

KONZERNVEREINBARUNG ZU DEN GRUNDPRINZIPIEN DER GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

PRÄAMBEL

Die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung möchten die Grundprinzipien der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz innerhalb der Unternehmen des Konzerns SUEZ ENVIRONNEMENT festlegen.

Die Vereinbarung fügt sich ein in die Konzernwerte Anspruch, Engagement, Mut und Zusammenhalt, in die ehrgeizigen Ziele des Konzerns im Hinblick auf die Umweltleistung, in seine Förderung des grünen Wachstums sowie in sein Engagement für eine nachhaltige Entwicklung.

Die Vereinbarung bringt das Bestreben des Konzerns zum Ausdruck, die Gesundheit und die Sicherheit seiner Beschäftigten zu verbessern. Über die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen des Konzerns hinaus zielt sie darauf ab, in den Ländern, in denen der Konzern präsent ist, Verantwortung gegenüber den unterschiedlichen Stakeholdern zu übernehmen.

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

Unsere Pflicht

„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 Gütern¹

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

Unser Engagement für die Umsetzung einer gemeinsamen Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit muss eine kontinuierliche Verbesserung der Effektivität unserer Maßnahmen ermöglichen, um für die Sicherheit unserer Tätigkeiten zu sorgen, damit sie nicht die Ursache von Unfällen oder Krankheiten sind.

Dies betrifft sämtliche Beschäftigte und Zeitarbeitskräfte, Kunden, Partner, Dienstleister und Dritte.

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Förderung der Gesundheit

Der Gesundheitsschutz erfordert die Gewährleistung bester Arbeitsbedingungen für jeden Beschäftigten bzw. für jede Person, die an unseren Tätigkeiten mitwirkt (Dienstleister, Zeitarbeitskräfte ...).

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

- * physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- * Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSD),
- * psychosoziale Faktoren²

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

² 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.

- * das Risiko einer Erschöpfung im Zusammenhang mit bestimmten Arbeitssituationen und -bedingungen; zu denken ist hier insbesondere an spezifische Arbeitszeiten und die Teilnahme am Straßenverkehr³.
- 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, des Bemühens um höchste Arbeitsqualität, eines vorausschauenden Handelns 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 aufrechterhalten 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 vollkonsolidierten Tochtergesellschaften von SUEZ ENVIRONNEMENT sowie in all jenen europäischen Tochtergesellschaften Anwendung, in denen der Konzern einen beherrschenden Einfluss ausübt.

Außerhalb Europas werden diese Grundsätze in die Gesundheits- und Sicherheitspolitik derjenigen Tochtergesellschaften integriert, an denen der Konzern mehr als 50 % hält oder in denen der Konzern einen beherrschenden Einfluss ausübt.

Artikel 1.2.: Grundsätze

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

1. Berücksichtigung der Risiken in allen Entscheidungsprozessen

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

Die Berücksichtigung der Risiken muss zudem ein ausschlaggebendes Kriterium sein, das in sämtliche Konzernabläufe und insbesondere in die Prozesse im Einkauf eingebunden wird.

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. Partizipativer Ansatz bei der Prävention von Risikosituationen

Die Unfallprävention beruht auf der Feststellung, dass ein Zusammenhang zwischen der Zahl der Unfälle, Zwischenfälle und Störungen und der Zahl der gefährlichen Situationen besteht.

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 Spezifische Arbeitszeiten: Schichtarbeit, Nachtarbeit, Jobrotation, Bereitschaftsdienst usw.

3. Förderung einer von Vertrauen und Austausch geprägten Arbeitsatmosphäre

Das von allen erwartete Engagement macht die Förderung einer von Vertrauen und Austausch geprägten Arbeitsatmosphäre erforderlich, die die gesamte Belegschaft in die Risikoprävention einbezieht und eine echte gemeinsame Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit unterstützt.

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

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

Im Übrigen verpflichtet sich der Konzern **SUEZ ENVIRONNEMENT**, jeden Beschäftigten, der in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsaspekte im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit (mit Ausnahme jener Fälle, in denen Böswilligkeit vorliegt oder die Vorschriften im Bereich Gesundheit und Sicherheit absichtlich nicht eingehalten wurden) 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, indem im Vorfeld Arbeitssituationen analysiert werden, bei denen insbesondere die spezifischen Eigenschaften der Beschäftigten berücksichtigt werden (Kriterien wie Physis, Geschlecht, Alter usw.),
- * Verringerung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens befürchteter Ereignisse durch 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, gemeinsame Nutzung und Erfahrungsrücklauf

Durch interne und externe Vergleiche (Benchmarking) sowie den Erfahrungsrücklauf werden Best Practices erkannt und gemeinsam genutzt. Zudem werden auf diese Weise unsere Möglichkeiten erweitert, im Bereich der Prävention zu agieren. Dabei werden insbesondere Unfälle, Vorfälle, Störungen betrieblicher Abläufe, gefährliche Situationen und Gesundheitsrisiken erfasst und untersucht.

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

Dienstleister 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 der internen Regeln

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

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

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

8. Vorbereitung für 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,
- * die 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 sichergestellt werden. Der sich aus diesen Übungen und echten Zwischenfälle 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:

- * Gewährleistung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds mittels Risikoerkennung, -einschätzung und -bewältigung,
- * Klärung und Festlegung der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche jedes Einzelnen,
- * Zuweisung der Arbeit bei gleichzeitiger Prüfung, ob die Kompetenzen und die Arbeitsorganisation der Arbeitsbelastung entsprechen, und zwar unter Berücksichtigung der – insbesondere körperlichen – Besonderheiten jedes Einzelnen,
- * direkte Übernahme operativer Verantwortung hinsichtlich der Arbeitssicherheit mit Unterstützung der Experten,
- * Erarbeitung und Bekanntmachung von Anweisungen, Sicherstellen des Verständnisses dieser Anweisungen und Überwachung ihrer Anwendung mit allen geeigneten Mitteln,
- * Erarbeitung und Weiterentwicklung der Kompetenzen:
 - der Führungsebene hinsichtlich des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements,
 - der Beschäftigten hinsichtlich der Risikobewertung und der Befolgung der diesbezüglichen Anweisungen,
- * individuelle und kollektive Mobilisierung der Beschäftigten im Rahmen eines partizipativen Ansatzes zur ständigen Verbesserung,
- * durch das eigene Verhalten, Professionalität und Disziplin ein Vorbild sein,
- * Demonstration des eigenen Engagements durch regelmäßige Anwesenheit vor Ort und innerhalb der Teams,
- * Unterbrechung oder Einstellung der Arbeit in einem Tätigkeitsbereich, wenn hier nicht gemäß den erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen gearbeitet werden kann,
- * 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

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

- * Verständnis und Befolgung der Vorschriften und Anweisungen,
- * aktive Teilnahme an Schulungen, um Kompetenzen für die Risikobewertung und die Umsetzung der entsprechenden Anweisungen zu entwickeln,
- * 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,
- * aktiv auf die eigene Gesundheit, die eigene Sicherheit und die Sicherheit anderer achten,
- * über gefährliche Situationen ebenso wie über Best Practices berichten,
- * Ergreifen von Initiativen und Vorlegen von Verbesserungsvorschlägen.
- * Sicherstellung einer Arbeitnehmervertretung auf lokaler und regionaler Ebene, wobei die jeweiligen Personen von den Ausschüssen der Arbeitnehmervertretung in jedem der Gremien

ernannt, gewählt oder bevollmächtigt werden, die sich mit Fragen der Gesundheit und Sicherheit befassen.

Artikel 2.3.: Rolle der Arbeitsgruppe „Gesundheit und Sicherheit“ & Sozialer Dialog

Die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz stellen eine Herausforderung im Rahmen des sozialen Zusammenhalts dar und erfordern die Bereitschaft aller Beteiligten zum Dialog und zur Abstimmung.

Die Gewerkschaftsorganisationen, die zu den Unterzeichnern der vorliegenden Vereinbarung gehören, bevollmächtigen den EBR, über die Arbeitsgruppe „Gesundheit und Sicherheit“ für die Überwachung der Anwendung dieser Vereinbarung zu sorgen, wobei der besagten Arbeitsgruppe die diesbezüglich notwendigen Informationen und Hilfsmittel zur Verfügung stehen werden.

Auf der Ebene von SUEZ ENVIRONNEMENT ist die Arbeitsgruppe „Gesundheit und Sicherheit“ des EBR für Folgendes zuständig:

- * Sie überwacht die Einhaltung der Grundsätze und Verpflichtungen der vorliegenden Vereinbarung sowie der auf Konzernebene im Bereich Gesundheit und Sicherheit abgeschlossenen Vereinbarungen. Sie fertigt jedes Jahr eine Bilanz zur Gesundheits- und Sicherheitspolitik an.
- * Sie verfolgt unmittelbar mit der **Gesundheits- und Sicherheitspolitik des Konzerns** verbundene Indikatoren, die sie auch selbst vorschlagen kann, und regt gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen an.
- * Sie wird über jede wesentliche Veränderung oder Anpassung der Gesundheits- und Sicherheitspolitik des Konzerns im Vorfeld informiert.
- * Sie sorgt für eine Präsentation ihrer Überlegungen/Arbeiten vor dem EBR.
- * Sie kontrolliert die Entwicklung der Leistungen des Konzerns im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation.
- * Sie wird dem EBR einmal pro Jahr eine Bilanz ihrer 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.
- * Sie kann **auf Vorschlag** der Konzernleitung oder der **Arbeitsgruppe** selbst einmal pro Jahr im Rahmen des Austauschs zum Thema Gesundheit und Sicherheit bis zu zwei Vertreter eines außerhalb Europas angesiedelten Geschäftsfelds einladen.

Auf lokaler Ebene werden in jeder Einheit die Gremien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die sich aus Arbeitnehmervertretern oder je nach Land aus Vertretern der 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 die Feststellung 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 im Bereich Gesundheit und Sicherheit, 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:

- * das Aufstellen der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften auf der Ebene des Konzerns und/oder der BUs;
- * die jährliche Festlegung der Verbesserungsmaßnahmen sowie der qualitativen und quantitativen Zielsetzungen;

- * diese Bestimmungen werden in gegenseitiger Abstimmung zwischen der Konzernleitung von SUEZ ENVIRONNEMENT einerseits und den BUs andererseits festgelegt;
- * ein Mittelfristiger Aktionsplan über mindestens drei Jahre, der jährlich aktualisiert wird,
- * 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;
- * ein mindestens einmal jährlich stattfindendes Management Review;
- * die interne Kontrolle, insbesondere mithilfe des Richtlinienkatalogs von SUEZ ENVIRONNEMENT zur Gesundheit und Sicherheit, der vom gemeinsamen Netzwerk der für die Gesundheit und Sicherheit zuständigen Stellen zusammengestellt wurde, sowie interne Audits zu vorgemerkten Themen;
- * die jährliche Evaluierung der Führungskräfte bezüglich ihrer Mitwirkung an der Verbesserung der Situation im Bereich Gesundheit und Sicherheit, ihrer Ergebnisse und der ihrer Teams.

Um den sozialen Dialog und die Weitergabe von Best Practices durch den Erfahrungsrückfluss weiterzuentwickeln, wird der Konzern darüber hinaus – ohne dass die bestehenden Instrumente angetastet werden – einführen, dass mindestens einmal pro Jahr auf der nationalen Ebene (mit Ausnahme von Frankreich) formelle Treffen für einen Austausch und die Weitergabe der Best Practices zwischen den für den Bereich Gesundheit und Sicherheit zuständigen Vertretern der Arbeitnehmer (gewählt, ernannt oder bevollmächtigt) und des Managements stattfinden. Es wird Aufgabe der Arbeitnehmervertretungen sein, die Arbeitsgruppe „Gesundheit und Sicherheit“ diesbezüglich zu unterrichten. Die Modalitäten für die Umsetzung werden in der Arbeitsgruppe festgelegt.

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 folgende Aspekte fördern:

- die Kenntnis:
 - * unserer Gesundheits- und Sicherheitspolitik
 - * der verfolgten Zielsetzungen
 - * unserer Ergebnisse

Zu diesem Zweck wird mindestens alle vier Jahre eine Umfrage durchgeführt (deren Modalitäten von der Arbeitsgruppe „Gesundheit und Sicherheit“ in Abstimmung mit der Konzernleitung festgelegt werden), um zu ermitteln, in welchem Maße die Beschäftigten über die Gesundheits- und Sicherheitspolitik informiert sind und inwieweit sie diese wahrnehmen. Eine erste Umfrage, die als Referenz dienen soll, wird im Laufe des ersten EBR-Mandats durchgeführt.

- die Bekanntmachung der Ergebnisse des Erfahrungsrückflusses und der internen und externen Best Practices

Die Kommunikation muss transparent, konkret, positiv und partizipativ gestaltet werden, um unsere Unternehmenskultur im Bereich Gesundheit und Sicherheit zu konsolidieren. Im Rahmen der Kommunikation muss es möglich sein, auf alle Fragen der Belegschaft zum Thema Gesundheit und Sicherheit zu antworten.

Über unsere Maßnahmen zur Risikoprävention müssen wir auch unsere Kunden, Dienstleister und, weiter gefasst, die von unseren Anlagen und Tätigkeiten betroffenen Dritten in Kenntnis setzen. Darüber hinaus müssen sämtliche Kunden, die unsere Produkte und Dienstleistungen nutzen, und sonstige betroffene Personenkreise informiert werden.

ABSCHNITT 3 – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 3.1.: Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung

Die Arbeitsgruppe „Gesundheit und Sicherheit“ ist mit der Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung gemäß den in Artikel 2.3 der vorliegenden Vereinbarung beschriebenen Bedingungen beauftragt. Es wird die Aufgabe der Arbeitsgruppe „Gesundheit und Sicherheit“ sein, die Indikatoren und Modalitäten für die Begleitung und Kontrolle festzulegen.

Artikel 3.2.: Auslegung, Überarbeitung und Kündigung

Angesichts der Tatsache, dass diese Vereinbarung in mehrere Sprachen übersetzt wird, ist festzuhalten, dass einzig die französische (und unterzeichnete) Version maßgebend für die unterzeichneten Parteien ist. In den Zuständigkeitsbereich der oben erwähnten Arbeitsgruppe fallen ausschließlich Fragen, die die Auslegung der vorliegenden Vereinbarung betreffen.

Kann in der Arbeitsgruppe keine Verständigung über die Auslegung erzielt werden, wird zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten ein Ad-hoc-Ausschuss eingerichtet, in dem die unterzeichneten Parteien vertreten sind.

In Anwendung von Artikel L.2222-5 des französischen Arbeitsgesetzbuchs (Code du travail) kann die vorliegende Vereinbarung auf Wunsch der Konzernleitung oder einer bzw. mehrerer Gewerkschaftsorganisationen, die zu den Unterzeichnern der vorliegenden Vereinbarung gehören oder sich Letzterer zu einem späteren Zeitpunkt angeschlossen haben, gemäß den Bestimmungen der Artikel L.2261-7 ff. des Code du travail überarbeitet werden.

Die vorliegende Vereinbarung kann von den unterzeichneten Parteien jederzeit gemäß den Artikeln L.2222-6 und L.2261-9 ff. des Code du travail gekündigt werden. Es gilt eine dreimonatige Kündigungsfrist. Die Partei, die die Vereinbarung kündigt, muss die Kündigung den anderen Unterzeichnern der Vereinbarung offiziell zur Kenntnis bringen.

Die Vereinbarung kann gemäß den entsprechenden Bestimmungen des Code du travail überarbeitet werden.

Artikel 3.3.: Inkrafttreten und Laufzeit der Vereinbarung

Die Vereinbarung tritt am Tag nach ihrer Hinterlegung bei der **Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Regionaldirektion der Behörde für Unternehmen, Wettbewerb, Verbraucher, Arbeit und Beschäftigung, DIRECCTE)** in Paris und der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts in Nanterre in Kraft. Die Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen, wobei die Unterzeichner der vorliegenden Vereinbarung auf einer Sondersitzung in Anwesenheit eines Mitglieds des Netzwerks der für die Gesundheit und Sicherheit zuständigen Stellen alle vier Jahre eine Evaluierung der Vereinbarung durchführen.

Artikel 3.4.: Hinterlegung der Vereinbarung

Entsprechend den Bestimmungen des Code du travail wird die Vereinbarung bei der DIRECCTE und der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts in Nanterre hinterlegt.

Paris, den **12. Juni** 2014

Für SUEZ ENVIRONNEMENT und ihre Tochtergesellschaften, die die in Artikel 1.1 der Vereinbarung festgelegten Bedingungen erfüllen,

Für Frankreich:

Für die C.F.D.T.,	Für die C.F.E.- C.G.C.,	Für die C.G.T.,	Für C.F.T.C.,	Für F.O.,

Für Deutschland:

Für Belgien:

Für Spanien:

--	--

Für Finnland:

Für Italien:

Für Luxemburg:

Für die Niederlande:

Für Polen:

Für die Tschechische Republik:

Für das Vereinigte Königreich:

Für Schweden:

Für die europäischen Verbände:

EPSU

INDUSTRIALL

Herr Jan Willem Goudriaan

Frau Isabelle Barthès