

EUROPÄISCHE VEREINBARUNG ZUR ANTIZIPATION VON VERÄNDERUNGEN

Zwischen :

der AXA Gruppe, vertreten durch Henri de Castries, Vorstandsvorsitzender der AXA S.A.,
einerseits,

und :

den repräsentativen französischen Gewerkschaftsorganisationen und der UNI andererseits,

wurde folgende Vereinbarung geschlossen:

PRÄAMBEL

Die vorliegende europäische Rahmenvereinbarung legt die Grundsätze für die Antizipation von Veränderungen innerhalb der europäischen Gesellschaften der AXA Gruppe fest.

In einem globalen Kontext der beständigen Veränderung, in dem sich der Wettbewerb beschleunigt und die Wettbewerbsfähigkeit immer wichtiger wird, muss sich die AXA Gruppe an den gegenwärtigen und zukünftigen kontinuierlichen Wandel anpassen und dem Bedarf ihrer Kunden gerecht werden, ohne dabei die Entwicklung und Motivation ihrer Angestellten aus den Augen zu verlieren, die das Schlüsselement in der Wertschöpfung für ihre Aktionäre und Kunden darstellen.

Daher widmet die AXA Gruppe dem guten Management der erforderlichen Veränderungen, die Auswirkungen auf ihre Angestellten haben könnten, besondere Aufmerksamkeit. Seit 2004 hat innerhalb des Europäischen Betriebsrats der AXA Gruppe eine Abstimmung stattgefunden, um eine Übersicht über alle Grundsätze zu erstellen, die dem sozialen Dialog im Falle bedeutender organisatorischer Veränderungen, die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und die Kompetenzen ihrer Angestellten haben, zugrunde liegen. Diese Grundsätze wurden durch ihre Aufnahme in Anhang 1 der Vereinbarung vom 29. Juni 2009 offiziell.

Übersicht über die Grundsätze des gesellschaftlichen Dialogs innerhalb der AXA Gruppe

Verpflichtung gegenüber den Angestellten, insbesondere im Falle bedeutender organisatorischer Veränderungen.

Bei geplanten größeren organisatorischen Veränderungen mit Auswirkungen auf die Beschäftigten, fordert die Konzernleitung die einzelnen europäischen Gesellschaften auf, ihre Beschäftigten angemessen zu informieren und einen konstruktiven gesellschaftlichen Dialog zu führen.

Die Information der Beschäftigten durch die Gesellschaften der AXA Gruppe erfolgt (innerhalb angemessener Fristen) in den unten aufgeführten aufeinander folgenden Phasen. Dabei ist die Verteilung der oben genannten Kompetenzen zu berücksichtigen und auf lokale Verpflichtungen zu achten.

- Erst überlegen, dann entscheiden (allgemeine Orientierung),
- Ausarbeitung eines Aktionsplans,
- Abstimmung bezüglich seiner Umsetzung und lokalen Auswirkungen,
- Umsetzung und Follow-up.

Dieses Modell soll dazu dienen, dass die Beschäftigten und ihre Vertreter Umstrukturierungsmaßnahmen besser verstehen, und in den einzelnen Phasen für die nötige Transparenz sorgen.

Ferner hat AXA eine Reihe von Grundsätzen ausgearbeitet (s. unten), die ihre verschiedenen europäischen Gesellschaften in ihrem lokalen Umgang mit der Situation unterstützen sollen. Diese Grundsätze wurden im Einklang mit den Werten der Gruppe und im Interesse der Beschäftigten, Kunden und Aktionäre sowie in dem Wunsch formuliert, innerhalb des Konzerns kontinuierlich einen Dialog aufrecht zu erhalten, der die innerhalb des EBR bestehenden verschiedenen kulturellen Hintergründe in Sachen Arbeitnehmervertretung auffängt.

Grundsatz 1

AXA verpflichtet sich im Falle von Umstrukturierungen mit Auswirkungen auf ihre Beschäftigten, diese umfassend zu informieren und die Beschäftigten sowie ihre Vertreter gemäß den vor Ort geltenden Vorgaben und Verpflichtungen zu konsultieren.

Grundsatz 2

Die von AXA im Rahmen dieses Informations- und Konsultationsprozesses vorgelegten Daten und Informationen umfassen ggf. auch Angaben zu möglichen Alternativlösungen.

Grundsatz 3

AXA verpflichtet sich, sich unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten nach Kräften zu bemühen, für alle von möglichen arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen betroffenen Beschäftigten Möglichkeiten für eine interne oder ggf. externe Weiterbeschäftigung zu finden.

Grundsatz 4

AXA unternimmt ferner insbesondere alles in ihrer Kraft stehende, um Kündigungen und kollektive Versetzungen zu vermeiden und sucht so weit wie möglich nach anderen Ansätzen, insbesondere:

Berücksichtigung von Möglichkeiten der natürlichen Reduzierung der Belegschaftsstärke, um Personalfragen zu erleichtern.

Intensive Bemühungen zur Unterstützung ihrer Beschäftigten bei der Analyse ihrer Kompetenzen und ihrer beruflichen Entwicklung und – wo nötig und möglich – Durchführung von Weiterbildungen/Umschulungen.

Bevorzugtes Zurückgreifen auf Lösungen, die, anstelle von Kündigungen und kollektiven Versetzungen, auf einem freiwilligen Ausscheiden aus dem Unternehmen und Umstrukturierungen beruhen.

Treffen von Entscheidungen bezüglich der internationalen Verlegung von Aktivitäten (z. B. Outsourcing) unter Anwendung der in diesem Text aufgeführten Grundsätze des sozialen Dialogs auf die betroffenen europäischen Länder.

Diese alternativen sozialen Maßnahmen eröffnen dem Unternehmen die gewünschten Umstrukturierungsspielräume und sorgen dafür, dass die Beschäftigten auch im Kontext einer schwierigen Umstrukturierungssituation selbst über ihre Zukunft entscheiden können.

Bei der Umsetzung dieser Grundsätze verpflichtet sich AXA, die Notwendigkeit, seine internen Kompetenzen zu bewahren und rentabel zu wirtschaften, zu berücksichtigen, um den Fortbestand des Unternehmens zu gewährleisten. In diesem Sinne ermutigt sie ihre Beschäftigten, sich flexibel zu zeigen und die Möglichkeit zu erwägen, eine berufliche Weiterentwicklung zu akzeptieren.

Grundsatz 5

AXA verpflichtet sich, die Arbeitnehmervertreter (d. h. die gemäß den in den einzelnen Ländern geltenden Regelungen bzw. durch Usus oder Praxis der lokalen Gesellschaft in Sachen Arbeitnehmervertretung anerkannten Partner) anzuerkennen und die ihnen durch nationale Gesetze oder in den lokalen Gesellschaften ggf. geltende Vereinbarungen gewährten Freiheiten, Rechte und Funktionen zu respektieren.

Grundsatz 6

In der Überzeugung, dass jeder Beschäftigte ein Recht auf Arbeitsbedingungen hat, die seine Sicherheit und seine Gesundheit im Rahmen der lokal geltenden Gesetze gewährleisten, haben für AXA Präventionsmaßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitsgesundheit und -sicherheit sowie alle Maßnahmen Priorität, die es den Beschäftigten ermöglichen, sich unter besten Bedingungen an die Veränderungen anzupassen.

Grundsatz 7

Erweist sich eine geografische Mobilität als notwendig, so muss diese bevorzugt Beschäftigten angetragen werden, die sich freiwillig dazu bereit erklären; sie ist ferner so zu organisieren, dass die Integration in ein neues Umfeld unter bestmöglichen Bedingungen erfolgt.

Grundsatz 8

In dem Bewusstsein, dass Schulungen und Weiterbildungen eine wichtige Investition für Beschäftigte und den Konzern gleichermaßen darstellen, verpflichtet sich AXA, den Aufbau einer Lern- und Weiterbildungskultur zu fördern, die ihren Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln, und sie dabei im Rahmen des Möglichen und unter Berücksichtigung der Unternehmensbelange bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele zu unterstützen. Zu diesem Zweck bieten alle Gesellschaften der AXA Gruppe im Rahmen ihrer Möglichkeiten Zugang zu geeigneten Schulungs- und Weiterbildungsprogrammen.

Grundsatz 9

AXA lehnt jede Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, genetischen Merkmalen, Behinderungen, sexueller Orientierung, Sprache, Religion oder Überzeugungen, Zugehörigkeit zu oder Engagement in einer Gewerkschaft oder aufgrund politischer Auffassungen ab. Der Konzern verpflichtet sich, alles in seiner Macht stehende zu tun, um allen Beschäftigten in Bezug auf ihr Beschäftigungsverhältnis, ihre Arbeit und ihre Vergütung eine gleichberechtigte Behandlung zu garantieren.

Im Weiteren möchte die AXA Gruppe diese Grundsätze weiter ausarbeiten und ihren Dialog mit den Sozialpartnern fortführen, um Maßnahmen festzulegen, mit deren Hilfe Arbeitsplätze gesichert und die Kompetenzen an den zukünftigen Bedarf angepasst werden können, um so letztlich die Chancen auf einen Fortbestand der Grundlagen für ihre Geschäftstätigkeit in Europa zu maximieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Neuartiger Ansatz und zentrale Rolle des EBR

Die vorliegende Vereinbarung ist Gegenstand eines neuartigen Ansatzes. Zahlreiche Akteure aus den Arbeitnehmervertretungen sind – jeder auf seiner Ebene – an der Ausarbeitung dieses Programms beteiligt:

- Der europäische Betriebsrat der AXA Gruppe (EBR) ist die Informations- und Konsultationsinstanz im Sinne der Richtlinie 2009/38/EG, die sich insbesondere mit nationenübergreifenden Problemen befasst. Als echter Partner der Konzernleitung ist der EBR der zentrale Ort für einen im Vorhinein geführten sozialen Dialog, der unter Berücksichtigung der nationalen Arbeitnehmervertretungsinstanzen und von deren Vorrechten die Einleitung eines Informationsprozesses vor der Umsetzung von mehrere Länder betreffenden Aktionsplänen ermöglicht.
- UNI Europa Finance, der Dachverband der europäischen Gewerkschaften für den Versicherungs- und Bankensektor, ist als europäischer Arbeitnehmervertreter an den Verhandlungen zu der vorliegenden Vereinbarung beteiligt. In dem Wissen um die großen Herausforderungen, vor denen die AXA Gruppe steht, ist er durch alle Vertragsparteien des Abkommens über den EBR ordnungsgemäß befugt, diese Vereinbarung zu unterzeichnen. Er nimmt an den Sitzungen des EBR teil und verfügt in diesem Rahmen über einen Sitz ohne Stimmrecht.
- Die lokalen Arbeitnehmervertreter sind bevorzugte Ansprechpartner und werden, je nach lokalen Vorschriften und Gebräuchen, über die Auswirkungen des Veränderungsvorhabens auf ihr Unternehmen und insbesondere über die Folgen für die Arbeitnehmer informiert und zu diesen Themen konsultiert. Die lokalen Partner werden somit im Vorlauf und im Nachgang des Vorhabens mit einbezogen.

1. Gegenstand der Vereinbarung

Die vorliegende Rahmenvereinbarung wurde im Rahmen des EBR geschlossen und legt die großen Leitlinien für die Begleitung der in den europäischen Gesellschaften der AXA Gruppe durchzuführenden Umstrukturierungsmaßnahmen fest.

Diese Vereinbarung findet in allen betroffenen Ländern und/oder Gesellschaften in Abstimmung mit den lokalen Arbeitnehmervertretern Anwendung, um so den länderspezifischen wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesetzlichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Die Gesellschaften der AXA Gruppe, die dies wünschen, können darüber hinaus eine Sondervereinbarung schließen, die auf den Bestimmungen dieser Vereinbarung des EBR beruht und diese auf ihre eigene Gesellschaft überträgt.

Gegenstand der vorliegenden Vereinbarung ist es festzulegen, wie und mithilfe welcher Instrumente die Beschäftigten am besten auf die bevorstehenden Entwicklungen vorbereitet werden können, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln und Lösungen zu finden, die zu ihrer individuellen Situation passen.

- Sie legt den Rahmen fest für die regelmäßige Information des EBR über die Entwicklung des Sektors, in dem die Gruppe tätig ist, über die Art und Weise, in der sich die AXA Gruppe in diesem positioniert und ihre Geschäfte auf globaler und europäischer sowie auch auf lokaler Ebene ausbaut.
- Sie sieht die Einrichtung einer europäischen Branchenbeobachtungsstelle vor, mit deren Hilfe eine Kartographie der zentralen Berufe erstellt und zukunftsorientierte Überlegungen bezüglich von deren Entwicklung angestellt werden sollen.
- Sie erarbeitet einen Maßnahmenkatalog für Personalfragen, der im Falle notwendiger Umstrukturierungen dazu dienen soll, die Entwicklung der Branchenberufe zu begleiten und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten.

2. Geltungsbereich der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung gilt für die Unternehmen der AXA Gruppe mit Sitz in Europa, die in den Geltungsbereich der Vereinbarung vom 29. Juni 2009 über den EBR fallen.

Diese Vereinbarung legt einen allgemeinen Rahmen fest und kann keine aktuell oder ggf. in der Zukunft geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen und/oder nationalen Tarifabkommen und/oder Betriebsvereinbarungen ersetzen, die günstigere Bedingungen vorsehen als die Bedingungen, die in dieser Vereinbarung enthalten sind.

3. An die Arbeitnehmervertreterinstanzen weiterzugebende Informationen

Die AXA Gruppe informiert den EBR im Bedarfsfalle, mindestens jedoch einmal im Jahr, detailliert und einhergehend mit den entsprechenden Erläuterungen über den wirtschaftlichen Kontext, in dem sich die AXA Gruppe in Europa entwickelt, sowie über ihre globale und europäische sowie ggf. auch lokale Strategie.

Darüber hinaus bietet der EBR eine gesellschaftsübergreifende Plattform, über die sich die einzelnen Gesellschaften über ihre Strategie austauschen können, wenn sie dies für erforderlich erachten.

4. Einrichtung einer europäischen Branchenbeobachtungsstelle

Die AXA Gruppe organisiert je nach Bedarf und Kontext in den Räumen des EBR ein Sondermeeting über die europäische Branchenbeobachtungsstelle, in dessen Rahmen – unter Berücksichtigung der für die Versicherungsbranche und innerhalb der AXA Gruppe beobachteten wesentlichen Entwicklungen – eine Kartographie der zentralen Berufe vorgestellt wird und zukunftsorientierte Überlegungen bezüglich von deren Entwicklung angestellt werden.

Die Arbeit dieser Beobachtungsstelle konzentriert sich auf die Geschäftsbereiche, zu denen die im Umbruch befindlichen Berufe zählen. Die Organisation erfolgt gesellschaftsübergreifend (z. B. AXA Assistance, AXA Tech usw.) und/oder spartenübergreifend (z. B. Gebäude-/Unfall-/Schadenversicherungen, Lebensversicherungen usw.).

Diese Beobachtungsstelle dient dazu herauszufinden, welche Berufe sich im Umbruch, im Rückgang oder im Entstehen befinden und zu ermitteln, welche Maßnahmen zur Begleitung dieser Veränderungen ergriffen werden können, sowie dazu, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer weiterzuentwickeln und den Fortgang dieser Maßnahmen zu überwachen.

Ferner findet im Büro des EBR alle 24 Monate ein Meeting zur Besprechung der Gesamtsituation statt.

5. Begleitung der Beschäftigten bei den erforderlichen Umstrukturierungen

Es ist von zentraler Bedeutung, dass die Auswirkungen eines Umstrukturierungsprogramms auf die Beschäftigung in größtmöglicher Transparenz antizipiert werden.

In diesem Sinne enthält die vorliegende Vereinbarung Maßnahmenvorschläge für die Beschäftigten, deren Arbeitsplatz bedroht ist. Sie wird dabei geleitet von der Solidarität zwischen den einzelnen Gesellschaften sowohl auf lokaler als auch auf internationaler Ebene.

5.1. Wahrung der Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmer

Die Wahrung der Beschäftigungsfähigkeit setzt Folgendes voraus:

- Rückmeldung darüber, wie der Angestellte seine Tätigkeit ausübt; in diesem Zusammenhang ist das jährliche Mitarbeitergespräch von wesentlicher Bedeutung und die AXA Gruppe garantiert jedem Mitarbeiter mindestens ein solches Gespräch pro Jahr.
- Umsetzung von beruflichen Entwicklungsplänen, um die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, ihre Zukunft selbstbestimmt, gefördert durch das Management und begleitet durch die Personalabteilungen, zu gestalten.
- Entwicklung einer Weiterbildungspolitik, die Programme anbietet, die, unter Berücksichtigung seines persönlichen Entwicklungsbedarfs, auf den Erhalt und die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters ausgerichtet sind.
- Einrichtung eines Instruments, das es den Beschäftigten ermöglicht, sich auf freiwilliger Basis auf offene Stellen von AXA in anderen Ländern zu bewerben, um dort im Rahmen eines lokalen Arbeitsvertrags zu arbeiten.

5.2. Zusatzmaßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplatz eventuell bedroht ist

Die AXA Gruppe verpflichtet sich:

- für jeden betroffenen Mitarbeiter in möglichst angemessenem Rahmen ein Treffen mit der Personalleitung zu vereinbaren, um ihn im individuellen Gespräch in seiner weiteren beruflichen Entwicklung zu unterstützen und ihn bezüglich einer möglichen Mobilitätslösung zu beraten.
- eine Stellenbörse über „My AXA Job“ einzurichten; dort werden alle offenen Stellen des Konzerns und der einzelnen Gesellschaften – mit Ausnahme von Stellen in der Geschäftsführung – veröffentlicht. Die Weiterbeschäftigung innerhalb der betreffenden Gesellschaft hat dabei, gemäß der lokalen Gesetzgebung, Priorität. Alle nicht durch eine gesellschaftsinterne Mobilitätslösung besetzten Stellen werden folglich über „My AXA Job“ veröffentlicht.
- unter Berücksichtigung der lokalen Vorschriften und Gebräuche sowie in Abstimmung mit den Arbeitnehmersvertretern, Anreizmechanismen für freiwillige Teilzeitarbeitsverhältnisse und ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Berufsleben zu schaffen.
- falls erforderlich und auf freiwilliger Basis eine externe Mobilitätslösung anzubieten und diese kontextabhängig in angemessener Weise zu unterstützen: Coaching, Outplacement, Netzwerk, Interim Management usw.

Bei allen genannten Maßnahmen ist die gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeiter zu gewährleisten. Ihre Umsetzung ist abhängig vom Ausmaß der Beschäftigungsschwierigkeiten, von der Arbeitsmarktsituation, den von der öffentlichen Hand vorgesehenen lokalen politischen Maßnahmen, der Verhandlung von Tarifvereinbarungen, der Unterstützung durch auf die lokale Wiedereingliederung spezialisierte Fachberater und der diesbezüglichen nationalen Praxis und Kultur.

In den Gesellschaften des Konzerns, in denen alle Wiedereingliederungsperspektiven erschöpft sind, können vor dem Beschließen von Kündigungen – gemeinsam mit den betreffenden Arbeitnehmervertretern und unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze – Möglichkeiten für Sozialpläne und/oder für ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Berufsleben erwogen werden.

6. Maßnahmen zur Überwachung der Vereinbarung

Für die Überwachung der Umsetzung dieser Vereinbarung ist das Büro des Europäischen Betriebsrats verantwortlich.

Es wird über Vereinbarungen, die im Rahmen der vorliegenden Vereinbarung in Gesellschaften des Konzerns getroffen werden, informiert und gegebenenfalls, insbesondere unter Berücksichtigung der vereinbarten länderübergreifenden und lokalen Zuständigkeiten, an deren Abschluss beteiligt.

7. Laufzeit und Auslegung der Vereinbarung

Die vorliegende Vereinbarung wird für die Dauer von drei Jahren geschlossen. Sie ersetzt das Vereinbarungsprotokoll vom 14. September 2011, tritt jedoch an diesem Tage in Kraft.

Sie verlängert sich stillschweigend für die Dauer von weiteren drei Jahren, sofern sie nicht von einer der Vertragsparteien unter Wahrung einer Frist von sechs Monaten vor Ablauf des Dreijahreszeitraums gekündigt wird, und kann während ihrer Laufzeit durch Zusatzvereinbarungen geändert werden.

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass die französische Textfassung rechtlich bindend ist. Diese gilt somit im Falle von Auslegungsproblemen oder Streitigkeiten als Referenz.

Die Vereinbarung wird in die englische Sprache übersetzt.

Paris, den 23. November 2011