

**VEREINBARUNG  
DES KONZERNS GDF SUEZ  
AUF EUROPÄISCHER EBENE  
ÜBER DIE BERUFLICHE GLEICHSTELLUNG  
VON FRAUEN UND MÄNNERN**

**ZWISCHEN**

**der GDF SUEZ S.A.** mit Sitz in 92930 Paris La Défense, 1 place Samuel de Champlain, und ihren Tochterunternehmen, die die in Artikel 2 der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Bedingungen erfüllen, gemeinsam vertreten durch Herrn Gérard Mestrallet in seiner Funktion als Vorstandsvorsitzender (Président Directeur Général) der GDF SUEZ S.A.,

einerseits,

**UND**

andererseits,

nachstehend zusammen bezeichnet als die „**Parteien**“.

## Präambel

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

Das Konzept der sozialen Verantwortung erfüllt die Forderung nach Solidarität und einem guten Personalmanagement gleichermaßen. Für den Konzern GDF SUEZ 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 GDF SUEZ und die Gewerkschaftsorganisationen verpflichtet haben, auf allen Ebenen für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen;

---

<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

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 nach wie vor 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 2010-2015 festgestellt wird, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Lohngleichheit und den Zugang der Frauen zu Stellen mit Entscheidungsbefugnissen.

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.

Da der Konzern GDF SUEZ im Leben seiner Beschäftigten, seiner Kunden und seiner Lieferanten präsent ist, muss er sich auch verbindlich und erkennbar zur Chancengleichheit bekennen und diesen Grundsatz, der für alle diese Akteure Einfluss auf die Attraktivität und die Bindung an den Konzern hat, praktisch umsetzen.

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

---

<sup>3</sup> In der gesamten Europäischen Union liegt die Differenz des Stundenlohns zwischen Frauen und Männern bei 17,4 % (Quelle: Eurostat).

## **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 unter 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 GDF SUEZ, 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 zu ermöglichen. Als eine dieser Bevölkerungsgruppen sind die Frauen, die ganz offensichtlich eine immer stärkere Rolle in

---

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

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 GDF SUEZ 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 GDF SUEZ S.A., alle ihre vollkonsolidierten Tochterunternehmen sowie für alle Tochterunternehmen, an denen sie mehr als 50 % hält, sofern das Kriterium des beherrschenden Einflusses erfüllt ist und diese Tochterunternehmen ihren Sitz in der Europäischen Union oder im Gebiet der Europäischen Freihandels Assoziation (EFTA) haben.

Darüber hinaus wird diese Vereinbarung auch in den Tochterunternehmen in den EU-Beitrittskandidaten verbreitet, die diese Bestimmungen bei ihrer Aufnahme in die Europäische Union einhalten müssen. Auf die Forderung einer Gewerkschaftsorganisation des Unternehmens hin muss jedoch eine Sitzung mit der Konzernleitung organisiert werden, um über eine eventuelle freiwillige Anwendung dieser Vereinbarung in den betroffenen Unternehmen zu diskutieren.

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

### **3.1 Aktionsplan**

Jedes Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten muss einen Aktionsplan ausarbeiten, in dem die Themenbereiche der vorliegenden Vereinbarung innerhalb von zwölf Monaten nach deren Unterzeichnung konkret ausgestaltet werden und der genaue Zielvorgaben enthält. Dieser Aktionsplan wird vor seiner Umsetzung 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).

Mit dem vorstehend erwähnten Ausschuss wird einmal im Jahr auf der Grundlage der in Anlage 2 festgelegten Indikatoren überprüft und untersucht, inwieweit der Aktionsplan umgesetzt wird. Dabei wird analysiert, in welchem Umfang die Zielvorgaben erfüllt wurden. Die Sozialpartner können Maßnahmen vorschlagen, mit denen die festgelegten Ziele erreicht und gegebenenfalls Korrekturen vorgenommen werden sollen.

Selbstverständlich werden durch die vorliegenden Bestimmungen nicht diejenigen nationalen Vorschriften bzw. Vertragswerke in Frage gestellt, die gegebenenfalls höhere Anforderungen stellen.

Die Unternehmen mit mehr als 150 und weniger als 300 Beschäftigten müssen die Bestimmungen dieses Artikels innerhalb von 24 Monaten nach der Unterzeichnung der Vereinbarung anwenden.

### **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, Manager, 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 Tarifvereinbarungen aufgenommen werden, und zwar gleichermaßen auf der Ebene des Konzerns und seiner Tochterunternehmen.

Der Konzern wird die innovativen Initiativen unterstützen, mit denen die Instrumente für die Schul- und Berufsberatung zugunsten der Frauen verbessert werden.

### **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 Managern der von dem in Artikel 2 festgelegten Geltungsbereich betroffenen Tochterunternehmen, 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.
- Innerhalb von sechs Monaten nach der Unterzeichnung der Vereinbarung wird in Abstimmung mit den europäischen Verbänden ein europäisches Auftaktseminar veranstaltet. An diesem Seminar werden die Sozialpartner, das Management und die Vertreter der HR-Funktion der betroffenen Länder teilnehmen.

### **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 31.12.2011 liegt der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft bei 19,1 %<sup>5</sup>, wobei je nach Land, Sparte und sozio-professioneller Kategorie erhebliche Unterschiede zu verzeichnen sind.

---

<sup>5</sup> Social Reporting Gruppe (weltweit)

GDF SUEZ 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. Im Gegenzug werden diejenigen Berufe, in denen ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist, aufgewertet und sowohl für Männer als auch für Frauen attraktiver gestaltet.

Darüber hinaus möchte der Konzern die duale Ausbildung (Schule/Betrieb) weiterentwickeln, da auch sie zu den Faktoren gehört, die eine ausgeglichene Geschlechterverteilung ermöglichen.

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.

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 berufliche Gleichstellung berücksichtigt sein; so muss insbesondere in der Liste der Bewerbungen, die dem jeweiligen Tochterunternehmen vorgelegt wird, wann immer möglich mindestens eine Bewerbung einer Frau enthalten sein, deren Qualifikationen der Stelle entsprechen;
- Der Konzern verpflichtet sich, sicherzustellen, dass die Einstellungsverfahren nicht diskriminierend sind, und gegebenenfalls korrigierend einzugreifen. Diesbezüglich stellt GDF SUEZ 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;



- Die (tatsächliche oder vermutete) 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 entgegen steht (Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union).

**Zielsetzung des Konzerns: Am 31.12.2015<sup>6</sup> soll der Frauenanteil bei den mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (UAV) eingestellten Beschäftigten unter Berücksichtigung des vorstehend genannten europäischen Grundsatzes bei mindestens 30 % liegen.**

## **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 bei der Verteilung der Arbeitsplätze zu erreichen und den Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern zu erleichtern.

Der Konzern verpflichtet sich, 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 Urlaubsantritt 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

---

<sup>6</sup> Social Reporting Gruppe (weltweit)

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. Diese Grundsätze finden auch im Fall der Elternzeit Anwendung.

Der Konzern verpflichtet sich, 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.

Der Konzern verpflichtet sich, 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. 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.

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

**Zielsetzung des Konzerns: Zum 31. Dezember 2015<sup>7</sup> soll der Anteil der Frauen in Führungspositionen mit einem UAV an der Gesamtzahl der Führungskräfte unter Berücksichtigung des in Artikel 4 genannten europäischen Grundsatzes bei mindestens 25 % liegen.**

---

<sup>7</sup> Social Reporting Gruppe (weltweit)

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

Der Konzern verpflichtet sich, der Berufsausbildung der Frauen als treibender Kraft für ihre berufliche Entwicklung vorrangige Bedeutung beizumessen.

Innerhalb jedes Tochterunternehmens müssen gleiche Bedingungen für den Zugang zur beruflichen Ausbildung garantiert werden. Der Anteil der Frauen im Bereich der Ausbildung wird vor allem im Vergleich mit dem Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe analysiert. Diese Analyse wird in die in Artikel 3.1 vorgesehene Überprüfung 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 Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden zu vermitteln.

## **ARTIKEL 8 - Belegschaftsvertretung**

Die unterzeichneten Gewerkschaftsorganisationen verpflichten sich, in den Organen der Belegschaftsvertretung und den Gewerkschaftsorganisationen für eine Geschlechterverteilung zu sorgen, die mindestens dem Frauenanteil im jeweiligen Tochterunternehmen entspricht.

Diese Bestimmung beruht auch darauf, dass die Konzernleitung die Bedeutung des sozialen Dialogs und die Rolle der Sozialpartner (Organe der Belegschaftsvertretung und Gewerkschaftsorganisationen) anerkennt.

**Zielsetzung: Um die Mitwirkung der Frauen auf der höchsten Vertretungsebene zu fördern, verpflichten sich die unterzeichneten Gewerkschaftsorganisationen, ihr Möglichstes zu unternehmen, damit der Frauenanteil im EBR bei der für 2013**

---

<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 bzw. Protégés**. Die Mentoren leiten, unterstützen und motivieren die Mentees, indem sie ihnen ihre unternehmerische Erfahrung und ihre persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen vermitteln.

**vorgesehenen Erneuerung der Mandate mindestens dem am 31.12.2012 in den einzelnen Ländern zu verzeichnenden Frauenanteil in der Belegschaft entspricht.**

## **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 zu einer maximalen Produktivität motiviert werden.

Eine möglicherweise direkt oder indirekt diskriminierende Lohnpolitik muss aufgedeckt und gegebenenfalls abgeschafft 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 oder eine gleichwertige Arbeit gleichwertige Kompetenzen und Verantwortungsniveaus gegeben sind.

Diese Verpflichtung ist Teil des in Artikel 3.1 vorgesehenen Aktionsplans.

Im Fall von Neueinstellungen muss bei gleicher Kompetenz und bei Stellen auf einer gleichartigen oder gleichwertigen betrieblichen Ebene eine absolute Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen gegeben sein.

Sollte in einem Einzelfall eine Lohndiskriminierung festgestellt worden sein, muss dieser Fall innerhalb von maximal drei Monaten behandelt werden, wobei die entsprechenden Maßnahmen gegebenenfalls auch rückwirkend erfolgen.

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

GDF SUEZ 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.

## **9.3 Verwaltung der Teilzeitbeschäftigten**

Der Vergütung der Teilzeitbeschäftigten, bei denen es sich mehrheitlich um Frauen handelt, wird besondere Aufmerksamkeit entgegengebracht. Hier muss sichergestellt werden, dass die Entwicklung dieser Beschäftigten mit derjenigen der Vollzeitbeschäftigten vergleichbar 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 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. Darüber hinaus wird auf europäischer Ebene eine Studie durchgeführt, um die in den einzelnen Ländern der Europäischen Union für die Elternzeit und den Vaterschaftsurlaub geltenden Rechtsvorschriften zu untersuchen. Diese Studie wird innerhalb von sechs Monaten nach der Unterzeichnung der Vereinbarung an das in Artikel 14 vorgesehene Gremium auf europäischer Ebene weitergeleitet, damit sie von dieser auf der jährlich stattfindenden Sitzung zur Überwachung der Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung geprüft werden kann.

---

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

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

Der Konzern stellt fest, dass ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstößt. Diese Grundsätze werden auch im Rahmen des Ethik-Kodex des Konzerns aufgeführt.

Vor diesem Hintergrund kann das Netzwerk der Ethikbeauftragten 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.

## **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**

Gemäß der weltweit geltenden Vereinbarung über die Grundrechte, den sozialen Dialog und die nachhaltige Entwicklung verpflichtet sich das Unternehmen, darauf zu achten, dass seine Lieferanten und Subunternehmen die Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern beachten.

## **ARTIKEL 14 – Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung**

Einmal pro Jahr wird im Rahmen eines auf europäischer Ebene angesiedelten Überwachungsausschusses, dem Vertreter der Konzernleitung, der europäischen Gewerkschaftsverbände, die die vorliegende Vereinbarung unterzeichnet haben, und eine

Gewerkschaftsdelegation aus Vertretern der Unternehmen des Konzerns GDF SUEZ aus den verschiedenen Ländern der Europäischen Union angehören, überprüft, inwieweit die vorliegende Vereinbarung umgesetzt wird. Diesem Überwachungsausschuss, der sich aus maximal 20 Mitgliedern zusammensetzen wird (ohne die Vertreter der Konzernleitung), werden gleich viele Männer und Frauen angehören.

Diese jährliche Überwachung findet auf der Grundlage der in Anlage 1 festgelegten und aus dem Social Reporting Gruppe entnommenen Indikatoren statt, und zwar mit Unterstützung eines externen Experten, der gemeinsam von der Konzernleitung und den europäischen Gewerkschaftsverbänden bestimmt wird.

Wenn eine Beschwerde vorgebracht wird (Nichteinhaltung und Nichtanwendung der Vereinbarung) und der Diskussionsprozess vor Ort zu keiner Einigung geführt hat, kann der jeweilige Fall zusammen mit allen notwendigen, die Beschwerde betreffenden Dokumenten den europäischen Verbänden vorgelegt werden. Daraufhin wird eine Sitzung organisiert, an der eine Delegation der europäischen Verbände und die Konzernleitung teilnehmen, um die Angelegenheit zu untersuchen und die geeigneten Maßnahmen zu erörtern, die im Zusammenhang mit dieser Beschwerde zu einer Lösung führen können.

## **ARTIKEL 15 – 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 16 – Auslegung und Änderung**

Angesichts dessen, dass die vorliegende Vereinbarung in mehrere Sprachen übersetzt wird, wird vereinbart, dass die französische Fassung (das heißt die unterzeichnete Fassung) für die unterzeichneten Parteien verbindlich ist. Für Auslegungsfragen betreffend die vorliegende Vereinbarung ist allein der vorstehend unter Artikel 14 erwähnte Ausschuss zuständig.

Die unterzeichneten Parteien können die vorliegende Vereinbarung gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 2222-5, L. 2261-7 und L. 2261-8 des französischen Arbeitsgesetzbuches (Code du travail) ändern.



## **ARTIKEL 17 – Inkrafttreten und Laufzeit der Vereinbarung**

Die vorliegende Vereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Die Vereinbarung wird für eine befristete anfängliche Dauer abgeschlossen, und zwar bis zum 30. Juni 2016..

Die Parteien werden im ersten Halbjahr 2016 zusammenkommen, um eine Gesamtbilanz bezüglich der Umsetzung dieser Vereinbarung zu ziehen, 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 18 – Hinterlegung der Vereinbarung und etwaige sonstige Formalitäten**

Die vorliegende Vereinbarung wird gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 2231-6 und D. 2231-4 ff. des französischen Arbeitsgesetzbuches (Code du travail) bei der Unité territoriale de Paris (örtlich zuständige Einheit in Paris) der für die Ile-de-France zuständigen 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) hinterlegt.

Darüber hinaus wird eine Ausfertigung bei der Geschäftsstelle des *Conseil de Prud'hommes* (paritätisch besetztes Arbeitsgericht) in Paris hinterlegt, in dessen Zuständigkeitsbereich der Sitz der GDF SUEZ SA liegt.

Paris, den 5 Juni 2012

Für die GDF SUEZ SA und ihre Tochterunternehmen, die die in Artikel 2 der Vereinbarung festgelegten Bedingungen erfüllen;

Gérard MESTRALLET

Und die europäischen Gewerkschaftsverbände:

IndustriALL European Trade Union	EPSU	CEC
Sylvain LEFEBVRE	Jan-Willem GOUDRIAAN	Philippe HENDRICKX

Die Teilnehmer der Besonderen Verhandlungsgruppe:

**Für Deutschland,**

**Gabriele LEIBECKE**

**Für Österreich,**

**Manfred DIETL**

**Für Frankreich,**

<b>Yves LEDOUX</b>	<b>Agatta CONSTANTINI</b>	<b>Brigitte LEAURANT</b>
<b>Isabelle GUIHARD</b>	<b>Gérard BAUER</b>	
<b>Laurine EUGENIE</b>	<b>Guy MASMONTAIL</b>	<b>Martine BREGARD</b>

Für Belgien,

<b><u>Robert VAN PASSEN</u></b>	<b><u>Wilfried GEMELS</u></b>	<b><u>Constant KOUMBOUNIS</u></b>
---------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

Für Spanien,

<b>Josep Maria RODES GENOVES</b>	<b>Jordi VERA PANELLA</b>
--------------------------------------	---------------------------

Für Ungarn,

<b>Dénes HORVATH</b>
----------------------

Für Italien,

<b>Barbara PETTINE</b>
------------------------

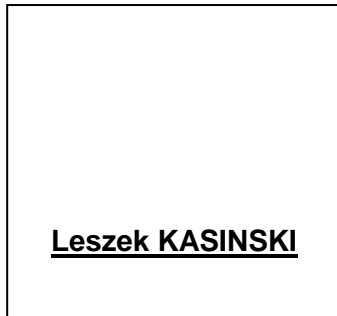
Für Norwegen,

<b>Torhild LUNDE</b>
----------------------

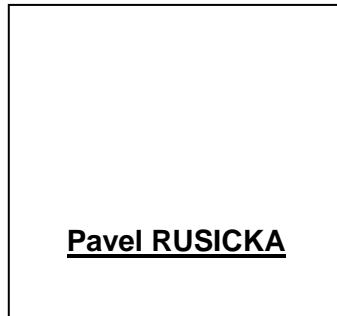
Für die Niederlande,

<b><u>Henk AALBERS</u></b>	<b><u>Henk HUMMELMAN</u></b>
----------------------------	------------------------------

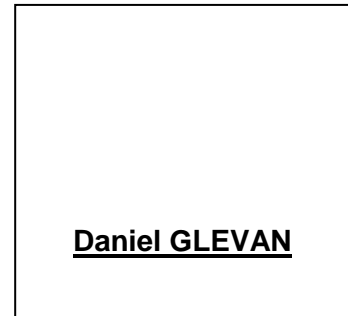
Für Polen,



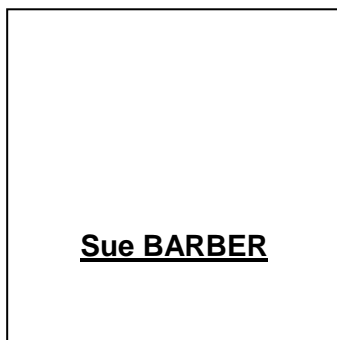
Für die Tschechische Republik,



Für Rumänien,



Für das Vereinigte Königreich,



Für Schweden,



## ANLAGE 1 INDIKATOREN ZUR BERUFLICHEN GLEICHSTELLUNG

### INDIKATOREN FÜR DIE KONZERNEBENE UND DIE EINZELNEN LÄNDER (mit mindestens 1.000 Beschäftigten)

Aufschlüsselung der Daten nach Geschlecht:

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

#### **1. Allgemeine Arbeitsbedingungen**

##### a) Mitarbeiterzahl

- Unbefristete Arbeitsverträge und befristete Arbeitsverträge
- Altersgruppen

##### b) Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- Vollzeit- oder Teilzeitarbeit

##### c) Vaterschaftsurlaub und Elternzeit (geschlechtsunabhängiger Indikator)

##### d) Einstellungen

##### e) Ausscheiden

- Ausscheiden nach Gründen (Social Reporting)

#### **2. Vergütung**

##### a) Bruttojahresgehälter

#### **3. Schulungen**

##### a) Zahl der Schulungsstunden

Klarstellung: Diese Indikatoren stammen aus dem Social Reporting Gruppe. Sie dürfen nicht außerhalb des Konzerns verbreitet werden.

---

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

## ANLAGE 2 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>11</sup>
4. Gesamt

#### 1. Allgemeine Arbeitsbedingungen

##### a) Mitarbeiterzahl

- Unbefristete Arbeitsverträge und befristete Arbeitsverträge
- Altersgruppen

##### b) Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- Vollzeit- oder Teilzeitarbeit
- Bereitschaftsdienst, Nachtarbeit, 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>11</sup> TSM: Absolventen einer polytechnischen Hochschule / technische Angestellte mit aufsichtführender Tätigkeit; OET: Arbeiter, Angestellte und Technische Mitarbeiter

Präambel .....	2
ARTIKEL 1 – Gegenstand der Vereinbarung .....	4
ARTIKEL 2 – Geltungsbereich der Vereinbarung .....	5
ARTIKEL 3 – Aktionsplan und Verpflichtungen .....	5
3.1    Aktionsplan .....	5
3.2    Verpflichtung, auf eine Veränderung der Denk- und Sichtweisen hinzuwirken.....	6
3.3    Kommunikation/Einbindung des Managements .....	7
ARTIKEL 4 – Sicherstellung der Chancengleichheit bei der Personalbeschaffung .....	7
ARTIKEL 5 – Für eine Gleichstellung von Frauen und Männern bei der beruflichen Entwicklung.....	9
ARTIKEL 6 – Für gleiche Bedingungen beim Zugang zur Berufsausbildung.....	11
ARTIKEL 7 – Förderung der Frauennetzwerke und Mentoring .....	11
ARTIKEL 8 – Belegschaftsvertretung .....	11
ARTIKEL 9 – Lohngleichheit: gleicher Lohn bei gleichwertigen Leistungen und Kompetenzen.....	12
9.1    Kontinuierlicher Abbau eventuell vorhandener Lohnunterschiede .....	12
9.2    Keine Auswirkungen der Mutterschutzzeiten auf die individuellen Lohnerhöhungen und den variablen Teil der Vergütung.....	13
9.3    Verwaltung der Teilzeitbeschäftigten.....	13
ARTIKEL 10 – Ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben.....	13
ARTIKEL 11 – Prävention gegen sexuelle Belästigung .....	15
ARTIKEL 12 – Umstrukturierungen.....	15
ARTIKEL 13 – Lieferanten und Subunternehmen .....	15
ARTIKEL 14 – Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung .....	15
ARTIKEL 15 – Klausel zur Verhinderung von Rückschritten .....	16
ARTIKEL 16 – Auslegung und Änderung .....	16
ARTIKEL 17 – Inkrafttreten und Laufzeit der Vereinbarung .....	17
ARTIKEL 18 – Hinterlegung der Vereinbarung und etwaige sonstige Formalitäten.....	17