

GEMEINSAM DIE ARBEITSWELT IM RENAULT-KONZERN GESTALTEN

Nachtrag zum Globalen Rahmenabkommen zur Entwicklung der Arbeitswelt

vom 9. Juli 2019

*zur Festlegung der Bedingungen für Remote-Arbeit als Regelarbeitsplatz der
Arbeitnehmer/innen des Renault-Konzerns*

Am 9. Juli 2019 unterzeichneten der Renault-Konzern, IndustriALL Global Union, die französischen Gewerkschaftsverbände und die anderen im Renault-Konzernausschuss vertretenen Gewerkschaftsverbände oder Gewerkschaften ein neues Globales Rahmenabkommen „Gemeinsam die Arbeitswelt im Renault-Konzern gestalten“.

Dieses Abkommen, an dem die Mitglieder des Renault-Konzernausschusses mitgewirkt haben, legt die bereits begonnene Entwicklung der Arbeitswelt im Renault-Konzern anhand von fünf Leitthemen dar:

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

Sechs Monate nach Unterzeichnung dieses Abkommens beeinträchtigt die Covid-19-Krise seit Anfang 2020 die Arbeitswelt im Allgemeinen und den Renault-Konzern im Besonderen durch einen Lockdown und die Notwendigkeit einer schnellen Anpassung der Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiter als erste Gegenmaßnahmen. Diese Anpassung wurde entscheidend durch die unterschiedlichen Anforderungen der Berufe und die jeweilige lokale Gesetzgebung beeinflusst und reicht von der verbreiteten Nutzung von Remote-Arbeit für die Funktionen, bei denen dies möglich ist, bis hin zur Kurzarbeit für die Funktionen, die ihre Tätigkeiten weder vor Ort noch als Remote-Arbeit ausüben bzw. fortsetzen können.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Gesundheitskrise und dem vom Renault-Konzern und seinen Arbeitnehmern/innen zum Ausdruck gebrachten Interessen an Remote-Arbeit wollten die Unterzeichner des Abkommens vom 9. Juli 2019 mit diesem Nachtrag die Prinzipien und Werte, die bereits im Abkommen vom 9. Juli 2019 genannt wurden, bekräftigen und die Bedingungen für eine vermehrte Nutzung von Remote-Arbeit im Renault-Konzern festlegen:

1. Die Bedingungen für ihren Erfolg schaffen
2. Gemeinsame Gestaltung der Remote-Arbeit im Team
3. Organisation der neuen Arbeitsweisen
4. Gewährleistung der beruflichen Gleichstellung
5. Den lokalen sozialen Dialog als wesentliches Instrument etablieren

1. DIE BEDINGUNGEN FÜR IHREN ERFOLG SCHAFFEN

Die Arbeitswelt sieht sich heute einer neuen Herausforderung gegenüber: den Übergang von der vollständigen Präsenzarbeit in ein neues Zeitalter mit einer Mischform von Präsenz- und Remote-Arbeit erfolgreich gestalten.

In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Vertreter der Geschäftsleitung und die repräsentativen Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmervertreter/innen die Bedingungen für die Umsetzung dieses Übergangs lokal festlegen können.

1.1. MÖGLICHT VIELEN ARBEITNEHMERN/INNEN DEN ZUGANG ZUR REMOTE-ARBEIT ERMÖGLICHEN

Alle Tätigkeiten der Arbeitnehmer/innen des Renault-Konzerns, die Zugang zu IT- und Kommunikationstechnologien haben, können aus der Ferne („remote“) ausgeführt werden, unabhängig davon, welchem Beruf sie zugeordnet sind.

Wenn sich herausstellt, dass Tätigkeiten nicht aus der Ferne ausgeführt werden können, werden diese auf der Grundlage von objektiven Kriterien identifiziert.

Die Liste der nicht aus der Ferne ausführbaren Tätigkeiten wird falls erforderlich jährlich aktualisiert, und die Arbeitnehmer/innen der betroffenen Standorte werden entsprechend informiert.

Die lokalen Beschäftigungsbedingungen werden gemäß der lokalen Gesetzgebung definiert.

1.2. FREIWILLIGE ENTSCHEIDUNG FÜR DIE REMOTE-ARBEIT

Die Manager müssen mit allen Mitgliedern ihrer Teams über ihre vorhandene oder fehlende Bereitschaft zur Remote-Arbeit sprechen, wobei die Entscheidung für die Remote-Arbeit ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgen kann.

1.3. AUSWAHL DES ORTES, AN DEM DIE REMOTE-ARBEIT AUSGEFÜHRT WIRD

Die Remote-Arbeit kann gleichermaßen vom Wohnsitz des Arbeitnehmers aus als auch von jedem anderen von ihm ausgewählten Ort, der auch Coworking-Spaces außerhalb des Unternehmens einschließt und sich vorzugsweise in dem Land befinden sollte, in dem sich der Standort befindet, dem er zugewiesen ist, ausgeführt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Vorgaben zur Vertraulichkeit und zu Firmengeheimnissen eingehalten werden.

Arbeitnehmer/innen, die von einem anderen Land aus remote arbeiten möchten, können dies nach Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten tun, wobei die entsprechenden Bedingungen und die Dauer zuvor festgelegt werden. Bei einer Dauer von mehr als einem Monat müssen die Personalabteilungen informiert werden, damit diese die Durchführbarkeit dieses Systems insbesondere hinsichtlich der Steuerregelung und der Sozialversicherung prüfen.

Die Bedingungen für Grenzgänger bleiben unverändert: sie können ebenfalls remote arbeiten, ohne dass ihre bereits vereinbarten Beschäftigungsbedingungen geändert werden müssen.

Die Arbeitnehmer/innen vergewissern sich vorab, dass sie über die bestmöglichen Bedingungen für die Remote-Arbeit verfügen und insbesondere, dass sie dort, wo sie arbeiten möchten, über einen guten Netzempfang bzw. eine gute Internetverbindung verfügen. Die Arbeitnehmer/innen können jedoch nicht für eventuelle Unterbrechungen des Empfangs bzw. der Verbindung verantwortlich gemacht werden.

1.4. ANGEMESSENE AUSSTATTUNG

Der Renault-Konzern achtet darauf, dass alle Arbeitnehmer/innen, die sich für die Remote-Arbeit entscheiden, über die Arbeitsmittel verfügen, die sie benötigen, um ihre Aufgaben mit der gleichen Qualität wie an ihrem Präsenz-Arbeitsplatz erledigen zu können.

Im Rahmen der lokalen Anforderungen und gesetzlichen Vorschriften werden die Mitglieder der Geschäftsleitung und die Arbeitnehmervertreter/innen die Zahlung eines Zuschusses vereinbaren, damit sich die Arbeitnehmer/innen neu ausstatten und/oder sie die vorhandene Ausstattung ergänzen können und/oder zusätzliche Kosten decken können.

Es wird ebenfalls besonders darauf geachtet, dass die Arbeitnehmer/innen ihre Aufgaben ohne technischen Stress (Fernkommunikation, Online-Zugang zu Dokumenten und Geschäftsanwendungen) erfüllen können.

Die Arbeitnehmer/innen werden regelmäßig über Schulungsmaßnahmen informiert, durch die sie die richtige Anwendung bzw. den besseren Umgang mit den verschiedenen verfügbaren Tools lernen können.

1.5. MÖGLICHE ANPASSUNG DER EIGENEN ARBEITSZEITEN

Die remote arbeitenden Arbeitnehmer/innen können im Einzelfall, wie bereits im Globalen Rahmenabkommen von 2019 vorgesehen, im Einvernehmen mit ihrem Vorgesetzten andere Arbeitszeiten in Anspruch nehmen, wenn sie hierdurch nicht den Arbeitsalltag des Teams stören (Arbeitsbereich, der gemeinsam mit anderen Familienmitgliedern genutzt wird, Unterstützung der Kinder und/oder von älteren und/oder gebrechlichen Familienmitgliedern).

Diese Arbeitszeiten werden den anderen Teammitgliedern mitgeteilt, damit insbesondere die Verfügbarkeit jedes einzelnen Mitglieds beachtet wird.

1.6. VEREINBARUNG VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

Bei remote arbeitenden Arbeitnehmern/innen kann die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen, insbesondere wenn sie von Zuhause aus arbeiten.

Die den Arbeitnehmern/innen angebotenen Initiativen für Remote-Arbeit ermöglichen die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten und die Überwachung einer angemessenen Arbeitsbelastung für alle.

Die Manager, die Teammitglieder und alle Arbeitnehmer/innen im Allgemeinen sind gemeinsam für die Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten verantwortlich.

Manager und Arbeitnehmer/innen haben die Möglichkeit, zusätzliche Schulungen zu besuchen, um etwaige Anzeichen einer Hyperkonnektivität erkennen zu können.

Die Arbeitnehmer/innen werden gebeten, ihren Managern ihre Sorgen und Bedenken mitzuteilen, wenn sie sich isoliert oder überlastet fühlen oder falls Ihre Gesundheit und/oder ihr psychologisches Gleichgewicht gefährdet ist. Gemäß den lokalen gesetzlichen Bestimmungen teilen die Arbeitnehmer/innen ihren Vorgesetzten die Arbeitsstunden mit, die sie über ihre normale Arbeitszeit hinaus leisten würden.

Die Gesundheitsdienste werden in Zusammenarbeit mit den Managern die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer/innen weiterhin gewährleisten, insbesondere durch Informationskampagnen und Kampagnen zur Verhütung von Berufsrisiken und indem bei den Gesprächen mit den Gesundheitsdiensten speziell auf den Arbeitsalltag von remote arbeitenden Arbeitnehmer/innen eingegangen wird.

Schließlich bekräftigen der Renault-Konzern und die unterzeichnenden Parteien ihre Verpflichtung vom 9. Juli 2019 in Bezug auf das An- und Abmelden im firmeneigenen System: sie bekräftigen insbesondere das Recht, dass alle Arbeitnehmer/innen wählen können, ob sie sich außerhalb ihrer gewöhnlichen Arbeitszeiten und während ihrer Urlaubszeiten einloggen oder nicht, wobei ihre Anmeldungen auf eine Nutzung während der Zeitfenster, die für die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgabe anwendbar sind, beschränkt bleiben müssen. 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.

1.7. OPTIMALE VORBEREITUNG AUF DIE REMOTE-ARBEIT

Der Renault-Konzern achtet darauf, dass alle Arbeitnehmer/innen ihre Remote-Arbeit unter den bestmöglichen Bedingungen ausüben können. Zu diesem Zweck unterstützt er sie insbesondere dabei, sich an die Veränderungen, die sowohl die Selbstorganisation als auch die kollektive Organisation betreffen und aus dieser neuen Arbeitsweise resultieren, anzupassen:

- Bereitstellung eines oder mehrerer Leitfäden für bewährte Verfahrensweisen (zum Beispiel seinen physischen Platz anpassen, auf eine gute Körperhaltung achten, seine Arbeits- und Pausenzeiten ebenso wie seine körperliche Bewegung organisieren, sich gesund ernähren usw.) in Abstimmung mit den medizinischen Diensten und den HSE-Abteilungen.
- Für Manager Organisation von speziellen Schulungen: zum Beispiel Führen auf Basis von Vertrauen, Prioritäten festlegen, delegieren, Verantwortung übertragen, Autonomie gewähren, Ziele aus der Ferne verfolgen, Stresssituationen und ihre Folgen erkennen usw. Manager-Workshops können ebenfalls zum Austausch von Managementpraktiken organisiert werden.
- Für Arbeitnehmer/innen Organisation von zielgerichteten Schulungen: zum Beispiel das eigene Zeitmanagement anpassen, auf das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben achten, seinen Arbeitsplatz organisieren, die richtigen Tools beherrschen, sich körperlich fit halten usw.

- Arbeitnehmern/innen, die selbst nicht remote arbeiten, aber weiterhin mit Personen zusammenarbeiten müssen, die dies tun, wird der Zugang zur Schulung über die Verwendung von digitalen und kollaborativen Tools erleichtert.

Experimentierphasen können definiert werden, die ebenfalls Phasen einschließen, in denen eine Zwischenbilanz von den Vertretern der Geschäftsleitung und den repräsentativen Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmervertretern/innen gezogen wird.

Diese Zwischenbilanzen können sich insbesondere auf Ad-hoc-Umfragen bei den Arbeitnehmern/innen stützen, um deren Bedürfnisse und Probleme besser zu identifizieren.

Außerdem achtet der Renault-Konzern darauf, dass alle Arbeitnehmer/innen problemlos auf Hilfsmittel zugreifen können, die sie bei der Remote-Arbeit unterstützen, und die Ansprechpartner und/oder Abteilungen kennen, an die sie sich bei Schwierigkeiten technischer oder anderer Art wenden können.

1.8. DIE ARBEIT MIT LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMERN ERLEICHTERN

Die Einkaufsabteilung des Renault-Konzerns wird die Lieferanten und Subunternehmer des Konzerns über die spezielle, für sie bereitgestellte Website über den Inhalt dieses Nachtrags informieren.

Teams, die in direktem Kontakt mit Lieferanten und Subunternehmern stehen, werden diesen das neue Arbeitsmodell darlegen und mit ihnen besprechen, wie sich diese neuen Rahmenbedingungen am besten mit den laufenden Aufträgen und Dienstleistungen vereinbaren lassen.

2. GEMEINSAME GESTALTUNG DER REMOTE-ARBEIT IM TEAM

Bei remote arbeitenden Teams besteht eine der größten Herausforderungen darin, die Verbindung und den Zusammenhalt zwischen den Teammitgliedern einerseits und die Zusammenarbeit mit den anderen Teams andererseits aufrechterhalten zu können.

Die Festlegung des Rahmens und der Art der Beziehungen zwischen den Akteuren des Unternehmens ist heute mehr denn je ein Schlüssel zum Erfolg, um auf Basis von Vertrauen zu führen und Leistung, Remote-Arbeit, berufliche Entfaltung und Lebensqualität am Arbeitsplatz miteinander zu vereinbaren.

In diesem Zusammenhang kommt den Managern eine wichtigere Rolle denn je zu: sie achten insbesondere darauf, mit den Mitgliedern ihrer Teams die Anpassung der Arbeit innerhalb des Teams zu besprechen und zu definieren, und hier im Besonderen auf:

- die Zuweisung der Aufgaben an den Einzelnen und an das Team als solches durch die Festlegung von Verantwortlichkeiten und der zugehörigen Autonomie.
- die Organisation der individuellen und kollektiven Arbeitspläne bzw. -zeiten.
Um eine soziale Isolation zu vermeiden, wird den Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, wann immer möglich und/oder als notwendig erachtet, zu zweit oder im Team zu arbeiten.

- die regelmäßige Organisation von Teambesprechungen innerhalb des Arbeitszeitplans für Präsenz- und/oder Remote-Arbeit.
- die regelmäßige Durchführung von Einzelgesprächen mit allen Teammitgliedern vor Ort oder als Videokonferenz, um über die Erreichung der Ziele, die aufgetretenen Schwierigkeiten und die notwendigen Anpassungen der Arbeitsorganisation zu sprechen.
- die Regelungen zur Weitergabe von Informationen innerhalb des Teams.
- die notwendigen Maßnahmen zur Schulung und/oder persönlichen Betreuung zur besseren Beherrschung der Tools, die die Zusammenarbeit und Kommunikation bei der Remote-Arbeit vereinfachen.
- die Aufrechterhaltung sozialer Bindungen, indem insbesondere darauf geachtet wird, dass es weiterhin Kontakte vor Ort oder als „Remote-Meetings“ geben wird.

3. ORGANISATION DER NEUEN ARBEITSWEISEN

Die unterzeichnenden Parteien stellen fest, dass die allgemeine Einführung von Remote-Arbeit innerhalb der Renault-Gruppe erhebliche Auswirkungen auf die Organisation des Arbeitslebens ihrer Arbeitnehmer/innen haben wird.

In dem Bestreben, ein besseres Zeitmanagement zu ermöglichen, sei es auf beruflicher oder privater Ebene, und die Rahmenbedingungen für ein strukturiertes Arbeiten als Voraussetzung für ein Gleichgewicht zwischen Beruf- und Privatleben der Arbeitnehmer/innen aufrechtzuerhalten, vereinbaren sie:

- einen Mindestanteil für Remote-Arbeit, der auf zwei Tage pro Woche veranschlagt wird und den Grenzwert markiert, ab dem eine optimale Planung der Teamorganisation und die verstärkte Reduzierung der Tertiärkosten möglich sind.
- einen Mindestanteil für Präsenzarbeit, der auf ungefähr 20 % der monatlichen Arbeitszeit veranschlagt wird und den Grenzwert markiert, ab dem die Verbindungen sowohl zu den anderen Teammitgliedern als auch zum Unternehmen aufrechterhalten werden können.

4. GEWÄHRLEISTUNG DER BERUFLICHEN GLEICHSTELLUNG

Vor dem Hintergrund der allgemeinen Einführung der Remote-Arbeit und ihrem Status als neue Arbeitsnorm wollten die unterzeichneten Parteien die Rahmenbedingungen festlegen, unter denen diese neue Arbeitsweise auch eine organisatorische Option sein muss.

4.1. REVERSIBILITÄT

Da nicht alle Arbeitnehmer/innen über optimale Bedingungen für die Remote-Arbeit verfügen, erfolgt die Entscheidung für die Remote-Arbeit auf freiwilliger Basis.

Arbeitnehmer/innen, die bei der Remote-Arbeit nach einer Experimentierphase mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben, können wieder zurück zur Präsenzarbeit wechseln.

In Abhängigkeit vom Arbeitszeitplan des Teams können sich die Manager und Teammitglieder ebenfalls auf eine Anpassung der Präsenz- und Remote-Arbeitszeiten für einen bestimmten Zeitraum verständigen.

Die Vertreter der Geschäftsleitung und die repräsentativen Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmersvertreter/innen legen bei Bedarf auf lokaler Ebene sowohl die Mindestzeiten für die Remote-Arbeit und die Experimentierphase als auch die Frist fest, die vor dem Wechsel hin zum bzw. zurück vom Remote-Arbeitssystem einzuhalten ist.

Im Falle von außergewöhnlichen Umständen können die Arbeitnehmer/innen jedoch nicht verpflichtet werden, an ihren Standort zurückzukehren, um ihre normalen Tätigkeiten auszuüben.

4.2. ARBEITNEHMER/INNEN AUS PRODUKTIONSBEREICHEN

Arbeitnehmer/innen aus Produktionsbereichen, die Remote-Arbeit nutzen können, tun dies unter den gleichen Bedingungen wie die anderen Arbeitnehmer/innen ihres Standorts.

Angesichts der sich beschleunigenden digitalen Transformation in den Produktionsbereichen wird die Liste der Industrierufe, die vollständig und/oder teilweise in Remote-Arbeit ausgeübt werden können, in einem jährlichen Intervall aktualisiert und den Arbeitnehmern der betreffenden Standorte zur Kenntnis gebracht.

Arbeitnehmer/innen in Industriebereichen, bei denen eine Remote-Arbeit nicht möglich ist, können in dem durch das Abkommen von Juli 2019 festgelegten Rahmen von einer Anpassung ihrer Arbeitszeit profitieren, insbesondere, wenn sie ein und demselben Team zugewiesen werden und sie dies aus persönlichen Gründen beantragen (Unterstützung der Familie, Unterstützung von anderen Personen usw.).

Kaizen-Arbeitsgruppen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort, Neugestaltung der Teamorganisation und Verringerung der körperlichen Belastung von bestimmten Arbeitsplätzen werden bevorzugt.

4.3. BESONDERES AUGENMERK GILT DEN NEUEN MITARBEITERN

Die Art und Weise, wie ein neuer Mitarbeiter in seinem Team unterstützt wird, ist wichtiger denn je, wenn alle Mitglieder desselben Teams hauptsächlich remote arbeiten.

Bei der Erstellung des Integrationsprogramms stellen die Manager sicher, dass das neue Mitglied des Teams seinen Kollegen vorgestellt wird, um einen ersten persönlichen Kontakt und/oder einen Kontakt aus der Ferne herzustellen. Ferner achten sie darauf, dass soweit möglich die Gelegenheit besteht, jedes Teammitglied persönlich kennenzulernen, damit sich der neue Mitarbeiter schnellstmöglich als Mitglied des Teams fühlt.

4.4. GLEICHE AUSSTATTUNG FÜR ALLE

Der Renault-Konzern achtet darauf, alle Arbeitnehmer/innen hinsichtlich der technischen Ausrüstung gleich zu behandeln. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Remote-Arbeit als Folge von besonderen Ereignissen obligatorisch wird.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Ergonomie der Arbeitsplätze, die weiterhin gewährleistet werden soll. Für die Remote- und Präsenzarbeit müssen geeignete ergonomische Rahmenbedingungen gegeben sein, wobei dies im Besonderen für die Arbeitnehmer/innen mit einer Behinderung gilt.

4.5. BERUFLICHE ENTWICKLUNG

Unabhängig davon, ob sie remote oder vor Ort im Unternehmen arbeiten, besitzen alle Arbeitnehmer/innen die gleichen individuellen Rechte, insbesondere, was Schulungen, die Entwicklung von Kompetenzen, die berufliche Laufbahn, die regelmäßigen Gespräche mit ihren Managern und die Gehaltsentwicklung anbetrifft.

4.6. ZUGANG ZU SOZIALEN INFORMATIONEN

Der Renault-Konzern trägt dafür Sorge, dass alle remote arbeitenden Arbeitnehmer/innen weiterhin Zugang zu Informationen über soziale Leistungen, kulturelle und sportliche Aktivitäten haben, auf die sie normalerweise auch zugreifen können.

4.7. ZUGANG ZU GEWERKSCHAFTLICHEN INFORMATIONEN

Die Vertreter der Geschäftsleitung und die repräsentativen Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmervertreter/innen werden auf lokaler Ebene die Methoden festlegen, mit denen besagte Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmervertreter/innen vor dem Hintergrund der allgemeinen Einführung der Remote-Arbeit weiterhin Informationen mit den Arbeitnehmern/innen gemäß den Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten und der lokalen Gesetzgebung austauschen können.

In den Vereinbarungen über die Organisation von Betriebsratswahlen werden die Bedingungen für Fernwahlen für alle zur Wahl stehenden Organisationen festgelegt.

4.8. SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE

Der Renault-Konzern achtet darauf, dass die Rechte ihrer Arbeitnehmer/innen zum Schutz ihrer Privatsphäre und hierbei insbesondere ihre Bildrechte sowie Ihre Rechte auf Zugang, Berichtigung und Widerspruch im Fall einer etwaigen Aufzeichnung nicht verletzt werden.

Der Renault-Konzern gesteht daher den Arbeitnehmern/innen das Recht zu, die Kamera (Webcam) ihres Rechners während der Teilnahme an Videokonferenzen nicht durchgehend zu nutzen, und sie werden vorab über den Zweck von etwaigen Aufzeichnungen während dieser Besprechungen informiert.

Die Einhaltung dieser Grundsätze und der Vertraulichkeit von Firmengeheimnissen zu gewährleisten, bedarf einer gemeinsamen Anstrengung und Verantwortung.

4.9. RESPEKT GEGENÜBER ALLEN PERSONEN

Im Einklang mit dem Globalen Rahmenabkommen von 2013 und 2019 sowie der Ethikcharta des Konzerns hat der Schutz der sozialen Grundrechte der Menschen weiterhin höchste Priorität für den Renault-Konzern.

Die unterzeichnenden Parteien missbilligen insbesondere jegliche Form von Gewalt am Arbeitsplatz und jegliche Belästigung oder Diskriminierung gegenüber ihren Arbeitnehmern/innen (ILO-Übereinkommen Nr. 190).

So können alle Arbeitnehmer/innen, die unangemessene Handlungen und Verhaltensweisen in Zusammenhang mit der Remote-Arbeit feststellen - und hierzu zählen insbesondere Fälle von Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz - das professionelle Meldesystem, wie im Rahmenabkommen von 2019 vorgesehen, nutzen, das die Vertraulichkeit und den Schutz Ihrer Person gewährleistet.

5. DEN LOKALEN SOZIALEN DIALOG ALS WESENTLICHES INSTRUMENT ETABLIEREN

5.1. LEHREN AUS DER ALLGEMEINEN EINFÜHRUNG DER REMOTE-ARBEIT ZIEHEN

Es ist wichtig, dass die Vertreter der Geschäftsleitung und die repräsentativen Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmervertreter/innen vor Ort aus dem massiven Einsatz von Remote-Arbeit während der mit Covid-19 verbundenen Gesundheitskrise Lehren ziehen können, indem sie insbesondere Folgendes untersuchen:

- die Organisation der Arbeit in ihren räumlichen und zeitlichen Dimensionen,
- die Entwicklung der Praxis bestimmter Berufe,
- die Arbeitsweise innerhalb der Teams,
- das Feedback von Managern und Mitarbeitern,
- das Gleichgewicht von Beruf- und Privatleben,
- die Entwicklung der Arbeitsbedingungen.

5.2. ABSCHLUSS VON LOKALEN VEREINBARUNGEN

Es ist dieser Austausch im Vorfeld, der es ermöglicht, vor Ort spezifische Vereinbarungen zur Remote-Arbeit als Regelarbeitsplatz auszuhandeln und den betroffenen Arbeitnehmer/innen die erwarteten Bedingungen zu bieten, um Leistung und Lebensqualität bei der Arbeit miteinander zu vereinbaren.

Befragungen von allen betroffenen Arbeitnehmern/innen können durchgeführt werden, um ihre Meinung zu ihren eigenen Erfahrungen mit Remote-Arbeit abzufragen, Informationen zu ihren Erwartungen zu sammeln und Einschränkungen im Zusammenhang mit dieser Arbeitsorganisation zu ermitteln. Diese Befragungen können vor dem Beginn der Verhandlungen, d. h. entweder nach Abschluss der Experimentierphase oder bei der Einführung der Remote-Arbeit, durchgeführt werden.

Länder ohne gewerkschaftliche oder sonstige Arbeitnehmervertretung können eine Charta und/oder Regeln zur Abgrenzung der Rahmenbedingungen für Remote-Arbeit vereinbaren.

5.3. KONTROLLE DER UMSETZUNG DES NACHTRAGS AUF LOKALER EBENE

In den lokalen Kommissionen zur Überwachung der Umsetzung des Globalen Rahmenabkommens von 2019 und/oder der lokalen Vereinbarungen sind die Geschäftsleitung, lokale Experten, insbesondere aus dem Gesundheitsbereich, und die Unterzeichner der lokalen Vereinbarungen sowie die lokalen Mitglieder des weltweiten Konzernausschusses vertreten.

Durch diese Kommissionen können mindestens einmal im Jahr die Fortschritte im Bereich der Remote-Arbeit, die festgestellten Probleme und die verschiedenen Maßnahmen, die ergriffen wurden oder noch zu ergreifen sind, geprüft werden, damit die Fortschritte in diesem Bereich nicht an Dynamik verlieren.

5.4. KONTROLLE DER UMSETZUNG DES NACHTRAGS AUF GLOBALER EBENE

Ein Jahresbericht wird erstellt, der von den unterzeichnenden Parteien dieses Nachtrags besprochen wird. Zu diesem Zweck sind insbesondere während der jährlichen Plenarsitzung des weltweiten Konzernausschusses entsprechende Diskussionsrunden geplant.

6. BEDINGUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG UND DIE ÜBERWACHUNG DES NACHTRAGS

Der vorliegende Nachtrag ist eine Verlängerung des am 9. Juli 2019 geschlossenen Abkommens.

Er wird in die Landessprachen der jeweiligen Standorte des Konzerns übersetzt und die Arbeitnehmer/innen werden davon auf globaler oder lokaler Ebene über die üblichen Informationskanäle in Kenntnis gesetzt.

Er unterliegt den gleichen Schlussbestimmungen wie das Globale Rahmenabkommen vom 9. Juli 2019.

Erstellt in Boulogne-Billancourt am XX. XX. 202X

Für den Renault-Konzern,

Herr Luca de Meo, Vorstandsvorsitzender des Renault-Konzerns

Für IndustriALL Global Union,
Herr Valter Sanches, Generalsekretär

Für die französischen Gewerkschaftsverbände
Für die Fédération FO de la Métallurgie, Frau Rih

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

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

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

Für die weiteren Gewerkschaftsverbände oder die im Konzernausschuss repräsentierten
Gewerkschaften

Für die Confederación Sindical de Comisiones Obreras CC OO, Herr Garcia Delgado

Für die Centrale Nationale des Employés - CNE, XXX

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

Für den Gewerkschaftsverband IndustriALL BNS, Herr XXX

Für die Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost, Herr Perse

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

Für den Renault-Konzernbetriebsrat,

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