

**Endgültige Fassung**  
**KONZERNVEREINBARUNG**  
**ZU DEN GRUNDPRINZIPIEN**  
**DER GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ**

## Präambel

Die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung möchten die Grundprinzipien der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz innerhalb der GDF SUEZ-Unternehmensgruppe festlegen.

Die Vereinbarung fügt sich ein in die Konzernwerte Anspruch, Engagement, Mut und Zusammenhalt, in den Unternehmensplan sowie in die nachhaltige Handlungsweise des Konzerns.

Sie bringt das Bestreben des Konzerns zum Ausdruck, über die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen hinaus Verantwortung gegenüber den unterschiedlichen Stakeholdern zu übernehmen.

Sie wird ergänzt durch einen mittelfristigen Aktionsplan, der bezifferte Ziele und Maßnahmen zur Einführung der vorliegenden Vereinbarung enthält, sowie durch die Konzernvorschriften.

## Unsere Zielsetzung

***„Die aktive Einbindung aller – Führungskräfte, Manager, Arbeitnehmer usw. – in den Schutz der eigenen Gesundheit und Sicherheit sowie der Gesundheit und Sicherheit anderer“***

Die Konzerntätigkeiten sind lebenswichtig. Gesundheit und Sicherheit stellen für die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung grundlegende Erfordernisse dar.

In diesem Zusammenhang müssen sich alle Beteiligten drei ständigen Herausforderungen stellen:

- Bewahrung der Unversehrtheit von Menschen und Gütern<sup>1</sup>

Unsere Tätigkeiten werden unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften und unter Wahrung der körperlichen und geistigen Gesundheit der Menschen ausgeführt.

Unsere Tätigkeit darf nicht die Ursache für Unfälle oder Krankheiten sein.

Dies betrifft sämtliche Beschäftigte und Zeitarbeiter, Kunden, Partner, Leistungserbringer und Dritte.

- Förderung der Lebensqualität am Arbeitsplatz

Der Gesundheitsschutz erfordert die Gewährleistung bester Arbeitsbedingungen für jeden Beschäftigten.

Der Schwerpunkt muss insbesondere auf die Prävention folgender Risikofaktoren gelegt werden:

- Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSD),

---

<sup>1</sup> Güter: Es handelt sich hier um die materiellen und immateriellen Vermögenswerte, die in Folge eines Arbeits- oder Betriebsunfalls zerstört oder beeinträchtigt werden können.

- Psychosoziale Faktoren<sup>2</sup>,
- Risiken der Erschöpfung im Zusammenhang mit bestimmten Arbeitssituationen; zu denken ist hier insbesondere an spezifische Arbeitszeiten<sup>3</sup> und die Teilnahme am Straßenverkehr.

o Verbesserung der Gesundheit und der Sicherheit durch das professionelle Verhalten aller

Gesundheit und Sicherheit stehen im Mittelpunkt der Anforderungen an professionelles Verhalten. Ein professionelles Verhalten bedarf der Kompetenz, der Disziplin, höchster Arbeitsqualität, der Vorausschau und der Innovation. Ein solches Verhalten stärkt das Konzernimage bei unseren Kunden und innerhalb der Gesellschaft und steigert unsere Leistungsfähigkeit. Schulungsangebote für alle sind von entscheidender Bedeutung, und es muss umfassend von ihnen Gebrauch gemacht werden.

Die Risikoprävention im Bereich Gesundheit und Sicherheit trägt zum Schutz menschlichen Lebens und zum Erhalt der materiellen und technischen Ausrüstung bei, deren ordnungsgemäße Funktionsweise gewährt werden muss. Die Risikoprävention im Bereich Gesundheit und Sicherheit trägt entscheidend zum Erfolg des Konzerns auf allen Gebieten bei.

## **ABSCHNITT 1 - GRUNDSÄTZE**

### *Artikel 1.1: Anwendungsbereich*

Die vorliegende Vereinbarung findet in allen europäischen voll konsolidierten Tochtergesellschaften von GDF SUEZ sowie in all jenen Gesellschaften Anwendung, in denen der Konzern einen beherrschenden Einfluss ausübt.

Außerhalb Europas gilt die vorliegende Vereinbarung ebenfalls für die voll konsolidierten Tochtergesellschaften von GDF SUEZ sowie für all jene Gesellschaften, in denen der Konzern einen beherrschenden Einfluss ausübt, als einseitige Entscheidung.

Darüber hinaus muss auch die Unternehmensleitung der Gesellschaften, in denen GDF SUEZ nicht die operative Kontrolle ausübt, den in der vorliegenden Vereinbarung aufgeführten Leitlinien zur Anwendung verhelfen.

### *Artikel 1.2: Prinzipien*

Die ständige Verbesserung der Ergebnisse in den Bereichen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Betriebssicherheit beruht auf der Einhaltung von 8 Grundprinzipien.

1. Berücksichtigung der Risiken in allen Entscheidungsprozessen

Bevor eine Entscheidung getroffen wird (Projekt, Erwerb, Investition, Betrieb, umfangreiche organisatorische Maßnahmen, Vertrag mit einem Kunden usw.) müssen Risiken erkannt und eingeschätzt werden, um sie bewältigen zu können.

<sup>2</sup> Psychosoziale Risiken: Zu den psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zählt ein ganzes Bündel von Phänomenen, die ihre Ursache im beruflichen Umfeld und in der Arbeitsorganisation haben. Psychosoziale Risiken stehen mit folgenden Situationen in Zusammenhang: Stress, Mobbing, Gewalt, Leiden usw.

<sup>3</sup> Spezifische Arbeitszeiten: Schichtarbeit, Nachtarbeit, Jobrotation, Bereitschaftsdienst usw.

Die Berücksichtigung der Risiken muss ebenfalls ein ausschlaggebendes Kriterium sein, das in sämtliche Konzernabläufe und insbesondere in die Kaufprozesse eingebunden wird.

Der Gesundheit und Sicherheit der Menschen haben Vorrang vor der Fortführung von Leistungen.

Die eingesetzten Mittel müssen mit den Verpflichtungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit im Einklang stehen.

## 2. Integrierte Prävention von Risikosituationen

Die Unfallprävention beruht auf der Feststellung, dass die Zahl der Unfälle, Vorfälle und Funktionsstörungen sowie die Anzahl der gefährlichen Situationen miteinander verbunden sind.

Die Erkennung von Risikosituationen und der Einsatz präventiver und korrektiver Maßnahmen erfordern die aktive und gemeinsame Beteiligung der Geschäftsleitung, der Fachleute im Bereich Gesundheit und Sicherheit, der Beschäftigten und ihrer Vertreter in den entsprechenden Gremien oder je nach Land in den Gewerkschaftsorganisationen, um eine nachhaltige Verringerung der risikobehafteten Situationen und Verhaltensweisen zu erreichen.

Die gemeinsame Untersuchung der Unfälle, Zwischenfälle und gefährlichen Situationen durch die verschiedenen Beteiligten soll zur Erkennung und Beseitigung der tiefer liegenden technischen, organisatorischen, menschlichen und mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängenden Ursachen führen.

## 3. Förderung einer von Vertrauen und Austausch geprägten Arbeitsatmosphäre

Das von allen erwartete Engagement erfordert die Förderung einer von Vertrauen und Austausch geprägten Arbeitsatmosphäre, die die gesamte Belegschaft in die Risikoprävention integriert und eine echte gemeinsame Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit fördert.

Die Motivation jedes Einzelnen wird durch die Unterstützung der Vorschläge im Bereich der Prävention, durch die Vermittlung und durch die Wertschätzung von Erfolgen begünstigt.

In diesem Sinne ist das Erkennen von Fehlern der Weg zum Erfolg. Fehler haben zumeist organisatorische oder menschliche Ursachen.

Im Übrigen verpflichtet sich der Konzern, jeden Beschäftigten, der in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsaspekte im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit gerichtlich belangt wird, in Abstimmung mit ihm selbst zu unterstützen.

## 4. Hierarchische Abstufung der Präventionsmaßnahmen

Diese Verpflichtung umfasst der Reihe nach folgende Maßnahmen:

- Beseitigung der Risiken an der Quelle,
- Verringerung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens befürchteter Ereignisse über Präventionsmaßnahmen mit dem Ziel, die Gefährdung auf ein dem Optimierungsgrundsatz ALARP (As Low As Reasonably Practicable) entsprechendes Niveau zu begrenzen,

- Einsatz gemeinsamer Schutzmaßnahmen zur Verringerung der potenziellen Schwere befürchteter Ereignisse,
- Tragen der persönlichen Schutzausrüstung.

5. Vergleiche, Nutzung und Erfahrungsrücklauf

Durch interne und externe Vergleiche (Benchmarking) sowie den Erfahrungsrücklauf werden Best Practices erkannt und gemeinsam angewandt und unsere Möglichkeiten erweitert, im Bereich der Prävention zu agieren. Dabei werden insbesondere Unfälle, Vorfälle, Funktionsstörungen im Unternehmen, gefährliche Situationen und Gesundheitsrisiken erfasst und untersucht.

6. Präventions- und Schutzmaßnahmen für unsere Leistungserbringer auf mindestens identischem Niveau wie für unsere Beschäftigten

Leistungserbringer und andere Beteiligte tragen zur Qualität unserer Tätigkeiten und zur Sicherheit unserer Arbeitsabläufe bei. In diesem Zusammenhang müssen wir gemeinsam mit ihnen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen schriftlich festlegen und fördern, die sich mit unseren Ansprüchen decken, und für die Überwachung ihrer Einhaltung sorgen. Zur Eingrenzung der Risiken wird besonders auf die Beschränkung der Zahl der Zulieferebenen geachtet.

7. Einhaltung der Vorschriften und internen Regelungen

Die Einhaltung regionaler Vorschriften ist verbindlich. Des Weiteren gelten die Konzernvorschriften für sämtliche Einheiten unabhängig von ihrem Standort und den jeweiligen Umständen. Diese sehen ein Mindestniveau vor, das über die regionalen Anforderungen hinausgehen kann.

All jene, für die diese Vorschriften, Regelungen oder Anweisungen gelten, müssen sie kennen, verstehen und befolgen.

Fehler können nach einer gründlichen Analyse als solche geahndet werden, wenn sie absichtlich und/oder wiederholt begangen werden.

8. Vorbereitung auf das Krisenmanagement

Jede Einheit erarbeitet unabhängig von ihrer Größe in Zusammenarbeit mit den Belegschaftsvertretern einen internen Notfallplan, der die Fortsetzung der Tätigkeiten insoweit gewährleistet, dass die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird, und der Folgendes beinhalten muss:

- Warn- und Evakuierungsverfahren,
- Verfügbarkeit der notwendigen Mittel zur Handhabung und Bewältigung aller vorhersehbaren Notfallszenarien,
- Organisation des Krisenmanagements inklusive eines Plans zur Fortführung der Tätigkeiten.

Die Durchführbarkeit der internen Notfallpläne muss regelmäßig mithilfe angemessener Übungen überprüft und garantiert werden. Der sich aus diesen Übungen und echten Vorfällen oder Unfällen ergebende Erfahrungsrücklauf soll zu einer ständigen Verbesserung dieses Verfahrens beitragen.

## **ABSCHNITT 2 – DIE GRUNDPFEILER**

Der Präventionsansatz stützt sich auf die Einbindung der Führungskräfte und jedes Einzelnen, auf den sozialen Dialog sowie auf Management- und Kommunikationsstrategien. Er muss innerhalb des Konzerns zur Stärkung einer gemeinsamen Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit beitragen.

### Artikel 2.1: Einbindung der Führungskräfte

Das Engagement der Führungskräfte im Bereich Gesundheit und Sicherheit umfasst insbesondere folgende Aspekte:

- o Gewährleistung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds mittels Risikoerkennung, -einschätzung und -bewältigung,
- o Klärung und Festlegung der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche jedes Einzelnen,
- o Zuweisung der Arbeit bei gleichzeitiger Prüfung, ob die Kompetenzen und die Arbeitsorganisation der Arbeitsbelastung entsprechen,
- o direkte Übernahme operativer Verantwortung hinsichtlich der Arbeitssicherheit mit Unterstützung der Experten,
- o Erarbeitung und Bekanntmachung von Anweisungen, Sicherstellen des Verständnisses dieser Anweisungen und Überwachung ihrer Anwendung mit allen geeigneten Mitteln ,
- o Erarbeitung und Weiterentwicklung der Kompetenzen
  - der Führungsebene hinsichtlich des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements,
  - der Beschäftigten hinsichtlich der Risikobewertung und der Befolgung der diesbezüglichen Anweisungen,
- o individuelle und kollektive Mobilisierung der Beschäftigten im Rahmen eines Integrationsansatzes zur ständigen Verbesserung,
- o Beispielhaftes Verhalten, Professionalität, Disziplin,
- o Demonstration des eigenen Engagements durch regelmäßige Anwesenheit vor Ort und innerhalb der Teams,

- o Unterbrechung oder Einstellung eines Tätigkeitsbereiches, wenn in diesem nicht gemäß den erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen gearbeitet werden kann,
- o Integration, Begleitung und Unterstützung der behinderten Beschäftigten und jener, die ihre Tätigkeit nach einem Unfall oder einer Krankheit wieder aufnehmen.

### Artikel 2.2: Einbindung jedes Einzelnen

Die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erfordern den Einsatz jedes Einzelnen unabhängig von seiner Position im Unternehmen. Dieser Einsatz beinhaltet konkret folgende Faktoren:

- o Verständnis und Befolgung der Vorschriften und Anweisungen,
- o aktive Teilnahme an Schulungen, um Kompetenzen für die Risikobewertung und die Umsetzung der entsprechenden Anweisungen zu entwickeln,
- o Sicherstellung, dass die Risiken im Zusammenhang mit der Ausführung der Tätigkeit jedes Einzelnen vor jedem Einsatz erkannt und eingeschätzt wurden; Einstellung der Tätigkeit im Fall schwerwiegender und drohender Gefahr,
- o aktive Beachtung der eigenen Gesundheit, der eigenen Sicherheit und der Sicherheit anderer,
- o Bericht über gefährliche Situationen sowie Best Practices,
- o Ergreifen von Initiativen und Vorlage von Verbesserungsvorschlägen.

### Artikel 2.3: Sozialer Dialog

Die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stellen für alle Beteiligten eine Herausforderung im Rahmen des sozialen Zusammenhalts dar. Für die Bewältigung dieser Herausforderung bedarf es auf allen Seiten der Entschlossenheit zu einem gemeinsamen Dialog und entsprechenden Abstimmungen.

Auf Konzernebene ist dem Exekutivausschuss direkt ein „Lenkungsausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ angeschlossen. Dieser setzt sich aus Vertretern der Geschäftsleitung und zehn Mitgliedern des Europäischen Betriebsrates zusammen. Einmal im Jahr nehmen 4 Vertreter nichteuropäischer Unternehmen an den Sitzungen teil. Der Lenkungsausschuss überwacht die Einhaltung der Verpflichtungen und Grundsätze der vorliegenden Vereinbarung sowie der auf Konzernebene im Bereich Gesundheit und Sicherheit abgeschlossenen Vereinbarungen und schlägt Verbesserungsmaßnahmen vor. Er kontrolliert die Entwicklung unserer Leistungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die für die einzelnen Tätigkeitsbereiche eingerichteten permanenten Arbeitsgruppen sowie die Arbeitsgruppe des EBR werden die Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung in den Tochtergesellschaften überwachen und können dem Lenkungsausschuss

ihre Anregungen vorlegen. Dieser Lenkungsausschuss wird dem EBR einmal pro Jahr eine Bilanz seiner Tätigkeit vorlegen. Bei dieser Bilanz geht es insbesondere um die Umsetzung der in dieser Vereinbarung enthaltenen Verpflichtungen und Grundsätze. Der EBR hat so die Möglichkeit, die Anwendung der Vereinbarung zu überwachen und kann Verbesserungsmaßnahmen vorschlagen.

Auf lokaler Ebene werden in jeder Einheit die Instanzen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die sich aus Arbeitnehmervertretern oder je nach Land aus den Gewerkschaftsorganisationen und Vertretern der Geschäftsleitung zusammensetzen und von Betriebsärzten und Fachleuten der Abteilung für Gesundheit und Sicherheit unterstützt werden, die Entwicklung der Ergebnisse im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verfolgen und in das Erkennen von Risikosituationen sowie in die Planung und Überwachung der Präventionsmaßnahmen eingebunden.

#### Artikel 2.4: Management- und Kommunikationsmaßnahmen

##### *2.4.1 Managementmaßnahmen*

Der Konzern verpflichtet sich, in jeder Einheit ein eigenes Managementsystem einzuführen, das auf den Grundlagen der Unternehmenspolitik, der ständigen Verbesserung und der Risikoevaluierung und -beseitigung im Zusammenhang mit dem jeweiligen Tätigkeitsbereich beruht. Das Managementsystem stützt sich auf den sozialen Dialog und das folgende Maßnahmenpaket:

- o das Aufstellen der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften auf Ebene der Zentrale, der Sparten und/oder BUs,
- o die jährliche Festlegung der Verbesserungsmaßnahmen sowie der qualitativen und quantitativen Zielsetzungen. Diese Bestimmungen werden in gegenseitiger Abstimmung zwischen den Sparten und der Zentrale einerseits und zwischen den BUs und ihren Sparten andererseits festgelegt;
- o ein Mittelfristiger Aktionsplan über mindestens 3 Jahre, der jährlich aktualisiert wird,
- o mit der regelmäßigen Evaluierung des Managementsystems (Selbstevaluierung, internes und externes Audit) muss sichergestellt werden, dass den Grundsätzen und Verpflichtungen der vorliegenden Vereinbarung effizient Geltung verschafft wird,
- o ein mindestens einmal jährlich stattfindendes Management Review,
- o die interne Kontrolle, insbesondere mithilfe des GDF SUEZ-Richtlinienkatalogs zur Gesundheit und Sicherheit, der vom gemeinsamen Netzwerk der Abteilung Gesundheit und Sicherheit zusammengestellt wurde, sowie interne Audits zu vorgemerkten Themen,
- o die jährliche Evaluierung der Führungskräfte bezüglich ihrer Einbindung in die Verbesserung der Situation im Bereich Gesundheit und Sicherheit, ihrer Ergebnisse und der ihrer Teams.



#### 2.4.2 Kommunikationsmaßnahmen und Maßnahmen für den Austausch

Maßnahmen für die Kommunikation von unten nach oben sowie von oben nach unten sind äußerst wichtig. Sie müssen folgend Aspekte fördern:

- Kenntnis:
  - o unserer Gesundheits- und Sicherheitspolitik,
  - o der verfolgten Zielsetzungen,
  - o unserer Ergebnisse,
- Bekanntmachung der Ergebnisse des Erfahrungsrückflusses und der internen und externen Best Practices.

Die Kommunikation muss auf transparente, konkrete, positive, integrierende Art erfolgen, um unser Gesundheits- und Sicherheitskonzept zu konsolidieren. Im Rahmen der Kommunikation muss es möglich sein, auf alle Fragen der Belegschaft zum Thema Gesundheit und Sicherheit zu antworten.

Unsere Maßnahmen zur Risikoprävention müssen ebenfalls unseren Kunden, Leistungserbringern und, weiter gefasst, den von unseren Anlagen und Tätigkeiten betroffenen Dritten zur Kenntnis gebracht werden. Darüber hinaus müssen sämtliche Kunden, die unsere Produkte und Dienstleistungen nutzen und sonstige betroffene Personen informiert werden.

### **ABSCHNITT 3 - SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### Artikel 3.1: Überwachung der Vereinbarung

Der Lenkungsausschuss für Gesundheit und Sicherheit ist mit der Überwachung der Anwendung der Vereinbarung gemäß den in Artikel 2.3 beschriebenen Bedingungen beauftragt. Es wird die Aufgabe des Lenkungsausschusses für Gesundheit und Sicherheit sein, die Indikatoren und Modalitäten für die Begleitung und Kontrolle festzulegen.

#### Artikel 3.2: Auslegung und Überarbeitung

Angeichts der Tatsache, dass diese Vereinbarung in mehrere Sprachen übersetzt wird, ist einzig die französische (und unterzeichnete) Version maßgebend für die unterzeichnenden Parteien. Fragen zur Auslegung der vorliegenden Vereinbarung fallen allein in den Zuständigkeitsbereich des oben erwähnten Lenkungsausschusses.

Die Vereinbarung kann gemäß den entsprechenden Bestimmungen des franz. Arbeitsgesetzbuches überarbeitet werden.

Artikel 3.3: Inkrafttreten und Laufzeit der Vereinbarung

Die Vereinbarung tritt am Tag nach ihrer Niederlegung bei der Departementdirektion für Arbeit und Beschäftigung (DDTE) in Paris und der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts in Paris in Kraft. Die Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Artikel 3.4: Niederlegung der Vereinbarung

Entsprechend den Bestimmungen des franz. Arbeitsgesetzbuches wird die Vereinbarung bei der Departementdirektion für Arbeit und Beschäftigung (DDTE) in Paris und der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts in Paris niedergelegt.

Paris, den

Für GDF SUEZ S.A. und ihre Tochtergesellschaften, die die in Artikel 1.1 der Vereinbarung festgelegten Bedingungen erfüllen,

Gérard MESTRALLET

Für das Besondere Verhandlungsgremium in Vertretung der Beschäftigten der Konzernunternehmen:

<b>PRÄAMBEL</b> .....	<b>2</b>
<b>ABSCHNITT 1 - GRUNDSÄTZE</b> .....	<b>3</b>
<i>ARTIKEL 1.1: ANWENDUNGSBEREICH</i> .....	3
<i>ARTIKEL 1.2: PRINZIPIEN</i> .....	3
<b>ABSCHNITT 2 – DIE GRUNDPFEILER</b> .....	<b>6</b>
<i>ARTIKEL 2.1: EINBINDUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE</i> .....	6
<i>ARTIKEL 2.2: EINBINDUNG JEDES EINZELNEN</i> .....	7
<i>ARTIKEL 2.3: SOZIALER DIALOG</i> .....	7
<i>ARTIKEL 2.4: MANAGEMENT- UND KOMMUNIKATIONSMAßNAHMEN</i> .....	8
<b>ABSCHNITT 3 - SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b> .....	<b>9</b>
<i>ARTIKEL 3.1: ÜBERWACHUNG DER VEREINBARUNG</i> .....	9
<i>ARTIKEL 3.2: AUSLEGUNG UND ÜBERARBEITUNG</i> .....	9
<i>ARTIKEL 3.3: INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT DER VEREINBARUNG</i> .....	10
<i>ARTIKEL 3.4: NIEDERLEGUNG DER VEREINBARUNG</i> .....	10

ENTWURF