



**EGLV**

Emschergenossenschaft  
Lippeverband

/ 2025

# **Bericht zur Frauen- und Familien- förderung —**

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

Im Berichtsjahr 2025 fanden regelmäßig Sitzungen des AK FFP statt.

Die Gleichstellung der Geschlechter galt in vielen Ländern lange als gesellschaftlicher Fortschrittmotor. Doch in den letzten Jahren zeigen sich zunehmend Rückschritte. Politische Entscheidungen, gesellschaftliche Krisen und zunehmende konservative Bewegungen führen dazu, dass bereits erreichte Fortschritte infrage gestellt oder sogar zurückgenommen werden.

Demokratie basiert auf Vielfalt, Gleichheit und einer gerechten Repräsentation aller Menschen der Gesellschaft. Das ist unerlässlich für die demokratische Teilhabe aller Bürger\*innen. Der Rückgang des Frauenanteils in dem im Jahr 2025 neu gebildeten Deutschen Bundestag stellt einen deutlichen Rückschritt in der Gleichstellungspolitik dar. Von insgesamt 630 Abgeordneten haben nur noch 204 Frauen einen Sitz. Der Frauenanteil ist auf 32,54 Prozent gesunken.

Die meisten Frauen wurden von Bündnis 90/Die Grünen (53 Frauen) entsandt, die wenigstens Frauen von der AfD (18), Die Linke (36 Frauen und 1 Divers), SPD (50) und CDU/CSU (48) (Quelle: Deutscher Bundestag). Auf die Frage, weshalb Frauen im Bundestag nach wie vor in der Minderheit sind, ihr Anteil sogar rückläufig ist und welche Folgen dies für die Vertretung ihrer Interessen hat, erklärte die am 1. Februar 2026 verstorbene Prof. Dr. Rita Süßmuth: „Der gesunkene Frauenanteil im Bundestag überrascht nicht, aber er muss uns alarmieren. Dieser Rückschritt ist kein Zufall, sondern das Ergebnis politischer Versäumnisse. Dort, wo keine verbindlichen innerparteilichen Regelungen existieren, bleiben Frauen bei der Aufstellung der Kandidaturen strukturell benachteiligt.“ Und weiter:

„Manche Parteien haben mit Quotenregelungen gezeigt, dass Veränderung möglich ist – aber eben auch, dass Freiwilligkeit nicht ausreicht. Politische Teilhabe braucht klare Rahmenbedingungen, nicht nur guten Willen. Und genau daran mangelt es noch immer. Wenn Frauen im Bundestag unterrepräsentiert sind, fehlen ihre Perspektiven, Erfahrungen und Prioritäten in der Gesetzgebung. Das hat konkrete Folgen: Themen wie Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt, Gewaltschutz oder familienfreundliche Strukturen werden nicht mit der notwendigen Dringlichkeit behandelt. In Zeiten großer Herausforderungen können wir es uns schlicht nicht leisten, die Hälfte der Gesellschaft strukturell auszuschließen.“ (Quelle: Bundesstiftung Gleichstellung)

## **Gleichstellung bei EGLV**

Im Berichtszeitraum ist der Anteil der Frauen insgesamt bei EGLV auf 27,30 % gestiegen und damit geringfügig höher als im Vorjahr (26,44 %).

Insgesamt sind bei EGLV 1.894 Menschen beschäftigt, davon 517 (in 2024: 481) Frauen (inkl. studentischer Hilfskräfte).

Mittlerweile sind von allen Bewerbungen ca. 33 % Frauen. Die Zahl der Bewerbungen von Frauen ist auf 1.451 in 2025 (2024: 800, 2023: 504, 2022: 352) erheblich gestiegen.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen hat sich im Jahr 2025 um 3,06 Prozentpunkte erhöht. Von 203 Führungspositionen sind 46 mit Frauen besetzt (2024: 199 Führungspositionen und 39 Frauen).

Damit ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 19,60 % auf 22,66 % gestiegen.

## Erhebung und Auswertung von Statistiken

Das von der Personalabteilung zur Verfügung gestellte umfangreiche Datenmaterial des Jahres 2025 (Anlagen 1 bis 8) wurde gesichtet und gemäß der Dienstvereinbarung Frauen- und Familienförderung mit dem des Vorjahres abgeglichen.

### **Aktiv Beschäftigte**

Derzeit sind von 1.894 Menschen, die bei EGLV arbeiten, 517 Frauen (inkl. Studentischer Hilfskräfte). Damit hat sich der Anteil der Frauen von 26,44 % auf 27,30 % leicht erhöht. Leider ist der Anteil der Frauen bei den gewerblichen Arbeitsplätzen von 5,08 % auf 4,46 % gesunken.

### **Führungspositionen**

Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte ist im Vergleich zum Vorjahr (39 Frauen) auf 46 von 203 Führungspositionen (2024: 199) insgesamt gestiegen, sodass der Frauenanteil an Führungspositionen aktuell bei 22,66 % liegt (s. Anlage 4). Um einen *fair share* von 27,30 % (Gesamtanteil Frauen bei EGLV) zu erreichen, müssten mindestens die nächsten 9 auszuschreibenden Führungspositionen mit Frauen besetzt werden.

### **Neueinstellungen**

Mehr als 130 Stellenbesetzungsverfahren wurden in 2025 durchgeführt und die Anzahl an Bewerbungen von Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (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 127 neu eingestellten Beschäftigten 52 Frauen.

Frauen bei EGLV		
	Anteil 2025	Anteil 2024
<b>Aktive Beschäftigte</b>	27,30 %	26,44 %
<b>Führungspositionen</b>	22,66 %	19,60 %
<b>Neueinstellungen gesamt</b>	40,94 %	40,65 %
<b>Azubi-Plätze</b>	25,81 %	25,81 %
<b>Gewerbliche Arbeitsplätze</b>	4,46 %	5,08 %

Damit ist der Frauenanteil (40,94 %) bei den Neueinstellungen geringfügig höher als im Vorjahr (40,65 %).

In den Entgeltgruppen 9-15 ist der Anteil von Frauen mit 53,23 % weiter angestiegen (siehe Anlage 1) und somit besser als im Vorjahr (45,07 %).

Die Zahl der Austritte aufgrund von Renteneintritt (4 Frauen und 29 Männer) oder anderer Abgänge beträgt insgesamt 99 und liegt etwas unter dem Wert von 110 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 14 Männer) das Unternehmen durch Kündigung/Auflösungsvertrag verlassen, im Jahr 2024 waren es ebenfalls 8 Frauen (und 23 Männer).

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

Im Bereich Ausbildung ist EGLV in 12 Berufsbildern und mit neuen Ausbildungswerkstätten stark engagiert. Die Anzahl der Auszubildenden (inkl. Duales Studium und Volontariate) ist stabil bei 124 geblieben (2024: ebenfalls 124). 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 2025 bei EGLV 20 Duale Studienplätze angeboten, die durch sechs Frauen (3 x Bauingenieurwesen, 1 x Elektrotechnik, 2 x IT) und vierzehn Männer (1 x Bauingenieurwesen, 5 x Elektrotechnik, 4 x Maschinenbau und 4 x IT) belegt wurden. 2 Volontariate wurden wiederum 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 stärkere Repräsentanz von Frauen auf den Social-Media-Kanälen für EGLV kann weiterhin dazu beitragen und somit die Attraktivität von MINT-Berufen für junge 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 36% im Jahr 2024 auf 38 % im Jahr 2025 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 43 % (6 von 14), in EG 14 sind es 43 % (3 von 7) und in EG 15 noch 25 % (4 von 16) (Anlage 8).

### ***BSC-Kennzahl Frauen in Führungspositionen:***

Für das Jahr 2025 war ein Wert von 20,5 % festgelegt. Dieser wurde mit etwas mehr als 2 Prozentpunkten überschritten und beträgt 22,66 %. Daraufhin wurden die mittel- bis langfristigen Zielkennzahlen neu bewertet. Im Jahr 2026 ist jetzt ein Wert von 23 % (vorher 21 %) und bis zum Jahr 2030 ein Wert von 27 % (vorher 24 %) festgelegt worden.

## **Gleichstellung und soziale Themen**

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

Im Jahr 2025 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 460 (in 2024: waren es 450) Beschäftigte dieses Angebot genutzt.

Im Bereich Kinderbetreuung haben rund 34 Beschäftigte das Unterstützungsangebot von BUK mit persönlicher Kontaktaufnahme in Anspruch genommen. Im Bereich Pflege (19) und EAP (9) waren es insgesamt 62 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 3-jährigen 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 Betreuungsengpässen kam, ist die Großtagespflegestelle im Berichtszeitraum nicht durchgängig ausgelastet gewesen, obwohl sich die uns bekannten Geburtenzahlen bei EGLV vergrößert haben. Im Jahr 2025 wurden 37 EGLV-Kinder gemeldet, in 2024 waren es 38 und in 2023 waren es 35. 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 3-jährige Kinder zu öffnen. So konnten fast alle Betreuungsplätze in der Großtagespflegestelle belegt werden.

### ***Frauenförderprogramm „Female Empowerment“***

Female Empowerment ist bei EGLV nicht nur ein Schlagwort, sondern ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur und -strategie. Um Frauen gezielt zu fördern und ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, hat die Personalentwicklung 2025 mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten das erste Female Empowerment Programm entwickelt. Mit diesem Programm stärkt EGLV nicht nur seine Strategie, sondern setzt zugleich einen bedeutenden Meilenstein in der Förderung von Frauen im Unternehmen. Bei 52 Bewerbungen konnten 22 Plätze vergeben werden.

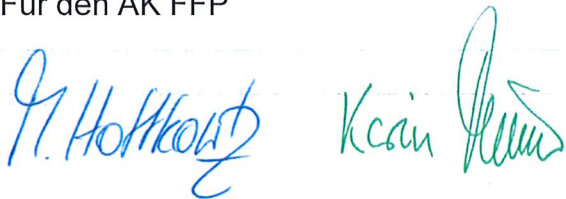
Das zweijährige Programm begann im Herbst 2025 und verfolgt das Ziel, Frauen bei EGLV zu stärken und zu motivieren, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Dabei lernen die Teilnehmerinnen, ihre Potenziale zu erkennen und gezielt zu entfalten. Gleichzeitig fördert das Programm den Aufbau von Netzwerken innerhalb von EGLV und unterstützt den Austausch unter den Teilnehmerinnen.

## **Neue Gleichstellungsbeauftragte bei EGLV**

Durch das Einrichten einer Wissenstransferstelle konnte schon frühzeitig die Nachfolge bei den Gleichstellungsbeauftragten geregelt werden. Frau Alice Grzybowski folgt im Laufe des Jahres 2026 der Kollegin Karin Mumme, die zunächst ihr Langzeitkonto abbaut, um dann in den wohlverdienten Ruhestand zu treten.

Essen, im März 2026

Für den AK FFP



Martina Hottkowitz und Karin Mumme  
Gleichstellungsbeauftragte

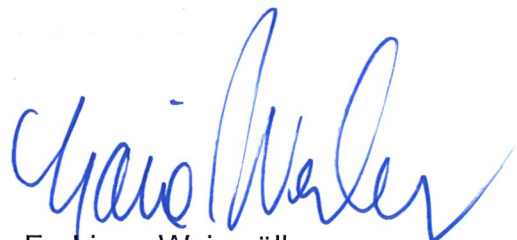
Für den Vorstand



Prof. Dr. Uli Paetzel  
-Vorstandsvorsitzender-



Dr. Frank Obenaus  
-Vorstandsmitglied-



Fr. Liana Weismüller  
-Vorstandsmitglied-

Anlage 1

**Neueinstellungen 02.01.2025 - 01.01.2026**  
(Stand 13.01.2026)

EG	Anzahl Beschäftigte		Summe	Frauenanteil
	Frauen	Männer		
EG 1	10	9	19	52,63%
EG 2	0	0	0	0,00%
EG 3	2	0	2	100,00%
EG 4	0	0	0	0,00%
<b>Summe</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>57,14%</b>
EG 5	1	25	26	3,85%
EG 6	2	1	3	66,67%
EG 7	1	1	2	50,00%
EG 8	3	10	13	23,08%
<b>Summe</b>	<b>7</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>15,91%</b>
EG 9	2	1	3	66,67%
EG10	8	5	13	61,54%
EG11	5	12	17	29,41%
<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>45,45%</b>
EG12	17	9	26	65,38%
EG13	1	2	3	33,33%
EG14	0	0	0	0,00%
EG15	0	0	0	0,00%
FEST (FK)	0	0	0	0,00%
<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>62,07%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>52</b>	<b>75</b>	<b>127</b>	<b>40,94%</b>

Frauenanteil in EG 9 bis EG 15 & FEST (FK)				
Verband	Frauen	Männer	Summe	Frauenanteil
EG	24	19	43	55,81%
LV	9	10	19	47,37%
<b>Summe</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>62</b>	<b>53,23%</b>

*Nicht berücksichtigt sind Neueinstellungen von geringfügig beschäftigten MA und MA mit Festgehalt*

## Anlage 2

### Zugänge

		2025			2024	Veränderung 2024/2025
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt	MA gesamt	
<b>Unbefristete Arbeits- verhältnisse</b>	Neueinstellungen	34	57	91	87	+4
	Entfristungen befristeter Arbeitsverträge	15	21	36	33	+3
	<b>Summe</b>	<b>49</b>	<b>78</b>	<b>127</b>	<b>120</b>	<b>+7</b>
<b>Befristete Arbeits- verhältnisse</b>	Neueinstellungen	18	18	36	68	-32
	Übernahme von Auszubildenden	6	22	28	23	+5
	<b>Summe</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>64</b>	<b>91</b>	<b>-27</b>
<b>Gesamt: befristet + unbefristet</b>		<b>73</b>	<b>118</b>	<b>191</b>	<b>211</b>	<b>-20</b>
Wechsel von ruhenden AV in aktive AV		12	46	58	55	+3

### Abgänge

		2025			2024	Veränderung 2024/2025
		Summe Frauen	Summe Männer	MA gesamt	MA gesamt	
<b>Unbefristete Arbeits- verhältnisse</b>	Renteneintritte	4	29	33	40	-7
	Austritt von MA mit ru- hendem AV*	0	1	1	6	-5
	Kündigung/ Auflösungsvertrag	8	14	22	31	-9
	Tod	0	0	0	2	-2
	<b>Summe</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>79</b>	<b>-23</b>
<b>Befristete Arbeits- verhältnisse</b>	<b>Summe</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>31</b>	<b>+12</b>
<b>Gesamt: befristet + unbefristet</b>		<b>33</b>	<b>66</b>	<b>99</b>	<b>110</b>	<b>-11</b>
Wechsel von aktiven AV in ruhende AV		14	45	59	58	+1

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

Anlage 3

**Stellenveränderungen in 2025**

	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	
Gewerbliche MA	0	0	
<b>Höhergruppierungen</b>			
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>61</b>	<b>87</b>	
Vollzeit	34	75	
Teilzeit	27	12	
Angestellte	60	44	
Gewerbliche MA	1	43	
<b>Externe Einstellungen und Bewerbungsaufkommen*</b>			
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>58 (1.451)</b>	<b>75 (3.042)</b>	<b>0 (4)</b>
Vollzeit	54 (1.345)	74 (3.010)	0 (3)
Teilzeit	4 (106)	1 (32)	0 (1)
Angestellte	55 (1.419)	46 (2.509)	0 (0)
Gewerbliche MA	3 (32)	29 (533)	0 (0)
<b>Stellenbesetzungen im Rahmen von internen Stellenausschreibungen und Bewerbungsaufkommen*</b>			
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>14 (293)</b>	<b>31 (759)</b>	
Vollzeit	13 (227)	31 (749)	
Teilzeit	1 (66)	0 (10)	
Angestellte	14 (279)	18 (562)	
Gewerbliche MA	0 (14)	13 (197)	

\* 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

<b>Beschäftigte in Führungspositionen</b>							
	Frauen	Männer	2025 Summe	Frauen	Männer	2024 Summe	Veränd. 2024/2025
<b>Vorstand</b>	1	2	3	1	2	3	0
<b>Geschäftsbe- reichsleiter*innen</b>	0	5	5	0	6	6	-1
<b>Abteilungs- leiter*innen</b>	6	13	19	5	14	19	0
<b>Stabsstellen- leiter*innen</b>	5	4	9	4	3	7	+2
<b>Betriebs- manager*innen</b>	1	5	6	1	5	6	0
<b>Gebiets- manager*innen</b>	1	2	3	1	2	3	0
<b>Gruppen- leiter*innen</b>	29	68	97	25	68	93	+4
<b>Teamleiter*innen</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Meister*innen</b>	3	58	61	2	60	62	-1
<b>Summe</b>	46	157	203	39	160	199	+4

Hinweis: Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte (FK) bei EGLV umfasst 46 Frauen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen an der Gesamtzahl FK lag bei 22,66 % (bzw. 22,55 % inkl. eines Mitarbeiters (Gruppenleiter), der sich aktuell in Elternzeit befindet. (Vorjahr: 19,60 % unter Berücksichtigung einer Mitarbeiterin, die sich in Elternzeit befunden hat).

Erläuterung zur Übersicht:

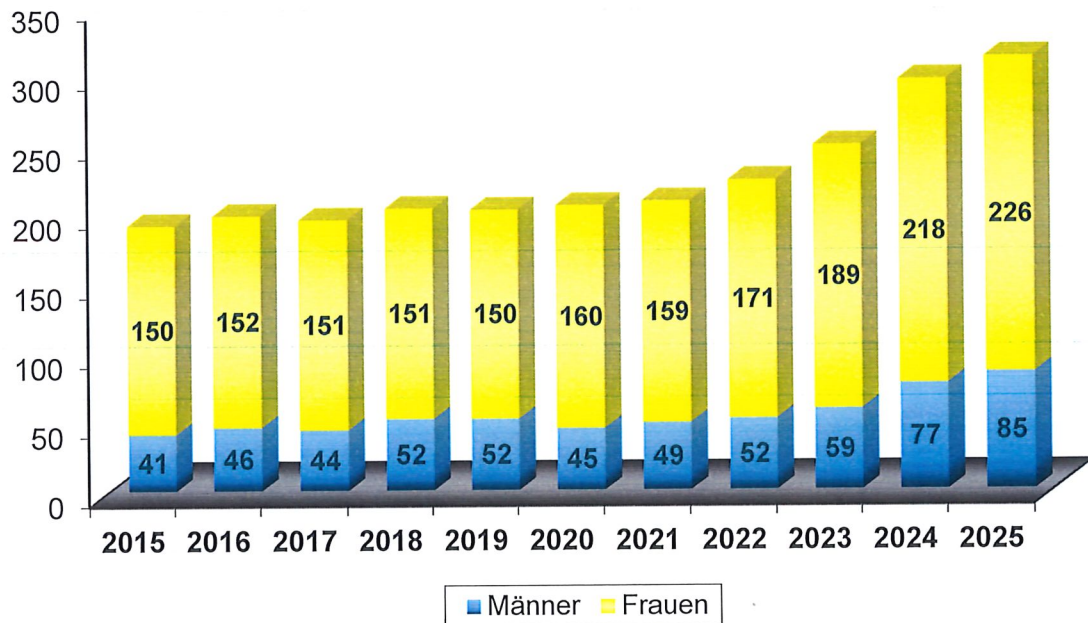
Abteilungsleiter\*innen, Stabsstellenleiter\*innen, Betriebs- und Gebietsmanager\*innen bilden eine Hierarchieebene.

## Anlage 5

### Aktive Mitarbeitende 2015 - 2025



### Beschäftigte in Teilzeit 2015 - 2025



## Anlage 6

### Anzahl der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in 2025

	Frauen	Männer
<b>Anzahl Schulungstage gesamt</b>	<b>1.511</b>	<b>3.459</b>
Schulungstage FK*-Seminare	82	236
Schulungstage FE*-Seminare	43	0
Schulungstage Interne Seminare	981	2.268
Schulungstage Externe Seminare	530	1.191
<b>Anzahl geschulte MA gesamt**</b>	<b>460 (358)</b>	<b>1.006 (796)</b>
geschulte MA FK*-Seminare	24	50
Geschulte MA FE*-Seminare	22	0
geschulte MA Interne Seminare	318	657
geschulte MA Externe Seminare	142	349

\*FK = Führungskräfte

\*FE = Female Empowerment

\*\*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 2025

	Anteil Frauen		Anteil Männer	
	Anzahl	Anteil %	Anzahl	Anteil %
<b>EG 1-2</b>	8	1,55 %	9	0,66 %
<b>EG 3-7</b>	161	31,20 %	730	53,36 %
<b>EG 8-11</b>	196	37,98 %	356	26,02 %
<b>EG 12-15</b>	151	29,26 %	273	19,96 %
<b>Summe</b>	<b>516</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.368</b>	<b>100,00 %</b>

## Anlage 7

### Junge Frauen und Männer in den Ausbildungsberufen 2025

Ausbildungsberuf	Weibliche Azubis	Männliche Azubis	Gesamt
Bauzeichner*in	1	0	1
Duales Studium Bauingenieur*in	3	1	4
Duales Studium Elektrotechnik	1	5	6
Duales Studium IT	2	4	6
Duales Studium Maschinenbau	0	4	4
Energieelektroniker*in	3	9	12
Fachkraft für Abwassertechnik	1	3	4
Geomatiker*in	0	6	6
Industriekaufleute	4	6	10
Industriemechaniker*in	3	15	18
Kaufleute für Büromanagement	6	3	9
Mechatroniker*in	0	32	32
Medienzentrale	3	0	3
Tischler*in	1	2	3
Umwelttechnolog*in für Abwasserbewirtschaftung	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 unbefristete Mitarbeitende zur Berechnung der Zielquote zum 01.01.2026 ab Entgeltgruppe 5

Angestellte									
EG	Männer 2025	Frauen 2025	Summe 2025	Frauenanteil 2025	Frauenanteil			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert <sup>2)</sup>
					2024	2023	2022		
5	10	2	12	17%	20%	25%	25%	50%	50%
6	13	53	66	80%	79%	78%	76%	50%	Istwert halten
7	27	48	75	64%	61%	57%	58%	50%	Istwert halten
8 <sup>1)</sup>	93	58	151	38%	39%	39%	42%	50%	50%
9	39	25	64	39%	39%	46%	44%	50%	50%
10	53	45	98	46%	43%	44%	38%	50%	50%
11	92	56	148	38%	36%	33%	34%	50%	50%
12	170	102	272	38%	36%	35%	32%	50%	48%
13	68	26	94	28%	24%	22%	22%	50%	48%
14	2	0	2	0%	0%	0%	0%	50%	38%
15	1	0	1	0%	0%	0%	0%	50%	10%
FEST (Führungskreis)	7	1	8	13%	10%	10%	10%	50%	20%
3. Führungsebene									
EG	Männer 2025	Frauen 2025	Summe 2025	Frauenanteil 2025	Frauenanteil			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert <sup>2)</sup>
					2024	2023	2022		
13	8	6	14	43%	45%	43%	25%	50%	50%
14	4	3	7	43%	50%	33%	36%	50%	50%
15	12	4	16	25%	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 2025	Frauen 2025	Summe 2025	Frauen- anteil 2025	Frauenanteil			Zielquote gem. LGG NRW	interner langfristiger Planwert <sup>2)</sup>
					2024	2023	2022		
5	168	7	175	4%	3%	2%	4%	50%	50%
6	348	11	359	3%	4%	4%	4%	50%	14%
7	111	4	115	3%	4%	5%	3%	50%	50%
8 <sup>1)</sup>	66	3	69	4%	3%	3%	4%	50%	13%
9 bis 15	1	1	2	50%	0%	0%	0%	50%	Istwert halten

1) Hinweis: In der Anzahl bei den gew.-techn. Mitarbeiter\*innen in der EG 8 sind 58 Meister und 3 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  
T (0201) 104-0  
[www.eglv.de](http://www.eglv.de)