



**Gemeinsame Entschlüsseungen zur Entwicklung und beschleunigten
Umsetzung von Maßnahmen und einer Kultur der Sicherheit, der Gesundheit
und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz
im Europäischen Betriebsrat von Veolia**

Präambel

Veolia möchte der weltweite Leader des ökologischen Wandels werden und entwickelt Lösungen, um die zentralen Herausforderungen für all seine Stakeholder zu bewältigen.

Im Rahmen seines Daseinszwecks definiert die Veolia-Gruppe ihren Nutzen für jeden seiner Stakeholder und verweist auf seine wirtschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung in Verbindung mit den Zielen der UNO für nachhaltige Entwicklung.

Die Prävention von Berufsrisiken sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und im weiteren Sinne das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gehören zu den Grundwerten von Veolia. Referenzgruppe in diesem Bereich, die „Null Unfälle“ zu einem konkreten Ziel sowie zu einem echten Hebel für Leistung und Wandel gemacht hat.

Um dies zu erreichen, bietet die Veolia-Gruppe ihren Mitarbeitenden auf allen Ebenen des Unternehmens ein attraktives, gesundes und sicheres Arbeitsumfeld mit hohen Standards in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und damit verbundene Regeln für das Verhalten der Geschäftsführung¹ und unterstützt so die Motivation, die Kreativität und das Engagement ihrer Beschäftigten.

Die aktive Einbeziehung von Führungskräften, Managern, Personalvertretern, Arbeitnehmern, Leiharbeitnehmern, Kunden, Partnern, Dienstleistern und Dritten in den Gesundheitsschutz und die Sicherheit wird als gemeinsame Pflicht angesehen, die jeden und jede verpflichtet. Diese aktive kollektive Beteiligung muss Teil eines Prozesses der kontinuierlichen Verbesserung, Stärkung und Antizipation von Präventionsmaßnahmen für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sein, bei dem der soziale Dialog eine wesentliche Rolle spielt.

Die Mitglieder des Europäischen Betriebsrats und das Management von Veolia, die diese Vision teilen, haben den Wunsch geäußert, eine Arbeitsgruppe zu bilden, die sich dem Thema Gesundheit und Sicherheit widmet mit dem Ziel, innerhalb des neuen Veolia unsere gemeinsamen Ansätze und Erfahrungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit und im weiteren Sinne des Wohlbefindens am Arbeitsplatz zu konsolidieren, sie gleichzeitig zu modernisieren und an die neuesten Best Practices anzupassen.

Diese spezielle Arbeitsgruppe setzt sich aus ernannten Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats aus acht verschiedenen Ländern zusammen, die alle Geschäftsbereiche der Gruppe in Europa (Wasser, Abfall und Energie) repräsentieren:

- Uwe Lagosky (Deutschland) – Koordinator/Leiter der Arbeitsgruppe
- Marco Poll (Niederlande)
- Vicente Diaz Carralero (Spanien)
- Johnny Dyer (Vereinigtes Königreich)
- Salah Ouehhabi (Belgien)

¹ siehe Management Behaviors@Veolia

- Silvia Bartkova (Slowakei)
- Stefan Iordache (Rumänien)
- Florencio Martin (Frankreich)

Die Arbeitsgruppe trat am 9. November 2022, am 31. Januar, 22. März, 19. und 20. April, 31. Mai 2023 und am 22. November 2023 zusammen, um einen Textentwurf für gemeinsame Entschlüsse, die aus der Arbeit der Arbeitsgruppe hervorgegangen waren, fertigzustellen und zu bestätigen.

Im Rahmen dieser Treffen wollten die Mitglieder der Arbeitsgruppe vorrangig an folgenden Themen arbeiten:

- Indikatoren zur Überwachung der Gesundheit und Sicherheit (Werte und Definitionen);
- Die Gesundheits- und Sicherheitskultur und die bestehenden Vorkehrungen bei Veolia (Ausbildung, Standards, lebensrettende Regeln, Dokumentationen und Weitergabe von Best Practices usw.);
- Gesundheit am Arbeitsplatz (Berufskrankheiten, psychosoziale Risiken usw.);
- Wohlbefinden am Arbeitsplatz, das sich insbesondere auf den SoWell-Ansatz von Veolia stützt (siehe Anhang 1 – Definitionen/Glossar);
- menschliche, organisatorische und technische Faktoren, das Recht auf Fehler (siehe Anhang 1 – Definitionen/Glossar) und das Engagement der Menschen.

Im Anschluss an diese Sitzungen wurde von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe ein Dokument erstellt, das die im Rahmen dieser Arbeitsgruppe durchgeführten Arbeiten zusammenfasst und insbesondere die Inhalte der Präsentationen enthält. Darin wurden die in den Sitzungen diskutierten Präsentationen und die Grundprinzipien für Gesundheit und Sicherheit, die sich an der Vereinbarung orientieren, die Suez am 12. Juni 2014 mit EPSU geschlossen hat, zusammengefasst.

Dieses Ergebnisdokument wurde in der Vorbereitungssitzung des Europäischen Betriebsrats am 27. Juni 2023 vom Koordinator/Leiter der Mitglieder der Arbeitsgruppe vorgestellt und der Personalabteilung übermittelt.

Auf der Grundlage dieses Feedback-Dokuments hat die Personalabteilung den Mitgliedern der Arbeitsgruppe einen Entwurf für gemeinsame Beschlüsse vor, der insbesondere die im Feedback-Dokument vorgeschlagenen Achsen oder Grundprinzipien im Bereich Gesundheit und Sicherheit aufgreift und die Definition der Ziele und/oder Handlungsprioritäten, die sich aus den Diskussionen im Rahmen dieser Arbeitsgruppe ergeben haben, formalisiert.

Diese grundlegenden Achsen und Handlungsprioritäten sollen in allen Ländern des Europäischen Betriebsrats verbreitet und umgesetzt werden, insbesondere über die Räume

des sozialen Dialogs in den Ländern², in einer Logik der kontinuierlichen Verbesserung für den Schutz aller und die globale Leistung im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Dieser Textentwurf für gemeinsame Entschlüsse wurde den Mitgliedern der Arbeitsgruppe übermittelt und bei einem letzten Treffen am 22. November 2023 diskutiert und fertiggestellt.

Der so fertiggestellte Text der gemeinsamen Entschlüsse wurde gemäß dem Beschluss des Europäischen Fraktionsausschusses vom 17. Januar 2024 den Mitgliedern des Vorstands des Europäischen Fraktionsausschusses am 3. April 2024 zur Genehmigung vorgelegt, bevor er an alle Länderdelegationen des Europäischen Fraktionsausschusses verteilt wurde, damit diese gemeinsamen Entschlüsse ab Juni 2024 umgesetzt werden können.

Für eine kontinuierliche Verbesserung wurden 10 grundlegende Achsen formuliert, die sich in die 5 Säulen für Gesundheit und Sicherheit von Veolia einfügen. Sie sollen für alle Einheiten gelten, die in den Geltungsbereich des Europäischen Betriebsrats von Veolia fallen.

In Übereinstimmung mit diesen 10 grundlegenden Achsen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wurden 10 Aktionsprioritäten festgelegt, um die Präventionskultur und die Leistung in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu stärken. Die Ziele des Europäischen Betriebsrats sind die Verbesserung der Gesundheit, Sicherheit und des Wohlbefindens aller Mitarbeitenden und externen Akteure, die insbesondere an den Standorten von Veolia im Zuständigkeitsbereich des Europäischen Betriebsrats arbeiten. Sie stehen im Einklang mit den Anfang 2023 erstellten Leistungsverträgen für Gesundheit und Sicherheit, die den BU und/oder Einheiten der Veolia-Gruppe helfen sollen, eine Umsetzung der Schwerpunktbereiche zu gewährleisten und ihre Sicherheitskultur umzugestalten.

Um die Fortschritte bei der Umsetzung dieser grundlegenden Achsen und Handlungsprioritäten zu überwachen, werden regelmäßig quantitative und qualitative Schlüsselindikatoren (KPI) für die Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit festgelegt. Die Indikatoren werden regelmäßig überwacht, diskutiert und ausgetauscht, insbesondere im Rahmen des Sozialen Dialogs in den Ländern und des Europäischen Betriebsrats, um eine konzertierte und gemeinsame kontinuierliche Verbesserung zu erreichen. Sie sind in Anhang 2 aufgeführt.

² „Die Räume des sozialen Dialogs in den Ländern sind ein Ort des Dialogs, des Austauschs und der Information zwischen der Geschäftsleitung und den Arbeitnehmervertretern der Länder, die den Perimeter des Europäischen Betriebsrats Veolia bilden, insbesondere zu bereichsübergreifenden Themen. Er ist nicht dazu berufen, Vereinbarungen auszuhandeln. Er überwacht die Einhaltung der auf Gruppenebene getroffenen Vereinbarungen oder eingegangenen Verpflichtungen, insbesondere wenn diese Vereinbarungen oder Verpflichtungen günstiger sind als die geltenden nationalen, gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen.“ - siehe Artikel 1.2 der Vereinbarung des Europäischen Betriebsrats vom 8. Juni 2015.

I- 10 gemeinsame und grundlegende Schwerpunkte auf der Grundlage der 5 Säulen von Veolia zur kontinuierlichen Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Fünf Säulen strukturieren den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung der Kultur der Gesundheitsvorsorge und Sicherheit der Gruppe. Diese Säulen bilden den Grundstein für den Risikopräventionsansatz der Gruppe:

- Die gesamte Managerlinie einbeziehen
- Gesundheits- und Sicherheitsrisiken unter Kontrolle haben
- Kommunizieren und Gespräche führen
- Alle Mitarbeitenden ausbilden und einbeziehen
- Verfolgung und Kontrolle der Leistung im Bereich Prävention, Gesundheit und Sicherheit

An die fünf Säulen angelehnt, wurden von der Arbeitsgruppe Gesundheit und Sicherheit 10 grundlegende Achsen formalisiert. Ihre Aneignung und Einhaltung soll dazu beitragen, die Ergebnisse im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Betriebssicherheit kontinuierlich zu verbessern.

I-1 Stärkung der Prävention von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für Mitarbeitende bei allen Vorgängen und Entscheidungsprozessen

Dieses Prinzip gilt insbesondere bei der Analyse von Projekten: Anschaffungen, Investitionen, für Betriebe, wichtige organisatorische Maßnahmen, einen Vertrag mit einem Kunden oder einen Einkaufs- oder Unterauftragsvergabeprozess.

Bei all diesen Projekten müssen die Risiken identifiziert und bewertet werden, um sie beherrschen zu können.

Die Berücksichtigung von Risiken ist de facto ein entscheidendes Kriterium und erfordert die Identifizierung und Bestimmung der angemessenen Mittel und Investitionen, unabhängig davon, ob diese beim Kunden oder bei Veolia liegen.

I-2 Entwicklung eines gemeinsamen und partizipativen Ansatzes zur Analyse und Prävention von Risikosituationen am Arbeitsplatz und zum Gesundheitsmanagement

Die Unfallverhütung beruht auf der Erkenntnis, dass es einen Zusammenhang zwischen der Zahl der Unfälle, Zwischenfälle und Fehlfunktionen und der Zahl der gefährlichen Situationen und Beinahe-Unfälle gibt. Die Identifizierung und rigorose Behandlung von HiPos (siehe Anhang 1- Definitionen/Glossar) soll insbesondere dazu führen, dass schwere oder tödliche Unfälle drastisch reduziert werden, um das Ziel von null Unfällen zu erreichen.

Die Identifizierung von Risikosituationen, die die Gesundheit und/oder Sicherheit betreffen, und die Einführung von Präventiv- und Korrekturmaßnahmen erfordern die aktive und gemeinsame Beteiligung der Geschäftsleitung, von Gesundheitsfachkräften (extern und

intern) und Sicherheitsfachkräften, Arbeitnehmenden und ihrer Vertreter, um eine dauerhafte Reduzierung/Beseitigung der Risikosituationen und -verhaltensweisen zu erreichen.

Dieser gemeinsame Ansatz kommt insbesondere in den gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Gremien des sozialen Dialogs in jedem Land des Europäischen Betriebsrats zum Ausdruck, die einen Ansatz zu diesen Themen unter Einbeziehung der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden mit den betroffenen Interessengruppen ermöglichen.

Der partizipative Ansatz wird auch bei bedeutenden Entwicklungen innerhalb von Organisationen angewandt, die sich auf die Sicherheit und/oder Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken können.

Die gemeinsame Analyse von Unfällen, Zwischenfällen, gefährlichen Situationen und HiPos durch die verschiedenen betroffenen Akteure (einschließlich der Personalvertreter in den entsprechenden lokalen Instanzen) muss es ermöglichen, die tieferen Ursachen technischer, organisatorischer und menschlicher Art, die mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängen, zu identifizieren und zu beseitigen.

Diese Analysen ermöglichen es, die erforderlichen Maßnahmen zu bestimmen und somit Prioritäten zu setzen.

I-3 Förderung einer Arbeitsatmosphäre, die von gegenseitigem Vertrauen und Austausch geprägt ist

Das von allen erwartete Engagement erfordert die Förderung eines Arbeitsklimas, das von Vertrauen und Austausch geprägt ist, alle Mitarbeitenden in die Risikoprävention einbezieht und eine echte gemeinsame Unternehmenskultur in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit unterstützt.

Dieses Vertrauensklima, das sich auf eine Kultur des Wohlwollens, des Rechts auf Fehler und des Feedbacks insbesondere nach der Meldung eines Beinahe-Unfalls stützt, ermöglicht es insbesondere, die Meldung von Beinahe-Unfällen und gefährlichen Situationen, die Gegenstand des vorherigen Absatzes sind, zu dynamisieren.

Die Motivation jedes Einzelnen wird durch die Unterstützung von Präventionsvorschlägen, durch den Austausch und die Aufwertung von Erfolgen und bewährten Verfahren gestärkt.

I-4 Priorisierung von Präventionsmaßnahmen

Die Pyramide der Risikobeherrschungshierarchie (siehe Anhang 1- Definitionen/Glossar) besteht aus 6 Stufen, die der Beseitigung bzw. Reduzierung von Gefahren und Exposition gewidmet sind.

Je früher diese Ebenen der Risikokontrolle in den Gestaltungsprozessen analysiert werden, desto wirksamer sind sie und desto geringer sind die Kosten für die Sicherung des Arbeitsplatzes oder des Arbeitsmittels.

Sofern die Gefahr nicht beseitigt werden kann, ermöglicht das Einsetzen zusätzlicher Maßnahmen ein sicheres Arbeiten unter allen Umständen an Anlagen, Verfahren oder Maschinen. Die Maßnahmen werden von der effektivsten bis zur am wenigsten effektiven Maßnahme eingestuft:

1. Eliminierung: Die Beseitigung einer Gefahr ist die wirksamste Maßnahme.
2. Substitution/Ersatz: Das Gefährliche durch etwas weniger Gefährliches ersetzen.
3. Ingenieurwesen/Design: Durch die Überprüfung des Designs einer Ausrüstung, eines Verfahrens oder einer Maschine kann der Mensch von der Gefahr getrennt werden.
4. Isolation/EPC (Kollektive Schutzausrüstung): Die Exposition des Bedieners minimieren, indem er von der Gefahr isoliert wird.
5. Administrative Kontrollen: Einsatz von Verwaltungskontrollen, um die Exposition von Personen gegenüber Gefahren einzuschränken, indem insbesondere die Arbeitsorganisation und/oder die Arbeitspraktiken geändert werden.
6. PSI (Persönliche Schutzausrüstung) Den Bediener vor der Exposition gegenüber der Gefahr schützen.

I-5 Festlegung und Förderung gemeinsamer Methoden zur Stärkung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten

Förderung von Ansätzen zur kontinuierlichen Verbesserung, interne und externe Vergleiche (Benchmarking) sowie Erfahrungsaustausch ermöglichen es, bewährte Verfahren zu ermitteln und weiterzugeben, um Fortschritte zu erzielen.

I-6 Umsetzung von Präventions- und Schutzmaßnahmen für all unsere Dienstleister, die auf dasselbe Niveau wie für unsere Beschäftigten abzielen

Veolia ist fest entschlossen, seine Leistung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) zu verbessern, und steht voll und ganz im Einklang mit den Zielen, die im Rahmen der künftigen europäischen Regelungen insbesondere der Richtlinie zur nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen (CSRD) und der ESG-Kriterien festgelegt werden.

Zeitarbeitskräfte, Subunternehmer und andere Beteiligte sind Teil der Qualität unserer Aktivitäten und der Sicherheit unserer Arbeitsprozesse und sind an die Sorgfaltspflicht gebunden. In diesem Zusammenhang erfordert dies, mit ihnen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen festzulegen und zu fördern, die unseren Anforderungen entsprechen, und für die Kontrolle der Einhaltung dieser Bedingungen zu sorgen. Um die Risiken zu begrenzen, wird insbesondere der Anzahl der Ebenen der Unterauftragnehmer und der Leiharbeitnehmer, die in unseren Teams arbeiten, besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

I-7 Konsolidierung der kompromisslosen Umsetzung und Einhaltung von Vorschriften sowie internen Regeln

Die Einhaltung der europäischen, nationalen und/oder regionalen Vorschriften ist verpflichtend.

Ebenso gelten die Regeln und Standards der Gruppe für alle Einheiten, unabhängig von ihrem Standort, und zwar nach Einsatzplänen, die von den lokalen Einheiten entsprechend ihrer eigenen Risikoeinschätzung festgelegt werden.

Diese Regeln und Standards der Gruppe, die in die verschiedenen Sprachen übersetzt wurden, sehen ein Mindestniveau vor, das über die europäischen, regionalen oder nationalen Anforderungen hinausgehen kann: Diese sind nicht verhandelbar. Sie dienen dazu, die Sicherheit jedes Einzelnen und im weiteren Sinne der Kollegen und Dritten zu gewährleisten.

All diese Regeln und Anweisungen müssen aktiv beworben werden: Sie müssen von allen und durch alle verbreitet, bekannt, verstanden und befolgt werden, wobei nach ihrer Veröffentlichung oder Änderung schrittweise lokale Einsatzpläne erstellt werden müssen.

Die Gruppe bemüht sich, ein System zur Einhaltung von Regeln zu definieren und einzusetzen, das die physische und psychische Integrität ihrer Mitarbeitenden sicherstellt.

Der Arbeitgeber ist zwar verpflichtet, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und den Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit seiner Arbeitnehmenden zu gewährleisten, aber auch die Arbeitnehmenden müssen sich an alle Regeln und Vorschriften halten, die für ihren Tätigkeitsbereich relevant sind.

I-8 Vorbereitung und Begleitung von Teams und Einheiten auf Krisenmanagement und Präventionsplan

Jede Einheit, unabhängig von ihrer Größe, erstellt unter Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter einen internen Notfallplan, der so weit wie möglich die Fortsetzung des Betriebs ermöglicht, sobald die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden und der Stakeholder nicht gefährdet ist, und der folgende Elemente umfassen muss:

- Alarm- und Evakuierungsverfahren;
- Die notwendigen Mittel, um vorhersehbare Notfallszenarien zu bewältigen und zu kontrollieren;
- Die Organisation des Krisenmanagements;

Die internen Notfallpläne müssen regelmäßig überprüft und geübt werden; Das aus dieser Übung resultierende Feedback soll zur ständigen Verbesserung dieser Pläne beitragen.

I-9 Die Räume des sozialen Dialogs in den Ländern (Espaces de Dialogue Social Pays - EDSP) als Hebel für die Verbreitung der Kultur der Gesundheit, Sicherheit und des Wohlbefindens der Gruppe nutzen

Bei jeder Sitzung der Räume des sozialen Dialogs auf Landesebene muss systematisch ein Punkt auf die Tagesordnung gesetzt werden, der sich auf die Sicherheit, die (körperliche oder geistige) Gesundheit am Arbeitsplatz und im weiteren Sinne auf das Management des Wohlbefindens bezieht.

Unter anderem werden regelmäßig Statistiken über Arbeitsunfälle berichtet. Auch nationale Best Practices oder solche, die aus dem Europäischen Betriebsrat hervorgegangen sind, sowie andere Indikatoren im Zusammenhang mit dem kulturellen Wandel (Ausbildung, Rückmeldungen aus der Praxis usw.) werden hier ausgetauscht.

Die Liste der Indikatoren, die in den Räumen des sozialen Dialogs auf Länderebene diskutiert und verfolgt werden sollen, ist in Anhang 2 aufgeführt.

Die Räume des sozialen Dialogs auf Länderebene legen die Prioritäten und Anpassungen fest, die für die kontinuierliche Verbesserung der Leistung und der Gesundheits- und Sicherheitskultur innerhalb ihres jeweiligen Bereichs erforderlich sind.

I-10 Fortsetzung der Bemühungen um Schulung und Sensibilisierung in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Die Fortsetzung der Schulungs- und Sensibilisierungsbemühungen ermöglicht es, dass sich alle die Kultur, die Sicherheitsstandards, die lebensrettenden Regeln und die kontinuierliche Verbesserung der Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stärker zu eigen machen.

Diese Schulungen oder Sensibilisierungen müssen durchgeführt werden können, wobei insbesondere die Zeit berücksichtigt werden muss, die jedem Einzelnen für ihre Durchführung eingeräumt wird, und wobei die Einsatzmodalitäten gegebenenfalls angepasst werden müssen (z. B. E-Learning oder Präsenzveranstaltungen, Berücksichtigung von Behinderungssituationen usw.).

II- 10 Handlungsprioritäten zur Stärkung der Leistung im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Auf der Grundlage der fünf Säulen, die Veolias Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz strukturieren, und der entsprechenden, weiter oben definierten grundlegenden Achsen, setzen der Europäische Betriebsrat und die Unternehmensleitung von Veolia sich für die Verbreitung und Stärkung der Aneignung der Kultur und der Ansätze zur kontinuierlichen Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ein. Zu diesem Zweck wurden 10 Aktionsprioritäten festgelegt, die innerhalb der Einheiten und/oder Aktivitäten von Veolia im Umkreis des Europäischen Betriebsrates umgesetzt werden sollen.

1) Den sozialen Dialog insbesondere in den Räumen des sozialen Dialogs in den Ländern (Espaces de Dialogue Social Pays, EDSP) zu einem Relais und Hebel für die Weiterentwicklung der Kultur und der Leistung im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz machen.

- 2) Stärkung des Engagements jedes Einzelnen und der Vorbildfunktion des Managements an den Standorten, insbesondere durch die Dynamisierung der Sicherheitsbesuche des Managements.
- 3) Die lebensrettenden Regeln, die aus den nicht verhandelbaren Gruppenstandards hervorgegangen sind, einsetzen, jeden Einzelnen schulen und durchsetzen.
- 4) Stärkung der Prävention mit Schwerpunkt auf der Ermittlung und Analyse von Beinahe-Unfällen als Ergänzung zu Unfällen, der Umsetzung und Kapitalisierung bewährter Verfahren und dem vorrangigen Umgang mit Situationen mit hohem Risikopotenzial (HiPo).
- 5) Stärkung der Kompetenzen von Managern, Gesundheits- und Sicherheitsreferenten und Sozialpartnern im Land durch die Einführung eines Mehrjahresplans.
- 6) Den Austausch über Gesundheitsfragen und damit verbundene Risiken mit Schwerpunkt auf Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSD) zu verstärken
- 7) Länderspezifische Aktionspläne zu psychosozialen Risiken entsprechend dem jeweiligen Kontext festlegen und parallel dazu den So Well-Ansatz (siehe Anhang 1- Definitionen/Glossar) auf breiter Basis einführen.
- 8) Förderung von Bedingungen, die es ermöglichen, positive Anerkennung, das Recht auf Fehler und gerechte Sanktionen im Rahmen einer verstärkten „Just Culture“ (siehe Anhang 1- Definitionen/Glossar) im Geiste des Wohlwollens zu entfalten.
- 9) Soweit wie möglich provisorische Aufgabenanpassungen nach Unfällen oder Krankheiten einsetzen, mit besonderem Augenmerk auf das Rückkehrmanagement bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit im Unternehmen.
- 10) Festigung der Gesundheits- und Sicherheitskultur insbesondere durch Audits der Sicherheitskultur, um Fortschritte in den verschiedenen Stadien der Bradley-Kurve (siehe Anhang 1- Definitionen/Glossar) zu erzielen.

Informations-, Umsetzungs- und Überwachungsmaßnahmen

Diese gemeinsamen Resolutionen auf der Grundlage der fünf Säulen, die Veolias Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheit, Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz strukturieren, mit ihren grundlegenden Achsen und den damit verbundenen Aktionsprioritäten, werden in den Räumen des sozialen Dialogs der Länder verbreitet.

Diese Verpflichtungen gehören zu den Vorrechten der Rechtsorgane für den sozialen Dialog in den Ländern und können ihnen in keiner Weise entgegenstehen oder zuwiderlaufen, sondern sie nur ergänzen.

Im ersten Jahr nach der Genehmigung dieses Dokuments kann ein außerordentliches Treffen der Räume des sozialen Dialogs auf Landesebene anberaumt werden, um genügend Zeit für die Behandlung dieser gemeinsamen Resolutionen zu haben.

Im Rahmen der Räume des sozialen Dialogs in den Ländern werden die Personalverantwortlichen in den Ländern aufgefordert, zusammen mit den Mitgliedern der Räume des sozialen Dialogs in den Ländern mindestens drei von zehn Aktionsprioritäten festzulegen, darunter die gemeinsame Aktionspriorität für den Europäischen Betriebsrat, die vom Vorstand des Europäischen Betriebsrats bestätigt wird.

Die im Rahmen der Räume des sozialen Dialogs in den Ländern festgelegten Aktionsprioritäten für das Jahr sollen von den Länderdirektionen innerhalb der operativen Einheiten in den Ländern verbreitet und geteilt werden, um sie basierend auf ihren Vorrechten umzusetzen.

Diese Aktionsprioritäten müssen jedes Jahr im Rahmen der Räume des sozialen Dialogs auf Landesebene neu diskutiert werden.

Diese länderspezifischen Maßnahmen, die im Rahmen des sozialen Dialogs in den Ländern definiert werden und die entsprechenden bewährten Praktiken können ebenfalls bei einer Präsentation durch die Personaldirektion der Länder und den Mitgliedern der entsprechenden Länderdelegation bei einer Plenarsitzung des Europäischen Betriebsrats dargestellt werden.

Es wird ein Begleitausschuss für Gesundheit und Sicherheit auf Ebene des Europäischen Betriebsrats eingerichtet. Er besteht aus Vertretern der Personalabteilung der Gruppe, insbesondere der Direktion Prävention, Gesundheit und Sicherheit und der Direktion Soziale Entwicklung, sowie aus 7 (sieben) Mitgliedern, die vorrangig unter den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Gesundheit und Sicherheit des Europäischen Betriebsrats ausgewählt werden und/oder Mitgliedern des Büros. Dabei wird so weit wie möglich darauf geachtet, dass das Gleichgewicht zwischen den Zonen und Ländern sowie den Aktivitäten der Gruppe in der Umgebung des Europäischen Betriebsrats gewahrt bleibt.

Die Benennungen der Mitglieder des Begleitausschusses werden von den Vorstandsmitgliedern bestätigt. Die Mitglieder des Begleitausschusses werden für die Dauer der Amtszeit des Europäischen Betriebsrats, die 4 (vier) Jahre beträgt, beauftragt. Sollte ein Mitglied des Begleitausschusses während der Amtszeit ausscheiden, wird die Ernennung des Ersatzmitglieds von den Vorstandsmitgliedern bestätigt.

Die Kommission trifft sich 1 Mal pro Jahr an einem Tag, davon ½ Tag in Anwesenheit der Mitglieder der Direktion.

Die Aufgaben und die Rolle des Ausschusses zur Überwachung der Gesundheit und Sicherheit des Europäischen Betriebsrats sind wie folgt:

- Sie sorgt dafür, dass die in diesem Dokument festgelegten gemeinsamen Entschlüsse umgesetzt werden, dass die darin genannten Grundlinien

eingehalten werden, dass die festgelegten Handlungsprioritäten verfolgt und dass bewährte Verfahren gefördert werden.

- Sie macht Vorschläge zu allen durchzuführenden Maßnahmen, insbesondere zur besseren Verbreitung und Umsetzung bewährter Praktiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die in den Räumen des sozialen Dialogs auf Landesebene ermittelt wurden.
- Sie erstellt jedes Jahr eine Zusammenfassung, die insbesondere auf der Grundlage der mit der Gesundheits- und Sicherheitspolitik verbundenen Überwachungsindikatoren, der Rückmeldungen aus den Räumen des sozialen Dialogs auf Länderebene und der Überwachung der in diesem Rahmen festgelegten Prioritäten für Maßnahmen auf Länderebene erstellt wird. Zu diesem Zweck wird für jeden Raum des sozialen Dialogs der einzelnen Länder aus den Reihen seiner Mitglieder ein Berichterstatter für Gesundheit und Sicherheit ernannt.
- Die jährliche Zusammenfassung des Ausschusses zur Überwachung der Gesundheit und Sicherheit wird dem Vorstand des Europäischen Betriebsrats und anschließend dem Plenum des Europäischen Betriebsrats vorgelegt.

Die ersten zwei Jahre nach der Genehmigung dieses Dokuments werden der Aneignung und Verbreitung dieser gemeinsamen Beschlüsse innerhalb der Räume des sozialen Dialogs in den Ländern, der Schulung der Länderreferenten und der Schulung des Gesundheitsschutzes gewidmet sein. Die Beschlüsse werden von den verschiedenen Ländern, die in diesem Rahmen ernannt werden, umgesetzt und die Kommunikation zwischen den Räumen des sozialen Dialogs in den Ländern und dem Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit des Europäischen Betriebsrats sichergestellt.

Die erste Sitzung des Begleitausschusses für Gesundheit und Sicherheit des Europäischen Konzernausschusses wird einen Tag vor der Vorstandssitzung des Europäischen Konzernausschusses am Ende des ersten Halbjahres 2025 stattfinden.

Die Rolle, die Aufgaben und die organisatorischen Bedingungen des Begleitausschusses werden alle zwei Jahre mit den Mitgliedern des Vorstands des Europäischen Betriebsrats überprüft.

.....

Dieser Text der gemeinsamen Entschlüsse wurde von den Mitgliedern des Vorstands des Gruppenausschusses Europa am 3. April 2024 zur Umsetzung ab Juni 2024 verabschiedet.

Unterschriften der Mitglieder des Vorstands des Europäischen Gruppenausschusses

Michaela SOFER-AYADI	
Maria BRINCKEN	
Jimmy TOWERS	
Jaroslav BATKO	
Antonio CORTES SITJAS	
Marco POLL	
Salah OUEHHABI	

Anhang 1 - Definitionen/Glossar

Die folgenden Definitionen stammen aus europäischen und internationalen Vorschriften und/oder aus der internen Dokumentation zur Gesundheitsvorsorge und Sicherheit innerhalb der Gruppe.

Ursachenbaum: Grafische Darstellung der logischen Abfolge von Fakten, die zu einem Unfall geführt haben.

Die Unfallanalyse nach der Methode des Ursachenbaums beruht auf folgenden Grundsätzen:

- die Entwicklung eines objektiven Verständnisses des Unfallhergangs und nicht die Suche nach Verantwortlichkeiten;
- das Aufzeigen von Fakten und nicht von Interpretationen und Werturteilen;
- die Berücksichtigung von Tatsachen möglichst weit im Vorfeld der Unfallentstehung;
- die Einhaltung der Abfolge der Schritte, insbesondere des Schritts „Datensammlung und Erstellung des Ursachenbaums“ und des Schritts „Vorschläge für Maßnahmen“;
- die Verwendung eines Beobachtungsrahmens, der vereinfacht an die Arbeitssituation erinnert.

Der Ursachenbaum, der die menschlichen, organisatorischen und technischen Aspekte berücksichtigt, ermöglicht die Identifizierung von:

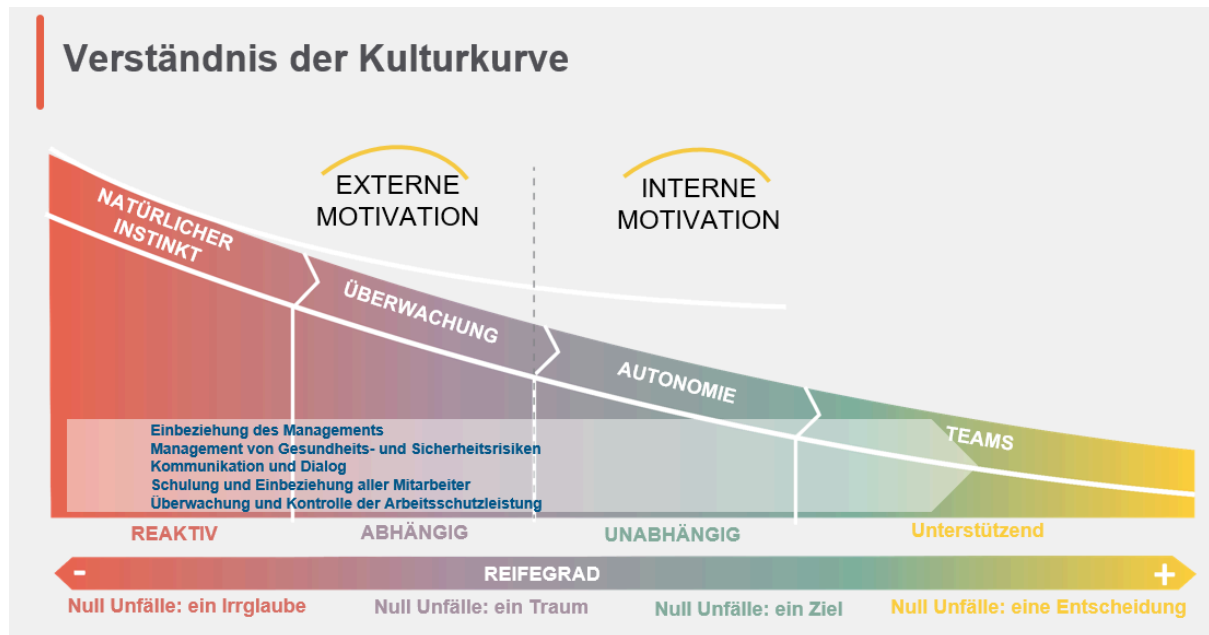
- **unmittelbaren Ursachen**: die sichtbarsten Ursachen oder Faktoren eines Zwischenfalls und Unfalls, die unmittelbar zu dessen Entstehung beigetragen haben.
- **Wurzelursachen**: tiefer liegende **Ursachen**, die zu einem Zwischenfall oder Unfall führen. Sie werden am häufigsten mit den Komponenten Management und Arbeitskräfte in Verbindung gebracht und erklären das Vorhandensein der unmittelbaren Ursachen.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert Wohlbefinden am Arbeitsplatz als alle Aspekte des Arbeitslebens, von der Qualität und Sicherheit der physischen Umgebung bis hin zu den Gefühlen der Arbeitnehmenden in Bezug auf ihre Arbeit, ihr Arbeitsumfeld, das Arbeitsklima und die Arbeitsorganisation.

Bradley-Kurve

Die Bradley-Kurve stellt die Organisationskultur dar, indem sie den Schwerpunkt auf das individuelle Verhalten und seine vier Kategorien legt: reaktiv, abhängig, unabhängig und interdependent. Sie ermöglicht es, eine echte Gesundheits- und Sicherheitskultur zu schaffen, indem sie direkt auf die Mentalität und das Verhalten aller Akteure in der Gesellschaft einwirkt.



Kultur der Sicherheit (Definition des Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI))

Eine Gruppe von Handlungsweisen und Denkweisen, die von den Akteuren einer Organisation in Bezug auf die Kontrolle der wichtigsten Risiken im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten weitgehend geteilt werden.

Just Culture (Definition des Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI) und des OHS Leadership-Trainings von Veolia)

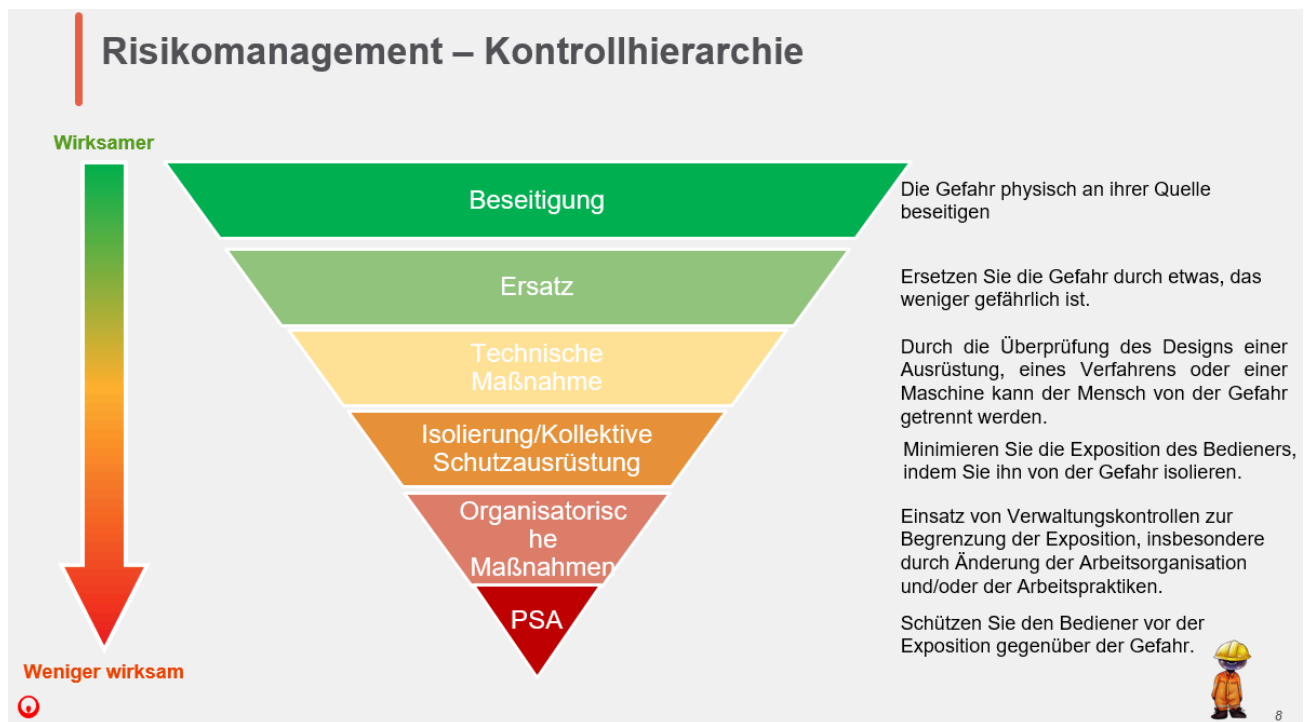
Eine Kultur, in der Personen (insbesondere Mitarbeitende an vorderster Front, Manager:innen usw.) für ihre Handlungen, Unterlassungen oder Entscheidungen nicht bestraft werden, wenn diese ihrer Erfahrung und Ausbildung angemessen sind, in der jedoch grobe Fahrlässigkeit, vorsätzliches Fehlverhalten und Entwürdigung nicht toleriert werden.

Es ist die Schaffung eines **Klimas des Vertrauens**, das für einen reibungslosen Informationsfluss notwendig ist, durch:

- einen positiven Ansatz zur Aufwertung individueller oder kollektiver guter Praktiken;
- die spontane Eskalation von Ereignissen (gefährliche Situationen und Beinahe-Unfälle) zur Verbesserung der Risikoprävention:

- eine angemessene und faire Reaktion auf Verstöße (nicht tolerierte Fehler und Managementreaktionen, die dem Grad der Verantwortung entsprechen).

Präventionsansatz: Pyramide der Hierarchie der Risikokontrolle



Fehler: Eine **unbeabsichtigte** Handlung, die von einer Person ausgeführt wird und mit einem unangemessenen Verhalten verbunden ist.

Speziell für den Bereich der Gesundheit und Sicherheit definiert das Institute of Industrial Security Culture (ICSI) Fehler als eine Situation oder eine geplante Abfolge von Handlungen, die ihre Ziele nicht erreicht. Dies ist eine Abweichung von einem internen oder externen Bezugspunkt (Ziel, Modell, Norm, Regel, etc.), obwohl die Person nicht die Absicht hatte, von diesem Bezugspunkt abzuweichen. Ein Fehler wird nie absichtlich gemacht.

Fehler oder Verstoß gegen eine Regel oder einen Standard: **Freiwillige** Handlung, die von einer Person durchgeführt wird und mit unangemessenem Verhalten verbunden ist.

Nach der Definition des Institute of Industrial Security Culture (ICSI) handelt es sich um eine bewusste/absichtliche Übertretung einer Regel mit oder ohne Schädigungsabsicht in Bezug auf eine externe Referenz.

HiPo (High Potential of severity)

Ein Vorfall von geringem Schweregrad, der unter veränderten Umständen einen ernsthaften Schweregrad erreichen kann. Ausgenommen sind Verkehrsunfälle. Ein HiPo ist kein Unfall.

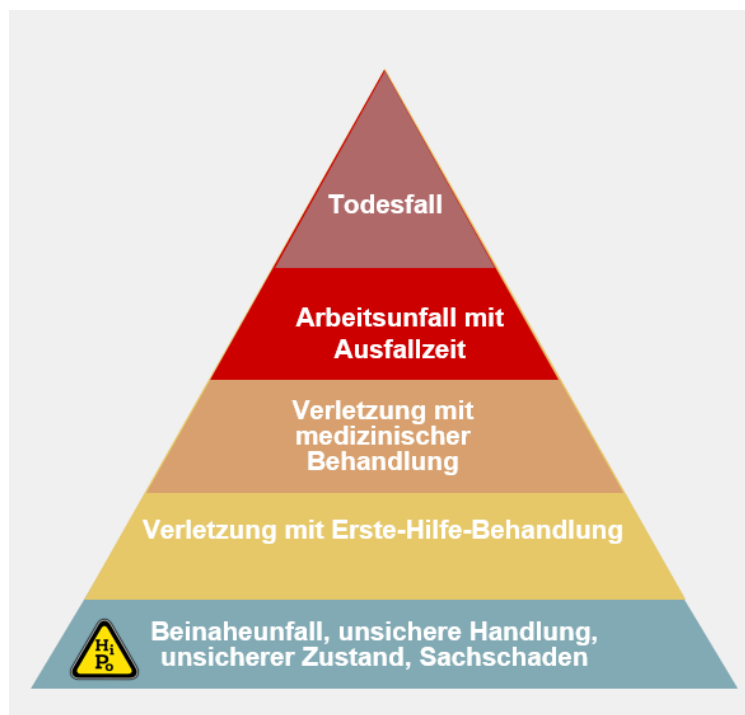
Berufskrankheit (anerkannt)

Gemäß dem Protokoll von 2002 zu dem Übereinkommen (Nr. 155) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, 1981, bezeichnet „Berufskrankheit“ jede Krankheit, die infolge der Exposition gegenüber Risikofaktoren infolge einer beruflichen Tätigkeit erworben wurde. Eine von einem Arbeitnehmenden gemeldete Berufskrankheit wird von der zuständigen Stelle anerkannt, wenn der Arbeitnehmer dem Risiko ausgesetzt war und den Nachweis dafür erbringen kann.

Beinahe-Unfall

Ein unvorhergesehenes Ereignis, das nicht zu einer Verletzung, Krankheit oder einem materiellen Vorfall geführt hat, aber das Potenzial dazu hatte.

BIRD-Pyramide: symbolische Darstellung der statistischen Verteilung von Risikosituationen und Unfällen.



Die Pyramidendarstellung stellt eine Beziehung zwischen den verschiedenen Schweregraden von Unfällen her: Je höher der Grad der Vorfälle oder Beinahe-Unfälle, desto höher ist das Risiko oder die Wahrscheinlichkeit eines schweren Unfalls. Auf der Grundlage dieser Darstellung besteht die akzeptierte Logik darin, die weniger schwerwiegenden Ereignisse vorrangig zu behandeln, in der Hoffnung, die

schwerwiegendsten vollständig zu beseitigen oder sogar „Risikoverhalten“ zu behandeln, um tödliche Unfälle zu vermeiden.

So'Well-Programm/-Ansatz

Wohlbefinden verbessert die Lebensqualität am Arbeitsplatz, stärkt den Zusammenhalt und trägt zur Leistungsfähigkeit des Unternehmens bei. Dies ist ein grundlegender Aspekt der Veränderung der Arbeitskultur und -organisation, der bei der Arbeit berücksichtigt werden muss.

Das Wohlfühlprogramm der Veolia-Gruppe mit dem Namen „So'Well“ wurde zwischen 2021 und 2022 in mehreren Piloteinheiten eingeführt und ab ab 2023 in der gesamten Gruppe durch die Ernennung eines Netzwerks von So'Well-Referenten pro BU verallgemeinert. Er kapitalisiert insbesondere den So'Sport-Ansatz des Unternehmens.

So'Well ist ein Programm zur Förderung, zum Austausch und zur Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gleichgewichts, des Wohlbefindens und zur Stärkung des Zusammenhalts zum Nutzen aller. Es ist in drei Dimensionen gegliedert: körperlich, geistig und sozial. Ziel ist es, das Konzept des Wohlbefindens in den Alltag aller Veolia-Mitarbeitenden zu integrieren und dies auf nachhaltige Weise zu tun.

Zur Umsetzung des So'Well-Programms wird eine „So'Well-Agenda“ vom jeweiligen lokalen Referenten in jeder BU zusammen mit dem Management erarbeitet. Sie umfasst insbesondere einen gemeinsamen Gruppentag während der internationalen Wellness-Woche Ende Juni sowie andere lokal organisierte Veranstaltungen oder Hintergrundaktionen. Die Moderation und Ausbildung von So'Well-Referenten durch die Gruppe ermöglicht es, die Dynamik mit dem Austausch bewährter Praktiken zu verstärken.

Psychosoziale Risiken

Laut der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) stehen psychosoziale Risiken im Zusammenhang mit der Art und Weise, wie Arbeit gestaltet, organisiert und verwaltet wird, sowie mit dem sozialen Kontext der Arbeit. Psychosoziale Risiken beeinträchtigen das psychische und physische Wohlbefinden von Arbeitnehmern, einschließlich ihrer Fähigkeit, an einem Arbeitsumfeld unter anderen Menschen teilzunehmen. Sie führen nicht nur zu psychischen Folgen wie Burnout, Angststörungen und Depressionen, sondern können auch zu körperlichen Verletzungen oder Krankheiten wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Muskel-Skelett-Verletzungen führen.

Gefährliche Situation

Eine Arbeitsumgebung, in der eine Person einer oder mehreren Gefahren ausgesetzt ist, die zu Verletzungen, Krankheit, Tod oder einem materiellen Zwischenfall führen können.

Krisensituation

Ein schwer vorhersehbares oder völlig unvorhergesehenes Ereignis oder eine Situation, die eine Kettenreaktion auslöst und deren Folgen die normale strukturelle und/oder konjunkturelle Funktionsweise des Unternehmens beeinträchtigen, indem sie die Wahrnehmung der wichtigsten Stakeholder und das in das Unternehmen gesetzte Vertrauen erheblich verschlechtern.

Managing Safety Visit (vgl. Veolia OHS Leadership Training)

Wesentliches Managementverhalten, das darauf abzielt, die Präsenz und den gemeinsamen Dialog zwischen Managern und Teams zu stärken, um das Engagement für die Risikoprävention zu fördern. Er beruht auf Beobachtung und einem konstruktiven, auf Vertrauen basierenden Dialog zwischen dem Manager und einer Person in einer Arbeitssituation.

Für den Manager gilt:

- die Diskussion auf die beobachtete Aktivität konzentrieren;
- sicherheitsbewusstes Verhalten fördern oder verstärken;
- sofort auf unsicheres Verhalten einwirken;
- eine gegenseitige Verpflichtung zu Maßnahmen erhalten.

Der **Sicherheitsrundgang** darf nicht mit einer Inspektion oder einem Audit gleichgesetzt werden.

Anhang 2 - Indikatoren zur Überwachung der Leistung in den Bereichen Prävention, Gesundheit und Sicherheit

Nachfolgend sind die Leistungs- und Transformationsindikatoren der Gruppe aufgeführt, anhand derer die Ergebnisse im Bereich Gesundheit und Sicherheit sowie die Bemühungen um eine Veränderung der Kultur verfolgt werden können. Sie werden im Rahmen des Glossars von Global Report definiert.

Die Indikatoren von 1 bis 13 können halbjährlich überwacht werden, die Indikatoren von 14 bis 20 werden jährlich dargestellt.

Neben der Nachverfolgung im Rahmen der Gruppenberichterstattung und der regelmäßigen Präsentation bei den regulären Plenarsitzungen des Europäischen Betriebsrats und in den Räumen des sozialen Dialogs in den Ländern, ist es erwünscht, dass sie regelmäßig in den lokalen Gremien des sozialen Dialogs in den Ländern vorgestellt und diskutiert werden.

- 1- Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit der Beschäftigten (ohne Fahrtkosten) ⁽¹⁾
- 2- Durch Arbeitsunfälle verlorene Kalendertage (ohne Arbeitsweg) (unbefristet und befristet)
- Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Krankschreibung
- Schweregrad von Arbeitsunfällen
- 5- Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten von Leiharbeitern (ohne Anfahrtsweg)
- 6- Anzahl der Todesfälle von Beschäftigten in Verbindung mit Prozessen und Verkehr
- 7- Anzahl der Todesfälle von Leiharbeitern und Subunternehmern in Verbindung mit Prozessen und Verkehr
- 8- Anzahl der verkehrsbedingten Todesfälle von Dritten
- 9- Quote der analysierten Arbeitsunfälle (auf der Grundlage des Ursachenbaums)
- 10- Beinahe-Unfälle, gefährliche Handlungen, gefährliche Situationen im Zusammenhang mit der Arbeit und gemeldete Sachvorfälle (ohne Fahrt)
- 11- Unfallpyramide (nach BIRD)
- 12- Verhältnis zwischen der Anzahl der Beinahe-Unfälle, gefährlichen Handlungen, gefährlichen Situationen im Zusammenhang mit der Arbeit und Materialvorfällen und der Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit
- 13- Anzahl der HiPos

- 14- Anzahl der durchgeführten Managementbesuche
- 15- Anzahl der Beschäftigten, die in Sicherheitsfragen geschult wurden
- 16- Anteil der Beschäftigten mit Sicherheitsschulungen
- 17- Anzahl der Gremien, die sich mit Gesundheits- und Sicherheitsproblemen befassen oder diese einbeziehen⁽²⁾
- 18- Voice of Resourcer: Bearbeitung der Frage „Sind Gesundheit und Sicherheit in meiner Organisation wichtig?“ (%)
- 19- Voice of Resourcer: Bearbeitung der Frage „Wenn ich heute mein Wohlbefinden am Arbeitsplatz auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten müsste, würde ich eine Note von ...“ geben (%)
- 20- Voice of Resourcer: Index Wohlbefinden

⁽¹⁾ *Arbeitsunfälle, ohne Anfahrtsweg, mit mindestens einem Tag Ausfallzeit*

⁽²⁾ *Definition der Sozialberichterstattung der Gruppe. In Frankreich werden die WSA (einschließlich ihrer CSSCT - Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen) für diesen Indikator gezählt*