

## **Vereinbarung Danone / IUL über Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Stress**

Die Probleme in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Stress waren Hauptthema des C.I.C. im Jahr 2009. Aus diesem Anlass forderte der Vorstandsvorsitzende von Danone die Eröffnung von Verhandlungen über diese Themen im Hinblick auf den Abschluss einer Vereinbarung mit der IUL.

Die IUL und Danone machen sich die in der Erklärung von Seoul vom 29. Juni 2008 über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die in den einschlägigen Übereinkommen der IAO festgelegten Grundsätze zu eigen.

In diesem Rahmen sollte die Geschäftsleitung jedes Unternehmens von Danone eine in sich geschlossene Politik im Bereich der Sicherheit, der Gesundheit und der Arbeitsumwelt der Beschäftigten in Absprache mit den Gewerkschaften und/oder den Vertretungsgremien der Beschäftigten festlegen, umsetzen und regelmäßig überprüfen. Ziel dieser Politik ist es, Unfälle und Gesundheitsschäden, die infolge, im Zusammenhang mit oder bei der Arbeit entstehen, zu verhüten, indem die mit der Arbeitsumwelt verbundenen Gefahrenursachen, soweit praktisch durchführbar, soweit wie möglich reduziert werden.

Mit dieser Vereinbarung verpflichtet sich Danone, die einschlägigen Artikel der angeführten Übereinkommen, Empfehlungen und Protokolle der IAO in den Ländern mit Danone-Betriebsstandorten anzuwenden.

### **1- Allgemeine gemeinsame Grundsätze**

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Sicherheit und Arbeitsbedingungen sowie die Verhütung von Stress bei der Arbeit sind komplexe und eng miteinander verbundene Probleme, zu deren Verschlechterung zahlreiche Faktoren beitragen können. Mehrere durchzuführende Maßnahmen sind den vier Themen dieser Vereinbarung gemeinsam.

Die Unterzeichner weisen darauf hin, dass die Verhütung von Gefahren so früh wie möglich vor der Verwirklichung von Projekten (schon bei der Erstellung des Lastenhefts) und bei Anschaffungen (von Gerät, Ausrüstungen usw.) in Absprache mit den Gewerkschaften und/oder den Vertretungsgremien der Beschäftigten und den von den einzelnen Projekten betroffenen Beschäftigten erfolgen muss.

### **Voraussetzungen für den Erfolg einer Vereinbarung über Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Stress**

Jedes Unternehmen von Danone und jede der beteiligten Parteien muss die Voraussetzungen für den Erfolg einer Vereinbarung über Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Stress berücksichtigen:

- Maßnahmen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Stress erfordern Beharrlichkeit und Kohärenz und müssen langfristig ausgerichtet sein, um Früchte zu tragen;
- Die Abstimmung zwischen der Geschäftsleitung und den Gewerkschaften und/oder den Vertretungsgremien der Beschäftigten ist unerlässlich;

- Die Maßnahmen dürfen Aktionen in Bezug auf die Ausrüstungen (Qualität und Zuverlässigkeit) und Aktionen in Bezug auf die Verhaltensweisen sowohl der Geschäftsleitung als auch der Beschäftigten nicht entgegenstehen, sondern diese Maßnahmen müssen einander ergänzen;
- Die Maßnahmen dürfen nicht zu bürokratischem Aufwand führen, der zusätzlichen Stress verursachen kann, sondern sie müssen mit Hilfe notwendiger und geeigneter Mittel umgesetzt werden, die leicht ausführbar und leicht verständlich sind.

### **Konsultation und Beteiligung der Beschäftigten**

Die IUL und Danone weisen mit Nachdruck darauf hin, dass es notwendig ist, die Gewerkschaften und/oder die Vertretungsgremien der Beschäftigten in allen Stadien der Überlegungen und Aktionen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu beteiligen. Außerdem sind sich die Parteien darin einig, dass es wichtig ist, im Einvernehmen zwischen Gewerkschaft und Geschäftsleitung Fachkräfte (Ärzte, Ergonomen usw.) zur Beratung bei besonderen Problemen im Bereich der Gesundheit, der Sicherheit und der Arbeitsbedingungen hinzuzuziehen.

Die IUL und Danone ermutigen die Gewerkschaften und die Geschäftsleitungen der Zweigunternehmen und Betriebsstandorte dazu, auf nationaler und/oder lokaler Ebene Verhandlungen im Hinblick auf den Abschluss von Vereinbarungen über Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufzunehmen und die bestehenden Vereinbarungen regelmäßig zu überprüfen.

Die Unterzeichner verpflichten sich, an allen Betriebsstandorten einen spezifischen sozialen Dialog über Fragen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Stress mit den Gewerkschaften und/oder den Vertretungsgremien der Beschäftigten zu fördern und sich für ein partizipatives Vorgehen unter Einbindung der Beschäftigten in diesen Fragen einzusetzen.

### **Verpflichtungen von Danone**

Die Verpflichtungen von Danone werden im materiellen Teil dieser Vereinbarung dargelegt. Danone verpflichtet sich insbesondere auf die folgenden Grundsätze:

- Festlegung einer Politik, Engagement der Geschäftsleitung und vorbildliche Haltung der Vorgesetzten ungeachtet ihres Rangs;
- Einrichtung einer spezifischen Koordination für Fragen der Sicherheit, der Gesundheit und der Arbeitsbedingungen für jede Betriebsstandort (einschließlich der Unternehmenssitze) unter Federführung des Betriebsstandorts selbst, des Unternehmens, des Landes oder der Zone;
- Evaluierung, Beseitigung oder Verminderung der Gefahren an der Quelle und, falls dies nicht möglich ist, Bereitstellung eines kollektiven oder individuellen Schutzes, dessen Kosten vom Unternehmen übernommen werden;
- Abstimmung mit den Gewerkschaften und/oder den Vertretungsgremien der Beschäftigten;
- Zweckentsprechende Unterrichtung der Beschäftigten über die von der Geschäftsleitung getroffenen Maßnahmen, um Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten;
- Hinzuziehung und Beteiligung der Beschäftigten an den Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz;
- Ausbildung des Personals und seiner Vertreter.

## **Rechte und Pflichten der Beschäftigten**

Parallel zu den auf Betreiben der Geschäftsleitung getroffenen Maßnahmen muss auch jeder Beschäftigte für seine Sicherheit und Gesundheit sowie diejenigen der von seinen Handlungen bei der Arbeit betroffenen Personen sorgen. Dies bringt insbesondere folgendes mit sich:

- Das Recht, sich im Fall einer Gefährdung für seine Gesundheit und seine Sicherheit von seinem Arbeitsplatz zu entfernen, und die Pflicht, zu den Bemühungen um eine Lösung beizutragen;
- Die Beachtung der Sicherheits- und Gesundheitsanweisungen und -verfahren;
- Die Teilnahme an den im Bereich der Sicherheit und Gesundheit durchgeführten Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen;
- Die Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten bei den ihre Sicherheit und ihre Gesundheit am Arbeitsplatz betreffenden Maßnahmen.

## **2- Gesundheit am Arbeitsplatz**

### **Grundsätze**

Niemand darf wegen seines Gesundheitszustands diskriminiert werden.

Die Unternehmen von Danone haben sich zu vergewissern, dass die Gesundheit der Beschäftigten von Danone und der Zeitarbeitskräfte und Zulieferer bei der Arbeit nicht gefährdet wird (chemische Produkte, giftige Produkte, Lärm, Hitze, Umgebungsluft, Feuchtigkeit, Tragen von Lasten, repetitive Arbeiten usw.).

Danone ist der Auffassung, dass sein Einsatz für die Gesundheit sich in erster Linie in Maßnahmen für die Beschäftigten niederschlagen muss. Unter diesem Gesichtspunkt hat Danone mehrere Initiativen ergriffen (Health@Work; Dan'Cares): Die Health@Work-Maßnahmen dienen dem Ziel, die Beschäftigten von Danone für die Verbesserung der Gesundheit durch Ernährungsgewohnheiten und körperliche Betätigung zu sensibilisieren. Der Aktionsplan Dan'Cares soll den Beschäftigten von Danone Zugang zu einer ärztlichen Mindestversorgung ermöglichen, indem vorrangig sichergestellt wird, dass die Kosten für die grundlegenden Bedürfnisse (Krankenhausaufenthalt, Mutterschaft, ärztliche Konsultationen) von den lokalen Systemen und/oder von einer Versicherung übernommen werden, die von den Unternehmen von Danone und den Beschäftigten gemeinsam finanziert wird, zu Kosten für den Beschäftigten und mit einer Qualität und einem Grad der Zugänglichkeit der ärztlichen Versorgung, die über dem Niveau der ortansässigen internationalen Konzerne oder zumindest auf dem gleichen Niveau liegen.

Die Anwendung des Aktionsplans Dan'Cares kann Gegenstand einer Abstimmung mit den Gewerkschaften und/oder den Vertretungsgremien des Personals sein. Je nach den örtlichen Rechtsvorschriften wird die Einführung von Krankenversicherungsplänen, wenn von den Beschäftigten ein Beitrag verlangt wird, Gegenstand von Verhandlungen sein.

In sämtlichen Unternehmen von Danone sind die Beschäftigten gegen Invalidität und Tod versichert.

## **Mittel**

### Begrenzung der Exposition gegenüber Risiken

Danone verpflichtet sich, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Exposition gegenüber den folgenden Risiken zu begrenzen: Verwendung von chemischen Erzeugnissen, Exposition gegenüber Vibrationen und Lärm, Luftverschmutzung, repetitive Arbeiten, Handhabung schwerer Lasten usw.

### Systematische ärztliche Überwachung

Danone verpflichtet sich, in allen seinen Unternehmen eine Überwachung der Gesundheit seiner Beschäftigten am Arbeitsplatz zu organisieren, die von den durch die innerstaatliche Gesetzgebung eingerichteten Gesundheitsdiensten wahrgenommen werden kann. Diese Überwachung muss eine ärztliche Untersuchung vor der Einstellung und regelmäßige Untersuchungen umfassen, die für den betreffenden Beschäftigten kostenlos sind. Die Überwachung der Gesundheit der Beschäftigten im Zusammenhang mit der Arbeit darf für diese keinerlei Verdienstausschlag zur Folge haben und muss soweit wie möglich während der Arbeitszeit stattfinden. Diese Untersuchungen werden von einem Arzt durchgeführt, dessen Kompetenzen anerkannt sind (im allgemeinen durch ein Diplom) und dessen Urteil vom Unternehmen unabhängig ist.

Danone wird dafür sorgen, dass in die mit Zeitarbeitsunternehmen oder Zulieferern, die an den Betriebsstandorten von Danone tätig werden, geschlossenen Verträge eine Klausel mit diesen Grundsätzen aufgenommen wird.

Die Gesundheitsdienste von Danone oder die externen Dienste arbeiten mit anderen Fachkräften des Unternehmens zusammen, wenn die Überwachung und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten disziplinübergreifende Maßnahmen erfordern.

### Die Organisation im Fall von punktuellen Gesundheitsproblemen, eines Brandes, einer Explosion

In allen Arbeitsstätten werden Rettungsmittel und Erste-Hilfe-Einrichtungen für den Fall eines Unfalls, einer Berufskrankheit, einer Vergiftung oder eines Unwohlseins bereitgestellt. Besondere Aufmerksamkeit wird der Organisation dieser Hilfsmaßnahmen im Fall von Schichtarbeit und von Nachtarbeit oder Feiertagsarbeit geschenkt werden.

Hinsichtlich der Ersten Hilfe, der Brandbekämpfung und der Evakuierung der Beschäftigten müssen die Unternehmen von Danone die erforderlichen, der Art der Tätigkeiten und der Größe des Betriebsstandorts angepassten Maßnahmen treffen, unter Berücksichtigung der sonstigen am Betriebsstandort anwesenden Personen. Die Unternehmen von Danone müssen die erforderlichen Beziehungen mit den externen Diensten organisieren.

Im Fall einer ernsten, unmittelbaren Gefahr für die eigene Sicherheit und/oder diejenige anderer Personen, die unabwendbar ist, hat der Beschäftigte unverzüglich seine Vorgesetzten zu informieren. Wenn der Beschäftigte den zuständigen Vorgesetzten nicht erreichen kann, muss er, ohne dass sich dadurch die betreffenden Maßnahmen verzögern, in der Lage sein, geeignete Maßnahmen je nach seinen Kenntnissen und den technischen Mitteln zu ergreifen, um die Folgen einer solchen Gefahr abzuwenden, die bis zum Verlassen seines Arbeitsplatzes oder einer gefährlichen Zone reichen können.

Der Beschäftigte kann nicht zur Rückkehr an seinen Arbeitsplatz gezwungen werden, solange die Abhilfemaßnahmen nicht getroffen worden sind, und er darf für die Folgen der Ausübung seines Rechts, den Arbeitsplatz zu verlassen, wenn dies gerechtfertigt ist, nicht verantwortlich gemacht werden.

### Berufskrankheiten

Die Unternehmen von Danone melden den zuständigen Behörden oder den Versicherungsträgern die Berufskrankheiten und die Krankheitsfälle, deren Ursache mutmaßlich berufsbedingt ist. Die Maßnahmen, die zu treffen sind, um diese Krankheiten soweit wie möglich zu verhüten, werden in Verbindung mit dem Betriebsarzt, den Gewerkschaften und/oder den Personalvertretern und den Beschäftigten geprüft werden.

Wenn ein Beschäftigter, der einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit erlitten hat, von einem Arzt für tauglich befunden wird, seine Arbeit (mit oder ohne Einschränkungen) wieder aufzunehmen, bietet Danone ihm eine Tätigkeit an, die hinsichtlich des Arbeitsinhalts und des Entgelts der Tätigkeit, die er zuvor ausgeübt hat, soweit wie möglich vergleichbar ist. Ist dies unmöglich, wird die Betriebsleitung alles tun, um für die Wiedereingliederung des Beschäftigten entweder innerhalb eines Unternehmens von Danone oder außerhalb unter optimalen Bedingungen zu sorgen.

## **3- Sicherheit**

### **Grundsätze**

An den Betriebsstandorten, für die Danone verantwortlich ist, obliegt es den lokalen Geschäftsleitungen, alle Maßnahmen zu ergreifen, damit die Sicherheit aller anwesenden Personen gewährleistet ist, gleich ob es sich um Beschäftigte von Danone, Zeitarbeitskräfte, Zulieferer oder Besucher handelt. Außerhalb seiner Betriebsstandorte hat Danone seinen Beschäftigten und den Zeitarbeitskräften unter seiner Leitung die erforderlichen Sicherheitsmittel zur Verfügung zu stellen (individuelle Schutzausrüstung, Unterweisung, Gerät, Fahrzeuge, Betriebsweisen usw.). Gegenüber den Zulieferern, die regelmäßig für die Unternehmen des Konzerns tätig werden, sorgt Danone für die Entwicklung ihrer Sicherheitskultur bei der Arbeit, indem es insbesondere seine Normen verbreitet und indem es die Beschäftigten der Zulieferbetriebe an den Sicherheitsausbildungsmaßnahmen beteiligt.

Die Sicherheit der Menschen ist einer der Eckpfeiler der Sozialpolitik des Konzerns. Danone verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass die Arbeitsstätten, die Maschinen und die Arbeitsverfahren frei von Risiken sind, und falls Risiken nicht ausgeschlossen werden können, ihre Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit des Personals zu begrenzen. Die Sicherheit fällt in den Verantwortungsbereich des Unternehmens (Betriebsleiters) und ist fester Bestandteil des Managements.

Das Vertretungsgremium des Personals und/oder die Gewerkschaften müssen an den Präventions- und Sicherheitsmaßnahmen (Politik, Diagnosen, Aktionspläne und Durchführung) beteiligt werden.

### **Mittel**

Schutzmittel (persönliche und kollektive) werden auf Kosten des Unternehmens für alle Personen bereitgestellt, die an einem Betriebsstandort von Danone tätig sind.

Danone hat sicherzustellen, dass jeder Beschäftigte und jede an seinen Betriebsstandorten tätige Person eine ausreichende Unterweisung in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes erhält, die speziell auf ihren Arbeitsplatz oder ihren Aufgabenbereich zugeschnitten ist. Eine solche Unterweisung ist bei der Einstellung, der Versetzung oder einer Änderung des Aufgabenbereichs, der Einführung oder Änderung eines Arbeitsgeräts und der Einführung einer neuen Technologie zu erteilen und muss in regelmäßigen Zeitabständen erneuert werden.

In Bezug auf bestimmte potentiell gefährliche Tätigkeiten verpflichtet sich Danone, Maßnahmen zur Verhütung, Beseitigung und Bewältigung der Risiken zu treffen: Hierbei handelt es sich um Elektroarbeiten, Energieversorgung (Druckluft usw.), Beförderung von Lasten unter Einsatz von Gerät (manuell oder mechanisch), das Fahren von Fahrzeugen, Arbeit in beengten Räumen, bewegliche Maschinen. Besondere Beachtung ist außerdem neu eingestellten Beschäftigten, verletzlichen Beschäftigten, Zeitarbeitskräften und Unterauftragnehmern zu schenken.

Eine besondere Organisation wird für die Zusammenarbeit der Unterauftragnehmer innerhalb des Betriebsstandorts eingerichtet: Die örtliche Geschäftsleitung hat sich zu vergewissern, dass die Beschäftigten der externen Unternehmen und/oder Betriebe über die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken während ihrer Tätigkeit an dem Betriebsstandort entsprechend belehrt worden sind.

Bei Investitions- oder Beschaffungsprojekten sind systematisch Sicherheitskriterien zu berücksichtigen.

Zur Begrenzung der Hauptrisiken hat Danone anspruchsvolle Standards festgelegt<sup>(1)</sup>. Die Beschäftigten und die Gewerkschaften und/oder die Vertreter der Beschäftigten sind über den Inhalt dieser Normen zu informieren und darin zu unterweisen; sie sind auch an der Festlegung der Verfahren, die sich aus diesen Normen ergeben, zu beteiligen.

Die Meldung von Unfällen obliegt der Geschäftsleitung. Sie ist obligatorisch und hat nach den vom Konzern festgelegten Regeln zu erfolgen. Ein Beschäftigter, der einen Arbeitsunfall meldet, darf wegen dieser Meldung nicht bestraft werden.

Danone verpflichtet sich, alle Arbeitsunfälle in Verbindung mit den Betroffenen und der Personalvertretung zu analysieren und diese Analysen nach und nach auf Beinaheunfälle auszudehnen, um Lehren daraus zu ziehen und zu vermeiden, dass sich solche Unfälle wiederholen oder dass Beinaheunfälle zu mehr oder weniger schweren Unfällen führen.

Die Sicherheitsindikatoren, die in der zwischen Danone und der IUL geschlossenen Vereinbarung über wirtschaftliche und soziale Indikatoren aufgeführt werden, sind regelmäßig mit dem Personal und seinen Vertretern zu erörtern.

---

<sup>1</sup> Zum 31. Dezember 2010 sind Normen für die Meldung und Untersuchung von Arbeitsunfällen, die Tätigkeiten von Unterauftragnehmern an Betriebsstandorten von Danone, das Führen von Kraftfahrzeugen auf der Straße, das Aus- und Einschalten von Energieversorgungen festgelegt worden.

## **4- Arbeitsbedingungen**

### **Grundsätze**

Das Überleben und die Weiterentwicklung des Unternehmens erfordern eine kontinuierliche Steigerung der Produktivität. Dies darf jedoch nicht auf Kosten der Arbeitsbedingungen geschehen. Diese Produktionsgewinne müssen in erster Linie über die Produktgestaltung, die Rohstoffe, die Einkäufe, leistungsfähigere Maschinen und Verfahren und die Überprüfung der Arbeitsorganisation erzielt werden.

Diese Bestimmungen ergänzen die in der Vereinbarung zwischen Danone und der IUL enthaltenen Vorschriften über Ausbildung, Konsultation, Hilfe bei der Umsetzung und Gewerkschaftsrechte, die „bei der Einführung neuer Methoden und neuer Organisationsverfahren, erheblichen Schwankungen des Produktionsvolumens und jeder Situation Anwendung finden, die schwerwiegende Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen oder die Art der Arbeitsverträge hat“.

### **Mittel**

Beim Performance-Management und beim Einsatz der entsprechenden Systeme und Werkzeuge sind die betroffenen Beschäftigten an der Basis einzubeziehen, um Wege zur Steigerung der Produktivität zu ermitteln und für ein Gleichgewicht zwischen Effizienz und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu sorgen. Durch die Beteiligung am Performance-Management tragen die Beschäftigten dazu bei, die Arbeit zu vereinfachen, die Arbeitsbelastung zu verringern, die Sicherheit und die Qualität zu verbessern, die Verfahren zu optimieren und damit die betriebliche Leistungsfähigkeit zu steigern. Die Einbindung der betroffenen Personen im Vorfeld von Projekten über partizipative Workshops ist von wesentlicher Bedeutung.

Die folgenden Punkte sind mit den Gewerkschaften und/oder den Vertretungsorganen der Beschäftigten zu erörtern: Arbeitszeit, Ruhepausen, innovative organisatorische Maßnahmen, Einschaltung von Spezialisten bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe, Nachtarbeit, Freizeitausgleich statt finanzieller Entschädigung, Teamarbeit, Pausenstätten, Planung und vorherige Mitteilung von Teamänderungen, Untersuchung der Arbeitsbelastungen (Mehrarbeit darf nur in Ausnahmefälle verlangt werden, muss zeitlich begrenzt sein und abgegolten werden), in Zusammenhang mit dem Alter (Jugendliche, Senioren) und dem Geschlecht (Mutterschaft). Die Verhandlungsgegenstände werden von den Geschäftsleitungen im Einvernehmen mit den Gewerkschaften und/oder den Vertretungsorganen des Personals festgelegt.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung und die Angehörigen der mittleren Management-Ebene müssen in Menschen- und Teamführung und in Führungsverhalten geschult werden. Jede Beförderung auf eine leitende Position muss systematisch mit einer Unterweisung in den sozialen und menschlichen Verantwortlichkeiten der Führungskraft einhergehen.

## **5- Stress**

### **Grundsätze**

Danone und die IUL verweisen auf die Stress-Definition der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:

„Menschen leiden unter Stress, wenn sie wahrnehmen, dass zwischen den Anforderungen, die an sie gestellt werden, und den Mitteln, die ihnen zur Bewältigung

dieser Anforderungen zur Verfügung stehen, ein Ungleichgewicht besteht. Menschen sind in der Lage, mit kurzfristigem Druck umzugehen, es fällt ihnen aber sehr schwer, mit einem über einen längeren Zeitraum anhaltenden oder wiederholten Stress, mit intensiven Stress-Situationen fertig zu werden. Außerdem reagieren verschiedene Menschen auf unterschiedliche Weise auf gleiche Situationen, und ein und derselbe Mensch kann zu unterschiedlichen Zeitpunkten in seinem Leben unterschiedlich auf vergleichbare Situationen reagieren. Stress kann die Arbeitsleistung verringern und schwere Gesundheitsprobleme verursachen“.

Danone muss Stress und psychosoziale Risiken in die berufsbedingten Risiken einbeziehen und verpflichtet sich, sie im Rahmen seiner betrieblichen Gesundheitspolitik zu berücksichtigen.

Zweck dieser Vereinbarung ist es, einen allgemeinen Rahmen festzulegen, der an jedes Land angepasst werden muss, um Fälle von arbeitsbedingtem Stress zu verhüten, zu entdecken, zu vermeiden und zu behandeln:

- indem das Bewusstsein und das Verständnis von arbeitsbedingtem Stress durch das Unternehmen, die Beschäftigten und ihre Vertreter verbessert wird;
- indem ihre Aufmerksamkeit auf Anzeichen gelenkt wird, die sehr früh Hinweise auf Probleme von arbeitsbedingtem Stress liefern können;
- indem innerhalb der Unternehmen von Danone eine Arbeitsweise gefunden wird, durch die stressverursachende Faktoren vermindert werden.

## **Mittel**

Falls die Gewerkschaften und/oder die Vertreter der Beschäftigten oder die Beschäftigten selbst der lokalen Geschäftsleitung Fälle von Verdacht auf arbeitsbedingten Stress melden, wird ein Stress-Messverfahren auf der Ebene der Betriebsstandorte gefördert werden. Es werden bewährte Praktiken ausgetauscht werden.

Die Unterweisung aller Mitarbeiter des Unternehmens und insbesondere der Geschäftsleitung, seiner Führungskräfte und der Personalvertreter in Stress und Stressfaktoren wird dazu beitragen, das Bewusstsein und das Verständnis von Stress, seiner möglichen Ursachen und der Mittel und Wege zu seiner Prävention und seiner Bewältigung zu entwickeln.

Danone und die IUL haben sich dazu entschieden, die kollektive Wachsamkeit zu stärken. Es wird empfohlen, Stress-Beauftragte zu ernennen, die die Aufgabe haben, unter Stress leidende Beschäftigte zu ermitteln und dabei zu helfen, eine Lösung zu finden. Es sollte sich hierbei um Mitarbeiter des Betriebsstandorts handeln (Gewerkschaften und/oder Vertreter der Beschäftigten, Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Betriebsarzt). Zwar obliegt die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter der Geschäftsleitung, aber Kollegen, die Zeugen von Stress-Situationen sind, können sie über diese Stress-Beauftragten melden.

Bei jeder bedeutenden organisatorischen Veränderung müssen die menschlichen Folgen der Veränderung berücksichtigt werden, insbesondere psychosoziale Risiken, die Arbeitsbelastung, Ergonomie und der Bedarf an Fachkompetenz.

Die Schulung der Manager muss auch die Vermittlung von Fähigkeiten im Bereich des Change-Management einschließen. Die Rolle der lokalen Manager muss gestärkt werden, wobei sowohl die Leistungsfähigkeit des Unternehmens als auch das



Wohl der Menschen berücksichtigt werden muss. Der Manager muss so oft wie möglich nahe bei seinen Teams sein.

Um persönlichen organisatorischen Zwängen Rechnung zu tragen und den Beschäftigten einen optimalen Einblick in die Arbeitspläne zu verschaffen, sollten die Arbeitspläne so früh wie möglich erstellt werden. Die Arbeitszeiten, die Ruhezeiten und die Urlaubszeiten müssen eingehalten werden, und Arbeit an Feiertagen ist soweit wie möglich zu vermeiden.

## **6- Überwachung der Vereinbarung**

Durch die Anwendung dieser Vereinbarung in einem oder mehreren Unternehmen von Danone dürfen bereits bestehende Situationen, die für die Beschäftigten günstiger sind, nicht in Frage gestellt werden, gleich ob sie auf die innerstaatliche Gesetzgebung, die Anwendung eines nationalen Gesamtarbeitsvertrags oder einer Kollektivvereinbarung auf irgendeiner anderen Ebene oder die bestehende Praxis an dem Betriebsstandort zurückzuführen sind. Streitigkeiten in dieser Frage werden an den Auslegungsausschuss verwiesen. Im Fall unterschiedlicher Auslegungen ist der französische Wortlaut maßgebend.

Danone und die IUL beschließen die Einrichtung einer gemeinsamen Überwachung der vorliegenden Vereinbarung in den Unternehmen des Konzerns. Diese Überwachung besteht in einer mindestens einmal jährlich erfolgenden Analyse der nachstehenden Indikatoren auf einer speziellen Sitzung des IUL/Danone-Lenkungsausschusses, die in die jährliche Berichterstattung über wirtschaftliche und soziale Indikatoren für alle C.I.C.-Mitglieder aufgenommen werden:

- Anzahl der Unfälle nach Branche;
- Häufigkeit der Unfälle;
- Schwere der Unfälle;
- Grad der sozialen Deckung;
- Anzahl der Berufskrankheiten;
- Prozentsatz der durchgeführten jährlichen Befragungen;
- Prozentsatz der Betriebsstandorte, die über ein spezifisches Arbeitsschutzgremium verfügen, in denen das Personal vertreten ist;
- Prozentsatz der Betriebsstandorte, die über eine Einrichtung für die ärztliche Überwachung verfügen;
- Anzahl der Unternehmen, die über eine Vereinbarung oder einen Plan zur Prävention von Stress und psychosozialen Risiken verfügen.

Bewährte Praktiken, die dem Lenkungsausschuss gemeldet werden, werden Gegenstand einer Präsentation im C.I.C. sein. Der Austausch unter Betrieben oder Unternehmen sowohl auf der Ebene der Geschäftsleitung als auch auf der Ebene der Personalvertretung über die Durchführung dieser Vereinbarung wird gefördert werden.

Jede Gewerkschaft oder jede Geschäftsleitung hat die Möglichkeit, sich über die geeigneten Kanäle (die IUL im Fall der Gewerkschaften) an den Auslegungsausschuss für die Vereinbarung zu wenden, wenn sie der Auffassung ist, dass bei einer oder mehreren Bestimmungen dieser Vereinbarung ein Anwendungsproblem besteht. Die betreffenden Bestimmungen müssen in diesem Fall genau bezeichnet werden.

Der Danone/IUL-Lenkungsausschuss wird als Auslegungsausschuss fungieren. Wenn er zu einem einstimmigen Ergebnis kommt, muss dieses umgesetzt werden. Im gegenteiligen Fall steht es jeder Partei frei, vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Vereinbarung nach eigenem Ermessen zu handeln.

## **7- Kommunikation**

Die Unternehmensleitungen übermitteln eine Ausfertigung dieser Vereinbarung in der Landessprache den Gewerkschaften, die in dem Unternehmen vertreten sind, und/oder den Vertretungsorganen der Beschäftigten. Sie werden im Übrigen dafür sorgen, dass die Grundsätze dieser Vereinbarung dem gesamten Personal in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht werden.

Die IUL wird für die Verbreitung dieser Vereinbarung bei den in den Unternehmen von Danone vertretenen Mitgliedsverbänden sorgen.

Danone wird diese Vereinbarung als bewährte Praxis an seine Lieferanten und Unterauftragnehmer verteilen.