

VEREINBARUNG über die ANTIZIPATION von VERÄNDERUNGEN oder ENTWICKLUNGEN bei ALSTOM

Zwischen : **ALSTOM**, vertreten durch Patrick Dubert,

Und : dem **Europäischen Metallarbeiterbund (EMB)**, vertreten durch Bart Samyn.

Wird folgende Vereinbarung getroffen :

Zusammenfassung

Einleitung

1 - ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

2 - VEREINBARUNGSRAHMEN

3 - BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG IN KRISENZEITEN

- 3.1 Erhalt der Belegschaft
- 3.2 Unterstützung der künftigen Tätigkeiten von Mitarbeitern

4 - ANTIZIPATION DER UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

- 4.1 Unterrichtung
 - 4.1.1 Unterrichtung auf Ebene des Europäischen Betriebsrats
 - 4.1.2 Unternehmensentwicklung auf nationaler Ebene
- 4.2 Anhörung
 - 4.2.1 Anhörung auf Ebene des Europäischen Betriebsrats
 - 4.2.2 Anhörung auf nationaler Ebene

5 - NACHHALTIGE ENTWICKLUNG DER MITARBEITERKOMPETENZEN

- 5.1 Unterstützung aktueller und zukünftiger beruflicher Anforderungen
- 5.2 Unterstützung von Mobilitäts- und Beförderungsanforderungen/-wünschen
- 5.3 Management des Laufbahnendes von Mitarbeitern
- 5.4 Zugang zu und Management von Schulungsmaßnahmen
- 5.5 Im Falle struktureller Änderung
 - 5.5.1 Unterstützung von Mitarbeitern in Positionen, die reduziert werden
 - 5.5.2 Unterstützung der Requalifizierung, Neupositionierung und der Entwicklung von Alternativtätigkeiten innerhalb/außerhalb des Unternehmens

6 – ANWENDUNG UND WEITERVERFOLGUNG DER VEREINBARUNG

- 6.1 Örtliche Anwendung
- 6.2 Vereinbarungsdauer
- 6.3 Indikatoren
- 6.4 Nachverfolgung der Vereinbarung durch die Unterzeichnerparteien
- 6.5 Nachverfolgung auf der Ebene des Europäischen Lenkungsausschusses und der Arbeitsgruppen der einzelnen Sektoren
- 6.6 Nachverfolgung auf örtlicher Ebene

Anhang : Liste vertretener Länder

Einleitung

Alstom ist ein in Europa stark verwurzelter internationaler Konzern, der eine nachhaltige Wachstumsstrategie, bei der die Mitarbeiter der Schlüssel zum Erfolg sind, verfolgt. Die Pflege eines kontinuierlichen Dialogs mit den Arbeitnehmervertretern oder den Gewerkschaften auf europäischer, nationaler und örtlicher Ebene sowie in den einzelnen Tochtergesellschaften ist für die Begleitung bei sozialen und wirtschaftlichen Änderungen wichtig.

Alstom betont nochmals die Wichtigkeit seiner Präsenz in Europa und seine Absicht, seine Wettbewerbsfähigkeit mit angemessenen Mitteln zu stärken, nämlich die Priorität, die der Kompetenzentwicklung, Investitionen in Forschung und Entwicklung und industriellen Investitionen beigemessen wird.

Das Ziel dieser Vereinbarung liegt in einer verbesserten Antizipation dieser Änderungen, indem man einerseits einen sozialen Dialog über die notwendigen Entwicklungen der Organisation fördert und andererseits für die notwendigen Instrumente wie Kompetenzplanung, Laufbahnorientierungsgespräche, Entwicklungsgespräche, Orientierungsgespräche in der Mitte der beruflichen Laufbahn („Mid Career“-Gespräche), Schulungen oder andere Methoden bereit stellt.

Alstom steht in einem Umfeld, einer demographischen Lage und Kompetenzanforderungen die sich verändern. Das Unternehmen hat sich daher entschieden, mittels dieser Vereinbarung, einen Überblick über seine Selbstverpflichtung gegenüber allen Mitarbeitern zu geben, wenn es darum geht, die Mitarbeiter bei ihrem beruflichen Werdegang und der Fähigkeiten- und Know-how-Entwicklung zu begleiten.

Hiermit soll Folgendes sichergestellt werden:

- die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung der vorhandenen Aktivitäten
- kontinuierliche Gespräche und Dialoge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften
- Mitarbeiterkompetenzen, -know-how und -entwicklung im Einklang mit den neuen wirtschaftlichen und strategischen Situation
- die „Einsatzfähigkeit“ der Mitarbeiter

Letztendlich wird darauf abgezielt sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter ein Recht auf einen strukturierten Karriereweg haben. Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter Alstoms in Europa unabhängig von ihrer beruflichen Zugehörigkeit.

1 – Allgemeine Grundsätze

Wir verweisen auf europäische Richtlinien und internationale Normen (OECD, allgemeine Grundsätze) sowie auf nationale und örtliche Gesetze) hinsichtlich des Zugangs, den unsere Mitarbeiter auf Informationen über das Unternehmen haben.

Die unterzeichnenden Parteien erkennen die Notwendigkeit an, so weit wie möglich, zukünftige geschäftliche Entwicklungen und Veränderungen zu antizipieren und die Fortbildung und Entwicklung von Alstom-Mitarbeitern entsprechend auszurichten und zu fördern.

2 – Vereinbarungsrahmen

Die Vereinbarung gilt für alle ALSTOM-Mitarbeiter in den Ländern, die in den Zuständigkeitsbereich des Europäischen Betriebsrats fallen, und in allen Ländern, in denen der EMB Partnerorganisationen hat.

ALSTOM wird die Liste der Gesellschaften und Betriebe im Anhang zu dieser Vereinbarung regelmäßige aktualisieren. Falls in einem Land ein neuer Standort erschlossen wird, konsultiert der EMB vor einer Anwendung dieser Vereinbarung die örtlichen Gewerkschaftsvertreter.

Diese Vereinbarung gilt als globaler Rahmen und kann keine nationale Gesetzgebung und/oder Kollektivverträge und/oder betriebliche Vereinbarungen ersetzen, falls diese günstiger sind.

3 – Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten

Die weltweite Wirtschaftskrise hat erhebliche Auswirkung auf die Engineering-Aktivitäten und die Infrastrukturausrüstung gezeigt.

Alstom hat zur Anpassung der Kapazität an die Situation die Implementierung eines Anpassungsplans geplant. In diesem Rahmen beabsichtigt Alstom, sich nach Kräften zu bemühen, um Entlassungen so weit wie möglich zu vermeiden.

Die in Artikel 5.5 ausgeführten Maßnahmen würden auch in Krisenzeiten Anwendung finden.

3.1 – Erhalt der Belegschaft

Alstom, das die Bedeutung seiner Mitarbeiter kennt, hat die Implementierung einer Reihe von Maßnahmen geplant, welche den Stellenabbau weitestgehend reduzieren soll, insbesondere durch:

- Das Versprechen über die Entwicklung interner Mobilität in und zwischen den Aktivitäten, Sektoren und Standorten des Unternehmens
- Das Anbieten von Umschulungsmöglichkeiten für Mitarbeiter, welche es den Mitarbeitern ermöglichen, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen und sich an neue Stellen anzupassen
- Die Implementierung von Kurzarbeit, wenn die Aktivitätsschwankung auf vorübergehende Umstände zurückzuführen ist
- Entwicklung von Teilzeitstellen, wenn dies einen Abbau des Personalüberschusses ermöglicht
- Verwendung anderer Lösungen und Best Practices, die bereits in den verschiedenen Ländern realisiert worden sind

3.2 – Unterstützung der künftigen Tätigkeiten von Mitarbeitern

Wenn das Unternehmen erklärt, dass alle möglichen Alternativen, um die Mitarbeitern in ihren Stellen zu belassen, ausgeschöpft sind, werden Alstom und die Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaften sich verpflichten, in den betroffenen Ländern einen Prozess einzuleiten, welcher darauf abzielt, in guter Absicht, eine Verhandlungslösung im Einklang mit nationalen Gesetzen, Traditionen und Kulturen zu finden, mit dem Ziel Lösungen mit dem Ziel, Entlassungen weitestgehend zu vermeiden. Folgende Maßnahmen können von den Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern vorgeschlagen werden:

- 1- Freiwillige Versetzungen von Mitarbeitern zwischen verschiedenen Units unterstützen,
- 2- Begünstigung des freiwilligen Ausscheidens von Mitarbeitern falls möglich,
- 3- Unterstützung einzelner Existenzgründungsprojekte,
- 4- Unterstützung persönlicher Projekte,
- 5- Schulung betroffener Mitarbeiter, um den Erwerb neuer Qualifikationen für externe Stellen zu ermöglichen,
- 6- Begleitung der Mitarbeiter bei Stellensuche,
- 7- Unterstützung der Schaffung von Arbeitsplätzen in anderen Unternehmen im gleichen geographischen Bereich (die Grenzen dieser Zone sind örtlich zu besprechen), wenn diese Schaffung von Arbeitsplätzen die Einstellung von Alstom-Mitarbeitern gestattet.

4 – Antizipation der Unternehmensentwicklung

Der Europäische Betriebsrat wird regelmäßig über die Entwicklung des Unternehmens informiert und angehört und erhält die Möglichkeit, weitere Lösungen im Einklang mit den Vereinbarungen des Europäischen Betriebsrats von Alstom zu formulieren.

Die Informations- und Anhörungsprozesse auf nationaler und auf europäischer Ebene müssen artikuliert und koordiniert werden, um ihre Effektivität zu optimieren. In anderen Worten:

- der Europäische Betriebsrat muss vor oder gleichzeitig mit den nationalen Instanzen unterrichtet werden, jedoch nicht nach ihnen,
- der nationale Anhörungsprozess darf nicht vor Abschluss des europäischen Prozesses abgeschlossen werden.

4.1 Information

4.1.1 Information auf der Ebene des Europäischen Betriebsrates

Einmal im Jahr, grundsätzlich im Juni, präsentiert die Konzernleitung dem Europäischen Betriebsrat spezifische Informationen hinsichtlich der Aktivitätsprognosen für den Zeitraum von 2-3 Jahren, die Folgendes beinhalten:

- Strategischer Überblick
- Marktentwicklungen
- Kapazität und Auslastung
- Entwicklung der Financkdaten (Umsatz, Auftragsbestand, F&E, Investitionsaufwand...)
- Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit, Entwicklung von Investitionsplänen und von F&E
- Personalpolitische Maßnahmen (Personaleinstellung, Fortbildung, Entwicklung der Mitarbeiterzahlen ...).

Die folgenden Kennzahlen nach Sektor werden dem Europäischen Betriebsrat regelmäßig schriftlich gemeldet:

- Viermal pro Jahr:
 - Auftragseingänge
 - Umsatz
 - Investitionen
 - Mitarbeiterzahl
- Zweimal pro Jahr:
 - Ergebnis der Betriebstätigkeit
 - Freier Cashflow

4.1.2 Information auf nationaler Ebene

Diese Informationen werden an die Arbeitnehmervertretungen wie Betriebsräte und/oder gewerkschaftlichen Gremien abhängig von den nationalen Vorschriften gegeben.

Die Informationen auf nationaler Ebene müssen die gleichen Punkte wie auf europäischer Ebene beinhalten.

Über Aktivitätsprognosen, Information über technologische Entwicklungen und Auslastungsmanagement (intern / betroffene Standorte oder Out-sourcing / Partnerschaften...) soll kommuniziert werden.

4.2 Anhörung

4.2.1 Anhörung auf der Ebene des Europäischen Betriebsrats

Abhängig von der Wichtigkeit der betreffenden Entwicklung wird ein Anhörungsprozess eingeleitet.

Hinsichtlich des Begriffs „Anhörung“ verweisen wir auf die Definition in der vom Europäischen Parlament in Richtlinie 2009/38 vom 6. Mai 2009 verabschiedeten Form:

„die Einrichtung eines Dialogs und den Meinungs austausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, angemesseneren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, innerhalb einer angemessenen Frist und unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann“

4.2.2 Anhörung auf nationaler Ebene

Die Anhörung hinsichtlich lokaler Aktivitäten findet in den europäischen Ländern mit den Betriebsräten oder Gewerkschaftsvertretern statt.

Aktivitätsprognosen, Mitarbeiterzahlen und Kompetenzbedarf werden umgesetzt in Einstellungsbedarf und vorrangige Schulungsprogramme.

5 – Nachhaltige Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen

Personal- und Kompetenzplanung

Die Unterzeichnerparteien sind der Auffassung, dass die Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen in einer Welt steten Wandels für das Unternehmen unabdingbar ist und die Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters sichert.

Schwerpunktbereiche

Um die Personal- und Kompetenzplanung zu fördern, einigen sich die Parteien auf folgende Prioritäten:

- Vorabinformationen über die Prioritäten und die Hauptausrichtungen der Gruppe
- Förderung der Identifizierung aktueller und zukünftiger Fähigkeiten und Qualifikationsanforderungen
- Entwicklung einer proaktiven Schulungspolitik, die allen Mitarbeitergruppen zugänglich ist

5.1 Unterstützung aktueller und zukünftiger beruflicher Anforderungen:

Die Entwicklung der Mitarbeiterkompetenz muss auf einem Austausch zwischen dem Mitarbeiter und dem unmittelbaren Vorgesetzten basieren.

Jährliche Einzelgespräche finden zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem statt.

Die Aufgabe des Vorgesetzten bei dem Gespräch ist die Beurteilung der technischen Fähigkeiten und fachlichen Kenntnisse des Mitarbeiters. Darüber hinaus sollte der Vorgesetzte etwaige zukünftige Entwicklungspläne und macht Empfehlungen zur Karriereorientierung der Person (Wünsche, Mobilität, Entwicklungsplan, Schulungsplan) besprechen. Der Austausch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter ist geprägt durch Offenheit und Transparenz. Ein Zurückgreifen auf die örtliche Personalabteilung muss für Fälle möglich sein, in denen die Parteien sich über die Aussagen aus dem Gespräch nicht einig sind. Der Mitarbeiter kann hierbei von einem Arbeitnehmervertreter oder einem Gewerkschaftsvertreter bzw. einer Person seiner/ihrer Wahl begleitet werden.

Führungskräfte bei Alstom sollten in dieser Art von Karriereentwicklungsgespräch geschult werden. Wenn möglich sollte für gewerbliche Mitarbeiter das jährliche Gespräch über die Kompetenzen und den Entwicklungsplan getrennt vom Gespräch über die Leistung stattfinden. Das jährliche Gespräch sollte in der Sprache des Mitarbeiters geführt werden.

Das jährliche Einzelgespräch ist bereits für Führungskräfte und höher qualifizierte Mitarbeiter obligatorisch. Die Unterzeichnerparteien verpflichten sich, derartige Gespräche auf freiwilliger Basis für alle anderen Mitarbeitergruppen zu fördern. Sie werden progressiv in allen Ländern auf allen Ebenen eingeführt. Dieser Umsetzungsplan findet langfristig statt.

Spezifischer Fall : Mid-Career-Beurteilung

Ein spezifisches Gespräch zum Werdegang wird Mitarbeitern in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn vorgeschlagen (in der Regel nach 20 Berufsjahren), um ihre beruflichen Ziele und ihre berufliche Entwicklung zu besprechen. Dieser Prozess wird ebenfalls schrittweise implementiert und gefördert.

5.2 Unterstützung von Mobilitäts- und Beförderungsanforderungen/-wünschen

Wie im vorangehenden Abschnitt erwähnt, werden im jährlichen Einzelgespräch **Mobilitätswünsche** besprochen. Diese können jedoch auch zu anderen Anlässen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter diskutiert werden. .

Karriereberatungsgespräche helfen dem Mitarbeiter, eine aktive Rolle in seiner eigenen beruflichen Laufbahn zu spielen und ihn gegenüber seinem eigenen Entwicklungspotenzial zu sensibilisieren.

Es werden spezifische Schulungsprogramme entwickelt, um Niedrigqualifizierten Zugang zu höheren Positionen zu ermöglichen.

Interne Mobilität bietet neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Bezug auf das Aufgabengebiet und/oder den Beschäftigungsort. **Beförderungen** werden als Wechsel in eine mit größerer Verantwortung verbundene Position definiert.

Es sind Gespräche auf örtlicher Ebene mit Vertretungsgremien geplant, um allgemeine Karrierewege zu entwickeln und so den Mitarbeitern eine grundlegende Orientierung über zukünftige berufliche Möglichkeiten zu geben.

Alle offenen Stellen unter der Führungsebene, die extern besetzt werden können, sollten intern ausgeschrieben werden, mit offenem Zugang für die bestehenden Mitarbeiter.

5.3 Management des Laufbahnendes des Mitarbeiters

In den letzten drei Jahren der beruflichen Laufbahn eines Mitarbeiters kann dieser eingeladen und gefragt werden ob ein Interesse besteht, als Mentor für den Führungsnachwuchs, neue Mitarbeiter und Auszubildende tätig zu werden und diese so an seinem Wissen und Erfahrungsschatz teilhaben zu lassen :

- Begünstigt die Übertragung von Schlüsselkompetenzen auf neue Mitarbeiter im Unternehmen
- Unterstützt Tutoring- und Mentorenprogramme mit erfahrenen qualifizierten Mitarbeitern aus dem eigenen Haus
- Entwicklung von Lehrstellen

Zusätzlich werden Maßnahmen besprochen, um das Laufbahnende von Mitarbeitern, die lange Zeit hart gearbeitet haben, zu erleichtern.

5.4 Zugang zu und Management von Schulungsmaßnahmen

Alstom verfügt über eine klare Lernpolitik, die von Schulungsplänen auf Gruppen-, Sektor-, lokaler oder Standortebene unterstützt wird und durch ein hochwertiges Programmangebot zur persönlichen und beruflichen Entwicklung aller Mitarbeiter beiträgt. Auf lokaler Ebene arbeiten die Einheiten mit internen Trainern oder externen Anbietern zusammen, die Schulungsprogramme im Einklang mit den lokalen Anforderungen anbieten.

Einige dieser Schulungsprogramme stehen im Zusammenhang mit dem Erwerb von anerkannten länderspezifischen Diplomen. Die Validierung von Kompetenzen und die Anerkennung von Erfahrung wird im Einklang mit der Gesetzgebung im betreffenden Land entwickelt.

Die Parteien evaluieren die Möglichkeit, auf örtlicher Ebene Schulungspässe einzuführen. Auf diesem Dokument werden die Schulung die ein Mitarbeiter im Konzern absolviert hat aufgeführt.

Ein Schulungsplan wird entsprechend den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen entwickelt. Er fasst die individuellen Entwicklungspläne zusammen, die zwischen dem Mitarbeiter und dem Vorgesetzten validiert wurden.

Es werden Mittel zur Verfügung gestellt werden, um sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter von Schulungsmaßnahmen profitieren kann, die im jährlichen Entwicklungsgespräch definiert wurden. Das Ziel ist, dass der Mitarbeiter alle drei Jahre mindestens eine Schulung absolviert und dass die Schulungsdauer in diesem Zeitraum mindestens 3 Tage beträgt.

Nach Art der nationalen Gesetzgebung und kollektiven Vereinbarungen mit Gewerkschaften, die auf örtlicher Ebene Anwendung findet, muss der jährliche kollektive Schulungsplan auf örtlicher Ebene mit den Arbeitnehmersvertretungen hinsichtlich der folgenden Aspekte abgestimmt werden:

- zusammenfassender Bericht über die Schulungsergebnisse des Vorjahrs
- Plan für das kommende Jahr.

5.5 Im Falle struktureller Veränderungen

5.5.1 Unterstützung von Mitarbeiter in Positionen, die reduziert werden

Für Mitarbeiter in Positionen, die von rückläufigem Marktbedarf oder rückläufigen geschäftlichen Notwendigkeiten betroffen sind, wird frühzeitig Unterstützung angeboten. Dieser Ansatz kann Schulungsmaßnahmen, interne oder externe Neueinstufungen oder persönliche Projekte, um die Auswirkungen dieser Strukturmaßnahmen auf die Belegschaft zu begrenzen, bedeuten. Die betroffenen Berufsgruppen werden bei den entsprechenden Betriebsratssitzungen und mit den Gewerkschaften identifiziert und besprochen.

Es wird vereinbart, dass im Rahmen des Verhandlungsprozesses im Falle eines Restrukturierungsverfahrens und/oder einer Standortschließung alle möglichen Optionen abgewägt werden. Dies beinhaltet insbesondere:

- Reduzierung der Arbeitszeit
- Kurzarbeit
- Balanzierung der Arbeitsauslastung zwischen Standorten.
- Entwicklung von Aktivitäten
- interne Neupositionierung
- Reindustrialisierungsprojekt
- Neuqualifizierungsprojekt

5.5.2 Unterstützung der Requalifizierung, Neupositionierung und der Entwicklung von Alternativtätigkeiten innerhalb/außerhalb des Unternehmens

Folgende Begleitmaßnahmen können von den Arbeitnehmervertretern oder den Gewerkschaftsvertretern in den verschiedenen Ländern vorgeschlagen werden:

- externe Neupositionierung
- Begleitmaßnahmen zur Neueinstufung
- Unterstützung persönlicher Laufbahnprojekte
- Reaktivierung örtlicher Beschäftigung
- Suche nach neuen Tätigkeiten für den Standort
- Suche nach Industriepartnern, die in der Lage sind, dem Standort eine Zukunft zu bieten

Es wird vereinbart, dass die obigen Maßnahmen mit dem Ziel, die faire Behandlung der Mitarbeiter in den verschiedenen Ländern sicherzustellen, besprochen werden, und dass niemand bei der Entwicklung seiner beruflichen Laufbahn alleine gelassen wird.

Im Falle einer strukturellen Änderung

- verpflichtet sich Alstom, die industriellen Aktivitäten eher im Konzern auszubauen anstatt nach externen Lösungen zu suchen.
- und die Beschäftigungszone zu stimulieren, wenn die geplanten Aktivitäten Auswirkungen auf die örtliche Wirtschaft haben.

6 - Anwendung und Nachverfolgung der Vereinbarung

6.1 Örtliche Anwendung

Die Sozialpartner jedes Landes im Zuständigkeitsbereich des EWF werden diese Vereinbarung auf entsprechender Ebene anwenden und dabei ihre effektive Umsetzung auf örtlicher Ebene im Einklang mit den örtlichen Vorschriften sicherstellen.

6.2 Vereinbarungsdauer

Die beiden Parteien vereinbaren eine Laufzeit von 3 Jahren, die in gegenseitigem Einvernehmen verlängert werden kann.

6.3 Indikatoren

Eine Reihe von Schlüsselindikatoren werden auf örtlicher und auf europäischer Ebene implementiert und verfolgt, um die vorstehend erwähnten Maßnahmen zu überwachen.

Zum Beispiel:

- Anzahl der Schulungsstunden und Durchschnitt für Mitarbeiter auf allen Ebenen
- Anzahl der Tutoren/Mentoren
- Anzahl der Jahresgespräche je Ebene
- Anzahl der Orientierungsgespräche nach einigen Berufsjahren („Mid-Career-Gespräche“)
- Anzahl und Prozentsatz der Mitarbeiter ab 55
- Anzahl der internen Stellenbesetzungen in Gegenüberstellung zu externen Stellenbesetzungen
- Anzahl der Führungskräfte, die in der Führung und im Coaching von Mitarbeitern geschult sind
- Anzahl der Trainees und Auszubildenden

6.4 Nachverfolgung der Vereinbarung durch die Unterzeichnerparteien

Die Nachverfolgung der Vereinbarung wird Folgendes betreffen:

- ihre Verteilung an die verschiedenen betroffenen Länder
- ihre Umsetzung und die Effizienz der vorgeschlagenen Maßnahmen auf europäischer und auf örtlicher Ebene

Die Unterzeichnerparteien vereinbaren eine Nachverfolgung der Umsetzung dieser Vereinbarung mindestens einmal im Jahr im Rahmen einer Sitzung des Lenkungsausschusses.

6.5 Nachverfolgung auf der Ebene des Europäischen Lenkungsausschusses und der Arbeitsgruppen der einzelnen Sektoren

- Der Europäische Lenkungsausschuss wird in Koordination mit dem EMB organisiert. Er wird aus Vertretern der Gewerkschaften, Mitgliedern des Sonderausschusses (Select Committee) oder des Europäischen Betriebsrates und des Management bestehen. Er wird die Nachverfolgung und Kommunikation im Hinblick auf die Umsetzung dieser Vereinbarung organisieren.
Diese Arbeitsgruppe tritt im ersten Jahr nach der Unterzeichnung vierteljährlich und danach einmal im Jahr zusammen, um festzustellen, welche Fortschritte erzielt wurden, und um bei Bedarf Korrekturmaßnahmen zu erörtern.
- Die jährlichen nachfassenden Sitzungen könnten in die Sitzungen der Arbeitsgruppen des Europäischen Betriebsrats nach Sektor integriert werden.

Die Kommunikation dieser Vereinbarung wird als Projekt geführt und findet in jedem europäischen Land statt. Der Lenkungsausschuss wird mit der Konzernleitung Möglichkeiten besprechen, um die Informationen auf allen Ebenen zu verbreiten, wie durch Erklärungsbrochüren, gemeinsame Treffen auf örtlicher Ebene mit der Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern usw.

6.6 Nachverfolgung auf örtlicher Ebene

Es ist erforderlich, dass die Sozialpartner auf örtlicher Ebene ebenfalls einen angemessenen Nachverfolgungsprozess implementieren.

Paris, 24 Februar 2011

Im Auftrag von Alstom

Im Auftrag des EMB

Im Auftrag der Gewerkschaften (nach Land)

Anhang : Liste der vertretenen Länder