1. Gleichstellungsplan
der WSW-Unternehmensgruppe

Zeitraum 09.2015 - 08.2018

Hahne-Butz
31. August 2015

Agenda

- **Aufbau des Gleichstellungsplans**
- Beschäftigungssituation in der WSW-Unternehmensgruppe (Stand 31.12.2014)
- Ziele und Maßnahmen
- Controlling
- Geltungsdauer und Inkrafttreten
- Bekanntmachung

Aufbau des Gleichstellungsplans

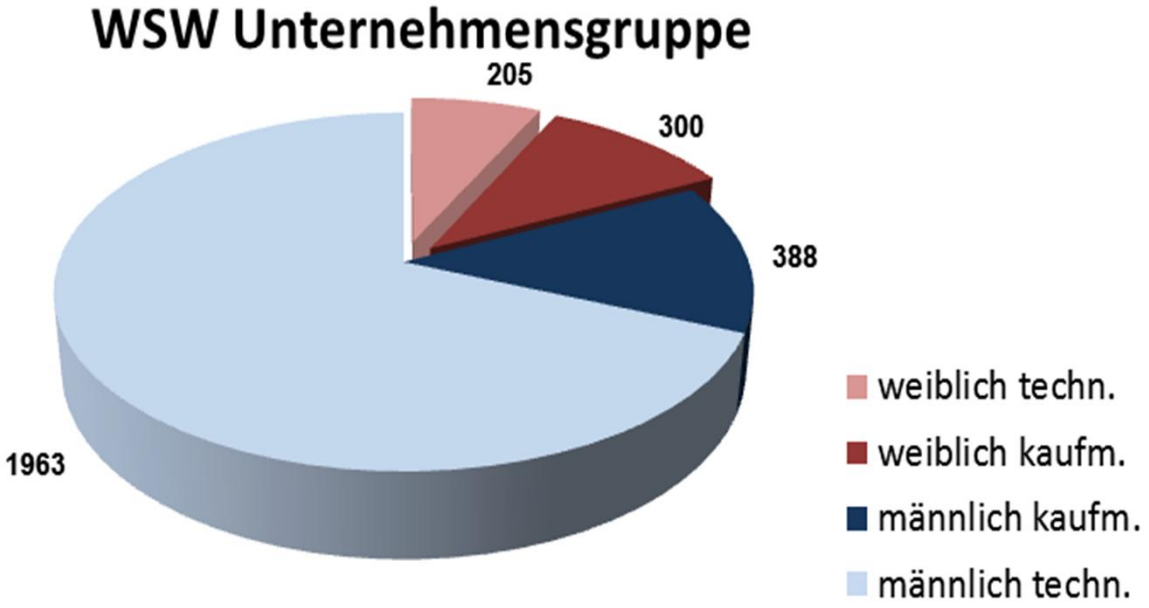
Ab 09.2015

Agenda

- Aufbau des Gleichstellungsplans
- **Beschäftigungssituation in der WSW-Unternehmensgruppe (Stand 31.12.2014)**
  - Gesamtbeschäftigte
  - Führungsebenen
  - Eingruppierung nach Tarifverträgen
  - Altersstruktur
  - Teilzeit / Kurze Vollzeit
  - Ausbildung
- Ziele und Maßnahmen
- Controlling
- Geltungsdauer und Inkrafttreten
- Bekanntmachung

Gesamtbeschäftigte der WSW-Unternehmensgruppe

	Anzahl Beschäftigte	Davon weiblich	Davon männlich
Gesamtbeschäftigte	2856	505 (18%)	2351 (82%)
Technischen Berufe	2168	205 (9%)	1963 (91%)
Kaufmännischen Berufe	688	300 (44%)	388 (56%)



Führungskräfte in der Unternehmensgruppe

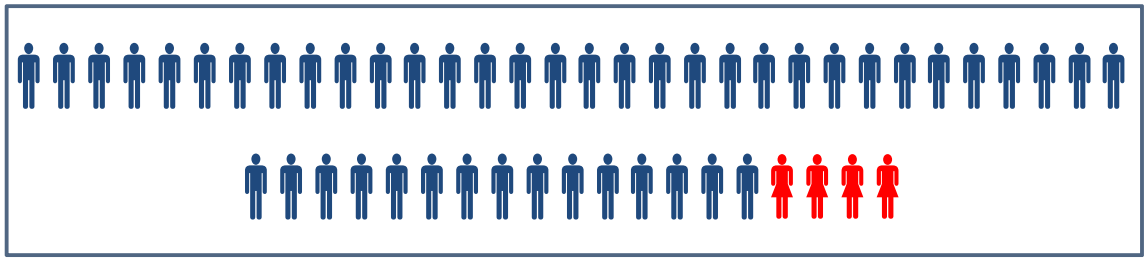
Vorstand/Geschäftsführung

Insgesamt: 9 Männer
Anteil Frauen: 0 (0%)

Leitende Angestellte und EC-/Stabstellenleitungen

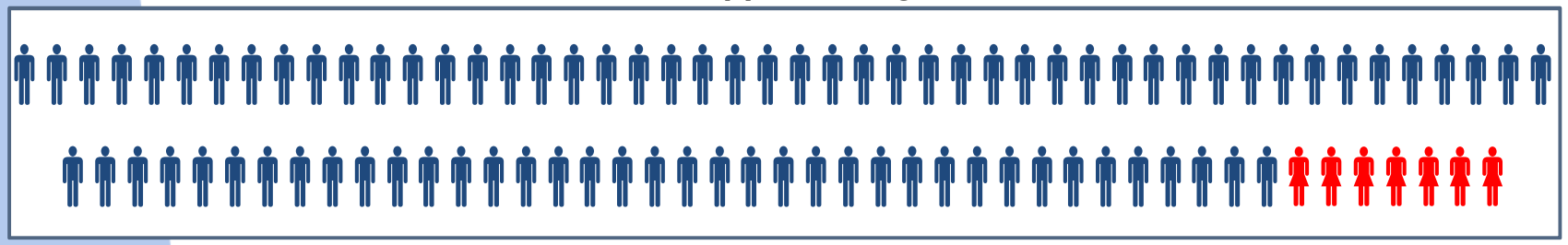
Insgesamt: 26;
Anteil Frauen: 4 (15%)

Abteilungsleitungen



Insgesamt: 51;
Anteil Frauen: 4 (8%)

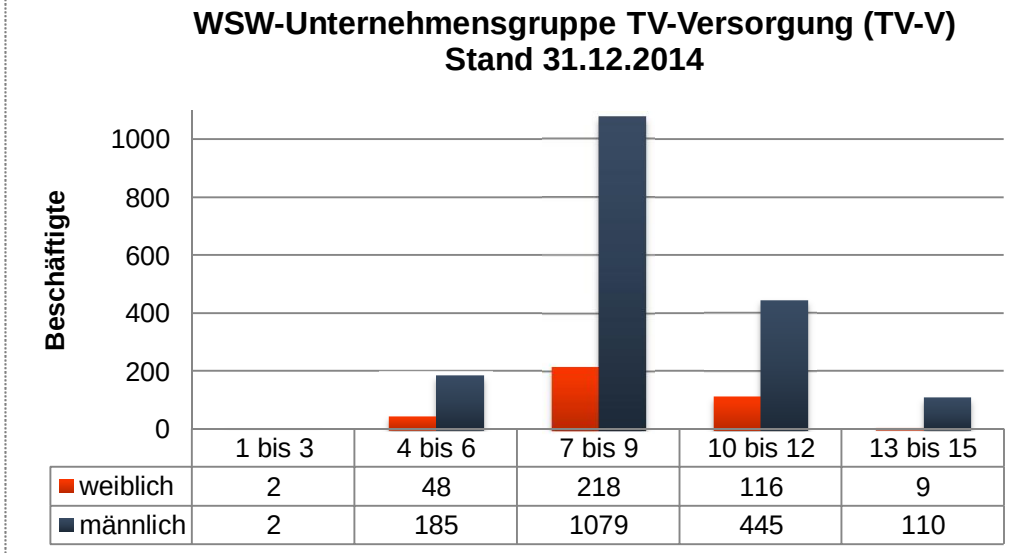
Gruppenleitungen



Insgesamt: 93; Anteil Frauen: 7 (8%)

Eingruppierung nach Tarifverträgen

Eingruppierung TV-V



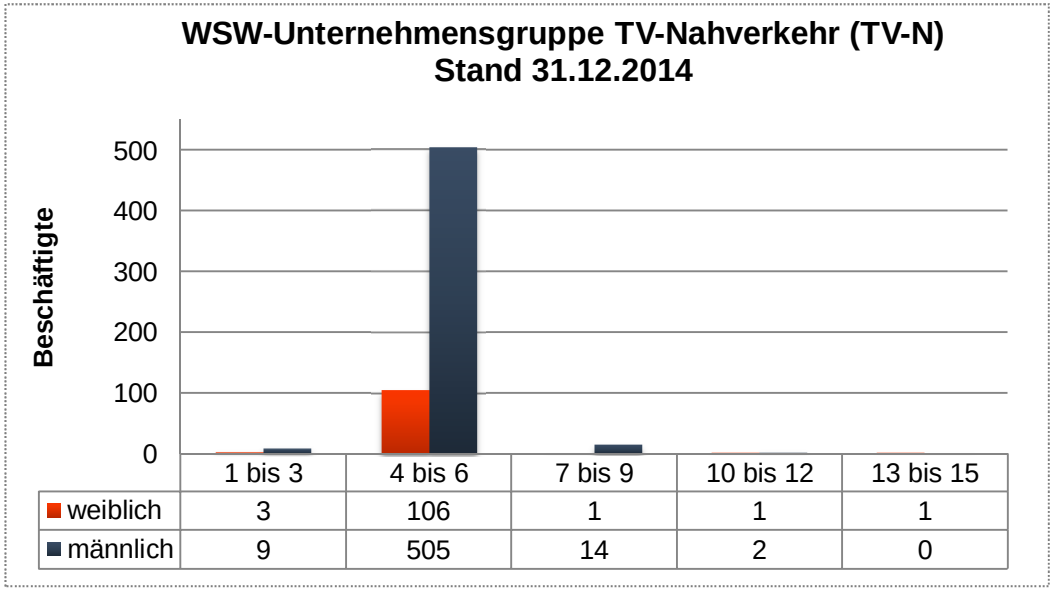
	1 bis 3	4 bis 6	7 bis 9	10 bis 12	13 bis 15
weiblich	2	48	218	116	9
männlich	2	185	1079	445	110

Technische Berufe	Anteil Frauen	Anteil Männer
Gruppen 1-6	26 %	13%
Gruppen 7-9	55%	66%
Gruppen 10-15	19%	22%

Kaufmännische Berufe	Anteil Frauen	Anteil Männer
Gruppen 1-6	8 %	3%
Gruppen 7-9	56%	36%
Gruppen 10-15	36%	60%

Eingruppierung nach Tarifverträgen

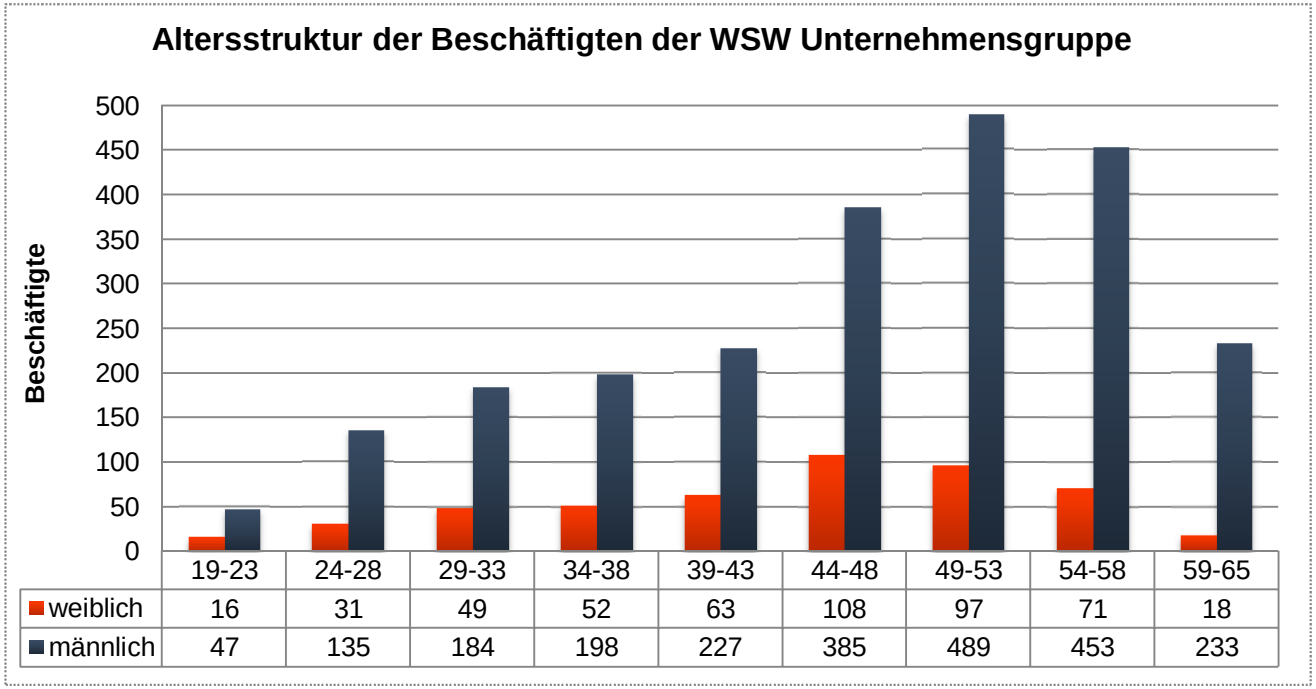
Eingruppierung TV-N



Technische Berufe	Anteil Frauen	Anteil Männer
Gruppen 1-6	100%	97%
Gruppen 7-9	0%	2,6%
Gruppen 10-15	0%	0,4%

In den **kaufmännischen Bereichen** sind drei Arbeitnehmerinnen und ein Arbeitnehmer beschäftigt.

Altersstruktur der Beschäftigten



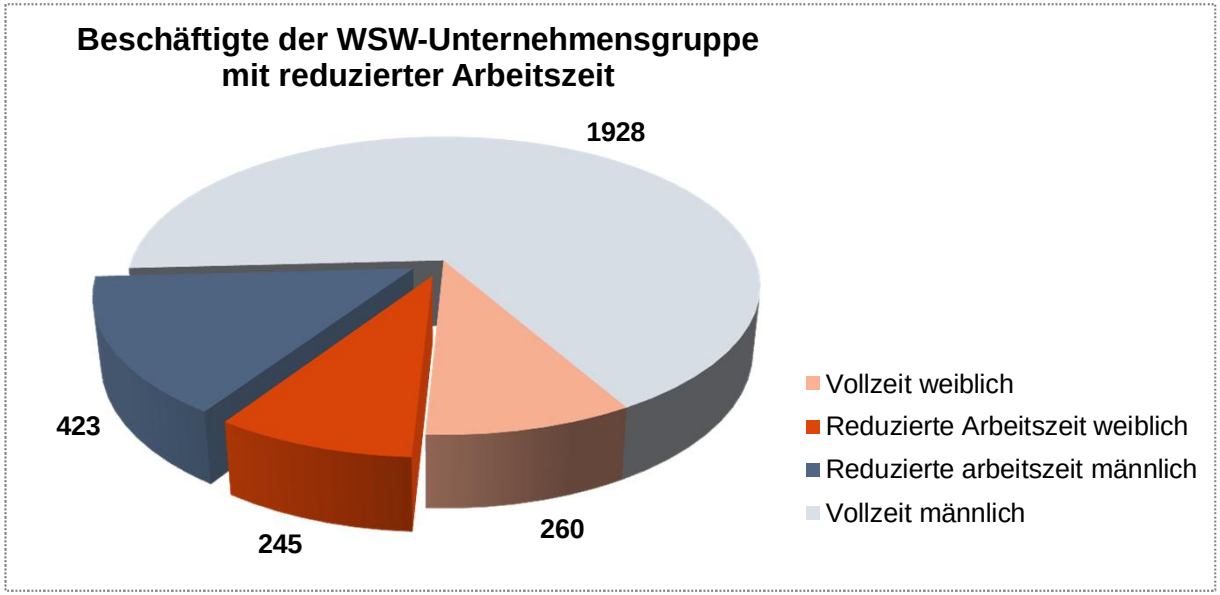
	19-23	24-28	29-33	34-38	39-43	44-48	49-53	54-58	59-65
weiblich	16	31	49	52	63	108	97	71	18
männlich	47	135	184	198	227	385	489	453	233

In der Altersgruppe 54-65 Jahre werden in den nächsten Jahren durch Erreichen des Rentenalters

- 89 Frauen (18%), 33 technische und 56 kaufmännische Angestellte
- 689 Männer (29%), 591 technische und 95 kaufmännische Angestellte

aus dem Unternehmen ausscheiden.

Inanspruchnahme von Teilzeit* und kurze Vollzeit**



- Ca. **jede zweite weibliche Beschäftigte** (49%) nimmt eine Form der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch (70% Teilzeit und 30% kurze Vollzeit).
- Ca. **jeder fünfte männliche Beschäftigte** (18%) nimmt eine Form der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch (20% Teilzeit und 80% kurze Vollzeit).
- Männliche Beschäftigte nutzen Arbeitszeitverkürzung v.a. am **Anfang oder am Ende ihrer Berufskarriere** (z.B. für Studium oder Altersteilzeit).
- Der Anteil von weiblichen Teilzeit-Beschäftigten steigt **ab der Altersgruppe 34-38** deutlich an und bleibt bis zur Altersgruppe 59-65 **konstant hoch**.

*Anteil Teilzeit enthält ebenfalls Personen, die kurze Vollzeit in Anspruch nehmen;
**kurze Vollzeit entspricht der Anzahl Personen, die nur kurze Vollzeit in Anspruch nehmen

Ausbildung

Der Anteil aller weiblichen Auszubildenden beträgt 12%. In den kaufmännischen Berufen liegt der Anteil von Frauen bei 50%.

In den gewerblichen/ technischen Berufen liegt der Anteil von Frauen dagegen bei 5 %.

Ausbildungsberuf	Gesamt	Davon weiblich		Davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
Gesamt	148	18	12%	130	88%
Technische Ausbildung	120	6	5%	114	95%
Kaufmännische Ausbildung	24	12	50%	12	50%

Agenda

- Aufbau des Gleichstellungsplans
- Beschäftigungssituation in der WSW-Unternehmensgruppe (Stand 31.12.2014)
- **Ziele und Maßnahmen**
- Controlling
- Geltungsdauer und Inkrafttreten
- Bekanntmachung

Die Ziele der WSW Unternehmensgruppe

Das Ziel ist, den Frauenanteil in der WSW-Unternehmensgruppe (derzeit 18%) zu steigern.

Bis zum 31.08.2018 soll der Frauenanteil:

- bei den **leitenden Angestellten /EC- und Stabstellen** (aktuell 15%) bis 08.2018 auf **20%** steigen
- **Abteilungsleitungen** (derzeit 8%) auf **15 %** steigen
- in Führungspositionen **Gruppenleitung** (aktuell 8%) auf **15 %** steigen
- im **Fahrdienst der VSG Verkehrs GmbH** von aktuell 18% auf **25 %** gesteigert werden, vorrangig durch Einstellungen
- in der **Ausbildung in den gewerblich/technischen** Berufen (derzeit 5%) jährlich **bei 15%** liegen, bei den **Kaufleuten** wie bisher bei **mindestens 50%**.

Maßnahmen

1	Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern als Führungsaufgabe
2	Stellenbesetzung und Personalbeschaffung
3	Berufliche Förderung/Qualifizierung
4	Öffentlichkeitsarbeit
5	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1 Berufliche Gleichstellung Frauen und Männern als Führungsaufgabe

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Der Frauenanteil wird in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöht	Bei Stellenbesetzungen werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation stärker berücksichtigt Bei neu zu besetzenden Führungspositionen werden gleichwertige Bewerbungen von Frauen stärker berücksichtigt. Bei der Nachfolgeplanung und den Aufstiegs- bzw. Spezialisierungsqualifizierungen werden Frauen stärker berücksichtigt und gezielt gefördert, Führungskräfte und das Personalreferat sprechen Frauen gezielt auf mögliche Übernahme von Führungs- bzw. Fachpositionen an.	Unternehmens-leitung, Führungskräfte, Personalreferate Betriebsrat	Laufend
Verbindlichkeit zur Frauenförderung wird hergestellt	Aktive Frauenförderung ist ein Bestandteil der Zielerreichung der oberen Führungsebenen	Unternehmens-leitung, Führungskräfte	Jährlich
Transparenz schaffen	Darstellung aller Personalstatistiken und Prognosen differenziert nach Frauen und Männern	Unternehmens-leitung, Personal-management	Laufend
	Auswertung von Fragebögen nach Geschlecht		

2 Stellenbesetzung und Personalbeschaffung

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Der Frauenanteil wird in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöht	In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zum Bewerbungsverfahren mindestens gleich viele Frauen und Männer mit gleicher Qualifikation einzuladen.	Unternehmens-leitung, Führungskräfte, Personalmgmt, Betriebsrat	Laufend
	Stellen sind, einschließlich der Führungspositionen, zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben		Laufend
	Alle Stellenausschreibungen enthalten einen Hinweis, der Frauen motiviert sich zu bewerben: „Die Unternehmen der Wuppertaler Stadtwerke setzen sich aktiv für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Um den Anteil von Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen, sind die Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht“	Personal-management	sofort
	Die Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein	Personalmgmt./ Personalreferate Betriebsrat	Laufend
Frauen werden nach der Ausbildung in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert	Nach Abschluss der Ausbildung sind Frauen in Bereiche zu vermitteln, in denen sie unterrepräsentiert sind und in denen eine Weiterqualifizierung erfolgen kann. Schon bei der Wahl der Abschlussarbeiten ist durch gezielte Beratung dieses Ziel anzustreben.	Personalmgmt./ Personalreferate Führungskräfte, Ausbildung, BR	Fallbe-zogen

3 Berufliche Förderung/ Qualifizierung (1)

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Beschäftigte über Stand d.Gleichstellung informieren, Maß-nahmen/ Möglich-keiten diskutieren	Durchführung einer Frauenkonferenz zu aktuellen Themen	Arbeitsdirektor, Personalmgmt., Gleichst.-beauftragte	2-jährlich
Frauen werden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert	In Personalgesprächen werden Frauen durch ihre Führungskraft gezielt • auf Seminare angesprochen, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind, • nach Wünschen zur Übernahme einer höherwertigen Aufgabe, z.B. Führungstätigkeit befragt, • auf die Angebote an Weiterbildung zur Ausweitung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern hingewiesen. Die Ergebnisse der Gespräche – auch abgelehnte Wünsche – sind zu dokumentieren	Führungskräfte	jährlich
Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Förderung eines partnerschaftlichen Rollenverständnisses	Bereitstellung eines Seminarangebots für Frauen und Männer zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Personal-entwicklung, Führungskräfte, Betriebsrat	Ab 2016

3 Berufliche Förderung/ Qualifizierung (2)

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Erhöhung der Flexibilität der Arbeit – Erweiterung alternierender Telearbeitsplätze.	Unternehmens-leitung, Personal-mgmt., BR	Ab 2016
Kenntnisse der gesetzl. Grundlage zu Gleichstellung/ Frauenförderung	Bereitstellung eines Seminarangebotes zum Landesgleichstellungsgesetz für Führungskräfte	Personal-entwicklung	Ab 2016
Erleichterung des Einstiegs in eine neue Tätigkeit	Übernehmen Frauen eine Führungsaufgabe, können sie, neben den laufenden Seminaren, individuelles Coaching im Rahmen der geltenden Regelungen in Anspruch nehmen	Personal-entwicklung	Laufend
Förderung der beruf-lichen Entwicklungs-chancen und Erleich-terung bei Einstieg in neue Tätigkeiten	Aufbau eines Mentoring-Programms	Unternehmens-leitung, Personalmgmt., Führungskräfte	Bis 12.2016
Förderung der beruflichen Entwicklungschancen	Erstellung eines Konzepts zur Implementierung von Fach- und Führungskarrieren	Personal-management	Bis 12.2016

4 Öffentlichkeitsarbeit

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Sprachliche Gleichstellung als Grundlage für tatsächliche Gleichstellung	Sicherstellung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Veröffentlichungen	Unternehmens-leitung, -kom-munikation, Führungskräfte	Laufend
	Formulierungshilfe im Intranet, Broschüre	Gleichstellungs-beauftragte	01.2016
Informationen zur Gleichstellung zugänglich machen	Interne Veröffentlichung dieses Gleichstellungsplans	Unternehmens-leitung, -kom-munikation	09.2015
Darstellung der WSW-Unternehmensgruppe als Arbeitgeberin für weibliche Beschäftigte	Sicherstellung der Präsenz von Frauen in Werbung und allen Publikationen	Unternehmens-leitung, -kom-munikation	Laufend
Erhöhung des Frauenanteils in den gewerblichen/technischen Berufen	Entwicklung und Durchführung von Marketingmaß-nahmen zur stärkeren Gewinnung von Frauen, insbe-sondere in den gewerblich-technischen Ausbildungen. Zum Beispiel: • Girl's day • Teilnahme am Projekt Jump in MINT • Gezielte Werbemaßnahmen für Frauen an Ausbildungsbörsen • Hochschulmarketing mit gezielter Ansprache von MINT-Studentinnen	Personal-management/ Ausbildung Unternehmens-kommunikation	Laufend

5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (1)

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern in den Gebäuden der WSW-Unternehmensgruppe, Konzept entwickeln	Unternehmens-leitung, Gebäudemgmt.	Bis 06.2016
Erhaltung der Qualifikation und Erleichterung des Wiedereinstiegs in die Erwerbstätigkeit	Mit Beschäftigten, die in eine Beurlaubung wegen Familienaufgaben (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) gehen, ist zu klären, wie diese Zeiten und die Rückkehr gestaltet werden können.	Führungskräfte	Fallbe-zogen
	Der Betrieb hält den Kontakt zu Beschäftigten, die wegen Familienaufgaben beurlaubt sind	Führungskräfte	Fallbe-zogen
Informationen zu Weiterbildungen und Stellenausschrei-bungen	Beschäftige erhalten, wenn gewünscht, während einer Beurlaubung Zugriff auf die Informationen im Intranet der WSW-Unternehmensgruppe	Personal-management, IT	Ab 2016
Bindung ans Unternehmen und Qualifizierung	Beschäftigte können während der Freistellung für Familienaufgaben an Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Weiterbildungsangeboten teilnehmen, die den Wiedereinstieg erleichtern	Personalmgmt./ Personalent-wicklung, Führungskräfte	Fallbe-zogen

5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (2)

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Vor Beginn der Mutterschutzfrist oder auf Anfrage werden Beschäftigte persönlich oder schriftlich vom zuständigen Personalreferat über alle wichtigen Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit informiert.	Personal-management/ Personalreferat	Fallbe-zogen
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Eine Checkliste zu Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit wird im Intranet bereitgestellt	Personalmgmt., Gleichst.-beauftragte	Bis 01.2016
Bindung ans Unternehmen	Angebote flexibler Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte, z.B. • Flexible Arbeitszeit • Teilzeitarbeit – auch in Führungspositionen – • Alternierende Telearbeit • Kurze Vollzeit	Führungskräfte, Personal-management	laufend
Erleichterung der Wiederaufnahme der (vollen) Erwerb-stätigkeit und Ver-einbarkeit von Beruf und Familie	• Entwicklung eines Wiedereinstiegskonzeptes* • Einheitliches Formularwesen	Personalmgmt./ -entwicklung/ Gesundheits-management	Bis 06.2016
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Bei Neubau des Verwaltungshauses Erweiterung der U3-Kindertagesstätte für Kinder ab 3 Jahren und Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern	Unternehmens-leitung, Gebäudemgmt.	Übernah-me in die Planung

Agenda

- Aufbau des Gleichstellungsplans
- Beschäftigungssituation in der WSW-Unternehmensgruppe (Stand 31.12.2014)
- Ziele und Maßnahmen
- **Controlling**
- Geltungsdauer und Inkrafttreten
- Bekanntmachung

Zielorientiertes Controlling zur Umsetzung der definierten Maßnahmen

- Zur Kontrolle der Maßnahmenumsetzung werden die erforderlichen Daten jährlich in einem umfassenden Statusbericht erfasst und gemeinsam mit dem Personalmanagement und der Gleichstellungsbeauftragten ausgewertet.
- In dem Statusbericht wird der Stand und der Grad der Zielerreichung festgehalten und wenn nötig, weitere Maßnahmen beschlossen, die zur Erreichung der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele dienen.

Agenda

- Aufbau des Gleichstellungsplans
- Beschäftigungssituation in der WSW-Unternehmensgruppe (Stand 31.12.2014)
- Ziele und Maßnahmen
- Controlling
- **Geltungsdauer und Inkrafttreten**
- Bekanntmachung

Geltungsdauer und Inkrafttreten

- Der 1.Gleichstellungsplan tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
- Nach Ablauf des im Gleichstellungsplan festgelegten Zeitraums gelten die Ziele und Maßnahmen so lange weiter, bis sie durch eine Fortschreibung des Gleichstellungsplans unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ersetzt werden.

Agenda

- Aufbau des Gleichstellungsplans
- Beschäftigungssituation in der WSW-Unternehmensgruppe (Stand 31.12.2014)
- Ziele und Maßnahmen
- Controlling
- Geltungsdauer und Inkrafttreten
- **Bekanntmachung**

Bekanntmachung

- Allen Beschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe ist ein Exemplar des 1.Gleichstellungsplans in geeigneter Form auszuhändigen.
- Die Veröffentlichung erfolgt auf den, bei der WSW-Unternehmensgruppe üblichen Wegen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Hahne-Butz
31. August 2015