterien, die auf den Kompetenzen, der Berufserfahrung, den Qualifikationen und der Art der erworbenen Diplome der Kandidaten beruht.

In diesem Rahmen sorgt das Unternehmen dafür, dass die zu besetzenden Posten sowohl bei der externen als auch bei der internen Rekrutierung unterschiedslos Frauen oder Männern offen stehen.

Ausgehend von den im Rahmen der vorhergehenden Diagnose erstellten Schlussfolgerungen und je nach Kontext in den einzelnen Ländern und Firmen wird vereinbart, dass, wenn nötig, lokale Aktionen definiert werden, insbesondere:

- Sensibilisierung der für die interne und externe Rekrutierung zuständigen Personen und des Managements,
- Sicherstellung, dass die Formulierung der Funktionsbeschreibungen und der Stellenangebote diese sowohl für Frauen als auch für Männer zugänglich und attraktiv machen, um die Besetzung gemischt besetzter Arbeitsplätze zu erzielen.

Der Konzern AREVA führt ebenfalls Werbeaktionen für seine Berufe durch, bei denen gezeigt wird, dass diese genauso von Frauen wie von Männern ausgeübt werden können, und zwar in Schulen, Universitäten und Hochschulen, je nach der Rekrutierungspolitik des jeweiligen Landes.

2.2 Berufliche Weiterentwicklung

Der Konzern sorgt für die Förderung der Gleichstellung an Posten und Arbeitsplätzen. Dazu müssen die Frauen und Männer Zugang zum gleichen beruflichen Werdegang, zu den gleichen Möglichkeiten bei der Karriereentwicklung und zu den gleichen verantwortlichen Arbeitsplätzen haben.

Immer wenn es die Qualifikation und die individuellen Leistungen ermöglichen, wird die berufliche Weiterentwicklung der Frauen und Männer gefördert.

Besondere Aufmerksamkeit muss dem Karrieremanagement- und Beförderungsverfahren geschenkt werden, um die Chancengleichheit bei der beruflichen Weiterentwicklung sicherzustellen, vor allem bei bestimmten entscheidenden Etappen der Karriereentwicklung: Zugang zu den Verantwortlichkeiten als Meister, Beförderung von der Nicht-Führungskraft zur Führungskraft, Zugang zur höheren Führungsebene und zu Posten als leitende Angestellte. Bei der Erkennung und Weiterverfolgung der beruflichen Weiterentwicklung der Frauen insbesondere im Rahmen des „people review“-Prozesses muss entschlossen vorgegangen werden.

Durch die vorliegende Vereinbarung möchte der Konzern AREVA auch die Gleichbehandlung von Frauen und Männern an seinen Arbeitsplätzen fördern, indem er die berufliche Mobilität der Frauen und Männer in allen Berufssparten des Konzerns weiterentwickelt (freiwillige Mobilität bei den Funktionen, auf industrieller und/oder geographischer Ebene).

Die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer von AREVA ist eine der Achsen der Personalpolitik des Konzerns. Sie stützt sich auf ein Gleichgewicht zwischen den beruflichen Plänen der Arbeitnehmer und den Möglichkeiten und Bedürfnissen des Konzerns bei den Berufen oder Projekten.

Die Vielfalt der Niederlassungen des Konzerns insbesondere in Europa ist für die Arbeitnehmer eine Möglichkeit, ihre Kompetenzen in verschiedenen beruflichen Umgebungen weiterzuentwickeln.

Die Nutzung von Computerprogrammen wie „e-talent“ auf Konzernebene fördert einen einheitlichen Zugriff auf Informationen über zu besetzende Stellen im Konzern und somit die Karriereentwicklung sämtlicher Arbeitnehmer.

2.3 Weiterbildung

Der Konzern AREVA betrachtet den Zugang zur beruflichen Weiterbildung für alle seine Arbeitnehmer als ein wesentliches Element ihrer beruflichen Weiterentwicklung in einem sich wandelnden industriellen Umfeld.

Die Parteien stimmen dahingehend überein, dass es notwendig ist, die Teilnahme der Arbeitnehmer an Weiterbildungen und Lernvorgängen während des ganzen Lebens zu fördern, insbesondere um das Qualifikationsniveau der Frauen und Männer zu verbessern und ihre Anstellbarkeit und ihren beruflichen Werdegang weiterzuentwickeln.

Bei Schwierigkeiten aufgrund der Abwesenheit vom Wohnort zwecks Weiterbildung können für Arbeitnehmer mit kleinen Kindern oder mit besonderer familiärer Belastung örtlich Begleitmodalitäten definiert werden.

2.4 Gleiche Vergütung

Der Konzern AREVA bekräftigt das Prinzip der gleichen Arbeitsentlohnung zwischen Frauen und Männern bei gleicher Arbeit. Er betont, dass die gleiche Arbeitsentlohnung zwischen Männern und Frauen eine der Grundlagen der beruflichen Gleichstellung ist.

Zu diesem Zweck sind die verschiedenen Vergütungsbestandteile für Frauen und Männer nach den gleichen Kriterien aufzubauen.

Im Rahmen der Karrieremanagementverfahren kann ausgehend von der Bestandsaufnahme eine spezifische Weiterverfolgung der individuellen Gehaltserhöhungen durchgeführt werden, um eventuelle Korrekturmaßnahmen zu identifizieren.

Nach der Rückkehr vom Mutterschafts- oder Elternurlaub kann der Arbeitnehmer um ein Gespräch ersuchen, um in Verbindung mit der im Rahmen seiner Firmeneinheit während seiner Abwesenheit umgesetzten Gehaltspolitik eine Bilanz seines Gehalts zu ziehen.

2.5 Begleitung der Elternschaft

Zur Förderung der Gleichheit zwischen Frauen und Männern gehört, dass man es Frauen und Männern ermöglicht, ihr Berufsleben und ihr Privatleben besser miteinander zu vereinbaren.

Zu den Hauptaktionsbereichen gehört, dass besonders auf manche Uhrzeiten geachtet wird, wie z. B. auf Beginn und Ende von Sitzungen, Beginn und Ende von Weiterbildungen.

Es wird auch daran erinnert, dass der Elternurlaub unter Einhaltung der in den einzelnen Ländern geltenden Gesetze sowohl von Frauen wie Männern genommen werden kann.

Im Rahmen der Begleitung der Elternschaft können örtlich Modalitäten definiert werden, um je nach nationalen / örtlichen Gepflogenheiten und Vorschriften die geeignetsten Antworten für die Kinderbetreuung zu finden. Vorstellbar sind beispielsweise Projekte mit dem Ziel eines verstärkten Zugangs zu Unternehmenskinderkrippen oder andere vergleichbare Maßnahmen.

Vor Ende seines Mutterschafts- oder Elternurlaubs oder zum Zeitpunkt seiner Rückkehr in das Unternehmen hat der Arbeitnehmer auf Wunsch Anspruch auf ein Gespräch mit seinem Vorgesetzten oder den Personalchefs, um seine beruflichen Pläne und die Bedingungen seiner Rückkehr zur Arbeit festzulegen.

Was schwangere Arbeitnehmerinnen anbelangt, wird daran erinnert, dass die Schwangerschaft einer Frau nicht als Grund gelten darf, um ihre Einstellung abzulehnen, ihren Vertrag zu kündigen oder eine Versetzung zu beschließen (außer bei bestimmten Arbeitsplätzen, die aus medizinischen Gründen mit der Schwangerschaft nicht vereinbar sind). Es wird vereinbart, den Arbeitsplatz, sofern nötig, den Bedürfnissen der schwangeren Arbeitnehmerin anzupassen.

TITEL 3 BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Die Förderung der Eingliederung behinderter Arbeitnehmer erfolgt im Rahmen der Charta der Europäischen Union über die Nichtdiskriminierung und die Integration von Menschen mit Behinderung und einer EntschlieÙung des Europarats über die Förderung der Beschäftigung und der sozialen Eingliederung der Menschen mit Behinderungen.

Um die von manchen Niederlassungen und Tochtergesellschaften bereits begonnenen Bemühungen zu unterstützen und zu intensivieren, möchte der Konzern AREVA den Zugang zum und die Erhaltung des Arbeitsplatzes, die Weiterbildung und die berufliche Eingliederung von Behinderten erleichtern.

Der in dieser Vereinbarung verwendete Begriff „Menschen mit Behinderung“ entspricht der Definition der einzelnen Mitgliedsländer. Der betrifft ebenfalls die von vorgehen den Anerkennung des Schwachpunktes Laufenden Lohnempfänger.

Mit dem Ziel, alle Beteiligten des Unternehmens in den Vorgang der Berücksichtigung und Begleitung der Behinderung einzubeziehen, wird in jeder Niederlassung und / oder Tochtergesellschaft des Konzerns Areva in Europa (Geltungsbereich des EBR) nach den für die jeweilige Einrichtung besten Modalitäten ein **Netz von Referenten (z.B. Behindertenbeauftragte) zum Thema „Behinderung“ eingerichtet.**

3.1 Sensibilisierung und Kommunikation

Das Thema Behinderung ist Teil der sozialen und gesellschaftlichen Verpflichtungen des Konzerns. Um diese Verpflichtungen zu konkretisieren, haben sich die Parteien über die Notwendigkeit geeinigt, Kommunikations- und Sensibilisierungsaktionen im Unternehmen durchzuführen.

Die Berücksichtigung der Behinderung erfordert besondere Aufmerksamkeit bei Information und Weiterbildung, insbesondere bei den Arbeitskollegen und den Vorgesetzten, um die Betrachtungsweise gegenüber der Behinderung und den Behinderten zu ändern.

3.2 Rekrutierung und Zugang zum Arbeitsplatz

Der Konzern AREVA entwickelt Aktionen zur Förderung der Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen in Übereinstimmung mit seinen Beschäftigungs- und Kompetenzbedürfnissen.

Gemäß den Vorschriften der einzelnen Länder werden Aktionen auf dem normalen Arbeitsmarkt und auf dem „geschützten Sektor“ (Werkstätten für Behinderte) durchgeführt.

Die Förderung der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderungen setzt voraus, dass man sich auf die verschiedenen in den jeweiligen Ländern vorhandenen Einstellungswege stützt, um die Zugangsmöglichkeiten der behinderten Arbeitnehmer zum Arbeitsplatz auszubauen (über Einstellungen für unbefristete und befristete Arbeitsverträge, Ausbildungsverträge, Zeitarbeit usw...).

Die Parteien sind übereingekommen, dass die Aktionen zugunsten der Behinderten Teil der Personalpolitik und der aktuellen Prozesse des Konzerns sein müssen, insbesondere hinsichtlich der Rekrutierung und der Talententwicklung.

Zwei Arten der Beschäftigung werden besonders gefördert: die Einstellung „in der normalen Arbeitsumgebung“, das heißt im Unternehmen, und die Beschäftigung „im geschützten Sektor“ (spezifische Unternehmen / Werkstätten, welche Personen, bei denen eine berufliche Tätigkeit in der normalen Arbeitsumgebung kurz- und mittelfristig nicht denkbar ist, eine berufliche Aktivität anbieten können).

- Beschäftigung in der normalen Arbeitsumgebung

Bei der Aufstellung der Rekrutierungspläne ist bereits bei der Beschreibung der offenen Stellen besonders auf die Beschäftigung Behinderter zu achten.

Außer den üblichen Angaben bezüglich des Arbeitsplatzes wie z. B. Tätigkeit und erforderliche berufliche Kompetenzen müssen die Postendefinition und eventuelle ergonomische Spezifikationen des Postens und seiner Umgebung enthalten sein.

Diese Arbeit zielt darauf ab, nicht von vornherein die Kategorien von Menschen mit Behinderungen auszuwählen, die eingestellt werden können, sondern mit objektiven Beschäftigungskriterien zu arbeiten.

Zu diesem Zweck muss der Erfahrungs- und Praxisaustausch zwischen den einzelnen Betrieben von AREVA intensiviert werden.

Zwei Modalitäten sind möglich, um die Beschäftigung in der normalen Arbeitsumgebung zu fördern, vorausgesetzt, sie berücksichtigen die gesetzlichen Bestimmungen der einzelnen Länder:

- Direkte Eingliederung: Rekrutierung für unbefristete oder befristete Posten, insbesondere in Zusammenarbeit mit speziell auf Behinderungen spezialisierte Strukturen.
- Indirekte Eingliederung: über Ausbildungsverträge, duales Ausbildungssystem, Praktika, Zeitarbeit.

Um die zukünftige berufliche Eingliederung behinderter Arbeitnehmer zu begünstigen, wird vereinbart, die Aufnahme behinderter Praktikanten zu intensivieren, indem die Konzernpolitik in Schulen und Universitäten bekannt gemacht und die Erfahrung externer Partner genutzt wird, die auf die Eingliederung behinderter Arbeitnehmer spezialisiert sind.

Bei Verwendung der Zeitarbeit möchte der Konzern bevorzugt mit Zeitarbeitsunternehmen zusammenarbeiten, welche besonders auf die Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer achten.

- Beschäftigung im geschützten oder speziell eingerichteten Sektor (oder in länderspezifischer Entsprechung)

Gemäß den örtlichen Bestimmungen können bei Verwendung des geschützten Sektors Partnerschaftsvereinbarungen bezüglich der Zusammenarbeit mit dem geschützten Sektor (speziell eingerichtete Unternehmen, behindertenspezifische Betriebe und Abteilungen, Behindertenwerkstätten, Beschäftigungs- und Betreuungszentren) unterzeichnet werden.

Die Zusammenarbeit mit Unternehmen des „geschützten Sektors“ ist ein effizientes Mittel der Unterstützung der Beschäftigung von Behinderten, denn der „geschützte Sektor“ bietet Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen, bei denen der Zugang zur normalen Arbeitswelt viel Zeit erfordert oder sogar niemals in Erwägung gezogen werden kann.

3.3 Empfang und Eingliederung behinderter Arbeitnehmer

Es müssen auf der geeignetsten Ebene Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen definiert und umgesetzt werden, insbesondere bei den für die Einstellung Verantwortlichen, den zukünftigen Vorgesetzten und dem Team, das die behinderten Arbeitnehmer empfängt.

Um die Eingliederung der behinderten Arbeitnehmer zu erleichtern, wird ebenfalls empfohlen, einen Betreuer auf freiwilliger Basis in der unmittelbaren beruflichen Umgebung des behinderten Arbeitnehmers zu benennen.

Dieser Betreuer begleitet den behinderten Arbeitnehmer im Beruf während der ersten Arbeitsmonate im Konzern Areva. Wenn nötig, kann dieser eine spezielle Schulung für die Eingliederung des behinderten Arbeitnehmers erhalten und / oder sich auf die Ratschläge und Kenntnisse des „Behinderten“-Referenten der jeweiligen Einheit stützen.

Diese betriebsinterne Hilfe kann durch die Arbeit eines auf die Eingliederung spezialisierten externen Dienstes unterstützt werden.

Darüber hinaus können weitere Maßnahmen vorgesehen werden wie z. B. die Bereitstellung eines Dokuments mit allen nützlichen Informationen für den behinderten Arbeitnehmer bei seiner Ankunft im Unternehmen: besondere Einrichtungen, die er im Unternehmen nutzen kann, Name des HR-Vertreters oder Behinderten-Referenten

3.4 Weiterbildung

Der behinderte Arbeitnehmer hat Zugang zur beruflichen Weiterbildung, die für die Aufrechterhaltung und Entwicklung seiner Kompetenzen während seines ganzen beruflichen Werdegangs notwendig ist, und zwar unter den gleichen Bedingungen wie die anderen Arbeitnehmer des Unternehmens.

Wenn nötig, können eventuelle Anpassungen stattfinden (z. B. im Bereich der Logistik), um den Zugang zu Fortbildungen zu erleichtern.

Falls ein behinderter Arbeitnehmer Schwierigkeiten hat, seinen Beruf aufgrund einer Verschlechterung seiner körperlichen oder geistigen Fähigkeiten, Anpassungsschwierigkeiten oder der Weiterentwicklung seines Arbeitsplatzes weiter auszuüben, profitiert er von einer vorrangigen Einschreibung in den Weiterbildungsplan seiner Firmeneinheit.

Das Ziel dieser Maßnahme besteht in der Förderung der Umschulung zu einer beruflichen Tätigkeit, die mit seinen Kompetenzen kompatibel ist, und/oder einer Orientierungsbilanz und/oder einer geeigneten spezifischen Weiterbildung.

3.5 Anpassung des Arbeitsplatzes und Zugänglichkeit

In den verschiedenen Firmeneinheiten des Konzerns wird dafür Sorge getragen, dass alle Arbeitsplätze zugänglich sind, um den Behinderten das Leben und die Arbeit zu erleichtern.

Es wird vereinbart, dass die Verwendung technischer Hilfen, insbesondere der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, in Zusammenarbeit mit den Betroffenen gefördert werden soll.

Diese Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsplatzes und zur Zugänglichkeit werden in den Firmeneinheiten gemäß den regulatorischen Modalitäten der betreffenden Länder definiert und durchgeführt.

3.6 Partnerschaften und externe Beziehungen

Im Bewusstsein der mit der Behinderung verbundenen Besonderheiten sind die Vertragsparteien der Meinung, dass die Konzernunternehmen externe Partnernetze, die ihnen mit ihrer Erfahrung zur Seite stehen können, suchen und ansprechen sollten.

Die Mobilisierung dieser Netze kann in allen Etappen der Eingliederung der Menschen mit Behinderung erfolgen: Kommunikation und Sensibilisierung, Unterstützung im Unternehmen und dauerhafte Beschäftigung...

Dieses Vorgehen ermöglicht auch ein besseres Kennenlernen der möglichen lokalen Partner und trägt zur Integration des Konzerns in die Länder und Regionen, wo er sich niederlässt, bei.

Partnerschaften mit anderen Unternehmen der selben Beschäftigungzone werden untersucht, um den Transport des Wohnsitzes am Arbeitsort der behinderten Lohnempfänger der Gesellschaften Partner zu vereinfachen.

TITEL 4 UMSETZUNG DER VERPFLICHTUNGEN BEI DER CHANCENGLEICHHEIT

4.1 Umsetzung der Vereinbarung

Die effektive Umsetzung unserer Verpflichtungen hinsichtlich der Chancengleichheit und der Vielfalt innerhalb des Konzerns in Europa (Geltungsbereich des EBR) basiert auf der Koordination zwischen der Konzernebene und den örtlichen Firmen / Niederlassungen.

Die Parteien stimmen dahingehend überein, dass es wichtig ist, eine gute Zusammenarbeit zwischen den lokalen/nationalen und europäischen Instanzen zu entwickeln.

In diesem Rahmen wird vereinbart, dass nach der Unterzeichnung der Vereinbarung die aus der vorliegenden Vereinbarung hervorgehenden Verpflichtungen in folgenden Etappen umgesetzt werden:

- Organisation eines Informationstages für die Mitglieder des EBR, um in den betroffenen europäischen Ländern die für die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung notwendigen Bedingungen zu schaffen. Das gleiche Vorgehen ist auch für die Personalchefs des gleichen europäischen Netzes vorgesehen.
- jedes im Europäischen Betriebsrat vertretene Land unterzeichnet die vorliegende Vereinbarung auf der Ebene der entsprechenden Rechtsstruktur (Firma/Land) mit dem Ziel der örtlichen Umsetzung unter Einhaltung der nationalen Vorschriften
- Definition lokaler Aktionspläne in den betroffenen Betrieben.(vgl. Artikel 4.2)

Von den unterzeichneten Parteien wird vereinbart, dass der französische Text ausschlaggebend ist.

Die vorliegende Vereinbarung wird von dazu befugten Übersetzern in die Sprachen der im Betriebsrat vertretenen Staaten übersetzt.

4.2 Lokale Aktionspläne

Die Parteien vereinbaren, dass sich die Umsetzung der Vereinbarung auch auf den weiteren Austausch von Informationen über die guten Praktiken zwischen den Betrieben sowie auf die lokale Definition von Fortschrittszielen stützt.

Die Betriebe können aus der nachstehenden Liste zwei oder drei spezifische Fortschrittsindikatoren auswählen, ausgehend von lokal (in Betrieben oder Unternehmen) definierten Aktionsplänen, um den regulatorischen, wirtschaftlichen und sozialen Kontext jedes Landes und jedes Betriebes zu berücksichtigen.

Diese Indikatoren ergänzen die AREVA WAY Diversity-Indikatoren.

Einmal pro Jahr wird vom Nachbereitungsausschuss eine Bilanz der lokalen und nationalen Aktionspläne gezogen. Auf Grund dieser Bilanz, wenn nötig, werden Korrigierende Maßnahmen verfolgt.

- Gleichbehandlung von Frauen und Männern:

Sensibilisierungsmaßnahmen:

Zahl der Informationsversammlungen in den Betrieben, mit den Vorstandsmitgliedern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretungsinstanzen

Zahl der Schulungen zur Vermeidung von Diskriminierungen.

Rekrutierung:

Prozentsatz der Frauen bei der Einstellung (Stellen mit unbefristeten Verträgen).

Karriereförderung:

Zahl der Gespräche über die beruflichen Zukunftsvorstellungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bei der Rückkehr aus dem Mutterschafts- oder Elternurlaub (hinsichtlich der Zahl der Personen in Mutterschafts- oder Elternurlaub).

Zahl der Teilzeitpersonen (Verteilung Frauen/Männer)

Berufliche Aus- und Fortbildung:

Verteilung Frauen/Männer beim Zugang zur beruflichen Aus- und Fortbildung.

Vergütung:

Zahl der Gespräche über die vergütungstechnische Behandlung (individuelle Lohnerhöhung) der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bei der Rückkehr aus dem Mutterschafts- oder Elternurlaub, für die Frauen und Männer
Überprüfung der Vergütungsniveaus bei der Einstellung junger Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer mit Diplomen.

Prozentsatz der Frauen und Männer mit überdurchschnittlicher Gehaltserhöhung (nach sozioprofessionellen Kategorien)

Prozentsatz der Frauen und Männer mit Gehaltserhöhung oder Beförderung (nach sozioprofessionellen Kategorien), hinsichtlich der Gesamtanteil der Frauen.

Erinnerung an die AREVA WAY Indikatoren:

Prozentsatz von Frauen unter den Führungskräften

Prozentsatz von Frauen unter den Nicht-Führungskräften

Prozentsatz von Frauen unter den leitenden Führungskräften.

- Arbeitnehmer mit Behinderungen:

Sensibilisierungsmaßnahmen:

Zahl der Informationsversammlungen in den Betrieben, mit den Vorstandsmitgliedern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretungsinstanzen

Zahl der Schulungen zur Vermeidung von Diskriminierungen.

Zahl der lokalen Initiativen zugunsten der beruflichen Eingliederung.

Beschäftigung:

Anteil der behinderten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bei direkten Einstellungen (unbefristete Arbeitsplätze)

Anteil der Geschäfte mit Unternehmen des geschützten oder spezifischen Sektors oder Zahl der Partnerschaften mit dem geschützten Sektor.

Erinnerung an den AREVA WAY Indikator:

Anteil der behinderten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer an der Belegschaft.

4.3 Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Mit dem Ziel, eine dauerhafte Weiterentwicklung der Mentalitäten und der Verhaltensweisen zugunsten der beruflichen Gleichheit zu erreichen, werden Kommunikations- und Schulungsaktionen der gesamten Belegschaft des Konzerns durchgeführt, um die Sensibilisierung aller Beteiligten zu gewährleisten.

Es können zum Beispiel Schulungen zur Vorbeugung der Diskriminierung und über die Problemstellung der Vielfalt angeboten werden zunächst insbesondere in den Unternehmensleitungen, bevor das Prinzip auf alle örtlichen Teams ausgedehnt wird.

Darüber hinaus wird die vorliegende Vereinbarung den Unternehmensleitungen und allen Arbeitnehmern vorgestellt, vor allem in den jährlichen Sitzungen der Unternehmen oder auf anderen Informationsmedien des Konzerns (z. B. Intranet), um die Annahme durch die europäischen Einheiten zu fördern.

4.4 Sozialer Dialog und Weiterverfolgung der Vereinbarung

Das Prinzip eines konstruktiven sozialen Dialogs zwischen Vertretern der Arbeitnehmer und Mitgliedern der Geschäftsleitung stützt sich auf die Information und den Dialog über die wirtschaftlichen und menschlichen Fragestellungen des Konzerns.

In diesem Rahmen vereinbaren die unterzeichnenden Parteien die Einsetzung eines Weiterverfolgungsausschusses.

Dieser Weiterverfolgungsausschuss wird einmal pro Jahr zusammentreten und besteht aus der Direktion für Humanressourcen von AREVA, den Mitgliedern des Geschäftsführenden Ausschusses und dem EMB. Das Ziel besteht darin, eine Bilanz der Umsetzung der Vereinbarung zu erstellen, insbesondere aus den AREVA-WAY-Indikatoren und den lokal definierten Indikatoren (siehe Beispiele in Artikel 4.2).

Bei dieser Gelegenheit können die Teilnehmer, sofern erforderlich, Verbesserungsvorschläge einbringen

TITEL 5 VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

5.1 Dauer der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung wird für eine Dauer von 3 Jahren abgeschlossen.

Nach Abschluss dieses Zeitraums wird sie stillschweigend weitergeführt oder von einer der unterzeichnenden Parteien unter Einhaltung einer 6monatigen Kündigungsfrist gekündigt.

5.2 Anwendungsbereich

Die vorliegende Vereinbarung wird auf europäischer Ebene für den Konzern AREVA (Geltungsbereich des EBR) abgeschlossen, sie kann nicht an die Stelle nationaler Gesetzgebungen und/oder Unternehmensvereinbarungen treten, wenn diese vorteilhafter sind.

Paris, den

Für AREVA :

Anne LAUVERGEON,
Vorstandsvorsitzende der Gruppe AREVA

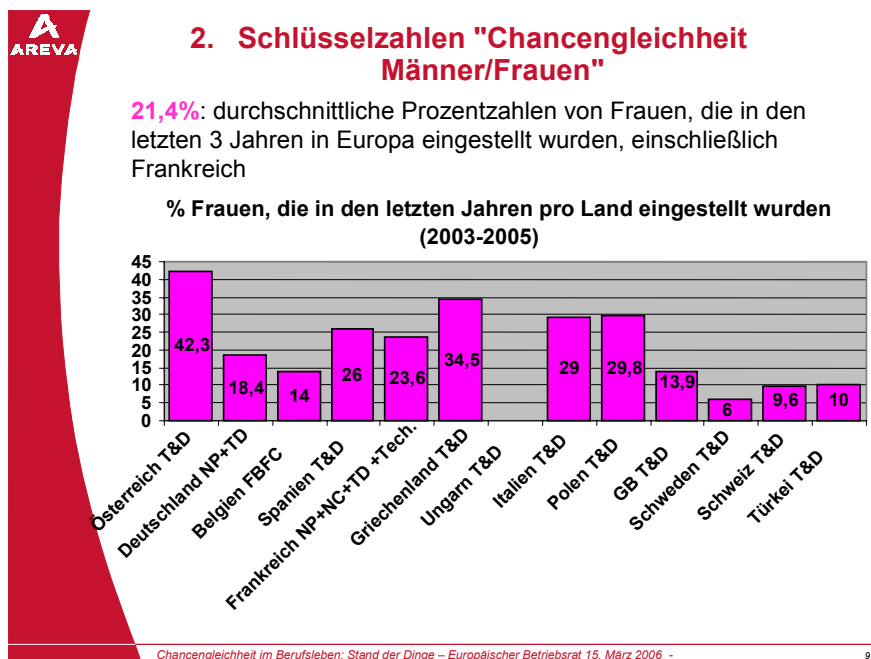
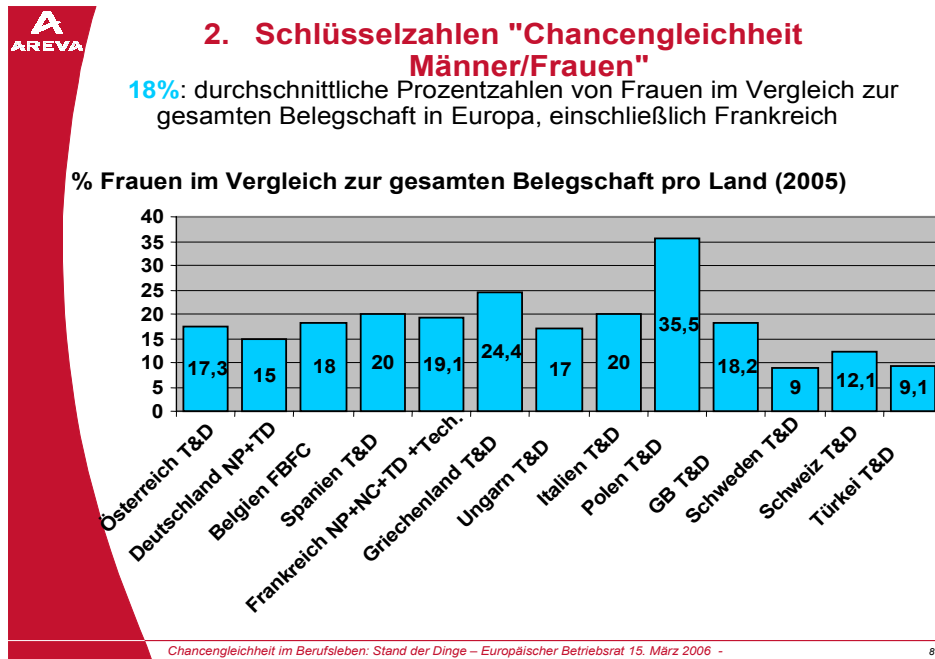
Für die Gewerkschaften:

Bart SAMYN,
Stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Metallarbeiterbunds (EMB)

ANHANG 1: Liste der im Europäischen Konzernbetriebsrat vertretenen Länder.
Diese Liste kann geändert werden (vgl. jährliche Revidierung der Beschäftigtenzahl)

Im EBR vertretene Länder	Zahl der Sitze
Deutschland	5
Österreich	1
Belgien	1
Spanien	1
Frankreich	14
Griechenland	1
Ungarn	1
Italien	1
Polen	1
Vereinigtes Königreich	3
Schweden	1
<i>Länder mit Beobachtersitz:</i>	
<i>Schweiz</i>	<i>1</i>
<i>Türkei</i>	<i>1</i>

ANHANG 2: einige Schlüsselzahlen und Beispiele für Gute Praktiken aus der anlässlich der Sitzung des Europäischen Konzernbetriebsrats vom 15. März 2006 vorgestellten europäischen Diagnose.





2. Best Practices: Chancengleichheit Männer/Frauen

- ▶ **ÖSTERREICH:** 42,31% Frauen in den letzten 3 Jahren eingestellt
- ▶ **FRANKREICH:**
 - **AREVA NC:** -Abkommen zur beruflichen Gleichstellung seit 1985, Einstellung, Mobilität, Fortbildung, Karriere
-68,8% Frauen erhielten 2004 eine Schulung
 - **AREVA NP:** 10% Männer gegen 9,8% Frauen wurden 2004 befördert
 - **AREVA T&D:** 12,56% Männer gegen 19,21% Frauen wurden 2004 befördert
 - **Technicatome:** Gespräch über die berufliche Entwicklung für Frauen nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub hinsichtlich einer Gehaltsänderung
- ▶ **DEUTSCHLAND:**
 - ◆ **AREVA NP:** Einrichtung einer unternehmenseigenen Kinderkrippe im Laufe des Jahres 2006



2. Best Practices: Chancengleichheit Männer/Frauen

- ▶ **GRIECHENLAND:** 34,5% Frauen in den letzten 3 Jahren eingestellt
- ▶ **UNGARN:** Mütter können mehr Urlaubstage nehmen (2 T/Kind)
- ▶ **ITALIEN:** 29% Frauen in den letzten 3 Jahren eingestellt
- ▶ **POLEN:** 35,5% Frauen im Vergleich zur gesamten Belegschaft
- ▶ **SPANIEN:** 33% Männer gegen 53% Frauen erhielten in den letzten 3 Jahren eine Schulung
- ▶ **TÜRKEI:** 90% Frauen erhielten in den letzten 3 Jahren eine Schulung
- ▶ **GB:** alle Arbeitnehmer erhielten in den letzten 3 Jahren eine Schulung



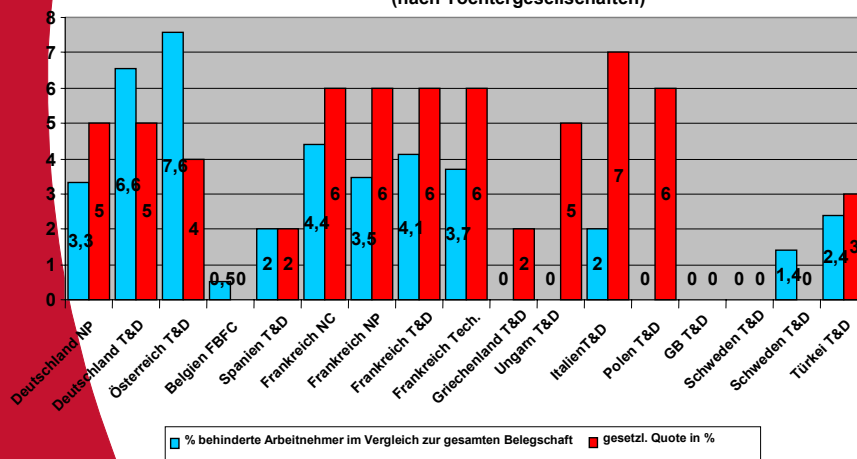
2. Schlüsselzahlen "Integration behinderter Arbeitnehmer"

- ▶ Stark abweichende Definition der Behinderung von einem Land zum anderen
- ▶ Durchschnittlich 2,4% behinderte Arbeitnehmer im Vergleich zur gesamten Belegschaft in den Einheiten von AREVA in Europa, einschließlich Frankreich
- ▶ 2004, Einflussbereich EBR = 1159 behinderte Arbeitnehmer



Quotensystem in 9 Ländern: einigen erreichen das Ziel (Spanien T&D), andere überschreiten es (Österreich T&D, Deutschland T&D)

% behinderte Arbeitnehmer im Vergleich zu den gesetzl. Quoten (nach Tochtergesellschaften)





2. Best Practices: Integration behindertener Arbeitnehmer

- ▶ **ÖSTERREICH:** 7,57% behinderte Arbeitnehmer im Vergleich zur gesamten Belegschaft (gesetzl. Quote = 4%)
- ▶ **FRANKREICH:**
 - **AREVA NC:** Abkommen alle 3 Jahre, seit 1989
 - **AREVA NP:** Zufahrtsrampe für jedes neue Gebäude
 - **AREVA T&D:** Outsourcing an Behindertenwerkstätten
 - **Technicatome:** 89% behinderte Arbeitnehmer erhielten in den letzten 3 Jahren eine Schulung
- ▶ **DEUTSCHLAND:**
 - **AREVA NP:** Abkommen über Integration im Jahre 2002, Fortbildung, behindertengerechter Arbeitsplatz
 - **AREVA T&D:** enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsausschuss für behindertengerechte Zugänge zu den Arbeitsplätzen

Beispiel: Mönchengladbach



2. Best Practices: Integration behindertener Arbeitnehmer

- ▶ **SPANIEN:**
 - 2% behinderte Arbeitnehmer im Vergleich zur gesamten Belegschaft (gesetzl. Quote = 2%)
 - Abkommen mit der Stiftung Adecco über Einstellungspolitik
- ▶ **TÜRKEI:** 2,37% behinderte Arbeitnehmer im Vergleich zur gesamten Belegschaft (gesetzl. Quote = 3%)
- ▶ **GROSSBRITANNIEN:** enge Zusammenarbeit mit dem Job Center Plus und ihren Beratern für die Einstellung behindertener Arbeitnehmer