

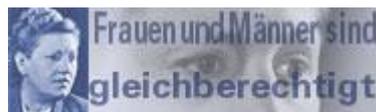


WUPPERVERBAND

für Wasser, Mensch und Umwelt

2. Gleichstellungsplan (2023 -2028)

Fortschreibung des 1. Gleichstellungsplans





Das Bild zeigt Dr. jur. Elisabeth Selbert (1896-1986), eine der vier Mütter des Grundgesetzes und **DIE** Frau, ohne die Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der BRD nicht existieren würde.

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Hierauf fußt auch unser Landesgleichstellungsgesetz NRW, nach dessen Vorgaben dieser Gleichstellungsplan erstellt ist.

Inhalt

1. Vorwort.....	3
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer	4
3. Grundsätze / Zusammenarbeit.....	4
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	5
5. Statistik der Beschäftigten-, Entgelt- und Arbeitsstruktur	6
5.1. Einleitung	6
5.2. Beschäftigtenstruktur	6
5.3. Altersstruktur	7
5.4. Prognose Austritt	8
5.5. Führungskräfte.....	9
5.6. Auszubildende	10
5.7. Vergütungsstruktur.....	11
5.8. Höchstleistende	12
5.9. Teilzeitbeschäftigte	13
5.10. Mobile Arbeit.....	15
5.11. Elternzeit.....	16
5.12. Kleinkinderbetreuungszuschuss	17
6. Ziele und geplante Maßnahmen	18

1. Vorwort

Vieles aus dem Vorwort des 1. Gleichstellungsplan des Wupperverbandes hat an Aktualität keineswegs verloren. Stichworte wie Rollenverständnis der Geschlechter, Familienbilder im Wandel, mehr Teilhabe der Männer an der Familienarbeit, demografischer Wandel und die Prognose, dass bis 2030 rund 800.000 Fachkräfte im öffentlichen Dienst fehlen werden, begleiten uns seit Jahren.

Seit der Erstellung des letzten Gleichstellungsplans haben sich viele der eingeführten Maßnahmen verstetigt. Die Jahre der Pandemie und das Hochwasser vom 14.07.2021 haben seither wiederum einiges in unser aller Arbeitsleben verändert.

Der Wupperverband und seine Tochtergesellschaften sind gut durch die Pandemie gekommen. Das Hochwasserereignis fordert den Verband und die Beschäftigten bis heute.

Den Gleichstellungsplan berühren diese Ereignisse z.B. insofern, als dass wir mobiles Arbeiten und hybrides Arbeiten als mittlerweile selbstverständlich für einen Großteil der Belegschaft ansehen dürfen und wir mit mehr Personal, das Mehr an Aufgaben bewältigen können.

Neue Methoden wie z.B. New Work werden ebenfalls Einfluss im Wupperverband nehmen, um die Herausforderungen und Ansprüche seitens Arbeitgeber sowie der Beschäftigten in der Zukunft gut zu meistern. Allerdings bergen solche modernen Arbeitsmethoden, neben teils sehr flexiblen Möglichkeiten, Stichwort agiles Arbeiten, Vertrauensarbeit, auch weitere Risiken der Mehrfachbelastung und das immer stärkere Verschmelzen von Arbeit und Privatem. Dies sind Methoden, die begleitet sein wollen und auch der Beobachtung bedürfen, um z.B. Eltern die nötige Flexibilität geben zu können, aber nicht um jeden Preis. Gesundheitsschutz und Fürsorge für unsere Beschäftigten dürfen nicht nur ein Randthema der New Work werden.

Wir möchten mit dieser Fortschreibung Bilanz ziehen, Bewährtes fortführen und Neues etablieren. Wir wollen weiterhin das Instrument des Audits **berufundfamilie** nutzen, den Wupperverband modern aufzustellen. Private Lebensmodelle sollen immer besser im Einklang mit unserem Beruf verwirklicht werden sowie sich in den kommenden Jahren mehr und mehr als „Wupperverbandskultur“ verfestigen. Zudem gilt es die Gleichberechtigung der Geschlechter nicht aus dem Auge zu verlieren, wir haben immer noch zu wenige Frauen im Verband und werden der gesetzlichen Vorgabe keineswegs gerecht.

2. Geltungsbereich und Geltungsdauer

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

Sein zeitlicher Geltungsbereich erstreckt sich über den Zeitraum von 2023 bis 2028.

3. Grundsätze / Zusammenarbeit

Dieser Gleichstellungsplan trägt zur beruflichen Chancengleichheit aller Beschäftigten des Wupperverbandes und dessen Tochtergesellschaften 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 Gleichstellungsplans und die Auditierung **berufundfamilie** in den darauffolgenden Jahren wurde die Chancengleichheit und Vereinbarkeit nachhaltig und kontinuierlich gesteigert. Damit dieses Ziel weiterverfolgt werden kann, bedarf es einer kompletten 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

Seit 2015 stellen wir uns regelmäßig dem Audit **berufundfamilie**. Dieses Instrument zur Verbesserung der Vereinbarung von Privatleben und Beruf ist mittlerweile fester Bestandteil des Wupperverbandes und steht auch in diesem Gleichstellungsplan für die Umsetzung und Verstetigung etablierter und neuer Maßnahmen.

„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.“

Dieser Grundsatz, wie der Wupperverband Familie versteht, ist der erste Baustein, auf dem alle Vereinbarkeitsmaßnahmen beruhen, ist nach wie vor gültig und hat sich letztendlich auch in unserer Leitkultur verankert:

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

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

- Kostenlose Unterstützung durch eine Servicefirma, benefit@work, zu Fragen der
 - Kinder- und Ferienbetreuung und Erziehung sowie Elternzeit und -geld etc.
 - Pflege von Angehörigen oder der eigenen Person, Vorsorgevollmachten etc.
 - Psychosoziale Begleitung und Hilfe bei kleinen und großen Problemen im Beruf oder Privatleben, zu Suchtthemen, Ehe und Erziehungsthemen, 24/7 Hotline
 - Dienstleistung rund um Haus und Garten, z.B. Reinigungskräfte, Handwerker, Umzugsunternehmen, Einkaufsservice etc.
- Die DV Kleinkinderbetreuungszuschuss regelt die Rahmenbedingungen des steuerfreien Zuschusses zur professioneller Kinderbetreuung. Bei uns beschäftigte Väter und Mütter erhalten dann,
 - für Kinder bis zum 3. Lebensjahr 1,50 € pro Betreuungsstunde und
 - für Kinder von 3 bis 6 Jahre 1,00 € pro Betreuungsstunde.
- Die DV mobile Arbeit beschreibt die Rahmenbedingungen, unter denen flexibel auch außerhalb des Wupperverbandes gearbeitet werden darf.
- Das Betreuungsphasenmodell bietet Teilzeit flexibel nach den Lebensphasen der Kinder.
- Leitfaden zu Elternzeit und Mutterschutz

5. Statistik der Beschäftigten-, Entgelt- und Arbeitsstruktur

5.1. Einleitung

Stichtag der aktuellen Statistikzahlen ist immer der 31.12.2022. Vergleiche mit dem letzten Gleichstellungsplan beziehen sich immer auf den Stichtag 31.12.2016.

Sie beinhalten i.d.R. alle im Tarif TV-WW/NW Beschäftigten beim Wupperverband und der WIW mbH. Auszubildende und außertariflich bezahlte Beschäftigte sind in die allgemeine Statistik nicht einbezogen. Sollte für einzelne Statistiken eine andere Zahlengrundlage gewählt werden, ist dies jeweils angegeben.

5.2. Beschäftigtenstruktur

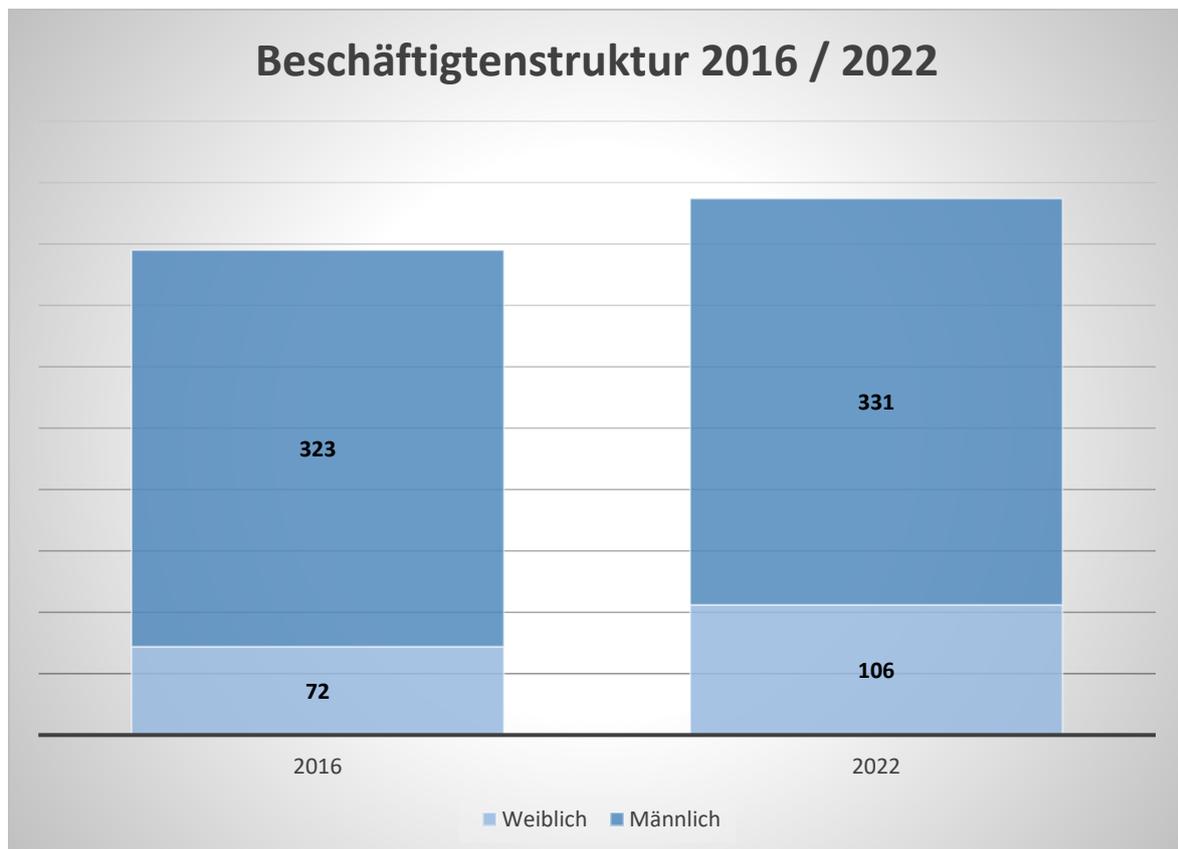


Abb. 1: Beschäftigte des WV, M/W im Vergleich 2016 und 2022

Zum Stichtag heute beschäftigt der Wupperverband 437 Personen, das sind 42 Beschäftigte mehr als zum Stichtag 2016. Der prozentuale Anteil beschäftigter Frauen stieg um 6,1 % auf eine Frauenquote von 24,3 %. Seit Erfassung der Frauenquote im ersten

Frauenförderplan 2004 ist die Frauenquote nie über 18 % gestiegen. Hier erkennen wir zum ersten Mal eine positive Entwicklung. Diese Berechnung erfolgt personenscharf.

Legt man die Vollzeitäquivalente (zum Stichtag 405,49 VZÄ) der Beschäftigtenstruktur zu Grunde, sinkt die Frauenquote auf 20,9 %. Im Wupperverband arbeiten 60 % der Frauen und nur 9,3 % der Männer in Teilzeit.

5.3. Altersstruktur

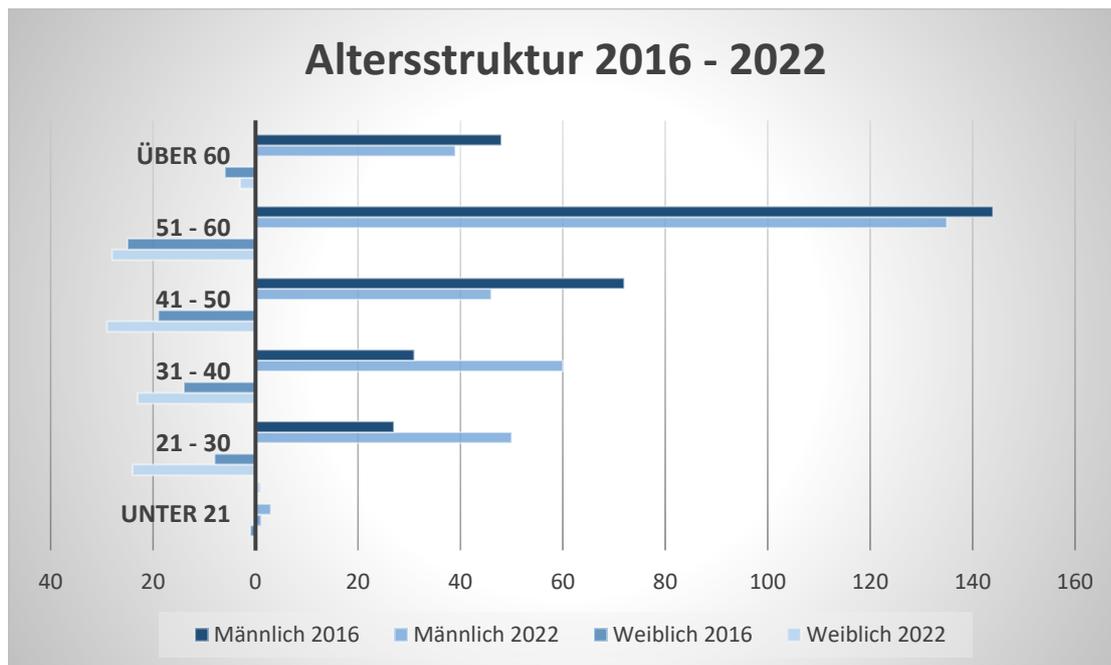


Abb. 2: Entwicklung und aktueller Stand der Altersstruktur der Beschäftigten des WV

In den letzten Jahren sind viele Kollegen und Kolleginnen wegen Renteneintritts aus dem Verband ausgeschieden. Allein im Jahr 2022 wurden 54 Neueinstellungen (33% Frauen) vorgenommen, die weitaus mehr als die Renteneintritte kompensieren. Die Stellenbesetzungen der letzten Zeit bringen viele neue und viele jüngere Kollegen und Kolleginnen in den Verband.

Bei den Frauen bis 50 Jahre ist die Anzahl um 35 Kolleginnen gestiegen, bei den Männern bis 50 Jahre beschäftigen wir 78 Kollegen mehr als im Jahr 2016. Der weitaus größte Beschäftigtenteil arbeitet im Altersbereich ab 51 Jahre, jedoch ist der Zuwachs in diesem Bereich wesentlich gedämpfter mit 7 Frauen und 18 Männern mehr seit 2016.

Im 1.Gleichstellungsplan war die Frauenquote der jüngeren Belegschaft bereits höher als die gesamte Frauenquote des Wupperverbandes, dieser Trend setzt sich seitdem fort. Die

Frauen bis 40 Jahre sind mit 29,9 % repräsentiert, eine Steigerung von 2,6 %. Die Bemühungen junge Frauen vermehrt für technische Berufsbilder zu interessieren, zeigen ganz langsam eine kleine positive Wirkung. Sie müssen beibehalten und ausgebaut werden. Der Girls`Day und Schülerpraktika beim WV sollten erhalten bleiben. Schauen wir auf die Beschäftigten bis 50 Jahre, dann sprechen wir von einem Anteil von 36,8 % Frauen. Hier finden wir zunehmend weibliche Vorbilder in technischen Berufen, dies gilt es bei Ausbildungsbörsen und Infoveranstaltungen in Schulen vermehrt zu nutzen.

5.4. Prognose Austritt

Austrittsjahr	Facharbeiter*innen / Sachbearbeiter*innen Ebene	Projekt/- Experten/ Spezialist*innen Ebene	Führungskräfte
2023	5	0	1
2024	6	1	1
2025	9	3	2
2026	8	0	2
2027	5	4	5
2028	7	2	7
Gesamtergebnis	40	10	18

Abb. 3: Prognose der ausscheidenden Beschäftigten des WV und der WIW mbH

Die Prognose in Abbildung 3 zeigt die Beschäftigten, die altersbedingt bis 2028 den Wupperverband und die WIW mbH verlassen.

Im ersten Gleichstellungsplan war es ein erklärtes Ziel, steigendes Interesse von Frauen an technischen Berufsbildern zu fördern und begleitet durch zusätzliche Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit, das Verhältnis von Frauen und Männern beim Wupperverband zugunsten von Frauen weiter zu verschieben. Diesen positiven Trend erkennen wir nun und halten am Ziel fest, den Anteil weiblicher Beschäftigter mit geeigneter Qualifikation und ausbaufähigen Potentialen zu steigern.

Die Ebene der Facharbeiter*innen verliert in den kommenden Jahren die größte Zahl der Beschäftigten. Hier können wir ansetzen und durch kontinuierliche Investition in das Thema Ausbildung leistungsmotivierten und engagierten jungen Frauen und Männer nach der Ausbildung ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis bieten und auf die Übernahme von Aufgaben ausscheidender Mitarbeiter*innen vorbereiten.

Für alle weiterführenden Ebenen hat sich u.a. bewährt, studentische Hilfskräfte nach dem Studium im Wupperverband zu halten bzw. sie zu binden, indem wir ihre Weiterbildung im Masterstudium mit einer tatsächlichen Expertenstelle in Teilzeit, durch gute Bezahlung und viel Flexibilität ermöglichen. Verbessern dürfen wir uns in der Unterstützung der Mehrfachbelastung, die je nach Intensität der Projektarbeit beim Wupperverband und Aufwand im Masterstudium, den*die Studierenden zu sehr fordern können. Ein Studienabbruch oder sogar ein Burnout dürfen nicht eintreten.

5.5. Führungskräfte

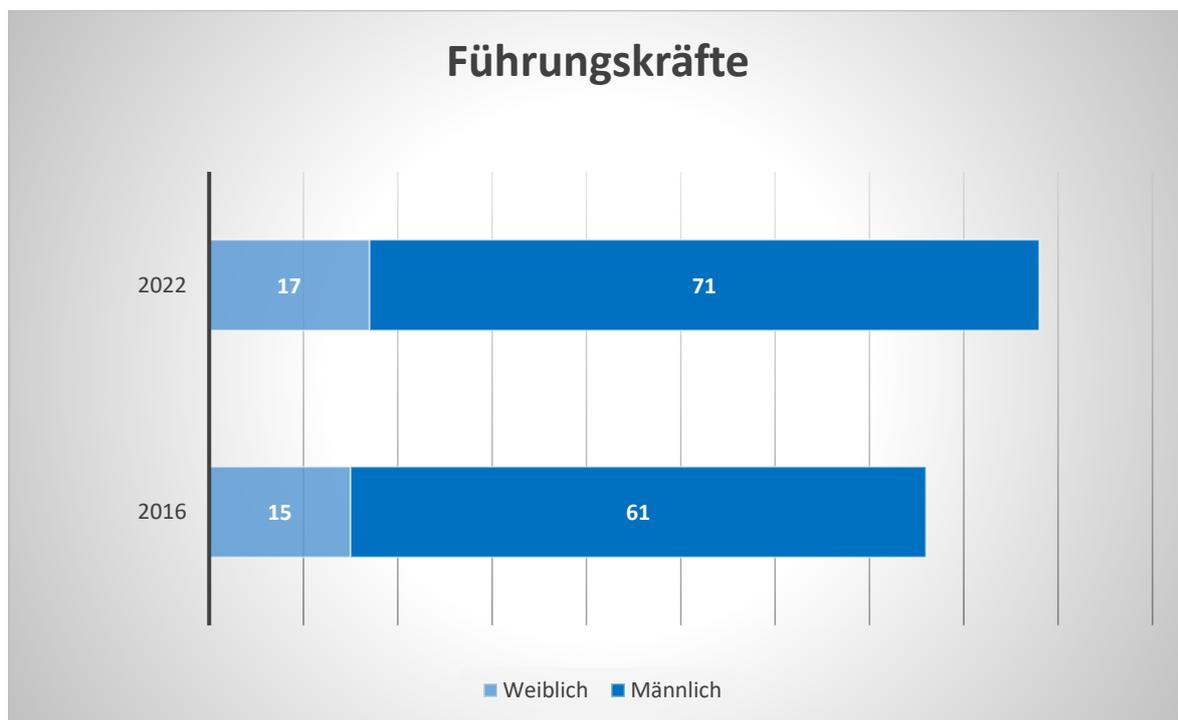


Abb. 4: Anzahl Führungskräfte Wupperverband und WIW mbH, inkl. AT

Seit 2016 hat der Wupperverband die Anzahl seiner Führungskräfte um 12 Personen auf 88 Führungskräfte aufgestockt. Faktisch sind nur 2 Frauen mehr in die Führung gekommen, dadurch hat sich der prozentuale Anteil von Frauen in Führung mit nun 19,3 % leicht verringert.

Auf der strategischen Führungsebene, so im ersten Gleichstellungsplan genannt, sind insgesamt 18 Führungskräfte eingesetzt, davon 7 Frauen, das ist ein Anteil von 38,9 % Führungsfrauen.

Die Erreichung dieser Quote und deren Steigerung seit 2016 um 7,6 % ist eine Verstärkung eines positiven Trends, der politisch seit Jahren auf einer freiwilligen Vereinbarung gründet und die der Wupperverband einhält.

Ein großes Ziel soll es sein, in der operativen Führungsebene, also Führungskräfte mit einstufiger Führung, die Frauenzahl zu erhöhen, vor allem auf der Meister*innen die erste Frau einzustellen und das Ziel auszubauen.

5.6. Auszubildende

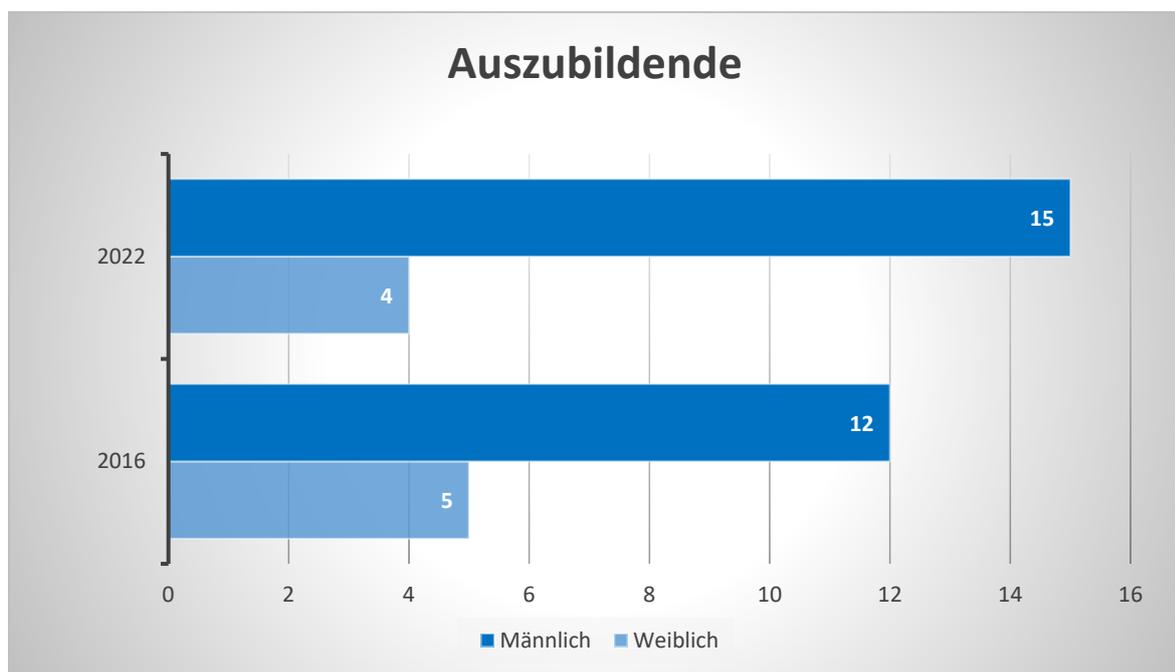


Abb. 5: Vergleich der Ausbildungszahlen 2016 und 2022

In den Zeiträumen zwischen den beiden Gleichstellungsplänen ist die Ausbildung nicht besonders erweitert worden. Insgesamt haben wir mit 19 Ausbildungsplätzen zwei mehr als zum damaligen Stichtag. Die Quote weiblicher Auszubildender ist leider gesunken und entspricht nicht annähernd der im LGG NRW geforderten 50%. Gründe der stagnierenden Ausbildungszahlen liegen u.a. laut Personalbericht 2023 in der abgesenkten Ausbildung während der Coronazeit. Zudem zeigt der Bericht auf, dass wir außer dem Beruf der Kaufleute für Büromanagement alle anderen Berufe in immer noch typisch männerdominierten Bereichen der Technik ausbilden. Dies kann auf Grund unseres Arbeitsfeldes der Wasserwirtschaft nicht geändert werden, daher müssen hier vermehrt Anstrengungen unternommen werden, Frauen für unsere MINT-Berufe zu interessieren und für den Wupperverband zu gewinnen.

5.7. Vergütungsstruktur

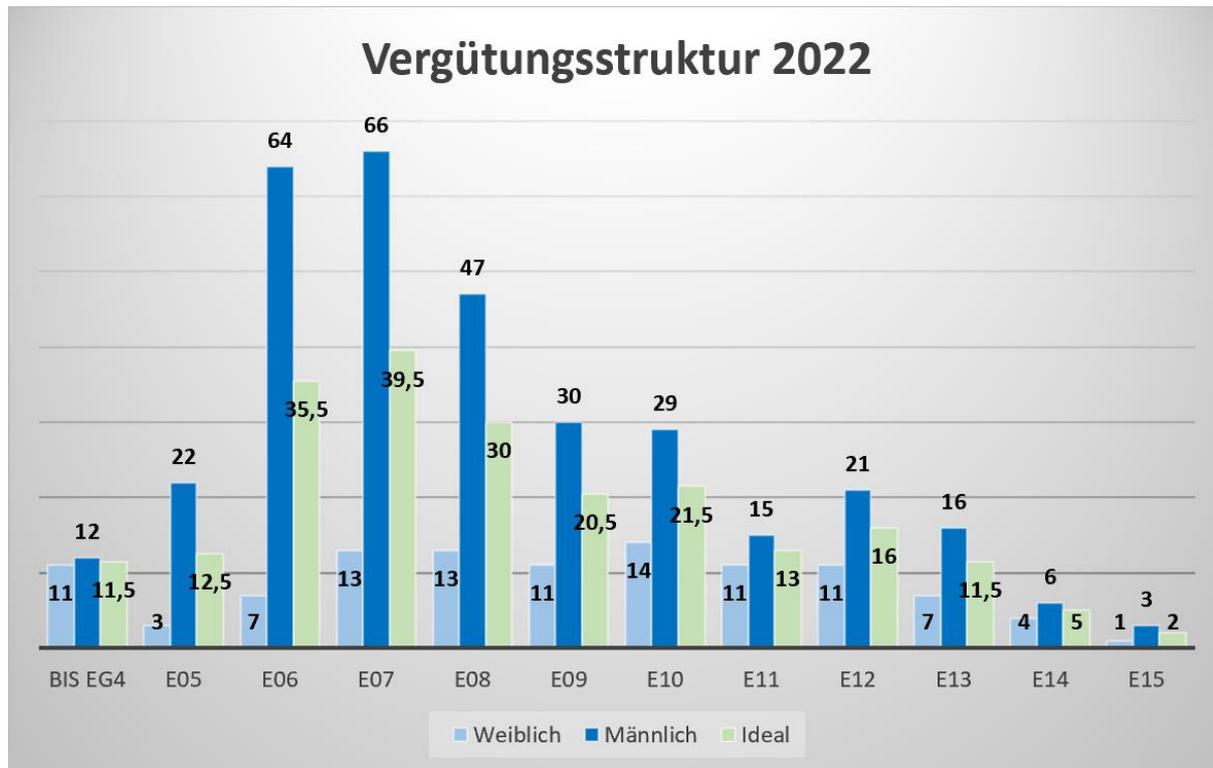


Abb. 6: Entgeltgrafik der gesamten Belegschaft

Ziel des § 6 (3) LGG NRW ist es, in jeder Entgeltgruppe einen 50 %igen Frauen - und Männeranteil zu erreichen (Ideal). Aus Abbildung 6 wird deutlich, dass die Vorgabe in keiner Entgeltgruppe gegeben ist.

In die Entgeltgruppen bis EG 4 fallen die studentischen Hilfskräfte, die sich unter den Geschlechtern ungefähr gleich verteilen. Danach finden sich die handwerklichen Berufe, in denen Frauen eher selten anzutreffen sind. Die meisten Frauen in diesen Entgeltgruppen arbeiten auf Sachbearbeiterinnen-Ebene in der Verwaltung oder als Assistenzen in den technischen Bereichen.

Hier gibt es Handlungsbedarfe, auf die auch die Maßnahmen in diesem Gleichstellungsplan abzielen, um einen positiven Trend einzuleiten und zu verstetigen.

Es zeigt sich natürlich neben fehlenden Frauen in MINT-Berufen ebenfalls die Auswirkungen des allgemeinen Facharbeiter*innen-Mangels, der die Suche nach qualifizierten Personen erschwert.

Wir müssen uns in dieser Situation mit anderen Unternehmen auf dem freien Arbeitgebermarkt messen und als Körperschaft des öffentlichen Rechts unseren Weg finden, attraktiv und authentisch für diese Personengruppen zu werden.

5.8. Höchstleistende

<u>Höchstleistende</u>			Frauen		Männer	
	Ges./HL	%	Ges./HL	%	Ges./HL	%
Gesamt	417/122	29,3	96/23	24,0	321/99	30,8
Vollzeit/Teilzeit			Frauen		Männer	
Vollzeit	347/109	31,4	47/11	23,4	300/98	32,7
Teilzeit	70/13	18,6	49/12	24,5	21/1	4,8
Entgeltgruppen			Frauen		Männer	
EG 1-6	99/25	25,3	11/0	0,0	88/25	28,4
EG 7-10	223/68	30,5	51/16	31,4	172/52	30,2
EG11-15	95/29	29,3	34/7	20,6	61/22	36,1

Abb. 7: Aufschlüsselung der Höchstleistenden Nennung im Jahr 2022

Neu im Gleichstellungsplan ist die Nennung der Höchstleistenden, gem. TV-WW/NW. Insgesamt wurden im Jahr 2022 fast die im Tarif TV-WW/NW zugelassenen 30% der Beschäftigten zu Höchstleistenden ernannt. Frauen schneiden hier mit 24 % der Nennungen innerhalb der Gruppe weiblicher Beschäftigter schlechter ab als Männer mit 30,8% in ihrer Gruppe. Das klafft weiter auseinander, betrachtet man nur die Vollzeitkräfte. Hier wurden die Männer mit 32,7 % in der männlichen Gruppe sehr viel häufiger gut bewertet als Frauen. Hingegen bei den Teilzeitarbeitenden, bei denen Frauen ca. 2/3 der Gruppe bilden, schneiden Frauen wesentlich besser ab als in Teilzeit arbeitende Männer. Allerdings ist die Teilzeitgruppe generell mit nur 18,6 % der Wertungen, weit hinter der zugelassenen 30 % Quote. Betrachtet man die Bewertungen in den einzelnen Entgeltgruppen, erkennt man unschwer, dass Frauen im mittleren Verdienstsegment das einzige Mal über der Quote abschneiden, ansonsten immer weit unterhalb der Männer. Und man erkennt eine Tendenz, dass

Besserverdienende mehr Höchstlesterbenennungen erhalten als Beschäftigte in den niedrigeren Entgeltgruppen. Anscheinend wird höherwertige Tätigkeit häufig besser gewertet. Hier gilt es sicherlich noch einmal Führungskräfte zu sensibilisieren, Frauen, Teilzeitkräfte und gewerblich Beschäftigte ebenfalls entsprechend der Quote und ihrem Aufgabenbereich bzw. Zeitsegment zu betrachten.

5.9. Teilzeitbeschäftigte

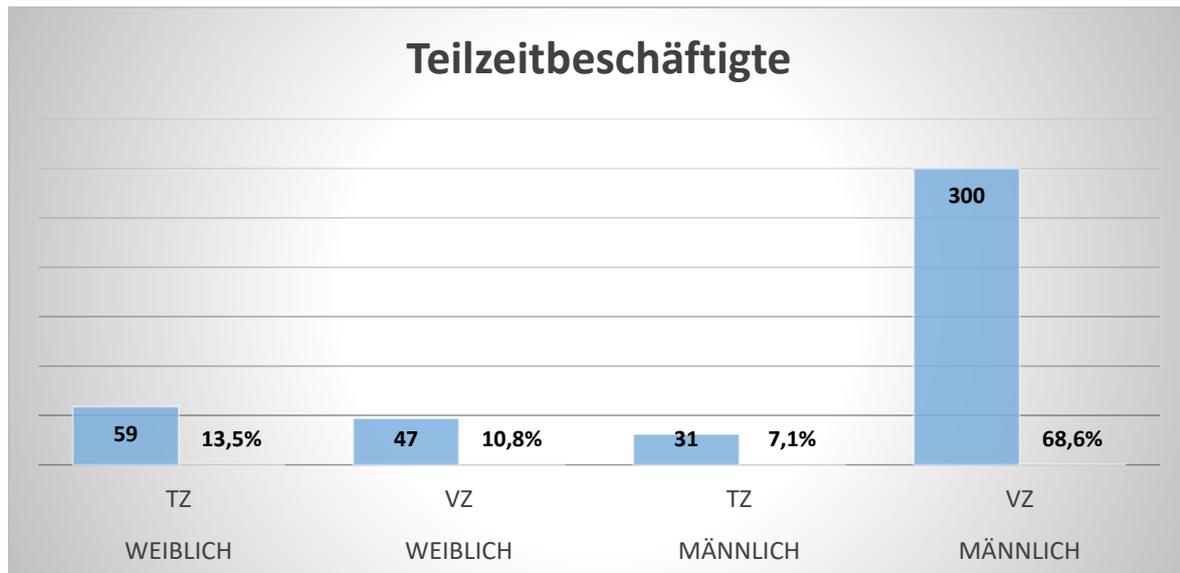


Abb. 8a: Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2022 (gesamt und prozentual)

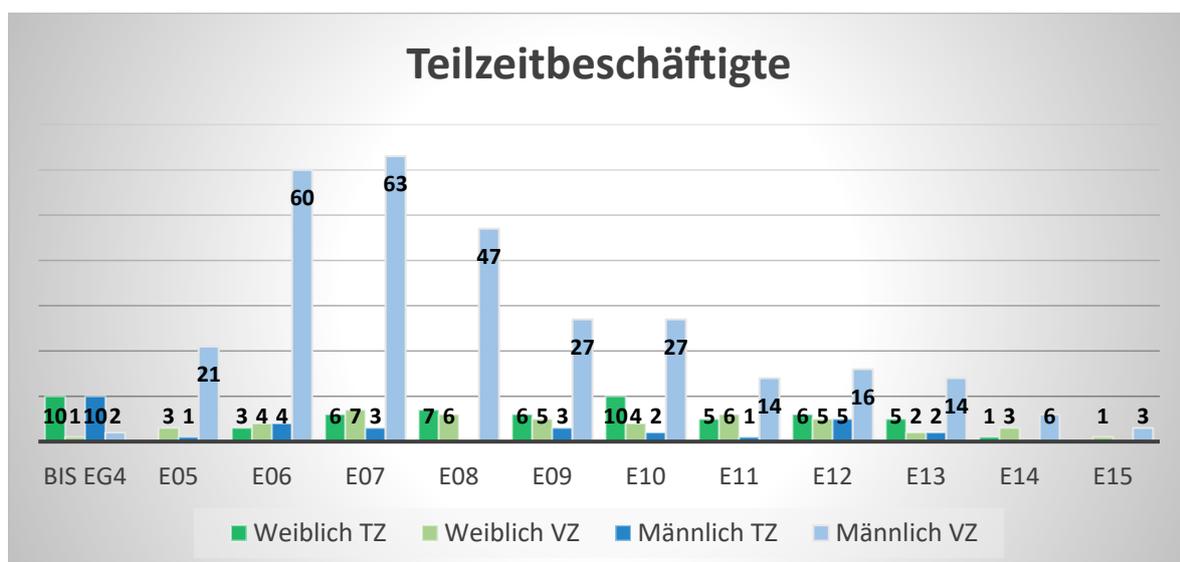


Abb. 8b: Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2022 aufgeteilt in Entgeltgruppen

Im Jahr 2022 waren insgesamt 79,4% der Beschäftigten in Vollzeit und 20,6% in Teilzeit beschäftigt. Als Teilzeitbeschäftigung zählt jegliche Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ggü. der tariflich festgelegten Vollzeit.

Deutlich zeigt sich der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten. Während männliche Beschäftigte zu 90%, also fast ausschließlich in Vollzeit arbeiten, haben über die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten eine Reduzierung der Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber vereinbart.

Durch die zahlreichen verfügbaren Varianten der Teilzeitmöglichkeiten bieten sich für Beschäftigte vielfältige Möglichkeiten, die vielen Verpflichtungen des Lebens miteinander zu vereinbaren. Das macht den Wupperverband als Arbeitgeber attraktiv. Diese Möglichkeit wird aber vor allem von Frauen genutzt. Dabei ist es offenbar nicht entscheidend, welcher Entgeltgruppe die weiblichen Beschäftigten angehören. Um das Ziel zu verfolgen, weiblichen und männlichen Beschäftigten gleiche Chancen zu bieten, muss weiter überprüft werden, welche Faktoren vor allem Frauen sich für und Männer gegen eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden lassen.

Eine Teilzeitbeschäftigung bringt allerdings auch nicht unerhebliche finanzielle Einbuße mit sich, sodass hier noch einmal genauer überprüft werden muss, warum der Anteil der weiblichen Vollzeitbeschäftigten verhältnismäßig gering ist. Hier soll weiter untersucht werden, warum für Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitstelle nicht in Frage kommt und wie der Wupperverband diese ermöglichen könnte.

5.10. Mobile Arbeit

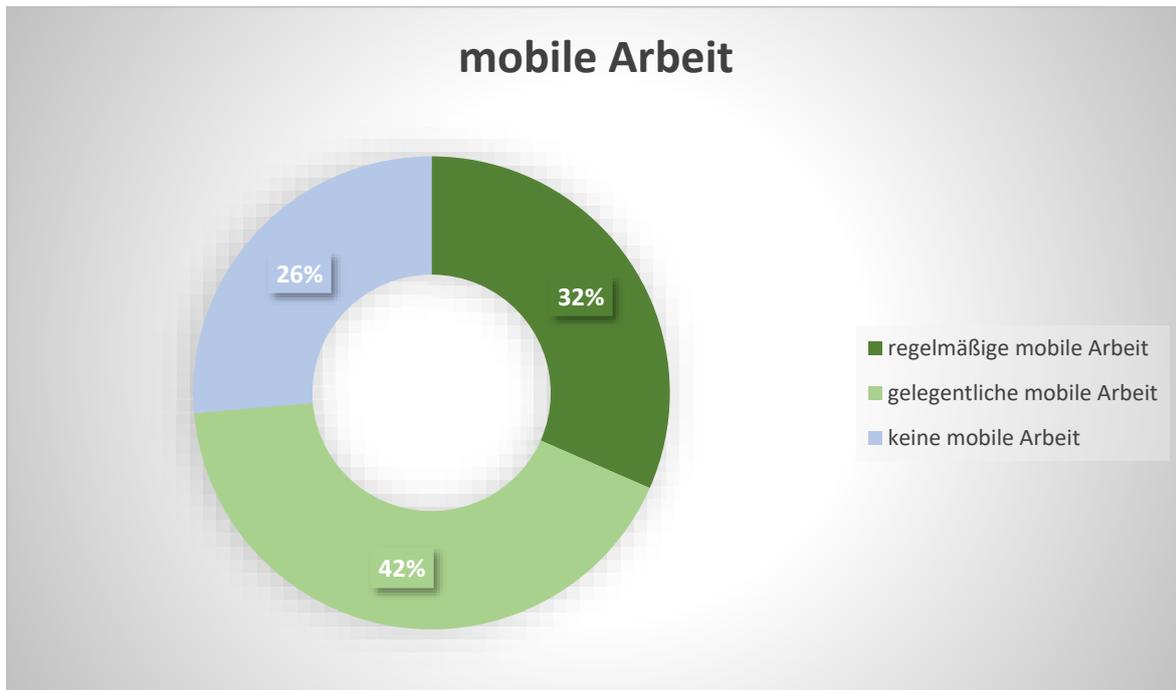


Abb. 9: Inanspruchnahme Mobiler Arbeit

Die Wahl der Arbeitsorte und somit die mobile Arbeit hat sich seit dem letzten Gleichstellungsplan gewandelt. Zum Ende 2016 arbeiteten nur 12 Beschäftigte befristet in einer alternierenden Tele-Heimarbeit, ähnlich dem heutigen mobilen Arbeiten. 2018 wurde das mobile Arbeiten in einer DV geregelt. Dadurch waren wir z.T. bereits auf das Arbeiten von zu Hause während der Coronapandemie vorbereitet, mussten es nur auf eine viel größere Zahl von Nutzenden ausweiten, was für unsere IT und die Beschäftigten eine Herausforderung war. Im Jahr 2021 wurde die DV mobile Arbeit neu überarbeitet, an den Tarif und rechtliche Rahmenbedingungen angepasst. Mittlerweile nutzen 74 % der Beschäftigten die Möglichkeit mobil zu arbeiten, da sie einen VPN-Zugang besitzen. 32 % der Beschäftigten (61 Frauen und 78 Männer) arbeiten vertraglich fixiert in mobiler Arbeit. Rund 2/3 davon schöpfen die vollen 40%, nach DV mobiler Arbeit das Maximum der möglichen mobilen Arbeit, aus. Die restlichen 2/3 nutzen die mobile Arbeit überwiegend zu 20 % ihrer Arbeitszeit. Abb. 9 zeigt auch auf, dass 26 % der Beschäftigten keine mobile Arbeit nutzt. Wahrscheinlich ist für diese Gruppe eine mobile Arbeit zum größten Teil nicht möglich. Dieser Gruppe der Beschäftigten fehlt ein wichtiger Baustein Privates und Beruf besser zu vereinbaren.

5.11. Elternzeit

<u>Elternzeit</u>	Fälle	Frauen	Männer
2016 - 2022	75	23	52
<= 2 Monate	51	3	48
2 - 6 Monate	4	2	2
6 -12 Monate	12	10	2
>12 Monate	8	8	0

Abb. 10: Elternzeiten von 2016 bis 2022

Von 2016 bis einschließlich 2022 wurde 75-mal eine Elternzeit in Anspruch genommen. Diese Elternzeiten teilen sich 44 Beschäftigte, 16 Frauen und 28 Männer. Einige Kollegen und Kolleginnen haben mehrmals Elternzeitabschnitte für ein Kind in Anspruch genommen und einige sind in dieser Zeit wiederholt Eltern geworden und haben für verschiedene Kinder neue Elternzeiten genutzt. Wie zu erwarten, beanspruchen vor allem Männer die zwei „Partnermonate“ nach EEG. Frauen gehen zum größten Teil weitaus länger in Elternzeit. Die Fälle länger als ein Jahr Elternzeit besetzten allein Frauen.

Teilzeit Elternzeit	während	Summe						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
männlich		3	3	2	2	5	4	5
weiblich			3	4	2	2	2	7
Gesamtergebnis		3	6	6	4	7	6	12

Abb. 11: In Teilzeit Arbeitende während der Elternzeiten von 2016 bis 2022

Abbildung 11 zeigt auf, dass einige Personen während der Elternzeit wieder eine Teilzeittätigkeit aufgenommen haben. Zusätzlich gibt es ein paar Kollegen und Kolleginnen, die die Teilzeit nach dem Betreuungsphasenmodell (s. Handlungsrahmen Teilzeit, Kapitel

6) nutzen, um ihrem Vereinbarkeitswunsch nachzukommen und keine Elternzeit mehr beanspruchen.

5.12. Kleinkinderbetreuungszuschuss

<u>Kleinkinderbetreuungszuschuss</u>		ausgeschütteter Zuschuss in €	
Jahr	Personen	...an Frauen	...an Männer
2022	29	7946	32725
2021	22	7089	19818
2020	22	6417	13403
2019	17	5012	12387
2018	15	1828	12988
2017	12	0	15874
2016	13	3644	8898

Abb. 12: Kleinkinderbetreuungszuschuss von 2016 bis 2022

Die Entwicklung der Inanspruchnahme des steuerfreien Zuschusses für eine professionelle Kinderbetreuung wird seit Jahren immer mehr angenommen, bedingt auch durch steigende Geburtenzahlen. Allein in den letzten zwei Jahren sind rund 20 Beschäftigte (erneut) Eltern geworden, im Jahr 2022 waren es allein Väter.

Da wir mehr Männer als Frauen in der Belegschaft haben und Männer, wie in Abbildung 10 zu sehen, wesentlich kürzer Elternzeit nehmen, somit eher wieder in Vollzeit oder vollzeitnah arbeiten, erhalten sie den größten Anteil monetär am Kleinkinderbetreuungszuschuss.

Die DV-Kleinkinderbetreuungszuschuss ist sicherlich ein guter Anreiz wieder frühzeitig nach einer Geburt ins Berufsleben einzusteigen und hat sich dauerhaft etabliert als ein Baustein der Vereinbarkeit. Diese Unterstützung wirkt sich bis in die Familie und Lebensplanung des Partners oder der Partnerin aus und bietet daher mehr Freiraum für Beide, partnerschaftliche Modelle zu leben.

6. Ziele und geplante Maßnahmen

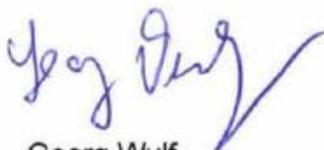
Ziel	Maßnahme	wer	bis wann
Bessere Vereinbarkeit Beruf und Privates	Regelmäßige Re-Auditierung Audit berufundfamilie	GleiB	2024 und 2027
Außenwahrnehmung WV als attraktiver Arbeitgeber verbessern	Maßnahmen ausarbeiten, z.B. Internetseite, Social Media, Info/Interaktives an öffentlichen Ständen des WV	PS mit Beteiligung IMÖ + GleiB	Jährl. Projektsitzung.
Familienfreundlichkeit herausstellen	Verwendung Auditlogo und Fortschrittsindex Vereinbarkeit in Mail, Ausschreibung, Internet, etc.	IMÖ mit Beteiligung PS + GleiB	fortlaufend-
Recruiting verbessern	Maßnahmen werden noch erarbeitet.	PS	fortlaufend
Attraktivität MINT Berufe im WV für junge Frauen herausstellen	Maßnahmen werden noch erarbeitet. z.B. Teilnahme am Girls`Day in unseren techn. (Ausbildungs-)Berufen	PS + T-Bereiche	fortlaufend
In jedem Ausbildungsberuf mind. 1 weibliche Auszubildende	Maßnahmen werden noch erarbeitet unter Einhaltung § 8 Abs. 3 LGG NRW	PS + T-Bereiche	2026
Frauen in gewerbl. Führung (§11 Abs. 2 LGG NRW)	Meister*innen-Programm	PS und Vorgesetzte	2028
Mitarbeiter*innen Bindung	Maßnahmen werden noch erarbeitet. Stichwort „new work“, große Flexibilität, neue Arbeitsformen, Umstieg von work-life-balance auf work-life blending	PS	fortlaufend
Höchstleistende fair bewerten	Analyse der Hintergründe, dann Maßnahmen erarbeiten	PS	2024

Ziel	Maßnahme	wer	bis wann
Teilhabe mobiler Arbeit optimieren.	Vor- und Nachteile mobiler Arbeit für alle Beschäftigtengruppen analysieren, mit dem Ziel Nachteile abzubauen bzw. Ausgleiche zu schaffen	PS	2025
Mögl. Teilzeitfalle für Frauen und Eltern reduzieren.	Vollzeit u. Wünsche auf Stundenerhöhung zulassen (§ 13 Abs.7 LGG NRW)	PS + Vorgesetzte	fortlaufend

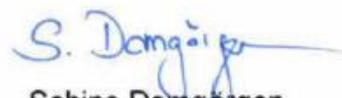
Der 2. Gleichstellungsplan löst den vorherigen Plan mit sofortiger Wirkung ab. Nach jeweils zwei Jahren sind, nach § 5 (7) LGG NRW, die Maßnahmen auf ihre Zielerreichung zu überprüfen und ggf. zu korrigieren.

Wuppertal im Juni.2023

Ihr Vorstand


Georg Wulf

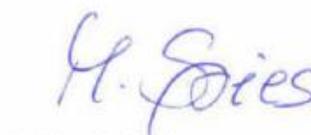
Ihre GB PS & zentrale Dienste


Sabine Domgörgen

Ihr Bereichsleiter PS


Konrad Kudela

Ihre Gleichstellungsbeauftragte


Melanie Spies