



**ODEO
OPEN DIALOGUE THROUGH EQUAL OPPORTUNITIES**

**- 2010 NACHTRAG ZUR VEREINBARUNG ÜBER DIE CHANCENGLEICHHEIT IM
KONZERN AREVA IN EUROPA -**

Zwischen

einerseits

AREVA, vertreten durch Philippe VIVIEN, AREVA Leiter Personalabteilung;

und

andererseits

EMB (Europäischer Metallgewerkschaftsbund), vertreten durch Bart Samyn, stellvertretender
Generalsekretär.

Es wurde folgendes vereinbart:

EINLEITUNG

Vor dem Hintergrund, dass der europäische soziale Dialog eine wesentliche Rolle zur Unterstützung der wirtschaftlichen und sozialen Verantwortung sowie in dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel spielen muss, haben die Parteien am 16. November 2006 eine Vereinbarung zur Chancengleichheit innerhalb des AREVA Konzerns unterzeichnet.

Die Vereinbarung enthält Maßnahmen und Aktionen zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Bezug auf Anstellung, Karriereentwicklung, Weiterbildung, gleiche Bezahlung sowie Regelung bei Elternschaft. Darüber hinaus wird die Anstellung von Behinderten durch Sensibilisierung und Kommunikation, Integration, Weiterbildung, Zugänglichkeit und Partnerschaften gefördert.

2008 haben das Management von AREVA und der Europäische Betriebsrat, mit Unterstützung des Europäischen Metallgewerkschaftsbunds, einen wichtigen Meilenstein gelegt, indem sie gemeinsam das ODEO-Projekt (Open Dialogue through Equal Opportunities) ausgearbeitet und ins Leben gerufen haben.

Die Parteien erkennen die positiven Auswirkungen einer derartigen Initiative klar an und tragen, mit Hilfe von ehrgeizigen und innovativen Ansätzen, basierend auf dem gemeinsamen Verfolgen und Austausch von bewährten Methoden („best practices sharing“) und einem verantwortungsbewussten sozialen Dialog, dazu bei, die Verpflichtungen im Rahmen der europäischen Vereinbarung zu erfüllen. Das ODEO-Projekt verbündete und brachte europaweit AREVA-Arbeitnehmer zusammen, unterstützt durch den EMB, und förderte somit eine gemeinsam geteilte europäische AREVA-Kultur.

Mit diesem Nachtrag drücken die Parteien ihren Willen aus, die Vereinbarung für weitere drei Jahre zu verlängern und bestätigen die Notwendigkeit, den ODEO-Ansatz als positiven Antrieb weiterzuführen, um den Verpflichtungen hinsichtlich der Chancengleichheit nachzukommen. Der Einsatz und die Leistungsbereitschaft aller Parteien - Personalabteilungen und Arbeitnehmervertreter - tragen zur Entwicklung einer AREVA-Kultur bei, die zur Sensibilisierung der Mitarbeiter der Chancengleichheit und Vielfalt beiträgt.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Weiterentwicklung von Berufen, bestätigen die Parteien erneut ihren Willen, das Prinzip der Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten - als Recht und als Faktor einer allgemeinen Bereicherung, eines sozialen Zusammenhalts und wirtschaftlicher Rentabilität.

Das Konzept der Chancengleichheit betrifft die Nichtdiskriminierung in der Anstellungsphase sowie die Gleichheit bei Beförderungen für alle Mitarbeiter und verfolgt das Ziel, eine größere Vielfalt an Talenten innerhalb des Konzerns zu entwickeln.

Das Ziel dieses Nachtrages ist es:

- den ODEO-Ansatz zu formalisieren und weiterzuführen,
- die verlängerte Vereinbarung mit den durch das ODEO-Projekt erkannten und identifizierten bewährten Methoden („best practices“) zu bereichern (Anhang 1).

Die Bestimmungen dieses Nachtrages gelten, ungeachtet der Berufsgruppe, für alle Mitarbeiter des AREVA-Konzerns in ganz Europa (Reichweite des Europäischen Betriebsrats von AREVA).

Der folgende Nachtrag ändert und vervollständigt die Vereinbarung zur Chancengleichheit innerhalb des AREVA Konzerns vom 16. November 2006 wie folgt:

ARTIKEL 1: ÄNDERUNG DER BESTIMMUNGEN DER VEREINBARUNG VOM 16. NOVEMBER 2006

1.1 Artikel 4.4 „Sozialer Dialog und Weiterverfolgung der Vereinbarung“ der Vereinbarung vom 16. November 2006 ist für nichtig erklärt und wird wie folgt ersetzt:

Es wird jährlich ein Begleitausschuss zusammentreten, bestehend aus dem AREVA-Management und dem besonderen Verhandlungsausschusses des europäischen Betriebsrats, um die Fortsetzungen und Auswirkungen der Aktionspläne der einzelnen Einheiten vorzulegen und um die bewährten Methoden („best practices“) auszutauschen, die das Jahr über erarbeitet wurden. Alle Jahre stellen die beiden Organe dem europäischen Metallgewerkschaftsbund die Ergebnisse vor.

Zusätzlich zu dem europäischen Begleitausschuss, werden Begleitausschüsse auf Werks- und/oder nationaler Ebene gegründet.

1.2 Die Vereinbarung vom 16. November 2006 wird wie folgt vervollständigt:

„TITEL 6: FORMALISIERUNG UND WEITERFÜHRUNG DES ODEO-ANSATZES

6.1 DIE WEITERFÜHRUNG DES ODEO-ANSATZES

Der ODEO-Ansatz, der die paritätische Umsetzung (Geschäftsleitung gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung) des Europäischen Abkommens zur Chancengleichheit anstrebt, ist in Bezug auf die gemeinsame Anwendung einer europäischen Vereinbarung und der Suche nach gemeinsamen europäischen Lösungen, die an lokale Zusammenhänge angepasst sind, innovativ.

Der Ansatz umfasst vier gemeinsame Etappen:

- eine detaillierte Bestandsaufnahme zum Stand der Chancengleichheit an jedem europäischen Standort,
- eine Formalisierung von Aktionsplänen in Bezug auf die Chancengleichheit an jedem Standort,
- eine europäische Arbeitstagung, in der Arbeitnehmervertreter, Personalleiter und Vorstände aus Europa zusammenkommen, um über Chancengleichheit und sozialen Dialog zu beraten und weiterzuentwickeln,
- ein Begleitausschuss, um dem europäischen Metallgewerkschaftsbund gemeinsam die Projekterfolge vorzustellen.

6.2 JÄHRLICHE EIGENBEURTEILUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

Basierend auf dem AREVA-Prozess der kontinuierlichen Verbesserung wird ein Beurteilungsraster, der so genannte „Leitfaden zur Eigenbeurteilung“ (siehe Anhang 2), jährlich angewandt, um gemeinsam die Fortschritte jeden Standortes in Bezug auf Chancengleichheit zu verfolgen.

Der Leitfaden enthält quantitative Indikatoren angesichts der Gleichbehandlung der Geschlechter und Behinderten in dem Unternehmen. Bei den Indikatoren handelt es sich um die, die im europäischen Abkommen zur Chancengleichheit vereinbart wurden.

6.3 FORMALISIERUNG VON AKTIONSPLÄNEN

Anhand des Leitfadens zur Eigenbeurteilung wird jede Einheit jährlich ihren Aktionsplan für das kommende Jahr formulieren und ihn der Unternehmenspersonalabteilung mitteilen. Es kann ein 2008 ausgearbeitetes Modell verwendet werden, um die Aktionspläne der einzelnen Einheiten angesichts der Konzernziele (siehe Anhang 3) besser verfolgen zu können.

6.4 JÄHRLICHE PARITÄTISCHE ARBEITSTAGUNG ZUR CHANCENGLEICHHEIT UND ZUM SOZIALEN DIALOG

Es wird jedes Jahr eine gemeinsame europäische Arbeitstagung in Bezug auf Chancengleichheit und sozialen Dialog veranstaltet, bei der die Leitung der Personalabteilung und die Arbeitnehmervertreter zusammentreffen, um:

- ihre bewährten Methoden („best practices“) bzgl. der Chancengleichheit auszutauschen,
- ihre bewährten Methoden („best practices“) bzgl. des sozialen Dialogs auszutauschen,
- um zusammen gemeinsame Aktionen hinsichtlich beider Themen ausarbeiten.“

6.5 BEREITSTELLUNG VON MITTEL UND ZEIT

Die nötigen Mittel und Zeit werden bereitgestellt, um die ODEO-Ziele erreichen zu können. In diesem Zusammenhang werden Verhandlungen auf lokaler oder nationaler Ebene stattfinden.

6.6 KOMMUNIKATION

Die 2006 Vereinbarung sowie dieser Nachtrag werden lokalen Betriebsräten vorgestellt.

Die anderen Bestimmungen bleiben unverändert.

ARTIKEL 2: VERSCHIEDENES

2.1 DAUER UND REVISION DER VEREINBARUNG

Die vorliegende Vereinbarung ist bis zum 15. November 2012 abgeschlossen worden.

Nach Abschluss dieses Zeitraums wird sie stillschweigend in einem 3-Jahres-Rhythmus erneuert und weitergeführt, solange keine der unterzeichnenden Parteien unter Einhaltung einer 6monatigen Kündigungsfrist und per Einschreiben die Vereinbarung zuvor gekündigt hat.

Während der gesamten Laufzeit kann die Vereinbarung per Nachtrag geändert werden.

2.2 ANWENDUNGSBEREICH

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

Paris, den

Für AREVA:

Philippe VIVIEN,
AREVA Leiter Personalabteilung

Für die Gewerkschaften:

Bart Samyn,
stellvertretender Generalsekretär des europäischen Metallgewerkschaftsbunds (EMB)