

Handwritten signature or initials in black ink, consisting of a large, stylized letter 'P' followed by a smaller, less distinct mark.

INHALTSVERZEICHNIS

TITEL I - GELTUNGSBEREICH DES VERTRAGS

TITEL II - ÄNDERUNGEN DES GELTUNGSBEREICHS

TITEL III – BEITRAG ZUR BERUFSBILDUNG JUNGER MENSCHEN

Artikel 1 - Förderung der Aufnahme junger Menschen in Berufsbildungsmaßnahmen um ihre Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu begünstigen.

Artikel 2 - Aufwertung des Betreuerstatus`

Artikel 3 - Weiterer Ausbau der Beziehungen zu europäischen Schulen und Universitäten

Artikel 4 - Förderung der Eingliederung junger Menschen durch Berufsbildungsmaßnahmen auf europäischer Ebene

TITEL IV – EINSTELLUNG UND INTEGRATION JUNGER MENSCHEN IN DER SAFRAN-GRUPPE

Artikel 5 - Einstellung junger Menschen in der Gruppe

Artikel 6 - Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses

Artikel 7 - Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Artikel 8 - Entwicklung eines attraktiven Aufnahmeprozesses für junge Neueinsteiger

TITEL V – UMSETZUNG DER ZUSAGEN

Artikel 9 - Umsetzung des Vertrags

Artikel 10- Verfolgung des Vertrags

TITEL VI – DIVERSE BESTIMMUNGEN

Artikel 11 - Vertragsdauer

Artikel 12 - Referenzsprache des Vertrags

Artikel 13 - Ermessensfragen und Rechtsstreitigkeiten

Artikel 14 - Nichtrückschrittsklausel

Artikel 15 - Revision

Artikel 16 - Veröffentlichung des Vertrags

PRÄAMBEL

Die berufliche Eingliederung junger Menschen in Europa ist ein soziales Anliegen, dem die Safran-Gruppe besondere Bedeutung beimisst.

In Anbetracht des Innovationsbedarfs muss sich die Gruppe außerdem frühzeitig mit der Weiterentwicklung der Berufsbilder und Kompetenzen und der Erneuerung ihrer Mitarbeiterteams befassen. So investiert Safran beträchtliche Mittel in den Erwerb, Erhalt und die Weitergabe der Kompetenzen, die zur Unterstützung der Entwicklung und Erneuerung der Konzernbelegschaft nötig sind.

In diesem Zusammenhang und in Fortsetzung des Vertrags vom 4. Juli 2008, mit dem der Europäische Betriebsrat ins Leben gerufen wurde, war es den Parteien ein Anliegen, die Thematik der beruflichen Integration junger Menschen in den sozialen Dialog aufzunehmen, um den Aufbau eines sozialen Safran-Modells auf ganz Europa auszuweiten.

Derzeit beschäftigt Safran über 40 000 Mitarbeiter in der Europäischen Union und möchte auch weiter ehrgeizige, vor allem auf junge Mitarbeiter abzielende Einstellungspläne verfolgen. Diesbezüglich erweist sich die berufliche Bildung als maßgeblicher Faktor für die Eingliederung junger Menschen in das Erwerbsleben, aber auch als Einstellungsinstrument für die Gruppe.

Die an diesem Vertrag beteiligten Parteien erkennen an, dass die berufliche Eingliederung junger Mitarbeiter wesentlich von einer ihren Zielen entsprechenden und mit einer konkreten Berufserfahrung verknüpften Ausbildung abhängt. Dabei sollen vorhandene bewährte Verfahrensweisen, von denen einige in diesem Vertrag erwähnt werden, genutzt und damit ihre Verbreitung auf Konzernebene gefördert werden.

Die Unterzeichnerparteien bekräftigen darüber hinaus ihren Willen, über den Ausbau des Praktikumsangebots, der Lehrverhältnisse und des Tutorings zur beruflichen Eingliederung junger Europäer beizutragen.

Safran möchte die Integration dieser jungen Menschen vor allem durch das Angebot von Beschäftigungsmöglichkeiten fördern und dabei besonderes Augenmerk auf diejenigen unter ihnen legen, die bereits in einem Ausbildungsverhältnis mit der Gruppe stehen.

Mit diesem Vertrag möchten die Unterzeichnerparteien außerdem ihr Engagement für Chancengleichheit und Gleichbehandlung untermauern.

Und schließlich geht es den Parteien um die Festlegung gemeinsamer Zielsetzungen für die europäischen Tochtergesellschaften von Safran, wobei diesen – bei Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesetze - die Art der Umsetzung freigestellt bleibt.

TITEL I - Geltungsbereich des Vertrags

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

TITEL II - Änderungen des Geltungsbereichs

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 in Titel I genannten Wirkungskreis fällt, kann diesem Vertrag beitreten.

TITEL III – Beitrag zur Berufsbildung junger Menschen

Artikel 1 – Förderung der Aufnahme junger Menschen in Berufsbildungsmaßnahmen um ihre Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu begünstigen.

Die Parteien möchten die Anwendung der Berufsbildungsmaßnahmen für junge Menschen¹ wie die Lehre, das Praktikum und die Aufnahme von Forschungsstudenten verstärken. Wie die Überprüfung der örtlichen Verordnungen und der geltenden bewährten Verfahrensweisen belegt, werden diese Instrumente in den wichtigsten europäischen Ländern, in denen die Gruppe vertreten ist, bereits genutzt.

Denn alle diese Instrumente ermöglichen jungen Menschen den Erwerb eines Diploms, einer Qualifikation oder eines anerkannten Zertifikats und begünstigen damit ihre Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt.

Safran verpflichtet sich daher, in seinen europäischen Konzerntöchtern die Aufnahme junger Menschen in diese Berufsbildungsinstrumente fortzuführen und weiterzuentwickeln.

Dabei geht es um die Mitwirkung an der Ausbildung junger Menschen innerhalb des in vorstehendem Titel I beschriebenen Wirkungskreises.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Lehrlingsausbildungsangebot², die Aufnahme von Praktikanten und die Ausbildung europäischer Forschungsstudenten weiterentwickelt werden müssen.

Die angebotenen Ausbildungsgänge entsprechen den Berufsbildern der betroffenen Unternehmen.

Safran wird außerdem darauf achten, dass die beim Konzern in Ausbildung stehenden jungen Mitarbeiter eine Vielzahl verschiedener Berufsausbildungen nutzen.

Die Parteien betonen vor allem die Bedeutung des Beitrags zur Berufsbildung junger Menschen mit Behinderung. Die Konzernunternehmen sich darum zu mühen, junge Menschen mit Behinderung unter optimalen Bedingungen aufzunehmen.

¹ Der Begriff „junge Menschen“ wird in den in nachstehendem Artikel 10 erwähnten lokalen Aktionsplänen genauer eingegrenzt.

² Laut Definition im Glossar in Anhang 2

1.1 Ausbau von Lehrlingsausbildungsmöglichkeiten

Die Parteien bekräftigen ihren Willen zum Ausbau der Lehrlingsausbildung, eines berufsbildenden Instruments, das von den Sozialpartnern, den verschiedenen europäischen Ländern und der Europäischen Kommission gleichermaßen geschätzt wird.

Safran verpflichtet sich dazu, bewusst eine die Lehrlingsausbildung fördernde Strategie zu verfolgen, mit dem Ziel, junge Menschen auf allen Qualifizierungsebenen aufzunehmen und auszubilden.

So beabsichtigt Safran jährlich die Aufnahme von mindestens 2000 Lehrlingen in dualer Ausbildung und verpflichtet sich darüber hinaus, vorwiegend ausgelernnte Bewerber aus diesen Reihen, die gemäß nationalen Praktiken die gleichen Kompetenzen besitzen, einzustellen.

Bewährte Verfahrensweise - Belgien - Die Lehre als Mittel zur Unterstützung der sozioprofessionellen Eingliederung

Das Unternehmen Techspace Aero, eine belgische Safran-Tochter, nimmt jährlich Lehrlinge in der Produktion, in den allgemeinen Dienstleistungen und in der Wartung auf und begünstigt so ihre berufliche Eingliederung.

Derzeit werden zwei Pilot-Experimente weitergeführt: Die Aufnahme von Produktionsmitarbeitern und von Masterstudenten der Bereiche Produktions- und Facility Management.

1.2 Förderung der Aufnahme von Praktikanten

Die Unterzeichnerparteien sind der einvernehmlichen Ansicht, dass Praktika jungen Menschen die Möglichkeit bieten, ihre Berufswahl anhand der konkreten Erfahrung in einem Unternehmen und einem Berufsbild zu überprüfen.

Safran verpflichtet sich daher zur Förderung der Aufnahme von Praktikanten in seinen europäischen Tochterunternehmen.

Diese Praktika können im Rahmen der schulischen Laufbahn oder auch einer qualifizierenden Ausbildung bzw. eines Zertifikatslehrgangs angeboten werden.

1.3 Aufnahme junger europäischer Forschungsstudenten (Ph.D.)³

Innovation ist ein wesentliches Anliegen der Gruppe und ein strategisches Investitionselement. Die Unterzeichnerparteien beabsichtigen die verstärkte Aufnahme junger europäischer Doktoranden (Ph.D.) und somit die Beteiligung an ihrer Ausbildung.

Safran verpflichtet sich in diesem Zusammenhang, die Anzahl an möglichen Dissertationsthemen für Studenten zu erhöhen.

³ Laut Definition im Glossar in Anhang 2.

1.4 Begleitung und Betreuung junger Menschen während ihrer Ausbildung in der Gruppe

Die Parteien sind sich einig über die Bedeutung der Begleitung und Betreuung junger Menschen in der Ausbildungsphase im Unternehmen, insbesondere im Hinblick auf eine eventuelle Übernahme in die Gruppe. Die Parteien sind nämlich davon überzeugt, dass die Betreuung der jungen Auszubildenden der Gruppe eine Motivation für diese darstellen sollte.

So möchten die Parteien einen Prozess zur Begleitung und Betreuung der in den Tochtergesellschaften der Gruppe aufgenommenen jungen Auszubildenden einführen, der natürlich den jeweils geltenden nationalen Gesetzen Rechnung zu tragen hat.

Safran wird sich diesbezüglich um eine Verallgemeinerung des Betreuungsprozesses für jeden Auszubildenden, Praktikanten, Forschungsstudenten bemühen, indem ein Betreuer abgestellt wird, der den jungen Mitarbeiter willkommen heißt, bei der Umsetzung seiner beruflichen Pläne begleitet und dabei stets die nationalen Gesetze und Praktiken im Auge hat.

Darüber hinaus wird vorgeschlagen, die Beziehung zwischen Betreuer und jungem Betreutem durch offizielle Gespräche, die zu verschiedenen Ausbildungszeitpunkten stattfinden, zu festigen. Ziel ist dabei, den Professionalisierungsanforderungen an den jungen Menschen gerecht zu werden, indem er sich seiner beruflichen Fortschritte und seiner Ziele bewusst werden kann.

Und schließlich wird nach und nach anhand der in nachstehendem Artikel 9 genannten lokalen Aktionspläne ein „Safran-Ausbildungsheft“ eingeführt, das ebenfalls nationale Gesetze und Praktiken berücksichtigt.

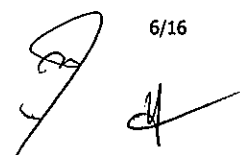
Bewährte Verfahrensweise – Großbritannien – Lehrlingsausbildung

Bei Messier Dowty Ltd (Gloucester) werden jährlich etwa zehn neue Auszubildende in den verschiedenen Abteilungen des Unternehmens aufgenommen. Jedem von einem Lehrling besetzten Posten entspricht eine von den Betreuungsteams festgelegte Aufgabe. Die Auszubildenden werden sowohl von einem Mitglied der HR-Abteilung als auch von einer Führungskraft der Abteilung, die den jungen Menschen ausbildet, betreut. Diese Ausbildung zielt auf die Entwicklung seiner "Soft Skills", aber auch seiner technischen Kompetenzen ab.

Artikel 2 – Aufwertung des Betreuerstatus⁴

Die Parteien sind der Ansicht, dass dem Betreuer⁴ im Zuge der Lehrlingsausbildung eine Schlüsselrolle für den Erfolg der Berufsbildung des jungen Menschen zukommt. Daher möchten sie die Betreuung junger Auszubildender und die Vermittlung von Wissen und Kompetenzen über die Aufwertung des Betreuerstatus⁴ und die Anerkennung der Rolle des Betreuers fördern.

⁴ Laut Definition im Glossar in Anhang 2.



Die Gruppe verpflichtet sich:

- Die Betreuer gemäß den in den örtlichen Aktionsplänen festgelegten Modalitäten auszubilden.
- Die Betreuerrolle als festen Bestandteil der beruflichen Tätigkeit des Betreuers aufzunehmen.

Bewährte Verfahrensweise - Belgien – Tutoring

Tutoring wird im belgischen Unternehmen Techspace Aero regelmäßig praktiziert: Betroffen sind alle, die junge Mitarbeiter, die am Ausbildungsprozess des Unternehmens teilnehmen, betreuen. Im Laufe der vergangenen drei Jahre konnten so über 100 Menschen in pädagogischen Techniken sowie die Kommunikation, das Tutorenverhältnis und die Präsentation betreffenden Techniken unterwiesen werden.

Artikel 3 – Weiterer Ausbau der Beziehungen zu europäischen Schulen und Universitäten

Die Unterzeichnerparteien sind der Überzeugung, dass sich die beiden Bereiche Bildung und Unternehmen parallel entwickeln müssen, damit die Ausbildung der jungen Menschen verbessert und ihre dauerhafte Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt gefördert werden kann. So ist es ihnen ein Anliegen, dass Safran den Aufbau privilegierter Beziehungen mit den für sein Tätigkeitsgebiet relevanten europäischen Ausbildungszentren, Schulen und Universitäten fortführt.

Im Rahmen der Umsetzung des vorliegenden Vertrags wird Safran die Modalitäten untersuchen, mit denen sich auf europäischer Ebene die Partnerschaften mit Einrichtungen des Bildungssystems, die junge Menschen in den wichtigsten Safran-Berufsbildern unterrichten, ausdehnen lassen. Diese Strategie zielt insbesondere darauf ab, die Vertretung der Gruppe bei den Wunsch-Studenten und -Schulen der Safran-Gruppe zu verstärken, aber auch sicherzustellen, dass die Ausbildungsgänge den Kompetenzanforderungen der Gruppe gerecht werden.

Diese Maßnahmen bieten den Unterzeichnerparteien gleichzeitig die Gelegenheit, für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und ein vielfältiges Ausbildungsangebot innerhalb der Teams zu sorgen.

Die Konkretisierung dieser Maßnahmen erfolgt über die in nachstehendem Artikel (9) angeführten lokalen Aktionspläne. Gemeinsam mit der in nachstehendem Artikel (10) erwähnten Weiterverfolgungskommission wird Bilanz gezogen werden.

Bewährte Verfahrensweise - Frankreich - Schulbotschafter

Safran entwickelte in Frankreich ein „Botschafterprogramm“, das sich auf ein Netz aus Mitarbeitern der Konzernunternehmen stützt, die mithilfe verschiedener Aktionen und Veranstaltungen in den Wunsch-Schulen und -Universitäten aktiv werden.

Ehemalige Schüler, die heute bei Safran beschäftigt sind, entwickeln die Kooperation mit diesen Einrichtungen, stellen Kontakte zu den Studenten her und begleiten sie im Rahmen verschiedener Veranstaltungen bei ihren Überlegungen bezüglich ihrer Berufspläne.

Bewährte Verfahrensweise Belgien - Den jungen Menschen die technischen Berufe nahe bringen

Gemeinsam mit externen Partnern leitete das Unternehmen Techspace Aero eine Aktion zur Bewusstseinsbildung sowie zur Förderung der Kenntnis und Anziehungskraft technischer Berufe bei jungen Menschen in technischen Lehrinrichtungen und in der Öffentlichkeit ein. Diese Aktion besteht vor allem in Unternehmensbesichtigungen durch Schulen oder Klassen, in Schulvorträgen von Mitarbeitern vor Lehrern und Schülern und in der Beteiligung an Beschäftigungs- und Berufsmessen.

Artikel 4 – Förderung der Eingliederung junger Menschen durch Berufsbildungsmaßnahmen auf europäischer Ebene

Die Unterzeichnerparteien erkennen an, dass sich die Entwicklung einer internationalen Kultur und die Mobilität während der Ausbildung als Vorzüge für die dauerhafte berufliche Eingliederung junger Menschen erweisen können.

Daher wird Safran vor allem das Praktikumsangebot auf europäischer Ebene ausweiten. Safran wird darauf achten, dass die Konzernunternehmen die Aufnahme der jungen Menschen unter optimalen Bedingungen gewährleisten: Diese werden im Rahmen der in nachstehendem Artikel 9 erwähnten lokalen Aktionspläne überprüft.

Zur weiteren Unterstützung dieses Ziels wird die Einführung einer Internet-Einstellungsseite auf europäischer Ebene geprüft.

TITEL IV – Einstellung und Integration junger Menschen in der Safran-Gruppe

Artikel 5 – Einstellung junger Menschen in der Gruppe

Um dem Entwicklungsbedarf der Gruppe Rechnung zu tragen, möchte Safran auch weiterhin qualifizierte junge Menschen einstellen und dabei besonderes Augenmerk auf diejenigen unter ihnen legen, die bereits in der Gruppe aufgenommen und ausgebildet wurden.

Safran verpflichtet sich so zur vorrangigen Übernahme der Konzernlehrlinge nach beendeter Ausbildung.

Artikel 6 – Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses

In den europäischen Ländern, in denen die Gruppe vertreten ist, bleibt die Einstellung von Frauen auf wissenschaftlichen und technischen Posten in Anbetracht der geringen Zahl junger Frauen in den entsprechenden Ausbildungsgängen schwierig.

Die Unterzeichnerparteien verpflichten sich in diesem Zusammenhang zur Unterstützung von Maßnahmen, die der Förderung der wissenschaftlichen und technischen Berufe der Gruppe bei jungen Studentinnen dienen. Diese Maßnahmen werden in den vom vorliegenden Vertrag betroffenen Ländern in Abhängigkeit von den lokalen Praktiken und Gegebenheiten durchgeführt.

Die Unterzeichnerparteien einigen sich außerdem darauf, die vermehrte Aufnahme von Frauen in die Teams und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Unternehmensebenen und in allen Personalkategorien zu begünstigen. Zur Erinnerung sei darauf verwiesen, dass Safran das Ziel verfolgt, mindestens 25% Frauen einzustellen.

Artikel 7 – Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Die Unterzeichnerparteien bekräftigen ihre Verpflichtung zur Gleichbehandlung der Bewerbungen und zum Kampf gegen Diskriminierung.

Safran sichert diesbezüglich zu, Chancengleichheit zu fördern und die Bewerber ohne Diskriminierung und nur auf der Grundlage ihrer Kompetenzen und Erfahrungen, die in Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle benötigt werden, zu bewerten.

7.1 Diversifizierung der Ausbildungsprofile

Safran möchte unter den Mitarbeitern in allen Berufskategorien und Tätigkeitsfeldern eine Vielzahl an in der Gruppe vertretenen Ausbildungsprofilen erreichen.

Diversifizierungsmaßnahmen und Partnerschaften mit Universitäten werden insbesondere eingeleitet, um eine größere Einstellungsvielfalt zu gewährleisten.

7.2 Förderung der Eingliederung und Kampf gegen Ausgrenzung

Die Unterzeichnerparteien sehen sich vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen in Europa verpflichtet, die berufliche Eingliederung schlecht oder gar nicht qualifizierter und der Beschäftigungswelt fern stehender junger Menschen zu fördern.

In diesem Zusammenhang verpflichten sich die Unterzeichnerstaaten, Maßnahmen zu unterstützen, die dem der Industrie fern stehenden „jungen Publikum“ die Berufsbilder der Gruppe nahe bringen. Diese Maßnahmen, die eine spezielle Begleitung erfordern, werden in den vom vorliegenden Vertrag betroffenen Ländern in Abhängigkeit von den lokalen Praktiken und Gegebenheiten durchgeführt.

Bewährte Verfahrensweise - Frankreich- Eine Konzernvereinbarung zugunsten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Die Safran-Generaldirektion und alle Gewerkschaftsorganisationen unterzeichneten im April 2012 einen Gruppenvertrag zugunsten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Dieser Vertrag gilt für die Dauer von 3 Jahren und für alle Safran-Tochtergesellschaften in Frankreich.

Eines der Ziele dieses Vertrags ist die Verbesserung der Qualifizierung junger Menschen mit Behinderung über den Ausbau dualer Ausbildungsmöglichkeiten und das Praktikumsangebot in der Gruppe.

Safran verpflichtete sich diesbezüglich, während der Vertragsdauer in Frankreich mindestens 100 Lehrlinge in dualer Ausbildung und 65 Praktikanten mit Behinderung aufzunehmen.

Artikel 8 – Entwicklung eines attraktiven Aufnahmeprozesses für junge Neueinsteiger

8.1 Aufnahme junger Berufsanfänger

Die Parteien verweisen darauf, dass der Aufnahme junger Berufsanfänger in der Gruppe besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist.

So möchte Safran den Berufseinstieg des jungen Mitarbeiters in seiner Umgebung vor Ort begleiten.

Die materiellen Aufnahmebedingungen werden vom aufnehmenden Unternehmen vorausschauend geplant, um den Neueingestellten von Beginn an eine Arbeit unter optimalen Bedingungen zu ermöglichen.

Die Parteien möchten im Rahmen der den Berufseinstieg begleitenden Maßnahmen die Information der Neueinsteiger über die Existenz und Aufgabe der Personalvertreter und/oder der **Gewerkschaftsorganisationen Vertreter verbessern.**

Die Modalitäten der Umsetzung dieser Maßnahme werden von den Sozialpartnern auf Ebene der vom vorliegenden Vertrag betroffenen Unternehmen und in Abhängigkeit von den lokalen Praktiken und Gegebenheiten geprüft.

Bewährte Verfahrensweise - Belgien –Begegnung mit den in den Aufnahmeprozess eingebundenen Gewerkschaftsorganisationen

Die belgische Safran-Tochter Techspace Aero hält in der Integrationsphase jedes neuen Mitarbeiters eine Begegnung mit den am Standort vertretenen Gewerkschaftsorganisationen ab.

Diese Begegnung ist eine der Etappen, die in den ersten beiden Tagen nach der Ankunft unbedingt einzuhalten ist und wird im vom Neueinsteiger und seinem Vorgesetzten unterzeichneten Datenblatt festgehalten.

8.2 Eingliederung junger Neueinsteiger

Da das Konzernumfeld bedeutende Entwicklungschancen bietet, möchte Safran den Berufseinstieg junger Menschen in ihrem Berufszweig begleiten und die Kenntnis über die Gruppe verbessern, um so Entwicklungsperspektiven zu eröffnen.

So werden in Abhängigkeit von den örtlichen Besonderheiten auf drei Ebenen (Gruppe, Unternehmen und Niederlassung) Eingliederungsmaßnahmen durchgeführt, die jeden jungen Mitarbeiter mit den Berufsbildern seiner Niederlassung, des Unternehmens und der Gruppe insgesamt vertraut machen sollen.

Diese Eingliederungsmaßnahmen müssen den jungen Neueinsteiger über geeignete, seine Kompetenzen fördernde Ausbildungsprogramme auch mit den Mitteln ausstatten, die es ihm erlauben, eine berufliche Weiterentwicklung ins Auge zu fassen.

TITEL V – Umsetzung der Zusagen

Artikel 9 - Umsetzung des Vertrags

Zur Umsetzung des vorliegenden Vertrags werden Aktionspläne eingeleitet, die zwischen den örtlichen Direktionen, den Gewerkschaftsorganisationen und/oder den Personalvertretungsinstanzen unter Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesetze oder Praktiken vereinbart wurden.

Artikel 10 – Verfolgung des Vertrags

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

Diese Kommission wird aus Vertretern der Safran-Direktion und allen Mitglieder des Vorstands des Europäischen Betriebsrates bzw. ihren Vertretern bestehen. 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.

TITEL VI – Diverse Bestimmungen

Artikel 11 - Vertragsdauer

Der vorliegende Vertrag gilt ab dem Tag der Unterzeichnung und wird für eine Dauer von drei Jahren geschlossen.

Er kann nach ausdrücklicher Einigung der Parteien verlängert werden.

Artikel 12 – Referenzsprache des Vertrags

Die Unterzeichnerparteien akzeptieren, 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.

Artikel 13 – Ermessensfragen und Rechtsstreitigkeiten

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.

Artikel 14 – Nichtrückschrittsklausel

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.

Artikel 15 - Revision

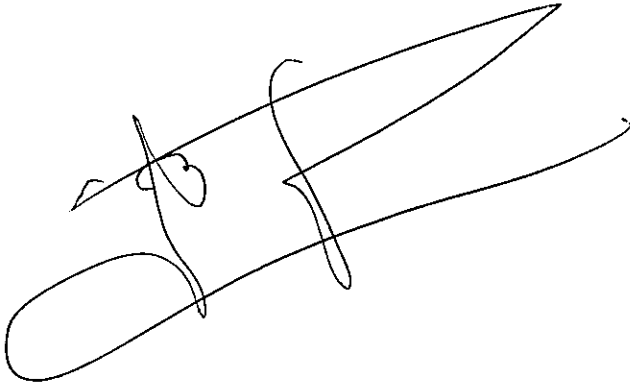
Die Unterzeichner können die vollständige oder teilweise Revision dieses Vertrags vorschlagen. Eventuelle Änderungen müssen von allen Vertragsparteien gebilligt werden.

Artikel 16 – Veröffentlichung des Vertrags

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

Insbesondere kann dieser Vertrag im Intranet der Gruppe eingesehen werden.

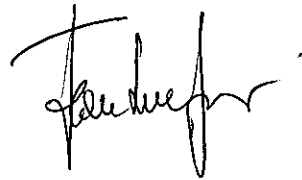
Mitteilungen zur Unterzeichnung dieses Vertrags erfolgen in den Sprachen der in Anhang 1 genannten Länder.



Bart SAMYN
Deputy General Secretary



Fait à Paris, le 28 mars 2013.



Jean-Luc BERARD
Directeur Central Groupe des Ressources Humaines



ANHANG I

ZUM ZEITPUNKT DER VERTRAGSUNTERZEICHNUNG DEM KONSOLIDIERUNGSKREIS DES KONZERNS ANGEHÖRENDE UNTERNEHMEN

Frankreich

Aircelle
Aircelles Europe Services
Cassis International Europe
CPS Technologies
Herakles
Hispano-Suiza
Labinal
Messier-Bugatti-Dowty
Microturbo
Morpho
Pyroalliance
Reosc
Safran Consulting
Safran
Safran Engineering Services
Sagem Défense Sécurité
SLCA
SMA
Sneema
Sofrance
Structil
Technofan
Turbomeca

Deutschland

Labinal GmbH
Morpho Detection Germany
Sagem Navigation GmbH
Morpho Cards GmbH
Turbomeca Germany GmbH

Belgien

Sneema Services Brussels
Techspace Aero

Spanien

Safran Engineering Services Espagne

Finnland

Robonic Oy

Irland

Sagem Security Ireland Ltd

Niederlande

Morpho B.V.

Polen

Hispano-Suiza Polska Sp. Zoo

Portugal

Globe Motors Portugal
Morpho Cards Lda

Tschechische Republik

morpho cards czech

Rumänien

Morpho Cards Romania S.R.L.

Vereinigtes Königreich

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

Schweiz

Vectronix Ag

ANHANG II

GLOSSAR

Die nachstehenden Definitionen dienen im Falle von Abweichungen oder Auslegungsproblemen bezüglich der in diesem Vertrag verwendeten Begriffe als Referenz.

Lehre/Lehrlingsausbildung

Der Europäischen Kommission zufolge „gelten Systeme der Art Lehrlingsausbildung als allgemeine und berufliche Grundbildung, die im Wechsel zwischen Arbeitsmilieu (Praktikumsphasen am Arbeitsort) und schulischem Milieu (Phasen der theoretischen/praktischen Ausbildung in einer schulischen Einrichtung oder einem Ausbildungszentrum) vollzogen wird. Wird diese erfolgreich abgeschlossen, wird ein staatlich anerkanntes Zeugnis über die Berufsgrundbildung vergeben. Diese Definition enthält keinen expliziten Hinweis auf eine direkte Vertragsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Lehrling.“⁵

Promotion (Ph.D.)

Die Promotion wird nach dem Erwerb eines Master- oder vergleichbaren Abschlusses vorbereitet. Als Abschluss des Hochschul- und Universitätsstudiums stellt die Promotion heute die unverzichtbare Voraussetzung für einen Studenten dar, der sich bei einer öffentlichen Forschungseinrichtung oder in großen Unternehmen oder internationalen Entwicklungsorganisationen um eine Forschungstätigkeit bewerben möchte.

Praktikum

Der Europäischen Kommission zufolge „unterscheiden sich die eindeutigen Definitionen eines Praktikums und/oder Praktikanten in den einzelnen Mitgliedstaaten erheblich voneinander. Zur Beschreibung eines Praktikums existiert in den meisten Mitgliedstaaten eine juristische Definition oder besteht doch zumindest auf Landesebene Einvernehmen über das Praktikumskonzept. In nahezu allen Ländern, die eine gemeinsame Definition für Praktikum anwenden, existiert eine enge Verbindung zwischen Bildung und Berufserfahrung. In allen Mitgliedstaaten legen folgende gemeinsame Merkmale den rechtlichen Rahmen für Praktika fest: (i) allgemeines Bildungsziel, (ii) praktisches Element der Lehrlingsausbildung; und (iii) zeitlich begrenzter Aspekt des Praktikums.“⁶

Betreuung / Betreuer

Als Betreuung gilt jede Beratung, jedes Erteilen von Orientierungshilfe sowie die Überwachung eines Auszubildenden durch einen erfahrenen und kompetenten Fachmann, der keine hierarchische Beziehung zum Auszubildenden unterhält. Der Betreuer unterstützt den Auszubildenden während des gesamten Ausbildungsprozesses im Unternehmen (entweder in der Schule oder im Ausbildungszentrum oder auch am Arbeitsort).

Beschäftigungsbörse

Instrument, das den Beschäftigten die Einsichtnahme in das Angebot offener Stellen innerhalb der Gruppe erlaubt. Dieses Instrument wird aktuell im französischen Wirkungskreis der Gruppe angewendet.

Führungskräfte (Managers and Engineers)/Mitarbeiter (Non-Managers and Non-Engineers)

Als Führungskräfte (Managers and Engineers) gelten Mitarbeiter:

- die bestimmte, ihnen anvertraute Mittel (materielle, personelle, finanzielle) mit dem für das Erreichen der Ziele nötigen Grad an Autonomie und Verantwortung koordinieren. Das Management

⁵ Apprenticeship supply in the Member States of the European Union – European Commission, January 2012.

⁶ Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States – European Commission May 2012.

kann sich auf ein Team, auf Projekte, einen Prozess, eine Technik oder ein Kunden- oder Lieferantenportfolio beziehen;
- und/oder die im Zuge ihrer schulischen Ausbildung an einer Universität oder Elitehochschule ein Ingenieursdiplom erworben haben. Die Grundaufgabe des Ingenieurs besteht im Lösen von Problemen technologischer Art oder in Zusammenhang mit der Planung, Durchführung und Anwendung von Produkten, Systemen oder Dienstleistungen vor allem in den Bereichen F&E und Produktion.

Als Mitarbeiter (**Non-Managers and Non-Engineers**) gelten alle Beschäftigten, die nicht unter die Definition für Manager & Ingenieure fallen.

Bewährte Verfahrensweise

Eine bewährte Verfahrensweise ist eine Vorgehensweise, die von den Sozialpartnern eines Landes als beispielhaft empfohlen wird und deren Anwendung in anderen Ländern ins Auge gefasst werden soll.

ANHANG III – INDIKATOREN ZUR VERFOLGUNG DES VERTRAGSFORTSCHRITTES (nationale und europäische Ebene)

Wie in Artikel 10 des vorliegenden Vertrags erwähnt, kann die nachfolgende Liste gemäß den in der Weiterverfolgungskommission getroffenen Beschlüssen erweitert und/oder abgeändert werden.

1. Quantitative Indikatoren (unter Einhaltung nationaler Praktiken und Gesetze)
 - Gesamtzahl dualer Ausbildungsverhältnisse pro Jahr nach
 - Land
 - Unternehmen
 - Geschlecht
 - Gesamtzahl der Praktikanten pro Jahr nach
 - Land
 - Unternehmen
 - Geschlecht
 - Gesamtzahl der Forschungsstudenten pro Jahr nach
 - Land
 - Unternehmen
 - Geschlecht
 - Übernahmerate: Personen, die nach Ausbildungsende übernommen werden / befristete und unbefristete Einstellungen zum 31. Dezember
 - Nach Land
 - Nach Unternehmen
 - Nach Kategorie (Führungskräfte/Mitarbeiter)⁷
 - % der eingestellten Frauen pro Jahr nach
 - Land
 - Unternehmen
 - Kategorie (Führungskräfte/Mitarbeiter)
2. Qualitative Indikatoren
 - Verzeichnis der Partnerschulen und -universitäten
 - Maßnahmen zugunsten junger Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung

⁷ Laut Definition im Glossar in Anhang 2.