



Corporate Social Responsibility Weltweites Abkommen

Davos – 22. Januar 2015

Inhalt

PRÄAMBEL

Artikel 1 - GELTUNGSBEREICH

Artikel 2 - FÖRDERUNG DER MENSCHENRECHTE AM ARBEITPLATZ

- 2-1. Äußerungs- und Meinungsfreiheit
- 2-2. Förderung des sozialen Dialogs
- 2-3. Diskriminierungsverbot
- 2-4. Verbot der Zwangsarbeit und Bekämpfung der Kinderarbeit
- 2-5. Verhältnis zu Dienstleistungsunternehmen und Lieferanten

Artikel 3 - VIELFALT

- 3-1. Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- 3-2. Mutterschutz

Artikel 4 - GESUNDHEIT, SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ UND GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS

- 4-1. Angemessene Gesundheits-, Sicherheits-, Umwelt- und Qualitätspolitik
- 4-2. Verantwortungsbewusste Verpflichtungen
- 4-3. Verpflichtungen und Mittel
- 4-4. Sicherheits-Diskussionsforen
- 4-5. Verhältnis zu Dienstleistungsunternehmen und Lieferanten
- 4-6. Wirtschaftliche und soziale Entwicklung
- 4-7. Kontrolle der Auswirkungen der Aktivitäten auf das Ökosystem

Artikel 5 - VERSORGUNGSLEISTUNG IM TODESFALL

Artikel 6 - ANTIZIPIERUNG UND SOZIALE BEGLEITUNG BETRIEBLICHER VERÄNDERUNGEN

Artikel 7 - KOMMUNIKATION UND FOLGEMASSNAHMEN

- 7-1. Kommunikation
- 7-2. Folgemaßnahmen - FAIR-Ausschuss
- 7-3. Eventuelle Schwierigkeiten

Artikel 8 - DAUER, INKRAFTTRETEN, REVISION, KÜNDIGUNG

PRÄAMBEL

Die Unterzeichner des vorliegenden weltweiten Rahmenabkommens:

- die Total Gruppe (nachstehend „die Gruppe“),
- IndustriALL Global Union (nachstehend „IndustriALL“) als Vertreter von mehr als 50 Millionen Arbeitern aus den Bereichen Bergbau, Energie und Industrie und der Mehrzahl der Gewerkschaftsorganisationen im Tätigkeitsbereich der Gruppe,

sind der Auffassung, dass ein regelmäßiger Dialog und die Einhaltung von Politik und Praxis bezüglich Corporate Social Responsibility dazu beitragen, weltweit die Verpflichtungen aus dem Abkommen einzuhalten.

Die in mehr als 130 Ländern vertretene Gruppe ist ein wichtiger internationaler Akteur und beschäftigt mehr als 110.000 Mitarbeiter ganz unterschiedlicher Herkunft und Berufe.

Wachstum und Fortbestand der Gruppe gründen auf gemeinsamen ethischen Werten und Prinzipien, die dem Handeln der Frauen und Männer der Gruppe im Alltag zugrunde liegen.

Drei Werte bilden das Fundament ethischen Handelns der Gruppe:

- Respekt, Vertrauen und Fortbestand der Aktivitäten und Diskussionen,
- Verantwortung, die insbesondere Solidarität und professionelles Handeln bedingt,
- Beispielhaftigkeit, die interne und externe Glaubwürdigkeit des Handelns sicherstellt.

Diese grundlegenden ethischen Werte zeigen sich in einer Reihe von Handlungsprinzipien: der ständigen Einhaltung der Menschenrechte, der permanenten Bemühungen um Sicherheit und Schutz der Umwelt, Respekt und Wohlwollen eines jeden gegenüber seinen Gesprächspartnern, Integrität gegenüber dem Unternehmen und in Handelsbeziehungen, Nicht-Einmischung in das politische Leben und nicht zu vergessen die erforderliche Solidarität intern oder gegenüber Gemeinschaften und Unternehmen in Verbindung mit diesen Aktivitäten.

Zur Entwicklung, Umsetzung und Einhaltung dieser Prinzipien hat die Gruppe verschiedene Tools eingesetzt:

- der Verhaltenskodex zählt die Werte und Prinzipien für das Handeln der Gruppe und die Verpflichtung für die Mitarbeiter zu deren Einhaltung auf,
- die Charta für Sicherheit, Gesundheit, Umwelt und Qualität unterstützt die Politik der Gruppe in grundlegenden Prinzipien,
- der Leitfaden zu Menschenrechten begleitet die Mitarbeiter in der Vorgehensweise aus dem Verhaltenskodex. Er erfasst und ergänzt die internen Normen und Empfehlungen unter Wahrung internationalen Rechts,
- der Praktische Integritätsleitfaden zielt auf die Risikovorbeugung ab und sichert die Integrität in beruflichen Kontakten.

IndustriALL und die Gruppe unterstützen insbesondere die Prinzipien aus:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- der UN-Konvention über die Rechte des Kindes,
- den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation zur Chancengleichheit bei Beschäftigung und Anti-Diskriminierung, Verbot der Zwangsarbeit, Verbot der Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen,
- den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen,
- dem Global Compact der Vereinten Nationen,
- den Leitlinien für Unternehmen und Menschenrechte des Rates der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Seit gut zehn Jahren hat sich der soziale Dialog der Gruppe in Europa durch Stärkung der Vorrechte des Europäischen Betriebsrates und grenzüberschreitende Verhandlungen in diesem Geltungsbereich mit den europäischen Gewerkschaften entwickelt:

- europäisches Abkommen vom 22. November 2004 für eine soziale Plattform,
- Abkommen vom 21. November 2005 zur Chancengleichheit,
- Abkommen vom 28. März 2007 mit Nachtrag vom 23. März 2012 zur Unterstützung der Gründung, Übernahme oder Entwicklung kleiner und mittelständischer Betriebe.

Mit dem vorliegenden Abkommen wollen die Gruppe und IndustriALL weltweit die grenzüberschreitenden Verhandlungen fortsetzen und stärken.

Artikel 1 GELTUNGSBEREICH

Das vorliegende Abkommen betrifft TOTAL S.A. und die Filialen, die sich zu mehr als 50 % direkt oder indirekt im Besitz von TOTAL S.A. befinden.

Darüber hinaus wird die Gruppe sich in Filialen, in denen sie vertreten ist, jedoch keine operative Kontrolle ausübt, um die Förderung der Prinzipien bemühen.

Artikel 2 FÖRDERUNG DER MENSCHENRECHTE AM ARBEITPLATZ

Die Gruppe hält sich an die international anerkannten Menschenrechte.

In diesem Rahmen verpflichtet sie sich zur Anwendung der Prinzipien aus den grundlegenden Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Bezug auf die wichtigsten Menschenrechte am Arbeitsplatz:

- Zwangsarbeit, 1930 (Abkommen Nr. 29),
- Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Abkommen Nr. 87),
- Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Abkommen Nr. 98),
- Gleichheit des Entgelts, 1951 (Abkommen Nr. 100),
- Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Abkommen Nr. 105),
- Diskriminierung, 1958 (Abkommen Nr. 111),
- Mindestalter, 1973 (Abkommen Nr. 138),
- Schlimmste Formen der Kinderarbeit, 1999 (Abkommen Nr. 182).

Sie verpflichtet sich zur Einhaltung der Gesetze vor Ort in den Ländern, in denen sie arbeitet und zur Einhaltung internationaler Normen. Bei sich widersprechenden Normen wird die Gruppe die Norm anwenden, welche die Menschenrechte am besten wahrt.

Arbeitsbedingungen der Angestellten, Respekt der Mitmenschen, Diskriminierungsverbot, Gesundheit und Sicherheit werden unabhängig von dem politischen und sozialen Kontext oder den Schwierigkeiten in dem Land, in dem die Gruppe vertreten ist, besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

2-1. Äußerungs- und Meinungsfreiheit

In Anwendung der internationalen Menschenrechtsnormen erkennt die Gruppe an, dass jeder Mensch ein Recht auf Meinungs- und Äußerungsfreiheit hat.

Das Recht auf freie Meinungsäußerung gewährleistet, dass niemand aufgrund seiner Meinung verfolgt wird.

2-2. Förderung des sozialen Dialogs

Die Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung der Prinzipien aus den ILO-Abkommen 87 und 98 und erkennt für alle Angestellten unter Wahrung strenger Unparteilichkeit die Vereinigungsfreiheit an, die das Recht der Arbeiter bedeutet, Organisationen zu bilden, diesen beizutreten oder diese zu verlassen, um ihre Interessen am Arbeitsplatz zu fördern und zu verteidigen.

In diesem Rahmen:

- untersagt die Gruppe jegliche illoyale Kommunikation mit dem Ziel, den Beschluss der Beschäftigten in Bezug auf gewerkschaftliche Vertretung zu beeinflussen,
- verpflichtet die Gruppe sich, bei der Einstellung oder dem Karrieremanagement der Beschäftigten zur Nicht-Diskriminierung aufgrund gewerkschaftlicher Tätigkeiten,
- untersagt die Gruppe jegliche Diskriminierung von Mitarbeitern oder deren Vertretern, die Rechte aus vorliegendem Abkommen geltend machen.

Die Verhandlungs- und Vereinigungsfreiheit tragen zur Gewährleistung gerechter Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bei.

Im Rahmen eines konstruktiven sozialen Dialogs sind die Parteien dieses Abkommens bemüht, die Einbeziehung der Mitarbeiter und ihrer Vertreter in den sozialen Dialog zu stärken und diesen auf internationaler Ebene zu entwickeln. Sie unterstützen Kollektivverhandlungen als Prozess, in dem die Arbeitnehmervertreter und die Arbeitgeber oder ihre Vertreter die Anwendung von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verhandeln und für alle Beteiligten annehmbare Tarifvereinbarungen und Abkommen abschließen. Die Gruppe verpflichtet sich, diesbezüglich alles zu tun.

Im Rahmen einer objektiven Stellenbewertung verpflichtet die Gruppe sich zu einer gerechten Vergütungspolitik vergleichbar mit den Standards für die Berufsgruppe im jeweiligen Land. Diesbezügliche Diskussionen mit den Arbeitnehmervertretern werden unterstützt.

2-3. Diskriminierungsverbot

Für die Gruppe ist eine Diskriminierung aufgrund ungleicher und nachteiliger Behandlung gewisser Personen bedingt insbesondere durch Geschlecht, Alter, Religionszugehörigkeit, politische Meinung, Herkunft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Gesundheitszustand und Behinderung nicht hinnehmbar.

Die Gruppe verpflichtet sich zur Bekämpfung jeglicher Form der Diskriminierung und bestätigt, gemäß ILO-Abkommen 111 Vielfalt zu respektieren und Chancengleichheit zu fördern.

2-4. Verbot der Zwangsarbeit und Bekämpfung der Kinderarbeit

Nach internationalen Normen und Standards muss jedes Unternehmen sicherstellen, dass die Arbeitnehmer ihre Beschäftigung frei gewählt haben und es ihnen frei steht, diese nach den Bestimmungen ihres Arbeitsvertrags zu beenden.

Jeder Arbeitsvertrag muss Angaben zu den Bestandteilen der Beschäftigung enthalten (Gehalt, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, ...). Die Unternehmen sind gehalten, jedem Beschäftigten regelmäßig und direkt eine gerechte und angemessene Entlohnung ausbezahlen.

Nach ILO-Normen und vorbehaltlich strengerer gesetzlicher Regelungen vor Ort ist es untersagt, Personen unter 15 Jahre einzustellen. Das Mindestalter für den Zugang zu jeglicher gefährlicher Beschäftigung oder Arbeit, die aufgrund ihrer Art oder den Bedingungen, unter denen diese ausgeübt wird, eine Gefährdung der Gesundheit, Sicherheit oder eine sittliche Gefährdung Heranwachsender darstellen kann, beträgt 18 Jahre.

Die Gruppe wendet diese Bestimmungen auch in den Ländern an, die diese Standards nicht übernommen haben.

2-5. Verhältnis zu Dienstleistungsunternehmen und Lieferanten

Von ihren Dienstleistungsunternehmen und Lieferanten erwartet die Gruppe, dass diese:

- die Prinzipien aus Artikel 2 des vorliegenden Abkommens oder ähnliche oder gleichwertige Prinzipien unterstützen,
- sicherstellen, dass ihre eigenen Vertragspartner gleichwertige Prinzipien einhalten,
- rechtliche und vertragliche Bestimmungen zu Arbeitsrecht und Sozialversicherung und bestehende Tarifvereinbarungen einhalten.

Die Gruppe stellt sicher, dass die Prinzipien des vorliegenden Abkommens ihren Dienstleistungsunternehmen und Lieferanten mitgeteilt und vermittelt werden. Bei Verstoß gegen diese Prinzipien ergreift die Gruppe die erforderlichen Maßnahmen, die ggf. eine Vertragskündigung beinhalten können.

Artikel 3 VIELFALT

Die Gruppe verpflichtet sich zur Förderung der Vielfalt der Teams, insbesondere im Bereich gemischter Beschäftigung, internationaler Teams, Integration von Behinderten, sozialer Vielfalt und Integration älterer Arbeitnehmer.

3-1. Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Vertragsparteien bestätigen, sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben einzusetzen.

Die berufliche Gleichstellung gilt für die Einstellung, Karriereentwicklung, Schulungen und Fortbildung und gleichwertige Bezahlung für vergleichbare Arbeiten.

3-2. Mutterschutz

Jede Gesellschaft der Gruppe achtet darauf, dass Abwesenheit aufgrund von Mutterschaft sich nicht negativ auf die Entlohnung oder Entwicklung der Beschäftigten auswirken kann und dass entsprechend die Abwesenheitszeiten aufgrund von Mutterschaft (Mutterschutz) nicht als Abwesenheit gelten.

Diesbezüglich muss die individuelle Gehaltserhöhung einer Beschäftigten im Mutterschutz im betroffenen Jahr mindestens dem Durchschnitt individueller Gehaltserhöhungen in den letzten drei Jahren entsprechen. Im Übrigen kann schwangeren Beschäftigten, deren Schwangerschaft ärztlich festgestellt wurde, während des Mutterschutzes nur aus Gründen, die nicht in Verbindung mit der Schwangerschaft stehen, gekündigt werden.

Artikel 4

GESUNDHEIT, SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ UND GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS

Für die Zukunft der Gruppe halten die Vertragsparteien die Entwicklung von Prinzipien für unabdingbar, die:

- die Sicherheit von Personen an den Standorten der Gruppe gewährleisten,
- Aktionen im Bereich gesellschaftlicher Verantwortung der Unternehmen begünstigen.

4-1. Angemessene Gesundheits-, Sicherheits-, Umwelt- und Qualitätspolitik

Die Vertragsparteien räumen der Sicherheit und Gesundheit von Menschen, der Sicherheit der Tätigkeiten, dem Umweltschutz, der Kundenzufriedenheit und der Aufmerksamkeit für die Belange aller Parteien höchste Priorität ein.

Bei der Ausübung ihrer Aktivitäten achtet die Gruppe überall auf die Einhaltung der für sie geltenden Gesetze und Verordnungen und ergänzt diese bei Bedarf um spezifische Anforderungen.

Die Gruppe richtet für alle ihre Aktivitäten in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Umwelt und Qualität eine geeignete Risikobeherrschungs-Politik ein und führt eine regelmäßige Risikobewertung durch.

Zur Erarbeitung dieser Politik für Sicherheit, Gesundheit, Umwelt und Qualität verpflichtet die Gruppe sich zu einem konstruktiven sozialen Dialog mit den Personalvertretern.

Entwicklungsprojekte und Produkteinführungen erfolgen nur nach Risikobewertungen, die den gesamten Lebenszyklus berücksichtigen.

In diesem Rahmen berücksichtigen Investitionsprojekte bereits in der Konzeptionsphase die Gesundheit und Sicherheit des Personals und der Bevölkerung im Umfeld und werden Maßnahmen zur Risikoprävention umgesetzt.

4-2. Verantwortungsbewusste Verpflichtungen

Die Vertragsparteien sind sich der Notwendigkeit bewusst, dass das gesamte Personal eine Kultur unterstützt, deren zentrale Punkte Kompetenzverwaltung, Erfahrungsaustausch, regelmäßige berufliche Weiterbildung, Information und gegenseitige Verständigung sind. Diese Vorgehensweise stützt sich auf das Engagement und die Beispielhaftigkeit des Aufsichtspersonals.

Jeder muss sich auf seiner Ebene bei der Ausübung seiner Aufgaben seiner Rolle und persönlichen Verantwortung für die Prävention von Unfallrisiken, Beeinträchtigung der Gesundheit oder Umwelt, der Qualität der Produkte und Dienstleistungen bewusst sein. In diesen Bereichen sind Aufmerksamkeit und Unnachsichtigkeit wichtige Faktoren bei der Bewertung der Arbeit des Einzelnen, insbesondere der Vorgesetzten.

4-3. Verpflichtungen und Mittel

Interne, an die jeweilige Aktivität angepasste Managementsysteme für Sicherheit, Gesundheit, Umwelt und Qualität werden regelmäßig bewertet, die erzielten Ergebnisse gemessen, Verbesserungsziele festgelegt, Aktionspläne umgesetzt und entsprechende Kontrollen organisiert.

In der Überzeugung, dass den Beschäftigten in der Risikoprävention eine wichtige Rolle zukommt, verpflichten die Parteien sich zu Förderung und Einhaltung:

- des Rechtes auf Information über die Risiken der Arbeitsstation und angemessene Schulung, um in Sicherheit arbeiten zu können,
- des Rechtes auf Beitrag zur Verbesserungsmaßnahmen für Gesundheit und Sicherheit an der Arbeitsstation.
- des Rechtes, eine gefährliche Arbeit abzulehnen oder diese zu unterbrechen, wobei eine derartige Ablehnung analysiert wird, um gemeinsam zu einer angemessenen Lösung zu kommen. Sofern diese Ablehnung im Rahmen einer regelmäßigen Ausübung dieses Rechts erfolgt, kann sie nicht sanktioniert werden.

Die Gruppe setzt Mittel und Pläne ein, um auf unterschiedliche Arten von Stör- und Unfällen reagieren zu können; diese Mittel werden regelmäßig aktualisiert und in regelmäßig stattfindenden Übungen geprüft.

Die Gruppe stellt ihrem Personal den Risiken angemessene Schutzausrüstung zur Verfügung, sorgt für die Information bezüglich der sicherheitsbezogenen Regeln und Verantwortung und die der Arbeitsstation entsprechenden Sicherheitsschulung.

Im Sinne der Förderung guter Praxis in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit vereinbaren die Vertragsparteien, dass die Sicherheitsindikatoren für die Arbeitsstationen, die im Rahmen interner Managementsysteme überwacht werden, den Arbeitnehmervertretern der Einheiten bekannt gegeben und zwecks Verbesserung diskutiert werden.

4-4. Sicherheits-Diskussionsforen

Für Einheiten, in denen es kein Diskussionsforum zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen gibt, vereinbaren die Parteien des vorliegenden Abkommens die Notwendigkeit, die Diskussionen zwischen dem Management und den Personalvertretern zu vereinfachen, um Modalitäten für einen permanenten Dialog bezüglich dieser Themen festzulegen.

4-5. Verhältnis zu Dienstleistungsunternehmen und Lieferanten

Bei der Wahl ihrer Dienstleistungsunternehmen und Lieferanten achtet die Gruppe bevorzugt auf ihre Fähigkeit, der Sicherheits-, Gesundheits-, Umwelt- und Qualitätspolitik der Gruppe zu entsprechen.

Die Vertragsparteien sind der Auffassung, dass Gesundheit und Sicherheit der Bediensteten der Dienstleistungsunternehmen in gleichem Maße eine Priorität darstellen, wie Gesundheit und Sicherheit der Bediensteten der Gruppe. Unabhängig von den Aktivitäten der Beteiligten an den Standorten der Gruppe sorgt diese für einen für die Sicherheit und körperliche und mentale Gesundheit förderlichen Rahmen.

Diesbezüglich wird jede Gesellschaft der Gruppe, die Dienstleistungsunternehmen beschäftigt, das Personal dieser Unternehmen über die allgemeinen Risiken am Standort unterrichten.

Bei Nicht-Einhaltung der Regeln für Sicherheit, Gesundheit oder Umweltschutz durch ein Dienstleistungsunternehmen ergreift die Gruppe die erforderlichen Maßnahmen, die ggf. zur Vertragskündigung führen können.

4-6. Wirtschaftliche und soziale Entwicklung

In Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Umwelt und Qualität handelt die Gruppe gegenüber Beteiligten und Dritten transparent und führt einen Dialog. Durch ihr soziales Engagement bemüht sie sich insbesondere um eine harmonische Entwicklung der Aktivitäten mit den umgebenden Gemeinschaften.

Die Parteien des vorliegenden Abkommens sind der Auffassung, dass die Aktivitäten der Gruppe für die Parteien Wert schöpfen müssen, und dies insbesondere durch:

- Transparenz der Gruppe in Bezug auf den finanziellen Beitrag, über Steuern und Abgaben, Entwicklung der Aufnahmeländer unter Einhaltung der Gesetze vor Ort;
- Schaffung direkter und indirekter Beschäftigung vor Ort aufbauend auf einer angemessenen Vertragspolitik und bei dauerhafter Aus- und Fortbildung,
- Unterstützung der Umsetzung von:
 - o volkswirtschaftlichen Programmen in Entwicklungsländern,
 - o Unterstützung der lokalen unternehmerischen Netzwerke.

4-7. Kontrolle der Auswirkungen der Aktivitäten auf das Ökosystem

Die Gruppe achtet auf eine Kontrolle ihres Energieverbrauchs, ihrer Treibhausgasemissionen, ihrer Produktion nicht verwertbarer Abfälle und ihrer Auswirkungen auf die biologische Vielfalt.

Sie entwickelt neue Verfahren, Produkte und Dienstleistungen für ihre Kunden, um deren Energieeffizienz zu verbessern und den ökologischen Fußabdruck zu mindern.

Sie engagiert sich für die Forschung und Entwicklung ergänzender Energiequellen und trägt so aktiv zu nachhaltiger Entwicklung bei.

Artikel 5 VERSORGUNGSLEISTUNG IM TODESFALL

Der vorliegende Artikel ist Ausdruck der Absicht der Unterzeichner, jedem Beschäftigten der Gruppe durch Festlegung allgemeiner Prinzipien eine Versorgungsleistung im Todesfall zu gewährleisten.

Vorbehaltlich der üblichen Ausschlüsse bei Todesfallversicherungen (Krieg, Ausübung gewisser Sportarten, ...) fällt der Tod eines Mitarbeiters aus beliebigem Grund unter das gedeckte Todesrisiko.

Bei Tod des Mitarbeiters wird den von diesem unabhängig von seiner Berufskategorie frei benannten Begünstigten mit dem vorliegenden Abkommen eine Deckung entsprechend mindestens zwei Jahren Referenzbruttolohn sichergestellt.

Diese Deckung wird in Kapital ausgezahlt.

Einzelheiten zu den unter die Deckung fallenden Mitarbeitern, die Finanzierung der Deckung und der berücksichtigte Referenzbruttolohn werden in den jeweiligen betroffenen Gesellschaften festgelegt.

Diese Modalitäten werden an die Sozialgesetzgebung und die Gepflogenheiten der Länder angepasst. Somit können sie mit den Personalvertretern verhandelt und vereinbart werden.

Artikel 6

ANTIZIPIERUNG UND SOZIALE BEGLEITUNG BETRIEBLICHER VERÄNDERUNGEN

Die Vertragsparteien bestätigen, betriebliche Veränderungen in der Gruppe mit dem Ziel einer Anpassung an das Umfeld antizipieren und begleiten zu wollen.

In diesem Rahmen erkennt die Gruppe an, dass:

- der Dialog mit der Personalvertretung unabdingbar ist und Informationen in strategischen, wirtschaftlichen und sozialen Fragen und zu den Konsequenzen dieser Weiterentwicklung erfordert,
- Weiterentwicklungen, die Konsequenzen für die Beschäftigung haben, der Personalvertretung mitzuteilen sind, um dieser die Möglichkeit zu bieten, sich so früh wie möglich in die geplanten Änderungen einzuschalten, um die sich für die betroffenen Beschäftigten ergebenden Änderungen zu vereinfachen,
- sie die lokalen Einheiten dazu bewegen muss, angemessene Lösungen für Beschäftigungsprobleme umzusetzen und interne oder externe anderweitige Verwendung zu vereinfachen, um jedem betroffenen Beschäftigten eine Lösung für das sich aus diesen Weiterentwicklungen ergebende Beschäftigungsproblem zuzusichern.

Bei geplanten Betriebsabtretungen verpflichtet die Gruppe sich dazu, dass die Abtretungsverträge die verhandelten Verpflichtungen zu den sich für die Beschäftigten ergebenden sozialen Konsequenzen berücksichtigen.

Die bei derartigen betrieblichen Veränderungen von den Filialen der Gruppe ergriffenen sozialen Maßnahmen müssen zu der besten Praxis der Unternehmen des Tätigkeitsbereichs im betroffenen Land zählen.

Artikel 7

KOMMUNIKATION UND FOLGEMASSNAHMEN

7-1. Kommunikation

Die Gruppe verpflichtet sich:

- ihr gesamtes Personal über die Unterzeichnung und Bereitstellung des vorliegenden Abkommens zu informieren. Dieses steht im Intranet der Gruppe zur Verfügung,
- für die Übersetzung des Abkommens in die mit IndustriALL gemeinsam festgelegten Sprachen, d. h. Deutsch, Englisch, Arabisch, Chinesisch, Spanisch, Französisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch und Russisch zu sorgen.

7-2. Folgemaßnahmen - FAIR-Ausschuss

Die Bestimmungen des vorliegenden Abkommens stärken und erweitern die Verpflichtungen der Gruppe im Bereich der sozialen Verantwortung; sie ersetzen und ändern jedoch keineswegs die lokalen Gepflogenheiten in Bezug auf Dialog und Verhandlungen.

Für die Folgemaßnahmen in Bezug auf die Umsetzung der Bestimmungen aus dieser Vereinbarung vereinbaren die Parteien die Einsetzung eines „FAIR“ genannten Ausschusses (Ausschuss zur Vereinfachung der Anwendung, Einbeziehung aller und regelmäßigen Messung der Ergebnisse des Abkommens).

Der Ausschuss kommt einmal jährlich im ersten Halbjahr zusammen. Alle 2 Jahre findet die Ausschusssitzung außerhalb Frankreichs statt.

Dieser Sitzung ist eine halbtägige vorbereitende Sitzung vorgeschaltet, an der die von IndustriALL Global Union des geografischen Bereichs benannten Beschäftigten der Gruppe teilnehmen können. Die Gruppe wird Erleichterungen für die durch die Teilnahme an dieser Sitzung bedingte ausfallende Arbeitszeit einrichten.

Zusammensetzung des Ausschusses:

- Vorsitz: Leiter der Personalabteilung der Gruppe,
- Teilnehmer: Vertreter der Mitglieder einer IndustriALL Global Union angeschlossenen Gewerkschaftsorganisation, die von diesem Verband folgendermaßen benannt werden:
 - o 1 Vertreter von IndustriALL,
 - o 3 Vertreter und Beschäftigte der Gruppe aus Ländern außerhalb der EU,
 - o 4 Mitglieder aus dem EBR.

In der begleitenden Sitzung:

- wird die Umsetzung der Bestimmungen aus diesem Abkommen geprüft,
- wird gute Praxis ermittelt und werden Aktionen zu deren Förderung vorgeschlagen,
- werden die Ergebnisse und strategischen Ausrichtungen der Gruppe im breiteren Sinn vorgestellt.

Die Kosten für Reise, Unterbringung, Verpflegung und Dolmetschen der Mitglieder des FAIR-Ausschusses in Verbindung mit dieser jährlichen Sitzung werden unter den üblichen diesbezüglichen Bedingungen der Gruppe von der Gruppe übernommen.

7-3. Eventuelle Schwierigkeiten

Sollten sich bei der Umsetzung des Abkommens Schwierigkeiten ergeben, verpflichten die Parteien sich zu schnellstmöglicher gegenseitiger Verständigung, um zu einer Lösung zu kommen.

Sie sind der Auffassung, dass Schwierigkeiten dort zu lösen sind, wo sie auftreten und sehen in diesem Rahmen folgende Vorgehensweise vor:

- Untersuchung durch die Leitung vor Ort; Beschäftigte, die eine mutmaßliche Verletzung des Abkommens feststellen, können sich durch einen Vertreter einer lokalen Gewerkschaftsorganisation unterstützen lassen,
- sollte keine Einigung erreicht werden, wird das Thema von den Parteien des vorliegenden Abkommens zusammen mit der lokalen Leitung und lokalen Gewerkschaftsorganisationen behandelt.

Artikel 8
DAUER, INKRAFTTRETEN, REVISION, KÜNDIGUNG

Das vorliegende Abkommen wird ab dem Datum der Unterzeichnung auf 4 Jahre befristet.

Maßgeblich ist der Wortlaut der französischen Fassung.

In der Sitzung des FAIR-Ausschusses in dem Jahr, in dem das Abkommen endet, ziehen die Parteien eine Gesamtbilanz der Umsetzung und beschließen über das weitere Vorgehen.

Das Abkommen kann jederzeit durch einen Nachtrag geändert werden und mit 6-monatiger Kündigungsfrist von allen Parteien gekündigt werden.

Davos, der 22. Januar 2015

Für Total

Für IndustriALL Global Union

Patrick Pouyanné
CEO

Jyrki Raina
Generalsekretär