



EGLV

Emschergenossenschaft
Lippeverband



/2022

Bericht zur Frauen- und Familien- förderung

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

Im Berichtsjahr 2022 fanden die Sitzungen des AK FFP am 17.03., 09.06. und 11.10.2022 statt.

Das Jahr 2022 aus Gleichstellungssicht

Auch im vergangenen Jahr 2022 haben die Corona-Pandemie und die wirtschaftlichen Folgen des Ukraine-Krieges die Gleichstellungsarbeit an zahlreichen Stellen überschattet.

Mütter haben es in der aktuellen Krise schwer. Sie fühlen sich stärker belastet, gleichzeitig ist ihr Vertrauen in den Staat auf einen Tiefpunkt gesunken. Das ist ein Ergebnis der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung. „Die Mütter sind deutlich unzufriedener mit dem Krisenmanagement als der Rest der Bevölkerung“, sagt Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des WSI.

Die Politik habe lange ignoriert, dass in der Gesellschaft nicht nur Erwerbsarbeit, sondern auch Sorgearbeit geleistet werden muss – und die bleibe hauptsächlich Sache der Frauen. Betreuungsausfälle zu kompensieren und die psychosozialen Folgen der Pandemie aufzufangen, bleibt überwiegend eine Aufgabe der Mütter. Mehr Unterstützung durch die Männer erhalten sie offenbar nicht: Die Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Müttern und Vätern hat sich in etwa wieder auf dem Niveau von vor der Corona-Pandemie eingependelt. 63 Prozent der Mütter gaben an, den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung zu leisten, während es bei den Vätern 6 Prozent waren. „Hier lässt sich also eine Verstetigung der schon vor der Krise sehr ungleichen Verteilung der Sorgearbeit feststellen. Damit wird deutlich, dass die von einigen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen vermutete Egalisierung der Geschlechterverhältnisse während der Pandemie nicht stattgefunden hat“, so Kohlrausch.

Leider musste sich auch in 2022 erneut die Gleichstellungsarbeit den veränderten Bedingungen anpassen. Erneut konnte der Girls' Day zur weiblichen Nachwuchsförderung leider nicht stattfinden, da pandemiebedingt alle Veranstaltungen im ersten Halbjahr 2022 nicht durchgeführt werden konnten. Erfreulicherweise konnten die Planungen für die Durchführung des Girls' Day in 2023 bereits anlaufen.

Erhebung und Auswertung von Statistiken

Das gemäß der Dienstvereinbarung Frauen- und Familienförderung vorgeschriebene und durch 31-PM zur Verfügung gestellte umfangreiche Datenmaterial des Jahres 2022 (Anlagen 1 bis 8) wurde gesichtet und mit dem des Vorjahres abgeglichen.

Dass beide Jahre vom Pandemie-Geschehen überlagert wurden, muss bei der Bewertung berücksichtigt werden.

Aktive Beschäftigte

Derzeit sind von 1.675 Menschen, die bei EGLV arbeiten, 404 Frauen. Der Anteil der Frauen hat sich minimal von 23,90 % auf 24,12 % erhöht.

Führungspositionen

Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte bei EGLV ist im Vergleich zum Vorjahr (35 Frauen) um drei auf nun 32 von 198 Führungspositionen insgesamt (2021: 207) gesunken, sodass der Frauenanteil an Führungspositionen aktuell bei 16,16 % liegt (s. Anlage 4).

Neueinstellungen

Eine große Zahl von Einstellungsverfahren wurden 2022 durchgeführt. Dabei haben sich auch durch das konsequente externe Ausschreiben, wieder mehr Frauen auf betriebliche Stellen beworben (siehe Anlage 3). Allerdings ist die Anzahl der neu eingestellten Frauen auf diese Stellen mit 2 Neueinstellungen sehr überschaubar. Es zeigt sich deutlich, wie notwendig es ist, den betrieblich-technischen weiblichen Nachwuchs selbst auszubilden.

Bei den Neueinstellungen insgesamt sind von 89 neu eingestellten Beschäftigten 31 Frauen (34,83 %). Damit ist der Frauenanteil bei den Neueinstellungen höher als im Vorjahr.

In den Entgeltgruppen 9 bis 15 ist er, wie im Vorjahr, mit 40,54 % etwas höher (siehe Anlage 1).

Frauen bei EGLV

	Anteil 2022	Anteil 2021
Aktive Beschäftigte	24,12 %	23,90 %
Führungspositionen	16,16 % *	16,91 %
Neueinstellungen gesamt (incl. Azubis im Übernahmejahr)	34,83 %	28,40 %
Azubi-Plätze	28,32%	30,00 %
Gewerbliche Arbeitsplätze	5,42 %	5,46 %

* Hinweis: der Frauenanteil an FK-Positionen beträgt 16,58% inkl. einer Mitarbeiterin, die sich aktuell in Elternzeit befindet.

Die Darstellung für die 3. Führungsebene erfolgt daher ab dem Jahr 2022 separat und über die IST-Eingruppierung der Mitarbeiter*innen, um den Gesamtüberblick der EG 13 bis 15 aufzeigen zu können. In der EG 13 beträgt der Frauenanteil 25% (1 von 4), EG 14 sind es 36% (4 von 11) und in EG 15 noch 16 % (3 von 19) (Anlage 8).

In der Sitzung vom 11.10.2022 haben die Mitglieder des Arbeitskreises Frauen- und Familienförderplan verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei EGLV zusammengestellt.

Um den Frauenanteil zu erhöhen, sind dringend (weitere) Maßnahmen erforderlich. Denkbar wären reine Frauenförderprogramme, wie z. B. ein Führungskräftenachwuchsprogramm, Fort- und Weiterbildungsprogramme für Frauen oder Entwicklungsprogramme für Frauen.

Der Frauenanteil insgesamt bei EGLV wird wieder eine BSC-Kennzahl erhalten. Die Quote von 50 % ist als BSC-Kennzahl festgelegt. Da es einen enormen Unterschied zwischen dem Frauenanteil in der Verwaltung und dem Betrieb gibt, ist es sinnvoll, diese beiden Bereiche getrennt voneinander zu betrachten. Um den Anteil von 50 % zu erreichen, ist eine jährliche stufenweise Erhöhung erforderlich. Hierbei ist es immer wichtig, die Gesamtanzahl von Frauen bei EGLV zum Stichtag 1.1. eines Jahres zu betrachten.

Eine weitere Maßnahme könnte eine Zielvereinbarung für alle Führungskräfte sein. Jede Führungskraft soll verpflichtet werden, eine Frau im Jahr einzustellen oder mindestens zu fördern. Wenn keine Nachbesetzung notwendig ist, soll die FK eine Praktikantin oder eine weibliche studentische Hilfskraft temporär beschäftigen oder wenn vorhanden, mit eigenen Mitarbeiterinnen Fördermaßnahmen vereinbaren. Dies könnte im Rahmen von Beschäftigtengesprächen stattfinden. Hierbei ist es wichtig, die Mitarbeiterin auf Entwicklungsmaßnahmen wie Technikerin oder Meisterin hinzuweisen und zu motivieren.

Weitere Maßnahmen könnten sein, zusätzlich alle neu zu besetzenden Führungspositionen in den nächsten Jahren mit 30 % Frauen zu besetzen. Hierbei ist immer ein Zeitraum von einem Jahr zu betrachten. Sollte eine FK keine Führungsposition zu besetzen haben, könnten die beschriebenen Maßnahmen zur Förderung von Frauen greifen. Des Weiteren ist die Möglichkeit zu prüfen, ob allen ausbildungsfähigen Bewerberinnen ein Ausbildungsplatz angeboten werden kann.

einander zu vereinbaren. In diesem Fall hat die schwierige Situation während der Corona-Pandemie auch positive Auswirkungen gehabt.

Essen, Februar 2023

Für den AK FFP



Martina Hottkowitz

Gleichstellungsbeauftragte

Für den Vorstand



Prof. Dr. Uli Paetzel
-Vorstandsvorsitzender-



Dr. Frank Obenaus
-Vorstandsmitglied



Dr. Dorothea Voss
-Vorstandsmitglied-

Anlage 2

Zugänge

		2022			2021	Veränderung 2021/2022
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt	MA gesamt	
Unbefristete Arbeits- verhältnisse	Neueinstellungen	12	41	53	47	6
	Entfristungen befristeter Arbeitsverträge	3	19	22	30	-8
	Summe	15	60	75	77	-2
Befristete Arbeits- verhältnisse	Neueinstellungen	19	17	36	34	2
	Übernahme von Auszubildenden	8	16	24	16	8
	Summe	27	33	60	50	10
Gesamt: befristet + unbefristet		42	93	135	127	8
Wechsel von ruhenden AV in aktive AV		10	65	75	67	8

Abgänge

		2022			2021	Veränderung 2021/2022
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt	MA gesamt	
Unbefristete Arbeits- verhältnisse	Renteneintritte	4	37	41	40	1
	Austritt von MA mit ru- hendem AV*	2	3	5	5	0
	Kündigung/ Auflösungsvertrag	3	14	17	14	3
	Tod	0	0	0	5	-5
	Summe	9	54	63	64	-1
Befristete Arbeits- verhältnisse	Summe	16	16	32	18	14
Gesamt: befristet + unbefristet		25	70	95	82	13
Wechsel von aktiven AV in ruhende AV		19	64	83	81	2

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

Anlage 4

Beschäftigte in Führungspositionen							
	Frauen	Männer	2022 Summe	Frauen	Männer	2021 Summe	Veränd. 2021/2022
Vorstand	1	2	3	1	2	3	0
Geschäftsbe- reichsleiter*innen	0	6	6	0	6	6	0
Abteilungs- leiter*innen	3	15	18	3	14	17	1
Stabsstellen- leiter*innen	3	4	7	3	4	7	0
Betriebs- manager*innen	1	5	6	1	5	6	0
Gebiets- manager*innen	1	3	4	0	4	4	0
Gruppen- leiter*innen	19	63	82	19	70	89	-7
Teamleiter*innen	1	6	7	4	8	12	-5
Meister*innen	3	62	65	3	60	63	2
Summe	32	166	198	35	172	207	-9

Hinweis: Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte (FK) bei EGLV umfasst 32 Frauen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen an der Gesamtzahl FK lag bei 16,16% bzw. 16,58% inkl. einer Mitarbeiterin, die sich in Elternzeit befindet (Vorjahr: 16,91% bzw. 16,83% unter Berücksichtigung eines MA, der sich in Elternzeit befunden hat).

Anlage 6

Anzahl der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in 2022

	Frauen	Männer
Anzahl Schulungstage gesamt	814	2488
Schulungstage FK-Seminare	58	156
Schulungstage Interne Seminare	481	1503
Schulungstage Externe Seminare	333	985
Anzahl geschulte MA gesamt*	282	796
geschulte MA FK-Seminare	17	37
geschulte MA Interne Seminare	168	474
geschulte MA Externe Seminare	97	285

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. Die Zahl in Klammern bezeichnet den Betrag ohne Doppelzählungen!

Entgeltgruppen nach Frauen und Männern 2022

	Anteil Frauen		Anteil Männer	
EG 1-2	5	1,24%	5	0,40 %
EG 3-7	145	35,98%	699	55,48 %
EG 8-11	155	38,46%	311	24,68 %
EG 12-15	98	24,32%	245	19,44 %
Summe	403	100,00%	1.260	100,00 %

Anlage 8

**Übersicht Anzahl Mitarbeiter*innen zur Berechnung der Zielquote
zum 01.01.2023 ab Entgeltgruppe 5**

					Angestellte				
EG	Männer 2022	Frauen 2022	Summe 2022	Frauen- anteil 2022	Frauenanteil 2021 2020 2019			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert ²⁾
5	6	2	8	25%	30%	20%	30%	50%	50%
6	17	55	72	76%	79%	82%	79%	50%	Istwert halten
7	25	35	60	58%	60%	59%	66%	50%	Istwert halten
8 ¹⁾	71	52	123	42%	36%	33%	30%	50%	50%
9	35	27	62	44%	49%	49%	55%	50%	50%
10	53	33	86	38%	38%	36%	37%	44%	50%
11	82	42	124	34%	35%	33%	36%	50%	44%
12	142	68	210	32%	32%	32%	29%	34%	44%
13	68	19	87	22%	23%	20%	19%	34%	44%
14	0	0	0	0%	21%	17%	17%	34%	44%
15	1	0	1	0%	0%	0%	0%	0%	34%
FEST (Füh- rungs- kreis)	9	1	10	10%	10%	0%	0%	0%	10%

3. Führungsebene

EG	Männer 2022	Frauen 2022	Summe 2022	Frauen- anteil 2022	Frauenanteil 2021 2020 2019			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert ²⁾
13	3	1	4	25%				50%	35%
14	7	4	11	36%				50%	46%
15	16	3	19	16%				50%	26%



EGLV

Emschergenossenschaft
Lippeverband
Kronprinzenstraße 24
45128 Essen
Telefon (0201) 104-0
www.eglv.de