
**EUROPÄISCHES
RAHMENABKOMMEN
ZUR BERUFLICHEN
EINGLIEDERUNG
DER JUGENDLICHEN
2017 - 2022**

INHALTSVERZEICHNIS

TITEL I - GELTUNGSBEREICH DES ABKOMMENS

TITEL II - ENTWICKLUNG DES GELTUNGSBEREICHES

TITEL III - BEITRAG ZUR BERUFLICHEN AUSBILDUNG DER JUGENDLICHEN

Klausel 1 - Verstärkung und Verbesserung der Betreuung von Jugendlichen in der Ausbildung, um ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern

Klausel 2 - Aufwertung des Status des Begleiters

Klausel 3 - Fortsetzung der Entwicklung der Beziehungen mit Schulen und europäischen Universitäten

Klausel 4 - Entwicklung der Eingliederung der Jugendlichen durch berufliche Ausbildung auf europäischer Ebene

TITEL IV - EINSTELLUNG UND INTEGRATION DER JUGENDLICHEN IN DEN SAFRAN-KONZERN

Klausel 5 - Einstellung der Jugendlichen in den Konzern

Klausel 6 - Förderung des ausgewogenen Geschlechterverhältnisses

Klausel 7 - Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Klausel 8 - Entwicklung eines attraktiven Integrationsablaufs für die eingestellten Jugendlichen

TITEL V - UMSETZUNG DER VERPFLICHTUNGEN

Klausel 9 - Umsetzung des Abkommens

Klausel 10- Nachverfolgung des Abkommens

TITEL VI - VERSCHIEDENES

Klausel 11 - Dauer des Abkommens

Klausel 12 - Referenzsprache des Abkommens

Klausel 13 - Einschätzungen und Streitfälle

Klausel 14 - Klausel zum Ausschluss von Rückschritten

Klausel 15 - Überarbeitung

Klausel 16 - Veröffentlichung des Abkommens

PRÄAMBEL

Angesicht der Arbeitslage der Jugendlichen in Europa ist ihre berufliche Eingliederung durch Ausbildung eine soziale und wirtschaftliche Herausforderung, die der Safran-Konzern mit großer Aufmerksamkeit verfolgt. Darüber hinaus muss der Konzern die Entwicklung der Fachrichtungen und der Kompetenzen und die Erneuerung seiner Teams antizipieren. Safran verpflichtet sich, erhebliche Mittel einzusetzen, um die erforderlichen Kompetenzen zu erwerben, beizubehalten und zu übermitteln, um die Entwicklung und Erneuerung seines Personalbestands zu begleiten.

Die berufliche Ausbildung ist für die Jugendlichen, die im Konzern aufgenommen wurden, die Sicherheit, dass sie qualifizierende, mit einem Diplom abschließende oder zertifizierende berufliche Erfahrung sammeln, um den Zugang zum Arbeitsplatz zu erleichtern.

Im Zuge des Abkommens, das im März 2013 vereinbart wurde, verpflichten sich die Parteien, die bestehenden Anlagen zu verbessern.

Heute beschäftigt Safran mehr als 40.000 Angestellte in der Europäischen Union und will sich weiterhin für die berufliche Eingliederung der Jugendlichen durch Ausbildung einsetzen, um dadurch die erforderlichen Ressourcen für die Rekrutierung in seinen europäischen Firmen zur Verfügung zu haben. Alle diese Maßnahmen unterstreichen letztendlich die Arbeitnehmer-beteiligung des Konzerns, welche die Jugendlichen so zahlreich empfangen und begleiten.

Die Parteien dieses Abkommens bestätigen, dass der Schlüssel für die berufliche Eingliederung der Jugendlichen auf einer angemessenen Ausbildung basiert, die mit einer konkreten beruflichen Erfahrung in Korrelation steht. Sie erklären weiterhin ihren Willen, zur beruflichen Eingliederung der europäischen Jugendlichen beizutragen, indem sie Praktikumsseinrichtungen entwickeln, das duale Bildungssystem und Tutorien fördern, aber auch Ratschläge erteilen, Patenschaften und unterstützende Maßnahmen für die jungen Schüler und Studenten anbieten.

In diesem Rahmen nimmt Safran an den Maßnahmen teil, deren Trägerin die Europäische Kommission ist, die vor allem die Entwicklung des Ausbildungsverhältnisses in den Ländern der Europäischen Union unterstützt*.

Safran beabsichtigt ferner, die Integration dieser Jugendlichen zu fördern, indem man ihnen Beschäftigungsmöglichkeiten bietet, wobei man ein besonderes Augenmerk auf diejenigen legt, die bereits im Konzern ausgebildet werden.

Durch dieses Abkommen möchten die Unterzeichner darüber hinaus ihr Engagement für die Chancengleichheit und Gleichbehandlung bekräftigen. Letztendlich beabsichtigen sie, gemeinsame Leitlinien für die europäischen Tochtergesellschaften von Safran festzulegen, indem sie ihnen die Wahl der Implementierung unter Einhaltung der nationalen Gesetzgebungen überlassen, wobei sie die ordnungsgemäße Umsetzung des Abkommens gewährleisten.

Die besondere Betonung der guten Praktiken unter allen Initiativen wird durch einen „Leitfaden der guten Praktiken“ unterstrichen, der allen Konzernunternehmen in Europa zur Verfügung steht. Einige von ihnen werden in diesem Abkommen aufgenommen.

***Intranet-Link**

<https://insite.collab.group.safran/HrOnline/EqualOpportunityAndDiversity/Pages/MissionsOrganisations.aspx>

TITEL I - Geltungsbereich des Abkommens

Dieses Abkommen wird auf europäischer Ebene für den Safran-Konzern abgeschlossen. Es gilt für alle Firmen, die in den Bereich des Europäischen Betriebsrats eintreten, die im Anhang 1 dieses Abkommens aufgeführt sind, sowie für die Schweiz.

TITEL II - Entwicklung des Bereichs

Jede Firma, die eine 50%ige Tochtergesellschaft einer oder mehrerer Firmen wird, die unter Titel I dieses Abkommens aufgeführt sind, und in den Bereich eintreten, der unter Titel I festgelegt ist, kann sich diesem Abkommen anschließen.

Sollte sich der Kreis der Europäischen Union erweitern, vereinbaren die Parteien, innerhalb von 3 Monaten ab diesem auslösenden Ereignis zusammenzukommen, um über das Ereignis dieser Erweiterung zu beraten.

TITEL III - Beitrag zur beruflichen Ausbildung der Jugendlichen

Klausel 1 - Verstärkung und Verbesserung der Betreuung von Jugendlichen in der Ausbildung, um ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern

Die jährliche Nachverfolgung der Verpflichtungen dieses Abkommens hat das Engagement zahlreicher Firmen des Konzerns im Hinblick auf die Integration von Auszubildenden des dualen Systems, Praktikanten, Studenten in der Forschung und im V.I.E. (Internationales Freiwilligenprogramm in Unternehmen) in Europa gezeigt. Bis heute betreut fast jeder sechste Angestellte des Konzerns jedes Jahr einen ausgebildeten Jugendlichen bei Safran.

Alle diese Einrichtungen ermöglichen es den Jugendlichen, ein Diplom, eine Qualifikation oder eine anerkannte Zertifizierung zu erlangen, die ihnen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtert. Diese Vorgehensweise erfolgt im Rahmen gegenseitiger Verpflichtungen und Unterstützungen, um den Erfolg ihrer beruflichen Eingliederung zu begünstigen. Auf diese Weise wird der Auszubildende hauptsächlich durch die Unterstützung seines Betreuers während des gesamten Werdegangs ausgebildet. Es wird ständig ergründet, welche Bedingungen zum Erfolg bei seinen Prüfungen führen (Hilfe bei Berichten oder Abschlussarbeiten während der schulischen Ausbildung, Austausch mit verschiedenen Fachleuten von Safran, um seine zukünftige berufliche Orientierung vorzubereiten ...). Gleichzeitig hält der Auszubildende die Regeln des Unternehmens ein und strengt sich in seinen Kursen an.

Safran verpflichtet sich auf diese Weise, die Jugendlichen im Rahmen dieser Ausbildungseinrichtungen in seine europäischen Tochtergesellschaften aufzunehmen. Es geht dabei um die Beteiligung an der Ausbildung der Jugendlichen im Bereich, der unter Titel I oben festgelegt ist. Die Ausbildungen sollen den Jugendlichen in Europa vor allem den Zugang zur Beschäftigung ermöglichen. Zu diesem Zweck führen diese in jedem Fall zu einem Abschlusszeugnis und sind qualifizierend.

Die Parteien bekräftigen Ihre Absicht, das Ausbildungsangebot, die Aufnahme von Praktikanten und die Ausbildung von europäischen jungen Forschern zu fördern und zu entwickeln. Die angebotenen Ausbildungsgänge sind mit den Fachrichtungen der betroffenen Firmen kohärent.

Darüber hinaus beabsichtigt die Europäische Kommission, Ausbildungsprogramme über die „European Alliance for Apprenticeship“ zu entwickeln. Safran möchte sein Engagement bei diesem Vorgehen fortsetzen. In diesem Rahmen wird beim jährlichen Follow-up-Ausschuss eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen vorgelegt. Safran überwacht auch die Vielfalt der vertretenen Ausbildungen im Personalbestand unter den Jugendlichen, die in der beruflichen Ausbildung stehen.

1.1 Entwicklung von dualen Ausbildungssystemen

Die Parteien bekräftigen ihre Absicht, die Ausbildungen im dualen System als berufliche Ausbildungseinrichtung beizubehalten, die von den Sozialpartnern, den verschiedenen europäischen Ländern und der Europäischen Kommission anerkannt sind. Die Konzernleitung beabsichtigt, die Ausbildung wenigstens auf dem Niveau beizubehalten, das in den Firmen des Konzerns in Europa erreicht wurde.

Safran hat die Absicht, jedes Jahr 5 % Auszubildenden in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) auf Konzernebene in Europa aufzunehmen und verpflichtet sich ebenfalls, unter diesen Jugendlichen nach ihrer Ausbildung und nach den nationalen Praktiken bei gleichen Kompetenzen vorrangig zu rekrutieren.

Gute Praxis

Polen – Entwicklung von Fortbildungen durch Anlernen

Die Firma Safran Transmission System, die in Polen ansässig ist, nimmt an der Schaffung von pädagogischen Inhalten von Fortbildungskursen im Ausbildungszentrum „CEKSO“ teil. Sie ergreift jedes Jahr Maßnahmen für die Integration nicht qualifizierter Jugendlicher über Praktika oder Geländebesuche.

Frankreich – Ausbildungszentrum Bondoufle

Dieses Zentrum wurde auf Initiative der mechanischen Industrieunternehmen in Ile-de-France gegründet, deren Produktionsabläufe sich allmählich immer mehr digitalisieren. Es dürfte 2018 betriebsbereit sein.

Das Ausbildungszentrum, das als Simulator des „Werks der Zukunft“ konzipiert wurde, bildet Auszubildende im dualen System (250/300 Auszubildende in drei Jahren Ausbildung) und Angestellte in der Weiterbildung (300 Personen pro Jahr) aus, welche die neuen Produktionsverfahren mit Maschinen im Netzwerk, angeschlossenen Objekten, additiver Herstellung, der erweiterten Realität, kollaborativen Robotern, Tablet-PCs, etc. lernen.

1.2 Förderung der Aufnahme von Praktikanten

Die unterzeichnenden Parteien stimmen darin überein, dass Praktika den Jugendlichen ermöglichen, ihre berufliche Orientierung durch die konkrete Entdeckung des Unternehmens und eines Berufs zu bestätigen, wobei sie gleichzeitig Berufserfahrung sammeln können.

Safran verpflichtet sich, 5 % Praktikanten auf Konzernebene in Europa aufzunehmen. Diese Praktika können im Rahmen eines schulischen Werdegangs oder auch im Rahmen einer qualifizierenden Ausbildung angeboten werden.

Gute Praxis - Deutschland – Partnerschaft mit den Universitäten

Die Firma Safran Helicopter Engines hat eine Partnerschaft mit „Wedeler Hochschulbund“ entwickelt und integriert die Studenten mit Forschungsverträgen.

Die Firma Safran Electronics and Defense hat eine Partnerschaft mit der „Technischen Universität München“ und der „Technischen Hochschule Ingolstadt“ im Rahmen von Forschungsprojekten und der Entwicklung von Master-Programmen.

1.3 Aufnahme von jungen europäischen Forschern (PhD)

Innovation ist für den Konzern von maßgeblicher Bedeutung und ein strategischer Investitionsbereich. Die unterzeichnenden Parteien beabsichtigen, junge europäische Doktoranden (PhD) aufzunehmen und auf diese Weise zu ihrer Ausbildung beizutragen.

1.4 Betreuung und Nachverfolgung der jungen Leute während ihrer Ausbildung im Konzern

Die Parteien sind sich darüber einig, wie wichtig es ist, die jungen Leute während ihrer Ausbildung im Unternehmen zu betreuen und zu begleiten, mit dem Ziel, ihre eventuelle Einstellung im Konzern zu erleichtern. Die Parteien sind der Auffassung, dass die jungen Menschen, die im Konzern ausgebildet werden, so betreut werden müssen, dass sie motiviert werden. Ein Leitfaden wird für die jungen Auszubildenden ausgearbeitet, um jeden über die Politik des Konzerns und den Inhalt dieses Abkommens zu informieren. Er wird „Leitfaden der dualen Ausbildung“ genannt und hat das Ziel, den Ablauf der Zeit im Unternehmen und die von den jungen Lernenden erworbenen Kompetenzen zusammenzufassen. Diese Nachverfolgung ist für den Auszubildenden auch ein Mittel, sich über die ersten Erfahrungen und die erworbenen Fähigkeiten auszutauschen. Darüber hinaus werden in diesem Leitfaden die Zwischenziele für den Auszubildenden in seiner Laufbahn bei Safran dargestellt. Die Übersetzung erfolgt in andere Sprachen nach Bedarf. Der Leitfaden wird vom „Ausbildungshandbuch“ ergänzt, wenn dieses vorhanden ist.

Safran möchte eine allgemeine Nachverfolgung eines jeden Auszubildenden, Praktikanten, jungen Forschers durch einen Betreuer, der damit beauftragt ist, ihn bei der Realisierung seines beruflichen Projekts unter Einhaltung der Gesetze und nationalen Praktiken aufzunehmen und zu unterstützen.

Darüber hinaus wird vorgeschlagen, die Beziehung zwischen dem Betreuer und dem Auszubildenden durch formelle Gespräche zu verschiedenen Zeitpunkten seiner Ausbildung zu unterstützen. Das Ziel besteht darin, den Anforderungen der Professionalisierung des Jugendlichen zu entsprechen und ihm die Möglichkeit zu geben, sich über den Fortschritt seiner Aufgaben zu positionieren und seine zukünftigen Absichten zu erörtern.

Da es sich um Auszubildende handelt, empfängt ein Ansprechpartner der Personalabteilung diejenigen 3 Monate vor Ende ihres Vertrags, die darum bitten, um ihnen beim Eintritt in das Erwerbsleben zu helfen, vor allem durch Ratschläge zur Vorbereitung der Arbeitssuche (Hilfe bei der Ausarbeitung des Lebenslaufs, Simulation von Vorstellungsgesprächen, Vorstellung des Tools e-talent zur Identifikation der verfügbaren Posten im Unternehmen, Kenntnis des Arbeitsmarktgebietes vor Ort ...). Der „Leitfaden der dualen Ausbildung“ bringt den Auszubildenden und zukünftigen Diplomanden, die in das Erwerbsleben eintreten, die Möglichkeit dieses Gesprächs zur Kenntnis.

Klausel 2 – Aufwertung des Status des Betreuers

Die Parteien sind der Auffassung, dass der Betreuer bei der Ausbildung eine Schlüsselrolle für den Erfolg der Berufsausbildung des Auszubildenden spielt, indem er die Aufnahme und Weiterverfolgung des Neankömmlings gewährleistet. Der Betreuer berät und leitet den Auszubildenden über seine Betreuung. Er übermittelt ihm alle nützlichen Kenntnisse für seine Ausbildung. Die Parteien möchten daher die Betreuung des Auszubildenden und die Übermittlung der Kenntnisse und Fähigkeiten über die Wertschätzung des Status des Betreuers und die Anerkennung seiner Rolle fördern.

Der Konzern verpflichtet sich zu folgendem:

- diese Rolle nur Freiwilligen anzubieten,
- die Betreuer auszubilden,
- die Betreuerrolle als festen Bestandteil seiner Aufgabe zu verstehen und bei der Entwicklung seiner Karriere zu berücksichtigen,
- dem Betreuer die erforderliche Zeit zu geben, um diese Aufgabe zu erfüllen, seine Zeit und seinen Arbeitsaufwand bei Bedarf anzupassen,
- ihm einen Leitfaden zur Verfügung zu stellen, der je nach Bedarf in andere Sprachen übersetzt ist.

Das Entwicklungsgespräch ist der bevorzugte Zeitpunkt, um diese besondere Aufgabe zwischen einem Betreuer und seinem Manager anzugehen.

Gute Praxis - Belgien – Tutorat

Die Betreuung wird in Belgien in der Firma Safran Aero Boosters regelmäßig praktiziert: es betrifft alle Personen, die junge Leute im Ausbildungsprozess im Unternehmen betreuen.

Klausel 3 - Fortsetzung der Entwicklung der Beziehungen mit Schulen und europäischen Universitäten

Safran achtet darauf, dass im Rahmen dieses Abkommens:

- die Entwicklung der Beziehungen mit den europäischen Schulen und Universitäten auf örtlicher Ebene fortgesetzt wird;
- diese Beziehungen im Konzern entwickelt werden, um die Repräsentation des Konzerns bei den von Safran angestrebten Studenten und Schulen zu stärken, aber auch, um die Abstimmung der Ausbildungswege mit dem Bedarf an Kompetenzen des Konzerns zu gewährleisten. Der Konzern möchte im Übrigen die Einsätze der Beschäftigten in den Ausbildungszentren, Schulen und Universitäten fördern und organisieren. Es wird darauf hingewiesen, dass diese Werbeaufgaben für unsere Berufe und Unterstützung zu den Tätigkeiten eines jeden Angestellten im Konzern gehören und in ihrer Arbeitszeit erledigt werden.

Bei diesen Maßnahmen ist auch ein ausbalanciertes Geschlechterverhältnis und die Vielfalt der Studienpläne in den Mitarbeiterteams zu fördern.

Gute Praxis – Belgien und Frankreich – Botschafter der Schulen

Safran hat in Belgien wie in Frankreich ein „Programme Ambassadeurs“ (Botschafterprogramm) entwickelt, das sich auf ein Netzwerk der Beschäftigten der Konzernfirmen stützt, um in den anvisierten Schulen und Universitäten mit verschiedenen Maßnahmen und Events zu intervenieren.

Es ist die Aufgabe von ehemaligen Schülern dieser Schulen und Universitäten, die heute im Konzern beschäftigt sind, die Kooperation mit diesen Einrichtungen zu entwickeln, Kontakte mit Studenten zu knüpfen und sie bei ihren Überlegungen über ihr Berufsprojekt durch verschiedene Events zu begleiten.

Frankreich – Gründung des Zentrums für Luftfahrtkompetenzen im März 2015, mit dem Partnerunternehmen Albany, Safran Aéro-composites und der Region Lothringen. Die Gründung dieses Zentrums erfolgte im Gymnasium Henry Vogt de Commercy nach der Gründung des Werks von Commercy durch Safran und Albany.

Klausel 4 - Entwicklung der Eingliederung der Jugendlichen durch berufliche Ausbildung auf europäischer Ebene

Die Unterzeichner bestätigen, dass sich die Entwicklung einer internationalen Kultur und die Mobilität während der Studienzeit als ein Pluspunkt bei der langfristigen beruflichen Eingliederung der jungen Menschen erweisen kann.

Daher möchte Safran alle in den Einrichtungen vorgesehenen Aufnahmemöglichkeiten nutzen, um Praktikanten aus anderen europäischen Ländern aufzunehmen. Die Praktikumsangebote und Verträge der dualen Ausbildung werden auf der Webseite e-talent veröffentlicht und diese Möglichkeiten werden dort aufgezeigt.

TITEL IV – Einstellung und Integration der Jugendlichen in den Safran-Konzern

Klausel 5 – Einstellung von Jugendlichen in den Konzern

Um die Entwicklungen des Konzerns zu bewältigen, beabsichtigt Safran weiterhin, junge qualifizierte Leute in direkte Beschäftigungen einzustellen, vorrangig die eigenen Auszubildenden. Es wird darauf hingewiesen, dass die meisten Einstellungen mit unbefristetem Vertrag erfolgen.

Klausel 6 - Förderung des ausgewogenen Geschlechterverhältnisses

In den europäischen Ländern, in denen der Konzern vertreten ist, bleibt die Einstellung von Frauen in wissenschaftlichen und technischen Positionen sehr schwierig, da die Zahl der Mädchen in den entsprechenden Ausbildungsgängen sehr gering ist.

Die Unterzeichner verpflichten sich in diesem Zusammenhang, verstärkte Werbeaktionen für wissenschaftliche und technische Berufe des Konzerns bei jungen Studentinnen durchzuführen. Diese Aktionen werden in den Ländern durchgeführt, die von diesem Abkommen betroffen sind, in Abhängigkeit von den Praktiken und dem lokalen Kontext. In diesem Rahmen wird auf europäischer Ebene ein Netzwerk der Beteiligten gegründet. Dieses Netzwerk setzt sich aus Beschäftigten des Konzerns zusammen, die regelmäßige Einsätze in schulischen Einrichtungen haben, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in unseren Fachabteilungen zu fördern. Diese Beteiligten haben die Aufgabe, Kolleginnen, Gymnasiastinnen und Studentinnen über die zahlreichen Karrieremöglichkeiten zu informieren, die ihnen beispielsweise in einem Unternehmen wie Safran in den wissenschaftlichen und technischen Bereichen geboten werden. Sie können diesem Netz beitreten, wenn sie selbst ein wissenschaftliches oder technisches Diplom und eine Stellung dieser Art haben.

Gute Praxis

Frankreich – Schirmherr des Verbands „Elles bougent“

Safran hat in Frankreich eine Partnerschaft mit dem Verband „Elles bougent“ (Sie sind in Bewegung) mit dem Ziel entwickelt, die Vielfalt der Talente zu fördern und die Berufe der Industrie zu entdecken. Als Gründungsmitglied hat Safran einen Sitz im Verwaltungsrat des Verbands und nimmt seit 2007 mit nahezu 250 Patenschaften von Ingenieurinnen und Technikerinnen aus der Gesamtheit der Konzernfirmen aktiv am Verbandsleben teil. Safran organisiert regelmäßig Events in Koordination mit „Elles Bougent“, wie zum Beispiel Treffen zwischen Paten und Gymnasiastinnen oder Besuche der Konzernwerke.

Deutschland – Nationale Initiative „Mädchen-Zukunftstag“

Diese Aktion zielt darauf ab, bei Tagen der offenen Tür Mädchen und Beschäftigte zu empfangen, um die Arbeitsplätze ihrer Eltern zu besichtigen, sich mit den Teams auszutauschen und praktische Arbeiten zu verrichten. Die deutschen Werke der Firmen Safran Electrical and Power und Safran Helicopter Engines nehmen jedes Jahr an dieser Aktion teil.

Im Übrigen erfolgt eine besondere Mitteilung, wenn Familientage auf den Geländen organisiert werden, um die Absicht des Konzerns zu betonen, Mädchen nach der guten Praxis der deutschen Konzernfirmen aufzunehmen.

Die Unterzeichner sind ebenfalls übereingekommen, dass es erforderlich ist, die Feminisierung der Teams und das ausgewogene Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen des Unternehmens und in allen Personalkategorien zu fördern. Safran setzt sich zum Ziel, jedes Jahr wenigstens 25 % Frauen zu rekrutieren.

Klausel 7 - Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Die Unterzeichner bekräftigen erneut Ihr Engagement für die Gleichbehandlung der Bewerbungen und die Bekämpfung von Diskriminierungen. Diese Maßnahmen sind für die Einhaltung der Menschenrechte unerlässlich.

Safran verpflichtet sich, auf diese Weise, die Vielfältigkeit und die Chancengleichheit zu fördern und die Bewerbungen ohne Diskriminierung auf Grund der erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrung für die freie Stelle zu bearbeiten. Mit diesen Maßnahmen können soziale und kulturelle Barrieren beseitigt werden, die bereits auf europäischer Ebene vorhanden sind, und alle Akteure mobilisiert werden.

Die Parteien betonen, wie wichtig es vor allem ist, zur beruflichen Ausbildung von jungen Behinderten beizutragen. Die Partnerschaften, die es bereits zwischen den Konzernunternehmen und den Ausbildungszentren, Schulen und Universitäten im Bereich der Integration von Behinderten gibt, werden dort weiterentwickelt, wo es sie noch nicht gibt. Die Konzernunternehmen überwachen die Umsetzung von Mitteln zur Aufnahme von jungen Leuten mit Behinderung. Diese Mittel werden festgelegt und an ihre Situation angepasst, um die besten Erfolgsbedingungen für die Integration und ihre Ausbildung zu bieten.

Gute Praxis

Deutschland – Partnerschaft zwischen der Bundesforschungsanstalt für Forst- und Holzwirtschaft (BFH) von Hamburg und Safran Electrical and Power

Ausbildungen von 12 Monaten für Personen, die ihre vorherige berufliche Tätigkeit aus physischen oder mentalen Gründen nicht mehr ausüben können. Die duale Ausbildung findet in theoretischen Kursen in der BFH und praktischen Zeiten im Unternehmen statt.

Frankreich – HANVOL, ein Verband, der von den Luft- und Raumfahrtunternehmen gegründet wurde

HANVOL fördert die Ausbildung und berufliche Eingliederung von Behinderten mithilfe der angeschlossenen Unternehmen, darunter auch Safran. Jedes Jahr nehmen 40 Behinderte eine zertifizierende Ausbildung im Rahmen einer Tagung in Paris oder in Toulouse wieder auf.

7.1 Diversifikation der Ausbildungsprofile

Safran möchte in seinen Arbeiterteams, in allen beruflichen Kategorien und Tätigkeiten, eine Vielfalt der Ausbildungsprofile im Konzern gewährleisten.

Es werden Maßnahmen für Universitäten ergriffen, um eine größere Vielfalt bei den Rekrutierungen sicherzustellen.

7.2 Förderung der Integration und Bekämpfung der Ausgrenzung

Die unterzeichnenden Parteien bekräftigen erneut ihren Willen, die berufliche Eingliederung von wenig oder nicht qualifizierten Zielgruppen, die vom Erwerbsleben ausgegrenzt sind, vor dem Hintergrund der starken Arbeitslosigkeit auf europäischer Ebene zu fördern.

Der Konzern verpflichtet sich, in diesem Rahmen Maßnahmen zu ergreifen, damit das „junge Publikum“, das von der industriellen Welt ausgegrenzt ist, die Fachbereiche des Konzerns kennenlernt. Diese Maßnahmen, die eine spezifische Begleitung erfordern, erfolgen in den Ländern, die diesem Abkommen unterliegen, in Abhängigkeit von den Praktiken und dem örtlichen Kontext.

Gute Praxis - Schweiz – Programm „Automatik-Monteurin“

Vectronix AG richtet, in Zusammenarbeit mit dem Kanton St. Gallen, eine Fortbildung ein, um wenig qualifizierte Beschäftigte für Montagetätigkeiten aufzunehmen.

Klausel 8 - Entwicklung eines attraktiven Integrationsablaufs für die eingestellten Jugendlichen

8.1 Empfang der jungen Beschäftigten

Die Parteien weisen darauf hin, dass dem Empfang der jungen Beschäftigten im Konzern eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Safran möchte daher die Übernahme der Stelle des Auszubildenden in seinem lokalen Umfeld begleiten.

Die materiellen Voraussetzungen für den Empfang werden von den Firmen antizipiert, damit die jungen Auszubildenden ab der Einstellung unter den besten Bedingungen arbeiten können.

Die Parteien wünschen, dass die Informationen der neu Eingestellten über die Präsenz und die Rolle der Personalvertreter und/oder der Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen der Begleitung bei der Stellenübernahme verbessert werden.

Die Modalitäten der Umsetzung dieser Begleitung werden von den Sozialpartnern bei den von diesem Abkommen betroffenen Firmen in Abhängigkeit von den Praktiken und dem örtlichen Kontext über Aktionspläne vor Ort geprüft.

8.2 Eingliederung der jungen Beschäftigten

Da die Konzernumgebung wichtige Entwicklungsperspektiven bietet, möchte Safran die Stellenübernahme des Jugendlichen in seinem Fachbereich begleiten und seine Kenntnisse über den Konzern verbessern, um ihm Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Es werden Eingliederungsmaßnahmen nach den örtlichen Besonderheiten auf drei Ebenen entwickelt (Konzern, Firma und Einrichtung), um jeden jungen eingestellten Arbeitnehmer mit den Fachbereichen und seiner Einrichtung, der Firma und mit dem Konzern insgesamt vertraut zu machen.

Mit diesen Eingliederungsmaßnahmen müssen dem jungen Beschäftigten auch Mittel gegeben werden, um eine berufliche Entwicklung über die angemessene Einrichtung von Ausbildungsprogrammen zu planen, damit er seine Fähigkeiten entwickeln kann.

Gute Praxis

England – Integrationstag

Bei Safran Helicopter Engines UK wird der formelle Integrationsweg bei jeder Neueinstellung nachverfolgt. Dieser Ablauf erfolgt bei Ankunft des Mitarbeiters über mehrere Wochen. Die Rolle des IRP wird dort beschrieben. Diesbezüglich geht Safran Landing Systems auf die gleiche Art in seinem Werk in Gloucester vor.

Am ersten Tag werden die administrativen Vorgänge des Neuankömmlings erledigt: mit aufeinanderfolgenden Vorführungen in den Bereichen Sicherheit, HR, IT und SSE können dem Neuankömmling die wichtigsten Daten mitgeteilt werden.

Dem Neuankömmling wird anschließend ein Ausbildungsgang zugewiesen; die Ausbildungen sind gleichzeitig allen gemeinsam (Sicherheit der Informationssysteme, SSE-Sensibilisierungen und Geländesicherheit, Qualitätsmanagement, etc.), aber auch fachspezifisch.

Belgien – Eine Begegnung mit den Gewerkschaftsorganisationen bei der Aufnahme

Die Firma Safran Aéro-Boosters hat in die Aufnahme eines neu Beschäftigten ein Treffen mit den Gewerkschaftsorganisationen auf dem Gelände integriert.

Dieses Treffen ist einer der Schritte, die auf einem Blatt offiziell schriftlich festgehalten und vom neu Beschäftigten und seinem hierarchischen Vorgesetzten unterzeichnet werden müssen.

TITEL V – Umsetzung der Verpflichtungen

Klausel 9- Umsetzung des Abkommens

Die unterzeichnenden Parteien stimmen darin überein, dass es notwendig ist, einen Dialog zwischen den örtlichen Geschäftsleitungen und den Personalvertretern bezüglich des Geltungsbereichs dieses Abkommens zu führen.

Zur Umsetzung dieses Abkommens werden Aktionspläne zwischen den lokalen Geschäftsleitungen und den Gewerkschaftsorganisationen und/oder Arbeitnehmervertretungen unter Einhaltung der nationalen Gesetze oder Praktiken eingerichtet. Die Umsetzung dieser Pläne erfolgt innerhalb von 6 Monaten nach der Unterzeichnung, dort, wo diese nicht vorhanden sind. Die lokalen Geschäftsleitungen bemühen sich im Rahmen des Möglichen, die in diesem Abkommen genannten guten Praktiken umzusetzen.

Klausel 10 - Nachverfolgung des Abkommens

Zunächst wird dieses Abkommen in den 3 Monaten nach der Unterzeichnung den Leitungen der Personalabteilungen der Konzernfirmen und danach den HR-Teams eines jeden Niederlassungslandes vorgelegt und, wenn dies möglich ist, werden dabei die Personalvertreter eingeladen. Zu diesem Zweck kommen die Unterzeichner dieses Abkommens zusammen, um eine erste Bestandsaufnahme der Situation zu machen.

Im zweiten Schritt verpflichten sich die Unterzeichner, ein Follow-up-Gremium dieses Abkommens einzurichten, um den Umsetzungsfortschritt dieses Abkommens nachzuverfolgen.

Dieser Ausschuss setzt sich aus den Vertretern der Konzerndirektion Safran und mindestens zehn Vertretern zusammen, die von Industri'ALL ernannt werden.

Dieser Follow-up-Ausschuss kommt ein Mal im Jahr zusammen. Bei dieser Gelegenheit werden folgende Unterlagen zusammengetragen:

- eine Prüfung der Indikatoren, die im Anhang 3 im quantitativen Plan aufgeführt sind;
- eine Bilanz der qualitativen Maßnahmen, die in den Firmen durchgeführt wurden.

TITEL VI – Verschiedenes

Klausel 11 - Dauer des Abkommens

Dieses Abkommen gilt ab dem Tag der Unterzeichnung für die Dauer von fünf Jahren. Es kann im ausdrücklichen Einvernehmen der Parteien verlängert werden.

Klausel 12 - Referenzsprache des Abkommens

Die Unterzeichner akzeptieren, dass der Text dieses Abkommens in französischer Sprache abgefasst wurde und bei Abweichungen oder Interpretationsschwierigkeiten gilt. Das Abkommen wird in jede Sprache der europäischen Länder des Abkommens übersetzt.

Klausel 13 - Einschätzungen und Streitfälle

Bei eventuellen Streitfällen in Bezug auf die Anwendung und Interpretation dieses Konzernabkommens bemühen sich die Unterzeichner um eine Lösung unter sich. IndustriAll und die Konzernleitung versuchen eine gütliche Lösung dieser Unstimmigkeiten in einer angemessenen Frist und in Kooperation herbeizuführen.

Klausel 14 - Klausel des Ausschlusses von Rückschritten

Die Parteien unterstreichen, dass die Bestimmungen dieses europäischen Abkommens die örtlichen Gesetze, Vorschriften, nationalen, regionalen Abkommen oder geltenden Usancen nicht ersetzen, die in den europäischen Firmen des Safran-Konzerns gelten und für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind.

Klausel 15 - Überarbeitung

Die Unterzeichner können die teilweise oder gesamte Überarbeitung dieses Abkommens, insbesondere bei wichtigen Entwicklungen im Bereich des Konzerns vorschlagen. Die eventuellen Änderungen sind von allen Parteien des Abkommens zu genehmigen.

Klausel 16 - Veröffentlichung des Abkommens

Es wird eine Mitteilung an alle Arbeitnehmer und Unternehmen der verschiedenen betroffenen Länder ausgearbeitet, um dieses Abkommen auf örtlicher Ebene zu unterstützen. Das gilt auch für die Personalvertretungsstellen eines jeden Konzernunternehmens. Dieses Abkommen steht vor allem im Intranet des Konzerns zur Verfügung. Die Mitteilung der Unterzeichnung dieses Abkommens erfolgt in den Sprachen der Länder, die im Anhang 1 aufgeführt sind.

Paris, 19. September 2017

Luc TRIANGLE
General Secretary

Jean-Luc BERARD
Leiter der Gruppe Human Resources

ANHANG I

KREIS DER KONZERNFIRMEN BEI UNTERZEICHNUNG DES ABKOMMENS

Frankreich

Safran
Safran Aerospace Composites
Safran Aircraft Engines
Safran Ceramics
Safran Electrical & Power
Safran Electronics & Defense
Safran Engineering Services
Safran Filtration Systems
Safran Helicopter Engines
Safran Landing Systems
Safran Nacelles
Safran Nacelles Europe Services
Safran Power Units
Safran Reosc
Safran SMA
Safran System Aerostructures
Safran Transmission Systems
Starchip
Structil
Technofan

Deutschland

Safran Engineering Services GmbH
Safran Helicopter Engines Germany GmbH
Safran Nacelles GmbH
Safran Electronics & Defense Germany GmbH
Safran Engineering Services Spanien

Belgien

Safran Aero Boosters
Safran Aircraft Engines Services Brussels

Spanien

Safran Engineering Services Spanien

Finnland

Robonic LTD Oy

Polen

Safran Transmission Systems Polska Sp. Z.O.O.

England

Safran Electrical & Power UK Ltd
Safran Engineering Services UK Ltd
Safran Helicopter Engines UK Ltd
Safran Landing Systems Ltd
Safran Landing Systems Services Ltd
Safran Nacelles Ltd
Safran UK Ltd

Schweiz

Safran Colibrys AG
Safran Electronics & Defense Optronics
Switzerland AG

ANHANG II

GLOSSAR

Die nachfolgenden Definitionen dienen als Referenz bei Abweichungen oder Interpretationsschwierigkeiten der Bedingungen dieses Abkommens.

Ausbildung

Nach der Europäischen Kommission werden „Ausbildungssysteme als Bildung und erste berufliche Ausbildung betrachtet, die einer Ausbildung durch Kombination des Arbeitsumfelds (Praktika am Arbeitsplatz) mit dem schulischen Umfeld (theoretische/praktische Ausbildungszeiten, die in einem Schulzentrum oder einem Ausbildungszentrum) entspricht. Wenn diese erfolgreich absolviert wird, erfolgt eine Bescheinigung durch ein Abschlusszeugnis der Weiterbildung und der beruflichen Erstausbildung, das staatlich anerkannt ist. In dieser Definition ist ausdrücklich kein Hinweis auf das Bestehen einer direkten vertraglichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem enthalten.“

Doktorat (PhD)

Das Doktorat wird nach dem Erhalt eines Diploms oder Masters o.ä. vorbereitet. Als Studienabschluss an Hochschulen und Universitäten ist es heute eine unerlässliche Voraussetzung für einen Studenten, der eine Forschungstätigkeit aufnehmen möchte, sowohl bei einer öffentlichen Forschungseinrichtung als auch bei großen Unternehmen oder internationalen Entwicklungsorganisationen.

Praktikum

Nach der Europäischen Kommission „gibt es große Unterschiede unter den Mitgliedsstaaten bei der klaren Definition von Praktika und/oder Praktikanten. Um die Praktika zu definieren, existiert in den meisten Mitgliedsstaaten eine juristische Definition oder zumindest gibt es auf nationaler Ebene eine gemeinsame Absprache über das Konzept des Praktikums. Im Allgemeinen gibt es in praktisch allen Ländern, in denen eine gemeinsame Definition des Praktikums zur Anwendung kommt, eine enge Verbindung zwischen Ausbildung und beruflicher Erfahrung. In allen Mitgliedsstaaten gelten folgende gemeinsame Merkmale für den juristischen Rahmen der Praktika: (i) das Ausbildungsziel im Allgemeinen, (ii) der praktische Bestandteil der Ausbildung; und (iii) der befristete Aspekt des Praktikums.“

Betreuung / Betreuer

Als Betreuung wird jede Tätigkeit der Beratung, Orientierung oder Überwachung eines Lernenden durch einen erfahrenen und kompetenten Fachmann ohne hierarchische Beziehung zum Lernenden betrachtet. Der Betreuer unterstützt den Lernenden während seiner gesamten Ausbildung im Unternehmen (entweder in der Schule oder im Ausbildungszentrum oder am Arbeitsplatz).

Jobbörse

Ein Tool, mit dem die Angestellten die offenen Arbeitsangebote im Konzern einsehen können. Dieses Tool wird heute im französischen Bereich des Konzerns eingesetzt.

Führungskräfte (Managers and Engineers)/Mitarbeiter (No Managers and No Engineers)

Als Führungskräfte (Managers and Engineers) werden folgende Angestellte bezeichnet:

- wer alle (materiellen, personellen, finanziellen) Mittel, die ihm anvertraut werden, mit dem Grad der Selbstständigkeit und erforderlichen Verantwortung zur Erreichung der Ziele koordiniert. Das Management kann sich auf ein Team, Projekte, auf einen Ablauf, eine Technik oder einen Kundenstamm oder einen Lieferantenzirkel beziehen;
- und/oder das Diplom eines Ingenieurs auf einer Universität oder einer frz. „Grande Ecole“ in ihrer Studienzeit erhalten haben. Die Kernaufgaben des Ingenieurs bestehen aus der Lösung von Problemen technologischer Art, in Verbindung mit der Konzeption, der Realisierung und der Umsetzung von Produkten, Systemen oder Dienstleistungen, hauptsächlich in der Forschung und Entwicklung und in der Produktion.

Als Mitarbeiter (No Managers and No Engineers) werden alle Beschäftigten betrachtet, die nicht als Manager & Ingenieure identifiziert werden.

Gute Praxis

Als gute Praxis wird eine empfohlene Praxis als gutes Beispiel von den Sozialpartnern eines Landes bezeichnet, damit deren Anwendung in anderen Ländern angestrebt werden kann.

ANHANG III – INDIKATOREN DER NACHVERFOLGUNG DES ABKOMMENS (Nationales und europäisches Niveau)

Wie bereits in Klausel 10 dieses Abkommens erwähnt, kann die nachfolgende Liste bereichert und/oder weiterentwickelt werden, wenn dies im Rahmen des Follow-up-Ausschusses beschlossen wird.

1. Quantitative Indikatoren (unter Einhaltung der nationalen Praktiken und Gesetze)
 - Gesamtzahl der Auszubildenden in der dualen Ausbildung pro Jahr / Anzahl der durchgeführten Interviews der Jugendlichen über 3 Monate
 - Pro Land
 - Pro Geschlecht
 - Gesamtzahl der Praktikanten pro Jahr
 - Pro Land
 - Pro Geschlecht
 - Gesamtzahl der Studenten in der Forschung pro Jahr
 - Pro Land
 - Pro Geschlecht
 - Konversionsrate: Personen, die nach ihrer Ausbildung übernommen wurden/Rekrutierungen mit befristetem und unbefristetem Vertrag zum 31. Dezember
 - Pro Land
 - Pro Kategorie (Führungskräfte/Mitarbeiter)
 - % der übernommenen Frauen pro Jahr
 - Pro Land
 - Pro Kategorie (Führungskräfte/Mitarbeiter)
 - Gesamtzahl der ausgebildeten Betreuer jedes Jahr

Die Analyse dieser Indikatoren pro Firma wird bei Bedarf durchgeführt.

2. Qualitative Indikatoren

Übersicht der lokalen Aktionspläne

- Liste der Partner-Schulen und -Universitäten
- Maßnahmen für die nicht diplomierten Jugendlichen
- Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der „European Alliance Apprenticeship“
- Tag der offenen Tür für Schüler/Studenten

Ein Exemplar eines jeden Leitfadens, der im Abkommen vorgesehen ist (Leitfaden HR der guten Praxis, Ausbildungshandbuch, Betreuerhandbuch, Leitfaden der dualen Ausbildung), wird den Mitgliedern des Follow-up-Ausschusses übermittelt.