



**1. Gleichstellungsplan (2018 – 2022)**  
**Fortschreibung des 3. Frauenförderplans**

## Inhalt

1	Vorworte .....	3
1.1	Vorstand & Geschäftsbereichsleitung PS .....	3
1.2	Gleichstellungsbeauftragte .....	5
2	Geltungsbereich und Geltungsdauer .....	7
3	Grundsätze / Zusammenarbeit.....	7
4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	8
5	Bestandsaufnahme, Analyse, Ziele und Maßnahmen .....	10
5.1	Entgeltanalyse der Gesamtbeschäftigten im Tarif TV-WW/NW .....	15
5.1.1	Statistischer Teil Entgeltstruktur .....	15
5.1.2	Entgeltanalyse der Beschäftigten im Geschäftsbereich Technik.....	18
5.1.3	Entgeltanalyse der Beschäftigten im Bereich Vorstand, Personal/Verwaltung und WIWmbH20	
5.1.4	Ziele zur Entgeltstruktur 2022 .....	21
5.2	Frauen in Führungspositionen beim WV .....	22
5.2.1	Statistischer Teil zur Analyse Frauen in Führungspositionen.....	22
5.2.2	Ziele und Maßnahmen Förderung von Frauen in Führungspositionen 2022.....	23
5.3	Teilzeitbeschäftigte beim Wupperverband und der WIW mbH.....	24
5.3.1	Statistischer Teil zur Analyse der Teilzeitbeschäftigten .....	24
5.3.2	Ziele und Maßnahmen zur Teilzeitbeschäftigung 2022 .....	25
5.5	ArbeitnehmerInnen mit alternierender Arbeit (zukünftig mobile Arbeit) .....	26
5.6	Ausbildung beim WV .....	27
5.6.1	Statistischer Teil zur Analyse der Ausbildung beim WV .....	27
5.6.2	Ziele und Maßnahmen zur Ausbildung beim WV .....	27
Anlage 1	Gesamtübersicht aller Ziele und geplanten Maßnahmen.....	28

# 1 Vorworte

## 1.1 Vorstand & Geschäftsbereichsleitung PS

### **Gesellschaftlicher und demographischer Wandel erfordert ein Umdenken**

Das traditionelle Rollenverständnis der Geschlechter und das Familienbild befinden sich in den letzten Jahren im langsamen aber stetigen Wandel. Männer übernehmen zunehmend Aufgaben in der Familienarbeit. Frauen hingegen wollen mehr Verantwortung in ihren Jobs übernehmen und Inhalte mitgestalten.

Der demographische Wandel hat zudem längst begonnen. Allein im öffentlichen Dienst wird bis 2030 mit rund 800.000 fehlenden Fachkräften gerechnet.

Die Gesellschaft kann es sich zukünftig nicht mehr leisten, dass gut ausgebildete und leistungsbereite Frauen (oder Männer) im mittleren Alter über Jahre aus dem aktiven Berufsleben ausscheiden oder nur mit einer untergeordneten Wochenstundenzahl ins Arbeitsleben zurückkehren, um alleine die Familienarbeit zu leisten, meist nur mit einer geringen Anerkennung ihrer (seiner) Leistung. Die Möglichkeit auf eine berufliche Karriere ist dadurch meist verwirkt und die finanzielle Abhängigkeit zur/m PartnerIn steigt. Bei Alleinerziehenden sind dadurch finanzielle Engpässe oft die Normalität – auch im Alter.

Die neuen und inzwischen vielfältigeren Familienbilder verlangen nach mehr Flexibilität in der Arbeitsgestaltung von Vätern und Müttern. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, müssen Potenziale geschöpft werden, die bisher brach lagen. Auch die freie Wirtschaft, die mit dem öffentlichen Sektor in puncto Fachkräfte konkurriert, schläft nicht. Der öffentliche Sektor muss seine Stärken ausbauen und damit werben. Die Familienfreundlichkeit steht dabei an vorderster Stelle.

Der Wupperverband hat sich auf den Weg gemacht. Auch durch das Audit berufundfamilie werden nach und nach Bausteine zur Familienfreundlichkeit erarbeitet und eingeführt. Der vorliegende Gleichstellungsplan soll darauf aufbauend vorerst vorwiegend Frauen, die meist in die Familienarbeit eingebunden sind, Wege zur beruflichen Weiterentwicklung zu öffnen. Der Wupperverband wendet sich mit diesem Gleichstellungsplan aber auch gerade an die Männer, die Familienarbeit partnerschaftlich mit übernehmen, damit ihnen bisherige Karrierechancen eröffnet bleiben. Wir versprechen uns, dass wir dadurch unseren Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel leisten und damit zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen werden.

Zudem wird durch den Aufbau, Gewinnung und Förderung von weiblichen Fachkräften, den Defiziten des demographischen Wandels entgegengewirkt.

Ihr Vorstand,

Ihre Geschäftsbereichsleiterin PS

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Georg Wulf', written in a cursive style.

Georg Wulf

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Bernadette Godart', written in a cursive style.

Bernadette Godart

## 1.2 Gleichstellungsbeauftragte

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) war mit seinen 17 Jahren langsam in die Jahre gekommen und trotz seines modernen Ansatzes, Frauen und Männer im Berufsleben gleich zu behandeln, bedurfte es der Überarbeitung. Seit Anfang 2017 ist das novellierte Gesetz in Kraft und ist kraftvoller und wesentlich verbindlicher.

Daher nimmt der Wupperverband dies zum Anlass und erstellt nach mehreren Frauenförderplänen (altes LGG NRW) nun den ersten Gleichstellungsplan nach neuem LGG NRW.

Somit nimmt die Gleichstellung noch einmal neue Fahrt auf! Zum ersten Mal wird hier die Personalentwicklung als ein großes Feld im Fokus stehen. Ob sich die Ziele erreichen lassen oder wir im Laufe der Zeit steuernd eingreifen müssen, bleibt abzuwarten.

Gesichert ist der Fortlauf des Audit berufundfamilie. Zumindest in der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie bzw. Privatem, dem zweiten großen Thema, liefert uns das Audit maßgeschneiderte und aus der Belegschaft des Wupperverbandes heraus entwickelte Lösungswege und konkret umzusetzende Maßnahmen.

Wir Gleichstellungsbeauftragten wünschen uns von allen Kollegen und Kolleginnen mit Führungsfunktion, dass sie das Ziel der gleichen Chancen für Männer und Frauen beim Wupperverband und der WIWmbH tatkräftig unterstützen. Das ist sicherlich nicht immer einfach. Wir haben aber zahlreiche Instrumente zur Hand, um sehr flexibel und der Arbeit gerecht werdend zu gestalten, so dass wir für unsere Kollegen und Kolleginnen vieles möglich machen können.

Wenn wir unsere privaten Lebensmodelle im Einklang mit dem Beruf verwirklichen dürfen, sowie bei Veränderungen auch darauf reagieren können, dann lebt jeder und jede von uns mit mehr Zufriedenheit. Dies trägt positiv zum Arbeitsklima, zur Gesundheit und Leistungsfähigkeit bei.

Wir möchten es nicht versäumen, uns bei Herrn Wulf herzlich für die gute Zusammenarbeit zu bedanken. Wir haben gemeinsam viel auf den Weg gebracht, z.B. das Audit berufundfamilie. Einen ganz herzlicher Dank auch an Frau Godart und ihr gesamtes Team, im Besonderen an Frau Heise, die weite Teile dieses Gleichstellungsplans mit geschrieben hat.

Nichtsdestotrotz, verbessern können wir uns noch auf vielen Gebieten. Daher unsere Aufforderung an uns alle im Wupperverband. Lassen Sie uns das gemeinsam angehen und im Sinne des Gleichstellungsplans Fakten schaffen für eine gute Zukunft im Wupperverband.

Ihre Gleichstellungsbeauftragten



Melanie Spies



Regina Murach

## 2 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Wupperverband und entsprechend der Bestimmungen des § 2 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW), werden die VertreterInnen des Wupperverbandes verpflichtet darauf hinzuwirken, dass das LGG NRW sowie die Ziele dieses Gleichstellungsplans auch bei der WIWmbH Anwendung finden.

Sein zeitlicher Geltungsbereich erstreckt sich über den Zeitraum von 2018 bis 2022.

## 3 Grundsätze / Zusammenarbeit

Dieser Gleichstellungsplan trägt zur beruflichen Chancengleichheit aller Beschäftigten des Wupperverbandes und der WIWmbH bei.

Eine wirkliche Gleichberechtigung im Berufsleben erhöht die Motivation und Weiterentwicklung unserer Beschäftigten. Sie erleichtert eine individuelle Lebensplanung durch gute Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Zudem stärken die verbesserten Rahmenbedingungen für Beschäftigte den Wupperverband als attraktiven Arbeitgeber und sichern seine Zukunft.

Dieser Anspruch an die gleichberechtigte Arbeitswelt wird seit dem ersten Frauenförderplan (FFP) 2004 stufenweise ausgebaut. Durch die Fortschreibung des FFP's und die Auditierung berufundfamilie in den darauffolgenden Jahren, wurde die Chancengleichheit und Vereinbarkeit nachhaltig und kontinuierlich gesteigert. Damit dieses Ziel weiter Erfolg hat, bedarf es einer konsequenten Umsetzung der in diesem Gleichstellungsplan formulierten Maßnahmen.

Zudem benötigt die Erreichung unserer Ziele eine konsequente Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 17 LGG NRW, welcher besagt, dass sie an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen im Unternehmen mitwirkt. Dies funktioniert jedoch nur, wenn die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte des Wupperverbandes die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und damit ihren Verfassungsauftrag erfüllen (§ 3 Abs. 2 GG und § 1 Abs. 3 LGG NW).

Dieser Gleichstellungsplan wird gemäß § 5 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) erstellt.

## 4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Wupperverband hat sich in den Jahren 2013/2014 überlegt, nach dem der alte Frauenförderplan das Ende seiner Laufzeit erreicht hatte, was er tun kann, um sich stetig und verbindlich gegenüber der Belegschaft in seiner Familienorientierung zu verbessern. Ziel ist es, für eine bedarfsgerechte Entwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatem Sorge zu tragen.

Im ersten Schritt definierte der Wupperverband sein Familienbild. Das Ergebnis ist ein weit gefasstes und modernes Familienbild!

***„Im Verständnis des Wupperverbandes sind Familie alle Lebenszusammenhänge, in denen Menschen in auf Dauer angelegter, enger persönlicher Bindung füreinander Sorge tragen und Verantwortung übernehmen. Das erfordert keine verwandtschaftliche oder gesetzliche Legitimation.“***

Um mehr Verbindlichkeit und Überprüfung unserer Maßnahmen zu garantieren, gepaart mit der Chance auf kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, hat sich der Wupperverband dann im Jahr 2015 dem Audit berufundfamilie gestellt und zum 15.12.2015 endlich das Zertifikat erhalten.

Dies hat zur Folge, dass wir nun in den darauf folgenden 3 Jahren einen gemeinsam erarbeiteten (im Strategie- und Auditierungsworkshop) festgeschriebenen Maßnahmenkatalog (siehe Zielvereinbarung audit berufundfamilie) abzarbeiten haben, bevor wir 2018 in die erste Reauditierung starten.

Mittlerweile haben wir unser Gesamtleitbild um ein Leitbild ergänzt und somit die Vereinbarkeit ganz oben in unserer Leitkultur verankert.

***Leitbild Nr. 8: „Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur“***



Folgende Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind bereits dauerhaft etabliert:

Ziele	Maßnahmen	Zeitplan	Verantwortliche/r
Kostenlose Unterstützung und <b>Hilfe</b> bei Fragen und Problemen <b>im Berufs- und Privatleben</b>	Servicehotline des pme-Familienservice, ab 10/2018 Externe Mitarbeiterberatung bei BUK	Seit 2014 fortlaufend	GleiB
Kostenlose Unterstützung in allen <b>Fragen der Pflege- und Hilfsbedürftigkeit</b>	Servicehotline BUK.Plus	Seit 2014 fortlaufend	GleiB
Kostenlose Unterstützung in Fragen der <b>Kinder- und Ferienbetreuung</b>	Servicehotline BUK	Seit 2016 fortlaufend	GleiB
Möglichkeit der eigenen <b>Kinderbetreuung im Notfall</b> beim <b>Wupperverband</b>	Eltern-Kind-Zimmer Nr. 124/125 in der Hauptverwaltung	Seit 2013 fortlaufend	GleiB
<b>Schnelle Rückkehr in den Beruf</b> nach Geburt des/der Kinder	DV Kleinstkinderbetreuungs-Zuschuss für Kinder < 3 Jahre.	Seit 2007 fortlaufend	PS + GleiB
<b>Teilzeitmöglichkeiten nach den Lebensphasen der Kinder</b> ausgerichtet. Zusätzlich ausführliche Info rund um Teilzeit.	Handlungsrahmen Teilzeit, im Besonderen Kapitel Nr. 6, das „Betreuungsphasenmodell“	Seit 2017 fortlaufend	PS
<b>Flexible Arbeitsorte</b> zur Verbesserung der Vereinbarkeit	Rahmenregelung zur Flexibilisierung des Arbeitsortes und die Dienstanweisung zum „gelegentlichen Arbeiten von zu Hause“	Seit 2017	PS

## 5 Bestandsaufnahme, Analyse, Ziele und Maßnahmen

Die folgenden Statistiken beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2016. Sie beinhalten alle im Tarif TV-WW/NW Beschäftigten beim Wupperverband und der WIW mbH. Auszubildende und außertariflich bezahlte MitarbeiterInnen sind in die allgemeine Statistik nicht einbezogen. Sollte für einzelne Statistiken eine andere Zahlengrundlage gewählt werden, ist dies jeweils angegeben.

Um auch eine Aussage zu treffen, ob bisherige Maßnahmen zur Frauenförderung erfolgreich waren, werden ggfs. die Zahlen aus dem 3. Frauenförderplan von 2010 (Statistikgrundlage vom 31.12.2009) hinzugezogen.

Insgesamt sind 395 MitarbeiterInnen beim Wupperverband und der WIWmbH beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt 18,23 % (72 Mitarbeiterinnen).

Im Vergleich: Zum 31.12.2009 lag die Anzahl der Beschäftigten bei 384 MitarbeiterInnen, davon 75 Frauen. Dies bedeutet einen Anteil weiblicher Beschäftigter von 19,53 %. Das entspricht einer Absenkung der Frauenquote um 1,3 %. Es konnte also in den letzten Jahren kein signifikanter Zuwachs von weiblichen Beschäftigten erreicht werden, faktisch ist die Zahl der Frauen beim Wupperverband und der WIW mbH gesunken.

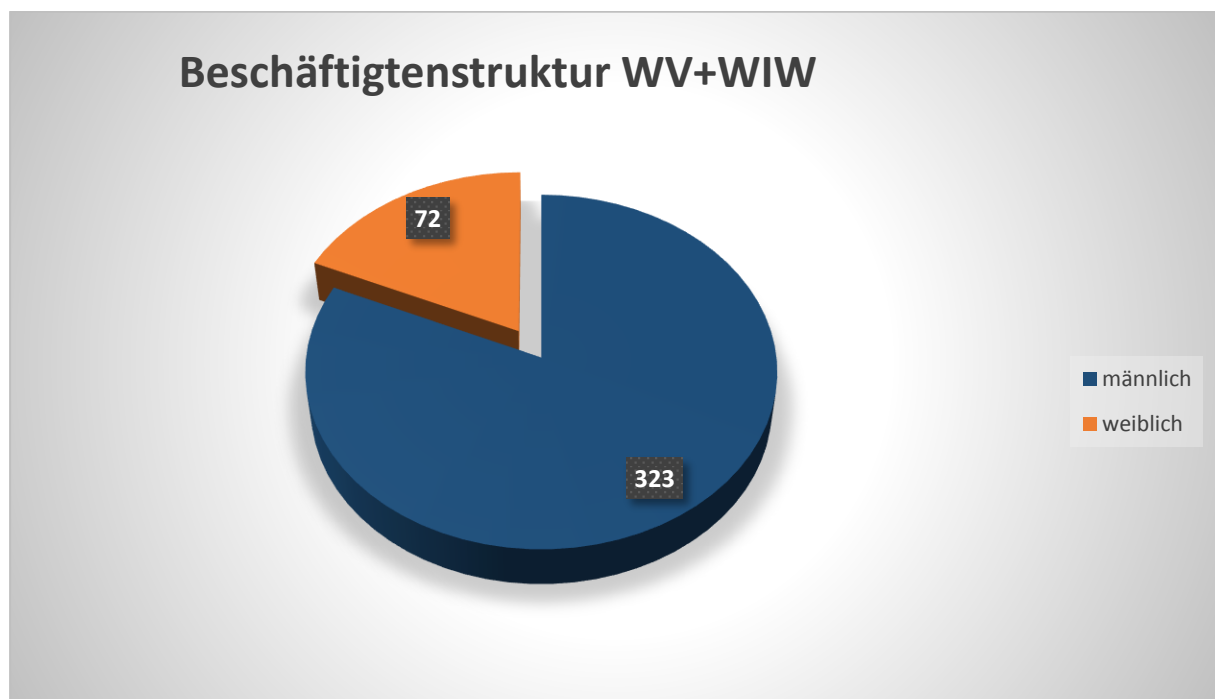


Abbildung 1: Beschäftigtenstruktur beim Wupperverband und der WIW mbH zum 31.12.2016

Neben der allgemeinen Beschäftigtenstruktur ist für den Wupperverband und die WIW mbH die Altersstruktur eine wesentliche Grundlage für die Personalpolitik. Daher wird in der Abbildung 2 die Altersstruktur zum Stichtag 31.12.2016 dargestellt.

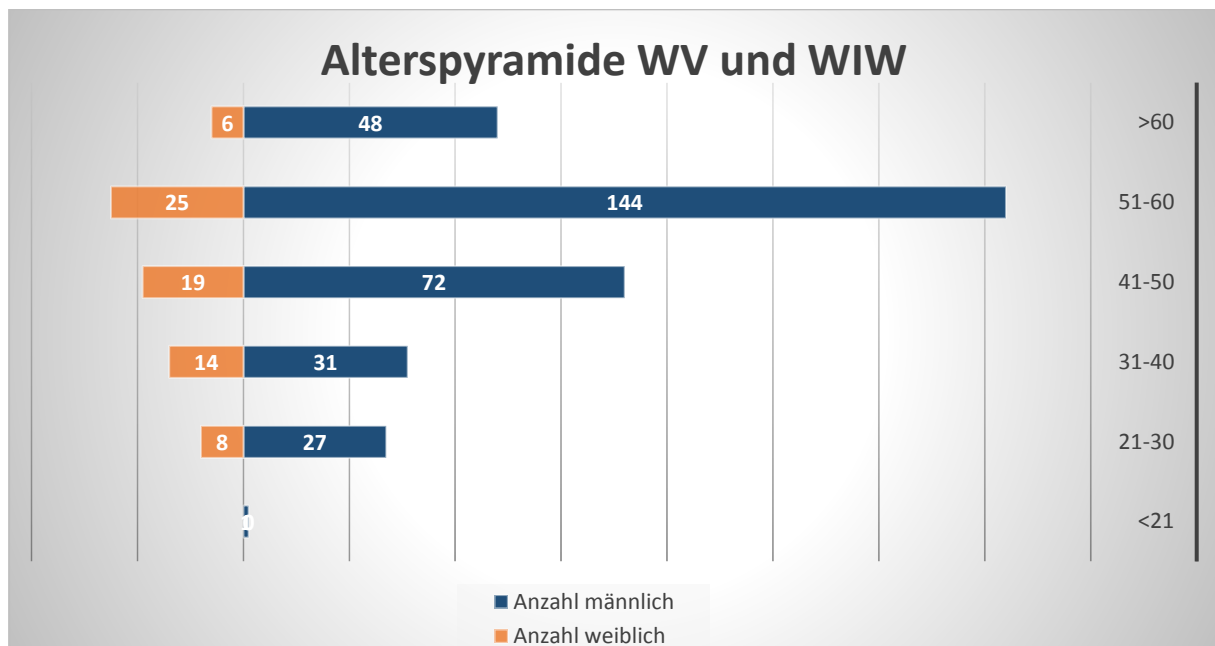


Abbildung 2: Altersstruktur der Beschäftigten beim Wupperverband und WIW mbH zum 31.12.2016

Bei der näheren Betrachtung der Altersstruktur wird deutlich, dass ein großer Anteil der Beschäftigten des Wupperverbandes und der WIW mbH in die Alterskategorie 51-60 Jahre einzuordnen ist. Mit 169 MitarbeiterInnen sind das 42,78 % aller Beschäftigten. Nimmt man noch die Kategorie der MitarbeiterInnen über 60 Jahre hinzu, sind 56,46 % aller MitarbeiterInnen des Wupperverbandes und der WIW mbH älter als 51 Jahre. Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten im Wupperverband und der WIW mbH liegt aktuell bei über 49 Jahren. Wie schon dargestellt, liegt die Frauenquote im ganzen Wupperverband und der WIW mbH bei 18,23 %, also über alle Altersklassen hinweg. Wenn man sich jedoch das Verhältnis der männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen unterhalb von 41 Jahren betrachtet, zeigt sich, dass der Frauenanteil in diesem Altersbereich bei 27,2 % (22 weibliche und 59 männliche Beschäftigte) liegt. Aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung ist davon auszugehen, dass sich dieser Trend weiter fortgesetzt. Junge Frauen interessieren sich zunehmend für technische Berufsbilder und wählen häufiger Ausbildungsberufe und Studienrichtungen, die männlich dominiert sind. Durch Initiativen wie z.B. der jährlich stattfindende Girls Day, die verpflichtenden Schülerpraktikas usw. erhoffen wir uns eine positive Wirkung, um mehr Frauen für unsere technischen Berufsbilder zu interessieren. Es wird jungen Frauen leichter gemacht, andere

Berufsbilder zu erkunden und junge Frauen finden zunehmend weibliche Vorbilder in technischen Berufsbildern.

Da wir in den letzten 8 Jahren keine spürbare Änderung des Frauenanteils erreicht haben, im Gegenteil der Anteil leicht gesunken ist, müssen hier verstärkt Bemühungen erfolgen, um die Frauen in MINT-Berufen mehr für den Wupperverband und die WIW mbH zu gewinnen.

## Deutschland ▼

2017

Bevölkerung: 80,636,124

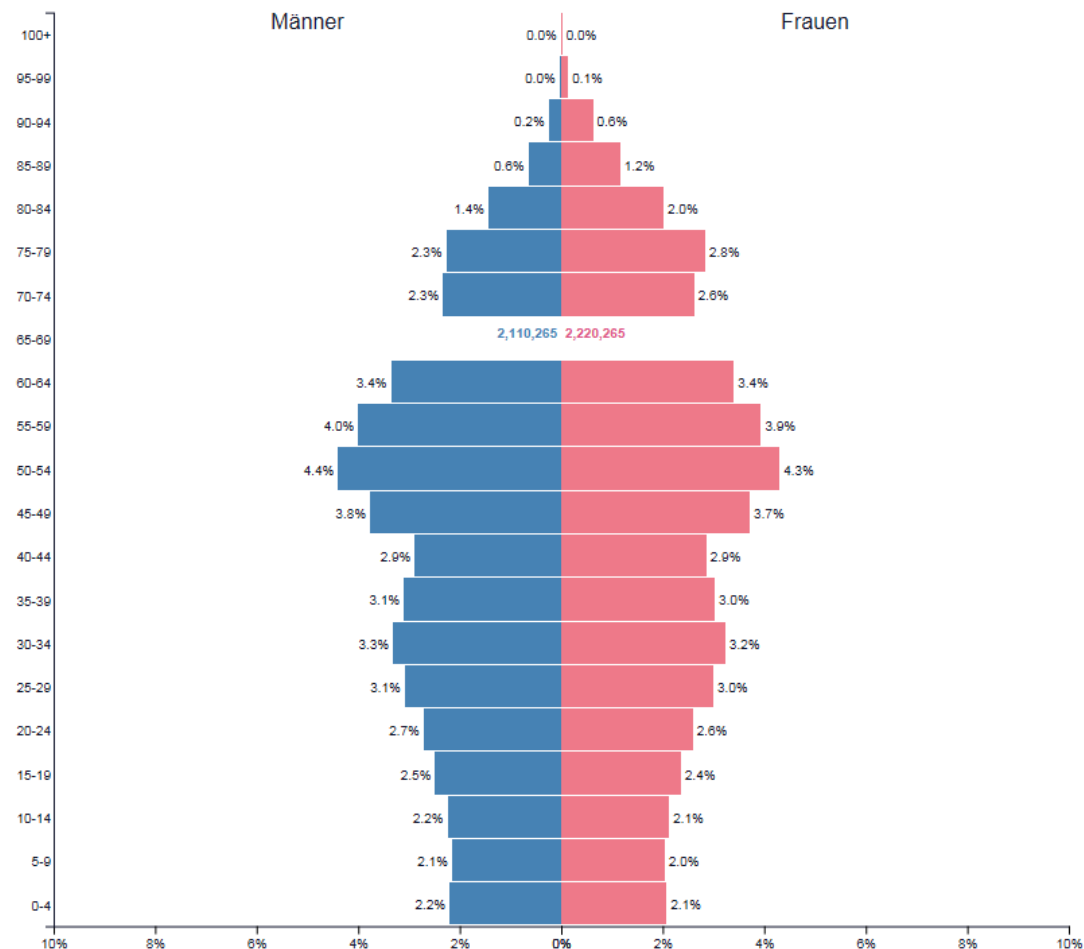


Abbildung 3: Altersstruktur Deutschland 2017 (Quelle: <https://www.populationpyramid.net/de/deutschland/2017>)

Trotz des deutlich höheren Anteils an männlichen Beschäftigten, entspricht die Altersstruktur der MitarbeiterInnen des Wupperverbandes und der WIW mbH in weiten Teilen der Altersstruktur von Deutschland in 2017 (siehe Abb. 3). Ein großer Anteil der deutschen Bevölkerung ist 50 Jahre und älter.

Aus der Altersstruktur des Wupperverbandes zum 31.12.2016 wird auch die Notwendigkeit deutlich, den Wupperverband zu „verjüngen“. Dies erfolgt verstärkt z.B. durch die Übernahme von Auszubildenden nach einer Ausbildung beim Wupperverband.

Der Trend junger Frauen in technischen Berufen, findet sich schon andeutungsweise in unserer Alterspyramide wieder, denn der Anteil Frauen bei den bis 30 jährigen liegt bei 22,86 % und im Bereich der 31 bis 40 jährigen bei 40 %, also deutlich über dem allgemeinen Frauenanteil von 18,23 % beim Wupperverband und der WIW mbH.

Es kann sicherlich davon ausgegangen werden, dass gerade in der Alterskategorie der über 30 jährigen die guten Vereinbarkeitsmöglichkeiten von Beruf und Familie zum hohen Frauenanteil beitragen werden. Daher sollten diese Maßnahmen kontinuierlich und bedarfsgerecht angepasst werden, um genügend Flexibilität in den Möglichkeiten einer guten Balance von Beruf und Privatem anbieten zu können.

Allerdings erkennt man dadurch auch, dass Frauen im gesamtgesellschaftlichen Kontext immer noch verstärkt Familienarbeit leisten und mit Mehrfachbelastungen leben. Wir möchten all diesen Frauen im Wupperverband und der WIW mbH mit unseren Maßnahmen Erleichterung im Alltag verschaffen und vor allem die Möglichkeit der Weiterentwicklung im Beruf und Karrierechancen bieten. Wie für Männer soll Familie kein sogenannter „Karrierekiller“ sein.

Männer in unserem Unternehmen hingegen müssen neben dem Beruf ebenso die Möglichkeit der guten Teilhabe am Familienleben, bis hin zur Übernahme der Hauptverantwortung der Familienarbeit, so wie es partnerschaftlich vereinbart wurde, erhalten. Daran werden wir unter dem Kontext „Väter und Vereinbarkeit“ Maßnahmen für eine väterorientierte Personalpolitik entwickeln.

Hinderlich ist sicherlich der Trend zu vielen befristeten Verträgen. Dies bietet jedoch, im Gegenzug mit Hinblick auf diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren, die Möglichkeit, auch ältere Personen mit viel Erfahrung ins Unternehmen zu holen, ohne die Notwendigkeit der „Gesamtverjüngung“ des Verbandes aus den Augen zu verlieren.

Damit sich diese Entwicklung, mehr Frauen und junge Menschen ans Unternehmen zu binden weiter fortsetzen kann, ist ein Überblick notwendig, welche Stellen in den nächsten Jahren zu besetzen sind und dann bedarfsgerecht auch u.a. in entsprechende Ausbildungen zu investieren (siehe Abb. 4).

	FacharbeiterInnen/ Sachbearbeitungsebene	Projekt-/ExpertInne- und SpezialistIn- nenebene	Führungsebene
2018	2	0	2
2019	2	1	1
2020	1	0	1
2021	6	3	1
2022	8	1	2
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Abbildung 4: Prognose der ausscheidenden KollegInnen bei Wupperverband und WIW mbH (Stand August 2017)

Derzeit ist aus einer Statistik zur Nachfolgeplanung bekannt, dass bis 2022 insgesamt 31 MitarbeiterInnen in den verschiedenen Berufsbildern den Wupperverband und die WIW mbH altersbedingt verlassen werden. Diese Zahlen können sich noch deutlich nach oben verändern, da durch gesetzliche Regelungen und Altersteilzeitangebote weitere MitarbeiterInnen frühzeitig ausscheiden könnten.

Mit Blick auf die eben erwähnte gesellschaftliche Entwicklung und das steigende Interesse an technischen Berufsbildern von jungen Frauen kann sich, begleitet durch bereits eingeleitete und zusätzlich geplante Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit, das Verhältnis von Frauen und Männern beim Wupperverband zugunsten von Frauen weiter verschieben. Es ist ein erklärtes Ziel des Wupperverbandes, den Anteil weiblicher Beschäftigter mit geeigneter Qualifikation und ausbaufähigen Potentialen zu steigern.

Gerade auf der Ebene der FacharbeiterInnen und der Sachbearbeitung ist es wichtig, durch die kontinuierliche Investition in das Thema Ausbildung, leistungsmotivierte und engagierte junge Frauen und Männer nach der Ausbildung zu übernehmen und auf die Übernahme von Aufgaben ausscheidender MitarbeiterInnen vorzubereiten.

Um den Anteil der Frauen beim Wupperverband zu steigern, sollen verstärkt interessierte Praktikantinnen angesprochen werden, um diese für eine Ausbildung zu gewinnen. Besonders in den technischen Berufsbildern Elektrotechnik, Industriemechanik und Abwassertechnik wollen wir aktiv auf junge Frauen zugehen und die Vielfältigkeit und die Chancen zur beruflichen Weiterbildung aufzeigen.

## 5.1 Entgeltanalyse der Gesamtbeschäftigten im Tarif TV-WW/NW

### 5.1.1 Statistischer Teil Entgeltstruktur

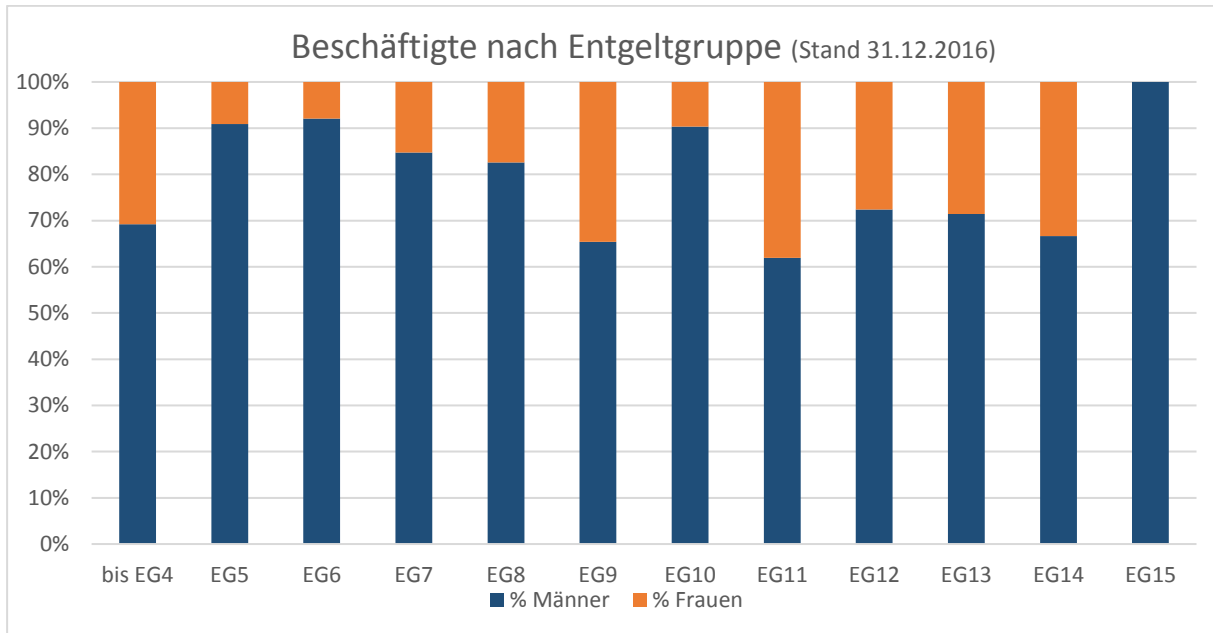


Abbildung 5a: Gesamtbeschäftigte im Tarif TV-WW/NW nach Entgeltgruppen zum 31.12.2016

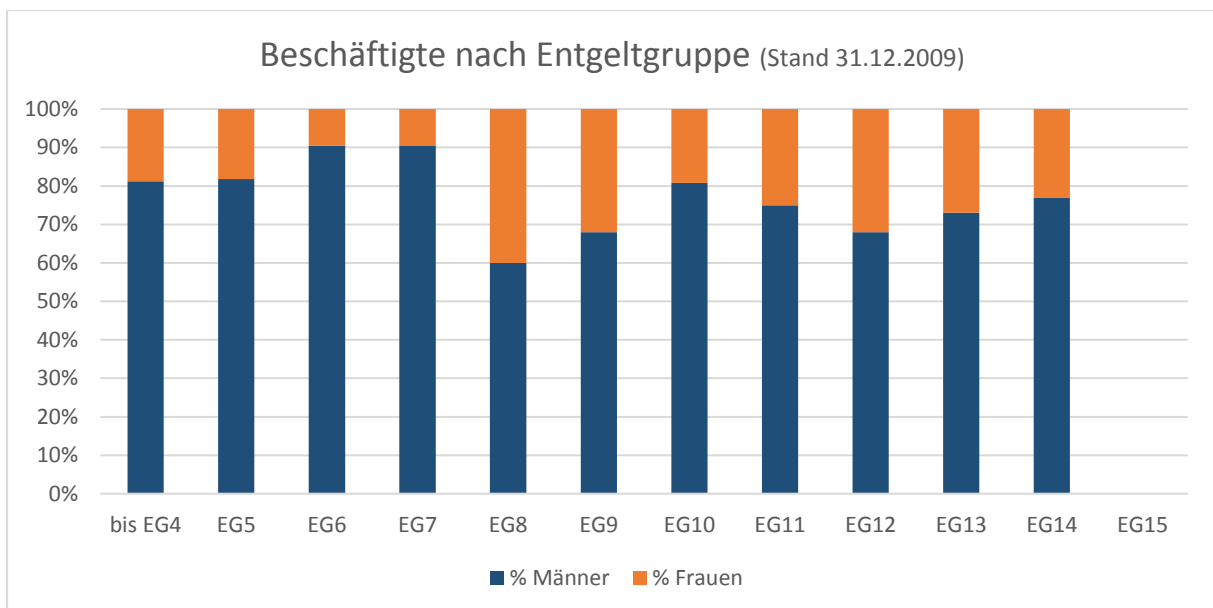


Abbildung 5b: Gesamtbeschäftigte im Tarif TV-WW/NW nach Entgeltgruppen aus dem letzten FFP 2010, Stand zum 31.12.2009

In diesem Abschnitt geht es um die Analyse der Entgeltstruktur der männlichen und weiblichen Beschäftigten im Tarif TV-WW/NW.

Ziel des LGG NW ist es, in jeder Entgeltgruppe einen 50 %igen Frauen- und Männeranteil zu erreichen. Dahingehend sollen die Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans wirken. Auf Grund der Entgeltstatistik, s. Grafik 5a und 5c, sieht man eindeutig, dass vor allem in den Entgeltgruppen bis 8, also in Berufen mit Ausbildung, verstärkt Maßnahmen greifen müssen.

Besonders in EG 5 und 6 wird der Frauenanteil im Wupperverband und der WIWmbH von 18,23 % deutlich unterschritten. In den Entgeltstufen 11 bis 14 hingegen hat sich der Anteil der Frauen sogar um 2,6 % auf 30,13 % erhöht, was auf die Einstellung und Übernahme höherwertiger Tätigkeiten von gut qualifizierten Frauen beim Wupperverband und der WIWmbH schließen lässt.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen sollen Frauen weiter Entwicklungschancen ermöglichen, aber im Gegenzug Männer nicht faktisch benachteiligen. Es wird keiner Frau auf Grund einer Quote eine höherwertige Position geboten, die Auswahl ist immer an eine fachliche Eignung gekoppelt.

Da der Frauenanteil seit der letzten Statistik gesunken ist, wird nachgehend betrachtet, in welchen Gruppen und mit welcher weiblichen Personenzahl die einzelnen Entgeltstufen belegt sind.

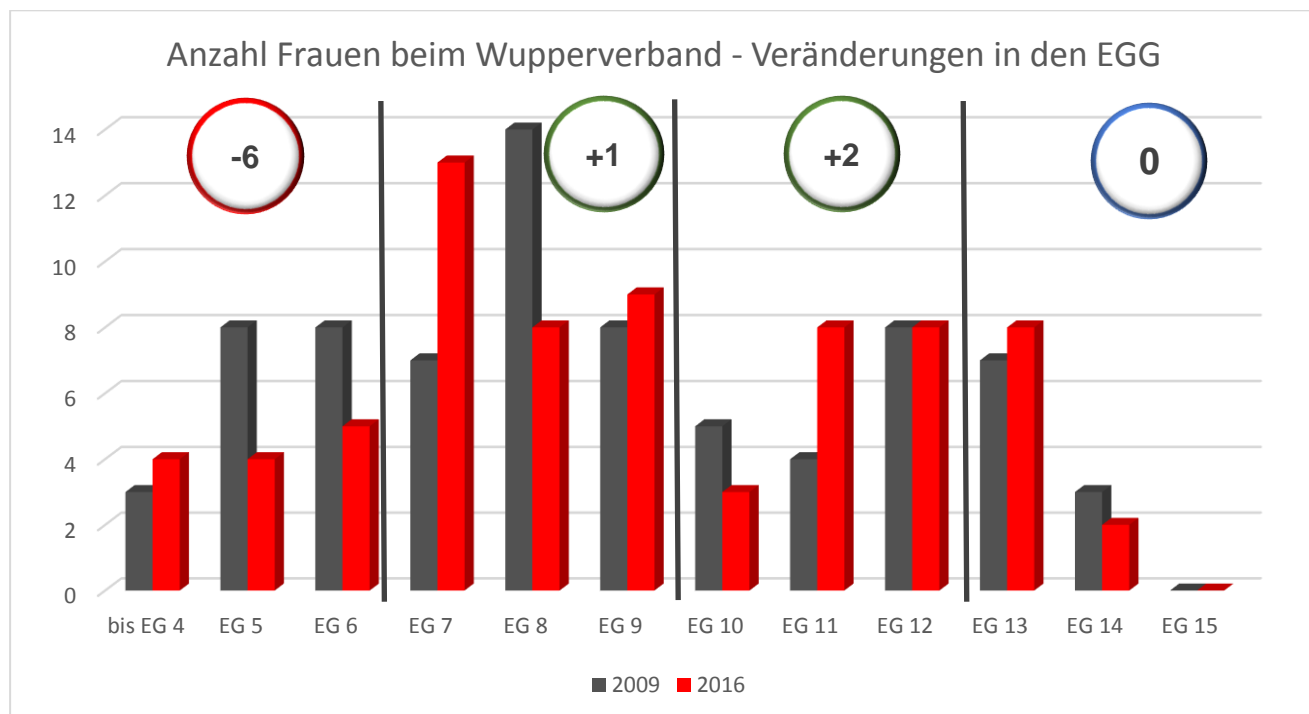


Abbildung 5c: Gesamtbeschäftigte Frauen im Tarif TV-WW/NW nach Entgeltgruppen aus dem letzten FFP 2010, Stand zum 31.12.20



Zum Stichtag 31.12.2016 arbeiteten 3 Frauen weniger und 14 Männer mehr beim Wupperverband im Vergleich zu 2009.

Die Anzahl Frauen in den Entgeltgruppen bis einschließlich 6 nahm zwischen 2009 und 2016 von 19 auf 13 Frauen deutlich ab.

In den mittleren Entgeltgruppen 7 bis 9 erhöhte sich die Anzahl marginal um nur eine Frau insgesamt. Allerdings gab es deutliche Verschiebungen innerhalb der Gruppen. In der Entgeltgruppe 7 vergrößerte sich die Anzahl um 6 Frauen, während sie in der Entgeltgruppe 8 um 6 Frauen zurückging.

In den höheren Entgeltgruppen zwischen 10 und 12 konnten zwei Frauen mehr verzeichnet werden. Dabei sank die Anzahl der Frauen in der EG 10 und nahm deutlich in der EG 11 zu. In den obersten Entgeltgruppen zwischen 13 und 15 veränderte sich die Anzahl der Frauen nicht. Es gab lediglich eine Frau in der Entgeltgruppe 13 mehr und eine in der Entgeltgruppe 14 weniger. In beiden Betrachtungsjahren gab es keine Frauen in der Entgeltgruppe 15.

## 5.1.2 Entgeltanalyse der Beschäftigten im Geschäftsbereich Technik

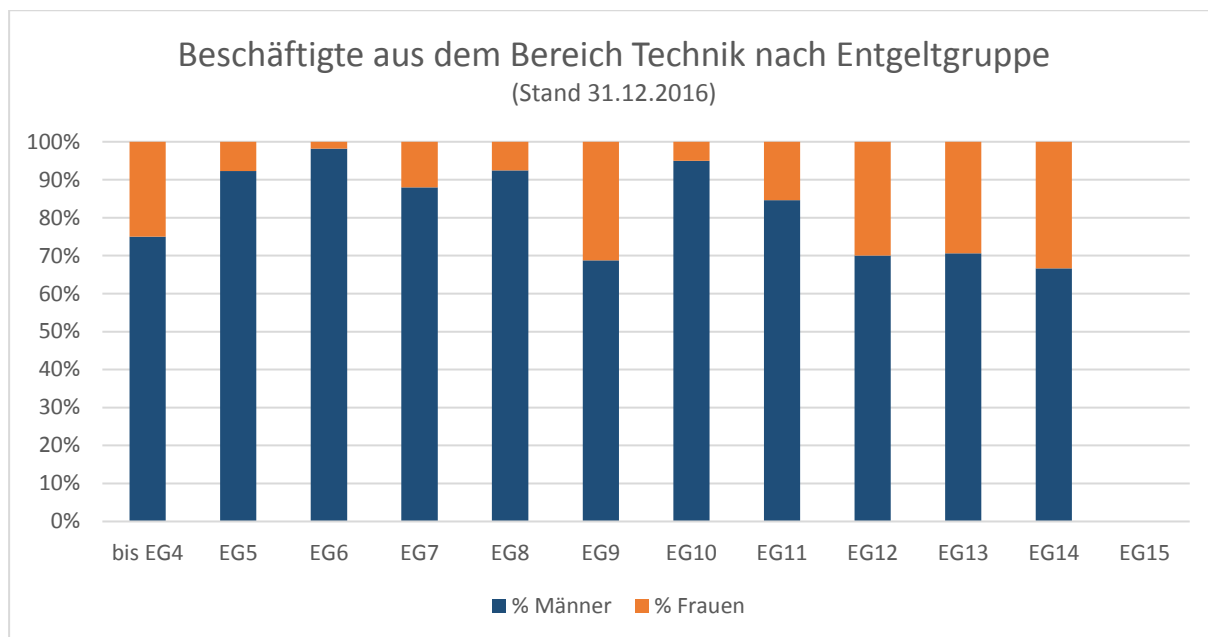


Abbildung 6a: Beschäftigte im Bereich Technik nach Entgeltgruppen erfasst zum 31.12.2016

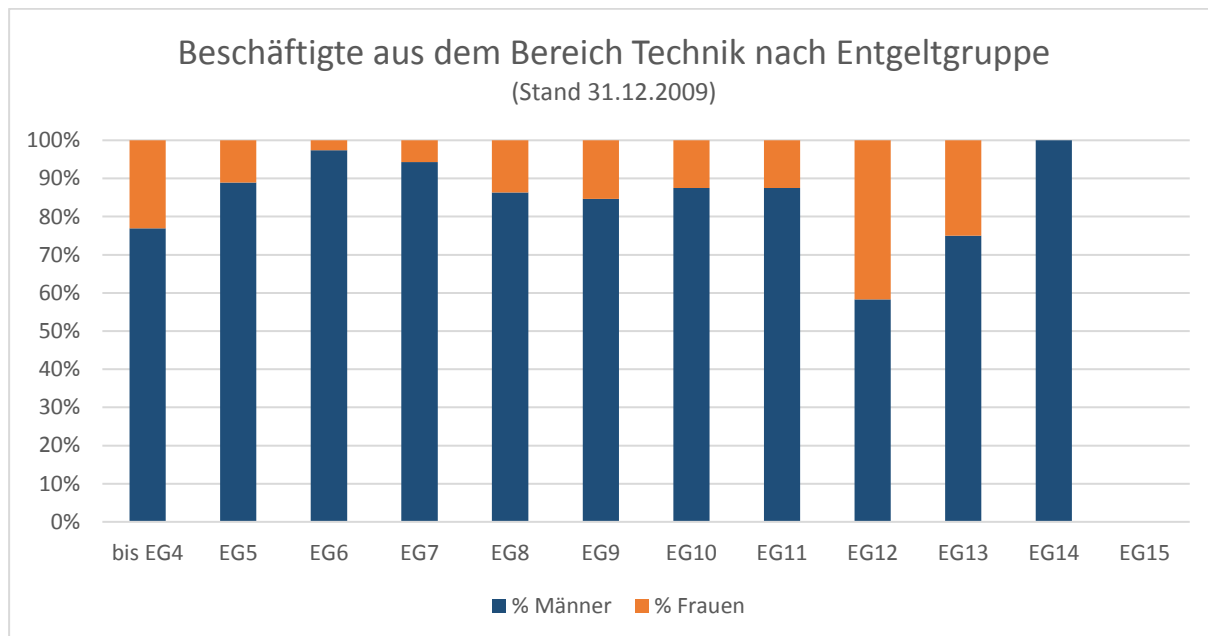


Abbildung 6b: Beschäftigte im Bereich Technik nach Entgeltgruppe erfasst aus letztem FFP 2010, Stand zum 31.12.2009

Im Geschäftsbereich Technik arbeiteten zum Stichtag 306 Beschäftigte. Das bedeutet einen absoluten Zuwachs von 18 Personen gegenüber dem letzten Stichtag 31.12.2009.

Der Frauenanteil beträgt im Geschäftsbereich Technik beträgt 12,42%, was eine Steigerung von genau 2% zum FFP 2010 ausmacht.

Die Frauen bis EG 4 sind studentische Hilfskräfte, also Frauen die sich in einer guten Ausbildung befinden und, die wir bei Eignung und Bedarf auch im Unternehmen halten möchten.

Ansonsten erreichen wir in keiner Gruppe auch nur annähernd den gesetzlich geforderten 50 % Anteil von Frauen in jeder Entgeltgruppe.

Positiv zu erwähnen bleibt die 2 % ige Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Entgeltgruppen 11 und höher.

Viele der Frauen im Geschäftsbereich Technik sind hoch qualifiziert, weniger Frauen suchen sich eine Ausbildung im technischen Bereich. Hier werden hoffentlich die geplanten Maßnahmen und Initiativen wie die Junior-Uni, Girl's Day, Schulpräsentationen und das Angebot von Schulpraktika greifen. Dies sind sicherlich geeignete Maßnahmen, junge Frauen für technische Berufsbilder zu interessieren. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass sich potenzielle Bewerberinnen angesprochen gefühlt haben, wenn Veranstaltungen von jungen Frauen aus den technischen Berufsbildern durchgeführt wurden.

Wichtig ist ebenso, Bemühungen um Ausbildung, Übernahme nach Ausbildung und attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten zu steigern.

Es wird dringend nötig sein, hier in kürzeren Zeitabständen Bilanz zu ziehen, um eher auf ungünstige Entwicklungen oder stagnierende Verhältnisse reagieren zu können.

### 5.1.3 Entgeltanalyse der Beschäftigten im Bereich Vorstand, Personal/Verwaltung und WIWmbH

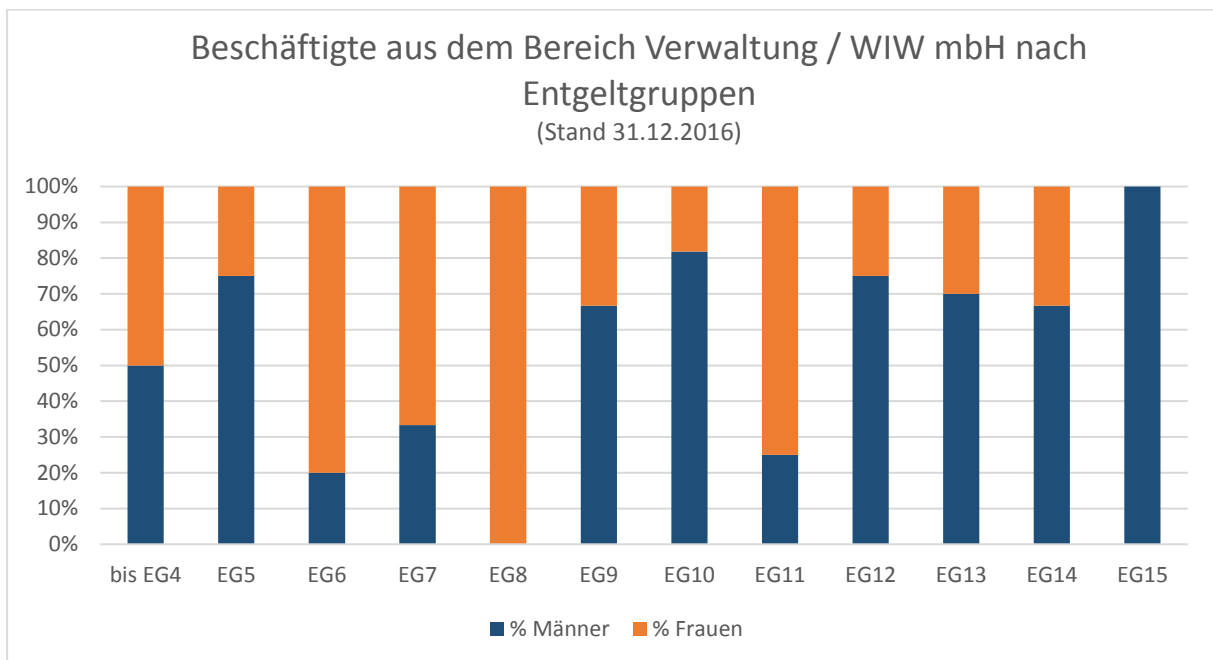


Abbildung 7a: Belegschaft im Bereich Personal/Verwaltung nach Entgeltgruppen erfasst zum 31.12.2016

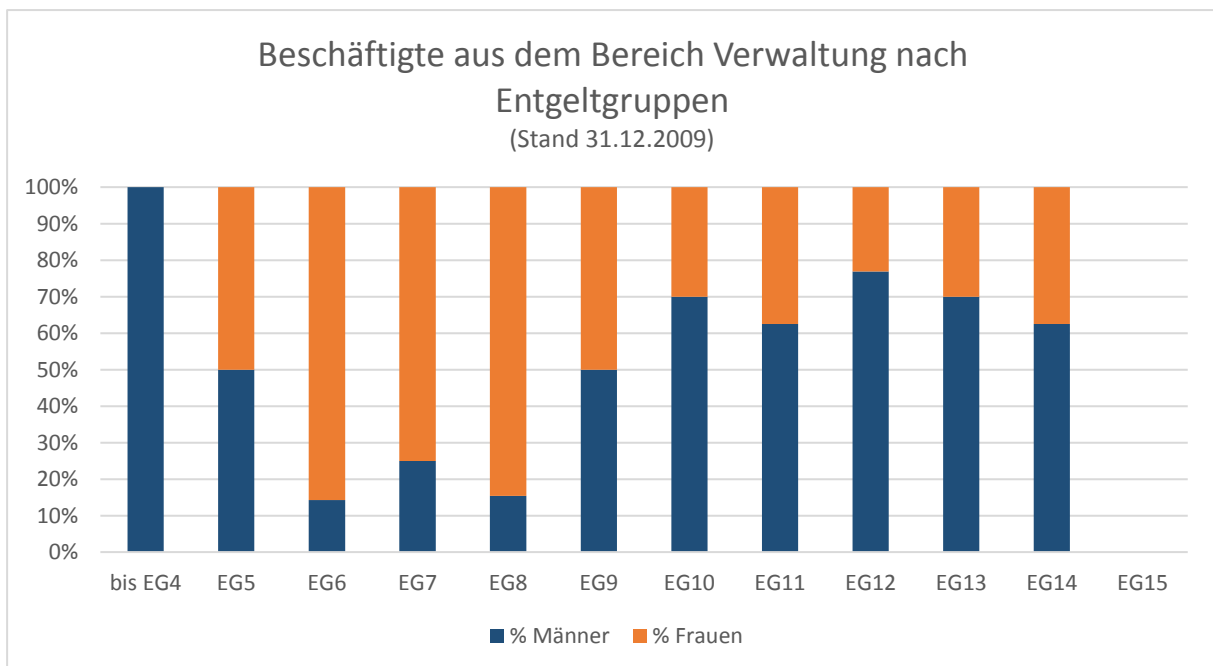


Abbildung 7b: Belegschaft im Bereich Personal/Verwaltung nach Entgeltgruppen erfasst aus dem letzten FFP 2010, Statistik zum 31.12.2009

Zum letzten Stichtag arbeiteten 75 Personen im Verwaltungsbereich des Wupperverbandes und in der WIW mbH. Davon sind 42 Männer (56 %) und 33 Frauen (44 %).

Im Vergleich mit den Zahlen aus dem FFP 2010 gibt es einen Rückgang an Frauen im Verwaltungsbereich um 2,87 %. Männer haben die Verwaltung für sich entdeckt, es ist kein reiner Frauenbereich mehr. Dieser Trend war auch bereits in den 3 letzten Frauenförderplänen zu erkennen. In 2003 überwogen noch die Frauen in der Verwaltung teilweise mit weit über 50 % bis einschließlich EG10 und von EG11 bis EG 13 hatten sie einen ungefähren Anteil von 30 % inne.

Der Trend ab EG 11 hat sich seit damals positiv entwickelt und deutet auf interne Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und besser ausgebildete Frauen hin.

#### 5.1.4 Ziele zur Entgeltstruktur 2022

Es soll weiter der Frauenanteil in allen Entgeltgruppen erhöht werden und der positive Trend der Steigerung des Frauenanteils in den höheren Entgeltgruppen (11 und höher) soll weiter vorangebracht werden. In der Anlage 1 werden die entsprechenden Ziele und dazugehörige Maßnahmen näher beschrieben.

## 5.2 Frauen in Führungspositionen beim WV

### 5.2.1 Statistischer Teil zur Analyse Frauen in Führungspositionen

#### Führungskräfte WV + WIW (inkl. AT Beschäftigte)

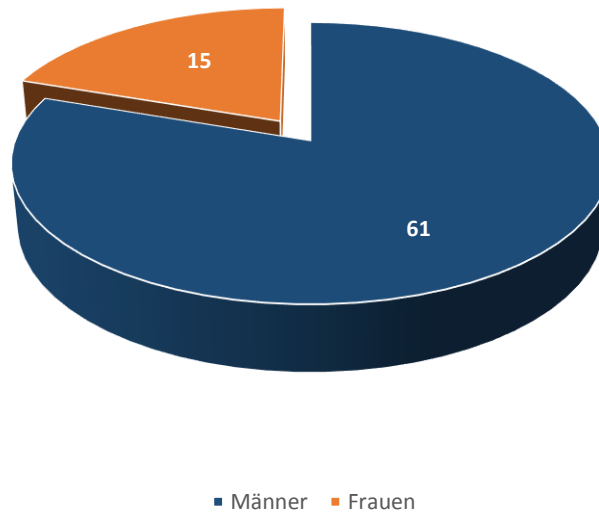


Abbildung 8a: Struktur Führungskräfte zum 31.12.2016

Insgesamt sind in den verschiedenen Führungsebenen 76 Führungskräfte (einschließlich AT-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) beim Wupperverband und der WIW mbH eingesetzt, mit einem Anteil von 19,74 % weiblicher Führungskräfte.

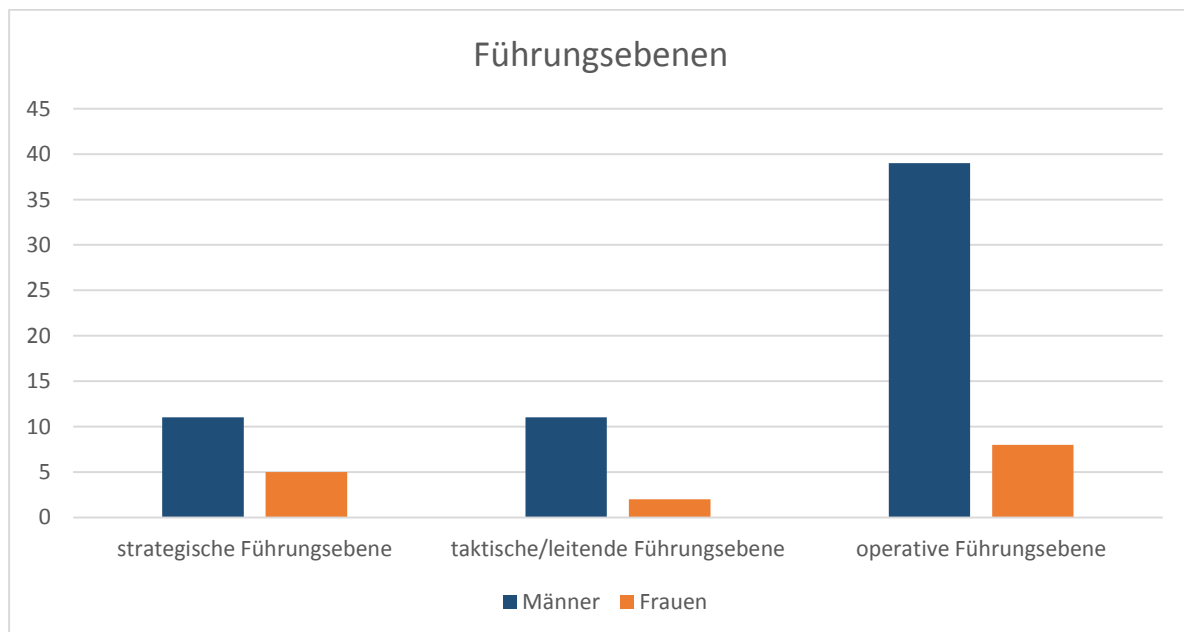


Abbildung 8b: Darstellung der Führungsebenen zum 31.12.2016

Schaut man sich die verschiedenen Führungsebenen an, wird deutlich, dass in der strategischen Führungsebene (Vorstand, Geschäftsbereichs-, Bereichs-, Stabstellen- und, WIW-Leitung) insgesamt 16 Führungskräfte eingesetzt sind, davon sind 11 Führungskräfte männlich und 5 Führungskräfte weiblich, was einer weiblichen Führungskräfte-Quote von 31,25 % entspricht. Diese gute Quote kann und soll auch langfristig gehalten bzw. ausgebaut werden.

Die Erreichung dieser weiblichen Führungsquote, ist ein wichtiger Meilenstein, da sie dem politischen und gesellschaftlichen Anspruch nachkommt und die freiwillige Vereinbarung der Unternehmen zur Führungsquote einhält.

In der sogenannten taktischen / leitenden Führungsebene (GL, BetrL und Führungskräfte mit 2stufiger Führung), gibt es nur zwei weibliche Führungskräfte und 11 männliche Führungskräfte, was einer weiblichen Führungskräfte-Quote von 15,38 % entspricht.

In den operativen Führungsebenen (FGL, Meisterebene [BetrGl,SV], betr.FGL und sonstig Führungskräfte mit 1stufiger Führung) liegt die Frauenquote bei 19,74%. Jedoch auf der Meisterebene, wird das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Führungskräften mit 0 % Frauenanteil schlecht. Es gibt einen Nachholbedarf an weiblichen Führungskräften auf dieser Führungsebene, hier müssen Maßnahmen ansetzen.

#### 5.2.2 Ziele und Maßnahmen Förderung von Frauen in Führungspositionen 2022

Ein wesentliches und konkretes Ziel bis 2022 ist es, mindestens eine weibliche Führungskraft auf als Meisterin zu etablieren bzw. einen Pool von potentiellen weiblichen Führungsnachwuchskräften zu bilden. Die weiteren Ziele und Maßnahmen werden in der Anlage 1 detailliert beschrieben.

## 5.3 Teilzeitbeschäftigte beim Wupperverband und der WIW mbH

### 5.3.1 Statistischer Teil zur Analyse der Teilzeitbeschäftigten

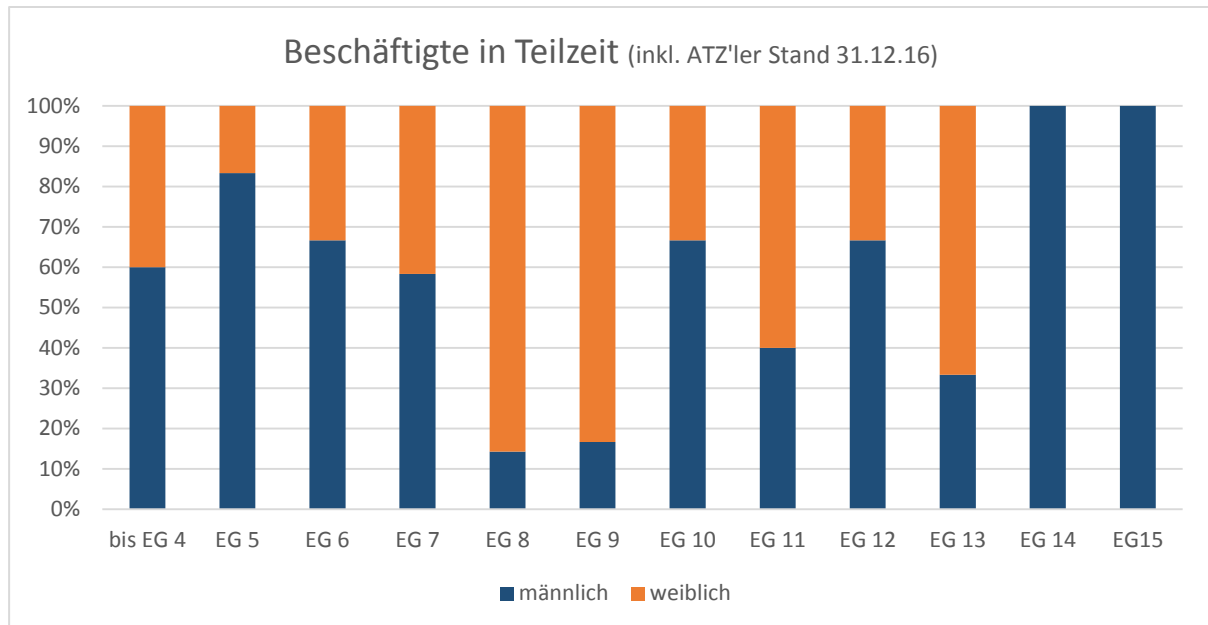


Abbildung 9a: Teilzeitbeschäftigte beim Wupperverband und der WIW mbH zum 31.12.2016

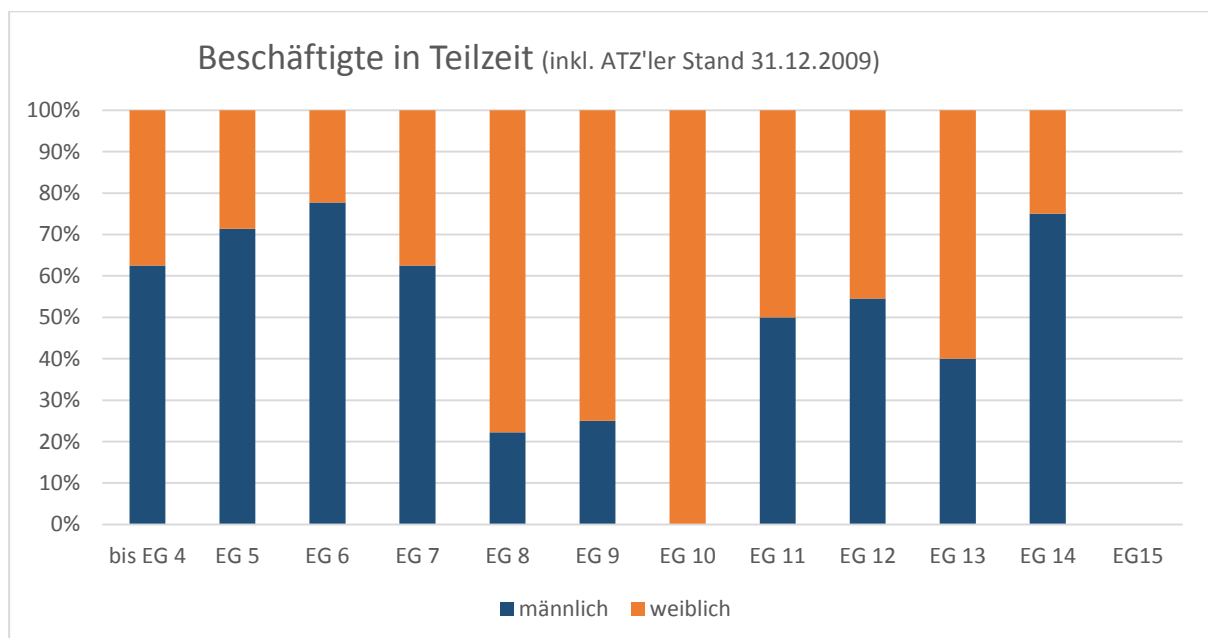


Abbildung 9b: Teilzeitbeschäftigte beim Wupperverband und der WIW mbH nach der Statistik von 31.12.2009.

Insgesamt sind zum Stichtag 78 Personen beim Wupperverband in Teilzeit (inkl. studentische Hilfskräfte und AltersteilzeitlerInnen) beschäftigt. Davon sind 47,4 %, also knapp die Hälfte weiblich.



Im Vergleich mit der Statistik vom 31.12.2009 ergibt sich eine Erhöhung der Anzahl der MitarbeiterInnen, die in Teilzeit arbeiten, um 10 Beschäftigte.

Teilzeit wird durch alle Entgeltgruppen genommen und ist zumindest auf Zeit eine gute Möglichkeit, flexibel auf Änderungen in Beruf und Privatem zu reagieren.

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich dieser Flexibilisierungswunsch der Arbeitszeit in der Zukunft fortschreibt und vermehrt MitarbeiterInnen den Wunsch nach Teilzeit äußern werden.

### 5.3.2 Ziele und Maßnahmen zur Teilzeitbeschäftigung 2022

Das Thema Teilzeitbeschäftigung wird in der Arbeitswelt in den zukünftigen Jahren mehr und mehr an Bedeutung gewinnen. Es wird bereits schon heute deutlich, dass die Flexibilitätsanforderungen der ArbeitnehmerInnen zunehmen. War in den früheren Jahren Teilzeit ein „weibliches“ Thema, hat bereits eine deutliche Veränderung eingesetzt. Die Generation, die heute auf den Arbeitsmarkt drängt, möchte gerne zeitlich flexibler arbeiten und sowohl bei Frau wie Mann geht es um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Partnerschaftliche Familienmodelle treffen den Zeitgeist und daher ist es wichtig, dies mit zukunftsorientierten Organisations- und Arbeitszeitstrukturen zu unterstützen.

Außerdem ist aufgrund des höheren Durchschnittsalters zu erwarten, dass in den kommenden Jahren ArbeitnehmerInnen zunehmend einen Antrag auf Stundenreduzierung stellen.

## 5.5 ArbeitnehmerInnen mit alternierender Arbeit (zukünftig mobile Arbeit)

Alternierende Arbeit beim Wupperverband und der WIW mbH hat sich seit dem letzten FFP 2010 nur unwesentlich verändert. Waren es damals zehn MitarbeiterInnen die die Möglichkeit hatten von zu Hause ein Teil ihrer Arbeitszeit abzuleisten, sind es zum Stand 31.12.2016 zwölf MitarbeiterInnen.

Die Zahl der alternierend arbeitenden Kollegen und Kolleginnen ist zwar relativ konstant geblieben, aber die Personen, die diese Möglichkeit auf Zeit beantragen und nutzen, haben zum größten Teil gewechselt. Es herrscht also Fluktuation und es handelt sich **nicht** um einen kleinen Kreis immer gleicher Personen. Das ist wichtig im Zusammenhang der Flexibilisierung von Möglichkeiten, um Arbeit und Familie zu vereinbaren.

Die alternierende Tele-Heimarbeit ist nun aktuell in „regelmäßige mobile Arbeit“ umgewandelt worden. Kleinigkeiten haben sich auf Grund der neuen Arbeitsstättenverordnung geändert. In 2017 ist die mobile Arbeit um den Baustein „gelegentliche mobile Arbeit“, erweitert worden, der ein spontanes Fernbleiben von der Arbeitsstätte aus vielerlei Gründen für ein/zwei Tage ermöglicht und Gelegenheit bietet die Arbeit mobil (auch von zu Hause aus) zu leisten. Genaue Infos hierzu werden in einer DV geregelt.

## 5.6 Ausbildung beim WV

### 5.6.1 Statistischer Teil zur Analyse der Ausbildung beim WV

Insgesamt sind zum 31.12.2016 siebzehn Auszubildende beim Wupperverband in den unterschiedlichen Ausbildungsberufen beschäftigt. Es handelt sich um 5 weibliche und 12 männliche Auszubildende. Damit hat sich das Verhältnis der weiblichen Auszubildenden von 35 % in 2009 auf 29,4 % in 2016 verschlechtert. Dieser Entwicklung soll mit gezielten Maßnahmen zum Recruiting entgegengewirkt werden.

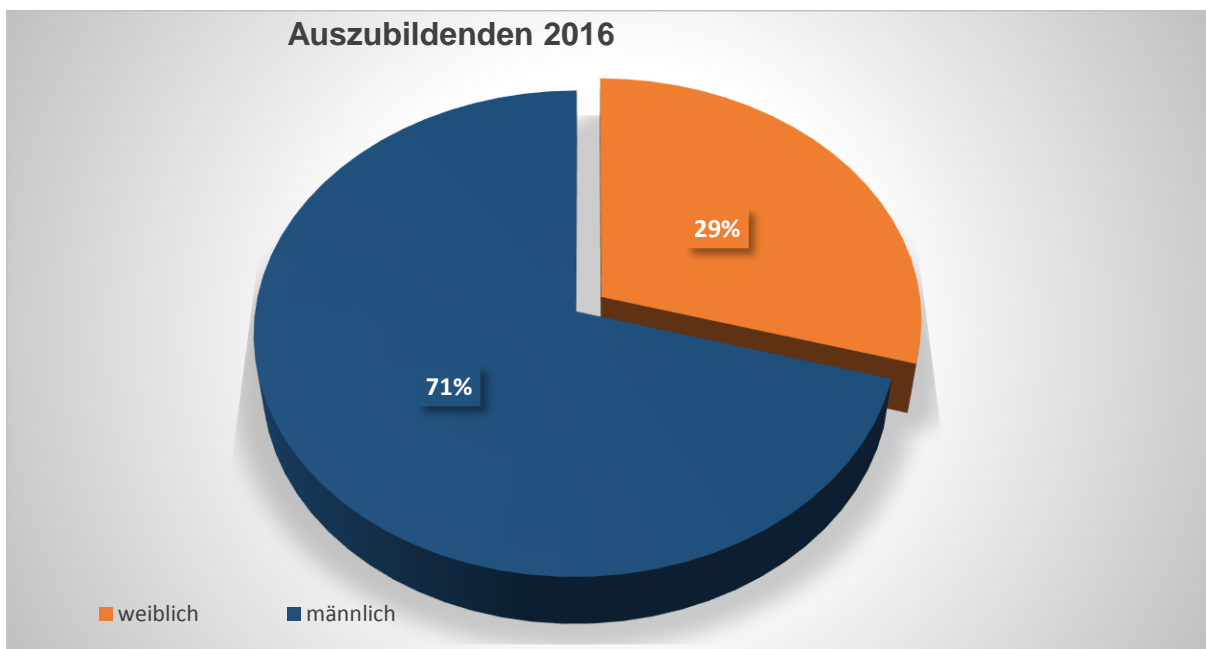


Abbildung 10: Anteil weiblicher und männlicher Auszubildende 2016

### 5.6.2 Ziele und Maßnahmen zur Ausbildung beim WV

Die Ausbildungsbemühungen werden in den nächsten Jahren konsequent fortgesetzt. Eine Übernahme von Auszubildenden wird je nach Qualifikation und Bedarf angestrebt. Weiterhin soll das Recruiting so ausgerichtet sein, dass Bewerberinnen gezielt auf die technischen Berufsbilder des Wupperverbandes gelenkt werden. Gerade durch die Social Media Kanäle kann das Thema Frauen in der Wasserwirtschaft in der Öffentlichkeit dargestellt werden und das Informationsmaterial zur Berufsausbildung beim Wupperverband soll überarbeitet werden.

## Anlage 1 Gesamtübersicht aller Ziele und geplanten Maßnahmen

	Ziele	Maßnahmen	wer	wann
1	vermehrt PraktikantInnen für eine Ausbildung beim WV gewinnen	Am Ende eines Praktikums soll mit interessierten und geeigneten PraktikantInnen ein Gespräch geführt werden, um diese für eine Ausbildung beim Wupperverband zu gewinnen. Besonders Praktikantinnen sollen dabei die Vorzüge der technischen Berufsbilder beim Wupperverband aufgezeigt werden. Es soll ein Überleitungsprozess vom Praktikum in die Ausbildung etabliert werden. Das Rückmeldeformular zu PraktikantInnen ist anzupassen.	PS 1	Instrumente ausarbeiten + etablieren in 2018  Prozess ab 2018 fortlaufend
2	Außenwahrnehmung des Wupperverbandes als attraktiver Arbeitgeber verbessern - Familienfreundlichkeit herausstellen	Maßnahmenkatalog ausarbeiten zur Verbesserung der Aussenwahrnehmung in puncto Kompetenz, Sinnstiftung, Innovation, Vielfältigkeit und Familienfreundlichkeit. Zusätzlich ständige Werbung mit dem Auditlogo!	IMÖ, (mit Beteiligung PS1 und Gleib)	in 2018  Umsetzung in 2019
3	Recruiting verbessern und Bewerberinnen gezielter ansprechen	Bestehende Prozesse zum Recruiting sowie Werbung um Praktikanten / Auszubildende durchleuchten und Verbesserungen herausarbeiten ggf. weitere Maßnahmen aufnehmen, dabei die Attraktivität für Bewerberinnen gezielt steigern.	PS1	in 2019
4	Attraktivität von technischen Berufen im Wupperverband für Mädchen und junge Frauen herausstellen	Aktivitäten für bestehende und neu zu kreierende Veranstaltungen herausarbeiten, wie technische Berufe für junge Frauen attraktiver und anschaulich vermittelt werden können - mit Fahrplan zur Umsetzung.	GBL T, PV3 mit Unterst von PS1	in 2019
5	Männer unterstützen, die Familienarbeit übernommen haben	Maßnahmenkatalog zu Männer und Vereinbarkeit ausarbeiten, wie speziell männliche Kollegen im beruflichen Kontext unterstützt werden können, neben den bestehenden Angeboten für beide Geschlechter, die in ihren Familien maßgebliche Teile der Familienarbeit übernommen haben.	GLEIB	in 2020

	Ziele	Maßnahmen	wer	wann
6	Mitarbeiterinnen mit Potenzial zur Weiterentwicklung ermitteln	Die Vorgesetzten sprechen spätestens alle zwei Jahre innerhalb des MAGs mit ihren Mitarbeiterinnen deren Vorstellungen zur mittel- bis langfristigen Weiterentwicklung (mehr Verantwortung oder Führungsaufgabe) an und geben dazu ihre eigene Einschätzung ab. Die Beurteilung ist schriftlich zu fassen und dem MAG Bogen hinzuzufügen. Das konkrete Vorgehen wird in den Leitfaden MAG aufgenommen.	Vorgesetzte	ab 2019
7	Steigerung der Anzahl von Frauen in der 4. Führungsebene (z.B. Meisterin)	Sofern Stellen in der 4. Führungsebene nach dem Jobfamilienkonzept in der Nachfolgeplanung frei werden, hat der/die Vorgesetzte zu prüfen, ob geeignete Facharbeiterinnen für diese Stellen aufgebaut werden können. Ist dies nach seiner/ihrer Einschätzung nicht der Fall, so ist dies schriftlich zu begründen. Es wird angestrebt bis 2022 eine Meisterin oder eine Anwärterin in Ausbildung zur Meisterin im technischen Bereich zu haben.	Vorgesetzte	ab 2019
8	Teilzeitbeschäftigung ermöglichen	Der Handlungsrahmen Teilzeit ist kontinuierlich fortzuschreiben. Dazu werden einmal jährlich alle Vorgesetzten, der Personalrat wie auch die Gleichstellungsbeauftragte angeschrieben, mit der Bitte zurückzumelden, welche Fälle es gab, bei denen die Regelungen im Handlungsrahmen Teilzeit nicht ausreichend waren. In der Kommission (Mitarbeiter Ps, GLEIB, PR) wird ausgearbeitet, wie der Handlungsrahmen fortgeschrieben werden kann. Die Freigabe erfolgt durch den Vorstand.	PS1/ GLEIB	ab 2019
9	Flexibilisierung des Arbeitsortes (sogenanntes mobiles Arbeiten)	Audit Beruf und Familie - 3. Handlungsfeld Arbeitsort: Umsetzung eines Konzeptes, das aufzeigt, welche Möglichkeiten, Verfahrensweisen, Umgang und Grenzen es gibt bei der Flexibilisierung des Arbeitsortes - Handlungsrahmen flexible Arbeitsorte.	PS1/ GLEIB	ab 2018

	Ziele	Maßnahmen	wer	wann
10	familienbewußte Führungskultur	Audit Beruf und Familie - 5. Handlungsfeld Lebendige gestaltung einer familienbewußten Führungskultur: Erarbeitung von Methoden zur Implemaentierung einer familienbewußten Führungskultur mit anschließender systematischen Vermittlung der gewünschten und zielführenden Führungshaltung.	PS1/ GLEIB	ab 2018
11	Familienfreundlichkeit ausbauen	Audit Beruf und Familie - 6. Handlungsfeld Systematischer Umgang mit familienbedingten Auszeiten: Konzept zum Umgang mit familienbedingten Auszeiten einschließlich des KVP durch Ermittlung der Erfahrungen von Beschäftigten.	PS1/ GLEIB	ab 2018
12	Weiterentwicklung der lebenslagenorientierten und familienfreundlichen Personalpolitik	Erste Reauditierung des Audits familieundberuf in 2018.	PS1/ GLEIB	ab 2018