
**EUROPÄISCHER RAHMENVERTRAG
ZUR
KOMPETENZ-
UND KARRIEREENTWICKLUNG**

PRÄAMBEL

Der vorliegende Vertrag versteht sich als Weiterführung der im Jahr 2013 zwischen der Geschäftsleitung und IndustriAll unterzeichneten europäischen Vereinbarung zur beruflichen Eingliederung junger Arbeitnehmer und setzt den Ausbau eines konstruktiven sozialen Dialogs in Europa auf Konzernebene fort.

Die in Europa mit rund 45.000 Arbeitnehmern stark etablierte Safran-Gruppe ist in einem Umfeld tätig, das von bedeutenden Markt- und Technologieentwicklungen gekennzeichnet ist. Um ihre Zukunft vorzubereiten und ihre Innovationspolitik voranzutreiben muss die Gruppe ihrem zukünftigen Kompetenzbedarf vorgreifen. Vor diesem Hintergrund haben sich die unterzeichnenden Parteien dafür entschieden, der Kompetenz- und Karriereentwicklung der Konzernmitarbeiter in Europa eine Vorrangstellung einzuräumen.

Das Haus Safran möchte auf diese Weise allen seinen Mitarbeitern zum einen die Möglichkeit bieten, sich in ihrer derzeitigen Funktion weiterzuentwickeln und ihnen zum anderen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn Karriereentwicklungsmöglichkeiten bieten. Infolgedessen möchte sich die Gruppe mit den notwendigen Mitteln ausstatten, die die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter in Anbetracht ihrer Wünsche sowie der Bedürfnisse des Unternehmens gewährleisten.

Dieser Vertrag legt gemeinsame Grundsätze fest, die als Bezugsrahmen für sämtliche europäische Tochterunternehmen gelten und dazu dienen, die berufliche Flexibilität der Mitarbeiter zu erhöhen und sie bei Veränderungen zu begleiten.

Die unterzeichnenden Parteien erkennen an, dass der Schlüssel für die Entwicklung der Kompetenzen und der Sicherung der beruflichen Werdegänge der Mitarbeiter des Konzerns in der Berücksichtigung der folgenden Problemstellungen liegt:

- Der Entwicklung der Berufsfelder vorgreifen;
- Die beruflichen Werdegänge der Mitarbeiter entwickeln und sichern;
- Berufliche Mobilität als Chance für die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter fördern.

Die verschiedenen Akteure bringen ihren gemeinsamen Willen zum Ausdruck, Kenntnisse zu vereinen und auszutauschen und die Zugehörigkeit zu einer gleichen Unternehmensgruppe durch die gemeinsame Nutzung der jeweils besten in den verschiedenen europäischen Ländern existierenden Praktiken zu nutzen. Sie möchten einen gemeinsamen Kurs für die verschiedenen europäischen Tochterunternehmen von Safran festlegen, indem sie ihnen die Wahl der Einführungsmethode offenstellen, sofern dies nicht mit den jeweils geltenden nationalen Gesetzgebungen oder Praktiken im Widerspruch steht.

Die Bestimmungen des vorliegenden Vertrags sind letztendlich für alle Mitarbeiter gültig, und zwar unabhängig von ihrer beruflichen Kategorie, oder dem Unternehmen der Safran-Gruppe, in dem sie innerhalb des Wirkungsbereiches des Europäischen Betriebsrates bzw. in der Schweiz tätig sind.

TITEL I - Geltungsbereich des Vertrags

Der vorliegende Vertrag wird auf europäischer Ebene für die Safran-Gruppe abgeschlossen. Er gilt für alle Unternehmen, die laut Anhang 1 dieses Vertrags im Wirkungskreis des Europäischen Betriebsrats liegen, sowie für die Schweiz.

TITEL II - Entwicklung des Wirkungskreises

Jedes Unternehmen, das eine zu über 50% im Besitz eines oder mehrerer der in Titel I dieses Vertrags genannten Unternehmen stehende Tochtergesellschaft wird und in den Wirkungskreis des Europäischen Betriebsrates fällt, kann diesem Vertrag beitreten.

TITEL III - Vorwegnahme: Eine gemeinsame Strategie

3.1 Der Entwicklung der Berufszweige vorgehen

Angesichts der Entwicklung der Märkte und Technologien, des Wettbewerbs- und Wirtschaftsumfelds sowie der Bedürfnisse der Kunden muss die Gruppe der Entwicklung ihrer Berufszweige vorgehen und die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter sichern.

In diesem Zusammenhang hat es sich Safran zum Ziel gesetzt, jedem Mitarbeiter ein weiterbildungsorientiertes Umfeld zur Verfügung zu stellen, um seine Effizienz in seinem derzeitigen und zukünftigen Umfeld zu gewährleisten und sein berufliches Potential zu entwickeln.

Hierzu stützen sich die Unternehmen der Gruppe auf ein gemeinsames Bezugssystem, in dem alle Berufszweige der Gruppe beschrieben werden. Dieses gemeinsame Bezugssystem kann gegebenenfalls in den Unternehmen abgestimmt und mit den örtlichen Vertretungsinstanzen besprochen werden.

3.2. Eine gemeinsame europäische Strategie auf Konzernebene

Um eine gemeinsame Strategie auf Konzernebene zu gewährleisten, vereinbaren die Parteien, dass die Markt- und Technologieentwicklungen sowie die strategischen Ausrichtungen der Gruppe, die auf die Berufszweige und Kompetenzen auf europäischer Ebene Einfluss nehmen können, einmal jährlich dem Europäischen Betriebsrat von Safran dargelegt und mit diesem besprochen werden.

3.3 Eine gemeinsame Strategie auf der Ebene der einzelnen Unternehmen

Damit diese Strategie auch von den einzelnen Unternehmen verfolgt wird vereinbaren die Parteien, dass die Bilanz und die Prognosen für die Geschäftstätigkeit der betroffenen Konzerneinheit, die auf die Berufszweige und die Kompetenzen innerhalb des Unternehmens Einfluss nehmen können, den bestehenden Personalvertretungsinstanzen und/oder Gewerkschaften einmal jährlich vorgelegt und mit diesen besprochen werden.

Bei dieser Gelegenheit werden auch die einzusetzenden HR-Hilfsmittel (Neueinstellung, Weiterbildung, usw.) präsentiert, mit deren Hilfe einerseits die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer gesichert und andererseits die Entwicklungen der Berufszweige und Kompetenzen berücksichtigt und die Mitarbeiter bei diesen Entwicklungen begleitet werden.

TITEL IV - Die beruflichen Werdegänge der Mitarbeiter entwickeln und sichern

Angesichts des erklärten Willens der Parteien, das Unternehmen von morgen mit den Frauen und Männern von heute zu gestalten, erweist sich ein möglichst praxisnahes Kompetenzmanagement als unabdingbare Voraussetzung dafür, dass jeder Mitarbeiter seine beruflichen Pläne festlegen und seinen Werdegang sichern kann.

4.1 Das Karriereentwicklungsgespräch: Ein Instrument im Dienste der Arbeitnehmer

Safran möchte jedem Mitarbeiter die Möglichkeit bieten, sich regelmäßig mit seinem Vorgesetzten über seine berufliche Entwicklung auszutauschen, wobei sowohl den Wünschen und Bedürfnissen des Arbeitnehmers als auch den Anforderungen des Unternehmens Rechnung getragen werden soll. Das Karriereentwicklungsgespräch bietet insbesondere die Gelegenheit:

- eine Bilanz des bisherigen beruflichen Werdegangs und der erworbenen Kompetenzen zu erstellen;
- gegebenenfalls ein berufliches Vorhaben und/oder jede andere Form der Entwicklung festzulegen, die dem Mitarbeiter die Gelegenheit bieten könnten, sich innerhalb des Konzerns weiterzuentwickeln;
- eine Bilanz der innerhalb der derzeitigen Funktion noch zu entwickelnden Kompetenzen zu erstellen;
- die Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe man sich in der aktuellen oder zukünftigen Funktion noch weiterentwickeln kann; hierzu zählen beispielsweise
 - ✓ Weiterbildungsmaßnahmen: die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers kann auf der Grundlage von Schulungsmaßnahmen erfolgen, die bei den Gesprächen zwischen dem Vorgesetzten oder dem HR-Verantwortlichen und dem Arbeitnehmer ausgemacht wurden,
 - ✓ berufliche Mobilität: Das Erreichen eines beruflichen Ziels kann durch Mobilität innerhalb des bestehenden Berufsfelds oder zu anderen Berufsfeldern hin erfolgen.

Das Karriereentwicklungsgespräch wird nach und nach in allen Tochterunternehmen des Konzerns in Europa zur Einführung gebracht; dabei gelten die jeweils örtlich festgelegten Bedingungen unter Berücksichtigung der örtlichen Praktiken und Gewohnheiten.

Die Parteien sind sich über die Bedeutung der Sensibilisierung und/oder Ausbildung der verschiedenen betroffenen Stakeholder (Arbeitnehmer / Führungskräfte / HR-Verantwortliche) für das Karriereentwicklungsgespräch einig.

Gute Praxis - Frankreich: Neben dem in Frankreich für die Arbeitnehmer durchgeführten jährlichen Entwicklungsgespräch soll mit dem Gespräch des zweiten Karriereabschnitts allen Arbeitnehmern ab 45 Jahren im Fünfjahresabstand die Gelegenheit geboten werden, gemeinsam mit ihrem Vorgesetzten eine Bestandsaufnahme ihrer Kompetenzen, ihres Ausbildungsbedarfs, ihrer Situation und ihrer beruflichen Entwicklung zu erstellen. Das Gespräch zielt darauf ab, dem Arbeitnehmer dabei zu helfen, einen kohärenten Karriereplan auszuarbeiten, der mit seiner beruflichen Tätigkeit im Einklang steht oder gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Entwicklung der verschiedenen Berufsfelder und Beschäftigungsperspektiven eine berufliche Weiterentwicklung ins Auge zu fassen.

Gute Praktiken - Vereinigtes Königreich:

- Bei Aircelle Ltd haben die Mitarbeiter im Rahmen eines einmal jährlichen Entwicklungsgesprächs die Gelegenheit, über ihren Fortbildungs- und Entwicklungsbedarf zu sprechen. Im Anschluss daran wird in Abhängigkeit von den erkannten Bedürfnissen ein Aktionsplan vorgeschlagen. Anlässlich dieses Gesprächs spricht die Führungskraft mit dem Arbeitnehmer beispielsweise auch über die gesetzlich vorgesehenen Ausbildungen am Arbeitsplatz.

- Safran Power UK brachte vor Kurzem ein Entwicklungsgespräch für die Maschinenbediener zur Einführung. Dieses Instrument basiert auf einer Kompetenz- und Entwicklungsmatrix in Form eines elektronischen Formulars. Auf diese Weise sollen insbesondere Weiterentwicklungschancen hin zu bereichsübergreifenden / spezialisierteren Aufgaben geschaffen werden und soll ein auf die erkannten Bedürfnisse abgestimmtes Ausbildungsprogramm erstellt werden, das die Kompetenzentwicklung der Maschinenbediener effizient unterstützt.

4.2 Allen Mitarbeitern Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen

Die Unternehmensgruppe möchte allen Mitarbeitern unabhängig von ihrer beruflichen Kategorie den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen gewährleisten. In diesem Zusammenhang möchte sie allen Mitarbeitern die notwendigen Mittel zur Verfügung stellen, um ihre Kompetenzen an die Entwicklung der verschiedenen Berufsfelder anzupassen; dabei setzt sie insbesondere auf die für die Beschäftigungsfähigkeit und Entwicklung der Arbeitnehmer notwendige Weiterbildung.

Die Unterzeichnerparteien vereinbaren, nach und nach einen Ausbildungspass für alle Arbeitnehmer zur Einführung zu bringen. Mit Hilfe dieses Instruments sollen die im Zuge von Begleit- oder Ausbildungsmaßnahmen bzw. von intern und/oder extern abgelegten Diplomen und Zertifizierungen erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen formal festgehalten werden. Die Einführung dieses Schulungspasses wird von der Begleitkommission der vorliegenden Vereinbarung verfolgt.

In der Einführung befindliche gute Praktiken:

Safran University arbeitet derzeit an drei einander ergänzenden Ausbildungsachsen:

- Branchenkompetenzen (Business): Die Ausbildung für die Geschäftsfelder des Konzerns weiterentwickeln, um die für das Wachstum notwendigen Kompetenzen zu stärken
- Management (Leadership): Die Leadership-Kompetenzen der Führungskräfte entwickeln und eine gemeinsame internationale Managementkultur verbreiten
- Beschäftigungsfähigkeit (Brücken): Der Entwicklung der Berufsfelder vorgreifen und Begleitmaßnahmen für die Mitarbeiter festlegen.

Der Konzern hat überdies vor, systematische Integrationsparcours für neue Mitarbeiter einzuführen, um den Mitarbeitern einen besseren Überblick über die verschiedenen Unternehmen und Berufsfelder des Konzerns zu bieten.

Gute Praxis - Belgien:

Techspace Aero hat ein Instrument zur Bemessung der Effizienz einer erhaltenen Fortbildung entwickelt. Mit diesem Hilfsmittel können sich die Führungskraft und der Arbeitnehmer ganz konkret zu den Ausbildungszielen, zur Eignung des Moduls im Hinblick auf den erkannten Ausbildungsbedarf, zur Bewertung und Weiterentwicklung der erworbenen Kompetenzen und zu den noch weiter einzuführenden Praktiken austauschen.

Sämtliche Ausbildungsmaßnahmen werden mit diesem Hilfsmittels analysiert und alle Beteiligten (Maschinenbediener, Techniker, Mitarbeiter, Führungskräfte) können hierauf Zugriff nehmen. Außerdem wird jede Ausbildungsmaßnahme, die das festgelegte Zufriedenheitsniveau und ein gewisses Effizienzniveau nicht erreicht, im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsplans überarbeitet.

Gute Praxis - Deutschland:

In Deutschland begleitet Labinal Power Systems die individuellen Bedürfnisse mit dem Erhalt einer Berufszertifizierung oder eines auf dem Markt anerkannten diplomierenden Abschlusses. Ziel ist es, den Mitarbeiter bei seiner Entwicklungs- und Professionalisierungsstrategie zu begleiten. Labinal Power Systems ließ bereits mehreren Arbeitnehmern eine solche Betreuung zukommen; so legte beispielsweise ein Teamleiter ein Managementdiplom und ein Techniker eine Staatsprüfung ab.

4.3 Das Unternehmen in ein dem Lernprozess zuträgliches Umfeld verwandeln

Die Parteien haben die Absicht, den Austausch und die Übermittlung von Kompetenzen, Kenntnissen und guten Praktiken unter den Mitarbeitern am Arbeitsplatz zu fördern; dies soll auf den folgenden Wegen erfolgen:

- Austausch unter den Mitarbeitern:
 - ✓ hierzu werden Momente des Erfahrungsaustauschs während der Arbeitszeit unterstützt, um den Dialog unter den Teams zu fördern;
- generationsübergreifende Zusammenarbeit:
 - ✓ daneben werden auch offizielle und inoffizielle Momente des Austauschs gefördert, um die Weitergabe und Übermittlung des Wissens erfahrener Mitarbeiter an neu eingestellte Mitarbeiter und umgekehrt zu fördern.
- die berufliche Integration wird durch die Präsenz und die Unterstützung des Betreuers gefördert:
 - ✓ die Parteien erinnern daran, wie wichtig es ist, die Entwicklung der guten Praktiken auf Integrationsebene, insbesondere bei den Praktikanten, Lehrlingen und neu eingestellten Mitarbeitern zu fördern. Zur Erreichung dieses Ziels werden gegebenenfalls unter Hinzuziehen von Freiwilligen Betreuungsmaßnahmen eingeleitet. Im Zuge dieser Betreuung soll der betroffene Mitarbeiter während eines festzulegenden Zeitraums beraten, orientiert oder überwacht werden, um seine berufliche Integration zu fördern.
Die Parteien beabsichtigen, die Aufgabe des Betreuers zu fördern. So soll dieser über die notwendige Zeit verfügen, um diese Aufgabe zu erfüllen und gegebenenfalls eine spezifische Ausbildung erhalten. Die Aufgabe des Betreuers wird außerdem im Rahmen des Entwicklungsgesprächs des betroffenen Arbeitnehmers angesprochen.

4.4 Den Expertenzweig weiterentwickeln

Angesichts der Art seiner Geschäftstätigkeiten muss sich der Safran-Konzern auf einen leistungsstarken Technikbereich und insbesondere auf Experten in den unterschiedlichen, für den gesamten Konzern wichtigen Kompetenzbereichen stützen können.

Ein Experte ist eine Person, die eine solide Erfahrung und ein ausgeprägtes Knowhow in ihrem Fachbereich, sowie die Fähigkeit, schwierige technische Probleme zu lösen, unter Beweis stellen konnte. Seine Aufgaben bestehen darin, tiefgreifende Kenntnisse zu pflegen und zu übermitteln und neue Konzepte sowie Anwendungen zu entwickeln.

Die unterzeichnenden Parteien unterstreichen die Notwendigkeit:

- durch die Einführung geeigneter und gezielter Kommunikationsmaßnahmen die Einführung eines „Expertenzweigs“ in den verschiedenen Konzernunternehmen zu fördern,
- die Aufgaben und Funktionen der Experten in der Praxis zu verankern,
- die Experten bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen und Erfahrungen unter Berücksichtigung der strategischen Bedürfnisse der Gruppe durch eine angemessene Karrieremanagement-Strategie, spezifische Ausbildungsgänge zu identifizieren und zu begleiten und Expertennetzwerke zu fördern, um eine richtiggehende Experten-Community zu gründen.

TITEL V - Fördern und Orientierungshilfe leisten und dabei den Schwerpunkt auf freiwillige Beiträge und berufliche Mobilität setzen, um die Kompetenzen der Mitarbeiter weiter zu entwickeln

Unter beruflicher Mobilität im Sinne der vorliegenden Vereinbarung versteht man jede Form der Mobilität, die sowohl den Karriereentwicklungswünschen des Mitarbeiters als auch den Bedürfnissen des Unternehmens gerecht wird. Dieser Begriff umfasst sowohl die Mobilität innerhalb eines Berufsfelds oder zwischen mehreren Berufsfeldern, im gleichen Unternehmen oder zwischen mehreren Unternehmen, ohne Berücksichtigung der geografischen Mobilität; es sei darauf verwiesen, dass die mit der geografischen Mobilität verbundenen Modalitäten im vorliegenden Vertrag nicht berücksichtigt werden.

Die berufliche Mobilität ist ein wichtiges Instrument,

- das dem Konzern die Möglichkeit bietet, sich an die Entwicklung seiner Berufsfelder und Organisationsstrukturen anzupassen, eine offene Einstellung und die Anpassungsfähigkeit zu fördern und direkt zur Kompetenzentwicklung beizutragen,
- das den Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, die von ihnen erworbenen Kompetenzen zu nutzen, ihren beruflichen Werdegang zu bereichern und breiter zu streuen und ihre Kompetenzbereiche auszubauen.

Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich Safran, die berufliche Mobilität zu fördern, indem die Mitarbeiter in Abhängigkeit von den Bedürfnissen des Unternehmens orientiert und bei ihren Entwicklungswünschen begleitet werden. Der Konzern bietet dem Mitarbeiter ein seiner Entwicklung zuträgliches Umfeld und leitet ihn dazu an, sich immer wieder neuen beruflichen Erfahrungen zu öffnen.

Mobilität in Verbindung mit einem vom Arbeitgeber beschlossenen Umstrukturierungsprojekt, die Gegenstand spezifischer Verfahren und Begleitmaßnahmen ist, wird in dieser Vereinbarung nicht berücksichtigt und ist Gegenstand spezifischer Verfahren und Begleitmaßnahmen.

5.1 Allen Mitarbeitern den Zugang zur beruflichen Mobilität eröffnen

Um die berufliche Mobilität der Mitarbeiter zu fördern vereinbaren die Parteien, dass es von wesentlicher Bedeutung ist:

- o die Kenntnisse des Mitarbeiters im Zusammenhang mit den Berufsfeldern und den Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Konzerns zu stärken, indem entsprechende Informationen (Inhalt der Berufsfelder, Lokalisierung der unterschiedlichen Standorte der Gruppe, möglicher Entwicklungsparcours) über einen oder mehrere der folgenden Träger zur Verfügung gestellt werden:
 - o Intranet,
 - o Anschläge an den Informationstafeln,
 - o die Personalabteilung des Standorts.

Derzeit sind Überlegungen zur Einführung frei zugänglicher Personalkiosks im Gange, um Mitarbeitern ohne Intranet-Zugriff Informationen zu den verschiedenen Berufsfeldern und Arbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen.

- o den Austausch zwischen den Arbeitnehmern und ihren Führungskräften oder direkten Personalverantwortlichen zu fördern; dies kann insbesondere über das Entwicklungsgespräch erfolgen, bei dem die Beteiligten die Gelegenheit haben, sich über berufliche Mobilität zu unterhalten.

- e.talent in den Tochterunternehmen des Konzerns in Europa einzuführen.

Dieses Instrument dient dazu:

- den Mitarbeitern Zugang zu sämtlichen gültigen Stellenangeboten zu verschaffen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, sich zu bewerben,
- oder eine Blindbewerbung einzureichen.

5.2 Die Grundprinzipien der beruflichen Mobilität in den europäischen Tochterunternehmen der Gruppe zu fördern

Die unterzeichnenden Parteien unterstreichen ihren Willen, die berufliche Mobilität innerhalb der Niederlassungen, der Unternehmen oder des Konzerns insgesamt zu fördern und sich dabei insbesondere auf die folgenden Mittel zu stützen:

- ✓ ein transparentes, bekanntes und von allen genutztes Verfahren,
- ✓ eine aktuelle Datenbank der zur Verfügung stehenden Posten,
- ✓ Achtung der Vertraulichkeit im Rahmen einer ersten Kontaktaufnahme,
- ✓ begründete Antworten an alle Antragsteller.

Zur Besetzung der verfügbaren Posten wird systematisch der internen Mobilität Vorrang eingeräumt.

Gute Praktiken - Frankreich: die Personaldirektion des Konzerns organisiert monatlich mit den Unternehmen nach Berufsfeld und geografischer Zone Mobilitätsausschüsse, um die interne berufliche Mobilität zu begünstigen, ohne auf geografische Mobilität zurückgreifen zu müssen.

Gute Praktiken - Frankreich, Vereinigtes Königreich:

Es werden länderspezifische Mobilitätscharters ausgearbeitet, mit deren Hilfe die jeweiligen Rechte und Pflichten der Stakeholder im Rahmen des Mobilitätsverfahrens festgelegt werden.

Gute Praxis - Belgien:

Alle zwei Monate erstellt die Geschäftsleitung von Techspace Aero eine Bestandsaufnahme der Kompetenzen aller beschäftigten Mitarbeiter und Führungskräfte des Unternehmens und untersucht alle von diesen zum Ausdruck gebrachten Mobilitätswünsche. Die Mitarbeiter sind aufgefordert, die Entwicklungen in diesem Bereich über das Intranet des Konzerns und des Unternehmens zu verfolgen. Sie sind darüber informiert, dass dieses Thema regelmäßig von der Geschäftsleitung behandelt wird und können die entsprechenden Auswirkungen bei der Organisation des Unternehmens und den dort zu beobachtenden Mobilitätsbewegungen beobachten.

Gute Praxis - Vereinigtes Königreich:

Messier-Services bietet den Arbeitnehmern die Gelegenheit zu einem Karrieregespräch. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer die Gelegenheit hat, seine Karrierewünsche zu besprechen, sich mit seinem Vorgesetzten und direkten Personalverantwortlichen hierzu auszutauschen und sich über die verschiedenen Karriereentwicklungsmöglichkeiten, die sich ihm bieten, zu informieren.

5.3 Europäische berufliche Entwicklungsparcours zugunsten junger Arbeitnehmer begünstigen

Im Bewusstsein, dass sich der Konzern in einem immer internationaleren Umfeld entwickelt sind sich die Unterzeichner der Bedeutung europäischer beruflicher Werdegänge für junge Berufsanfänger einig, um:

- ✓ die Bekanntheit des Konzerns zu fördern,
- ✓ die Kompetenzen in einem multikulturellen Umfeld zu entwickeln,
- ✓ die Profile zu internationalisieren, um die Vertretung unterschiedlicher Kulturen in den verschiedenen Teams zu fördern.

Gute Praxis - Vereinigtes Königreich:

- Es wird auf regelmäßiger Basis eine Integrationsbesprechung mit neuen Mitarbeitern vorgenommen. Dabei kommen Mitarbeiter aus unterschiedlichen Konzerneinheiten im Vereinigten Königreich zusammen, um die Kenntnis der Geschäftsbereiche der verschiedenen Standorte zu verbessern und auf diese Weise die Mobilität innerhalb des Vereinigten Königreichs zu fördern.
- Safran Power UK hat ein Programm für junge Studienabgänger geschaffen, um die Entwicklung der Experten und Führungskräfte der Zukunft zu sichern. Auf diese Weise soll die Erneuerung der Kompetenzen zur Deckung der zukünftigen Bedürfnisse des Unternehmens gesichert werden. Im Zuge dieses Programms bietet das Unternehmen den Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren unterschiedliche Aufgaben in wichtigen Bereichen; diese betreffen Projekte von hohem Mehrwert und bieten den Mitarbeitern zahlreiche Gelegenheiten, ihr Netzwerk auf allen Ebenen des Unternehmens zu entwickeln.

TITEL VI - Sonstige Bestimmungen

6.1 Gültigkeitsdauer des Vertrags

Der vorliegende Vertrag kommt ab dem Zeitpunkt seiner Unterzeichnung zur Anwendung und wird für eine Dauer von 3 Jahren abgeschlossen. Er kann nach ausdrücklicher Zustimmung der Parteien verlängert werden.

6.2 Umsetzung des Vertrags

Zur Umsetzung des vorliegenden Vertrags werden von den örtlichen Direktionen Aktionspläne ausgearbeitet und mit den Gewerkschaftsorganisationen und/oder Mitarbeitervertretungsinstanzen besprochen, sofern dies nicht zu den geltenden nationalen Gesetzgebungen oder Praktiken im Widerspruch steht. Die örtlichen Aktionspläne werden durch örtlich festgelegte voraussichtliche Umsetzungszeitpläne ergänzt.

6.3 Bezugssprache des Vertrags

Die Unterzeichnerparteien erklären sich damit einverstanden, dass der in französischer Sprache erstellte Vertragstext im Falle von Abweichungen oder bei Auslegungsproblemen als Referenz gilt. Der Vertrag wird in die wichtigsten Sprachen des europäischen Wirkungskreises übersetzt.

6.4 Vertragspflege

Zur Verfolgung der Vertragsfortschritte und der korrekten Vertragsumsetzung verpflichten sich die Unterzeichnerparteien zur Einsetzung einer Kommission zur Weiterverfolgung dieses Vertrags.

Diese Kommission soll sich aus Vertretern der Geschäftsleitung von Safran und allen Mitgliedern des Vorstands des Europäischen Betriebsrates bzw. ihren Vertretern zusammensetzen. Drei Vertreter von IndustriAll werden zur Teilnahme an den Kommissionssitzungen eingeladen.

Die Weiterverfolgungskommission kommt einmal jährlich zusammen. Bei dieser Gelegenheit kommt es insbesondere:

- zu einer Überprüfung der Fortschritte bei den örtlichen Aktionsplänen auf der Grundlage der in Anhang 3 aufgelisteten Indikatoren,
- zu einer Bilanz in Bezug auf die Indikatoren, um eventuelle Weiterentwicklungen und Erweiterungen zu ermöglichen.

6.5 Bewertungen und Streitfälle

Bei eventuellen Rechtsstreitigkeiten über die Anwendung und Auslegung dieser Konzernvereinbarung bemühen sich die Vertragsparteien, diese untereinander beizulegen. IndustriAll und die Geschäftsleitung bemühen sich um eine gütliche Lösung dieser Uneinigkeiten, innerhalb einer angemessenen Frist und im Geiste der Zusammenarbeit.

6.6 Rückschrittsverbotsklausel

Die Parteien betonen, dass die Bestimmungen des vorliegenden europäischen Vertrags nicht an die Stelle von örtlichen Gesetzen, behördlichen Bestimmungen, nationalen, regionalen oder unternehmensinternen Verträgen oder in den europäischen Unternehmen der Safran-Gruppe geltenden Praktiken treten, falls diese für die Beschäftigten vorteilhafter sind.

6.7 Revision

Die Unterzeichner können die vollständige oder teilweise Revision dieses Vertrags vorschlagen. Eventuelle Änderungen müssen von allen Vertragsparteien gebilligt werden.

6.8 Veröffentlichung des Vertrags

In den betroffenen Ländern werden alle Mitarbeiter und Einheiten gemäß der jeweils üblichen örtlichen Vorgehensweise über diesen Vertrag informiert.

Der vorliegende Vertrag steht insbesondere im Intranet des Konzerns zur Verfügung und ist allen Mitarbeitern des europäischen Konsolidierungskreises zugänglich. Er kann auch an den Informationstafeln angeschlagen werden und muss in einer Broschüre veröffentlicht werden.

Mitteilungen zur Unterzeichnung dieses Vertrags erfolgen in den Sprachen der in Anhang 1 genannten Länder.

Erstellt in Paris, am 25 März 2015

Bart SAMYN
Deputy General Secretary



Jean-Luc BERARD
Zentraler Konzerndirektor
Human Resources



ANHANG I

ZUM ZEITPUNKT DER VERTRAGSUNTERZEICHNUNG DEM KONSOLIDIERUNGSKREIS DES KONZERNS ANGEHÖRENDE UNTERNEHMEN

Frankreich

Aircelle
Aircelle Europe Services
CPS Technologies
Herakles
Hispano-Suiza
Hydrep
Labinal Power Systems
Messier-Bugatti-Dowty
Microturbo
Morpho
Pyroalliance
Reosc
Safran Consulting
Safran
Safran Aero Composite
Safran Engineering Services
Sagem
SLCA
SMA
Snecma
Sofrance
Starchip
Structil
Technofan
Turbomeca

Deutschland

L-1 Identity Solutions AG (Deutschland)
Safran Engineering Services
Labinal Power Systems
Morpho Detection
Sagem Navigation GmbH
Morpho Cards GmbH
Turbomeca Germany

Belgien

Snecma Services Brussels
Techspace Aero

Spanien

Safran Engineering Services Spanien

Finnland

Robonic Ltd - Oy

Irland

Sagem Security Ireland Ltd

Niederlande

Morpho B.V.
APP (Aerospace Production Products)

Polen

Hispano-Suiza Polska

Portugal

Morpho Cards Portugal

Tschechische Republik

Morpho Cards Czech

Rumänien

Morpho Cards Romania S.R.L.

Vereinigtes Königreich

Aircelle Ltd
Messier-Dowty Ltd
Messier Services UK
Morpho Detection UK Ltd
Morpho UK Ltd
Morpho Cards UK Ltd
Safran Engineering Services
Safran Power UK
Safran UK Ltd
Turbomeca UK

Schweiz

Vectronix Ag
Colibrys

ANHANG II – INDIKATOREN ZUR VERFOLGUNG DES VERTRAGSFORTSCHRITTES (Nationale und europäische Ebene)

- Zahl der Ausbildungsstunden pro Land, Unternehmen und Bereich
- Zahl der auf dem Weg der internen Mobilität besetzten Posten (Quelle: e-talent oder Entsprechung)
- Zahl der pro Standort durchgeführten Entwicklungsgespräche und Durchführungsanteil in Bezug auf die Gesamtbelegschaft der Niederlassung
- Prozentsatz von Lehrlingen und Praktikanten an für junge Studienabgänger bestimmten Posten
- Zahl der an den Standorten organisierten Vortragsveranstaltungen zum Thema „Bilanz und Ausblicke“

ANHANG III – DEFINITION UND AUFGABE DES EXPERTEN

(Auszug des GRP-Verfahrens des Safran-Konzerns Nr. 0155)

Was ist ein Experte?

Der Experte ist eine Person, die in einem für das Unternehmen und den Konzern sensiblen Bereich folgendes unter Beweis stellen konnte:

- ein anerkanntes hochgradiges Know-how in seinem technischen Bereich,
- eine solide Erfahrung in diesem Bereich,
- die Fähigkeit, schwierige technische Probleme zu lösen und dabei Umweltvorgaben zu berücksichtigen,
- eine persönliche Ausstrahlung, dank der er in der Lage ist, sein Wissen an seine Kollegen und junge Ingenieure weiterzugeben bzw. an andere Unternehmen des Konzerns zu übermitteln,
- die Fähigkeit vorausschauend zu denken, um Innovationen einzuleiten und die zur Entwicklung der technischen Vorzüge des Konzerns notwendigen Etappen festzulegen.

Jedes Unternehmen vertraut seinen Experten spezifische Aufgaben an, um deren Erfahrung zu nutzen. Es achtet darauf, ihnen die Möglichkeit zu bieten, diese Erfahrung zu optimalen Bedingungen (Selbständigkeit, Verfügbarkeit, Ausbildung, Zugang zur Information und zu den Entscheidungsinstanzen) einzusetzen und ihre Kompetenzen im Zuge eines harmonischen Karriereentwicklungsprozesses weiterzuentwickeln.

Die Erfahrung des Experten kann auf Anfrage und zugunsten der technischen Direktionen oder R&T-Direktionen, sowie der Generaldirektionen, der Industriedirektionen, des Kundendienstes oder der Qualitätssicherungsabteilung des Konzerns oder der Unternehmen, sowie, in vereinzelttem Maße zugunsten anderer Direktionen der Unternehmen zum Einsatz gebracht werden.

Erfahrungsebenen

Es gibt unterschiedliche Erfahrungsebenen. Ein Experte macht in seinem Bereich Fortschritte und kann somit diese unterschiedlichen Ebenen durchlaufen.

Im Safran-Konzern berücksichtigt man drei Haupteerfahrungsebenen:

- Unternehmensexperte
- Safran Seniorexperte
- Emeritierter Safran-Experte