Gemeinsame Erklärung EBR/ENGIE zu den Herausforderungen der Digitalisierung
28. November 2019

Am 28. November 2019 haben der Europäische Betriebsrat von ENGIE, vertreten durch seinen Sekretär Robert Textoris, und Isabelle Kocher, Vorsitzende der Konzernleitung (CEO) von ENGIE, eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet, in der zum Ausdruck gebracht wird, dass sich die Unterzeichner dazu verpflichten, die wirtschaftlichen, sozialen und organisatorischen Transformationsprozesse zu antizipieren und zu begleiten, die mit der Weiterentwicklung der Digitalisierung im Konzern einhergehen werden.

2016 hat ENGIE die Energiewende ins Zentrum seiner Strategie gestellt und einen tiefgreifenden Umbau seiner Aktivitäten und seiner Organisationsstrukturen auf den Weg gebracht. Unter den verschiedenen Hebeln für den Umbau nimmt die Digitalisierung angesichts ihrer Auswirkung auf die Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns und ihrer integrierenden Funktion im Konzern eine herausragende Stellung ein. Infolgedessen hat sich ENGIE dazu verpflichtet, dass alle seine Beschäftigten in zwei Jahren de facto über einen Zugang zu den digitalen Tools des Konzerns verfügen.

Der Europäische Betriebsrat hat mehr als zwei Jahre lang Untersuchungen durchgeführt, um zum einen die Konzeption der „digitalen Transformation und der Digitalisierung“ in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen des Konzerns zu vertiefen und zum anderen die Folgen dieser Transformationen für die Beschäftigten aufzuzeigen.

Die unterzeichnenden Parteien der vorliegenden Erklärung verpflichten sich, die Herausforderungen im Zusammenhang mit den vielfältigen und schnellen Veränderungen anzugehen, die sowohl aus den strategischen Entscheidungen von ENGIE als auch aus den Erwartungen seiner Kunden und seiner Beschäftigten resultieren. Die besagten Veränderungen haben Auswirkungen auf die Geschäftsbereiche, die Tätigkeitsfelder und die Organisationseinheiten des Unternehmens. Diese Auswirkungen müssen auf allen Ebenen der Organisationsstruktur unter Einbeziehung des lokalen Kontextes aufgegriffen und behandelt werden.

Vor diesem Hintergrund legen die unterzeichnenden Parteien mit der vorliegenden Erklärung in Anknüpfung an die Europäische Vereinbarung über die Lebensqualität am Arbeitsplatz (November 2014) und die Europäische Sozialvereinbarung (April 2016) für alle Einheiten und alle Beschäftigten des Konzerns in Europa einen gemeinsamen Bezugsrahmen für die Begleitung der mit der Digitalisierung verbundenen Herausforderungen fest.

1. Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Kompetenzen und Schulung für die digitalen Tools

Die Antizipation der Veränderungen und die Weiterentwicklung der Kompetenzen aller Beschäftigten stehen im Zentrum der Personalpolitik von ENGIE und der Anliegen der Mitglieder des Europäischen Betriebsrats. Jedes Digitalisierungsprojekt geht mit einer Bewertung seiner Folgen für die Arbeitsplätze und die Kompetenzen einher.

Diese mit den Personalvertreterinnen und Personalvertretern geteilte Analyse ermöglicht es, die Schulungspläne auszuarbeiten und umzusetzen, die für die Begleitung der Beschäftigten notwendig sind.

2. Begleitung der Veränderungen der Arbeitsweisen

Die Weiterentwicklungen der Arbeitsweisen, die durch die digitalen Tools ermöglicht werden (wie z. B. die Telearbeit, die mobilen Büros, die Systeme zur technischen Fernüberwachung und die Geolokalisierung), haben Auswirkungen auf die Organisation der Arbeit und auf die Arbeitsbeziehungen auf kollektiver und individueller Ebene sowie auf der Ebene der Führungskräfte.

Diese Auswirkungen werden von allen Einheiten des Konzerns in Abstimmung mit ihren jeweiligen Organen der Personalvertretung in einem möglichst frühen Stadium systematisch untersucht, um diejenigen Maßnahmen der Begleitung festzulegen, die am besten geeignet sind, um jedwede Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der für alle Beschäftigten geltenden Garantien zu verhindern.

3. Bekräftigung der Bedeutung der Lebensqualität am Arbeitsplatz

Die Unterzeichner halten fest, dass die Leistungsfähigkeit und die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens gleichermaßen auf den kollektiven Arbeitsbeziehungen und der Anerkennung der Tatsache beruhen, dass in diesem Rahmen jedem Beschäftigten sein Platz als Individuum zukommt. Die Lebensqualität am Arbeitsplatz ist ein Erfolgsfaktor für alle Transformationen, die durch die Weiterentwicklung der digitalen Technologien (Informations- und Kommunikationsmittel, Telearbeit, mobile Büros) bewirkt werden.

Bei der Lebensqualität am Arbeitsplatz spielen sowohl auf kollektiver als auch auf individueller Ebene vielfältige Aspekte eine Rolle, wie z. B. die Arbeitsorganisation, die Arbeitsatmosphäre, die Unternehmenskultur, die Zufriedenheit bei der Arbeit, die Arbeitsbedingungen, der Grad der Selbständigkeit und der Verantwortung, die Gleichstellung, das Recht auf Fehler sowie die Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit.

In diesem Sinne müssen die mit den neuen Technologien verbundenen Veränderungen bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der Lebensqualität am Arbeitsplatz auf allen organisatorischen Ebenen des Konzerns berücksichtigt werden. Dabei gilt es, vor allem das notwendige Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben im Blick zu haben, indem besonders auf die Wahrung und praktische Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit geachtet wird.

4. Achtung der persönlichen Freiheiten

Die Unterzeichner weisen darauf hin, dass bei der Verbreitung der digitalen Technologien (Telearbeit, Geolokalisierung, ...) strikt auf die Achtung der persönlichen Freiheiten und die Einhaltung der europäischen und nationalen Rechtsvorschriften zum Schutz der persönlichen Daten geachtet werden muss.

5. IT-Sicherheit und Schutz des immateriellen Vermögens

Während die Informations- und Kommunikationstechnologien auf der einen Seite zwar neue Möglichkeiten eröffnen, bergen sie auf der anderen Seite aber auch Risiken für das Unternehmen im Hinblick auf die strategischen und sensiblen Daten.

Für diese Risiken müssen alle Akteure im Unternehmen sensibilisiert werden. Letztere müssen dazu beitragen, dass die von der Konzernleitung festgelegten Schutzmaßnahmen umgesetzt werden.

6. Sozialer Dialog rund um die mit der Digitalisierung zusammenhängenden Umbauprojekte

Die Unterzeichner bekräftigen, dass sie daran festhalten, den sozialen Dialog als wesentliche Komponente für die nachhaltige Entwicklung und Leistungsfähigkeit des Konzerns zu betrachten.

Sie verpflichten sich, die mit der Digitalisierung zusammenhängenden Umbauprojekte zum Gegenstand eines transparenten Dialogs auf den verschiedenen Organisationsebenen des Konzerns zu machen. Dies dient dem Zweck, alle geplanten Veränderungen im Bereich der Digitalisierung so früh wie möglich zu erfassen und einzuschätzen, einschließlich ihrer eventuellen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, die Beschäftigung und die Kompetenzen sowie der notwendigen Maßnahmen zu einer vorausschauenden Begleitung dieser Auswirkungen.

Darüber hinaus verpflichten sich die Unterzeichner einzufordern, dass ab dem zweiten Halbjahr 2020 ein Prozess zur Aushandlung einer Europäischen Rahmenvereinbarung mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden eingeleitet wird. Ziel dieser Vereinbarung wird sein, für die Einheiten des Konzerns einen gemeinsamen sozialen Rahmen für die Herausforderungen festzulegen, die mit den sich im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung ergebenden Transformationen verbunden sind.