



EGLV

Emschergenossenschaft  
Lippeverband

/ 2024

# Bericht zur Frauen- und Familien- förderung





## **Arbeitskreis Frauen- und Familienförderplan (AK FFP)**

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

Im Berichtsjahr 2024 fanden regelmäßig Sitzungen des AK FFP statt.

Bei EGLV ist die gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter seit vielen Jahren ein wichtiger Baustein. Dies trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei. Die Dienststellenleitung und Gleichstellung agieren partnerschaftlich. Die Gleichstellungsbeauftragten werden bei organisatorischen Veränderungen frühzeitig eingebunden, nehmen regelmäßig an Arbeitskreisen und Bewertungskommission teil, sind an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt und wirken bei allen sozialen Themen mit. Letztlich wird durch diese breit angelegte und vor allem gelebte Partizipation sichergestellt, dass die Förderung der Gleichstellung bei EGLV weiter vorangetrieben wird.

Das Einstellen von qualifizierten Frauen wirkt als positiver Multiplikator, um weitere Frauen aus dem Arbeitsmarkt für EGLV zu gewinnen und damit den Anteil der Frauen insgesamt bei EGLV stetig in den letzten Jahren ansteigen zu lassen. Dieser positive Trend zeigt sich auch bei der geschlechtsspezifischen Bewerbungslage. Nach wie vor sind von allen Bewerbungen ca. ¼ Frauen. Allerdings ist die Zahl der Bewerbungen von Frauen auf mehr als 800 in 2024 (2023: 504, 2022: 352, 2021: 331) gestiegen.

Im Berichtszeitraum ist der Anteil der Frauen insgesamt bei EGLV auf 26,44 % gestiegen und damit deutlich höher als im Vorjahr (24,72 %).

Insgesamt sind bei EGLV 1.819 Menschen beschäftigt, davon 481 Frauen.

Der Anteil der Frauen an Führungspositionen hat sich im Jahr 2024 um 1,14 Prozentpunkte erhöht. Von den 199 Führungspositionen sind 39 mit Frauen besetzt (2023: 195 Führungspositionen und 36 Frauen).

Damit ist der Anteil von Frauen an Führungspositionen von 18,46 % auf 19,60 % gestiegen.

## Erhebung und Auswertung von Statistiken

Das von der Personalabteilung zur Verfügung gestellte umfangreiche Datenmaterial des Jahres 2024 (Anlagen 1 bis 8) wurde gesichtet und gemäß der Dienstvereinbarung Frauen- und Familienförderung mit dem des Vorjahres abgeglichen.

### **Aktiv Beschäftigte**

Derzeit sind von 1.819 Menschen, die bei EGLV arbeiten, 481 Frauen. Der Anteil der Frauen hat sich von 24,72 % auf 26,44 % erhöht. Auch der Anteil der Frauen bei den gewerblichen Arbeitsplätzen ist von 4,82 % leicht auf 5,08 % gestiegen.

### **Führungspositionen**

Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte ist im Vergleich zum Vorjahr (36 Frauen) um 3 auf nun 39 von 199 Führungspositionen insgesamt gestiegen, sodass der Frauenanteil an Führungspositionen aktuell bei 19,60 % liegt (s. Anlage 4). Um einen *fair share* von 26,44 % (Gesamtanteil Frauen bei EGLV) zu erreichen, müssten mindestens die nächsten 14 auszuschreibenden Führungspositionen mit Frauen besetzt werden.

### **Neueinstellungen**

Eine sehr große Zahl von Einstellungsverfahren wurde 2024 durchgeführt und es gab wieder mehr Bewerbungen von Frauen (siehe Anlage 3). Erneut ist die Anzahl der neu eingestellten Frauen auf gewerbliche Stellen mit nur 1 Neueinstellung sehr gering. Bei den Neueinstellungen insgesamt sind von 155 neu eingestellten Beschäftigten 63 Frauen.

Frauen bei EGLV		
	Anteil 2024	Anteil 2023
Aktive Beschäftigte	26,44 %	24,72 %
Führungspositionen	19,60 %	18,46 %
Neueinstellungen gesamt	40,65 %	34,78 %
Azubi-Plätze	25,81 %	27,87 %
Gewerbliche Arbeitsplätze	5,08 %	4,82 %

Damit ist der Frauenanteil (40,65 %) bei den Neueinstellungen insgesamt deutlich höher als im Vorjahr (34,78 %).

Allerdings ist in den Entgeltgruppen 9-15 der Anteil von Frauen mit 45,07 % deutlich niedriger (siehe Anlage 1) als im Vorjahr (51,43 %).

Die Zahl der Austritte durch Renteneintritt (9 Frauen und 31 Männer) oder auch andere Abgänge ist mit 110 insgesamt wieder deutlich über dem Wert von 103 im Vorjahr (siehe Anlage 2). Die Anzahl der Frauen, die durch Kündigung oder Auflösungsvertrag ausgeschieden sind, hat sich leicht reduziert. Im Berichtszeitraum haben 8 Frauen (und 23 Männer) das Unternehmen durch Kündigung/Auflösungsvertrag verlassen, in 2023 waren es 12 Frauen (und 24 Männer).

### ***Ausbildung bei EGLV***

Im Bereich Ausbildung ist EGLV in mittlerweile 15 Berufsbildern und mit neuen Ausbildungswerkstätten stark engagiert. Die Anzahl der Auszubildenden (inkl. Duales Studium und Volontariate) hat sich in den letzten Jahren stetig erhöht und ist von 122 im Jahr 2023 auf 124 in 2024 leicht angestiegen. Von 124 Ausbildungsplätzen sind 32 von Frauen besetzt (25,81%). Etwa Zweidrittel der Ausbildungen finden im Betrieb statt (siehe Anlage 7).

Darüber hinaus wurden im Jahr 2024 bei EGLV 15 Duale Studienplätze angeboten, die durch zwei Frauen (Bauingenieurwesen) und dreizehn Männer (1 x Bauingenieurwesen, 4 x Elektrotechnik, 4 x Maschinenbau und 4 x IT) belegt wurden. 2 Volontariate wurden mit zwei Frauen besetzt.

Es ist nach wie vor unerlässlich, unseren weiblichen Nachwuchs selbst auszubilden, sonst ist eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils im Betriebsbereich nicht realisierbar. Hierzu wurden und werden weiterhin zahlreiche Anstrengungen unternommen. Eine höhere Repräsentanz von Frauen auf den Social Media-Kanälen für EGLV könnte dazu beitragen und somit auch die Attraktivität von MINT-Berufen bei jungen Frauen erhöhen.

### **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 Familienförderung 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 11 (Einstiegsgruppe für Masterabsolvent\*innen) ist der Frauenanteil von 33% im Jahr 2023 auf 36% im Jahr 2024 gestiegen.

Im Jahr 2022 wurde das Vergütungssystem für die 3. Führungsebene umgestellt. Die Stellen in dieser Ebene sind in der Basis mit EG 13 bewertet. Über den Bewährungsaufstieg ist es darüber hinaus möglich, die Entgeltgruppen 14 und/oder 15 zu erhalten.

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 Entgeltgruppen 13 bis 15 aufzeigen zu können.

In der EG 13 beträgt der Frauenanteil 45 % (5 von 11), in EG 14 sind es 50 % (4 von 8) und in EG 15 noch 18 % (3 von 17) (Anlage 8).

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen hat wieder eine BSC-Kennzahl erhalten:

**Für 2024 war ein Wert von 20 % festgelegt, dieser ist mit 19,60 % fast erreicht.**

Im Jahr 2025 ist ein Wert von 20,5 % festgelegt. Dieser kann sehr wahrscheinlich nicht erreicht werden, da die (in 2025) planbaren durch altersbedingtes Ausscheiden offenen 6 Führungspositionen mit Männern besetzt werden und eine Führungsposition aufgrund von Umstrukturierungen nicht wieder besetzt wird.

## **Gleichstellung und soziale Themen**

### ***Frauenversammlung***

Am 18. März 2024 fand im ChorForum in Essen eine Versammlung für alle Frauen bei EGLV statt. Nach spannenden Präsentationen zu den Themen gendergerechte Sprache und Bericht zur Frauen- und Familienförderung haben zwei Kolleginnen vom BUK-Familienservice die umfangreichen Leistungen vorgestellt und erläutert. Auch das Frauennetzwerk von EGLV wurde präsentiert. Da die Teilnahme an der Frauenversammlung gut war, streben die Gleichstellungsbeauftragten eine Regelmäßigkeit bei der Durchführung von Frauenversammlungen an.

Sowohl bei der Frauenversammlung als auch bei den im Herbst stattgefundenen Teilpersonalversammlungen haben die Gleichstellungsbeauftragten eine Umfrage zu den Themen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung durchgeführt. Die Ergebnisse und die daraus resultierenden Maßnahmen werden in 2025 aufgearbeitet und umgesetzt.

### ***Inanspruchnahmen des Dienstleistungsunternehmens BUK GmbH***

Im Jahr 2024 wurden von BUK erneut Online-Veranstaltungen angeboten. Es fanden 18 Vorträge und Workshops zu vielfältigen Themen aus den Fachbereichen „Kinderbetreuung und Elternschaft“, „Pflegeunterstützung“ und „Externe Mitarbeiterberatung (EAP)“ statt. Insgesamt haben über 300 Beschäftigte dieses Angebot genutzt.

Im Bereich Kinderbetreuung haben rund 35 Beschäftigte das Unterstützungsangebot von BUK mit persönlicher Kontaktaufnahme in Anspruch genommen. Im Bereich Pflege und EAP waren es insgesamt 30 Beschäftigte. Der Bedarf an Unterstützung ist nach wie vor vorhanden.

### ***Großtagespflegestelle in Essen***

Durch eine Kooperation mit dem Regionalverband Ruhr finden seit 2018 Beschäftigte eine Unterstützung bei der Betreuung von unter 3jährigen Kindern in der Großtagespflegestelle „Kusselköpfe“ in Essen.

Besonders hervorzuheben ist, dass die betreuten Kinder bis zu einem Wechsel in den Kindergarten/Kindertagesstätte in der Großtagespflegestelle verweilen können.

Eine Unterbringung ist jederzeit im Jahr möglich, sofern es freie Plätze gibt. Während es in den vergangenen Jahren zu einem Betreuungsengpass mit einer Warteliste gab, ist die Großtagespflegestelle im Berichtszeitraum nicht durchgängig ausgelastet gewesen, obwohl sich die uns bekannten Geburtenzahlen bei EGLV vergrößert haben. In 2024 wurden 38 EGLV-Kinder gemeldet, in 2023 waren es 35 und in 2022 immerhin 17. Eine mögliche Erklärung ist die Inanspruchnahme eines Betreuungsplatzes in Wohnortnähe, um den Weg zur Hauptverwaltung bei der Nutzung von FAMA zu vermeiden. Da es in Essen nach wie vor einen großen Bedarf an Betreuungsplätzen gibt, haben sich EGLV und RVR entschlossen, die Großtagespflegestelle für externe, unter 3jährige Kinder zu öffnen. So konnten fast alle Betreuungsplätze in der Großtagespflegestelle belegt werden.

### ***Neue Arbeitsdirektorin***

Seit dem 01.01.2025 ist Frau Liana Weismüller Vorstandsmitglied für Personal und Nachhaltigkeit und vervollständigt damit das dreiköpfige EGLV-Vorstandsgremium. Die Juristin ist von der Condor Flugdienst GmbH, wo sie seit 2019 als Personaldirektorin tätig war, zu unseren Verbänden gewechselt.

Mit dem VB 30 wird sie die beiden Leitplanken Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit und den Schwerpunkten Personalmanagement, Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit, Gesundheit und Umwelt sowie Hochbau und Gebäudebetrieb weiterentwickeln. Dabei ist es ihr wichtig, die Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und deren Bedürfnisse und Anforderungen ganzheitlich zu betrachten.

***Frauenförderprogramm „Female Empowerment“***

Im Berichtszeitraum wurde ein umfangreiches Programm zur individuellen Förderung von Frauen von 31-PM erarbeitet. Dies wird unter der Schirmherrschaft von Liana Weismüller in 2025 durchgeführt.

Essen, im Februar 2025

Für den AK FFP



Martina Hottkowitz und Karin Mumme  
Gleichstellungsbeauftragte

Für den Vorstand



Prof. Dr. Uli Paetzel  
-Vorstandsvorsitzender-



Dr. Frank Obenaus  
-Vorstandsmitglied-



Fr. Liana Weismüller  
-Vorstandsmitglied-



## Neueinstellungen 02.01.2024 - 01.01.2025

(Stand 13.01.2025)

EG	Anzahl Beschäftigte		Summe	Frauen- anteil
	Frauen	Männer		
EG 1	17	16	33	51,52%
EG 2	0	0	0	0,00%
EG 3	1	0	1	100,00%
EG 4	0	0	0	0,00%
Summe	18	16	34	52,94%
EG 5	2	21	23	8,70%
EG 6	7	8	15	46,67%
EG 7	1	5	6	16,67%
EG 8	3	3	6	50,00%
Summe	13	37	50	26,00%
EG 9	1	1	2	50,00%
EG10	5	6	11	45,45%
EG11	6	15	21	28,57%
Summe	12	22	34	35,29%
EG12	17	15	32	53,13%
EG13	2	2	4	50,00%
EG14	0	0	0	0,00%
EG15	0	0	0	0,00%
FEST (FK)	1	0	1	100,00%
Summe	20	17	37	54,05%
Gesamt	63	92	155	40,65%

Frauenanteil in EG 9 bis EG 15 & FEST (FK)				
Verband	Frauen	Männer	Summe	Frauen- anteil
EG	18	23	41	43,90%
LV	14	16	30	46,67%
Summe	32	39	71	45,07%

*Nicht berücksichtigt sind Neueinstellungen von geringfügig beschäftigten MA*

## Anlage 2

### Zugänge

		2024			2023	Veränderung 2023/2024
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt	MA gesamt	
<b>Unbefristete Arbeits- verhältnisse</b>	Neueinstellungen	27	60	87	61	+26
	Entfristungen befristeter Arbeitsverträge	11	22	33	36	-3
	<b>Summe</b>	<b>38</b>	<b>82</b>	<b>120</b>	<b>97</b>	<b>+23</b>
<b>Befristete Arbeits- verhältnisse</b>	Neueinstellungen	36	32	68	31	+37
	Übernahme von Auszubildenden	5	18	23	26	-3
	<b>Summe</b>	<b>41</b>	<b>50</b>	<b>91</b>	<b>57</b>	<b>+34</b>
<b>Gesamt: befristet + unbefristet</b>		<b>79</b>	<b>132</b>	<b>211</b>	<b>154</b>	<b>+57</b>
Wechsel von ruhenden AV in aktive AV		19	36	55	72	-17

### Abgänge

		2024			2023	Veränderung 2023/2024
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt	MA gesamt	
<b>Unbefristete Arbeits- verhältnisse</b>	Renteneintritte	9	31	40	34	+6
	Austritt von MA mit ru- hendem AV*	3	3	6	8	-2
	Kündigung/ Auflösungsvertrag	8	23	31	36	-5
	Tod	0	2	2	3	-1
	<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>59</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>-2</b>
<b>Befristete Arbeits- verhältnisse</b>	<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>+9</b>
<b>Gesamt: befristet + unbefristet</b>		<b>35</b>	<b>75</b>	<b>110</b>	<b>103</b>	<b>+7</b>
Wechsel von aktiven AV in ruhende AV		20	38	58	71	-13

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

Stellenveränderungen in 2024			
	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>36</b>	<b>88</b>	
Vollzeit	19	81	
Teilzeit	17	7	
Angestellte	35	44	
Gew. MA	1	44	
<b>Externe Einstellungen und Bewerbungsaufkommen*</b>			
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>47 (651)</b>	<b>75 (1.947)</b>	<b>0 (1)</b>
Vollzeit	42 (546)	73 (1.903)	0 (0)
Teilzeit	5 (105)	2 (44)	0 (0)
Angestellte	38 (537)	50 (1.328)	0 (1)
Gew. MA	9 (114)	25 (619)	0 (0)
<b>Stellenbesetzungen im Rahmen von internen Stellenausschreibungen und Bewerbungsaufkommen*</b>			
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>10 (138)</b>	<b>33 (626)</b>	
Vollzeit	9 (136)	33 (615)	
Teilzeit	1 (2)	0 (11)	
Angestellte	8 (128)	20 (439)	
Gew. MA	2 (10)	13 (187)	

\* 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	2024 Summe	Frauen	Männer	2023 Summe	Veränd. 2023/2024
Vorstand	1	2	3	1	2	3	0
Geschäftsbe- reichsleiter*innen	0	6	6	0	6	6	0
Abteilungs- leiter*innen	5	14	19	3	15	18	+1
Stabsstellen- leiter*innen	4	3	7	4	3	7	0
Betriebs- manager*innen	1	5	6	2	5	7	-1
Gebiets- manager*innen	1	2	3	1	2	3	0
Gruppen- leiter*innen	25	68	93	22	63	85	+8
Teamleiter*innen	0	0	0	1	1	2	-2
Meister*innen	2	60	62	2	62	64	-2
Summe	39	160	199	36	159	195	+4

Hinweis: Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte (FK) bei EGLV umfasst 39 Frauen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen an der Gesamtzahl FK lag bei 19,60 % (Vorjahr: 18,46 % unter Berücksichtigung einer Mitarbeiterin, die sich in Elternzeit befunden hat).

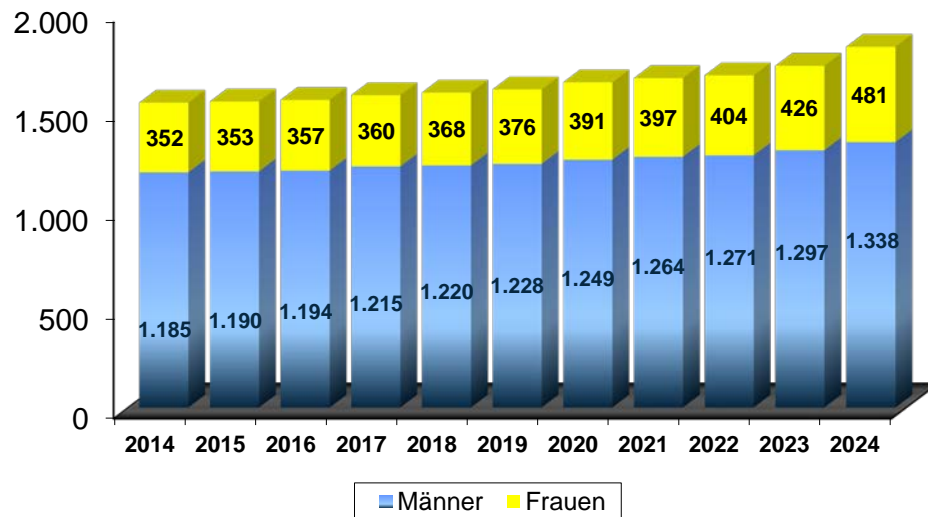
Erläuterung zur Übersicht:

Abteilungsleiter\*innen, Stabsstellenleiter\*innen, Betriebs- und Gebietsmanager\*innen bilden eine Hierarchieebene.

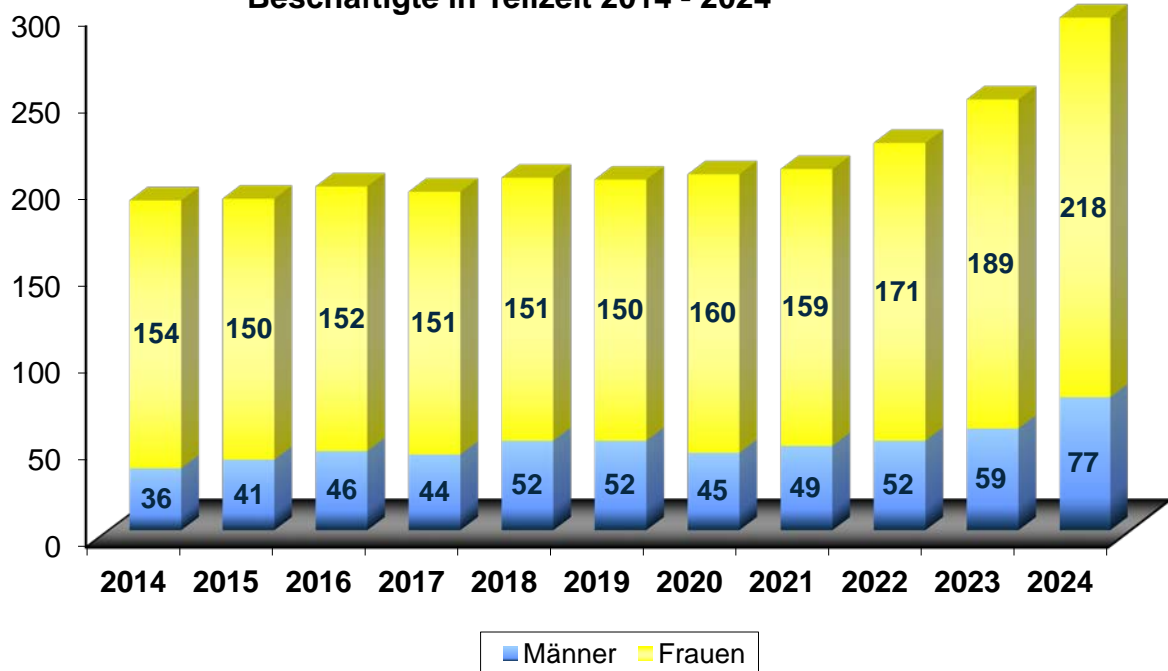


## Anlage 5

### Aktive Mitarbeitende 2014 - 2024



### Beschäftigte in Teilzeit 2014 - 2024



## Anlage 6

### Anzahl der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in 2024

	Frauen	Männer
<b>Anzahl Schulungstage gesamt</b>	<b>1.140</b>	<b>3.347</b>
Schulungstage FK-Seminare	41	378
Schulungstage Interne Seminare	726	2.498
Schulungstage Externe Seminare	414	849
<b>Anzahl geschulte MA gesamt*</b>	<b>377 (295)</b>	<b>956 (785)</b>
geschulte MA FK-Seminare	12	46
geschulte MA Interne Seminare	239	657
geschulte MA Externe Seminare	138	299

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 2024

	Anteil Frauen		Anteil Männer	
<b>EG 1-2</b>	14	2,92%	8	0,60 %
<b>EG 3-7</b>	154	32,08%	716	53,96 %
<b>EG 8-11</b>	181	37,71%	331	24,94 %
<b>EG 12-15</b>	131	27,29%	272	20,50 %
<b>Summe</b>	480	100,00%	1.327	100,00 %

## Junge Frauen und Männer in den Ausbildungsberufen 2024

Ausbildungsberuf	Weibliche Azubis	Männliche Azubis	Gesamt
Bauzeichner*in	2	0	2
Duales Studium Bauingenieur*in	2	1	3
Duales Studium Elektrotechnik	0	4	4
Duales Studium IT	0	4	4
Duales Studium Maschinenbau	0	4	4
Energieelektroniker*in	2	6	8
Fachinformatiker*in für IT-Systeme	0	1	1
Fachkraft für Abwassertechnik	2	5	7
Geomatiker*in	0	5	5
Industrieelektriker*in	0	3	3
Industriekaufleute	4	8	12
Industriemechaniker*in	3	12	15
Kaufleute für Büromanagement mit Verwaltungslehrgang	1	1	2
Kaufleute für Büromanagement	7	1	8
Mechatroniker*in	3	34	37
Mediengestalter*in Digital und Print	2	1	3
Tischler*in	1	2	3
Volontariat	2	0	2
Wasserbauer*in	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>92</b>	<b>124</b>
In Prozent:	25,81%	74,19%	100%

## Übersicht Anzahl Mitarbeiter\*innen zur Berechnung der Zielquote zum 01.01.2025 ab Entgeltgruppe 5

Angestellte									
EG	Männer 2024	Frauen 2024	Summe 2024	Frauen- anteil 2024	Frauenanteil			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert <sup>2)</sup>
					2023	2022	2021		
5	8	2	10	20%	25%	25%	30%	50%	50%
6	15	56	71	79%	78%	76%	79%	50%	Istwert halten
7	26	41	67	61%	57%	58%	60%	50%	Istwert halten
8 <sup>1)</sup>	85	54	139	39%	39%	42%	36%	50%	50%
9	36	23	59	39%	46%	44%	49%	50%	50%
10	56	42	98	43%	44%	38%	38%	50%	49%
11	82	46	128	36%	33%	34%	35%	50%	50%
12	162	90	252	36%	35%	32%	32%	50%	46%
13	71	23	94	24%	22%	22%	23%	50%	46%
14	2	0	2	0%	0%	0%	21%	50%	34%
15	1	0	1	0%	0%	0%	0%	50%	10%
FEST (Füh- rungs- kreis)	9	1	10	10%	10%	10%	0%	50%	20%
3. Führungsebene									
EG	Männer 2024	Frauen 2024	Summe 2024	Frauen- anteil 2024	Frauenanteil			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert <sup>2)</sup>
					2023	2022	2021		
13	6	5	11	45%	43%	25%		50%	50%
14	4	4	8	50%	33%	36%		50%	Istwert halten
15	14	3	17	18%	20%	16%		50%	50%

<sup>1)</sup> Hinweis: In 2022 wurde das Vergütungssystem für die 3. Führungsebene umgestellt. Die Stellen in dieser Ebene sind in der Basis mit EG 13 bewertet. Über den Leistungsaufstieg ist es darüber hinaus möglich die Entgeltgruppen 14 und/oder 15 zu erhalten. Die Darstellung der für die 3. Führungsebene erfolgt daher ab dem Jahr 2022 separat und über die IST-Eingruppierung der Mitarbeitenden, um den Gesamtüberblick der EG 13 bis 15 aufzeigen zu können.



Gew.-techn. Mitarbeiter*innen									
EG	Männer 2024	Frauen 2024	Summe 2024	Frauen- anteil 2024	Frauenanteil			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert <sup>2)</sup>
					2023	2022	2021		
5	168	6	174	3%	2%	4%	4%	50%	50%
6	340	15	355	4%	4%	4%	4%	50%	13%
7	107	4	111	4%	5%	3%	3%	50%	50%
8 <sup>1)</sup>	64	2	66	3%	3%	4%	6%	50%	14%
9 bis 15	1	0	1	0%	0%	0%	0%	50%	50%

...

1) Hinweis: In der Anzahl bei den gew.-techn. Mitarbeiter\*innen in der EG 8 sind 60 Meister und 2 Meisterinnen enthalten, die regulär als Angestellte geführt werden. Die Zielquote, sowie der interne langfristige Planwert bezieht sich auf die Meister\*innen.

2) Der interne langfristige Planwert wurde 2018 festgelegt und wird jährlich seit 2019 fortgeschrieben.



**EGLV**

**blaugrünes Leben —**

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