

GEMEINSAM DIE ARBEITSWELT IM RENAULT-KONZERN GESTALTEN

„Globales Rahmenabkommen zur Entwicklung der Arbeitswelt“

Das 21. Jahrhundert ist durch eine immer schnellere Entwicklung der Arbeitswelt gekennzeichnet – sei es wirtschaftlich, technisch, digital, sozial oder gesellschaftlich. Dieser stetige Wandel findet insbesondere in der Automobilbranche statt, deren vollständige Metamorphose in den kommenden Jahren weitergehen wird.

Um diese Veränderungen optimal vorzubereiten und zu bewältigen, geht der Renault-Konzern einen entscheidenden Schritt weiter, indem er mit IndustriALL Global Union, den französischen Gewerkschaftsverbänden und den anderen im Konzernbetriebsrat vertretenen Gewerkschaftsverbänden oder Gewerkschaften ein neues Globales Rahmenabkommen mit dem Titel „Gemeinsam die Arbeitswelt im Renault-Konzern gestalten“ abschließt, an der die Mitglieder des Konzernbetriebsrates als Vertragsparteien mitwirken.

Diese neue Vereinbarung „*Gemeinsam die Arbeitswelt im Renault-Konzern gestalten*“ ist eine Ergänzung des Abkommens vom 2. Juli 2013 „*Sich gemeinsam für nachhaltiges Wachstum und eine nachhaltige Entwicklung einsetzen*“, die bereits zwei wichtige Voraussetzungen für die Mitarbeiterentwicklung beinhaltet: „*Maßnahmen für die Gesundheit, Sicherheit und Lebensqualität am Arbeitsplatz*“ und „*Förderung der Vielfalt*“.

Die Vereinbarung beschreibt eine zukunftsweisende Dynamik, die über die Frage der Arbeitsbedingungen hinausgeht und es ermöglicht, das Potenzial der jetzigen und künftigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen freizusetzen und weiterzuentwickeln und ein echter Verpflichtungsfaktor wird.

Sie beinhaltet zahlreiche Aspekte des Berufslebens, insbesondere solche, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Leistung und Wohlbefinden zu kombinieren.

Diese Dynamik, die für alle Konzernmitarbeiter gilt, stützt sich auf fünf grundlegende Faktoren:

- *Ein Dialog über die Entwicklung der Arbeitswelt*
- *Ein kollaboratives Managementsystem*
- *Ein dauerhaftes Engagement für Inklusion*
- *Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben*
- *Die Anpassung der Arbeitsrahmenbedingungen.*

Diese Vereinbarung ist Gegenstand eines strukturierenden sozialen Dialogs sowohl auf Konzernebene als auch auf lokaler Ebene. Sie bietet die Möglichkeit, durch das Aushandeln lokaler Vereinbarungen, pragmatische und sachdienliche Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu finden. Derartige Initiativen werden ausdrücklich begrüßt.

Sie bekräftigt dadurch das soziale Engagement des Renault-Konzerns als integralen Bestandteil seiner nachhaltigen Entwicklungs- und Wettbewerbsstrategie.

1 EIN DIALOG ÜBER DIE ENTWICKLUNG DER ARBEITSWELT

In der Automobilbranche ist eine Revolution im Gang, bei der es um Digitalität, Konnektivität, autonome und Elektrofahrzeuge geht. Die Arbeitswelt unter diesen Bedingungen zu gestalten stellt eine kollektive Herausforderung dar. Diese großen technologischen Fortschritte beeinflussen die Konstruktion, die Fertigung und die Vermarktung der Fahrzeuge und die dazugehörigen Dienstleistungen. Bestimmte Berufe könnten wegfallen, neue entstehen und andere wiederkehren.

In diesem Zusammenhang bestätigt der Renault-Konzern seine Verpflichtungen zur sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung*, insbesondere die Verpflichtung, zur Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen, damit die Arbeitnehmer/innen die Kompetenzen ermitteln und erwerben können, die für die Weiterentwicklung ihrer Automobilberufe und ihre Beschäftigungsfähigkeit unerlässlich sind.

Dieses dynamische und vorausschauende Kompetenzmanagement, verbunden mit Möglichkeiten für den Dialog zwischen dem Management und den Arbeitnehmervertretern/innen über die kommenden Veränderungen, ist eine der wichtigsten Herausforderungen, damit jeder Einzelne seine berufliche Entwicklung eigenverantwortlich gestalten kann.

Der Renault-Konzern bekräftigt zudem seinen Willen, die repräsentativen Gewerkschaften und/oder die Arbeitnehmervertreter/innen in die Vorbereitung dieser Veränderungen mit einzubeziehen. Insbesondere müssten unter Umständen die Veränderungen, von denen die Berufe der Mitarbeiter/innen in einem erheblichen Maß betroffen wären, im Vorfeld mit den repräsentativen Gewerkschaften und/oder den lokalen Arbeitnehmervertretern diskutiert werden; eventuell müssen sogar entsprechende Verfahren zur Information und Anhörung eingeleitet werden.

Über diese Verpflichtungen hinaus möchte der Renault-Konzern den Übergang auch dahingehend begleiten, dass er seinen Arbeitnehmern/innen neue Organisationsformen anbietet, die durch ein agiles und kooperatives Management, lernfähige Teams und erweiterte Entscheidungsspielräume unterstützt werden.

2. EIN KOLLABORATIVES MANAGERMENTSYSTEM

Innerhalb des Renault-Konzerns sehen sich alle Arbeitnehmer/innen mit einer Vielzahl an Veränderungen konfrontiert: Globalisierung des Handels, digitale Transformation, Aufstreben sozialer Netzwerke, neue Generationen, Entwicklung der beruflichen Beziehungen.

In diesem Zusammenhang ist es ausschlaggebend, den Rahmen und die Natur der Beziehungen der Akteure im Unternehmen zu definieren, um die berufliche Entfaltung der Mitarbeiter zu garantieren.

2.1 MANAGER – DIE WICHTIGSTEN AKTEURE IM HINBLICK AUF DIE QUALITÄT IN BERUFLICHEN BEZIEHUNGEN

Manager spielen eine entscheidende Rolle für das Gleichgewicht und die Qualität der beruflichen Beziehungen innerhalb des Teams und des Unternehmens. Ihre Funktion umfasst die Leistungssteuerung, die Teamleitung und die Kompetenzentwicklung – unter Beachtung der ethischen Verhaltensregeln.

Das Managementsystem des Renault-Konzerns gibt allen Arbeitnehmern/-innen einen gemeinsamen Handlungsrahmen vor: es fördert insbesondere die Zusammenarbeit und Eigenverantwortung, das Zuhören und die gegenseitige Achtung, Ehrlichkeit sowie eine transparente und schnelle Entscheidungsfindung.

Es umfasst die folgenden Managementgrundsätze:

- Ein gutes Verständnis der Vision und der Strategie des Renault-Konzerns, damit alle Entscheidungen die auf Teamebene getroffen werden, aktiv die Umsetzung der Unternehmensstrategie unterstützen und durchdacht sind;
- Definition der Rolle, die jeder Einzelne beim Erreichen der Ziele spielt, sodass jeder Mitarbeiter weiß, welchen Mehrwert er für das Unternehmen schafft und welche persönliche Entwicklung daraus resultiert;
- Identifizierung von Delegationsbereichen und -stufen, um die Autonomie und Eigenverantwortung der Abteilungen zu fördern, insbesondere beim Ergreifen von Initiativen. Dabei sollte eine gewisse Toleranz für Fehler beibehalten werden, da diese als Lernquelle dienen;
- Entwicklung von Arbeitsmethoden, die gegenseitiges Zuhören, Teilen, Agilität, Kreativität, Beteiligung, Kooperation usw. fördern.

Dieses Managementsystem basiert auf dem Vertrauen, dass das Unternehmen all seinen Arbeitnehmer/innen in Bezug auf die Entwicklung des Renault-Konzerns entgegenbringt sowie auf dem vorbildlichen Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters. Es macht das Unternehmen agiler, reaktionsfähiger und führt zu einer höheren Kundenzufriedenheit und besseren Leistungen.

Es beinhaltet die kontinuierliche Weiterentwicklung von Schlüsselkompetenzen sowohl auf Management- als auch auf Mitarbeiterebene, und betrifft ebenso die fachliche wie die soziale Kompetenz, und insbesondere die Bereiche Gruppendynamik, Informations- und Kommunikationsmanagement, Lösungsansätze, Entscheidungsfindung.

Sicherheit, Gesundheit und Ergonomie werden in allen Arbeitsbereichen als Grundvoraussetzungen angesehen, damit die Mitarbeiter/innen sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen und dauerhaft gute Leistungen erbringen können.

Alle diese Elemente werden auf lokaler Ebene Gegenstand von Gesprächen zwischen den Vertretern der Geschäftsleitung und den repräsentativen Gewerkschaften und/oder den Arbeitnehmervertretern/innen sein.

2.2 JEDE/R ARBEITNEHMER/IN SPIELT EINE AKTIVE ROLLE IN BEZUG AUF DEN ERFOLG DES UNTERNEHMENS UND SEINE/IHRE BERUFLICHE LAUFBAHN

Alle Arbeitnehmer/innen haben eine klare und deutliche Vorstellung von der eigenen Rolle und den eigenen Verantwortlichkeiten. Diese erlangen sie vor allem durch die Stellenbeschreibung und das jährliche Mitarbeitergespräch, das mit dem Vorgesetzten geführt wird.

Das jährliche Mitarbeitergespräch erlaubt es in Verbindung mit regelmäßigen Feedbacks, persönliche und gemeinsame Ziele zu vereinbaren und sich über die Entscheidungsspielräume, über die der Mitarbeiter in seinem Bereich verfügt, um seine Aufgabe mit voller Verantwortung zu erfüllen, auszutauschen.

Dieser Austausch ermöglicht es somit den Mitarbeitern, ihre beruflichen Projekte zu vertiefen, und ihren Vorgesetzten, die Beschäftigungsmöglichkeiten im Einklang mit den erworbenen und zu entwickelnden Kompetenzen zu identifizieren.

Das Mitarbeitergespräch ermöglicht es somit, den Erwerb neuer Kompetenzen zu gestalten und die entsprechenden Schulungsmaßnahmen zu planen, vor allem in der Automobilbranche, die sich im Wandel befindet und in der alle potenziellen Entwicklungs- und Anpassungsmaßnahmen durchgeführt werden müssen, um die Beschäftigung weiter zu fördern.

2.3. JEDE/R ARBEITNEHMER/IN TRÄGT ZUR LEBENSQUALITÄT AM ARBEITSPLATZ BEI

Alle Mitarbeiter/innen tragen durch ihre Einstellung und ihr Verhalten zur „Lebensqualität am Arbeitsplatz“ bei, was insbesondere anhand ihrer Beziehungen zu Vorgesetzten, Teamkollegen, ihren Mitarbeitern und denen aus anderen Bereichen, Lieferanten, externen Partnern, Kunden usw. deutlich wird.

Sich innerhalb des Teams frei darüber austauschen zu können, was im Arbeitsalltag zufriedenstellend läuft und wo Verbesserungsbedarf besteht, ist ein befreiendes Gefühl und trägt zur Verbesserung bei.

Teammeetings in regelmäßigen Abständen werden systematisch geplant, um den Dialog zu fördern und jedem die Möglichkeit zu geben, sich äußern zu können. Sie erlauben es den Managern, innerhalb angemessener Fristen, sich mit den Teammitgliedern auszutauschen, sowohl hinsichtlich der Zielvorgaben als auch in Bezug auf eine ausgewogene und angemessene Verteilung der Arbeitslast. Sie ermöglichen ferner einen Meinungs austausch zur Verbesserung der Prozesse und Bedingungen, unter denen die Teammitglieder ihre Aufgaben ausführen.

Umfragen bei Arbeitnehmer/innen ermöglichen es, die Meinung der Teammitglieder zu den erforderlichen Erfolgsbedingungen einzuholen. Basierend auf diesen Umfragen, die mit einem regelmäßigen Dialog mit den repräsentativen Gewerkschaften und/oder den Arbeitnehmervertretern einhergehen, können angemessene Aktionspläne ausgearbeitet werden. Sie stellen zudem ein Fortschrittsinstrument für Abteilungen und für das gesamte Unternehmen dar.

2.4 STREBEN NACH EINFACHHEIT UND EFFIZIENZ

Im Alltag strebt jeder danach, die Komplexität der Prozesse und die damit verbundenen Reizfaktoren zu reduzieren. Wir wollen sie vereinfachen, damit wir sie uns leichter aneignen und schneller ausführen können. Die Teammeetings können Gelegenheit zum Austausch über Verbesserungsvorschläge geben.

2.5 ERFOLGE TEILEN UND FEIERN

Die Einbindung und das Engagement der Arbeitnehmer/innen sowie ihre Talente und ihr Innovationsstreben für nachhaltige Leistungen stellen einen Mehrwert für den Konzern dar.

Erfolge – ob persönlicher oder kollektiver Natur – werden regelmäßig in den Teams gefeiert. Es werden verschiedene Anerkennungsprogramme finanzieller oder anderer Art eingeführt, die die beruflichen Erfolge der Mitarbeiter würdigen.

Auf diese Weise können individuelle und kollektive Beiträge honoriert werden, wobei die Gepflogenheiten der einzelnen Länder, in denen Renault tätig ist, berücksichtigt werden.

Der Renault-Konzern ist ebenfalls dafür verantwortlich, dass die wichtigen Etappen eines Berufslebens wie die Ankunft in einem Team, der Wechsel in einen anderen Sektor und der Eintritt in den Ruhestand für die Mitarbeiter besonders angenehm verlaufen.

2.6 GESELLIGKEIT IN DEN TEAMS FÖRDERN

Die Geselligkeit ist eine Grundvoraussetzung dafür, die kollektive Leistung und die berufliche Zufriedenheit miteinander zu verknüpfen. Die Manager und Mitarbeiter des Renault-Konzerns

sind verantwortlich für die Organisation von lokalen Feierlichkeiten, die unter Berücksichtigung der verschiedenen Kulturen den sozialen Zusammenhalt fördern.

Die jährlichen Veranstaltungen ermöglichen es den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und ihren Familien, den Berufsalltag in der Automobilbranche besser kennenzulernen.

Auf lokaler Ebene werden den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen Test- und Fahrzeugverleih-Dienste angeboten, sodass sie die Produkte und Dienstleistungen des Konzerns selbst kennenlernen und die besten Botschafter der Marke werden.

3. EIN NACHHALTIGES ENGAGEMENT FÜR INKLUSION

Der Renault-Konzern ist davon überzeugt, dass nur konkrete Veränderungen der Praktiken zu einer besseren, inklusiveren und verantwortungsbewussteren Wirtschaft und Gesellschaft führen werden. Der Renault-Konzern setzt sich für Inklusion ein und befürwortet ein solidarisches Wachstumsmodell, das auf Vielfalt, sozialem Unternehmertum und Bildung basiert.

Das Ziel der Inklusionspolitik des Renault-Konzerns besteht darin, eine Atmosphäre des Vertrauens und des gegenseitigen Verständnisses zu schaffen, die jeder Person im Unternehmen, unabhängig von Geschlecht, Alter, körperlicher Verfassung, Genderidentität, sexueller Orientierung, Herkunft, Religion, politischer Gesinnung, gewerkschaftlichem Engagement, nationaler Abstammung und sozialem Hintergrund ermöglicht, sich wohlfühlen und sie selbst zu sein, um ihr gesamtes individuelles Potenzial zum Wohle der Gesamtleistung auszuschöpfen.

3.1 INTEGRATION NEUER MITARBEITER IN DIE TEAMS

Die Art und Weise wie neue Mitarbeiter in die Teams integriert werden, ob es sich dabei um Neueinstellungen oder interne Wechsel handelt, muss ein Beispiel für die Förderung der Vielfalt und das Zusammenwachsen der Generationen sein.

Die Manager organisieren an ihrem Standort und/oder Land ein Integrationsprogramm, wobei ihnen die Mitglieder der Teams im Alltag durch eine solidarische und offene Denkweise helfen, die Kultur, die Werte und die Funktionsweise des Konzerns zu verstehen.

Dieses Integrationsprogramm ermöglicht es den neuen Mitarbeitern auch, ihre eigenen beruflichen Erfahrungen einzubringen und die Praktiken des Konzerns so durch einen neuen Blickwinkel zu bereichern.

3.2 TEILEN UND VERMITTELN VON WISSEN

Der Renault-Konzern fördert Initiativen zum Wissensaustausch. Die Entwicklung von Tools und Methoden, wie Kollaborationsplattformen, soziale Netzwerke, Branchentreffs, interne und externe *Benchmarks* usw. wird gefördert, um sich mit Kompetenz- und Interessengruppen auszutauschen und eine offene Denkweise zu fördern, die eine Quelle der Kreativität darstellt.

Außerdem werden sämtliche Initiativen, die die Zusammenarbeit der Personen verschiedener Sektoren verbessern, gefördert, damit die Herausforderungen und Zwänge, denen andere Bereiche unterliegen, besser verstanden werden.

Im Alltag und in der Einarbeitungsphase neuer Teammitglieder, vor einem Neuzugang durch interne Mobilität oder beim Verlassen des Unternehmens wird die Wissens- und Kompetenzvermittlung innerhalb der Teams und zwischen den Generationen erleichtert.

3.3 SOLIDARITÄT INTERN UND EXTERN LEBEN

Initiativen, bei denen Arbeitnehmer/innen einen Urlaubstag an Kollegen spenden können, deren Kinder oder Ehepartner erkrankt, behindert oder Opfer eines schweren Unfalls geworden sind, werden lokal in Zusammenarbeit mit den repräsentativen Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmervertretern/innen und gemäß den lokalen Gesetzen umgesetzt. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit können lokale Vereinbarungen zwischen der Geschäftsleitung und den repräsentativen Gewerkschaften und/oder den Arbeitnehmervertretern/innen geschlossen werden.

Der Renault-Konzern unterstützt außerdem Initiativen, die dazu beitragen, dass jeder seinen Platz in der Gesellschaft findet und sich in Verbänden oder gemeinnützigen Vereinen engagieren kann. So werden Aktions- und Solidaritätsprogramme außerhalb des Arbeitsplatzes auf lokaler Ebene festgelegt und organisiert.

Der Inhalt dieser Programme sowie die Teilnahmebedingungen für diese Arbeitnehmer/innen sind Gegenstand eines jährlichen lokalen Austauschs mit den repräsentativen Gewerkschaften und/oder den Arbeitnehmervertretern/innen. Dieser Austausch kann ebenfalls zu lokalen Vereinbarungen führen.

Insbesondere verfügen die Arbeitnehmer/innen, die sich auf diese Weise engagieren möchten, über spezifische Modalitäten im Rahmen der lokalen Gesetzgebung, wobei die für diese Tätigkeiten aufgebrauchte Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden kann.

3.4 RESPEKT GEGENÜBER ALLEN PERSONEN

An erster Stelle der Unternehmenswerte des Renault-Konzerns steht der Schutz der sozialen Grundrechte der Menschen. Dieser wird durch die Förderung der Einhaltung dieser Rechte, durch Vorbeugen von Verstößen, durch die Unterstützung zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, durch Überprüfung von Beschwerden und das Abstellen oder die Sanktionierung jeglichen unrechtmäßigen Verhaltens sichergestellt. Der Konzern bestätigt die mit der Unterzeichnung des Globalen Rahmenabkommens *„Sich gemeinsam für nachhaltiges*

Wachstum und eine nachhaltige Entwicklung einsetzen“ die bereits eingegangenen Verpflichtungen*.

Die Wahrung des Schutzes personenbezogener Daten stellt ebenso einen Grundwert des Renault-Konzerns dar, wobei dies fest mit der Einhaltung der sozialen Grundrechte des Menschen verbunden ist.

Die unterzeichnenden Parteien missbilligen jegliche Form von Gewalt am Arbeitsplatz, Belästigung in all ihren Formen, insbesondere sexuelle Belästigung oder Mobbing sowie Diskriminierung gegenüber Arbeitnehmern/innen.

Der Renault-Konzern verpflichtet sich, schnellstmöglich und gemäß den lokalen Gesetzen geeignete Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere über die Ethikkommissionen und die Personalabteilungen, um die Betroffenen zu unterstützen und um jegliche Aggression zu verhindern und zu beenden sowie Fehlverhalten zu sanktionieren.

** Globales Rahmenabkommen von 2013 - Kapitel 1 - Allgemeingültige Normen - Einhaltung der sozialen Grundrechte*

Alle Arbeitnehmer/innen des Renault-Konzerns haben Zugriff auf ein professionelles Meldesystem, das die Vertraulichkeit und den Schutz des Whistleblowers, der uneigennützig und in gutem Glauben handelt, gewährleistet.

Im Alltag stellen die Manager und Mitarbeiter individuell und gemeinsam sicher, dass es bei der Arbeit, sowohl intern als auch extern höflich zugeht und dass die Regeln der Freundlichkeit und des gegenseitigen Respekts eingehalten werden.

An die jeweiligen Verantwortlichkeitsebenen angepasste Sensibilisierungs- und Informationsinitiativen zu diesen Themen werden innerhalb des Renault-Konzerns umgesetzt.

4. AUSGEWOGENE LEBENSBEREICHE

Die digitale Transformation hat mittlerweile starke Auswirkungen auf die sozialen und geschäftlichen Praktiken. Sie ermöglicht jederzeit und überall den Zugriff auf Informationen, was bei den Arbeitnehmern/innen neue Erwartungen an die Arbeitsorganisation weckt.

Renault ist sich dieser Erwartungen bewusst und möchte auf der Grundlage des gegenseitigen Vertrauens den Arbeitnehmern/innen Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten geben, wobei die Betriebsanforderungen des Unternehmens und die Kundenzufriedenheit sowie die lokalen Gesetze immer respektiert werden müssen. Dies umfasst mehr Freiheit bei der Organisation der Tätigkeiten, eine Verringerung der Transportzeiten im Alltag und die Berücksichtigung der persönlichen und/oder familiären Verpflichtungen. So ermöglichen technologische Tools die Verbindung von technischem und sozialem Fortschritt.

Alle diese den Arbeitnehmern/innen angebotenen Initiativen ermöglichen die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten und die Überwachung einer angemessenen Arbeitsbelastung für alle.

Sie können Experimentierphasen, insbesondere in Produktionsbereichen beinhalten, in denen es mehr organisatorische Zwänge gibt.

Sie sind Gegenstand lokaler Konzertationen und Vereinbarungen mit den repräsentativen Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmersvertretern/-innen.

4.1 LOCKERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Der Renault-Konzern achtet darauf, seinen Arbeitnehmern/innen geeignete Arbeitszeiten anzubieten, die ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen.

Die Arbeitnehmer/innen, die dies wünschen, können einvernehmlich mit ihrem Vorgesetzten und unter Einhaltung der lokalen Gesetzgebung hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung zu verschiedenen Uhrzeiten an ihrem Arbeitsplatz erscheinen oder diesen verlassen und, in den Produktionsbereichen, einem einzigen Team zugewiesen werden.

Dabei genießen Eltern kleiner Kinder oder Personen mit betreuungsbedürftigen Familienangehörigen eine besondere Aufmerksamkeit.

4.2 ZEITEN DES AUSTAUSCHS ZWISCHEN ARBEITNEHMERN/INNEN OPTIMIEREN

Die Meetings, seien es Teammeetings oder Arbeitsmeetings, sind unerlässlich, um den Ideenaustausch zu fördern und Synergien zwischen den Teammitgliedern und multifunktionalen und multikulturellen Teams zu schaffen.

Damit jeder an ihnen teilnehmen kann, achten die Manager daher auf deren Planung und Organisation innerhalb eines Arbeitstages, insbesondere wenn es sich um Meetings zwischen verschiedenen Standorten oder Ländern handelt.

Wenn die physische Anwesenheit bei diesen Meetings nicht erforderlich oder durch die geografische Entfernung unmöglich ist, stellt der Renault-Konzern Mittel in Form von Videokonferenzen und/oder digitalen Plattformen bereit, damit sich alle Mitarbeiter zu Wort melden und ihren Beitrag leisten können.

4.3 DIVERSIFIZIERUNG DER ARBEITSORTE

Maßnahmen zum Nomadentum ermöglichen es den Arbeitnehmern/innen entsprechend ihrer Tätigkeit teilweise und/oder zeitweise von zu Hause aus, von einem anderen Standort des Renault-Konzerns oder von anderen Orten, unter Beachtung der Vorgaben zur Vertraulichkeit und zu Firmengeheimnissen, zu arbeiten.

In allen Standortländern wird eine Charta für die Nutzung von IT-Ressourcen und digitalen Tools ausgegeben.

Diese Maßnahmen zum Nomadentum können auf unterschiedliche Weise organisiert werden: regelmäßiges Homeoffice, im Vorfeld vereinbart, an bestimmten Tagen, an unterschiedlichen Tagen, wochen- oder monatsweise oder gelegentliches Homeoffice.

Das Unternehmen regelt unter speziellen Umständen auch die Umsetzung entsprechender Maßnahmen, um die Weiterführung der Tätigkeit und den Schutz der Mitarbeiter sicherzustellen.

Diese Maßnahmen zum Nomadentum können Gegenstand einer Konzertation und von Vereinbarungen auf lokaler Ebene mit den repräsentativen Gewerkschaften und/oder den Arbeitnehmersvertretern/innen sein.

4.4 NOMADENTUM UND TEAMGEIST

Die Manager achten bei der lokalen Organisation von Remote-Arbeit darauf, dass die Teamarbeit erhalten bleibt, insbesondere durch vorherige genaue Ankündigung von Zeiten, an denen eine physische Präsenz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz erforderlich ist (beispielsweise bei Teammeetings).

In einem internationalen Umfeld, in dem über alle Zeitzonen hinweg gearbeitet wird, erlaubt der Renault-Konzern seinen Arbeitnehmern/-innen die Wahlmöglichkeit, ob sie sich außerhalb ihrer gewöhnlichen Arbeitszeiten und während ihrer Urlaubszeiten einloggen oder nicht, ihre Anmeldungen müssen auf eine Nutzung während der Zeitfenster, die für die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgabe anwendbar sind, beschränkt bleiben. In diesen Zeiten sind sie nicht verpflichtet, auf E-Mails oder Anrufe zu reagieren und sollten darauf achten, E-Mails und Anrufe von sich aus nur in dringenden Ausnahmefällen zu tätigen und diese insbesondere auf Situationen zu beschränken, die eine Auswirkung auf die Sicherheit der Arbeitnehmer/innen und/oder der Kunden haben.

Manager und Mitarbeiter achten darauf, mit gutem Beispiel voranzugehen: sie bleiben wachsam und melden, wenn die Arbeitszeiten offensichtlich überschritten und/oder die Ruhezeiten nicht eingehalten werden.

Diese Regeln zur Nutzung der Kommunikationsmittel können Gegenstand einer lokalen Konzertation und von Vereinbarungen mit den repräsentativen Gewerkschaften und/oder den Arbeitnehmersvertretern sein.

4.5 ERLEICHTERUNG DES ALLTAGS

Der Renault-Konzern befürwortet die Entwicklung von Initiativen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Diese Maßnahmen können auch Gegenstand einer

Konzertation und von lokalen Vereinbarungen mit den repräsentativen Gewerkschaften und/oder den Arbeitnehmervertretern/innen sein.

Diese Konzertation ermöglicht es vor allem, die Prioritäten von Initiativen unter Beachtung der Erwartungen der Arbeitnehmer/innen und der lokalen Gesetze zu definieren (Transport, Kinderbetreuung, Stillräume, medizinische Fernkonsultation, Sportbereich, Entspannungsräume, Dienstleistungen nach dem Vorbild von Unternehmens-Concierge-Diensten).

Schließlich achtet der Renault-Konzern besonders auf die Auswirkungen der beruflichen Mobilität auf das Familienleben. Im Fall einer deutlichen Entfernung vom Wohnort, wird dem Ehepartner, Arbeitnehmer/in des Konzerns, eine Stelle am selben Betriebsstandort angeboten.

5. DIE ANPASSUNG DER ARBEITSRAHMENBEDINGUNGEN

Die Arbeitswelt verändert sich, die Arbeitsplätze entwickeln sich weiter, um diese Veränderungen besser zu begleiten und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen zu reagieren. Ungeachtet des Ausmaßes in dem die Technologie bedeutende Fortschritte erlaubt oder erlauben wird, das nachhaltige Wachstum des Konzerns wird weiterhin von den Talenten seiner Mitarbeiter und deren Fähigkeit, eine kollektive und verknüpfte Intelligenz zu erschaffen, abhängen. Deshalb steht die Anpassung der Arbeitsplatzgestaltung im Mittelpunkt der Weiterentwicklung der Arbeitspraktiken.

5.1 EIN KOLLABORATIVES ÖKOSYSTEM IM ZENTRUM DER NEUEN ARBEITSBEREICHE

Die neuen Arbeitsbereiche sind das Abbild der spezifischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen und ihrer jeweiligen Tätigkeiten. Sie berücksichtigen insbesondere die Bedürfnisse behinderter Mitarbeiter. Der Renault-Konzern achtet daher darauf, dass bei der Gestaltung neuer oder der Neugestaltung älterer Standorte die entsprechenden Experten, die Mitarbeiter und Arbeitnehmervertreter/innen bei den Überlegungen im Vorfeld einbezogen werden.

Die neuen Arbeitsumgebungen erleichtern sowohl die gemeinschaftliche als auch die Einzelarbeit, des Weiteren wurden Konzentrations- und Entspannungsbereiche eingerichtet.

Die Einhaltung der Standortstandards ermöglicht es allen Arbeitnehmern/innen, sich mit der Unternehmenskultur zu identifizieren.

Besonderes Augenmerk liegt auf der Ergonomie, den Farben, der Lichtversorgung, der Akustik, der Belüftung und Temperaturregelung, insbesondere in Produktionsbereichen.

5.2 GESUNDE ERNÄHRUNG

Der Renault-Konzern berücksichtigt das Interesse seiner Mitarbeiter/innen hinsichtlich deren Ernährung und achtet darauf, alternative Ernährungsmöglichkeiten an den Standorten zur Verfügung zu stellen, wie zum Beispiel Essensbereiche, Cafeterien, Aufenthaltsräume, insbesondere an Produktionsstandorten und/oder Essens-/Getränkeautomaten oder Mitnahmeangebote.

Diese Verpflegungsmöglichkeiten werden unter Beachtung der Mitarbeitererwartungen und der lokalen Vorgaben festgelegt. Sie können auch Lieferoptionen durch spezialisierte Anbieter beinhalten, die mit der Leitung der Standorte abgestimmt werden.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Qualität des Nahrungsangebotes (Früchte und Gemüse, lokale Produkte, lokale Spezialitäten) und auf der Vielfalt und der kontinuierlichen Erneuerung des Speisenangebots, wobei vor allem Bio- oder antiallergische Lebensmittel angeboten werden.

Die repräsentativen Gewerkschaften und/oder die Arbeitnehmervertreter /innen können auf lokaler Ebene in die Erstellung von Gesundheits-Ernährungs-Plänen eingebunden werden.

Die Arbeitnehmer/innen haben auch außerhalb der Essenszeiten Zugang zu den Gastronomiebereichen, je nach Öffnungszeiten und Anwesenheit des Teams, wodurch sich die Möglichkeit bietet, in entspannter Atmosphäre zu arbeiten und sich auszutauschen.

5.3 DIGITALE TECHNOLOGIE IM DIENST DES MENSCHEN

Die zunehmende Verbreitung der digitalen Technologie führt zu einem grundlegenden Wandel der.

In diesem Zusammenhang ist die Art und Weise, wie Arbeitnehmer/innen sich die neuen digitalen Arbeitsumgebungen aneignen, ausschlaggebend. Auch wenn die künstliche Intelligenz einen immer größeren Raum in unseren Prozessen einnimmt, ist es klar, dass der Mensch die Kontrolle behalten muss. Diese menschliche Seite in einer sich immer weiter digitalisierenden Welt zu bewahren, zählt zu unseren Herausforderungen.

Der Renault-Konzern stellt seinen Arbeitnehmern/-innen unterschiedliche digitale Tools zur Verfügung, die es ihnen jeden Tag ermöglichen, sich von räumlichen Einschränkungen zu befreien und überall und auf allen digitalen Geräten, auch auf ihren eigenen, auf das Unternehmenssystem zuzugreifen, das sie benötigen. Die Arbeitnehmer/innen verfügen je nach Tätigkeit über einen Laptop oder ein Tablet und alle Außendienstmitarbeiter haben ein Smartphone.

Im Produktionsbereich gestalten die intelligente Automatisierung, die Verknüpfung von Programmen, Daten und Betriebsmitteln nach und nach die Fabrik der Zukunft. Diese neue digitale Landschaft ermöglicht vor allem den einfachen Zugriff auf Informationen in Echtzeit, wodurch die Entscheidungsfindung erleichtert wird. Sie ermöglicht den Arbeitnehmern/innen außerdem jederzeit auf soziale Informationen, die sie betreffen, zuzugreifen, auch von ihrem Smartphone aus, wenn sie dies möchten.

6 BEDINGUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG UND DIE ÜBERWACHUNG DER VEREINBARUNG

Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich unter Beachtung ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten, das Globale Rahmenabkommen „*Gemeinsam die Arbeitswelt von morgen gestalten*“ zu unterstützen und zu seiner Umsetzung unter besten betrieblichen Bedingungen beizutragen.

6.1 FÖRDERUNG DER UMSETZUNG DER VEREINBARUNG

Die vorliegende Vereinbarung wird in die Landessprachen der jeweiligen Standorte des Konzerns übersetzt und die Mitarbeiter/innen werden davon in Kenntnis gesetzt. Sie wird im Intranet des Konzerns zur Verfügung gestellt.

Meetings zur Information und zum Austausch über dessen Umsetzung, an denen die lokalen Mitglieder des weltweiten Konzernausschusses teilnehmen können, werden in den Ländern mit dem Personalvorstand des Renault-Konzerns organisiert, der für die angemessene Umsetzung dieser Vereinbarung in seinem Land und an den entsprechenden Standorten verantwortlich ist.

6.2 BEITRAG ZUR UMSETZUNG AUF LOKALER EBENE

Auf lokaler Ebene ermöglicht der Dialog zwischen den Vertretern der Geschäftsleitung, den Mitgliedern des weltweiten Betriebsrates, den repräsentativen Gewerkschaften und/oder den Arbeitnehmervertretern/innen den Austausch über Prioritäten der Maßnahmen und deren Umsetzungsbedingungen.

Insbesondere durch diesen Dialog können Rahmenbedingungen geschaffen werden, um spezielle lokale Vereinbarungen zu verhandeln.

Zu den beiden Globalen Rahmenabkommen werden auf lokaler Ebene Überwachungsversammlungen unter Beteiligung der lokalen Experten, der Mitglieder des Konzernausschusses, der repräsentativen Gewerkschaften und/oder der Arbeitnehmervertreter/innen organisiert.

Es werden spezielle Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung zu den verschiedenen in dieser Vereinbarung behandelten Themen organisiert.

Bei Bedarf werden Testphasen organisiert.

6.3 KONTROLLE DER UMSETZUNG AUF GLOBALER EBENE

Diskussionsworkshops, die die Aneignung der in dieser Vereinbarung behandelten Themen erleichtern, können während der Plenarsitzung nach der Unterschrift der besagten Vereinbarung organisiert werden.

In den kommenden Monaten erfolgen die Unterschrift der vorliegenden Vereinbarung und die Definition von KPIs, unter Einbeziehung und/oder Ergänzung der KPIs der Umsetzung des Globalen Rahmenabkommens von 2013, durch die unterzeichnenden Parteien. Besondere Aufmerksamkeit wird den Artikeln gewidmet, die auf die Arbeitnehmer/innen externer Firmen anwendbar sein können, die an einem Standort des Konzerns arbeiten.

Eine Überwachungsversammlung, die die Kontrolle der Umsetzung des Globalen Rahmenabkommens von 2013 beinhaltet, wird jedes Jahr anlässlich der Plenarsitzung mit Mitgliedern des Konzernbetriebsrates und dem Vertreter von IndustriALL Global Union organisiert.

Der Fokus liegt dabei auf dem Austausch zu den besten Praktiken, um die Umsetzung lokaler Initiativen auf breiter Ebene zu fördern.

Schließlich wird der jährliche Geschäftsplan des engeren Konzernausschusses Standortbesuche einbeziehen, die vollständig der Umsetzung dieser Vereinbarung gewidmet sind. Den Umständen entsprechend können alle Mitglieder oder ein Teil des engeren Konzernausschusses sowie bestimmte ordentliche Mitglieder des weltweiten Konzernbetriebsrates daran teilnehmen.

6.4 DIE DYNAMIK DES FORTSCHRITTS ERHALTEN

Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, sich gegenseitig schnellstmöglich darüber zu informieren, wenn eine Abweichung hinsichtlich der Interpretation oder eine Nichteinhaltung der Vereinbarung auftritt, sodass gemeinsam eine effiziente und konstruktive Lösung im Sinne aller Parteien und in einem angemessenen Zeitraum gefunden werden kann.

Die lokalen Probleme, über welche die unterzeichnenden Parteien informiert werden, werden zunächst im Rahmen des lokalen sozialen Dialogs untersucht. Der Renault-Konzern verpflichtet sich, günstige Bedingungen für einen solchen Dialog zu schaffen. Falls nötig, erfolgt die Suche nach einer Lösung auf Ebene des Landes, der Region und schließlich des Renault-Konzerns.

Diese Gespräche werden gemäß dem *Memorandum*, das im Januar 2018 zur Lösung von potentiellen Schwierigkeiten vereinbart wurde, und vor jeglicher externer Kommunikation der einen oder anderen unterzeichnenden Partei und der vom Streitfall betroffenen Parteien geführt.

7. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Die vorliegende Vereinbarung unterliegt dem französischen Recht. Im Falle von Unterschieden zwischen den verschiedenen Sprachversionen ist die französische Version maßgebend.

Sie tritt am Tag ihrer Unterzeichnung für unbestimmte Zeit in Kraft und gilt für die Arbeitnehmer/innen der Gesellschaften des Renault-Konzerns, d. h. für jede Gesellschaft, deren Kapital zu mehr als der Hälfte direkt und indirekt von Renault S.A.S. gehalten wird.

Sie stellt eine bindende konventionelle Grundlage für die in Zukunft abzuschließenden lokalen Vereinbarungen dar, d. h. die zukünftigen lokalen Vereinbarungen müssen im Einklang mit dieser Vereinbarung stehen und die hierin festgelegten Grundsätze und Verpflichtungen achten.

Falls eine neue Gesellschaft dem Kreis der oben definierten Gesellschaften beitrifft, überprüfen die unterzeichnenden Parteien gemeinsam den Aktionsplan, der für die ordnungsgemäße Durchführung dieser Vereinbarung zu erstellen ist.

Wenn eine Gesellschaft die vorstehend definierten Kriterien nicht mehr erfüllt, tritt die Vereinbarung am Ende des laufenden Rechnungsjahres außer Kraft.

Erstellt in Boulogne-Billancourt am Dienstag, 9. Juli 2019.

Für den Renault-Konzern,

Herr Thierry Bolloré, Vorstandsvorsitzender des Renault-Konzerns

Für IndustriALL Global Union,

Herr Valter Sanches, Generalsekretär

Für die französischen Gewerkschaftsverbände

Für die Fédération FO de la Métallurgie, Herr Didier AMBROISE,

Für die Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, Herr Patrick Gaglio,

Für die Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie - CFDT, Herr Jean-Michel Tisseyre,

Für die Fédération des Travailleurs de la Métallurgie - CGT, Herr Frédéric Touboul

Für die weiteren Gewerkschaftsverbände oder die im Konzernausschuss repräsentierten Gewerkschaften

Für die Confederación Sindical de Comisiones Obreras CC OO, ordentliches Mitglied des Renault-Konzernbetriebsrates, Herr Esteban

CHAMORRO-ROJO

Für die Centrale Nationale des Employés - CNE, Herr Gaëtan de Hemptinne

Für die Fédération AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, Frau Heike Kümpel

Für den Gewerkschaftsverband IndustriALL BNS, Herr Nicolae Pavelescu

Für die Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, Herr Slavko Pungersic

Für die Fédération de l'Industrie, de la construction et de l'agroalimentaire de l'Union Générale des Travailleurs (UGT FICA), Herr Javier Vazquez-Garcia

Für den Renault-Konzernbetriebsrat,

Herr Eric Vidal, Vorsitzender Gewerkschaftssekretär des Konzernbetriebsrats des Renault-Konzerns