



**EGLV**

Emschergenossenschaft  
Lippeverband

/ 2020

# Bericht zur Frauen- und Familien- förderung



## **Arbeitskreis Frauen- und Familienförderplan (AK FFP) nach § 4.4 Dienstvereinbarung Frauen- und Familienförderplan (DV FFP)**

Pandemiebedingt fanden im Berichtsjahr 2020 keine Sitzungen des AK FFP in Anwesenheit statt.

### **Das Jahr 2020 aus Gleichstellungssicht**

Die Corona-Pandemie führt in vielen Bereichen unserer Gesellschaft zu zahlreichen und vielschichtigen Belastungen. Dabei lassen sich unterschiedliche Betroffenheiten von Frauen und Männern feststellen.

Nach Zahlen des Deutschen Frauenrates sind etwa zwei Drittel der in den Systemrelevanten Berufen arbeitenden Menschen Frauen. In der mit hohen gesundheitlichen Risiken verbundenen Kranken- und Altenpflege sind es über 80 Prozent und in der Kinderbetreuung sogar über 90 Prozent. Zudem sind es häufig Berufsgruppen, in denen keine Chance auf Homeoffice besteht.

Auch die in besonders prekären Verhältnissen lebenden Alleinerziehenden, die sich die Sorgearbeit mit niemandem teilen können, sind zu über 90 Prozent Frauen.

Geringfügig Beschäftigte ohne finanzielle Absicherung wie Kurzarbeitsgeld oder Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung sind ebenfalls zu zwei Dritteln Frauen.

Alles das steigert die Belastungen für Frauen enorm – besonders in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie.

Die zeitweiligen Schließungen der Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen haben zu besonderem Belastungspotenzial bei berufstätigen Eltern geführt. Auch dort waren und sind Frauen überproportional stark betroffen.

Nach einer Untersuchung der Hans Böckler Stiftung hat sich in etwa 75% der Familien die Aufteilung der Familiensorge durch Corona nicht verändert. Somit lag die Hauptlast bei der Kinderbetreuung und dem Homeschooling bei den Müttern. Und so reduzierten Frauen durch die pandemiebedingte Betreuungsarbeit ihre Erwerbstätigkeit dann auch stärker als Männer. Aber auch einige Väter haben in Notsituation, wenn z.B. Mütter in einem systemrelevanten Beruf tätig sind, mehr Aufgaben in der Familie übernehmen müssen. Diese Situation birgt auch für die Zukunft das Potential für eine gleichberechtigtere Arbeitsteilung innerhalb der Familie.

Insgesamt zeigt sich aber besonders in diesen Pandemiezeiten, dass die gesamte Gesellschaft auf die so häufig als selbstverständlich angesehene Unterstützung von Frauen unbedingt angewiesen ist.

Umso wichtiger ist das Fazit von Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI, in dem sie die aktuellen Trends zusammenfasst:

„In der Gesamtschau spricht vieles dafür, dass sich die bereits vor der Krise existierenden Ungleichheitsstrukturen in der Krise verschärfen und damit auch langfristig zu einer wachsenden Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führen könnten, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird“.

Bei EGLV wurden zu Beginn der Corona-Pandemie zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten genutzt, manchmal auch Notfalllösungen im Einzelfall wie z.B. für Alleinerziehende und auch über die von der Bundesregierung erweiterten Kinderkrankentage hinaus.

Wie in vielen anderen Unternehmen gelangte auch bei EGLV das Arbeiten im Homeoffice in besonderem Maße in den alltäglichen Fokus.

Bei EGLV gab es seit vielen Jahren das Alternierende Telearbeitsmodell zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Jahr 2019 wurde darüber hinaus ein Pilotprojekt zum Mobilen Arbeiten gestartet. Ab dem Lockdown 2020 war so die Erweiterung auf ein möglichst flächendeckendes Homeoffice und mobiles Arbeiten erst möglich.

Für die Zukunft bedeutet das Flexible und mobile Arbeiten sowie die auch deutlich zunehmende Digitalisierung, eine wichtige und notwendige Unterstützung für Menschen mit Familienverantwortung.

Auch die alltägliche Gleichstellungsarbeit bei EGLV hat die Corona-Pandemie an vielen Stellen verändert. So konnte weder der Girls-Day stattfinden, noch Frauenveranstaltungen oder andere Treffen. Auch die Vorstellungsgespräche fanden zeitweise überhaupt nicht statt und später dann digital oder hybrid mit verminderter Personenanzahl.

## **Erhebung und Auswertung von Statistiken**

Das gemäß der Dienstvereinbarung Frauen- und Familienförderung vorgeschriebene und durch 31-PM zur Verfügung gestellte umfangreiche Datenmaterial des Jahres 2020 (Anlagen 1 bis 8) wurde gesichtet und mit dem des Vorjahres abgeglichen.

Insgesamt fällt es schwer, eine angemessene Bewertung vorzunehmen, aus der sich unter Normalbedingungen auch Maßnahmen zur Frauenförderung ableiten lassen können.

Jede Interpretation der Zahlen ist zu diesem Zeitpunkt außerordentlich spekulativ und deshalb aus unserer Sicht wenig zielführend, zumal wir uns noch immer mitten in der Pandemie befinden.

Deshalb kommen wir der geforderten Berichtspflicht in diesem Jahr mit weitgehend unkommentierten Verlaufszahlen im Anhang nach.

### **Aktive Beschäftigte**

Derzeit sind von 1.640 Menschen, die bei EGLV arbeiten, 391 Frauen (23,84 %). Gegenüber dem Vorjahr ist das erneut ein leichtes Plus von 0,4 Prozentpunkten.

### **Führungspositionen**

Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte bei EGLV stieg im Vergleich zum Vorjahr (33 Frauen) um eine auf nun 34, von denen sich zwei in 2020 zeitweise in Elternzeit befanden. Die Anzahl der männlichen Führungskräfte verringerte sich im gleichen Zeitraum um 4 (s. Anlage 4), sodass der Frauenanteil an Führungspositionen aktuell bei 16,04 % liegt.

	<b>Frauen bei EGLV</b>	
	<b>Anteil 2020</b>	<b>Anteil 2019</b>
<b>Aktive Beschäftigte</b>	23,84 %	23,44 %
<b>Führungspositionen (BSC)</b>	16,04 % (15,24 %) *	15,35 %
<b>Neueinstellungen gesamt (incl. Azubis im Übernahmejahr)</b>	24,24 %	30,12 %
<b>Azubi-Plätze</b>	26,14 %	25,00 %
<b>Gewerbliche Arbeitsplätze</b>	5,39 %	5,79 %

\* Hinweis: aktuell befinden sich zwei Mitarbeiterinnen in Elternzeit.

### **Neueinstellungen**

2020 wurden - trotz der Pandemie - auf das Jahr gesehen eine große Zahl von Einstellungsverfahren durchgeführt. Dabei haben sich aber in Relation gesehen weniger

Frauen beworben als im Jahr davor. Etwa die Hälfte der Ausschreibungen waren Positionen im Betrieb (siehe Anlage 3).

Von den insgesamt 99 neu eingestellten Beschäftigten sind, incl. der Azubis im Übernahmehr Jahr, 24 Frauen (24,24 %). Damit ist der Frauenanteil bei den Neueinstellungen um etwa 6 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr (2019: 30,12 %, 2018: 25,88 %). In den Entgeltgruppen 9 bis 15 ist er, wie schon im Vorjahr, mit 38,89 % deutlich höher (siehe Anlage 1).

Dagegen liegt die Zahl der Austritte durch Renteneintritt oder auch andere Abgänge mit 64 deutlich unter dem Wert von 102 im Vorjahr (siehe Anlage 2).

### **Ausbildung bei EGLV**

Die Anzahl der Auszubildenden hat sich in den letzten Jahren stetig erhöht und ist von 72 in 2019 auf 88 in 2020 (Frauen von 18 auf 23) angestiegen. Etwa zweidrittel der Ausbildungen finden im Betrieb statt (siehe Anlage 7).

### **Frauenförderung bei Ausschreibung und Auswahl**

Seit dem Jahresbericht 2019 sind die fortgeschriebenen Tabellen zur Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen Bestandteil des Berichtes zur Frauen- und Familiенförderung bei EGLV (siehe Anlage 8). Darin werden die jeweiligen Quoten für die Anwendung von Frauenförderungsmaßnahmen bei Einstellungen, bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen für das Folgejahr festgestellt. In der Entgeltgruppe 9 im Angestelltenbereich liegt der Frauenanteil mit 49% nun auch unter der 50% Marke. Deshalb gilt im jetzt laufenden Jahr 2021 für die EG 9 ebenfalls die Bevorzugungsklausel des Landesgleichstellungsge setzes.

## **Gendergerechte Sprache**

Der im Jahresbericht 2020 angekündigte Leitfaden für den fairen Sprachgebrauch und die geschlechtergerechte Kommunikation bei EGLV wurde in Zusammenarbeit mit der Unternehmenskommunikation fertiggestellt (als Anlage beigefügt).

Der Leitfaden gibt eindeutige Regelungen vor und dient dem einheitlichen und fairen Sprachgebrauch bei EGLV und ist damit eine große Hilfe für alle Beschäftigten.

Essen, April 2021

Für den AK FFP



Martina Hottkowitz und Angela Stürer

Gleichstellungsbeauftragte

Für den Vorstand



Prof. Dr. Uli Paetzel

Vorstandsvorsitzender



Dr. Emanuel Grün

Vorstandsmitglied

Anlage 1

**Gesamtheit der Neueinstellungen  
02.01.2020 - 01.01.2021**

EG	Anzahl Mitarbeiter*in-nen		Summe	Frauen-anteil
	Frauen	Männer		
EG 1	6	2	8	75,00 %
EG 2	0	0	0	0,00 %
EG 3	0	0	0	0,00 %
EG 4	0	0	0	0,00 %
<b>Summe</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>75,00 %</b>
EG 5	1	26	27	3,70 %
EG 6	3	18	21	14,29 %
EG 7	0	4	4	0,00 %
EG 8	0	3	3	0,00 %
<b>Summe</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>7,27 %</b>
EG 9	4	1	5	80,00 %
EG10	0	5	5	0,00 %
EG11	4	7	11	36,36 %
<b>Summe</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>38,10 %</b>
EG12	6	7	13	46,15 %
EG13	0	1	1	0,00 %
EG14	0	0	0	0,00 %
EG15	0	0	0	0,00 %
FEST(FK)	0	1	1	0,00 %
<b>Summe</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>40,00 %</b>
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>	<b>75</b>	<b>99</b>	<b>24,24 %</b>

**Frauenanteil in EG 9 bis EG 15**

Verband	Frauen	Männer	Summe	Frauen-anteil
EG	6	15	21	28,57 %
LV	8	7	15	53,33 %
<b>Summe</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>38,89 %</b>

Inclusive studentische Hilfskräfte, Auszubildende im Übernahmehrjahr usw.

## Anlage 2

### Zugänge

		2020		2019	Veränderung 2020/2019	
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt		
<b>Unbefristete Arbeits-verhältnisse</b>	Neueinstellungen	12	60	72	47	25
	Entfristungen befristeter Arbeitsverträge	9	15	24	13	11
	<b>Summe</b>	<b>21</b>	<b>75</b>	<b>96</b>	<b>60</b>	<b>36</b>
<b>Befristete Arbeits-verhältnisse</b>	Neueinstellungen	12	15	27	37	-10
	Übernahme von Auszubildenden	4	10	14	18	-4
	<b>Summe</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>41</b>	<b>55</b>	<b>-14</b>
<b>Gesamt: befristet + unbefristet</b>		<b>37</b>	<b>100</b>	<b>137</b>	<b>115</b>	<b>22</b>
Wechsel von ruhenden AV in aktive AV		12	33	45	43	2

### Abgänge

		2020		2019	Veränderung 2020/2019	
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt		
<b>Unbefristete Arbeits-verhältnisse</b>	Renteneintritte	5	26	31	45	-14
	Austritt von MA mit ruhendem AV*	1	2	3	17	-14
	Kündigung/ Auflösungsvertrag	6	8	14	18	-4
	Tod	0	4	4	1	3
<b>Summe</b>		<b>12</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>81</b>	<b>-29</b>
<b>Befristete Arbeits-verhältnisse</b>	<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>-9</b>
<b>Gesamt: befristet + unbefristet</b>		<b>15</b>	<b>49</b>	<b>64</b>	<b>102</b>	<b>-38</b>
Wechsel von aktiven AV in ruhende AV		16	42	58	45	13

\* Zu den ruhenden AV zählen: Elternzeit, Renteneintritt aus der Freizeitphase der ATZ, Zeitrente und Sonderurlaub

### Anlage 3

#### Stellenveränderungen in 2020

	Frauen	Männer	Divers
<b>Stellensetzungen im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen</b>			
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Vollzeit	0	0	
Teilzeit	0	0	
Angestellte	0	0	
Gew. MA	0	0	
<b>Höhergruppierungen</b>			
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>20</b>	<b>58</b>	
Vollzeit	15	51	
Teilzeit	5	7	
Angestellte	16	37	
Gew. MA	2	21	
<b>Externe Einstellungen und Bewerbungsaufkommen*</b>			
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>19 (427)</b>	<b>61 (1481)</b>	<b>(1)</b>
Vollzeit	18 (389)	60 (1453)	(1)
Teilzeit	1 (38)	1 (28)	
Angestellte	18 (418)	41 (942)	(1)
Gew. MA	1 (9)	20 (538)	
<b>Stellenbesetzungen im Rahmen von internen Stellenausschreibungen und Bewerbungsaufkommen*</b>			
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>7 (27)</b>	<b>23 (332)</b>	
Vollzeit	7 (27)	23 (332)	
Teilzeit	0 (0)	0 (0)	
Angestellte	5 (25)	13 (202)	
Gew. MA	2 (2)	10 (130)	

\* Die Zahlen ohne Klammern beinhalten die Anzahl der Einstellungen bzw. Stellenbesetzungen und die Zahlen in Klammern zeigen das Bewerbungsaufkommen nach Frauen und Männern.

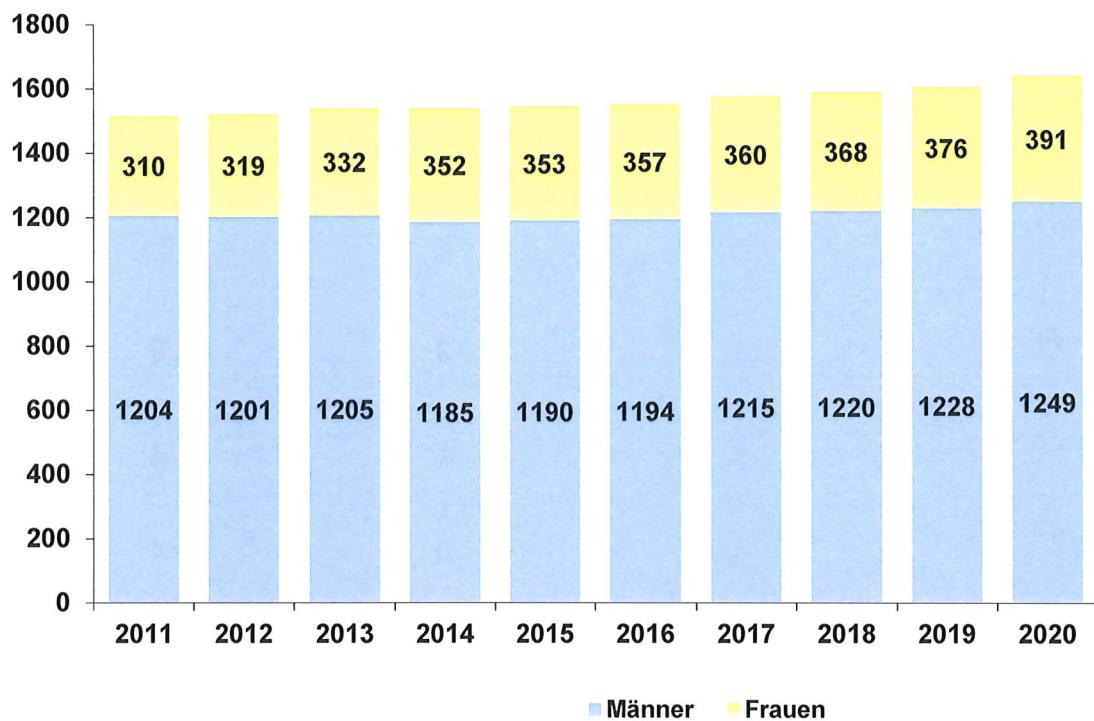
Anlage 4

	Beschäftigte in Führungspositionen							
	Frauen	Männer	2020 Summe	Frauen	Männer	2019 Summe	Veränd. 2019/2018	
<b>Vorstand</b>	0	3	3	0	3	3	0	
<b>Geschäftsbe-reichsleiter*innen</b>	0	6	6	0	7	7	-1	
<b>Abteilungs-lei-ter*innen</b>	4	17	21	4	17	21	0	
<b>Stabsstellen-lei-ter*innen</b>	3	4	7	3	5	8	-1	
<b>Betriebs-mana-ger*innen</b>	1	5	6	1	5	6	0	
<b>Gebiets-mana-ger*innen</b>	0	4	4	0	4	4	0	
<b>Gruppen-leiter*in-nen</b>	16(+2)	73	89(+2)	17	75	92	-3(-1)	
<b>Teamleiter*innen</b>	3	8	11	3	11	14	-3	
<b>Meister*innen</b>	5	58	63	5	55	60	3	
<b>Summe</b>	<b>32(+2)</b>	<b>178</b>	<b>210(+2)</b>	<b>33</b>	<b>182</b>	<b>215</b>	<b>-5(-3)</b>	

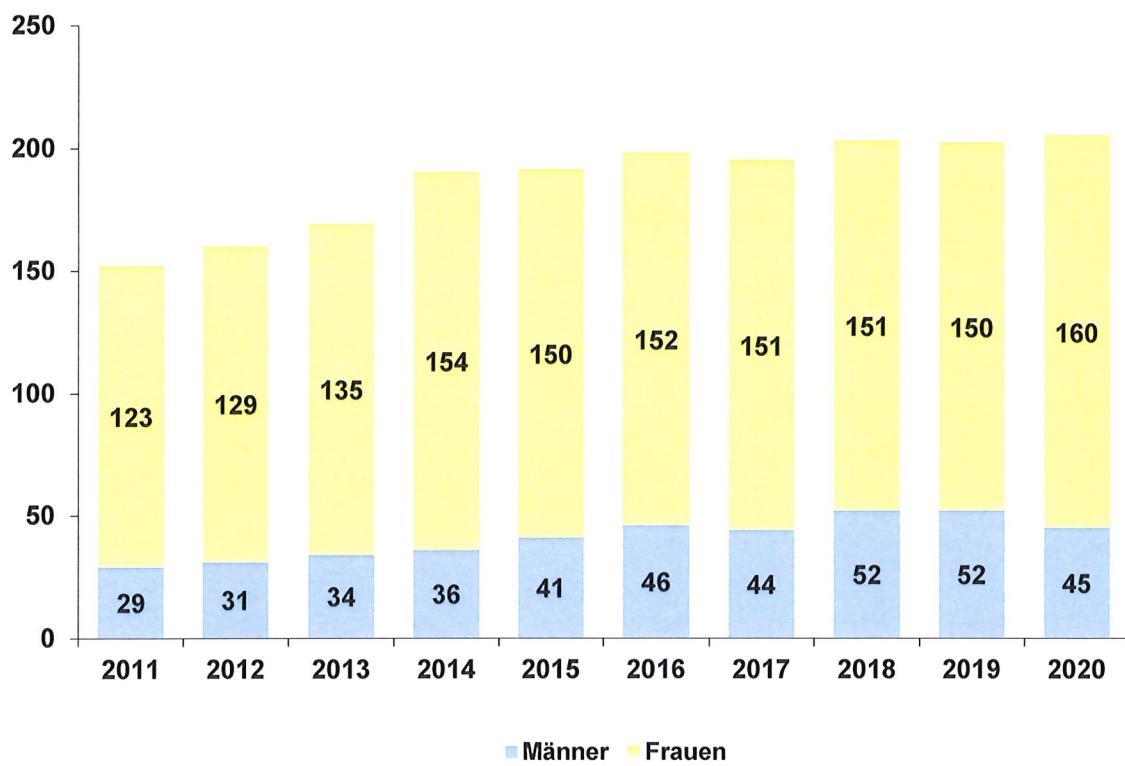
Hinweis: Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte (FK) bei EGLV umfasst 32 Frauen bzw. 34 Frauen unter Berücksichtigung von zwei Führungskräften, die sich aktuell in Elternzeit befinden. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen an der Gesamtzahl FK lag bei 15,24% bzw. 16,04% inkl. der zwei Mitarbeiterinnen, die sich in Elternzeit befinden (Vorjahr: 15,35%).

## Anlage 5

### Weibliche und männliche MA 2011 - 2020



### Weibliche und männliche MA in Teilzeit 2011 - 2020



## Anlage 6

### Anzahl der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in 2020

	Frauen	Männer
<b>Anzahl Schulungstage gesamt</b>	<b>462</b>	<b>1204</b>
Schulungstage FK-Seminare	197	321
Schulungstage Interne Seminare	332	945
Schulungstage Externe Seminare	130	259
<b>Anzahl geschulte MA gesamt*</b>	<b>141</b>	<b>428</b>
geschulte MA FK-Seminare	24	49
geschulte MA Interne Seminare	93	322
geschulte MA Externe Seminare	48	106

Bei Addition der Beträge von geschulte MA intern + extern sind auch Doppelungen vorhanden, da ein\*e Beschäftigte\*r interne sowie externe Seminare gleichermaßen besuchen kann.  
Gleiches gilt für die FK-Seminare, welche einen Teil der internen Seminare darstellen

### Entgeltgruppen nach Frauen und Männern 2020

	Anteil Frauen		Anteil Männer	
<b>EG 1-2</b>	7	1,79 %	3	0,24 %
<b>EG 3-7</b>	148	37,85 %	689	55,70 %
<b>EG 8-11</b>	146	37,34 %	294	23,77 %
<b>EG 12-15</b>	90	23,02 %	251	20,29 %
<b>Summe</b>	<b>391</b>	<b>100,00 %</b>	<b>1.237</b>	<b>100,00 %</b>

## Anlage 7

### Junge Frauen und Männer in den Ausbildungsberufen 2020

Ausbildungsberuf	Anzahl weibliche MA	Anzahl männliche MA	Gesamt
Bauzeichner*in	2	1	3
Geomatiker*in	3	2	5
Industriekaufleute	5	4	9
Kaufleute für Büromanagement	9	3	12
Fachinformatiker*in/Fachpraktiker*in für IT-Systeme	0	4	4
Wasserbauer*in	0	2	2
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	0	2	2
Fachkraft für Abwassertechnik	0	2	2
Industriemechaniker*in	0	9	9
Elektroniker*in	0	11	11
Mechatroniker*in	2	24	26
Tischler*in	2	1	3
<b>Gesamt</b>	<b>23</b>	<b>65</b>	<b>88</b>

Anlage 8

**Übersicht Anzahl Mitarbeiter\*innen zur Berechnung der Zielquote  
zum 01.01.2020 ab Entgeltgruppe 5**

EG	Angestellte								interner langfristiger Planwert <sup>2)</sup>
	Frauen 2020	Männer 2020	Summe 2020	Frauen- anteil 2020	Frauen- anteil 2019	Frauen- anteil 2018	Zielquote gem. LGG NRW		
5	2	8	10	20%	30%	40%	50%	50%	
6	62	14	76	82%	79%	80%	20%	Istwert halten	
7	44	30	74	59%	66%	68%	50%	Istwert halten	
8 <sup>1)</sup>	35	71	106	33%	30%	26%	50%	36%	
9	30	31	61	49%	55%	54%	50%	50%	
10	31	54	85	36%	37%	35%	50%	45%	
11	37	75	112	33%	36%	33%	50%	43%	
12	63	135	198	32%	29%	28%	33%	38%	
13	19	74	93	20%	19%	17%	33%	27%	
14	5	25	30	17%	17%	17%	33%	27%	
15	0	0	0	0%	0%	0%	33%	10%	
FEST	0	10	10	0%	0%	0%	33%	10%	

EG	Gew.-techn. Mitarbeiter*innen								interner langfristiger Planwert <sup>2)</sup>
	Frauen 2020	Männer 2020	Summe 2020	Frauen- anteil 2020	Frauen- anteil 2019	Frauen- anteil 2018	Zielquote gem. LGG NRW		
5	10	176	186	5%	4%	4%	50%	14%	
6	13	336	349	4%	3%	3%	5%	13%	
7	3	97	100	3%	4%	4%	5%	14%	
8 <sup>1)</sup>	5	62	67	7%	7%	6%	50%	16%	
9 bis 15	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	

1) Hinweis: In der Anzahl bei den gew.-techn. Mitarbeiter\*innen in der EG 8 sind 55 Meister und 5 Meisterinnen enthalten, die regulär als Angestellte geführt werden. Die Zielquote, sowie der interne langfristige Planwert bezieht sich auf die Meister\*innen

2) festgelegt 2018



**EGLV**

**Emschergenossenschaft  
Lippeverband**

Kronprinzenstraße 24  
45128 Essen  
Telefon (0201) 104 - 0  
[www.eglv.de](http://www.eglv.de)