

## KONZERNVEREINBARUNG SUEZ ENVIRONNEMENT ÜBER DIE BERUFLICHE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

### PRÄAMBEL

Anknüpfend an den Abschluss der weltweit geltenden Vereinbarung über die Grundrechte, den sozialen Dialog und die nachhaltige Entwicklung wollen der Konzern SUEZ ENVIRONNEMENT und seine europäischen Sozialpartner ihren sozialen Dialog über die soziale Verantwortung im Allgemeinen weiterentwickeln und im Besonderen die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern fördern.

Das Konzept der sozialen Verantwortung erfüllt die Forderung nach Solidarität und einem guten Personalmanagement gleichermaßen. Für den Konzern SUEZ ENVIRONNEMENT ist die Förderung der Chancengleichheit, der Gleichbehandlung und der Vielfalt der Beschäftigten eine unbedingte Notwendigkeit.

Die Parteien haben erneut bekräftigt:

- \* dass die Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl auf internationaler Ebene als auch auf der Ebene der Gemeinschaft ein anerkanntes grundlegendes Menschenrecht ist;
- \* dass die Gleichstellung von Frauen und Männern einer der fünf Werte ist, auf denen die Europäische Union beruht, die verpflichtet ist, sie bei all ihren Tätigkeiten zu fördern<sup>1</sup>;
- \* dass in der Charta der Grundrechte<sup>2</sup> diese Gleichstellung hervorgehoben und jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten wird.

Die Parteien bestätigen:

- \* dass das Gemeinschaftsrecht und das jeweilige nationale Recht die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten und die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt fördern (unter anderem gemäß dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit);
- \* dass sich SUEZ ENVIRONNEMENT und die Gewerkschaftsorganisationen verpflichtet haben, auf allen Ebenen für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen;

was zu Folgendem beigetragen hat: einem Anstieg der Zahl der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, der Garantie einer besseren Ausbildung und der Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern.

Die Parteien bedauern jedoch:

- \* dass das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in zahlreichen Sektoren fortbesteht;
- \* dass die Frauen auf dem Arbeitsmarkt zuweilen in den Sektoren mit der niedrigsten Vergütung überrepräsentiert und auf Stellen mit Entscheidungsbefugnissen unterrepräsentiert sind<sup>3</sup>.

Vor diesem Hintergrund kommen die Parteien überein, dass es notwendig ist, neue Maßnahmen zu ergreifen, wie dies in der Strategie der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern festgestellt wird, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Lohngleichheit und den Zugang der Frauen zu Stellen mit Entscheidungsbefugnissen.

<sup>1</sup> Artikel 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union, Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union

<sup>2</sup> Artikel 23

<sup>3</sup> In der gesamten Europäischen Union liegt die Differenz des Stundenlohns zwischen Frauen und Männern bei 16 % (Quelle: Eurostat).

Das Engagement für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern beruht auf zwei Schwerpunkten:

- \* dem Kampf gegen Diskriminierung, um für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen,
- \* der Förderung einer stärker ausgeglichenen Geschlechterverteilung als Quelle der Bereicherung des Unternehmens.

Die berufliche Gleichstellung dient der wirtschaftlichen und sozialen Leistungsfähigkeit des Konzerns sowie dem Zusammenhalt im Konzern und trägt gleichzeitig zur Weiterentwicklung der Denk- und Sichtweisen in der Zivilgesellschaft bei.

SUEZ ENVIRONNEMENT bekräftigt seine Bekenntnis zu den allgemeinen Grundsätzen der Chancengleichheit während des gesamten Berufslebens. In diesem Sinne verpflichtet sich SUEZ ENVIRONNEMENT, Initiativen zugunsten der Vielfalt und des sozialen Aufstiegs zu fördern und zu ergreifen, da diese eine größere Nähe des Unternehmens zu seinen Stakeholdern sicherstellen.

Mit der vorliegenden Vereinbarung erheben SUEZ ENVIRONNEMENT und die unterzeichneten Gewerkschaften den Anspruch, über die nationalen und europäischen Rechtsvorschriften hinauszugehen.

## **ARTIKEL 1 – Gegenstand der Vereinbarung**

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern:

- \* ist dem Unternehmen ein Anliegen und eine Verpflichtung, wobei es um rechtliche Fragen und um Fragen der Lebensweise, der Arbeitsorganisation sowie der Planung der beruflichen Entwicklung geht (einschließlich der Beurteilung der Kompetenzen);
- \* ist auch den Sozialpartnern ein Anliegen, das einen sozialen Dialog zu diesem Thema impliziert;
- \* deckt sämtliche Themen ab, die mit dem Kampf gegen Diskriminierung zusammenhängen – insbesondere im Hinblick auf die Lohngleichheit, und impliziert, dass für eine Beseitigung des Phänomens der sogenannten gläsernen Decke<sup>4</sup> gesorgt wird, damit die Karriere von Frauen, wie bei den Männern auch, ausschließlich auf den jeweiligen fachlichen Kompetenzen beruht;
- \* veranlasst den Konzern, die Arbeitsorganisation und -flexibilität zu hinterfragen, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Berufs- und Privatleben der Beschäftigten zu fördern, wobei zugleich auf die Entwicklung der Performance der zum Konzern gehörenden Unternehmen geachtet wird.

Der Zweck der vorliegenden Vereinbarung besteht darin, die Bedingungen festzulegen, die es ermöglichen, die ungerechtfertigten Unterschiede zu verringern und zu beseitigen, und die notwendig sind, um Folgendes zu erreichen:

- \* eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern,
- \* eine Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern unter Berücksichtigung aller Entgeltbestandteile bei identischen Arbeitsbedingungen,
- \* ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben sowohl für die Frauen als auch für die Männer.

Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich der Konzern SUEZ ENVIRONNEMENT, auf eine Veränderung der Denk- und Sichtweisen sowie der Verhaltensweisen hinzuwirken. Nach dem Wunsch des Konzerns sollen alle seine Tochterunternehmen darauf achten, dass sich in ihren jeweiligen Belegschaften die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen widerspiegeln, um eine größere Vielfalt

---

<sup>4</sup> Gesamtheit aller unsichtbaren Barrieren, die durch Vorurteile und Stereotypen sowie die Arbeitsweise der jeweiligen Strukturen entstehen und die berufliche Entwicklung der Frauen behindern können.

zu ermöglichen. Als eine dieser Bevölkerungsgruppen sind die Frauen, die ganz offensichtlich eine immer stärkere Rolle in der Arbeitswelt spielen, nicht ausreichend auf allen Ebenen des Unternehmens repräsentiert.

Die Parteien kommen überein, sich gleichzeitig um all die verschiedenen in der vorliegenden Vereinbarung aufgeführten Ansatzpunkte für konkrete Maßnahmen zu kümmern, um Vorurteile zu bekämpfen und die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des Konzerns zu fördern. Die Vielfalt der europäischen Länder, in denen SUEZ ENVIRONNEMENT präsent ist, ist als Chance und Stärke zu sehen: Vor diesem Hintergrund ist es dem Konzern möglich, zahlreiche Verpflichtungen konkret auszugestalten. Bei der Umsetzung dieser Verpflichtungen bedarf es im Hinblick auf die Berücksichtigung der verschiedenen kulturellen, sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Unterschiede eines gezielten und pragmatischen Konzepts.

## **ARTIKEL 2 – Geltungsbereich der Vereinbarung**

Die vorliegende Vereinbarung gilt für die europäischen vollkonsolidierten Tochterunternehmen von SUEZ ENVIRONNEMENT sowie für alle europäischen Tochterunternehmen, an denen der Konzern mehr als 50 % hält, sofern das Kriterium des beherrschenden Einflusses erfüllt ist.

## **ARTIKEL 3 – Aktionsplan und Verpflichtungen**

### *3.1 Aktionsplan*

Die Unternehmen des Konzerns mit mehr als 150 Beschäftigten verpflichten sich, eine Bilanz der im Bereich der beruflichen Gleichstellung durchgeführten Maßnahmen zu erstellen und einen neuen Aktionsplan aufzustellen, der die Themenbereiche der vorliegenden Vereinbarung umfasst. Die Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten, die noch nicht über einen Aktionsplan in diesem Bereich verfügen, müssen die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung innerhalb von 15 Monaten nach ihrer Unterzeichnung umsetzen. Der Aktionsplan wird Gegenstand einer Beratung innerhalb eines Ausschusses sein, dem die Sozialpartner der betroffenen Unternehmen angehören (Gewerkschaftsvertreter und/oder Betriebsrat je nach den Rechtsvorschriften des betroffenen Landes).

Die Aufgabe dieses Ausschusses wird darin bestehen, die Unterschiede zu analysieren, die zwischen Frauen und Männern bestehen, wobei er sich auf klare und nachvollziehbare Informationen über die Strukturen im Bereich der Vergütung, der Aus- und Weiterbildung, des beruflichen Werdegangs usw. stützt.

Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels stellen nicht diejenigen nationalen Vorschriften bzw. Vertragswerke in Frage, die gegebenenfalls vorteilhaftere Regelungen vorsehen.

### *3.2 Verpflichtung, auf eine Veränderung der Denk- und Sichtweisen hinzuwirken*

Für die Einhaltung des Grundsatzes der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Unternehmen verantwortlich. Der Erfolg der Konzernpolitik in diesem Bereich setzt allerdings im Wesentlichen eine Veränderung der Denk- und Sichtweisen sowie der Verhaltensweisen aller Beteiligten voraus (Konzernleitung, Management, Funktion HR, Belegschaftsvertreter und Beschäftigte), wenn es um die Rolle der Männer und Frauen sowohl am Arbeitsplatz als auch im Privatleben geht. Diesbezüglich wirkt sich ein regelmäßiger und konstruktiver sozialer Dialog auf allen Ebenen positiv auf die vorstehend genannten Entwicklungen aus. Dieser Dialog ermöglicht es sicherzustellen, dass die Ziele im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern vollständig in alle Tarifverträge aufgenommen werden, und zwar gleichermaßen auf der Ebene des Konzerns und seiner Tochterunternehmen.

SUEZ ENVIRONNEMENT wird alle innovativen Initiativen und Konzepte unterstützen, die zur Professionalisierung und zu einer gelungenen Integration der Frauen beitragen, und zwar insbesondere durch die duale Berufsausbildung und das Lernen in allen Arten von Aufgabenbereichen, sei es im operativen Bereich oder in den Funktionen.

### 3.3 Kommunikation/Einbindung des Managements

Der Konzern verpflichtet sich, die Inhalte der vorliegenden Vereinbarung gegenüber folgenden Personen zu vermitteln:

- \* allen seinen Beschäftigten, um sie für die Fragen der beruflichen Gleichstellung zu sensibilisieren;
- \* den Manager/-innen der Tochterunternehmen, die in den in Artikel 2 festgelegten Geltungsbereich fallen, um sie im Hinblick auf die Anwendung dieser Vereinbarung zu mobilisieren, und insbesondere gegenüber den Netzwerken der Personalabteilungen in den betroffenen Ländern. Der Konzern verpflichtet sich, die Schulungen zum Thema Chancengleichheit (einschließlich der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern) fortzusetzen und weiterzuentwickeln;
- \* den Belegschaftsvertretern und Gewerkschaftsorganisationen der Tochterunternehmen, die in den in Artikel 2 festgelegten Geltungsbereich fallen.

Darüber hinaus können die berufliche Gleichstellung, die Förderung der Vielfalt und die Erhöhung des Frauenanteils (auch in den Gewerkschaftsdelegationen) Themen sein, die auf dem alle vier Jahre veranstalteten Seminar behandelt werden, das in der Vereinbarung über die Gründung des EBR von SUEZ ENVIRONNEMENT verankert ist. An diesem Seminar werden Sozialpartner (darunter die europäischen Gewerkschaftsverbände), Mitglieder des Managements und Vertreter der HR-Funktion der betroffenen Länder teilnehmen. Je nach den behandelten Themen können externe Personen eingeladen werden.

#### **ARTIKEL 4 – Sicherstellung der Chancengleichheit bei der Personalbeschaffung**

Die Personalbeschaffung gehört zu den Ansatzpunkten, mit denen eine stärkere Gleichstellung der Geschlechter bei der Verteilung der Arbeitsplätze gefördert werden kann. Es handelt sich hierbei um eine der Quellen für mehr Dynamik in den Unternehmen. Darüber hinaus eröffnet die mit den zu erwartenden demografischen Entwicklungen (Eintritt in den Ruhestand der Babyboomer) einhergehende wachsende Notwendigkeit von Einstellungen die Möglichkeit, für eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu sorgen.

Am 31.12.2013<sup>5</sup> liegt der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft bei 20,4 %, wobei je nach Land, Sparte und sozio-professioneller Kategorie erhebliche Unterschiede zu verzeichnen sind. Ende 2014 liegt der Frauenanteil im Verwaltungsrat bei 31 %.

SUEZ ENVIRONNEMENT verpflichtet sich, die Stellen zu diversifizieren, zu denen Frauen Zugang haben, und dafür zu sorgen, dass die Frauen in allen Tätigkeitsfeldern des Konzerns stärker repräsentiert sind. Besonders gefördert wird die Präsenz von Frauen in den technischen Berufen und den operativen Tätigkeitsbereichen. Im Gegenzug werden diejenigen Berufe, in denen ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist, aufgewertet und sowohl für Männer als auch für Frauen attraktiver gestaltet. Ferner ist der Konzern der Ansicht, dass die duale Ausbildung ein Faktor ist, der Einfluss auf die Geschlechterverteilung hat. Dementsprechend verpflichtet sich SUEZ ENVIRONNEMENT, Aktionen und Partnerschaften mit bestimmten Schulen zu entwickeln, um die Tätigkeitsfelder des Konzerns zur Geltung zu bringen.

Der Konzern und seine Einheiten verpflichten sich dafür zu sorgen, dass die Frauen im Konzern eine aktive Rolle bei den Maßnahmen spielen, die ergriffen werden, um junge Menschen für bestimmte Berufe zu begeistern. Schließlich sind in diesem Zusammenhang Mentoringmaßnahmen äußerst wichtig, um die Tätigkeitsfelder des Konzerns zur Geltung zu bringen und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen sowie die Weitergabe von Wissen und Kompetenzen zu fördern. Dies sind wesentliche Elemente, um den Sachverstand, die Fachkenntnisse und die Erfahrungswerte des

---

<sup>5</sup> Social Reporting Gruppe

Unternehmens zu bewahren. Die besagten Maßnahmen können im Rahmen der in den BUs vorhandenen Mentoringkonzepte zur Geltung gebracht werden.

Darüber hinaus verpflichtet sich der Konzern, im Rahmen der Einstellungsverfahren die folgenden Grundsätze zu beachten:

- \* Dem Wortlaut der Stellenanzeigen wird besondere Bedeutung beigemessen (systematisch geschlechtsneutral). Bei der Formulierung der Stellenanzeigen müssen Stereotypen bezüglich der Berufe bzw. ihrer vermeintlichen Besonderheiten (Verfügbarkeit, Mobilität) vermieden werden;
- \* Im Leistungsverzeichnis für die externen Personaldienstleister müssen die Anforderungen des Konzerns in punkto Vielfalt und berufliche Gleichstellung berücksichtigt sein; so müssen insbesondere in der Liste der Bewerbungen, die dem jeweiligen Tochterunternehmen vorgelegt wird, wann immer möglich systematisch mehrere Bewerbungen von Frauen enthalten sein, deren Qualifikationen der Stelle entsprechen;
- \* Der Konzern verpflichtet sich, sicherzustellen, dass die Einstellungsverfahren nicht diskriminierend sind, und gegebenenfalls korrigierend einzugreifen. Diesbezüglich stellt SUEZ ENVIRONNEMENT klar, dass die Einstellungskriterien auf den Zeugnissen, der Kompetenz, den Qualifikationen und der Erfahrung beruhen müssen. Folglich darf keine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihres äußeren Erscheinungsbildes, ihrer Herkunft, ihres Familiennamens, ihres Wohn- bzw. Geburtsortes, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer politischen oder religiösen Überzeugungen, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeiten aus dem Einstellungsverfahren ausgeschlossen werden. Mit dem Ziel, die Stellen in unserem Konzern stärker mit Frauen zu besetzen, wird sich die HR-Funktion der Einheiten des Konzerns vor diesem Hintergrund dafür einsetzen, die Schulungen zur Sensibilisierung für die Vielfalt für diejenigen Manager/-innen zu öffnen, die gegebenenfalls für die Einstellung von Personal zuständig sein werden;
- \* Die (tatsächliche, vermutete oder künftige) Schwangerschaft einer Frau darf nicht als Grund für die Ablehnung ihrer Einstellung herangezogen werden; der Konzern verbietet es sich, Informationen gleich welcher Art betreffend die Schwangerschaft der betroffenen Person einzuholen;
- \* Berücksichtigung findet der Grundsatz des EU-Rechts, nach dem im Bereich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts der Grundsatz der Gleichheit weder der Beibehaltung noch der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht entgegensteht (Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union).

#### **Zielsetzung des Konzerns:**

**Am 31.12.2018<sup>6</sup> soll der Frauenanteil bei den mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (UAV) eingestellten Beschäftigten unter Berücksichtigung des vorstehend genannten europäischen Grundsatzes bei mindestens 25 % liegen. Die Einheiten, die dieses Ziel im Bereich der Einstellungen bereits erreicht haben, werden dafür sorgen, dass ihre eigene Quote bis zum 31.12.2018 um 5 % steigt.**

#### **ARTIKEL 5 – Für eine Gleichstellung von Frauen und Männern bei der beruflichen Entwicklung**

Der Konzern verpflichtet sich, für eine bessere Begleitung des beruflichen Werdegangs der Frauen während ihres gesamten Berufslebens zu sorgen, um ihren Aufstieg in alle Verantwortungsebenen des Unternehmens zu fördern und um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Der Konzern verpflichtet sich:

- \* die freiwillige interne Mobilität zu fördern, um eine stärkere Gleichstellung der Geschlechter

---

<sup>6</sup> Social Reporting Gruppe

bei der Verteilung der Arbeitsplätze zu erreichen und den Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern zu erleichtern;

- \* für Frauen eine spezielle Begleitung während des Mutterschutzes und bei ihrer Rückkehr sicherzustellen (Gleiches gilt für Männer und Frauen im Fall eines Adoptionsurlaubs). Vor dem Antritt des Mutterschutzes bzw. Adoptionsurlaubs findet ein persönliches Gespräch zwischen der Führungskraft und dem bzw. der Beschäftigten statt, um den Abschied und die vorübergehende Vertretung vorzubereiten. Bei der Rückkehr findet erneut ein persönliches Gespräch der Führungskraft mit dem bzw. der Beschäftigten statt, um ihm bzw. ihr einen Überblick über wichtige Ereignisse zu liefern, die sich während seiner bzw. ihrer Abwesenheit ereignet haben, und um sich mit ihm bzw. ihr über die Wiederaufnahme der Tätigkeit zu unterhalten. Je nach Dauer der Abwesenheit kann gegebenenfalls eine berufliche Standortbestimmung vorgenommen werden. Darüber hinaus werden dem/der Arbeitnehmer/-in bei seiner/ihrer Rückkehr die für die Arbeit im Rahmen der besagten Stelle notwendigen Schulungen, die während der Mutterschafts- und Elternzeiten erteilt wurden, angeboten, um seine/ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Diese Grundsätze finden auch im Fall der Elternzeit Anwendung;
- \* die Maßnahmen zu ergreifen, die notwendig sind, damit die schwangeren bzw. stillenden Frauen die Möglichkeit einer vorübergehenden Anpassung der Arbeitsbedingungen (insbesondere im Fall einer Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen) und/oder der Arbeitszeit (wenn diese ein Risiko für ihre Sicherheit oder ihre Gesundheit birgt) haben. Nach einem Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub haben die betroffenen Beschäftigten das Recht, an ihren Arbeitsplatz oder an einen Arbeitsplatz mit gleichwertigen und für die jeweiligen Beschäftigten nicht weniger vorteilhaften Bedingungen zurückzukehren und von allen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu profitieren, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten;
- \* dass das Kriterium der Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt wird, wenn es um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplätze geht (beispielsweise im Hinblick auf die persönliche Schutzausrüstung, die Kleidung usw.). Die Arbeitsstätten müssen auf Männer und Frauen gleichermaßen abgestimmt werden. Zu diesem Zweck wird im Vorfeld der Planung der Produktionseinheiten mit dem Auftraggeber darüber nachgedacht, welche Ausrüstung im Fall von bestehenden oder künftigen gemischten Teams geeignet ist. Bei der Beurteilung der Gesundheit, der Sicherheit und der Risiken muss die Problematik Männer/Frauen berücksichtigt werden; ferner muss analysiert und bewertet werden, welche speziellen Auswirkungen die Arbeitsbedingungen für die Frauen haben.

SUEZ ENVIRONNEMENT ermuntert die Frauen zum Aufstieg in die höchsten Führungspositionen (dies gilt auch für Entscheidungsgremien wie zum Beispiel den Verwaltungsrat) und ganz allgemein in Managementpositionen.

### **Zielsetzung des Konzerns:**

**Zum 31.12.2018<sup>7</sup> soll der Anteil der Frauen in Führungspositionen mit einem UAV (auch in der Kategorie des Topmanagements) an der Gesamtzahl der Führungskräfte unter Berücksichtigung des in Artikel 4 genannten europäischen Grundsatzes bei mindestens 25 % liegen.**

### **ARTIKEL 6 – Für gleiche Bedingungen beim Zugang zur Berufsausbildung**

Der Konzern wird dafür sorgen, dass die Manager/-innen für die Entwicklung der Kompetenzen und die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden sensibilisiert werden. Gleichwohl verpflichtet sich der Konzern, der beruflichen Bildung der Frauen insbesondere im Hinblick auf den Zugang zu qualifizierenden Ausbildungen und Managementschulungen als Motor für ihre berufliche Weiterentwicklung vorrangige Bedeutung beizumessen.

---

<sup>7</sup> Social Reporting Gruppe

Darüber hinaus müssen innerhalb jedes Tochterunternehmens gleiche Bedingungen für den Zugang zur beruflichen Bildung garantiert werden. Die Indikatoren für die Aus- und Weiterbildung werden in die jährliche Überwachung der BUs einbezogen.

## **ARTIKEL 7 – Förderung der Frauennetzwerke und Mentoring**

Um den Zugang zu hohen Verantwortungsebenen zu erleichtern und die „gläserne Decke“ zu durchbrechen, entwickelt der Konzern Frauennetzwerke und richtet nach und nach ein Mentoringssystem<sup>8</sup> ein. Die Frauen in Führungspositionen werden ermutigt, ihre Erfahrungen sowohl im Unternehmen als auch an Schülerinnen und Schüler sowie Studierende weiterzugeben.

## **ARTIKEL 8 – Belegschaftsvertretung**

Die Konzernleitung erkennt an, dass die Organe der Personalvertretung einen Beitrag zur Entwicklung des sozialen Dialogs innerhalb des Unternehmens leisten. In diesem Zusammenhang möchte SUEZ ENVIRONNEMENT im Rahmen der vorliegenden Vereinbarung bekräftigen, dass sich der Konzern dafür einsetzt, dass die Ausübung eines Mandats, die ein persönliches Engagement darstellt, nicht zu einem Hemmnis für den Verlauf des beruflichen Werdegangs wird.

Die unterzeichneten Gewerkschaftsorganisationen werden dafür sorgen, dass in den Vertretungsorganen des Konzerns eine größere Vielfalt und bessere Geschlechterverteilung gefördert wird.

## **ARTIKEL 9 – Lohngleichheit: gleicher Lohn bei gleichwertigen Leistungen und Kompetenzen**

Eine gleiche Vergütung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die den Grundlohn, die ergebnisabhängigen Entgelte und sonstige Leistungen einschließt, ist ein entscheidendes Element für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft, das auch Auswirkungen auf die Rente und das ausgewogene Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben hat.

Ein transparentes Entgeltsystem, das für alle Beschäftigten gilt, vermittelt ein positives Bild von den Werten und Arbeitsmethoden des Unternehmens. Ein gerechtes und nicht diskriminierendes System steht für Best Practices im Bereich des Managements und trägt auf effiziente Weise zur Realisierung der geschäftlichen Ziele bei, da so alle Arbeitnehmer/-innen zu einer maximalen Produktivität motiviert werden. In diesem Rahmen wird der Konzern die Verbreitung der Ethikcharta verstärken (unter anderem im Netzwerk der Ethikbeauftragten), damit sie allen bekannt ist.

Eine möglicherweise direkt oder indirekt diskriminierende Lohnpolitik muss aufgedeckt und nach ihrer Feststellung abgeschafft werden. Zu diesem Zweck müssen die Organe der Personalvertretung über die in ihren jeweiligen Einheiten praktizierte Vergütungsstruktur informiert werden.

Auf der Grundlage der verfügbaren Daten verpflichten sich die Unternehmen des Konzerns, die folgenden Punkte umzusetzen:

### *9.1 Kontinuierlicher Abbau eventuell vorhandener Lohnunterschiede*

Der Konzern setzt sich dafür ein, die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern anzustreben und sie dauerhaft aufrechtzuerhalten. Die Einheiten des in Artikel 2 definierten Konsolidierungskreises verpflichten sich, alles zu unternehmen, was zu einer Beseitigung der festgestellten Vergütungsunterschiede beiträgt, wenn für die gleiche Arbeit oder eine Arbeit mit gleicher Verantwortung gleichwertige Kompetenzen und Verantwortungsniveaus gegeben sind. Diese Verpflichtung ist Teil des in Artikel 3.1 vorgesehenen Aktionsplans.

---

<sup>8</sup> Beim Mentoring geht es um die Beziehung zwischen **Mentoren**, bei denen es sich um vertrauenswürdige Personen (Männer oder Frauen) mit umfangreichen und vielfältigen Erfahrungen handelt, und **Mentees**. Die Mentoren leiten, unterstützen und motivieren die Mentees, indem sie ihnen ihre unternehmerische Erfahrung und ihre persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen vermitteln.

Im Fall von Einstellungen muss bei gleicher Kompetenz und bei Stellen auf einer gleichartigen betrieblichen Ebene oder mit gleicher Verantwortung eine absolute Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen gegeben sein. Sollte in einem Einzelfall eine Lohndiskriminierung festgestellt worden sein, die gegen die geltenden Rechtsvorschriften verstößt, muss dieser Fall innerhalb von maximal drei Monaten behandelt werden, wobei die entsprechenden Maßnahmen rückwirkend erfolgen.

### 9.2 *Keine Auswirkungen der Mutterschutzzeiten auf die individuellen Lohnerhöhungen und den variablen Teil der Vergütung*

SUEZ ENVIRONNEMENT verpflichtet sich, darauf zu achten, dass sich der Mutterschutz nicht zu Lasten des Lohns oder der beruflichen Entwicklung der jeweiligen Frauen auswirkt.

In diesem Sinne werden die Personalabteilungen darauf achten, dass der Mutterschutz keine negativen Folgen für die individuellen Lohnerhöhungen und die Festlegung des variablen Teils der Vergütung hat. Des Weiteren wird der Konzern besonders auf die Zeiten des Elternurlaubs achten, und zwar im Hinblick auf die Entwicklungen der durchschnittlichen Vergütungen in der sozioprofessionellen Kategorie des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin.

### 9.3 *Verwaltung der Teilzeitbeschäftigten*

Der Konzern stellt fest, dass ein/eine Arbeitnehmer/-in, der/die in Teilzeit wechseln möchte, keine wie auch immer geartete Diskriminierung erfahren darf, wobei hier insbesondere an jedwede Diskriminierung im Zusammenhang mit der tatsächlichen Dauer seiner/ihrer Arbeitszeit zu denken ist. Der Vergütung der Teilzeitbeschäftigten, bei denen es sich mehrheitlich um Frauen handelt, wird besondere Aufmerksamkeit entgegengebracht. Hier muss sichergestellt werden, dass die Entwicklung bei diesen Beschäftigten mit derjenigen bei den Vollzeitbeschäftigten vergleichbar ist.

Der Konzern stellt fest, dass die Arbeitsbelastung der Dauer der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entsprechen muss und beim Wechsel in Teilzeit eine Anpassung dieser Arbeitsbelastung zu prüfen ist.

Die Bewerbung der Teilzeitbeschäftigten, die sich auf Vollzeitstellen bewerben, wird aufmerksam geprüft.

## **ARTIKEL 10 – Ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben**

Das Bemühen um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben betrifft nicht nur die Frauen. Die männlichen Beschäftigten, die gerne eine größere Rolle in ihrem Familienleben übernehmen wollen, können damit in ihrem Unternehmen auf Widerstände stoßen, sei es von Seiten der Unternehmensführung, sei es von Seiten ihrer eigenen Kollegen.

Der Konzern setzt sich dafür ein, unter Berücksichtigung der großen Vielfalt der Familiensituationen für seine Beschäftigten eine bessere Verzahnung zwischen Privat- und Berufsleben zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen, muss vorrangig über die Modalitäten der Arbeitsorganisation und eine innovative Unternehmenspolitik nachgedacht werden, die darauf ausgerichtet ist, die Lebensqualität und die Qualität des Arbeitslebens zu verbessern.

Die in dieser Hinsicht verfolgten Strategien und durchgeführten Maßnahmen müssen auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmt sein. Dabei ist zu bedenken, dass sich diese Bedürfnisse während des gesamten Lebens immer wieder ändern und lange und/oder unregelmäßige Arbeitszeiten der Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben entgegenstehen.

**Die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet werden, dass es den Beschäftigten möglich ist, ihren familiären Verpflichtungen gegenüber ihren Angehörigen in aufsteigender oder absteigender Linie, ihren bürgerlichen Pflichten usw. nachzukommen.**

Um für alle eine gleichberechtigte Möglichkeit zu schaffen, ein solches ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben zu erreichen, muss die Wahrnehmung der Elternzeit<sup>9</sup> durch die Männer und/oder der Vaterschaftsurlaub auf allen Ebenen des Unternehmens als normal und

<sup>9</sup> Gemäß der Europäischen Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 08.03.2010 über den Elternurlaub

wünschenswert angesehen werden. Die Unternehmen müssen in Abstimmung mit ihren Sozialpartnern darauf achten, dass keine vertragliche Bestimmung den Eindruck vermittelt, dass die familiären Pflichten nur von den Frauen übernommen werden. Aus kultureller Sicht ist es wichtig, die Denk- und Sichtweisen dahingehend zu verändern, dass die Elternschaft als ein Thema angesehen wird, das Männer und Frauen gleichermaßen betrifft.

Bei der in Artikel 3.1 vorgesehenen Überprüfung wird sowohl auf die Anwendung dieser Grundsätze als auch auf die Förderung der Initiativen geachtet, die ergriffen wurden, um die Unterstützung der Elternschaft weiterzuentwickeln.

#### **ARTIKEL 11 – Prävention gegen sexuelle Belästigung**

Der Konzern stellt fest, dass Äußerungen oder Verhaltensweisen sexueller Natur, die die Würde des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin aufgrund ihrer erniedrigenden bzw. demütigenden Art verletzen und für den/die Arbeitnehmer/-in eine einschüchternde, feindselige, kränkende, bedrohliche oder gewalttätige Situation schaffen, verboten sind.

Diese Grundsätze werden auch im Rahmen der Ethikcharta des Konzerns aufgeführt. Vor diesem Hintergrund muss das Netzwerk der Ethikbeauftragten, das für das Thema sexuelle Belästigung geschult ist, in Abstimmung mit dem Management und den betroffenen Unternehmensführungen tätig werden, um jedwede sexuelle Belästigung zu verhindern und – für den Fall, dass es zu einer solchen Belästigung gekommen ist – die umgehende Umsetzung geeigneter Maßnahmen sicherzustellen, mit denen sich der Vorfall lösen und sich verhindern lässt, dass er sich wiederholt. Dieses Vorgehen steht natürlich nicht dem Eingreifen anderer Akteure des Unternehmens im Wege, die die betroffenen Beschäftigten eventuell gerne hinzuziehen würden, wie beispielsweise das Management, die Personalabteilung oder die Gewerkschaftsorganisationen.

Der Konzern unterstützt jede Initiative zur Sensibilisierung für dieses Thema.

#### **ARTIKEL 12 – Umstrukturierungen**

Für den Fall, dass Umstrukturierungen durchgeführt werden, sei es intern oder im Sinne der Ausgliederung von Aktivitäten, verpflichtet sich das Unternehmen, eine nicht diskriminierende Behandlung der Beschäftigten sicherzustellen.

#### **ARTIKEL 13 – Lieferanten und Subunternehmen**

Das Unternehmen verpflichtet sich, darauf zu achten, dass seine Lieferanten und Subunternehmen die Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern beachten.

#### **ARTIKEL 14 – Konkrete Ausgestaltung der Vereinbarung**

Die Grundsätze der vorliegenden Vereinbarung müssen in den Einheiten des Konzerns konkret ausgestaltet werden. Die vorliegenden Bestimmungen ersetzen weder die vorhandenen nationalen Rechtsvorschriften noch die gegebenenfalls vorhandenen vorteilhafteren vertraglichen Regelungen. Die spezifischen Indikatoren für die berufliche Gleichstellung werden vor Ort (siehe Artikel 3.1) in den Organen der BUs je nach ihrer Organisationsstruktur verfolgt.

#### **ARTIKEL 15 – Aufgabe der Arbeitsgruppe Beschäftigung & Ausbildung**

Die Gewerkschaftsorganisationen und europäischen Gewerkschaftsverbände, die zu den Unterzeichnern der vorliegenden Vereinbarung gehören, bevollmächtigen den EBR, über die Arbeitsgruppe Beschäftigung & Ausbildung für die Überwachung der Anwendung dieser Vereinbarung zu sorgen, wobei der besagten Arbeitsgruppe die vorhandenen Informationen und die notwendigen

Hilfsmittel zur Verfügung stehen werden. In diesem Sinne werden im ersten Jahr zwei spezielle Sitzungen zur Überwachung (an denen ein Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände teilnehmen kann) und in den Folgejahren mindestens eine Sitzung eingeplant. Falls erforderlich kann in Abstimmung zwischen der Konzernleitung und der Arbeitsgruppe, die beide für die Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung sorgen, offiziell eine zusätzliche Sitzung verankert werden.

Auf der Ebene von SUEZ ENVIRONNEMENT ist die Arbeitsgruppe Beschäftigung & Ausbildung des EBR für Folgendes zuständig:

- \* Sie überwacht die Einhaltung der Grundsätze und Verpflichtungen der vorliegenden Vereinbarung sowie der auf Konzernebene im Bereich der beruflichen Gleichstellung abgeschlossenen Vereinbarungen.
- \* Sie verfolgt unmittelbar mit der Konzernpolitik im Bereich der beruflichen Gleichstellung verbundene Indikatoren, schlägt solche Indikatoren vor und regt gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen an.

### **ARTIKEL 16 – Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung**

Im Rahmen jedes Jahr eigens organisierter Sitzungen wird die Arbeitsgruppe Beschäftigung & Ausbildung die Aufgabe haben, im Beisein der europäischen Verbände, die zu den Unterzeichnern dieser Vereinbarung gehören, die Umsetzung der Vereinbarung gemäß den in Artikel 14 der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Bedingungen zu überwachen. Die Arbeitsgruppe muss die Indikatoren und die Modalitäten für die Überwachung und Kontrolle festlegen.

### **ARTIKEL 17 – Klausel zur Verhinderung von Rückschritten**

Die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung können in keinem Fall zum Anlass genommen werden, die Verpflichtungen betreffend die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern einzuschränken, die bereits in den nationalen und europäischen Rechtsvorschriften und/oder den vor Ort geltenden Tarifvereinbarungen vorgesehen sind.

### **ARTIKEL 18 – Auslegung und Änderung**

Angesichts der Tatsache, dass diese Vereinbarung in mehrere Sprachen übersetzt wird, ist festzuhalten, dass einzig die französische (und unterzeichnete) Version für die unterzeichneten Parteien maßgebend ist. In den Zuständigkeitsbereich der Besonderen Verhandlungsgruppe und der europäischen Verbände fallen ausschließlich Fragen, die die Auslegung der vorliegenden Vereinbarung betreffen, sofern kein Beschluss der für die berufliche Gleichstellung zuständigen Arbeitsgruppe Beschäftigung & Ausbildung vorliegt. 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 französischen Arbeitsgesetzbuchs 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 19– Inkrafttreten und Laufzeit der Vereinbarung**

Die Vereinbarung tritt am Tag nach ihrer Hinterlegung bei der DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi: regionale Behörde für Unternehmen, Wettbewerb, Verbraucher, Arbeit und Beschäftigung) in Nanterre und der Geschäftsstelle des Conseil de Prud'hommes (paritätisch besetztes Arbeitsgericht) in Nanterre in Kraft. Die Vereinbarung wird für eine befristete anfängliche Dauer abgeschlossen, und zwar bis zum 31.12.2018.

Die Parteien werden im ersten Halbjahr 2018 zusammenkommen, um eine Gesamtbilanz bezüglich der Umsetzung dieser Vereinbarung zu ziehen und um zu überprüfen, welche Ziele insgesamt erreicht wurden. Im Anschluss an diese Bewertung kann die Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien verlängert oder geändert werden.

## **ARTIKEL 20 – Hinterlegung der Vereinbarung und etwaige sonstige Formalitäten**

Die vorliegende Vereinbarung wird gemäß den Bestimmungen des französischen Arbeitsgesetzbuchs bei der DIRECCTE und der Geschäftsstelle des Conseil de Prud'hommes in Nanterre hinterlegt.

Paris, den 31. März 2015

Für SUEZ ENVIRONNEMENT und seine Tochterunternehmen, die die in Artikel 2 der Vereinbarung festgelegten Bedingungen erfüllen;

Jean-Louis CHAUSSADE  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied (CEO)

Denys NEYMON  
Personalvorstand

Für die europäischen Gewerkschaftsverbände:

EPSU
Jan Willem GOUDRIAAN

INDUSTRIALL
Isabelle BARTHES

Für Frankreich:

Für die <b>C.F.D.T.</b> ,	Für die <b>C.F.E.-C.G.C.</b> ,	Für die <b>C.F.E.-C.G.C.</b> ,	Für die <b>C.G.T.</b> ,	Für die <b>C.G.T.</b> ,
Für die <b>C.F.T.C.</b> ,	Für <b>F.O.</b> ,			

Für Deutschland:

Hans-Jürgen DEBUS
-------------------

Für Belgien:

Walter DE BRUYN
-----------------

Für Spanien:

	Josep RODES
--	-------------

Für Finnland:

Jyrki TYRY

Für Italien:

Antonio ZAGARI

Für Luxemburg:

Für die Niederlande:

Für Polen:

Artur PIETRZAK

Für die Tschechische Republik:

Pavel RŮŽIČKA

Für das Vereinigte Königreich:

M. Clive STEPHENS

Für Schweden:

Knut OTTER

**ANLAGE 1**  
**INDIKATOREN ZUR BERUFLICHEN GLEICHSTELLUNG**  
**INDIKATOREN FÜR DIE UNTERNEHMEN (mehr als 150 Beschäftigte)**

Aufschlüsselung der Daten nach Geschlecht:

1. Zahl der Männer im Verhältnis zur Zahl der Frauen
2. Quotient (%)
3. Sozio-professionelle Kategorien (OET, TSM, Führungskräfte)<sup>10</sup>
4. Gesamt

**1. Allgemeine Arbeitsbedingungen**

a/ Zahl der Mitarbeitenden

- Unbefristete Arbeitsverträge und befristete Arbeitsverträge
- Altersgruppen

b/ Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- Vollzeit- oder Teilzeitarbeit
- Bereitschaftsdienst, Nacharbeit, atypische Arbeitszeiten (einschließlich Wochenende), Arbeit in Zyklen

c/ Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit

- Zahl der Frauen, die Mutterschaftsurlaub nehmen
- Zahl der Männer und Frauen, die Elternzeit nehmen; Zahl der Männer, die Vaterschaftsurlaub nehmen

d/ Einstellungen

e/ Ausscheiden

- Ausscheiden nach Gründen (Social Reporting)

f/ Beförderungen

- Zahl der Wechsel der sozio-professionellen Kategorie

**2. Vergütung**

- a. Durchschnittliche Jahresbruttogehälter nach Kategorien (lokal festzulegen), feste und variable Vergütung

**3. Schulungen**

- a. Zahl der Schulungsstunden

**4. Sonstige Arbeitsbedingungen**

- a. Krankheitsbedingte Fehlzeiten (Stunden)

---

<sup>10</sup> TSM: Absolventen einer polytechnischen Hochschule / technische Angestellte mit aufsichtführender Tätigkeit; OET: Arbeiter, Angestellte und Technische Mitarbeitende