



# **1. Gleichstellungsplan** der WSW-Unternehmensgruppe

**Zeitraum 09.2015 - 08.2018**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>II</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>III</b>
<b>Vorwort.....</b>	<b>IV</b>
<b>1 Gesetzliche Grundlagen und strategische Instrumente.....</b>	<b>1</b>
1.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.....	1
1.2 Das Landesgleichstellungsgesetz NRW .....	1
1.3 Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.....	1
1.4 Das Betriebsverfassungsgesetz .....	1
1.5 Gender Mainstreaming.....	2
1.6 Diversity Management.....	2
1.7 Aufbau Gleichstellungsplan .....	2
<b>2 Geltungsbereich .....</b>	<b>3</b>
<b>3 IST-Analyse und aktuelle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen .....</b>	<b>5</b>
3.1 Stellung, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten .....	5
3.2 Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung.....	5
3.3 Stellenausschreibungen .....	6
3.4 Einstellungen, Stellenbesetzungen und Beförderungen.....	6
3.5 Ausbildungen .....	7
3.6 Personalentwicklung und Fortbildung .....	8
3.7 Schutz vor Mobbing und sexuelle Belästigung .....	9
3.8 Geschlechtergerechte Sprache .....	9
3.9 Arbeitszeit und Vereinbarkeiten von Familie und Beruf.....	9
<b>4 Statistische Darstellung der Beschäftigungssituation.....</b>	<b>13</b>
4.1 Anzahl der Führungskräfte im Unternehmen .....	15
4.2 Eingruppierung der Beschäftigten in die Tarifverträge .....	17
4.3 Altersstruktur der Beschäftigten.....	21
4.4 Inanspruchnahme von Teilzeit und kurzer-Vollzeit.....	22
4.5 Ausbildung .....	29
<b>5 Zusammenfassung .....</b>	<b>31</b>
<b>6 Konkrete Ziele und Maßnahmen .....</b>	<b>33</b>
6.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern als Führungsaufgabe .....	34
6.2 Stellenbesetzung und Personalbeschaffung.....	35
6.3 Berufliche Förderung/ Qualifizierung .....	36
6.4 Öffentlichkeitsarbeit.....	37
6.5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	38
<b>7 Controlling.....</b>	<b>39</b>
<b>8 Geltungsdauer und Inkrafttreten .....</b>	<b>39</b>
<b>9 Bekanntmachung.....</b>	<b>39</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>V</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Der Gleichstellungskreislauf.....	2
Abbildung 2: Beschäftigte der WSW-Unternehmensgruppe.....	13
Abbildung 3: WSW-Unternehmensgruppe Darstellung der Beschäftigten (w/m) nach Tarifgruppen des TV-Versorgung (Stand 31.12.2014).....	17
Abbildung 4: WSW-Unternehmensgruppe Darstellung der Beschäftigten (w/m) nach Tarifgruppen des TV-Versorgung (Stand 31.12.2012).....	18
Abbildung 5: WSW-Unternehmensgruppe Darstellung der Beschäftigten (w/m) nach Tarifgruppen des TV-Nachverkehr (Stand 31.12.2014).....	19
Abbildung 6: WSW-Unternehmensgruppe Darstellung der Beschäftigten (w/m) nach Tarifgruppen des TV-Nachverkehr (Stand 31.12.2012).....	20
Abbildung 7: Altersstruktur der Beschäftigten (w/m) der WSW-Unternehmensgruppe.....	21
Abbildung 8: Darstellung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an den gesamten Beschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe.....	22
Abbildung 9: Eingruppierung der Teilzeitbeschäftigten nach Tarifverträgen.....	22
Abbildung 10: Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe.....	23
Abbildung 11: Anteil der in „kurze Vollzeit“ Beschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe im Vergleich zu den gesamten Beschäftigten.....	25
Abbildung 12: Anzahl Freistellungen für „kurze Vollzeit“, Stand 31.12.2014.....	25
Abbildung 13: Aufteilung der „kurze Vollzeit“ Beschäftigten im TV-V.....	26
Abbildung 14: Darstellung der Altersstruktur der in „kurzer Vollzeit“ Beschäftigten.....	27
Abbildung 15: Anteil Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit gesamt.....	28

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte WSW-Unternehmensgruppe gesamt .....	13
Tabelle 2: Erklärung der Beschäftigtenstatistik WSW-Unternehmensgruppe gesamt .....	14
Tabelle 3: Darstellung der Führungsebenen" .....	15
Tabelle 4: Übersicht der weiblichen und männlichen Führungskräfte (ohne Vorstand und Geschäftsführung).....	16
Tabelle 5: Altersstruktur der Führungskräfte.....	16
Tabelle 6: Eingruppierung Beschäftigte TV-V (Stand 31.12.2014).....	17
Tabelle 7: Eingruppierung Beschäftigte TV-V (Stand 31.12.2012).....	18
Tabelle 8: Eingruppierung Beschäftigte TV-N (Stand 31.12.2014).....	19
Tabelle 9: Eingruppierung Beschäftigte TV-N (Stand 31.12.2012).....	20
Tabelle 10: Altersstruktur aller Beschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe .....	21
Tabelle 11: Eingruppierung der Teilzeitbeschäftigten .....	23
Tabelle 12: Altersstruktur Teilzeitbeschäftigter .....	24
Tabelle 13: Freistellungen für die „kurze Vollzeit“ .....	26
Tabelle 14: Gesamtübersicht der „kurzen Vollzeit“ im TV-V.....	26
Tabelle 15: Altersstruktur der in „kurzer Vollzeit“ Beschäftigten .....	27
Tabelle 16: Auszubildende - Aufteilung technische/kaufmännische Berufe.....	29
Tabelle 17: Übersicht der Ausbildungsberufe und Anzahl der Auszubildenden Stand 31.12.2014.....	29

## Vorwort

Die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine wichtige Aufgabe für moderne Unternehmen und unverzichtbar für eine effiziente Personalentwicklung. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und dem prognostizierten Fachkräftemangel ist es künftig noch wichtiger, gut ausgebildete und engagierte Frauen zu fördern und sie ihrer Qualifikation entsprechend im Unternehmen einzusetzen.

Chancengleichheit ist in der WSW-Unternehmensgruppe selbstverständlich und gehört zu den Grundsteinen der Personalentwicklung. Deshalb wurde 2012 die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten in der WSW-Unternehmensgruppe nach dem Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) eingerichtet und besetzt. Gender Mainstreaming und Frauenförderung werden als Strategie für die Umsetzung der Gleichstellung gesehen.

Dieser 1. Gleichstellungsplan für den Zeitraum 09.2015 bis 08.2018 ist auf Grundlage des LGG NRW erstellt. Er beinhaltet Maßnahmen und Zielsetzungen, die der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, dienen sollen. Mit dem Gleichstellungsplan werden vorhandene Strukturen so verändert, dass tatsächliche Gleichstellung in allen Bereichen erzielt wird. Die WSW-Unternehmensgruppe legt großen Wert darauf den eingeschlagenen Weg zum familienfreundlichen Unternehmen fortzuführen. Der Gleichstellungsplan wurde vom Vorstand, der Geschäftsführung und dem Betriebsrat in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und dem Aufsichtsrat in seiner Sitzung im September 2015 zur Kenntnis gegeben.

Er wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form bekannt gegeben.

Der Vorstand, die Geschäftsführungen, die Gleichstellungsbeauftragte, der Betriebsrat sowie alle Führungsebenen der WSW-Unternehmensgruppe verpflichten sich darauf hinzuwirken, dass der vorliegende Gleichstellungsplan im Sinne einer bewusst auf Gleichstellung ausgerichteten Personalpolitik umgesetzt wird. Ziel ist es, Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe in der Unternehmenskultur zu etablieren.

Unterschriften

Arbeitsdirektor

Betriebsrat

Gleichstellungsbeauftragte

# **1 Gesetzliche Grundlagen und strategische Instrumente**

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Dieser Grundsatz ist durch das Grundgesetz (GG) Art. 3 Abs. 2 GG festgeschrieben und wird durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gefördert. Zudem verbietet Art. 3 Abs. 3 GG, jemanden „wegen seines Geschlechts“ zu benachteiligen.

## **1.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**

Das AGG dient primär der Verhinderung von Diskriminierung und Benachteiligung aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Die Bestimmungen beziehen sich in sachlicher Hinsicht auf alle Aspekte des Erwerbslebens.

## **1.2 Das Landesgleichstellungsgesetz NRW**

Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) ist es, die berufliche Gleichstellung zwischen Frau und Mann sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Das LGG NRW fordert in § 5 a einen Frauenförderplan (im Folgenden Gleichstellungsplan) für Unternehmen ab 20 Beschäftigten. Darüber hinaus gibt das LGG in § 6 die Inhalte des Förderplans vor. Dieser basiert auf den Gesetzesgrundlagen des LGG NRW, GG, AGG und beschreibt konkrete Ziele und Maßnahmen. Die formulierten Maßnahmen dienen der „Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen“ (§ 6 Satz 1 LGG).

## **1.3 Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst**

Mit gesetzlichen Regelungen zur Geschlechterquote und verbindlichen Zielgrößen soll mittelfristig eine signifikante Verbesserung des Frauenanteils an Führungspositionen der Privatwirtschaft erreicht werden, die letztlich zu einer Geschlechterparität führen soll. Dieses Gesetz regelt Maßnahmen zur Förderung des Anteils weiblicher Führungskräfte für Aufsichtsräte, Vorstände und Geschäftsführung von mitbestimmungspflichtigen oder börsennotierten Unternehmen. Neben den Zielgrößen, die zur Erhöhung des Frauenanteils und Fristen zu deren Erreichung in Aufsichtsrat, Vorstand und den oberen Managementebenen festzulegen sind, wird der Vorstand/die Geschäftsführung verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen.

## **1.4 Das Betriebsverfassungsgesetz**

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) beinhaltet die grundlegenden Regelungen für den Bereich des Arbeitslebens. Es enthält ein Differenzierungs- bzw. Diskriminierungsverbot gemäß § 80 Abs.1 Nr.2 a BetrVG. Dieses besagt, dass der Betriebsrat die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern hat.

## 1.5 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bezeichnet die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Da von keiner geschlechtsneutralen Wirklichkeit ausgegangen werden kann, ist Gender Mainstreaming nach Auffassung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Bundesrepublik Deutschland (2004) ein Auftrag, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein zu berücksichtigen und zu fördern.

## 1.6 Diversity Management

Diversity Management arbeitet die positiven Effekte einer inhomogenen Zusammenarbeit aus und hebt diese hervor. Diese Unterschiede können zum einen Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sein, zum anderen sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil. Die Ziele von Diversity Management sind es, eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu schaffen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei steht die Gesamtheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten im Fokus.

Gender Mainstreaming und Diversity Management werden als ergänzende Instrumente zum Gleichstellungsplan gesehen und können die explizite Frauenförderung nicht ersetzen. Der Ansatz der Gleichstellung steht im Fokus und fördert ein produktives Arbeitsklima und eine Steigerung der Arbeitsqualität. Die unterschiedlichen Erfahrungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern fließen gleichermaßen in Arbeits- und Entscheidungsprozesse ein.

## 1.7 Aufbau Gleichstellungsplan

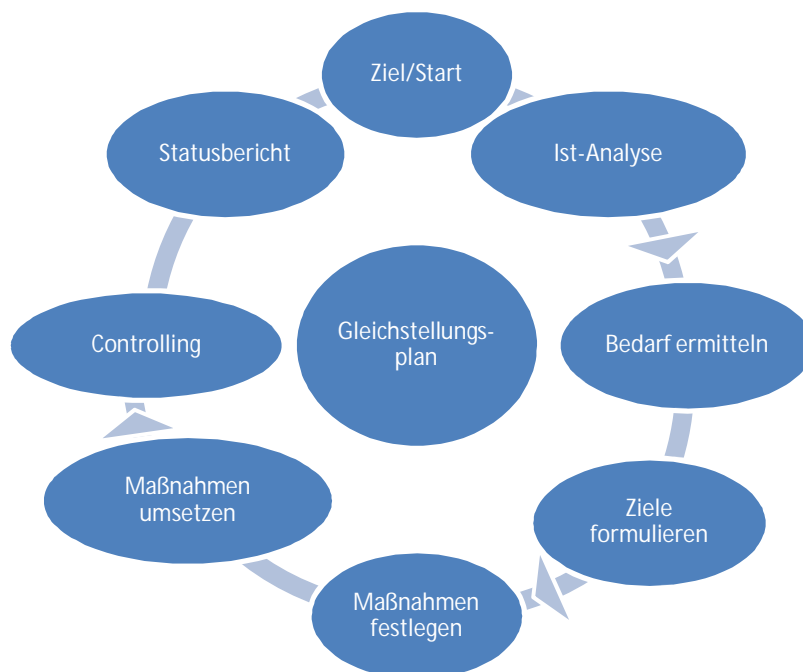


Abbildung 1: Der Gleichstellungskreislauf

Der Gleichstellungs-/Frauenförderplan wird als fortlaufender Prozess verstanden. Die Ist-Analyse dient der Identifikation und Dokumentation der aktuellen Gleichstellungssituation im Unternehmen. In der darauf folgenden Phase wird ermittelt, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht.

Im Anschluss an die Bedarfsermittlung, erfolgt die Formulierung der Ziele sowie die Festlegung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen für den in der Startphase festgelegten Umsetzungszeitraum. Es folgt die Umsetzung der Maßnahmen und das Controlling. Beim Controlling wird jährlich der Zielerreichungsgrad anhand der ausgewerteten Daten überprüft. Der jährliche Statusbericht gibt Auskunft über den Sachstand der angestrebten Veränderungen und beinhaltet mögliche Nachsteuerungen, um die im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele zu erreichen.

## **2 Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Unternehmen der WSW-Unternehmensgruppe:

- WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH
- WSW Energie & Wasser AG
- WSW mobil GmbH
- WSW 3/4/5 Energie GmbH
- WSW Netz GmbH
- VSG Verkehrs-Service GmbH





### **3 IST-Analyse und aktuelle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

#### **3.1 Stellung, Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe innerhalb der WSW-Unternehmensgruppe wahr.

Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und direkt dem Arbeitsdirektor unterstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgaben, den Arbeitgeber hinsichtlich der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechts zu beraten und Maßnahmen anzuregen.

Der Gleichstellungsbeauftragten stehen bei allen sozialen, personellen und organisatorischen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, umfangreiche Beteiligungsrechte zu.

Sie ist bei allen Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs von Beginn an, d.h. bereits im Planungsstadium, in den Willensbildungsprozess einzubinden.

Für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig.

Personelle und soziale Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die berufliche Situation der Beschäftigten betreffen.

Auch wenn lediglich Männer durch eine Maßnahme betroffen sind, kann diese die Belange der Frauenförderung berühren.

Organisatorische Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze betreffen, wie z. B. strukturelle Veränderungen, Organisationsuntersuchungen oder Fragen der Arbeitszeit, Veränderung von Standorten, Zusammenlegung von Organisationseinheiten, Gründungen von Gesellschaften, Eigenbetrieben etc.

Beteiligung im Planungsstadium bedeutet frühzeitige Unterrichtung und Anhörung unter Einräumung einer Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf.

Das Recht der Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten tritt zeitlich vor das Mitbestimmungsverfahren. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Unterlagen, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen.

#### **3.2 Übergreifende Maßnahmen zur Frauenförderung**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung werden als Gemeinschaftsaufgabe definiert und deren Zielerreichung festgeschrieben. Zur Frauenförderung als übergreifende Maßnahmen gehören auch die Erarbeitung von geschlechtergerechten Per-

sonalentwicklungskonzepten, Aus- und Fortbildungskonzepten, der Umgang mit Umstrukturierungsmaßnahmen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen personalwirtschaftlicher Maßnahmen ist sicherzustellen, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen. Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur zu überprüfen. Es ist darauf zu achten, dass eine Verschlechterung für die weiblichen Beschäftigten vermieden wird.

Für Stellen, die wegen Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung/Teilzeit nicht oder nur teilweise besetzt sind, ist ein personeller oder zumindest ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Der Vorstand, die Geschäftsführung, der Betriebsrat sowie alle Führungskräfte setzen sich für die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans und dessen Umsetzung ein.

### **3.3 Stellenausschreibungen**

Zu besetzende Stellen sind in der WSW-Unternehmensgruppe auszuschreiben.

Interne und externe Stellenausschreibungen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Berufsbezeichnung bzw. geschlechtergerechter Sprache abzufassen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen.

Frauen bei entsprechender Qualifikation sollen verstärkt durch das Personalreferat zur Bewerbung um höherwertige Stellen motiviert und auf diesem Weg begleitet werden.

Soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen, sind Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, wobei die Besetzung auch im Jobsharing gefordert werden kann. Zwingende betriebliche Gründe, die einer Stellenteilung entgegenstehen, sind gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen und schriftlich zu dokumentieren.

Die Stellenausschreibung hat sich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über zu besetzende, wegfallende und neu eingerichtete Stellen rechtzeitig informiert. Der Ausschreibungstext wird ihr vor der Veröffentlichung rechtzeitig zugesandt.

Zu den Schlüsselqualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören neben der fachlichen Kompetenz auch Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **3.4 Einstellungen, Stellenbesetzungen und Beförderungen**

Im Rahmen von Auswahlverfahren sind die Grundsätze der Bestenauslese in Bezug auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu beachten. Ein maßgebliches Kriterium hierfür ist die Erfüllung des Stellenprofils. Qualifikationen wie soziale Kompetenz und Teamfähigkeit, sind, soweit diese für die Stelle erforderlich sind, in das Anforderungsprofil aufzunehmen. Bei der Beurteilung von Qualifikationen sind Erfahrungen und Fähigkeiten, die durch die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen erlangt wurden, mit einzubeziehen, soweit diese für die Aufgabe von Bedeutung sind.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen oder Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen darf in keinem Fall zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber gewertet werden. Auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche dürfen nicht zur Benachteiligung führen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation haben.

Die Auswahlkommissionen sind zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Ist das nicht möglich, sind die Gründe der Gleichstellungsbeauftragten zeitnah schriftlich mitzuteilen.

Test- und Auswahlverfahren sind nach Genderaspekten zu gestalten, sodass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen. In Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern unzulässig.

Positionen und Bereiche, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen zu besetzen. Lediglich besondere Gründe, die in der Person des Mitbewerbers liegen und höher zu bewerten sind als der gesetzliche Auftrag zur Gleichstellung, lassen Ausnahmen zu.

Diese Regelung gilt analog bei der Begründung zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von besonderen Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz bzw. eine Projektarbeit, so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Gruppen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen und Vertretung von Führungskräften (z.B. für die Zeit einer Beurlaubung).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter Berücksichtigung von § 19 Abs. 1 LGG NRW bei allen Personal- und Umstrukturierungsmaßnahmen so frühzeitig zu informieren, dass ihre Stellungnahme schon im Planungsstadium berücksichtigt werden kann.

### **3.5 Ausbildungen**

Die WSW-Unternehmensgruppe strebt an, in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen. Auch hier gelten die Vorgaben des LGG hinsichtlich der Besetzung von Stellen. In Ausbildungsberufen, in denen der Anteil unter 20 % liegt, wird für das Geschlecht, das in der Minderheit ist, zusätzlich öffentlich geworben.

Beim Eignungstest werden die Genderaspekte berücksichtigt, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Eine Berufsausbildung in Teilzeit ist gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) möglich, sofern Bewerberinnen oder Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen.

Es ist zu prüfen, welche Voraussetzungen im Unternehmen geschaffen werden müssen, um Ausbildung in Teilzeit zu realisieren.

Das Personalmanagement setzt sich dafür ein, dass in die Ausbildungsgänge Informationen über Gleichstellungsziele und -aufgaben einbezogen werden.

Nach der Ausbildung, bei bestandener Prüfung, sind Frauen in Bereiche zu vermitteln, in denen sie unterrepräsentiert sind und in denen Chancen auf eine unbefristete Übernahme bestehen.

Frauen, die nach der Aus- und Weiterbildungsrichtlinie eine unbefristete Übernahme erhalten, sollen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf Stellen vermittelt werden, die die Möglichkeit einer Weiterqualifizierung bieten.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in diese Prozesse frühzeitig eingebunden.

### **3.6 Personalentwicklung und Fortbildung**

Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung. Das Ziel ist, den Frauenanteil in den oberen Entgelt- und Vergütungsgruppen sowie Führungspositionen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und dauerhaft ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der WSW-Unternehmensgruppe zu erreichen. Die Beteiligung von Frauen an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ist in dem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigungsstruktur erwarten lässt. Bei der Entwicklung von Personal- und Weiterbildungskonzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, teilnehmen können.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig über geplante Weiterbildungsveranstaltungen in Kenntnis gesetzt und kann selber Anregungen und Vorschläge einbringen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden rechtzeitig über entsprechende Fortbildungsangebote informiert. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren werden diese von der WSW-Unternehmensgruppe erstattet (vergl. § 11 Abs. 3 LGG NRW).

Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, sich während ihrer Abwesenheit durch privaten Zugriff auf das Intranet der WSW-Unternehmensgruppe über Neuheiten, Veränderungen, Termine, Stellenausschreibungen zu informieren.

Gemäß §5 der Betriebsvereinbarung „Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge für Beschäftigte der WSW AG“ (anwendbar für die WSW-Unternehmensgruppe) ist die Möglichkeit der Seminarteilnahme während des Sonderurlaubes bzw. der Elternzeit zur Erhaltung der beruflichen Qualifikation gegeben. Das Personalmanagement und die Führungskräfte beraten bei Antritt des Sonderurlaubs/der Elternzeit über diese Möglichkeiten.

Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zugelassen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

In der Betriebsvereinbarung über die „Weiterbildungsrichtlinie bei der WSW AG“ (anwendbar in der gesamten WSW-Unternehmensgruppe) ist neben den Inhouse-Seminaren auch die externe persönliche Weiterbildung geregelt. Unter anderem wird eine Ganz- oder Teilzeitfreistellung bis zu 5 Jahren angeboten mit der Möglichkeit, ein Stipendium oder ein Darlehen zur

Finanzierung zu erhalten. Bei der Vergabe der Stipendien ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden.

In das Weiterbildungsangebot sind regelmäßig Angebote zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz aufzunehmen (vergl. § 11 Abs. 4 LGG NRW). An diesen Fortbildungen sollen insbesondere Beschäftigte, die mit Führungsaufgaben betraut oder im Personalmanagement tätig sind, teilnehmen.

Für Seminare sind verstärkt Frauen als Referentinnen einzusetzen (vergl. § 11 Abs. 5 LGG NRW).

Ein Teil des Weiterbildungsangebots richtet sich speziell an Frauen (vergl. § 11 Abs. 2 LGG NRW). Diese Seminare beschäftigen sich mit frauen- und fachspezifischen Fragestellungen. Darüber hinaus werden besondere Fortbildungen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zur Vorbereitung auf Führungspositionen sind Frauen, die die Grundvoraussetzung dafür mitbringen, gezielt fortzubilden. Hierzu sollen neben den gängigen Führungsseminaren auch Möglichkeiten eröffnet werden, spezielle Führungsseminare für Frauen zu besuchen.

### **3.7 Schutz vor Mobbing und sexuelle Belästigung**

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung stören den Arbeitsfrieden und wirken einem partnerschaftlichen, fairen Verhalten entgegen. Sie verletzen das Persönlichkeitsrecht, schaden der Psyche und verstoßen gegen die Menschenwürde und gegen geltendes Recht. Sie schaffen im Unternehmen ein eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigtes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen.

Die WSW-Unternehmensgruppe bekennt sich aktiv dazu und wirkt darauf hin, ein partnerschaftliches, faires Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für Werbung/Darstellung in den Medien und in der Öffentlichkeit. Die entsprechende Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches und faires Verhalten am Arbeitsplatz“ wird im Unternehmen gelebt. Diese Themen werden in die Schulungen für Führungskräfte aufgenommen.

### **3.8 Geschlechtergerechte Sprache**

Sprache und Gesellschaft beeinflussen einander, denn Sprache reflektiert und prägt unser Bewusstsein und die Wahrnehmung. Wenn Frauen und Männer in der Sprache sichtbar sind, werden auch beide Geschlechter gesellschaftlich wahrgenommen.

Eine faire und geschlechtergerechte Sprache macht Frauen und Männer als Handelnde sichtbar. Sie zeigt deutlich, wer angesprochen wird.

Bei allen Kommunikationswegen ist eine verständliche, kundenorientierte und geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Die weiblichen und männlichen Bezeichnungen sind sichtbar und hörbar zu machen. Es sind Personenbezeichnungen zu verwenden, die gleichermaßen Frauen und Männer ansprechen. Sofern diese Begriffe nicht gefunden werden, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

### **3.9 Arbeitszeit und Vereinbarkeiten von Familie und Beruf**

Grundarbeitszeitmodell bei der WSW-Unternehmensgruppe ist Gleitzeit mit einer flexiblen Rahmenarbeitszeit zwischen 6 und 20 Uhr. Arbeitsbedingt werden für einzelne Fachbereiche

Sonderregelungen getroffen, die die Teilnahmebedingungen an der gleitenden Arbeitszeit einschränken oder erweitern.

Die Arbeitsverteilung der Fahrerinnen und Fahrer im Mobilbereich wird über Dienstpläne geregelt. Um Probleme im Fahrbereich - z. B. hohe Ausfallzeiten - zu lösen und um eine größere Vereinbarkeit von Familie und Beruf herzustellen, wird kontinuierlich an einer Flexibilisierung der Dienstpläne gearbeitet; auch mit dem Ziel, vermehrt Teilzeit anzubieten.

In der WSW-Unternehmensgruppe gibt es ein breites Teilzeitspektrum. Neben den Möglichkeiten, die das Elternzeitgesetz, das Elterngeld Plus, das Pflegegesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz und die bei WSW gültigen Tarifverträge bieten, gibt es bei der WSW-Unternehmensgruppe Betriebsvereinbarungen, die die Inanspruchnahme von Teilzeit unterstützen. In der Betriebsvereinbarung „Weiterbildungsrichtlinie“ ist die Option einer Ganz- oder Teilzeitfreistellung von bis zu 5 Jahren während eines Vollzeitstudiums/einer Weiterbildung geregelt. Nach der Betriebsvereinbarung „Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge für Beschäftigte der WSW AG“ kann pro Kind oder/und Pflegefall in der Familie eine 3-jährige Ganz- oder Teilzeitfreistellung genommen werden. Nach der Betriebsvereinbarung „kurze Vollzeit“ kann die Arbeitszeit um bis zu 10 % reduziert werden.

Betriebliche Praxis ist, dass Kolleginnen und Kollegen, die befristet in Teilzeit arbeiten möchten, ihre Stellen behalten.

Nach längerer Beurlaubung/Abwesenheit mit anschließendem Wunsch auf Teilzeit wird, wenn der ursprüngliche Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung steht, versucht, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren, fördert und unterstützt die WSW-Unternehmensgruppe auch ihre männlichen Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und flexibler Arbeitszeitgestaltung.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung oder Elternzeit beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit/der Beurlaubung, insbesondere auf die versorgungs-, rentenrechtlichen und beruflichen Folgen hinzuweisen. Diese Aufgabe obliegt dem Personalmanagement.

Frei werdende Stellen durch die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung sind mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen. Dies kann durch befristete Arbeitsverhältnisse oder elterngeldunschädliche Beschäftigung von Beurlaubten erfolgen. Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist bei der Rückkehr des/der beurlaubten Stelleninhaberin/Stelleninhabers in eine Teilzeittätigkeit die verbleibende Arbeitszeit vorrangig der Ersatzkraft anzubieten.

Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch angestrebt, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Vorgesetzte informieren die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet. Es ist zu begrüßen, mindestens einmal jährlich den persönlichen Kontakt aufzunehmen. Informationsquelle während der Beurlaubung (s. Punkt 3.5 Personalentwicklung und Fortbildung) ist auch das Intranet der WSW-Unternehmensgruppe. Die Ablehnung eines Antrages auf Arbeitszeitreduzierung ist schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen. Deren Meinung ist bei der endgültigen Entscheidung mit zu berücksichtigen, vergleiche §§ Abs. 1 und 18 Abs. 2 LGG NRW. Dies gilt analog bei Anträgen zur „kurzen Vollzeit“.

Bei der Personalplanung ist darauf zu achten, dass Stellen als Teilzeitstellen einzuplanen sind.

Es werden alternierende Telearbeitsplätze für Voll- und Teilzeitkräfte angeboten.

Die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens ist ein entscheidender Faktor im Kampf um qualifiziertes Personal und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die WSW-Unternehmensgruppe unterstützt die U3-Kindertagesstätte „Rappelkiste“ im Verwaltungsgebäude Bromberger Straße. Die KiTa bietet Betreuungsmöglichkeiten für 10 Kinder von 4 Monaten bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres. Seit der Einrichtung der KiTa ist die durchschnittliche genommene Elternzeit bei Frauen auf ein Jahr gesunken. Die Einrichtung einer Kindertagesstätte bis zum 6. Lebensjahr würde die Vereinbarung von Familie und Beruf zusätzlich unterstützen.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Wiedereinstieg nach längerer Beurlaubungszeit zu erleichtern und damit sie auf Veränderungen im beruflichen Umfeld souverän reagieren können, wird vom Personalmanagement ein Rückkehrkonzept erarbeitet.

Die Einrichtung von Eltern-Kind-Büros in den Gebäuden der WSW-Unternehmensgruppe wird angestrebt. Dadurch soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Notfällen die Möglichkeit geboten werden, Arbeit und kurzfristige Kinderbetreuung zu verbinden.





## 4 Statistische Darstellung der Beschäftigungssituation

Die statistische Darstellung der Beschäftigungssituation basiert auf der geschlechtsspezifischen Datenerfassung und Auswertung der Unternehmensdaten zum Stand 31.12.2014. Die Auswertung erfolgte auf Basis der Gesamtbeschäftigtenzahlen der WSW-Unternehmensgruppe und umfasst die folgenden Statistiken<sup>1</sup>:

- Gesamtbeschäftigte
- Führungskräfte
- Eingruppierung Beschäftigte (Stand 31.12.2014)
- Eingruppierung Beschäftigte (Stand 31.12.2012)
- Altersstruktur Beschäftigte
- Teilzeit und „kurze Vollzeit“
- Ausbildung

Die WSW-Unternehmensgruppe besteht aus der WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH, der WSW Energie & Wasser AG, der WSW mobil GmbH, der WSW 3/4/5 Energie GmbH, der WSW Netz GmbH und der VSG Verkehrs-Service GmbH.

Zum Stand **31.12.2014** sind insgesamt **2856 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** bei der WSW-Unternehmensgruppe beschäftigt.

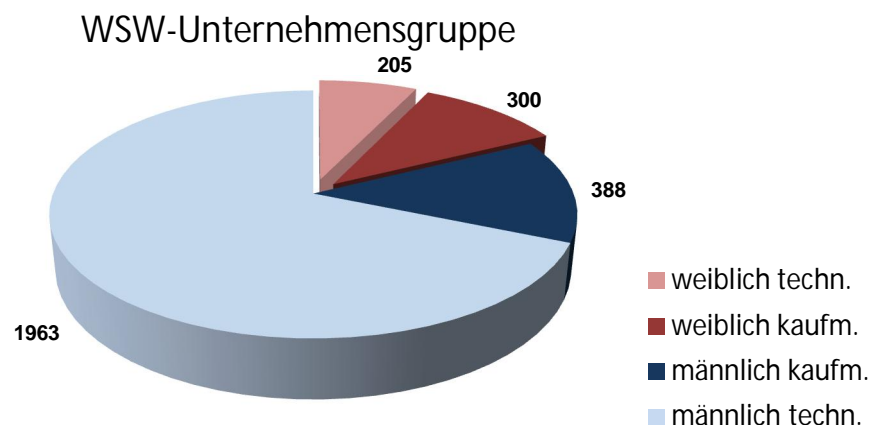


Abbildung 2: Beschäftigte der WSW-Unternehmensgruppe

Von den 2856 Beschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe sind 505 (18%) weiblich und 2351 (82%) männlich.

Bei den Technischen Berufen ergibt sich eine Aufteilung von 205 (9%) Frauen und 1963 (91%) Männern. In den Kaufmännischen Berufen sind 300 (44%) Frauen und 388 (56%) Männer beschäftigt.

Tabelle 1: Beschäftigte WSW-Unternehmensgruppe gesamt

	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Alle Berufe</b>	2856	505	18%	2351	82%
<b>Technische Berufe</b>	2168	205	9%	1963	91%
<b>Kaufmännische Berufe</b>	688	300	44%	388	56%

<sup>1</sup> Da die prozentualen Werte zum Teil ohne Nachkommastellen dargestellt sind, ergeben sich teilweise kleine Rundungsdifferenzen.

Die Beschäftigtenstatistik der WSW-Unternehmensgruppe (s. Tabelle 2) beinhaltet, mit Ausnahme der Auszubildenden, alle kostenwirksamen Beschäftigten. Nicht kostenwirksam sind alle Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigten im passiven Teil der Altersteilzeit und unbezahlt freigestellte Beschäftigte (z.B. für Elternzeit, Studium, etc.)

Tabelle 2: Erklärung der Beschäftigtenstatistik WSW-Unternehmensgruppe gesamt

	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	2856	505	18%	2351	82%
<b>nicht enthalten (Kostenwirksam)</b>	<b>Gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>		<b>davon männlich</b>	
		<b>Absolut</b>	<b>%</b>	<b>Absolut</b>	<b>%</b>
<b>Auszubildende</b>	148	18	12%	130	88%
<b>nicht enthalten (Kostenunwirksam)</b>	<b>Gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>		<b>davon männlich</b>	
		<b>Absolut</b>	<b>%</b>	<b>Absolut</b>	<b>%</b>
<b>Unbezahlt freigestellt*</b>	59	26	44%	33	56%
<b>Altersteilzeit passiv</b>	36	9	25%	27	75%
<b>Praktikum</b>	20	7	35%	13	65%

\* Elternzeit, Studium, unbezahlte Freistellung

## 4.1 Anzahl der Führungskräfte im Unternehmen

Zum Stand 31.12.2014 sind insgesamt 170 als Führungskräfte innerhalb der WSW-Unternehmensgruppe beschäftigt (exklusiv Vorstand/Geschäftsführung). Davon waren 15 Führungskräfte weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil bei den Führungskräften von 9%.

Die Aufteilung der Führungskräfte erfolgt auf die Ebenen „Vorstand/Geschäftsführung“ (nicht in der Anzahl 170 Führungskräfte enthalten), „Leitende Angestellte und EC-/Stabstellenleitungen“, „Abteilungsleitungen“ und „Gruppenleitungen“.

Tabelle 3: Darstellung der Führungsebenen"

### Vorstand/Geschäftsführung



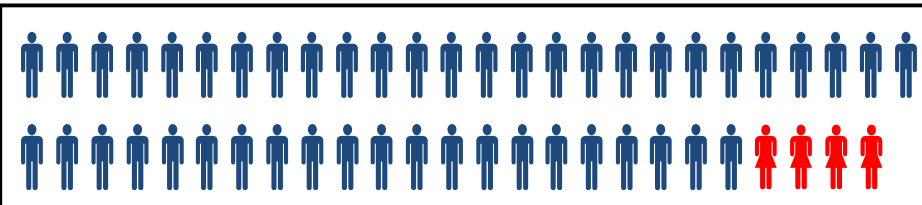
Insgesamt: 9; Anteil Frauen: 0 (0%)

### Leitende Angestellte und EC-/Stabstellenleitungen



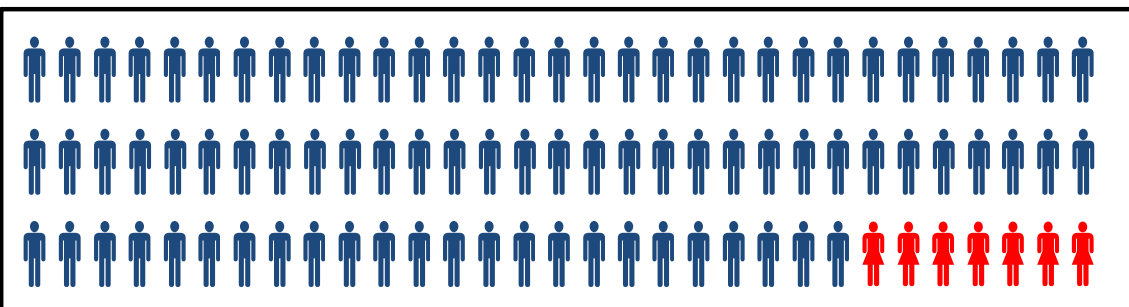
Insgesamt: 26; Anteil Frauen: 4 (15%)

### Abteilungsleitungen



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

### Gruppenleitungen



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

Tabelle 4: Übersicht der weiblichen und männlichen Führungskräfte (ohne Vorstand und Geschäftsführung)

Führungskräfte in der Unternehmensgruppe	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
Gesamt	170	15	9%	155	91%
Leitende Angestellte und EC-/Stabstellen-leitung	26	4	15%	22	85%
Abteilungsleitungen	51	4	8%	47	92%
Gruppenleitungen	93	7	8%	86	92%
Führungskräfte in technischen Berufen	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
Gesamt	93	2	2%	91	98%
Leitende Angestellte und EC-/Stabstellen-leitung	5	0	0%	5	100%
Abteilungsleitungen	23	1	4%	22	96%
Gruppenleitungen	65	1	2%	64	98%
Führungskräfte in kaufmännischen Berufen	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
Gesamt	77	13	17%	64	83%
Leitende Angestellte und EC-/Stabstellen-leitung	21	4	19%	17	81%
Abteilungsleitungen	28	3	11%	25	89%
Gruppenleitungen	28	6	21%	22	79%

Tabelle 4 zeigt den Anteil der Führungskräfte in den technischen und kaufmännischen Berufen. Der Anteil von weiblichen Führungskräften in den kaufmännischen Berufen ist mit 17% deutlich höher als der Anteil weiblicher Führungskräfte in den technischen Berufen (2%).

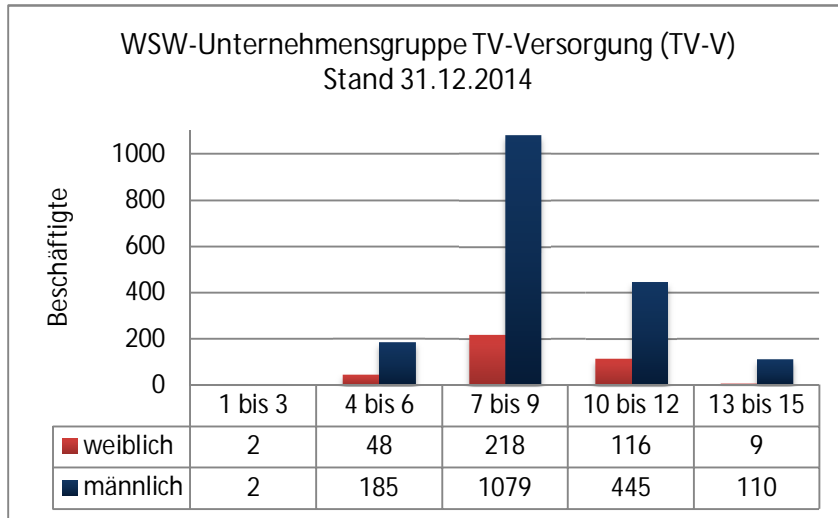
Tabelle 5: Altersstruktur der Führungskräfte

Altersstruktur Führungskräfte	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
Gesamt	170	15	9%	155	91%
24-28	0	0	0%	0	0%
29-33	7	2	1%	5	3%
34-38	16	3	2%	13	8%
39-43	10	1	1%	9	5%
44-48	28	3	2%	25	15%
49-53	52	6	4%	46	27%
54-58	45	0	0%	45	26%
59-65	12	0	0%	12	7%

In der Altersgruppe 54-65 Jahre werden in den nächsten Jahren durch Erreichen des Rentenalters 12 Leitende Angestellte/EC-Stabstellenleiter, 19 Abteilungsleiter und 26 Gruppenleiter ausscheiden. (s. Tabelle 5 und Anhang).

## 4.2 Eingruppierung der Beschäftigten in die Tarifverträge

In der WSW-Unternehmensgruppe werden die Tarifverträge Nahverkehr (TV-N) und Versorgung (TV-V) angewendet. Die Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt jeweils in 15 Gehaltsgruppen. Im Folgenden sind die Daten der Jahre 2014 und 2012 abgebildet.



Technische Bereiche: Von den 96 Frauen (6% aller techn. Beschäftigten) sind 26% und von den 1434 Männern sind 13% in den Entgeltgruppen 1-6 TV-V eingruppiert. In den Entgeltgruppen 7–9 sind 55% der Frauen und 66 % der Männer eingruppiert. In den Entgeltgruppen 10-15 19 % Frauen und 21 % der Männer.

Kaufmännische Bereiche: Von den 297 Frauen (43% aller kfm. Beschäftigten) sind 8% in den Entgeltgruppen 1-6 TV-V eingruppiert. Von den 387 Männern sind 3% in 1-6 eingruppiert. 56% der Frauen und 36 % der Männer sind nach den Entgeltgruppen 7–9 beschäftigt. In den Entgeltgruppen 10-15 sind 36 % Frauen und 60 % der Männer.

Abbildung 3: WSW-Unternehmensgruppe Darstellung der Beschäftigten (w/m) nach Tarifgruppen des TV-Versorgung (Stand 31.12.2014)

Tabelle 6: Eingruppierung Beschäftigte TV-V (Stand 31.12.2014)

TV-V	WSW-Unternehmensgruppe					Technische Berufe					Kaufmännische Berufe				
	Gesamt	davon weiblich		davon männlich		Gesamt	davon weiblich		davon männlich		Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%		Absolut	%*	Absolut	%*		Absolut	%*	Absolut	%*
<b>Gesamt</b>	2214	393	17,8%	1821	82,2%	1530	96	100%	1434	100%	684	297	100%	387	100%
<b>1 bis 3</b>	4	2	0,1%	2	0,1%	4	2	2%	2	0%	0	0	0%	0	0%
<b>4 bis 6</b>	233	48	2,2%	185	8,4%	195	23	24%	172	12%	38	25	8%	13	3%
<b>7 bis 9</b>	1297	218	9,8%	1079	48,7%	991	53	55%	938	65%	306	165	56%	141	36%
<b>10 bis 12</b>	561	116	5,2%	445	20,1%	294	16	17%	278	19%	267	100	34%	167	43%
<b>13 bis 15</b>	119	9	0,4%	110	5,0%	46	2	2%	44	3%	73	7	2%	66	17%

\*Anteil an den Beschäftigten des gleichen Geschlechts

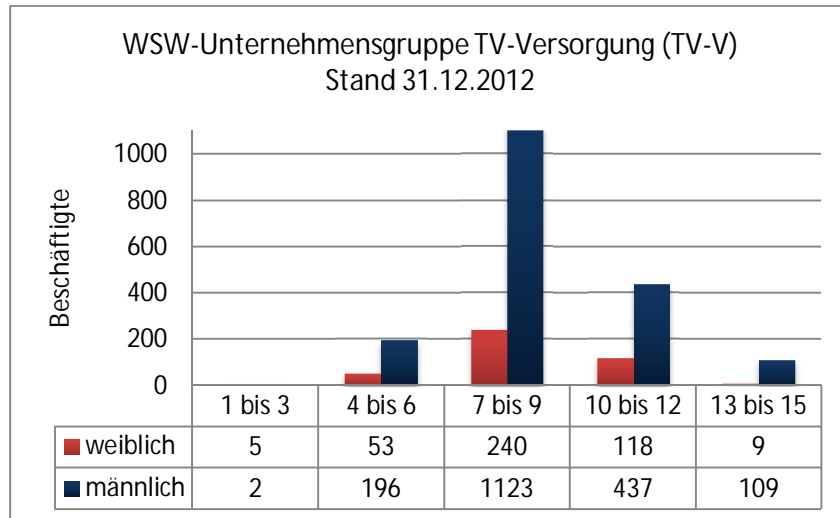


Abbildung 4: WSW-Unternehmensgruppe Darstellung der Beschäftigten (w/m) nach Tarifgruppen des TV-Versorgung (Stand 31.12.2012)

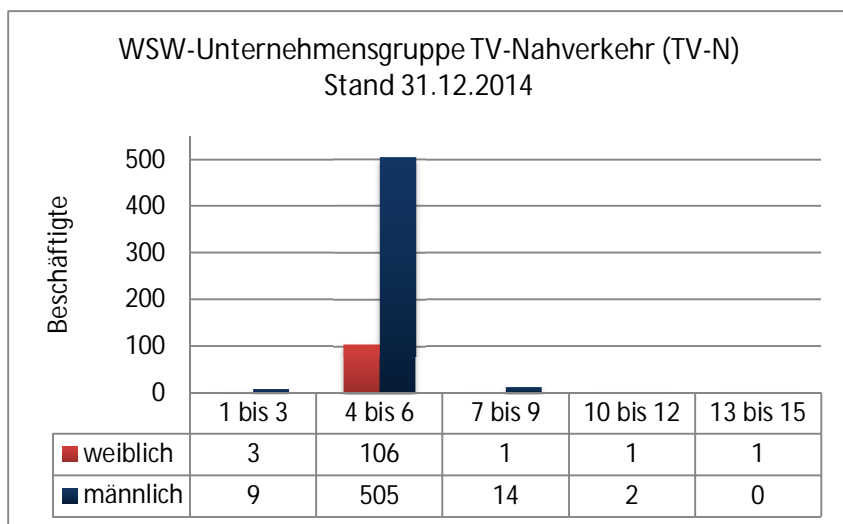
In den technischen Bereichen sind von 116 Frauen (7% aller techn. Beschäftigten) in den Entgeltgruppen 1-6 TV-V 26%, bei den Männern (1434) 13% eingruppiert. In den Entgeltgruppen 7–9 58% der Frauen und 66 % der Männer. In den Entgeltgruppen 10-15 17 % Frauen und 21 % der Männer.

In den kaufmännischen Bereichen sind von 309 Frauen (46% aller kfm. Beschäftigten) in den Entgeltgruppen 1-6 TV-V 9%, bei den Männern (387) 2% eingruppiert. In den Entgeltgruppen 7–9 56% der Frauen und 36 % der Männer. In den Entgeltgruppen 10-15 35 % Frauen und 62 % der Männer.

Tabelle 7: Eingruppierung Beschäftigte TV-V (Stand 31.12.2012)

TV-V	WSW-Unternehmensgruppe					Technische Berufe					Kaufmännische Berufe				
	Gesamt	davon weiblich		davon männlich		Gesamt	davon weiblich		davon männlich		Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%		Absolut	%*	Absolut	%*		Absolut	%*	Absolut	%*
<b>Gesamt</b>	2292	425	18,5%	1867	81,5%	1613	116	100%	1497	100%	679	309	100%	370	100%
<b>1 bis 3</b>	7	5	0,2%	2	0,1%	7	5	4%	2	0%	0	0	0%	0	0%
<b>4 bis 6</b>	249	53	2,3%	196	8,6%	213	25	22%	188	13%	36	28	9%	8	2%
<b>7 bis 9</b>	1363	240	10,5%	1123	49,0%	1058	67	58%	991	66%	305	173	56%	132	36%
<b>10 bis 12</b>	555	118	5,1%	437	19,1%	291	18	16%	273	18%	264	100	32%	164	44%
<b>13 bis 15</b>	118	9	0,4%	109	4,8%	44	1	1%	43	3%	74	8	3%	66	18%

\*Anteil an den Beschäftigten des gleichen Geschlechts



In den technischen Bereichen sind von 109 Frauen (17% aller techn. Beschäftigten) in den Entgeltgruppen 1-6 TV-N 100%, bei den Männern (529) 97% eingruppiert. In den Entgeltgruppen 7-9 2,6 % der Männer. In den Entgeltgruppen 10-15 0,4% der Männer.

In den kaufmännischen Bereichen sind 3 Arbeitnehmerinnen und 1 Arbeitnehmer beschäftigt.

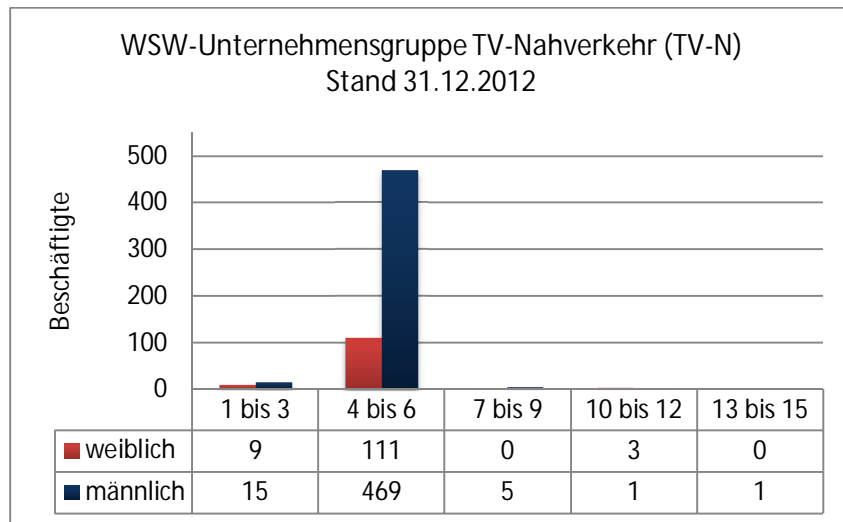
Abbildung 5: WSW-Unternehmensgruppe Darstellung der Beschäftigten (w/m) nach Tarifgruppen des TV-Nachverkehr (Stand 31.12.2014)

Tabelle 8: Eingruppierung Beschäftigte TV-N (Stand 31.12.2014)

TV-N	WSW-Unternehmensgruppe					Technische Berufe					Kaufmännische Berufe				
	Gesamt	davon weiblich		davon männlich		Gesamt	davon weiblich		davon männlich		Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%		Absolut	%*	Absolut	%*		Absolut	%*	Absolut	%*
<b>Gesamt</b>	642	112	17,4%	530	82,6%	638	109	100%	529	100%	4	3	100%	1	100%
<b>1 bis 3</b>	12	3	0,5%	9	1,4%	12	3	3%	9	2%	0	0	0%	0	0%
<b>4 bis 6</b>	611	106	16,5%	505	78,5%	610	106	97%	504	95%	1	0	0%	1	100%
<b>7 bis 9</b>	15	1	0,2%	14	2,3%	14	0	0%	14	3%	1	1	33%	0	0%
<b>10 bis 12</b>	3	1	0,2%	2	0,3%	2	0	0%	2	0%	1	1	33%	0	0%
<b>13 bis 15</b>	1	1	0,2%	0	0,0%	0	0	0%	0	0%	1	1	33%	0	0%

\*Anteil an den Beschäftigten des gleichen Geschlechts





In den technischen Bereichen sind von 120 Frauen (20% aller techn. Beschäftigten) in den Entgeltgruppen 1-6 TV-N 100%, bei den Männern (488) 99% eingruppiert. In den Entgeltgruppen 7–9 ist 1 % der Männer

In den kaufmännischen Bereichen sind 3 Arbeitnehmerinnen und 3 Arbeitnehmer beschäftigt.

Abbildung 6: WSW-Unternehmensgruppe Darstellung der Beschäftigten (w/m) nach Tarifgruppen des TV-Nachverkehr (Stand 31.12.2012)

Tabelle 9: Eingruppierung Beschäftigte TV-N (Stand 31.12.2012)

TV-N	WSW-Unternehmensgruppe					Technische Berufe					Kaufmännische Berufe				
	Gesamt	davon weiblich		davon männlich		Gesamt	davon weiblich		davon männlich		Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%		Absolut	%*	Absolut	%*		Absolut	%*	Absolut	%*
<b>Gesamt</b>	614	123	20,0%	491	80,0%	608	120	100%	488	100%	6	3	100%	3	100%
<b>1 bis 3</b>	24	9	1,5%	15	2,4%	24	9	8%	15	3%	0	0	0%	0	0%
<b>4 bis 6</b>	580	111	18,0%	469	76,4%	580	111	93%	469	96%	0	0	0%	0	0%
<b>7 bis 9</b>	5	0	0,0%	5	0,8%	4	0	0%	4	1%	1	0	0%	1	33%
<b>10 bis 12</b>	4	3	0,5%	1	0,2%	0	0	0%	0	0%	4	3	100%	1	33%
<b>13 bis 15</b>	1	0	0,0%	1	0,2%	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	33%

\*Anteil an den Beschäftigten des gleichen Geschlechts

### 4.3 Altersstruktur der Beschäftigten

In der Altersgruppe 54-65 Jahre werden in den nächsten Jahren durch Erreichen des Rentenalters 89 Frauen (18%), davon 33 technische und 56 kaufmännische Angestellte aus dem Unternehmen ausscheiden.

In der gleichen Altersgruppe sind es 689 Männer (29%), davon 591 technische und 95 kaufmännische Angestellte.

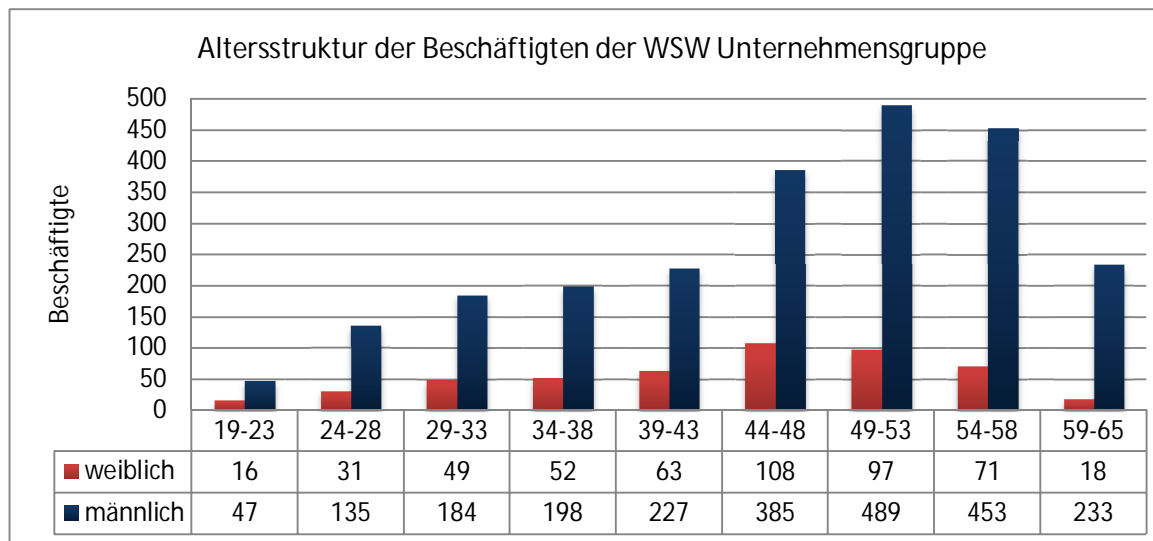


Tabelle 10: Altersstruktur aller Beschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe

Abbildung 7: Altersstruktur der Beschäftigten (w/m) der WSW-Unternehmensgruppe

Altersstruktur aller Beschäftigten	WSW-Unternehmensgruppe						Technische Berufe				Kaufmännische Berufe			
	Gesamt		davon weiblich		davon männlich		davon weiblich		davon männlich		davon weiblich		davon männlich	
	Absolut	%	Absolut	%*	Absolut	%*	Absolut	%*	Absolut	%*	Absolut	%*	Absolut	%*
<b>Gesamt</b>	<b>2856</b>	<b>100%</b>	<b>505</b>	<b>100%</b>	<b>2351</b>	<b>100%</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>	<b>1963</b>	<b>100%</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>
19-23	63	2%	16	3%	47	2%	5	2%	34	2%	11	4%	13	3%
24-28	166	6%	31	6%	135	6%	6	3%	94	5%	25	8%	41	11%
29-33	233	8%	49	10%	184	8%	15	7%	139	7%	34	11%	45	12%
34-38	250	9%	52	10%	198	8%	15	7%	163	8%	37	12%	35	9%
39-43	290	10%	63	12%	227	10%	27	13%	195	10%	36	12%	32	8%
44-48	493	17%	108	21%	385	16%	59	29%	331	17%	49	16%	54	14%
49-53	586	21%	97	19%	489	21%	45	22%	416	21%	52	17%	73	19%
54-58	524	18%	71	14%	453	19%	30	15%	378	19%	41	14%	75	19%
59-65	251	9%	18	4%	233	10%	3	1%	213	11%	15	5%	20	5%

\*Anteil an den Beschäftigten des gleichen Geschlechts

## 4.4 Inanspruchnahme von Teilzeit und kurzer-Vollzeit

### Teilzeitbeschäftigte

Bei der WSW-Unternehmensgruppe sind 253 Personen in Teilzeit beschäftigt (incl. Teilzeit für Elternzeit, Studierende und Altersteilzeit aktiv). Dies entspricht einem Anteil von 9% aller Beschäftigten. Von den Teilzeitbeschäftigten sind 170 weiblich (dies entspricht einem Anteil von 34% aller weiblichen Beschäftigten). Der Anteil der männlichen Teilzeitkräfte entspricht mit 83 Personen 4% aller männlichen Beschäftigten.

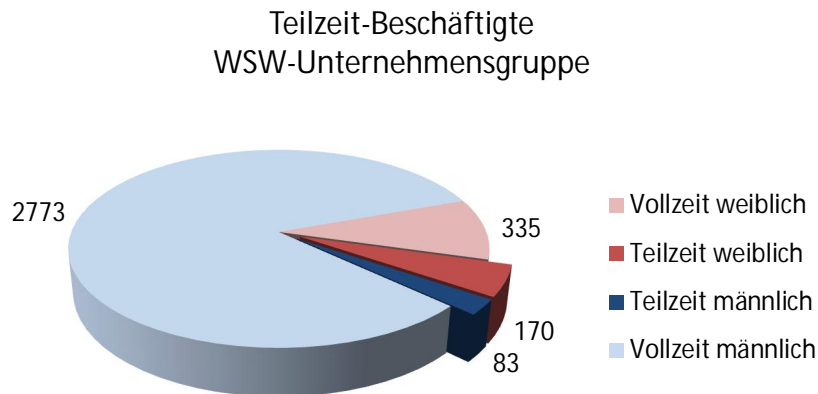


Abbildung 8: Darstellung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an den gesamten Beschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe

Dieses Verhältnis, dass deutlich mehr Frauen in Teilzeit arbeiten, zeigt sich auch in der Detailansicht der Tarifeinstufung. Abbildung 9 zeigt für den TV-V, dass deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Dies betrifft vor allem die Tarifgruppen 7-12. In den übrigen Tarifgruppen ist die absolute Zahl der männlichen Beschäftigten höher als die der Frauen. Der prozentuale Anteil des gleichen Geschlechts (der im TV-V Beschäftigten) unterscheidet sich jedoch kaum (s. Tabelle 11).

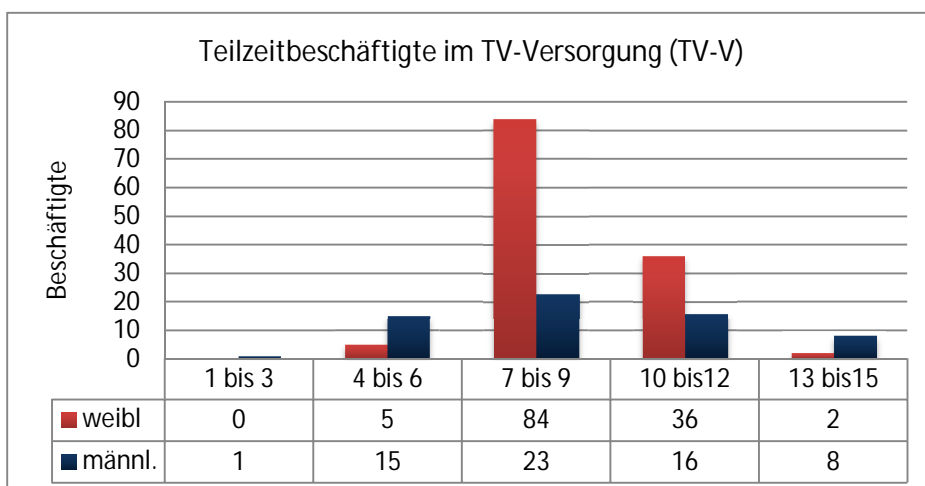


Abbildung 9: Eingruppierung der Teilzeitbeschäftigten nach Tarifverträgen

Tabelle 11 zeigt die tatsächliche Aufteilung nach Frauen und Männern in den Tarifstufen des TV-V und TV-N. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den gesamt-, bzw. geschlechtsspezifischen Gesamtwert. Im TV-V sind 32% aller Frauen und 3% aller Männer in Teilzeit beschäftigt. Im TV-N sind 38% aller Frauen und 4% aller Männer in Teilzeit beschäftigt.

Tabelle 11: Eingruppierung der Teilzeitbeschäftigten

	TV-V					TV-N				
	Gesamt	davon weiblich		davon männlich		Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%		Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	190	127	32%	63	3%	63	43	38%	20	4%
<b>1 bis 3</b>	1	0	0%	1	0%	0	0	0%	0	0%
<b>4 bis 6</b>	20	5	1%	15	1%	63	43	38%	20	4%
<b>7 bis 9</b>	107	84	21%	23	1%	0	0	0%	0	0%
<b>10 bis 12</b>	52	36	9%	16	1%	0	0	0%	0	0%
<b>13 bis 15</b>	10	2	1%	8	0%	0	0	0%	0	0%
<b>WSW gesamt TV-V/ TV-N</b>	<b>2214</b>	<b>393</b>	<b>100%</b>	<b>1821</b>	<b>100%</b>	<b>642</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>530</b>	<b>100%</b>

Die Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass die absolute Inanspruchnahme von Teilzeitregelungen bei Frauen bis zur Altersgruppe 44-48 kontinuierlich ansteigt (auf 27% aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten) und mit steigendem Alter der Anteil wieder geringer wird. Bei den Männern ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten durchgehend gering und steigt erst ab der Altersgruppe 54-58 an (29% aller männlichen Teilzeitbeschäftigten).

Bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten deckt sich die Aufteilung auf die Altersgruppen weitestgehend mit der Aufteilung aller weiblichen Beschäftigten. Auffallend ist, dass der Anteil aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten, bezogen auf Geschlecht und Altersgruppe, ab 34-38 Jahren durchgehend 35% - 45% beträgt. Der Anteil allen männlichen Beschäftigten in Teilzeit beträgt in der Altersspanne von 24 bis 53 Jahren durchschnittlich 2%. In den Altersgruppen 19-23 sowie 59-65 Jahren steigt der prozentuale Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter auf 9% bzw. 11% der gleichen Altersgruppe. (s. Abbildung 10/Tabelle 12).

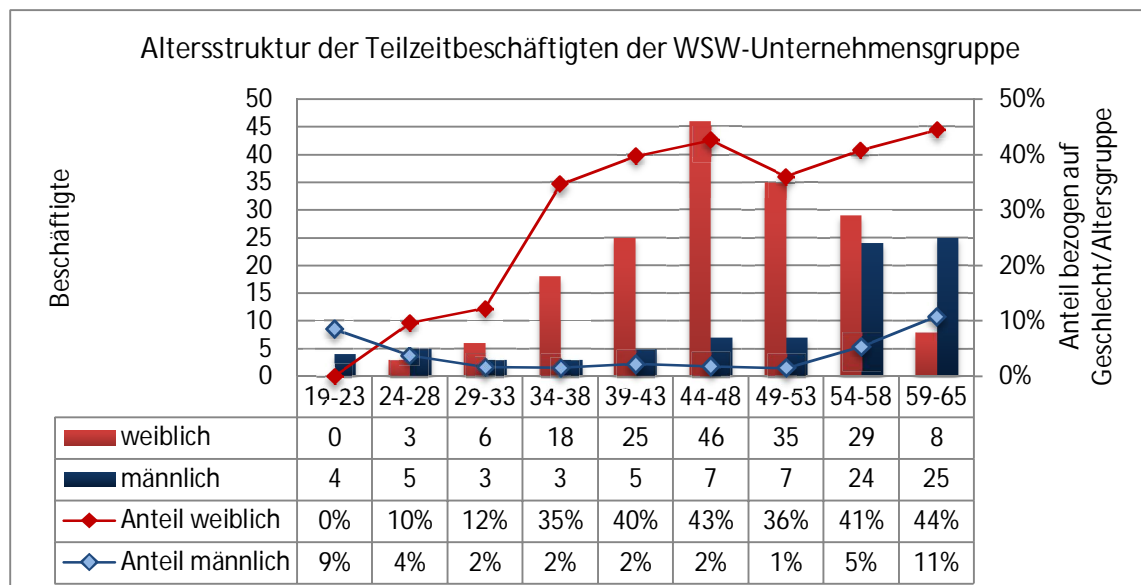


Abbildung 10: Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe

Die deutlichen Unterschiede in der Altersstruktur und den jeweiligen Anteilen der weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten, deuteten auf eine grundlegend unterschiedliche Verwendung der Teilzeitregelungen, bezogen auf die privaten Lebensumstände, hin. Mögliche Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeitregelungen können z.B. Studium, Kindererziehung oder Altersteilzeit sein.

Tabelle 12: Altersstruktur Teilzeitbeschäftigter

Altersstruktur Teilzeit- beschäftigter	WSW-Unternehmensgruppe					
	Gesamt weiblich	davon weiblich in Teilzeit		Gesamt männlich	davon männlich in Teilzeit	
		Absolut	%		Absolut	%
<b>Gesamt</b>	505	170	34%	2351	83	4%
<b>19-23</b>	16	0	0%	47	4	9%
<b>24-28</b>	31	3	10%	135	5	4%
<b>29-33</b>	49	6	12%	184	3	2%
<b>34-38</b>	52	18	35%	198	3	2%
<b>39-43</b>	63	25	40%	227	5	2%
<b>44-48</b>	108	46	43%	385	7	2%
<b>49-53</b>	97	35	36%	489	7	1%
<b>54-58</b>	71	29	41%	453	24	5%
<b>59-65</b>	18	8	44%	233	25	11%

## Kurze Vollzeit

Die „kurze Vollzeit“ ist über eine Betriebsvereinbarung geregelt und ermöglicht, befristet oder unbefristet, die volle Arbeitszeit um bis zu zehn Prozent zu reduzieren. Auf Wunsch kann die „kurze Vollzeit“ jederzeit unter Wahrung einer dreimonatigen Ankündigungsfrist gekündigt werden und wieder in eine Vollzeittätigkeit geändert werden. Als Anreiz, sich für die „kurze Vollzeit“ zu entscheiden, gibt es pro Jahr bis zu zwei freie Tage zusätzlich.

Die Ablehnung eines Antrags auf „kurze Vollzeit“ ist grundsätzlich nicht möglich. Lediglich die Frage nach der konkreten Arbeitszeitregelung ist mit der Vorgesetztenperson zu diskutieren und mit den Dienstplänen und Ansprechzeiten in den jeweiligen ECs in Einklang zu bringen.

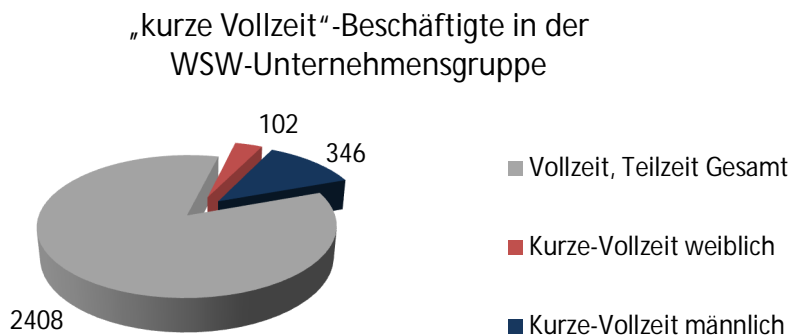


Abbildung 11: Anteil der in „kurze Vollzeit“ Beschäftigten der WSW-Unternehmensgruppe im Vergleich zu den gesamten Beschäftigten

Insgesamt nehmen 448 Beschäftigte der WSW-Unternehmensgruppe Regelungen der „kurzen Vollzeit“ in Anspruch. Diese teilen sich auf in 102 Frauen und 346 Männer (s. Abbildung 11), welches einem Anteil von 20% aller bei der WSW-Unternehmensgruppe beschäftigten Frauen\* und 15% aller Männer<sup>2</sup> entspricht.

Der größte Anteil der Freistellungen für „kurze Vollzeit“ liegen zwischen 13-20 Tagen. Der Anteil von Männern und Frauen gemessen am jeweiligen Geschlecht, die „kurze Vollzeit“ Freistellungen von 5-20 Tagen in Anspruch nehmen ist nahezu identisch. Bei den Freistellungen von 21-25 Tagen liegt der Anteil der Frauen mit 10% jedoch deutlich höher als bei den Männern (5%) (s. Abbildung 12 und Tabelle 13).

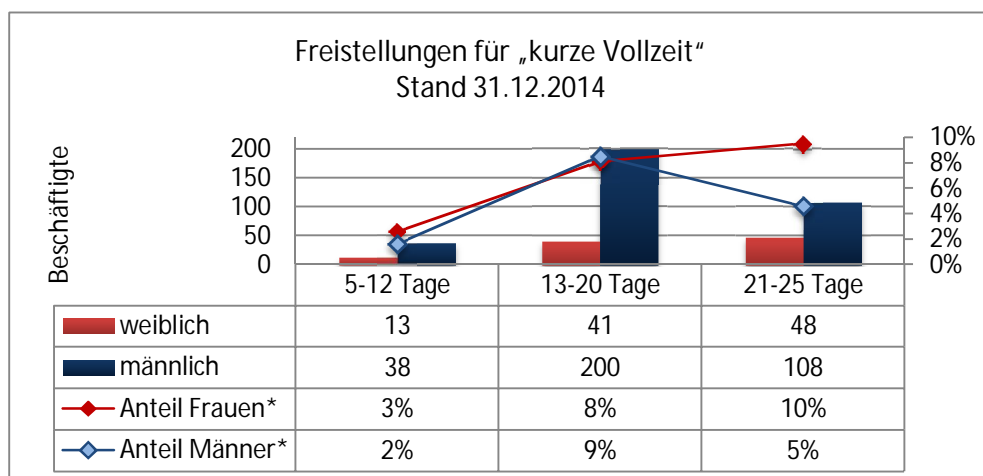


Abbildung 12: Anzahl Freistellungen für „kurze Vollzeit“, Stand 31.12.2014

<sup>2</sup> jeweiliger Anteil „kurze Vollzeit“/ Gesamtzahl gleichen Geschlecht WSW-Unternehmensgruppe

**Beispiel 1 („kurze Vollzeit“ **gesamt**):** Frauen:102/505= 20%; Männer: 346/2351=15%

**Beispiel 2 („kurze Vollzeit“ **21-25 Tage**):** Frauen: 48/505=10%; Männer: 108/2351= 5%

Tabelle 13: Freistellungen für die „kurze Vollzeit“

Beantragte Freistellungen für „kurze Vollzeit“	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	448	102	20%	346	15%
<b>5-12 Tage</b>	51	13	3%	38	2%
<b>13-20 Tage</b>	241	41	8%	200	9%
<b>21-25 Tage</b>	156	48	10%	108	5%
<b>WSW Unternehmensgruppe</b>	<b>2856</b>	<b>505</b>	<b>100%</b>	<b>2351</b>	<b>100%</b>

Der größte Anteil der Beschäftigten im TV-V, die „kurze Vollzeit“ in Anspruch nehmen, befinden sich sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern in den Tarifgruppen 7-9 (s. Abbildung 13 und Tabelle 14).

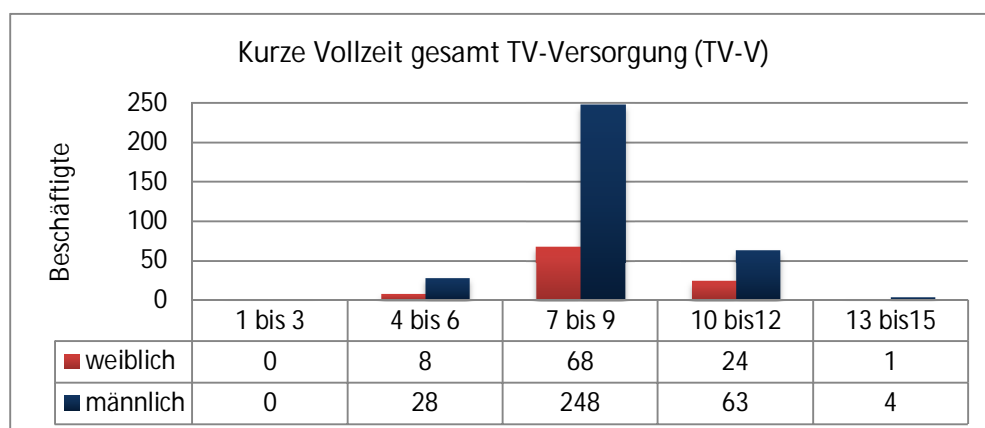


Abbildung 13: Aufteilung der „kurze Vollzeit“ Beschäftigten im TV-V

Tabelle 14: Gesamtübersicht der „kurzen Vollzeit“ im TV-V

Kurze-Vollzeit gesamt	TV-V					
	Gesamt		davon weiblich		davon männlich	
	Absolut	%	Absolut	%*	Absolut	%*
<b>Gesamt</b>	<b>444</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>	<b>343</b>	<b>100%</b>
<b>1 bis 3</b>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>4 bis 6</b>	36	8%	8	8%	28	8%
<b>7 bis 9</b>	316	71%	68	67%	248	72%
<b>10 bis 12</b>	87	20%	24	24%	63	19%
<b>13 bis 15</b>	5	1%	1	1%	4	1%

\*Anteil an allen kurze-Vollzeit-Beschäftigten des gleichen Geschlechts

Im TV-N haben lediglich vier Beschäftigte „kurze Vollzeit“ beantragt (eine Frau, drei Männer). Alle befinden sich in den Entgeltgruppen 1-6.

Abbildung 14 und Tabelle 15 stellen die Altersstruktur Beschäftigten mit „kurzer Vollzeit“ dar. Der Anteil der Beschäftigten mit „kurzer Vollzeit“ zwischen 19-38 ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen durchgehend niedrig (bis 6%). Ab der Altersstufe 39-43 steigt der Anteil der in „kurzer Vollzeit“ beschäftigten. Während der Anteil der Frauen in den folgenden Altersstufen bis auf 39% in der Altersstufe 59-63 ansteigt, bleibt der Anteil der Männer in „kurzer Vollzeit“ konstant zwischen 15% und 20%.

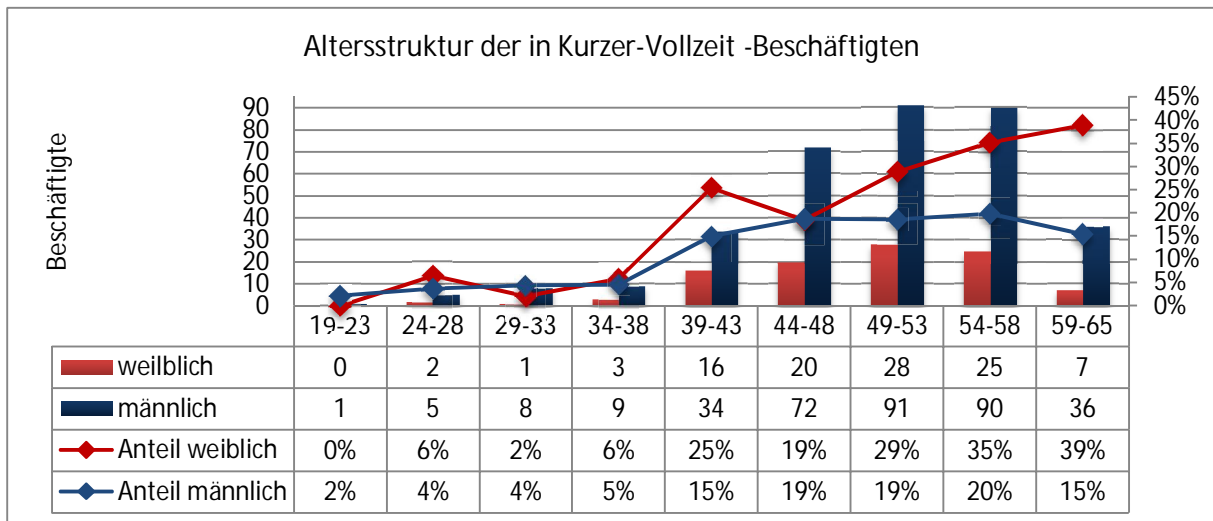


Abbildung 14: Darstellung der Altersstruktur der in „kurzer Vollzeit“ Beschäftigten

Tabelle 15: Altersstruktur der in „kurzer Vollzeit“ Beschäftigten

Altersstruktur „kurze Vollzeit“ Beschäftigter	WSW-Unternehmensgruppe					
	Gesamt weiblich	davon weiblich „kurze Vollzeit“		Gesamt männlich	davon männlich „kurze Vollzeit“	
		Absolut	%		Absolut	%
<b>Gesamt</b>	505	102	20%	2351	346	15%
<b>19-23</b>	16	0	0%	47	1	2%
<b>24-28</b>	31	2	6%	135	5	4%
<b>29-33</b>	49	1	2%	184	8	4%
<b>34-38</b>	52	3	6%	198	9	5%
<b>39-43</b>	63	16	25%	227	34	15%
<b>44-48</b>	108	20	19%	385	72	19%
<b>49-53</b>	97	28	29%	489	91	19%
<b>54-58</b>	71	25	35%	453	90	20%
<b>59-65</b>	18	7	39%	233	36	15%



## Arbeitszeitverkürzung gesamt

Aus den vorangegangenen Statistiken zu den beiden Formen der Arbeitszeitverkürzung, Teilzeit und „kurze Vollzeit“, kann zusammengefasst werden, dass insgesamt 668 Beschäftigte Regelungen der Teilzeit oder „kurzen Vollzeit“ in Anspruch nehmen. Dies entspricht einem Anteil von 23% aller Beschäftigten, die eine Form der Arbeitszeitverkürzung wahrnehmen. Der Anteil der Männer mit reduzierter Arbeitszeit beträgt 18%, gemessen an allen männlichen Beschäftigten. Bezogen auf die weiblichen Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit entspricht dies einem Anteil von 49%. Dies bedeutet, dass jede zweite Frau in der WSW-Unternehmensgruppe nicht in Vollzeit arbeitet.

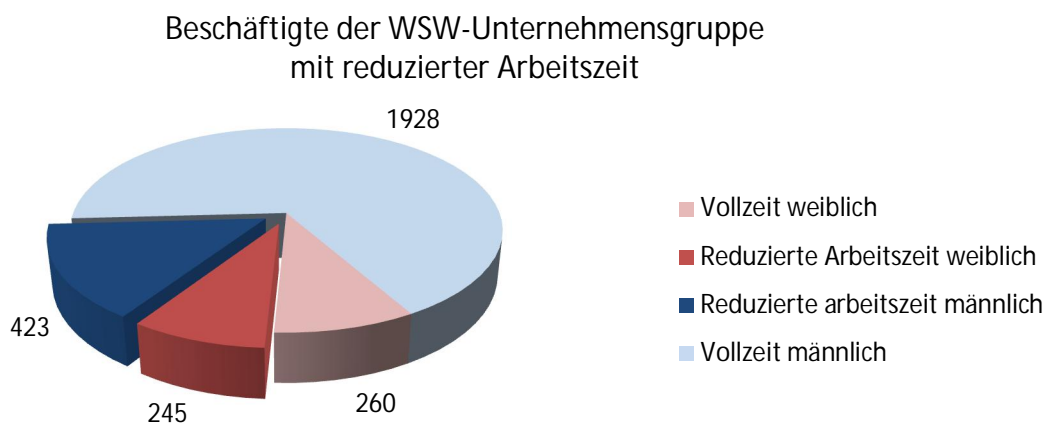


Abbildung 15: Anteil Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit gesamt

Vor dem Hintergrund des hohen Anteils weiblicher Beschäftigter in Teilzeit und „kurzer Vollzeit“ sind zum einen die Ursachen hierfür zu hinterfragen und zum anderen die Auswirkungen zu analysieren bzw. Maßnahmen zu entwickeln.

Die Altersverteilung der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit (s. Abbildung 14) zeigt, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ab Mitte 30 ansteigt und konstant über 35% bleibt. Diese Verteilung lässt auf zwei mögliche Ursachen schließen:

1. Frauen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt in Teilzeit gehen, favorisieren dieses Arbeitszeitmodell auch über den ursächlichen Bedarfszeitraum hinaus.
2. Für Frauen, die einmal in Teilzeit sind, bestehen betriebliche Hürden oder geringe Anreize, wieder in Vollzeit zurückzukehren.

Um die genannten Ursachen zu überprüfen, sollten diese z. B. im Rahmen einer Studie analysiert werden. Zudem sollte die Altersverteilung der weiblichen Beschäftigten weiter beobachtet werden, um das Verhalten bezüglich der Inanspruchnahme von Teilzeitregelungen über die nächsten Jahre zu prüfen.

Sollten betriebliche Hürden oder unzureichende Anreize bestehen, wieder in eine Vollzeit-Beschäftigung zurückzukehren, ist diesem durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken.

Darüber hinaus ist zu jederzeit dafür Sorge zu tragen, dass für die Beschäftigten in beiden Arbeitszeitregelungen die gleichen Karrieremöglichkeiten gegeben sind. Beispiele hierfür sind die Ermöglichung von Führung in Teilzeit, eine allgemeine Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die Implementierung von Fach- und Führungskarrieren.

## 4.5 Ausbildung

Die Dauer der Ausbildungsgänge in der WSW-Unternehmensgruppe liegt zwischen zwei und vier Jahren.

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 %.

Tabelle 16: Auszubildende - Aufteilung technische/kaufmännische Berufe

Ausbildungsberuf	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	148	18	12%	130	88%
Technische Ausbildung	120	6	5%	114	95%
Kaufmännische Ausbildung	24	12	50%	12	50%

Tabelle 17 zeigt, dass die meisten weiblichen Auszubildenden eine Ausbildung zur Industriekaufrau machen.

Tabelle 17: Übersicht der Ausbildungsberufe und Anzahl der Auszubildenden Stand 31.12.2014

Ausbildungsberuf	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	148	18	12%	130	88%
Anlagenmechaniker/in	4	0	0%	4	3%
Bürokaufleute	8	3	2%	5	3%
Elektroniker/in/Bachelor	1	1	1%	0	0%
Elektroniker/in für Betriebstechnik	23	1	1%	22	15%
Fachinformatiker/in	3	0	0%	3	2%
Fachkraft im Fahrbetrieb	26	3	2%	23	16%
Fahrzeuglackierer/in	2	1	1%	1	1%
Industriekaufleute	15	8	5%	7	5%
Industriemechaniker/in	23	0	0%	23	16%
Industriemechaniker/in/Bachelor	2	0	0%	2	1%
Informatikkaufleute	1	0	0%	1	1%
IT-Systemelektroniker/in	2	0	0%	2	1%
Kaufleute für Bürokommunikation	1	1	1%	0	0%
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	25	0	0%	25	17%
Fachkraft für Metalltechnik	1	0	0%	1	1%
Karosserie- und Fahrzeugmechaniker/in	3	0	0%	3	2%
Maler/in und Lackierer/in	1	0	0%	1	1%
Maurer/in	1	0	0%	1	1%
Fachkraft für Abwassertechnik	3	0	0%	3	2%
Vermessungstechniker/in	1	0	0%	1	1%
Fachkraft für Gastgewerbe	1	0	0%	1	1%
Forstwirt/in	1	0	0%	1	1%



## 5 Zusammenfassung

Die Auswertung der vorliegenden statistischen Daten zur Beschäftigungssituation zum 31.12.2014 (bzw. 31.12.2012) von Frauen und Männern bei der WSW-Unternehmensgruppe soll hier noch einmal in einigen wichtigen Punkten zusammengefasst werden:

### Anzahl der Beschäftigten:

- Der Frauenanteil unter **allen Beschäftigten** der WSW Unternehmensgruppe liegt bei **18%**
- Unter allen Beschäftigten **technischer Berufe** liegt der Frauenanteil bei **9%**
- Unter allen Beschäftigten **kaufmännischer Berufe** liegt der Frauenanteil bei **44%**

### Führungskräfte:

- Der Frauenanteil unter allen Führungskräften liegt bei **9%**
- Unter allen **Führungskräften technischer Berufe** liegt der Frauenanteil bei **2%**
- Unter allen Führungskräften **kaufmännischer Berufe** liegt der Frauenanteil bei **17%**

Die Anzahl weiblicher Führungskräfte liegt somit **deutlich unter** dem Anteil der weiblichen Beschäftigten

### Eingruppierung TV-V:

- Der Großteil aller Beschäftigten ist in den Gehaltsgruppen 7-9 eingruppiert.
- In den **technischen Berufen** waren anteilig an allen Beschäftigten des gleichen Geschlechts eingruppiert:
  - Gruppen 1-6: 26% aller weiblichen Beschäftigten; 12% aller männlichen Beschäftigten
  - Gruppen 7-9: 55% aller weiblichen Beschäftigten; 65% aller männlichen Beschäftigten
  - Gruppen 10-15: 19% aller weiblichen Beschäftigten; 22% aller männlichen Beschäftigten.
- In den **kaufmännischen Berufen** waren anteilig an allen Beschäftigten des gleichen Geschlechts eingruppiert:
  - Gruppen 1-6: 8% aller weiblichen Beschäftigten; 3% aller männlichen Beschäftigten
  - Gruppen 7-9: 56% aller weiblichen Beschäftigten; 36% aller männlichen Beschäftigten
  - Gruppen 10-15: 36% aller weiblichen Beschäftigten; 60% aller männlichen Beschäftigten.

Im Vergleich sind, vor allem in den kaufmännischen Berufen, **deutlich mehr männliche Beschäftigte in höheren Gehaltsgruppen eingruppiert als Frauen**. Dementsprechend ist der Anteil von Frauen in niedrigen Gehaltsgruppen deutlich höher als der Anteil männlicher Beschäftigter.

Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2012 hat es in der Verteilung nur geringe Veränderungen gegeben, die im Wesentlichen auf eine reduzierte Gesamtanzahl der Beschäftigten zurückzuführen ist. Der Abbau von Beschäftigten hat sich negativ auf den Anteil von weiblichen Beschäftigten in der WSW-Unternehmensgruppe ausgewirkt. (18,5% in 2012; 17,8% in 2014)

Im TV-N sind 97% aller Beschäftigten (männlich und weiblich) in den Gruppen 1-6 eingruppiert. Die jeweils restlichen 3% verteilen sich auf die Gruppen 7-15.

### Altersstruktur:

Laut der statistischen Auswertung der Altersgruppe 54-65 Jahre könnten in den nächsten 10 Jahren 89 Frauen und 686 Männer durch Erreichen des Rentenalters ausscheiden. Davon arbeiten im gewerblichen Bereich 33 Frauen und 591 Männer und im kaufmännischen Bereich 56 Frauen und 95 Männer.

Darunter sind 12 Leitende Angestellte/EC-Stabstellenleiter, 19 Abteilungsleiter und 26 Gruppenleiter. Weibliche Führungskräfte sind in dieser Altersgruppe nicht präsent.

### Arbeitszeitverkürzung:

- 49%, d. h. ca. **jede zweite weibliche Beschäftigte** der WSW-Unternehmensgruppe nimmt eine Form der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch. Davon nehmen 70% Teilzeitregelungen in Anspruch und 30% „kurze Vollzeit“<sup>3</sup>.
- Demgegenüber nimmt mit 18% weniger **als jeder fünfte männliche Beschäftigte** eine Form der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch. Davon nehmen 20% Teilzeitregelungen in Anspruch und 80% „kurze Vollzeit“.
- Bezogen auf Teilzeitregelungen zeigt, dass männliche Beschäftigte diese Regelung v. a. am Anfang oder am Ende ihrer Berufskarriere in Anspruch nehmen (z. B. für Studium oder Altersteilzeit). Der Anteil von weiblichen Teilzeitbeschäftigten steigt ab der Altersgruppe 34-38 deutlich an und bleibt bis zur Altersgruppe 59-65 konstant hoch.

---

<sup>3</sup> Anteil Teilzeit enthält ebenfalls Personen, die „kurze Vollzeit“ in Anspruch nehmen; „kurze Vollzeit“ entspricht der Anzahl Personen, die nur „kurze Vollzeit“ in Anspruch nehmen

## 6 Konkrete Ziele und Maßnahmen

Ziel ist es, den Frauenanteil in der WSW-Unternehmensgruppe (derzeit 18%) insgesamt zu steigern, vor allem in den unterrepräsentierten Bereichen.

Bis zum 31.08.2018 soll der Frauenanteil:

- in den Führungspositionen leitende Angestellten /EC- und Stabstellen (aktuell 15%) bis zum Ende des Berichtszeitraums mindestens auf 20% steigen
- in Führungspositionen Abteilungsleitung (derzeit 8%) bis zum Ende des Berichtszeitraums mindestens auf 15 % steigen
- in Führungspositionen Gruppenleitung (aktuell 8%) bis zum Ende des Berichtszeitraums mindestens auf mindestens 15 % steigen
- im Fahrdienst der VSG Verkehrs GmbH von aktuell 18% auf 25 % gesteigert werden, vorrangig durch Einstellungen
- in der Ausbildung in den gewerblichen Berufen (derzeit 5%) jährlich bei mindestens 15% liegen, bei den Kaufleuten wie bisher bei mindestens 50%.

Weiterhin sollen die in den nächsten Abschnitten ausgeführten, konkreten Ziele und Maßnahmen dazu beitragen, die Gleichstellung von Männern und Frauen in der WSW-Unternehmensgruppe zu erfüllen. Hierfür wurden Maßnahmen zu den folgenden Themen ausgearbeitet:

- Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern als Führungsaufgabe,
- Stellenbesetzung und Personalbeschaffung,
- Berufliche Förderung/ Qualifizierung,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## 6.1 Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern als Führungsaufgabe

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

## 6.2 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.	Unternehmensleitung, Führungskräfte, Personalmanagement, 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“.	Personalmanagement	sofort
	Die Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.	Personalmanagement/ 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.	Personalmanagement, Ausbildung, Führungskräfte, Betriebsrat	Fallbezogen



### 6.3 Berufliche Förderung/ Qualifizierung

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Alle Beschäftigten über Stand der Gleichstellung informieren, Maßnahmen/ Möglichkeiten diskutieren	Durchführung einer Frauenkonferenz zu aktuellen Themen.	Arbeitsdirektor, Leitung Personalmgmt., Gleichst.-beauftragte	2-jährlich
Frauen werden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert	In Personalgesprächen werden Frauen durch ihre Führungskraft gezielt <ul style="list-style-type: none"> <li>• auf Seminare angesprochen, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind,</li> <li>• nach Wünschen zur Übernahme einer höherwertigen Aufgabe, z.B. Führungstätigkeit befragt,</li> <li>• auf die Angebote an Weiterbildung zur Ausweitung der beruflichen Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern hingewiesen.</li> </ul> Die Ergebnisse der Gespräche – auch abgelehnte Wünsche – sind zu dokumentieren.	Führungskräfte	jährlich
Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Förderung eines partnerschaftlichen Rollenverständnisses	Bereitstellung eines Seminarangebots für Frauen und Männer zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	Personalentwicklung, Führungskräfte, BR	Ab 2016
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Erhöhung der Flexibilität der Arbeit – Erweiterung alternierender Telearbeitsplätze.	Unternehmensleitung, Personalmgmt., BR	Ab 2016
Kenntnisse der gesetzl. Grundlage zu Gleichstellung/Frauenförderung	Bereitstellung eines Seminarangebotes zum Landesgleichstellungsgesetz für Führungskräfte.	Personalentwicklung	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.	Personalentwicklung	Laufend
Förderung der beruflichen Entwicklungschancen und Erleichterung bei Einstieg in neue Tätigkeiten	Aufbau eines Mentoring-Programms.	Unternehmensleitung, Personalmgmt., Führungskräfte	Bis 12.2016
Förderung der beruflichen Entwicklungschancen	Erstellung eines Konzepts zur Implementierung von Fach- und Führungskarrieren.	Personalmanagement	Bis 12.2016

## 6.4 Öffentlichkeitsarbeit

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Sprachliche Gleichstellung als Grundlage für tatsächliche Gleichstellung	Sicherstellung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Veröffentlichungen.	Unternehmensleitung, Unternehmenskommunikation, Führungskräfte	Laufend
	Formulierungshilfe im Intranet, Broschüre.	Gleichstellungsbeauftragte	01.2016
Informationen zur Gleichstellung zugänglich machen	Interne Veröffentlichung dieses Gleichstellungsplans.	Unternehmensleitung, Unternehmenskommunikation	09.2015
Darstellung der WSW-Unternehmensgruppe als Arbeitgeberin für weibliche Beschäftigte,	Sicherstellung der Präsenz von Frauen in Werbung und allen Publikationen.	Unternehmensleitung, Unternehmenskommunikation	Laufend
Erhöhung des Frauenanteils in den gewerblichen/technischen Berufen	Entwicklung und Durchführung von Marketingmaßnahmen zur stärkeren Gewinnung von Frauen, insbesondere in den gewerblich/ technischen Ausbildungen. Zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Girls'Day</li> <li>• Teilnahme am Projekt Jump in MINT<sup>4</sup></li> <li>• Gezielte Werbemaßnahmen für Frauen an Ausbildungsbörsen</li> <li>• Hochschulmarketing mit gezielter Ansprache von MINT-Studentinnen<sup>1</sup></li> </ul>	Personalmanagement/ Ausbildung Unternehmenskommunikation	Laufend

<sup>4</sup> Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

## 6.5 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziele	Maßnahmen	Verantwortlich	Termin
Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern in den Gebäuden der WSW-Unternehmensgruppe, Konzept entwickeln	Unternehmensleitung Gebäudemanagement	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	Fallbezogen
	Der Betrieb hält den Kontakt zu Beschäftigten, die wegen Familienaufgaben beurlaubt sind.	Führungskräfte	Fallbezogen
Informationen zu Weiterbildungen und Stellenausschreibungen	Beschäftigte erhalten, wenn gewünscht, während einer Beurlaubung Zugriff auf die Informationen im Intranet der WSW-Unternehmensgruppe <sup>5</sup> .	Personalmanagement, IT	Ab 2016
Bindung ans Unternehmen und Qualifizierung	Beschäftigte können während der Freistellung für Familienaufgaben an Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Weiterbildungsangeboten teilnehmen, die den Wiedereinstieg erleichtern <sup>5</sup> .	Personalmanagement/ Personalentwicklung, Führungskräfte	Fallbezogen
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.	Personalmanagement/ Personalreferat	Fallbezogen
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Eine Checkliste zu Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit wird im Intranet bereitgestellt.	Personalmanagement, Gleichst.-beauftragte	Bis 01.2016
Bindung ans Unternehmen	Angebote flexibler Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer, z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexible Arbeitszeit</li> <li>• Teilzeitarbeit – auch in Führungspositionen –</li> <li>• Alternierende Telearbeit</li> <li>• „kurze Vollzeit“</li> </ul>	Führungskräfte, Personalmanagement	laufend
Erleichterung der Wiederaufnahme der (vollen) Erwerbstätigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines Wiedereinstiegskonzeptes<sup>5</sup></li> <li>• Einheitliches Formularwesen für Arbeitszeitveränderungen</li> </ul>	Personalmanagement/ -entwicklung/ Gesundheitsmanagement	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.	Unternehmensleitung, Gebäudemanagement	Übernahme in die Planung

<sup>5</sup> auch für Beurlaubung zur Weiterbildung/Studium

# 1 Controlling

Zur Kontrolle der Umsetzung und Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der WSW-Unternehmensgruppe werden die erforderlichen Daten jährlich 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. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht eine gesonderte Stellungnahme hierzu abzugeben.

# 2 Geltungsdauer und Inkrafttreten

Der erste 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.

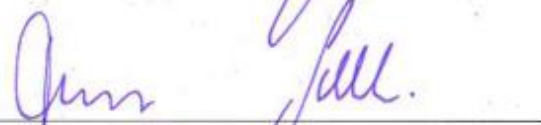
# 3 Bekanntmachung

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

Wuppertal, den 20.08.2015



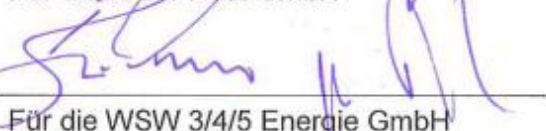
Für die Wuppertaler Stadtwerke GmbH



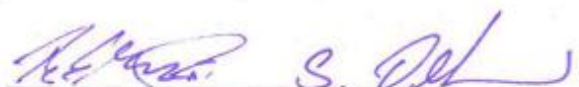
Für die WSW Energie & Wasser AG



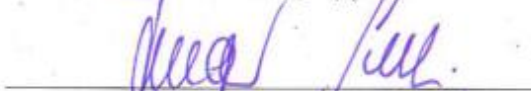
Für die WSW Netz GmbH



Für die WSW 3/4/5 Energie GmbH



Für den gemeinsamen Betriebsrat der WSW-Unternehmensgruppe



Für die WSW mobil GmbH



Für die VSG Verkehrs-Service GmbH



# Anhang



## Anhangsverzeichnis

<b>Weitergehende Informationen – WSW Unternehmensgruppe.....</b>	<b>VII</b>
Altersstruktur der Führungskräfte in der WSW Unternehmensgruppe.....	VII
Altersstruktur der Teilzeit- Beschäftigten in der WSW Unternehmensgruppe.....	VIII
<b>Beschäftigtenstatistiken der Unternehmen in der WSW-Unternehmensgruppe.....</b>	<b>IX</b>
WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH .....	IX
WSW Energie & Wasser, WSW 3/4/5 Energie GmbH, WSW Netz GmbH .....	X
WSW mobil GmbH.....	XI
VSG Verkehrs Service GmbH.....	XII

## Weitergehende Informationen – WSW Unternehmensgruppe

### Altersstruktur der Führungskräfte in der WSW Unternehmensgruppe

Tabelle a: Altersstruktur der drei Führungskräfte-Ebenen

Altersstruktur der Führungskräfte-Ebenen	Leitende Angestellte und EC- /Stabstellenleitung				Abteilungsleitungen				Gruppenleitungen			
	davon weiblich		davon männlich		davon weiblich		davon männlich		davon weiblich		davon männlich	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>15%</b>	<b>22</b>	<b>85%</b>	<b>4</b>	<b>8%</b>	<b>47</b>	<b>92%</b>	<b>7</b>	<b>7%</b>	<b>86</b>	<b>93%</b>
24-28	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
29-33	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	5	5%
34-38	0	0%	0	0%	1	2%	5	10%	2	2%	8	9%
39-43	0	0%	0	0%	1	2%	4	8%	0	0%	5	5%
44-48	0	0%	3	12%	1	2%	9	18%	2	2%	13	14%
49-53	3	12%	7	27%	1	2%	10	20%	2	2%	29	32%
54-58	0	0%	8	31%	0	0%	16	31%	0	0%	21	23%
59-65	0	0%	4	15%	0	0%	3	6%	0	0%	5	5%



## Altersstruktur der Teilzeit- Beschäftigten in der WSW Unternehmensgruppe

Tabelle b: Altersstruktur Teilzeit-Beschäftigter WSW Unternehmensgruppe

Altersstruktur Teilzeit- Beschäftigter	WSW Unternehmensgruppe						Technische Berufe				Kaufmännische Berufe			
	Gesamt		davon weiblich		davon männlich		davon weiblich		davon männlich		davon weiblich		davon männlich	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	<b>253</b>	<b>9%</b>	<b>170</b>	<b>34%</b>	<b>83</b>	<b>4%</b>	<b>57</b>	<b>28%</b>	<b>67</b>	<b>3%</b>	<b>113</b>	<b>38%</b>	<b>16</b>	<b>4%</b>
<b>19-23</b>	4	0%	0	0%	4	0%	0	0%	4	0%	0	0%	0	0%
<b>24-28</b>	8	0%	3	1%	5	0%	1	0%	4	0%	2	1%	1	0%
<b>29-33</b>	9	0%	6	1%	3	0%	2	1%	2	0%	4	1%	1	0%
<b>34-38</b>	21	1%	18	4%	3	0%	6	3%	3	0%	12	4%	0	0%
<b>39-43</b>	30	1%	25	5%	5	0%	7	3%	4	0%	18	6%	1	0%
<b>44-48</b>	53	2%	46	9%	7	0%	20	10%	5	0%	26	9%	2	1%
<b>49-53</b>	42	1%	35	7%	7	0%	11	5%	6	0%	24	8%	1	0%
<b>54-58</b>	53	2%	29	6%	24	1%	8	4%	18	1%	21	7%	6	2%
<b>59-65</b>	33	1%	8	2%	25	1%	2	1%	21	1%	6	2%	4	1%
<b>WSW Unterneh- mensgruppe</b>	<b>2856</b>	<b>100%</b>	<b>505</b>	<b>100%</b>	<b>2351</b>	<b>100%</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>	<b>1963</b>	<b>100%</b>	<b>300</b>	<b>100%</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

# Beschäftigtenstatistiken der Unternehmen in der WSW-Unternehmensgruppe

## WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH

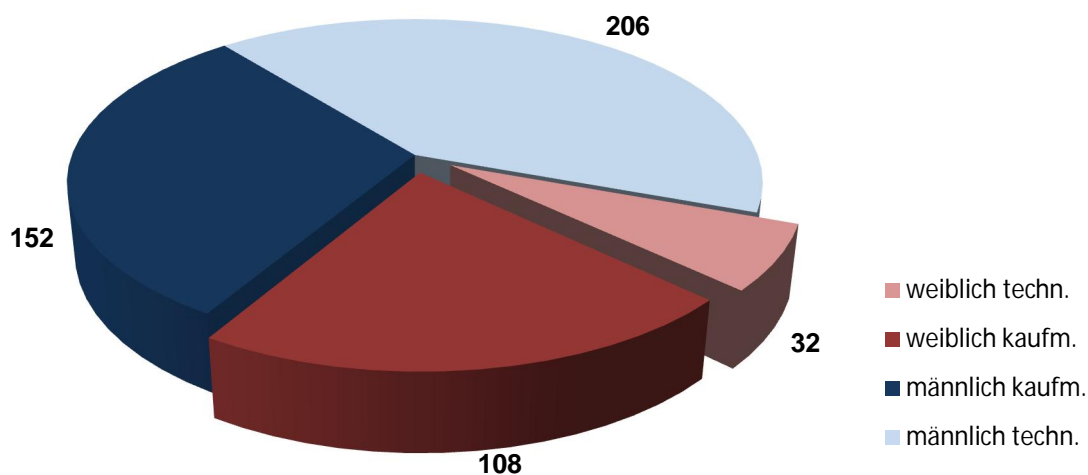


Abbildung a: Beschäftigte der WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH

Tabelle c: Beschäftigtenstatistik der WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH

	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	498	140	28%	358	72%
<b>davon technisch</b>	238	32	13%	206	87%
<b>davon kaufmännisch</b>	260	108	42%	152	58%
<b>nicht enthalten</b> (Kostenwirksam)	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Auszubildende</b>	124	17	14%	107	86%
<b>nicht enthalten</b> (Kostenunwirksam)	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Unbezahlt freigestellt*</b>	23	10	43%	13	57%
<b>Altersteilzeit passiv</b>	11	0	0%	11	100%
<b>Praktikum</b>	12	7	58%	5	42%

## WSW Energie & Wasser, WSW 3/4/5 Energie GmbH, WSW Netz GmbH

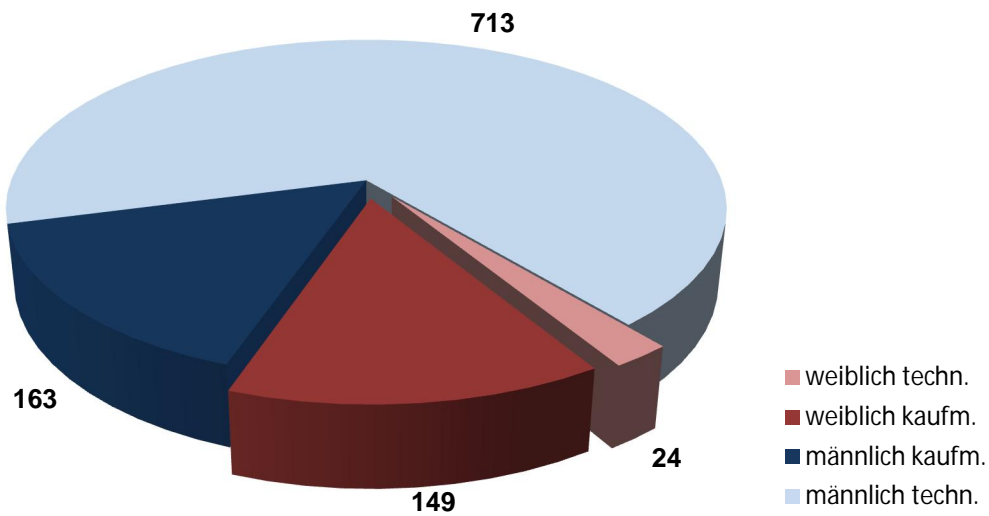


Abbildung b: Beschäftigte der WSW Energie & Wasser, WSW 3/4/5 Energie GmbH, WSW Netz GmbH

Tabelle d: Beschäftigtenstatistik WSW Energie & Wasser, WSW 3/4/5 Energie GmbH, WSW Netz GmbH

	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	1049	173	16%	876	84%
<b>davon technisch</b>	737	24	3%	713	97%
<b>davon kaufmännisch</b>	312	149	48%	163	52%
<b>nicht enthalten</b>	<b>Gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>		<b>davon männlich</b>	
(Kostenwirksam)		<b>Absolut</b>	<b>%</b>	<b>Absolut</b>	<b>%</b>
<b>Auszubildende</b>	24	1	4%	23	96%
<b>nicht enthalten</b>	<b>Gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>		<b>davon männlich</b>	
(Kostenunwirksam)		<b>Absolut</b>	<b>%</b>	<b>Absolut</b>	<b>%</b>
<b>Unbezahlt freigestellt*</b>	21	9	43%	12	57%
<b>Altersteilzeit passiv</b>	14	5	36%	9	64%
<b>Praktikum</b>	0	0	0%	0	0%

\*Elternzeit, Studium, unbezahlte Freistellung

## WSW mobil GmbH

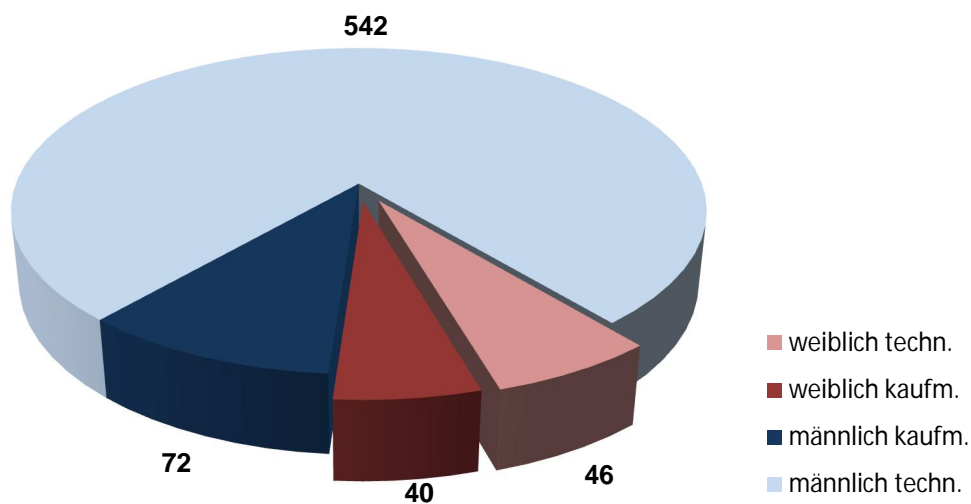


Abbildung c: Beschäftigte der WSW mobil GmbH

Tabelle e: Beschäftigtenstatistik WSW mobil GmbH

	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	700	86	12%	614	88%
<b>davon technisch</b>	588	46	8%	542	92%
<b>davon kaufmännisch</b>	112	40	36%	72	64%
<b>nicht enthalten</b> (Kostenwirksam)	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Auszubildende</b>	0	0	0%	0	0%
<b>nicht enthalten</b> (Kostenunwirksam)	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Unbezahlt freigestellt*</b>	9	4	44%	5	56%
<b>Altersteilzeit passiv</b>	5	0	0%	5	100%
<b>Praktikum</b>	8	0	0%	8	100%

\*Elternzeit, Studium, unbezahlte Freistellung

## VSG Verkehrs Service GmbH

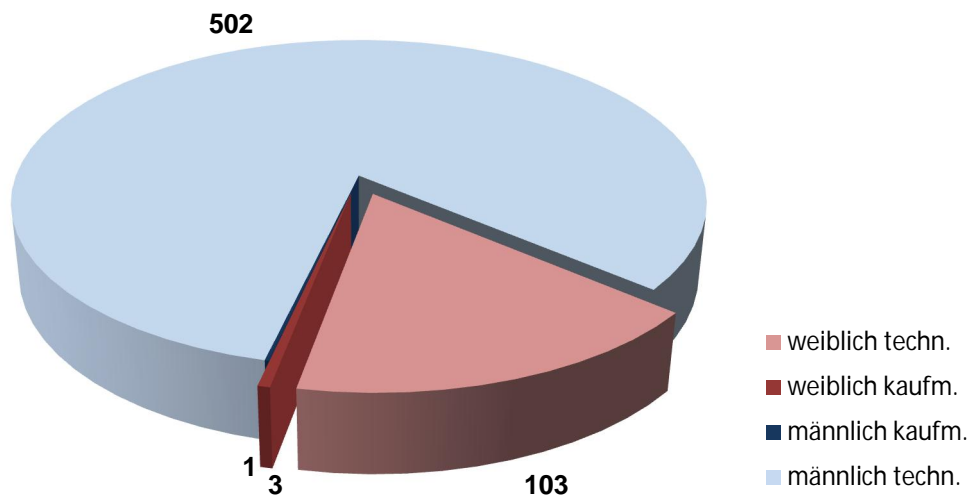


Abbildung d: Beschäftigte der VSG Verkehrs Service GmbH

Tabelle f: Beschäftigtenstatistik VSG Verkehrs Service GmbH

	Gesamt	davon weiblich		davon männlich	
		Absolut	%	Absolut	%
<b>Gesamt</b>	609	106	17%	503	83%
<b>davon technisch</b>	605	103	17%	502	83%
<b>davon kaufmännisch</b>	4	3	75%	1	25%
<b>nicht enthalten</b> (Kostenwirksam)					
	<b>Gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>		<b>davon männlich</b>	
		<b>Absolut</b>	<b>%</b>	<b>Absolut</b>	<b>%</b>
<b>Auszubildende</b>	0	0	0%	0	0%
<b>nicht enthalten</b> (Kostenunwirksam)					
	<b>Gesamt</b>	<b>davon weiblich</b>		<b>davon männlich</b>	
		<b>Absolut</b>	<b>%</b>	<b>Absolut</b>	<b>%</b>
<b>Unbezahlt freigestellt*</b>	6	3	50%	3	50%
<b>Altersteilzeit passiv</b>	6	4	67%	2	33%
<b>Praktikum</b>	0	0	0%	0	0%

\*Elternzeit, Studium, unbezahlte Freistellung