



# Frauenförderplan 2025–2030

Gleichstellung gemeinsam gestalten



Berliner  
Wasserbetriebe

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>05</b>
<b>Vision und Leitprinzipien</b>	<b>06</b>
<b>Handlungsfelder</b>	<b>08</b>
<b>Maßnahmen</b>	<b>12</b>
Personalmanagement Strategie	12
Personalmanagement Recruiting	17
Personalmanagement Entwicklung	21
Personalmanagement Ausbildung	28
Unternehmenskommunikation, Arbeitssicherheit, Business Partner:innen	34
<b>Reflexionsfragen</b>	<b>38</b>
Geschlechtsspezifische Benachteiligung	39
Gleichstellungskompetenz	39
Beruf / Familie / Lebensphasen	40
Chancengleichheit	41
Personalgewinnung und -entwicklung	41
<b>Kennzahlen</b>	<b>42</b>
Beschäftigtenstruktur	43
Gesamtfrauenanteil	43
Frauenanteil nach OE, Stabsbereichen und ANV-Säulen	43
Altersgruppen	44
Vollzeit / Teilzeit	44
Entgeltgruppe	45
Leitungsebenen	46
Geschlechterverteilung Auszubildende und Dual Studierende	46
Anzahl Elternzeitmonate 2022 und 2023	48
Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils	48
<b>Ansprechpersonen</b>	<b>50</b>

# Vorwort



*Kerstin Oster*

**Kerstin Oster**

Vorständin Personal und Soziales



*Sabine Thonke*

**Sabine Thonke**

Gesamtfrauenvertreterin

## Liebe Beschäftigte,

es freut uns sehr, Ihnen heute den Frauenförderplan 2025–2030 vorstellen zu können. Seit vielen Jahren arbeiten wir bereits erfolgreich daran, optimale Bedingungen für weibliche Beschäftigte bei den Wasserbetrieben zu schaffen und wie Sie im Folgenden lesen werden: Wir lassen nicht nach! Frauenförderung ist ein wesentlicher Bestandteil der strategischen Ausrichtung der Wasserbetriebe und der Frauenförderplan gibt für die nächsten Jahre den Rahmen dafür vor.

## Ein stolzer Blick zurück

Wir als Wasserbetriebe haben in den vergangenen Jahren bereits viel erreicht:

- 1 **Unsere Frauenquote liegt bei 31 Prozent, wobei der Frauenanteil der Führungskräfte, die an den Vorstand berichten, bei 60,9 Prozent liegt (Hierarchiestufe 2: 39,7 Prozent; Hierarchiestufe 3: 39,3 Prozent; Hierarchiestufe 4: 17,2 Prozent).**
- 2 **Bei unseren Führungskräften wird die Gleichstellungskompetenz als Kriterium bei der Beurteilung ihrer Leistung miteinbezogen.**
- 3 **Für alle Beschäftigten, die an Personalentscheidungen beteiligt sind, ist die Teilnahme an den Gleichstellungseminaren verpflichtend.**
- 4 **Das sehr erfolgreiche Female Leadership Programm befindet sich bereits in der zweiten Runde.**
- 5 **Bis zur dritten Hierarchieebene liegt der Anteil von Frauen in Führung sogar über dem Durchschnitt im Unternehmen.**
- 6 **Seit über 30 Jahren engagieren sich gewählte Frauenvertreterinnen erfolgreich mit uns für die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) Berlin bei den Wasserbetrieben.**

Wenn Sie jetzt denken: „Dann stehen wir ja gut da!“ – Stimmt, wir haben schon viel erreicht, aber wir dürfen jetzt nicht nachlassen. Gleichstellungsthemen verändern sich stetig und durch sich verändernde Rahmenbedingungen und die immer schneller werdenden Herausforderungen der modernen Arbeitswelt kann der Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen aus dem Fokus geraten. Deswegen ist es so wichtig, dran zu bleiben. Nur gemeinsam können wir so unseren gesetzlichen Pflichten und unserer sozialen Verantwortung gerecht werden.

Wenn wir in den Jahrzehnten der aktiven Frauenförderung bei den Wasserbetrieben eines gelernt haben, dann das: Gleichstellung gelingt uns nur gemeinsam. Sie ist für uns eine

Haltungsfrage und unsere gemeinsame Verantwortung. Es ist nicht nur ein Thema für das Personalmanagement, den Vorstand oder die Frauenvertretungen, aktiv auf Gleichstellung in allen Ebenen und Bereichen sowie auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Besondere Bedeutung kommt bei der Erfüllung der Gleichstellungsverpflichtung des LGGs unseren Führungskräften zu. Frauenförderung ist Führungsaufgabe! Für Führungskräfte ist es ein gesetzlich verankerter Auftrag, in ihrem Einflussbereich Frauen gezielt zu ermutigen, zu unterstützen, zu fördern und dieses Verständnis nachhaltig in unserer Unternehmenskultur zu etablieren. Zur Frauenförderung sind aber nicht nur die Führungskräfte verpflichtet, sondern es ist der Auftrag an alle Beschäftigten, in ihrem Einflussbereich dafür zu sorgen, dass Frauen gezielt ermutigt und unterstützt werden.

## Mit voller Kraft voraus

Übergeordnetes Ziel bleibt es, den Frauenanteil insgesamt zu steigern – vor allem in unterrepräsentierten Bereichen. Auf der Gleichstellungskonferenz 2024 und in zahlreichen Resonanzgruppen haben wir Ihre Bedarfe, Einschätzungen und Ideen dafür aufgenommen.

Unsere Ziele in den fünf identifizierten Handlungsfeldern sind:

- 1 **„Nein“ zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung und sexueller Belästigung.**
- 2 **Wissen, Haltung und Können sind unsere Stärken gegen Vorurteile.**
- 3 **Damit es passt mit dem Beruf und persönlichen Lebensumständen.**
- 4 **Bei uns haben alle die gleichen Chancen.**
- 5 **Gleich stark vertretene Geschlechter sind unser Ziel.**

Klingt ambitioniert? Ist es auch – und soll es auch sein. Wir freuen uns Ihnen in diesem Frauenförderplan vorstellen zu können, wie wir diese Ziele mit Leben füllen wollen.

Wir bedanken uns bei allen Beschäftigten, die mit ihren Ideen und Impulsen diesen Frauenförderplan mitgestaltet haben und bei allen, die die ambitionierten Maßnahmen in die Tat umsetzen werden. Wir freuen uns darauf und damit auf den nächsten Abschnitt des Weges, hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit, mehr Beteiligung und mehr Chancengleichheit – lassen Sie uns Gleichstellung gemeinsam gestalten.

# Vision und Leitprinzipien

Für erfolgreiche Frauenförderung ist es zentral, dass alle Beschäftigten wissen, was das Ziel der Wasserbetriebe ist. Deswegen haben wir eine Vision entwickelt und daraus drei Leitprinzipien abgeleitet.

## VISION

### Willkommen in der Zukunft

Gleichstellung der Geschlechter ist bei uns eine Selbstverständlichkeit. Bei uns haben alle Beschäftigten ein einheitliches Verständnis von Gleichstellung und das spiegelt sich in unserer Unternehmenskultur wider – Gleichstellung ist für uns gelebte Realität.

## LEITPRINZIPIEN

### Verantwortung

Alle Beschäftigten wissen, was Gleichstellung der Geschlechter bedeutet und setzen es in der Praxis um.

### Sicherheit und Stärkung

Alle Beschäftigten sind vor Benachteiligung geschützt und werden im Konfliktfall unterstützt.

### Repräsentation

Alle Beschäftigten fördern eine Kultur und Strukturen, die sicherstellen, dass alle fair vertreten sein können.





# Handlungsfelder

Auf Grundlage unserer Vision und Leitprinzipien haben wir folgende fünf Handlungsfelder identifiziert.

„Nein!“ zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung und sexueller Belästigung.

1

## Geschlechtsspezifische Benachteiligung

ZIEL

Bei uns arbeiten alle Beschäftigten frei von Benachteiligung, Diskriminierung oder sexueller Belästigung. Alle wissen, wie man angemessen und rechtssicher auf solche Vorfälle reagiert.

ERKLÄRUNG

Wir setzen uns nicht nur aus gesetzlicher Verpflichtung, sondern aus eigener Überzeugung dafür ein, unsere Beschäftigten vor Diskriminierung und sexueller Belästigung zu schützen. Besonders in Teams, wo unangemessene Verhaltensweisen „normal“ geworden sind, bleiben Grenzüberschreitungen oft unerkannt – besonders problematisch in Abhängigkeitssituationen wie Ausbildung oder Führung.

Wir wollen, dass unser Verhaltenskodex nicht nur auf dem Papier steht, sondern gelebt wird. Unser Ziel ist es nicht nur, angemessen auf Vorfälle zu reagieren, sondern auch, stark auf Prävention zu setzen. Das bedeutet sowohl die Unterstützung der Betroffenen und erleichterte Meldewege als auch Schulungen für alle Beschäftigten, um richtig zu reagieren, wenn sie Zeug:innen von Belästigung oder ins Vertrauen gezogen werden.

Wir sagen deutlich „Nein!“ zu unangemessenem Verhalten und Benachteiligungen jeglicher Art und setzen auf eine Kultur, die solche Vorfälle nicht toleriert und aktiv dagegen vorgeht.

2

## Gleichstellungskompetenz

ZIEL

Alle Beschäftigten kennen Vorurteile und Benachteiligungen, die aufgrund des Geschlechts auftreten können. Wir sind darauf vorbereitet, diesen kompetent und sensibel zu begegnen. So gestalten wir den Kulturwandel hin zu einem gleichgestellten Unternehmen.

ERKLÄRUNG

Unsere Mission ist klar: Alle Beschäftigten, egal ob Mitarbeitende oder Führungskräfte, sollen genau wissen, wo es Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen gibt und wie man aktiv und wirkungsvoll dagegen vorgeht.

Auch wenn viele denken, dass Frauen schon längst die gleichen Rechte haben, ist es wichtig zu betonen, dass Gleichberechtigung nicht automatisch Gleichstellung bedeutet. Bei den Wasserbetrieben erleben Frauen immer noch Vorurteile und Benachteiligungen, die ihre Karrieren und Chancen negativ beeinflussen.

Die Gleichstellungskompetenzen der Beschäftigten aktiv zu stärken, ist nicht nur unsere gesetzliche Pflicht, sondern auch ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit der Wasserbetriebe. Das geht über bloßes Wissen hinaus – es erfordert einen grundlegenden Wandel in der eigenen Haltung, um Gleichstellung und Antidiskriminierung im Interesse des Unternehmens erfolgreich zu vertreten.

Wissen, Haltung und Können sind unsere Stärken gegen Vorurteile.

Damit es passt mit Beruf und persönlichen Lebensumständen.

3

## Beruf / Familie / Lebensphasen

ZIEL

Bei uns können alle Beschäftigten ihren beruflichen Alltag und ihren Karriereweg so gestalten, dass sie zu ihrer aktuellen Lebensphase passen. Da ein Großteil der Sorgetätigkeiten noch immer von Frauen geleistet wird, liegt unser Fokus auf deren Entlastung.

ERKLÄRUNG

Wir setzen auf einen großen Wandel in unserer Unternehmenskultur: Anstatt Frauen durch überholte Vorstellungen und Rollenbilder zu begrenzen, wollen wir die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensphasen aller Beschäftigten unterstützen.

Das bedeutet, Rahmenbedingungen und eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die die verschiedenen Lebensphasen und Umstände aller respektieren und berücksichtigen.

Mit diesen Maßnahmen wollen wir nicht nur die Balance von Arbeit, familiären Aufgaben und persönlichen Lebensumständen ermöglichen, sondern auch die finanzielle und strukturelle Gleichberechtigung aktiv fördern.

4

## Chancengleichheit

ZIEL

In unseren Unternehmen haben alle die gleichen Chancen, ihre Ziele zu erreichen. Niemand wird benachteiligt und wir bauen Ungleichheiten ab, damit alle ihr volles Potenzial entfalten können.

ERKLÄRUNG

Gleiche Rechte bedeuten nicht immer auch Gleichbehandlung und gleiche Chancen.

Oft sind Vorurteile so tief verankert, dass wir gar nicht bemerken, ob wir Personen unterschiedlich behandeln. In einer komplexer werdenden Welt ist es wichtig, sich dieser Vorgänge bewusst zu werden, damit zum einen alle dieselben Chancen haben und wir zum anderen so transparenter in Entscheidungsprozessen werden.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beschäftigten bei den Wasserbetrieben die gleichen Chancen, Möglichkeiten und Ressourcen erhalten – von der Bewerbung bis zum Ausstieg.

Bei uns haben alle die gleichen Chancen.

Gleich stark vertretene Geschlechter sind unser Ziel.

5

## Personalgewinnung und -entwicklung

ZIEL

Unsere Prozesse in der Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung zahlen darauf ein, dass im gesamten Unternehmen die Geschlechter gleich stark repräsentiert sind. Dazu gehören: Unternehmensbereiche, Gremien, Funktionen, Führungspositionen, Hierarchieebenen, Entgeltgruppen etc.

ERKLÄRUNG

Das Landesgleichstellungsgesetz Berlins und die Unternehmensstrategie 2030 verpflichten uns, eine ausgewogene Geschlechterverteilung im Unternehmen, in Fachbereichen und auf Führungspositionen zu fördern. Hierbei spielen insbesondere die Personalplanung, -gewinnung und -entwicklung eine entscheidende Rolle, um eine gerechte Auswahl und Förderung zu gewährleisten.

Dass den Wasserbetrieben durch den gewerblich-technischen Schwerpunkt oft weniger Frauen als Bewerberinnen zur Verfügung stehen, nimmt uns besonders in die Verantwortung, ausgleichende Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Bestehende Entscheidungsprozesse und -muster sind auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Diskriminierungen zu überprüfen.



# Maßnahmen

Um die beschriebenen Handlungsfelder umzusetzen, wurden folgende Maßnahmen festgelegt.

**PM-S**

## Personalmanagement Strategie

### Gleichstellungssensible Flexibilisierung im gewerblich-technischen Bereich

Die Flexibilisierung des Arbeitsalltags ist für viele Frauen inzwischen eine Bedingung, um verschiedene Verantwortungen mit dem Beruf zu vereinen. Zusätzlich ist diese ein wichtiges Bindungselement. Gerade in den stark weiblich unterrepräsentierten technisch-gewerblichen Bereichen der Wasserbetriebe sollen deswegen zeitgemäße und attraktive Modelle entworfen werden.

#### VERANTWORTLICHKEIT

Change Management mit der operativen Projektgruppe für Flexibilisierungspotenziale im gewerblich-technischen Bereich (bestehend aus AE, WV, TS, UK, IT, PM und der Arbeitnehmendenvertretung)

#### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Beruf / Familie / Lebensphasen, Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung

#### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

#### ANMERKUNGEN

- Ausbau des mobilen Arbeitens im gewerblich-technischen Bereich
  - in Verknüpfung mit Weiterbildungsangeboten (gegebenenfalls speziell für Frauen)
  - durch Prüfung weiterer Angebote für Azubis (gegebenenfalls speziell für weibliche Auszubildende)
- Begleitung und Auswertung von Pilotprojekten und Erstellen von Best Practices zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten

### Erhöhung der Transparenz im Entgeltsystem

Die Wasserbetriebe stehen für Entgeltgerechtigkeit. Die finanzielle Benachteiligung von Frauen kann vielseitige Gründe haben, denen die Wasserbetriebe sich auf allen Ebenen entgegenstellen. Um diese Bemühungen an die aktuellen Entwicklungen anzupassen, werden auf Grundlage des 2024 durchgeführten Entgeltgleichheitschecks geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Transparenz gegenüber Beschäftigten und Bewerbenden ergriffen.

#### VERANTWORTLICHKEIT

Personalmanagement, Diversity, Unternehmenskommunikation in Absprache mit Business Partner:innen und dem Grundsatzteam

#### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung

#### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

#### ANMERKUNGEN

- Transparenz für Bewerbende und Beschäftigte zu Prozessen und Entscheidungswegen von Entgeltbestandteilen erhöhen (in Absprache mit PM-G und PM-B)
- benutzer:innenfreundliche Aufbereitung der tariflichen und betrieblichen Regelungen
- von der Bewerbung bis zum Austritt (HR-Lifecycle) → angepasste Kommunikation
  - Aufnahme von geschlechterspezifischen Diskriminierungspotenzialen in Entgeltsystemen

## Überarbeitung des Übernahmeprozesses für Ausländer:innen und Dual Studierende

Die nachhaltige Bindung von weiblichen Nachwuchskräften ist einer der Bausteine der den Frauenanteil bei den Wasserbetrieben erhöhen soll. Durch eine neue, moderne und bedarfsorientierte Regelung sollen weibliche Beschäftigte direkt am Ende von Ausbildung und Studium eine Perspektive innerhalb der Wasserbetriebe erhalten, um dem Unternehmen nicht verloren zu gehen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Business Partner:innen

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- Weiterentwicklung der Regelung unter Berücksichtigung der Bedarfe der betroffenen Auszubildenden und Studierenden
- Ziel ist die Bindung von (weiblichen) Nachwuchskräften
- Überprüfung auf geschlechterspezifische Diskriminierungspotenziale innerhalb des Prozesses

## Erstellung und Implementierung eines umfassenden Gleichstellungs-Weiterbildungsangebots

Personalentwicklung ist eines der Schlüsselinstrumente, um ein Unternehmen für Gleichstellung zu sensibilisieren und damit langfristig den Frauenanteil zu erhöhen. Hierfür soll das bestehende Angebot an die Bedarfe der Beschäftigten und moderne Gleichstellungsherausforderungen angepasst und gegebenenfalls erweitert werden.

### VERANTWORTLICHKEIT

Diversity, Personalentwicklung Führungs- und Talentmanagement

### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Gleichstellungskompetenz, Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- Fortsetzung und gegebenenfalls Anpassung der Gleichstellungsseminare
- Gleichstellungs-, Diversity-, Antidiskriminierungs- und migrationsgesellschaftliche Kompetenz im Unternehmen verankern
  - Ziele: Perspektivwechsel, Sensibilisierung, Empathie fördern, Rechtssicherheit
  - beispielsweise durch Toolbox oder Beispiele in der Definition von Gleichstellungskompetenz im LEOS etc.

## Einführung eines verpflichtenden Informationsmoduls „Gleichstellung der Geschlechter“

Damit alle Beschäftigten wissen, welche Ziele die Wasserbetriebe im speziellen, aber auch das Land Berlin mit dem Landesgleichstellungsgesetz verfolgen, soll ein verpflichtendes Informationsmodul geschaffen werden. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigten Zugang zu relevanten Informationen haben und um ihre Verantwortung in Sachen Gleichstellung wissen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Diversity mit Unterstützung der Frauenvertretung und Corporate Governance

### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Gleichstellungskompetenz, Chancengleichheit

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- gegebenenfalls Integration von Gleichstellung in regelmäßigen Unterweisungen
- alle haben den selben Informationsstand, Verankerung von Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung
- Pflichten der Beschäftigten mit Fokus auf Führungskräfte

## Weiterentwicklung und Implementierung diskriminierungssensibler Beschwerdestruktur und Anlaufstellen

Die Wasserbetriebe tun alles dafür, den Beschäftigten keinen Anlass für Beschwerden zu geben. Eine transparente und niedrigschwellige Beschwerde- und Informationsstruktur ist dennoch essentiell für ein diskriminierungsarmes Unternehmen, in dem die Beschäftigten jederzeit Zugriff auf die Informationen und die Unterstützung haben sollen, die sie gerade benötigen. Deswegen sollen die bestehenden Strukturen evaluiert und gegebenenfalls ein angepasstes Konzept implementiert werden.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personal Management, Diversity, Arbeitnehmendenvertretung, Corporate Governance

### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Beruf / Familie / Lebensphasen, Chancengleichheit

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2027

### ANMERKUNGEN

- AGG-Konformität (Sanktionsmöglichkeiten aufzeigen)
- Weiterentwicklung und Verhandlung DV Partnerschaftliches Verhalten
- Sichtbarkeit von Ansprechpersonen und Anlaufstellen (beispielsweise durch ein „Kummerkasten“-Prinzip)
- Vielfalts-Beratung
- Infos und Ansprechpersonen mit Handlungsweg (vertraulich), auch für Menschen im Bewerbungsprozess
- Fokus auf die Rolle der Führungskräfte in ihrer Unterstützungsfunktion im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht und als Repräsentant:innen der Unternehmenswerte

## Diversitätssensible Überprüfung aller Stationen der Beschäftigten auf Diskriminierungspotenziale mit Fokus Gleichstellung

Von der Stellenanzeige bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen – die Phasen, die eine Beschäftigte bei den Wasserbetrieben durchläuft, sind vielseitig. In jeder dieser Phasen lauern oft unbewusste Gefahren für Benachteiligung. Diese wollen wir untersuchen und Gegenmaßnahmen entwickeln.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalmanagement, Diversity, operative Fachbereiche der einzelnen Abschnitte

### HANDLUNGSFELD(ER)

Gleichstellungskompetenz, Personalgewinnung und -entwicklung, Beruf/Familie/Lebensphasen, Chancengleichheit

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2027/28

### ANMERKUNGEN

- beispielsweise Checklisten für die Fachbereiche: Wo liegen Diskriminierungspotenziale vor?
  - von der Bewerbung bis zum Offboarding
  - beispielsweise auch bei Kürzungen von Zahlungen (Elternzeit → Inflationsausgleich)
- unbewusste Verzerrungen in Denkmustern
- Was sind die Gleichstellungs-Dauerbrenner-Themen?

## Überprüfung von digitalen Unwägbarkeiten in Elternzeit

Damit Beschäftigte in Elternzeit (das sind in der Mehrzahl Frauen, siehe Abschnitt „Kennzahlen“) keine unnötige Distanz zum Unternehmen aufbauen, wollen wir betrachten, welche digitalen Lösungen gefunden werden können.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalmanagement Strategie mit Unterstützung von der Unternehmenssicherheit, Personalservice und Informationstechnologie

### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Beruf/Familie/Lebensphasen, Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2027

### ANMERKUNGEN

- Verschwinden aus dem Telefonbuch
- Deaktivierung des Betriebsausweises



PM-R

# Personalmanagement Recruiting

## Gleichstellungssensible Anpassung der Bildsprache bei Stellenanzeigen in Unternehmensbereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen

Um mehr weibliche Beschäftigte von außen für das Unternehmen zu begeistern, ist es wichtig, dass sich diese in der Bildsprache der Stellenanzeigen wiederfinden. Die verbindliche Darstellung weiblicher Beschäftigter in Stellenanzeigen unterrepräsentierter Bereiche wird angestrebt.

### VERANTWORTLICHKEIT

Recruiting mit Unterstützung vom Personalmanagement Controlling und der Unternehmenskommunikation

### HANDLUNGSFELD(ER)

Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Stellenausschreibungen in Unternehmensbereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen sollen noch stärker mit weiblichen Role-Models bebildert werden
- Meldung von Unterrepräsentanz (PM-C)
- Verknüpfung mit den Zahlen zur Sollstellenplanung und Bewertung der Gleichstellungsziele im LEOS
- wenn nötig Bilder anpassen (in Abstimmung mit UK)

## Überprüfung der Sprache in Recruitingprozessen auf Geschlechtergerechtigkeit und gegebenenfalls Anpassung

Welche Worte wir in Stellenanzeigen verwenden hat einen direkten Einfluss darauf, wer sich bewirbt. Wir wollen alle sprachlichen Barrieren prüfen, die Frauen davon abhalten könnten, sich bei uns zu bewerben. Dabei wird die Verwendung digitaler Tools geprüft, die Gleichstellung in den Fokus rücken.

### VERANTWORTLICHKEIT

Recruiting, Diversity, Datenschutz

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2027

### ANMERKUNGEN

- beispielsweise weibliche Berufsbezeichnungen → Frauen direkt ansprechen (gendern) → SEO
- Prüfung der Nutzung von Gender Decodern (KI, Werkzeug um stark geschlechtlich geprägte Sprache zu identifizieren)
- Liste erstellen, die Worte / Formulierungen aufzeigt, die männlich konnotiert sind und Alternativen vorschlägt (Zusammenarbeit mit Diversity)

## Ausbau von Kurzbewerbungen zum Abbau von Hürden für Bewerberinnen

Erleichterungen bei der Bewerbung bauen vor allem für Frauen Barrieren ab, die durch ihre Lebensphase oder Familie wenig Zeit oder Ressourcen haben, ihre Bewerbungsunterlagen anzupassen. Die Kurzbewerbung ist ein bei den Wasserbetrieben noch wenig genutztes Werkzeug, das mehr Bewerberinnen generieren soll.

### VERANTWORTLICHKEIT

Recruiting unterstützt von der Unternehmenskommunikation

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung, Beruf/Familie/Lebensphasen

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- Kurzbewerbungen sind bereits möglich
- Vorteile von Kurzbewerbungen aktiv aufzeigen intern (FK) / extern (Bewerbende)

## Aktualisierung der Leitfäden für Vorstellungsgespräche mit expliziten Hinweisen auf Verpflichtungen nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Die unterschiedliche Bewertung von Frauen im Vorstellungsgespräch kann zu einer Benachteiligung führen. Mit dem Erneuern an die Gleichstellungsverpflichtung nach LGG soll diese Barriere für Frauen weiter abgebaut und damit Chancengleichheit gefördert werden.

### VERANTWORTLICHKEIT

Recruiting unterstützt von Bindung Performance und Diversity

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Gleichstellungskompetenz, Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- Leitfaden [AQUA.net](#)
  - Überprüfung und Anpassung der Inhalte
  - Aufnahme von Gleichstellungsthemen und -verpflichtungen
- Leitfaden Gespräche
  - Spannungsfelder und Diskriminierungspotenziale in der Beurteilung von Soft Skills und Fachwissen betonen – unter Berücksichtigung der Bestenauslese
  - Entwicklung von Beispielfragen zu Gleichstellung

## Aufbau eines Talentpools zur Bindung von weiblichen Bewerbenden

Die wenigen weiblichen Bewerbenden auf bestimmte Stellen bei den Wasserbetrieben sollen uns als potenzielle Kandidatinnen nicht verloren gehen. Mit dem Aufbau eines Talentpools bleiben uns Bewerberinnen auch bei Nicht-Einstellung erhalten und können so besser ans Unternehmen gebunden werden.

### VERANTWORTLICHKEIT

Recruiting

### HANDLUNGSFELD(ER)

Personalgewinnung und-entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- in Kontakt bleiben mit Personen, die ein gutes Vorstellungsgespräch hatten
- Profile in separatem Ordner bei SuccessFactors
- bei Stellen, die schwierig zu besetzen sind: Personen aus Talentpool anschreiben, ob ein Interesse an vakanter Stelle besteht → regulärer Bewerbungsprozess muss trotzdem durchlaufen werden
- aktuell: Abstimmungen (auch mit dem Datenschutz)
- eventuell Verknüpfung mit dem internen Arbeitsmarkt

## Aufnahme von LGG-Verpflichtungen im Onboarding (separat auch für Führungskräfte)

Das Landesgleichstellungsgesetz ist die Grundlage für Frauenförderung im Land Berlin. Aus diesem ergeben sich konkrete Verpflichtungen für Führungskräfte, die im stressigen Alltagsgeschäft in den Hintergrund treten können. Die zentrale Bedeutung dieser soll durch die Aufnahme ins Führungskräfte-Onboarding unterstrichen werden. Weitere Maßnahmen dazu sind geplant.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalmarketing, Recruiting, Corporate Governance, Diversity, Frauenvertretung, Personalentwicklung, Führungs- und Talentmanagement

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Gleichstellungskompetenz

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- spezifische Unterlagen für FKs (Onboardingmappen)
- Anpassung der Unterlagen auf LGG-Verpflichtungen für Führungskräfte
- Aktualisierung der Infos zu Verhaltenskodex und partnerschaftlichem Verhalten
- Aufnahme gleichstellungsrelevanter Unterstützungsangebote
  - beispielsweise Coaching für Frauen in Führung in männlich dominierten Teams



PM-E

# Personalmanagement Entwicklung

## Pilotierung eines Weiterbildungs-angebots zu Empowerment, Grenzen setzen und Schlagfertigkeit

Nur, wer Grenzen definieren und kommunizieren kann, kann andere auch auf grenzüberschreitendes Verhalten hinweisen und so eine langfristige Verbesserung starten. Deswegen sollen mit dieser Maßnahme gezielt Frauen darin gestärkt werden, wie sie für ihre Rechte und Grenzen eintreten können.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalentwicklung Führungs- und Talentmanagement, Diversity

### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Gleichstellungskompetenz, Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Grenzen setzen und kommunizieren
- Schlagfertigkeitstraining
- Argumentationstraining
- Selbstverteidigung

## Verstetigung der Potenzialentwicklungs- /Talentprogramme insbesondere für Frauen

In der Vergangenheit konnten große Erfolge mit den Programmen der Personalentwicklung gefeiert werden (beispielsweise zwei erfolgreiche Durchgänge des Female Leadership Programms). Diese werden laufend evaluiert und angepasst, um weiterhin den Bedarfen der weiblichen Beschäftigten gerecht zu werden.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalentwicklung Führungs- und Talentmanagement

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

laufend

### ANMERKUNGEN

- Talententwicklungsprogramme werden bedarfsorientiert im Unternehmen etabliert
- Talentprogramme, insbesondere im Rahmen der Frauenförderung, werden evaluiert und gegebenenfalls angepasst beziehungsweise neue Formate etabliert
- zum Beispiel Fortführung Female Leadership, Potenzialentwicklungsprogramm und ähnliches
  - laufende Auswertung von Bedarfen der Teilnehmerinnen jeweils zum Abschluss des Programms
  - bedarfsgerechte Anpassungen sind im Umsetzungszeitraum möglich

## Durchführung einer Zielgruppenanalyse für Personalentwicklungsmaßnahmen mit dem Fokus Gleichstellung

Im neu geschaffenen Team „Personalentwicklung – Bindung“ sollen spezifische Bedarfe weiblicher Beschäftigter erfasst werden. So können die Personalentwicklungsangebote weiter passgenau an die Wasserbetrieblernen angepasst und eine nachhaltige Bindung gefördert werden. Die Weiterentwicklung der Beschäftigten auf dem Weg zum nächsten Karriereschritt soll hier Schwerpunkt sein.

### VERANTWORTLICHKEIT

Bindung Performance

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Beruf/Familie / Lebensphasen

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Überprüfung der Maßnahmen auf Beitrag zu gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen der Wasserbetriebe
- Identifikation der Bedarfe von weiblichen Beschäftigten und Führungskräften bezüglich:
  - Bindungsfaktoren
  - Kommunikationswege
  - Personalentwicklungsangebote

## Gestaltung zielgruppenspezifischer Kommunikation für Personalentwicklungsangebote

Die Wasserbetriebe bieten zahlreiche Personalentwicklungsangebote, die gerade für Frauen bei der Karriereplanung zentral sein können. Um einen barrierearmen Zugang zu Informationen und Angeboten sicherstellen zu können, werden spezifische Kommunikationsmaßnahmen gestaltet.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalentwicklung Führungs- und Talentmanagement

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Frauen sind als Zielgruppe identifiziert und differenziert beispielsweise nach Lebensphase, Entgeltgruppe oder Berufsfeld
  - bedarfsorientierte Kommunikation der Inhalte des Personalentwicklungsangebots für weibliche Beschäftigte
  - beispielsweise aktuelle Liste der Weiterentwicklungsangebote und -methodiken bei den Wasserbetrieben
- beispielsweise gezielte Ansprache von Führungskräften zur Ermutigung zur Teilnahme an Talentförderungsprogrammen bei Unterrepräsentanz
- auf die Zielgruppe zugeschnittene Kommunikationsmittel und -wege werden gestaltet und etabliert

## Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Verpflichtungen im LEO

Das Leistungs- und erfolgsorientierte Entgeltsystem ist ein neues Werkzeug zur Wertschätzung der Leistung der Beschäftigten. In der betreffenden Dienstvereinbarung sind Instrumente zur Frauenförderung verankert, für die – aufgrund der Neuheit des Systems – weiterhin sensibilisiert werden muss. Hierbei sollen besonders die Führungskräfte unterstützt werden, ihrer Gleichstellungsverpflichtung nach §3 Landesgleichstellungsgesetz nachzukommen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Bindung Performance

### HANDLUNGSFELD(ER)

geschlechtsspezifische Benachteiligung, Chancengleichheit, Personalentwicklung und -gewinnung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Verpflichtungen aus dem LEO
- Unterstützung der Führungskraft bei der Auswahl der Kompetenz „Integration / Gleichstellung“ und zu entwickelnder Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit
  - beispielsweise Einschätzungssystem für die Kompetenz „Integration / Gleichstellung“
  - Aufnahme von Beispielverhaltensweisen und -entwicklungsmöglichkeiten

## Überprüfung der Regelungen zum LEO auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Verhandlung

Das Leistungs- und erfolgsorientierte Entgeltsystem wird jährlich evaluiert. Bei der Evaluation sollen geschlechtsspezifische Benachteiligungen in den Fokus genommen werden, um sicherzustellen, dass weibliche Beschäftigte nicht benachteiligt werden (beispielsweise durch ihren höheren Anteil an Teilzeitarbeit).

### VERANTWORTLICHKEIT

Bindung Performance

### HANDLUNGSFELD(ER)

geschlechtsspezifische Benachteiligung, Chancengleichheit

### UMSETZUNGSZEITRAUM

Verhandlung Dienstvereinbarung

### ANMERKUNGEN

- Überprüfung auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen wie zum Beispiel zeitratierliche Kürzungen
- Verankerung der gleichstellungsspezifischen Themen in die jährliche Auswertung
- gegebenenfalls Veränderungen DV  
→ Mitnahme der Erkenntnisse in weiterführende Verhandlungen

## Überprüfung des KAV-Angebots „Job Shadowing“, Auswertung und Entscheidung zur Fortführung

Job Shadowing kann Barrieren für Frauen abbauen, Führungsverantwortung zu übernehmen. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen, möchten wir deshalb das aktuelle Angebot auf Wirksamkeit überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalentwicklung Führungs- und Talentmanagement

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Personalentwicklung und -gewinnung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Ziel des aktuellen Angebots:
  - bindende Nachwuchsförderung
  - Frauen zu Führung ermutigen
  - Frauen neu in Führung halten
  - Langzeitperspektive aufzeigen

\* KAV = Kommunalen Arbeitgeberverband

Job-Shadowing: Beim Job-Shadowing beschattet (englisch: shadow) eine Person eine andere bei der Arbeit, greift aber selbst nicht in die Arbeit ein. Sie beobachtet nur aus dem Hintergrund.

## Paritätische (50:50 nach Geschlecht) Vergabe von Plätzen in Talent- und Potenzialentwicklungsprogrammen

Parität soll in allen Bereichen der Wasserbetriebe angestrebt werden, nicht nur bei der Vergabe von Stellen, sondern auch bei der Vergabe von Plätzen in den Programmen der Personalentwicklung. Deswegen verpflichten wir uns, bei entsprechender Bewerberinnenlage, diese paritätisch zu besetzen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalentwicklung Führungs- und Talentmanagement

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Personalentwicklung und -gewinnung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- sofern ausreichende Bewerbungen weiblicher Beschäftigter vorliegen
- bei genügend Bewerbungen von Frauen: Sicherstellung von 50 Prozent der Platzbesetzung

## Abfrage und Auswertung gleichstellungsrelevanter Aspekte in der Beschäftigtenbefragung

Die Beschäftigtenbefragung ist ein wichtiges Instrument um herauszufinden wie es den Beschäftigten wirklich geht und was sie bewegt. Deswegen soll weiterhin ein Fokus auf Gleichstellung gesetzt werden und die Befragung an die modernen Bedarfe von Frauen angepasst werden.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalentwicklung Führungs- und Talentmanagement

### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- Berücksichtigung von Gleichstellung in der Abfrage und in der Auswertung
- Erweiterung von bereits erfassten Daten und Durchführung von Kreuzauswertungen
- Prüfung weiterer Kriterien zur Abfrage beim Thema Chancengleichheit
- Die Weiterentwicklung der Beschäftigten, um nächste Karriereschritte zu erreichen, soll einer der Schwerpunkte sein.

## Erfassung und Auswertung zur Nutzung von Weiterbildungsangeboten und der Bildungsberatung nach Geschlecht

Um herauszufinden, ob die Angebote der Personalentwicklung auch bei den Frauen der Wasserbetriebe ankommen, sollen die Angebote noch spezifischer auf ihre Nutzung nach Geschlecht ausgewertet werden. Unverhältnismäßigkeiten können so schnell identifiziert und die Angebote angepasst werden.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalentwicklung Führungs- und Talentmanagement

### HANDLUNGSFELD(ER)

Gleichstellungskompetenz, Chancengleichheit

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Flächendeckende Integration der Kategorie Geschlecht in der Evaluation der Weiterbildungsangebote der Wasserbetriebe
- Analyse der Ergebnisse und Ableitung von Maßnahmen

## Weiterentwicklung Führungskräfteentwicklungsprogramm H<sub>2</sub>WIR hinsichtlich gleichstellungs- und diversityrelevanter Aspekte

Führungskräfte sind eine wichtige Stellschraube, um unternehmerische und wertgetriebene Ziele in einem Betrieb zu verankern. Gleichstellung und Chancengleichheit sind bereits in den Entwicklungsprogrammen enthalten, müssen aber stetig und nachhaltig an aktuelle Bedarfe und Entwicklungen angepasst werden.

### VERANTWORTLICHKEIT

Personalentwicklung Führungs- und Talentmanagement, Diversity

### HANDLUNGSFELD(ER)

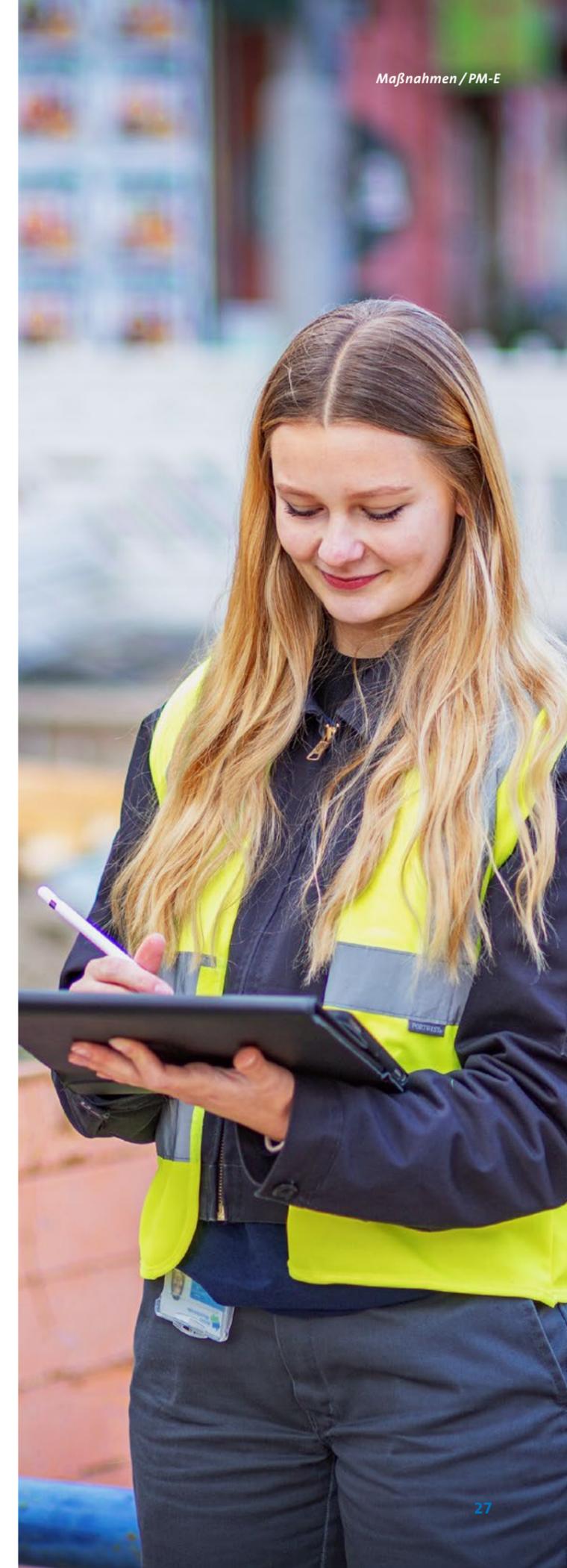
Gleichstellungskompetenz

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- Weiterhin zu integrierende Schwerpunkte
  - Vereinbarkeit
  - Transparenz
  - Diskriminierungserfahrungen
  - Gleichstellung(-sverpflichtung nach §3 LGG)
  - Vorbildfunktion
  - hybrid führen



## Personalmanagement Ausbildung

### Weiterführung des Girls'Day und Überarbeitung des bestehenden Konzepts

Der Aktionstag „Girls'Day“ bleibt weiterhin ein wichtiges Mittel um weibliche Nachwuchskräfte zu generieren. Oft ist das Interesse von Bewerberinnen größer als die Kapazitäten, die bisher bei den Wasserbetrieben zur Verfügung gestellt werden konnten. Dies soll mit einer Ausweitung und Überarbeitung des bisherigen Konzepts verhindert werden, sodass noch mehr potentielle Bewerberinnen die Wasserbetriebe kennenlernen können.

#### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung

#### HANDLUNGSFELD(ER)

Personalentwicklung und -gewinnung

#### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

#### ANMERKUNGEN

- Weiterführung der Teilnahme am Girls'Day
- Überprüfung und Aktualisierung des internen Konzepts zur Umsetzung
  - mehr dezentrale Angebote in den OEn, gegebenenfalls Abfrage der OE-Leiter:innen über HE 1 oder Vorstand → Entwicklung eines dezentralen Konzepts unter Einbeziehung der Frauenvertretung
- mehr Plätze bieten, da hohe Bewerberinnenzahl
- gezielte Ansprache von Studierenden / Auszubildenden
- mögliche Verknüpfung mit LEOS-Zielen bei Unterrepräsentanz in OEn
  - Girls'Day-Platz anbieten als nachweisbare Aktion für mehr Frauenförderung

### Prüfung und gegebenenfalls Umsetzung der Aufnahme und Auswertung gleichstellungsrelevanter Aspekte in die Auszubildendenbefragung

Wie die Beschäftigtenbefragung ist auch die Auszubildendenbefragung ein wichtiges Mittel, um herauszufinden, was unseren weiblichen Nachwuchskräften wichtig ist und welche Erfahrungen sie im Unternehmen machen. Deswegen ist es wichtig spezifische gleichstellungsrelevante Fragen mitaufzunehmen.

#### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung

#### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung

#### UMSETZUNGSZEITRAUM

2027

#### ANMERKUNGEN

- Fragen und demografische Daten analog zur Beschäftigtenbefragung zur Auswertung der Zufriedenheit weiblicher Auszubildender, Diskriminierungserfahrungen, Vereinbarkeitsthemen etc.

## Optimierung des Recruitings von Auszubildenden unter gleichstellungssensiblen Fokus

Bewerberinnen haben auch bei den Nachwuchskräften spezifische Bedarfe und Barrieren. Um diese abzubauen beziehungsweise besser auf sie eingehen zu können, sollen die Erkenntnisse der letzten Jahre in ein gleichstellungssensibles Recruiting von Nachwuchskräften einfließen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung

### HANDLUNGSFELD(ER)

Personalentwicklung und -gewinnung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Überprüfung Ausbildungswebsite, eventuell eigene Unterseite für gleichstellungsrelevante Themen
- geschlechterspezifische Ansprache
  - kampagnenbegleitende Maßnahmen, unter anderem Foto- und Videomaterial (gleichstellungssensibel gestalten)
- Überprüfung der Ausbildungswebsite auf gleichstellungspolitische Ziele
- geschlechtsspezifische Auswertung der Antworten aus dem Recruitingprozess (Wie sind Sie auf den Ausbildungsplatz aufmerksam geworden?)
  - Ableitung von Folgemaßnahmen

## Konzeption und Einführung eines Pat:innensystems für neue Auszubildende / Dual Studierende

Weibliche Beschäftigte machen spezifische Erfahrungen im Unternehmen. Sich über diese mit Gleichgesinnten austauschen zu können baut Barrieren ab und führt langfristig dazu, dass Frauen länger im Unternehmen verbleiben.

### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Geschlechtsspezifische Benachteiligung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- für Auszubildende / Dual Studierende von Auszubildenden / Dual Studierenden
- Zielgruppenorientiert:
  - Mentoring von weiblichen Auszubildenden für weibliche Auszubildende (nicht defizitorientiert)
  - Sensibilisierung für Barrieren in Ausbildung und Studium
- Prüfung / Konzeption / Pilotierung

## Überprüfung und ggf. Anpassung der Sprache im Recruitingprozess für Auszubildende und Dual Studierende auf Geschlechtergerechtigkeit

Gerade bei Nachwuchskräften ist es wichtig, dass sich diese im Recruitingprozess angesprochen fühlen. Welche Worte wir dabei wählen, hat einen großen Einfluss auf die Anknüpfungspunkte der potentiellen Bewerberinnen. Deswegen wollen wir hier spezifische Bedarfe ernstnehmen und den Recruitingprozess dementsprechend anpassen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung

### HANDLUNGSFELD(ER)

Personalentwicklung und -gewinnung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- beispielsweise weibliche Berufsbezeichnungen → Frauen direkt ansprechen (gendern) → SEO
- Prüfung der Nutzung von Gender Decodern (KI, Werkzeug um stark geschlechtlich geprägte Sprache zu identifizieren)
- Liste erstellen, die Worte / Formulierungen aufzeigt, die männlich konnotiert sind und Alternativen vorschlägt (Zusammenarbeit mit Diversity)

## Fortführung der Diversityschulungen mit dem Fokus Gleichstellung für neue Auszubildende und Studierende

Nachwuchskräfte sollen direkt am Anfang lernen, dass die Wasserbetriebe nicht nur wertebasierte Gleichstellungsstrategien verfolgen, sondern auch ihre Position im Unternehmen stärken. Dies kann dazu beitragen zu verhindern, dass gerade weibliche Beschäftigte eventuell ihre Ausbildung oder ihr Studium abbrechen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung, Diversity

### HANDLUNGSFELD(ER)

Gleichstellungskompetenz, Chancengleichheit, Geschlechtsspezifische Benachteiligung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Sensibilisierung
- Empowerment
- Anlaufstellen aufzeigen beispielsweise Frauenvertretung, DV Partnerschaftliches Verhalten, Verhaltenskodex, Unternehmenswerte,
- nutzen interner Kapazitäten

## Verankerung der Themen Diversity und Gleichstellung auf Ausbildungswebsite

Um Bewerberinnen deutlich zu machen, dass Gleichstellung und Chancengleichheit bei uns im Fokus stehen, wird eine eigene Seite zu diesen Themen auf der Ausbildungswebsite geschaffen. Dort erhalten Nachwuchskräfte alle relevanten Informationen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung

### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Personalentwicklung und -gewinnung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Präsenz schaffen
- Arbeitgebendenmarke stärken

## Erhöhung der Flexibilisierung der Arbeitsmöglichkeiten von Auszubildenden und Studierenden

Auch bei den Nachwuchskräften sind Flexibilisierungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag wichtige Anreize ins Unternehmen zu kommen beziehungsweise auch bei diesem bleiben zu wollen. Deswegen sollen hier alle Potenziale ausgeschöpft werden.

### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung, Jugend- und Auszubildendenvertretung

### HANDLUNGSFELD(ER)

Beruf/Familie/Lebensphasen

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- Beruf/Familie/Lebensphasen → weibliche Auszubildende (beispielsweise mit Kind)
  - Handlungsprogramm Beruf und Familie
- Integration in EPS
- Empfehlungsschreiben und Wünsche beispielsweise an die DV Mobiles Arbeiten, DV Arbeitszeiten

## Gezielte Ansprache von weiblichen Nachwuchskräften im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Führungen etc.)

Die Öffentlichkeitsarbeit der Wasserbetriebe bietet zahlreiche Anknüpfungspunkte, um weitere weibliche Nachwuchskräfte für die Wasserbetriebe zu begeistern. Hier sollen die geschlechtsspezifischen Bedarfe ebenfalls berücksichtigt werden, um gezielt potenzielle Bewerberinnen anzusprechen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung, Abwasserentsorgung zentrale Aufgaben Öffentlichkeitsarbeit, Diversity, Recruiting, Unternehmenskommunikation

### HANDLUNGSFELD(ER)

geschlechtsspezifische Benachteiligung, Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- geschlechtsspezifische Bedarfe mit Ausbildung verknüpfen
- spezifischer Anspruch für Frauen
  - beispielsweise Führungen für Schülerinnen
  - Führungen von Frauen für Frauen
  - spezielle Führung für weibliche Auszubildende
- Role Models in der (externen) Kommunikation

## Ermöglichung der Teilnahme von Auszubildenden und Dual Studierenden an (kostenlosen) AQUA.learn Angeboten

Nachwachskräfte nachhaltig ans Unternehmen zu binden, ist eine der großen Herausforderungen im Kampf um Fach- und Arbeitskräfte. Ein Baustein in der Bindung ist der breite Zugang zu Personalentwicklungsmöglichkeiten, der durch diese Maßnahme sichergestellt werden soll.

### VERANTWORTLICHKEIT

Ausbildung und Personalentwicklung

### HANDLUNGSFELD(ER)

Gleichstellungskompetenz, Chancengleichheit

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- spezifisch für beispielsweise Schlagfertigkeit
- Gleichsetzung zu dem Angebot für Mitarbeitende



**UK/ASi/PM-B**

## Unternehmenskommunikation, Arbeitsicherheit, Business Partner:innen

### Entwicklung und Durchführung kontinuierlicher interner Kommu- nikation zu Gleichstellung

Gleichstellung ist ein Querschnittsthema und soll als solches kommuniziert werden. Durch eine Vielzahl an Informationsangeboten und -formaten sollen alle Beschäftigten Zugriff auf relevante Informationen und aktuelle Herausforderungen haben.

#### VERANTWORTLICHKEIT

Unternehmenskommunikation, Verweis auf beispielsweise Frauenvertretung, Interne Beschäftigtenberatung, Landesantidiskriminierungsstelle

#### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Gleichstellungskompetenz, Chancengleichheit

#### UMSETZUNGSZEITRAUM

ab 2025 durchgehend

#### ANMERKUNGEN

##### Themenschwerpunkte

- Etablierung als Unternehmenswert
- Grundsätzliche Sensibilisierung aller Beschäftigten insbesondere Führungskräften zu Gleichstellungsthemen
- Schwerpunkt auf Awareness und Verpflichtungen
- Positionierung des Unternehmens greifbar machen
- Positivbeispiele zeigen, FAQs und Best Practices
- Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten
- gesetzlicher Rahmen und dessen Auswirkung, Sanktionsmöglichkeiten, anonymisierte Beispiele
- Gleichstellungsmythen „Es bewerben sich keine Frauen“ und deren Ursachen
- Unbewusste Verzerrungen und Reflexionsmöglichkeiten
- Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten
- Stereotypen und Rollenbilder und wie sie wirken

##### Vorstellbare Kanäle und Formate

- **AQUA.net**, Wasserspiegel, QR-Codes, Plakate / Aushänge, Roadshow, spezifische Formate für technisch-gewerbliche Kolleg:innen, Erklärvideos, Infoveranstaltungen, Dialogformate, Beauftragte pro Bereich
- geschlechtsspezifische Auswertung der Antworten aus dem Recruitingprozess (Wie sind Sie auf den Ausbildungsplatz aufmerksam geworden?) → Ableitung von Folgemaßnahmen

## Gezielte und gleichstellungssensible Ansprache von Frauen in den Arbeitgebendenkampagnen

Der Kampf um weibliche Beschäftigte ist – gerade für ein Unternehmen mit technisch-gewerblichem Schwerpunkt – hart. Deswegen sollen Frauen in den Arbeitgebendenkampagnen gezielt angesprochen werden, um die Repräsentation weiblicher Beschäftigter voranzubringen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Unternehmenskommunikation mit Unterstützung von Diversity, Frauenvertretung und Recruiting

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Personalgewinnung und -entwicklung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- gleichstellungssensible Darstellung von Frauen in den Bildern der Arbeitgebendenkampagne und in Stellenanzeigen etc.
- Aufbrechen von Stereotypen und Vorurteilen

## Identifikation von Kommunikationskanälen, um Frauen in technisch-gewerblichen Bereichen zu erreichen

Für viele Beschäftigte fühlen sich einige Betriebsstätten weit entfernt vom „Elfenbeinturm“ Unternehmenszentrale an. Gerade für Frauen kann dies negative Auswirkungen auf die Personalentwicklung und -bindung haben. Deswegen wollen wir neue Wege finden, diese zu erreichen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Unternehmenskommunikation mit Unterstützung der Frauenvertretung, Wasserversorgung, Abwasserentsorgung und dem Technischen Service

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2026

### ANMERKUNGEN

- Identifikation von wirksamen Kanälen und Positivbeispielen von Kommunikation in die Bereiche und Betriebsstätten
- Etablierung von Kommunikationskanälen unabhängig von Führungskräften sowie Unterstützung dieser bei der Kommunikation
- Überprüfung gelungener Beispiele auf Ausweitung in andere Betriebsbereiche

## Geschlechtersensible Ausstattung mit Arbeitsmaterialien und -kleidung

Um sicherzustellen, dass jede Frau die für ihren Körper passende Arbeitskleidung bekommt, werden spezifische Bedarfe bei den Rahmenverträgen für Arbeitskleidung berücksichtigt. Außerdem wird die Prüfung von Arbeitserleichterungsmitteln und die Motivation zu deren konsequenter Anwendung weiter im Fokus des Unternehmens stehen.

### VERANTWORTLICHKEIT

Arbeitssicherheit

### HANDLUNGSFELD(ER)

Geschlechtsspezifische Benachteiligung, Chancengleichheit

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- neuer Rahmenvertrag zur Beschaffung von Arbeitskleidung von Ende 2024 wird laufend auf Geschlechtergerechtigkeit überprüft
  - bereits in der Ausschreibung noch größerer Schwerpunkt auf geschlechtergerechte Arbeitskleidung
  - Möglichkeiten zur Einzelbestellung von Sondergrößen und Anpassung der Leistungen bei akuten Bedarfen gegeben
- Auswertung des Rahmenvertrags nach vier Jahren und Anpassung der Ausschreibung
- Prüfung von Arbeitserleichterungsmitteln, um schwere körperliche Arbeit zu erleichtern
- inklusive Motivation zur konsequenten Anwendung vorhandener Gerätschaften

## Erweiterung der strategischen Personalplanung um Gleichstellungsaspekte

Um nachhaltig den Anteil von Frauen im Unternehmen zu erhöhen, müssen Gleichstellungsaspekte weiter in die Strukturen und Prozesse der Wasserbetriebe integriert werden. Mit der Aufnahme von Unterrepräsentanzen in die Sollstellenplanung gehen wir hier den nächsten Schritt.

### VERANTWORTLICHKEIT

Business Partner:innen

### HANDLUNGSFELD(ER)

Chancengleichheit, Personalentwicklung und -gewinnung

### UMSETZUNGSZEITRAUM

2025

### ANMERKUNGEN

- jährliche Sollstellenplanung (Teilnehmendenkreis: PM-B, Fachbereich- OE-Leitung / dezentrale Personalcontroller:innen)
- Beteiligung der Arbeitnehmendenvertretung
- Verankerung der Thematik Frauenförderung als obligatorischer Bestandteil in den jährlichen Planungsgesprächen
  - beispielsweise Entwicklungsstellen / Doppelbesetzung für Schlüssel- und Engpassfunktionen → Entwicklung neuer Austauschformate beispielsweise mit PM-E
- Datengrundlage bietet ein Tabellenblatt mit Informationen zur Frauenquote pro OE (siehe Anforderungen aus § 4 Abs 2. LGG)
- Evaluation des Prozesses und gegebenenfalls Anpassung und Erweiterung der Kriterien von Unterrepräsentanz
- Zuarbeit durch PM-C

# Reflexions- fragen

Um allen Beschäftigten einen Zugang zu unseren Handlungsfeldern zu geben, haben wir ein paar Reflexionsfragen für Sie vorbereitet. Jede:r von uns kann diese Themen voranbringen, fangen Sie heute an!



1

## Geschlechtsspezifische Benachteiligung

### BEISPIELSITUATION

Eine Mitarbeiterin im Außendienst ist wiederholt unangemessen Kommentaren von Kund:innen über ihr Erscheinungsbild ausgesetzt, während sie Wasserzähler wechselt. Es ist erwiesen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz die psychische Gesundheit und Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen kann.

### FRAGE

Wie kann ich sicherstellen, dass ich und meine Kolleg:innen wissen, wie man auf Vorfälle sexueller Belästigung oder Diskriminierung angemessen reagiert? Welche Schulungen oder Ressourcen wären dafür hilfreich?

### BEISPIELSITUATION

Während einer Besprechung zur Planung der Modernisierung eines Kanals äußert eine Ingenieurin einen innovativen Vorschlag zur Prozessoptimierung. Ihr Vorschlag wird jedoch von einem Kollegen ignoriert, und das Gespräch geht weiter. Später bringt ein Ingenieur einen ähnlichen Vorschlag und erhält dafür Anerkennung. Studien zeigen, dass Frauen häufig weniger Anerkennung für ihre Ideen erhalten als Männer.

### FRAGE

Habe ich in meinem Arbeitsumfeld schon einmal geschlechtsspezifische Benachteiligungen oder Diskriminierungen beobachtet? Wie habe ich darauf reagiert und was könnte ich zukünftig anders/besser machen?

### BEISPIELSITUATION

Bei der Einarbeitung einer neuen Technikerin auf einer Baustelle wird sie hauptsächlich mit „leichteren“ Aufgaben betraut, während die körperlich anstrengenderen Arbeiten den männlichen Kollegen überlassen werden. Forschung zeigt, dass solche geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen die berufliche Entwicklung von Frauen beeinträchtigen können.

### FRAGE

Was kann ich in meinem täglichen Verhalten ändern, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden sich in ihrer geschlechtlichen Identität respektiert und unterstützt fühlen?

2

## Gleichstellungskompetenz

### BEISPIELSITUATION

Bei der Zusammenstellung eines Teams für die Durchführung einer komplexen Pumpwerksinspektion wird spontan ein männlicher Kollege als Leiter ausgewählt, obwohl eine weibliche Kollegin mit ähnlicher Qualifikation im Team ist. Unbewusste Vorurteile können dazu führen, dass Männer als besser geeignet angesehen werden, obwohl beide gleich qualifiziert sind.

### FRAGE

Welche unbewussten Vorurteile habe ich möglicherweise in Bezug auf das Geschlecht meiner Kolleginnen? Wie kann ich diese erkennen und abbauen?

### BEISPIELSITUATION

Ein Kollege äußert, dass Frauen möglicherweise weniger geeignet seien, langfristig im Außendienst zu arbeiten, weil die Arbeit körperlich anstrengend sei und unregelmäßige Arbeitszeiten erfordere, die mit Betreuungszeiten von Kindern kollidieren könnten. Geschlechterstereotypen wie diese können Frauen im Beruf benachteiligen und ihre Karriere-möglichkeiten einschränken.

### FRAGE

Wie kann ich dazu beitragen, dass Geschlechterstereotype in unserem Team erkannt und abgebaut werden, um ein gleichgestelltes Arbeitsumfeld zu schaffen?

### BEISPIELSITUATION

Bei einem internen Workshop zur Karriereentwicklung wird hauptsächlich auf die typischen Karrierewege von Männern eingegangen, während die Herausforderungen, mit denen Frauen im Unternehmen konfrontiert sind, kaum thematisiert werden. Der Mangel an geschlechtsspezifischen Programmen kann dazu führen, dass Frauen sich nicht ausreichend unterstützt fühlen.

### FRAGE

Was bedeutet Gleichstellung für mich persönlich, und wie kann ich dazu beitragen, den Kulturwandel hin zu einem gleichgestellten Unternehmen aktiv zu gestalten?

3

## Beruf / Familie / Lebensphasen

### BEISPIELSITUATION

Eine Kollegin im Verwaltungsteam plant, an einer Weiterbildung teilzunehmen, die während der Arbeitszeiten stattfindet. Da ihre Aufgaben in der Abteilung sehr zeitkritisch sind und nicht einfach delegiert werden können, ist es eine Herausforderung, ihre beruflichen Verpflichtungen mit der Weiterbildung zu vereinbaren. Studien zeigen, dass berufliche Weiterbildung oft durch Zeitmangel und mangelnde Flexibilität eingeschränkt wird.

### FRAGE

Wie kann ich meine persönlichen Bedarfe besser mit meiner Arbeit in Einklang bringen? Welche Unterstützung könnte ich dafür von meiner Organisation brauchen?

### BEISPIELSITUATION

Eine Kollegin aus der Verwaltung kehrt nach einer langen Elternzeit in Teilzeit zurück und hat Schwierigkeiten, ihre Aufgaben während ihrer verkürzten Arbeitszeit zu erledigen. Forschung zeigt, dass Rückkehrer:innen nach Elternzeit oft vor Herausforderungen bei der Integration in die Arbeitswelt stehen.

### FRAGE

Wie kann ich Kolleginnen unterstützen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen oder besonderer Lebensphasen eine flexible Arbeitsgestaltung benötigen? Gibt es Möglichkeiten, dies in unserem Team besser zu integrieren?

### BEISPIELSITUATION

Eine Mitarbeiterin in der Wasserqualitätssicherung hat ein kleines Kind und muss regelmäßig kurzfristige Dienstreisen unternehmen, um Proben von verschiedenen Standorten zu entnehmen. Diese Dienstreisen machen es schwierig, die Kinderbetreuung zu organisieren. Forschung zeigt, dass Eltern, insbesondere Mütter, oft Schwierigkeiten haben, die beruflichen Anforderungen mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

### FRAGE

Welche spezifischen Herausforderungen könnten Eltern in unserem Arbeitsumfeld bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben? Wie können wir als Team dazu beitragen, diese Herausforderungen zu mindern?

4

## Chancengleichheit

### BEISPIELSITUATION

Bei der Vergabe von Fortbildungen zu neuen Technologien im Wasseraufbereitungsprozess wird häufiger männlichen als weiblichen Mitarbeitenden eine Teilnahme ermöglicht. Studien haben gezeigt, dass Frauen oft weniger Zugang zu beruflicher Weiterbildung haben, was ihre Karrierechancen beeinträchtigen kann.

### FRAGE

In welchen Bereichen sehe ich in meinem Arbeitsumfeld Ungleichheiten, die den Zugang zu Chancen einschränken könnten? Was könnte ich tun, um diese Ungleichheiten zu reduzieren?

### BEISPIELSITUATION

Eine Ingenieurin hat Interesse an einer Leitungsfunktion, doch bisher wurden solche Positionen nur an männliche Kollegen vergeben. Forschung zeigt, dass Frauen in Führungspositionen oft unterrepräsentiert sind.

### FRAGE

Wie kann ich dazu beitragen, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Geschlecht, die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten?

### BEISPIELSITUATION

Eine Kollegin aus der technischen Abteilung möchte ihre Kenntnisse in digitaler Abwasserinfrastruktur erweitern, aber es gibt Bedenken, ob sie das aufgrund ihrer Teilzeitarbeit schaffen kann. Studien zeigen, dass die Vereinbarkeit von Teilzeitarbeit und beruflicher Weiterbildung oft eine Herausforderung darstellt.

### FRAGE

Welche Maßnahmen könnte ich ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Teammitglieder ihr volles Potenzial entfalten können?

5

## Personalgewinnung und -entwicklung

### BEISPIELSITUATION

Während eines Vorstellungsgesprächs für eine Führungsposition im Bereich Wasseraufbereitung wird besonders auf die Rufbereitschaft an Wochenenden und nachts eingegangen. Eine Bewerberin äußert Bedenken, dass diese Anforderungen ihre Möglichkeiten zur Vereinbarkeit mit anderen Lebensverpflichtungen einschränken könnten. Es ist bekannt, dass solche Anforderungen häufig zu einer geringeren Bewerberinnenanzahl führen.

### FRAGE

Wie könnte ich bei der Rekrutierung und Förderung von Talenten sicherstellen, dass Männer und Frauen gleichermaßen berücksichtigt werden?

### BEISPIELSITUATION

Bei der letzten internen Beförderungsrunde in der Abteilung Abwasserentsorgung wurden fast ausschließlich Männer befördert. Eine Analyse hat gezeigt, dass unbewusste Vorurteile und strukturelle Barrieren häufig zu solchen Ungleichheiten führen.

### FRAGE

Welche Schritte könnte ich unternehmen, um zu überprüfen, ob in unserem Team oder unserer Abteilung Geschlechterunterschiede in der Karriereentwicklung bestehen? Wie kann ich aktiv dazu beitragen, diese zu beseitigen?

### BEISPIELSITUATION

Die Verteilung des Weiterbildungsbudgets in Ihrem Bereich ist ungerecht. Frauen bekommen häufig Absagen für teure Weiterbildungen. Studien haben gezeigt, dass Frauen oft weniger Zugang zu beruflicher Weiterbildung haben, was ihre Karrierechancen beeinträchtigen kann.

### FRAGE

Wie kann ich dazu beitragen, dass unsere Personalentwicklungsprogramme wirklich alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen und fördern? Was könnte ich an den bestehenden Programmen verbessern?

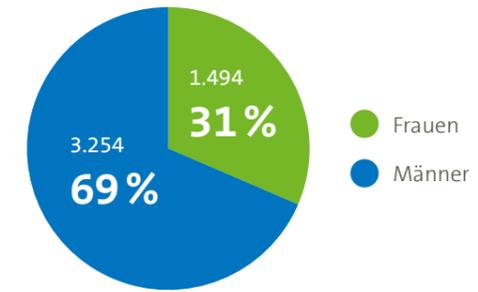


# Kennzahlen

Folgende Kennzahlen bilden den aktuellen Stand der Geschlechterverteilung ab und sind Ausgangspunkt der Ist-Analyse.

## Gesamtfrauenanteil

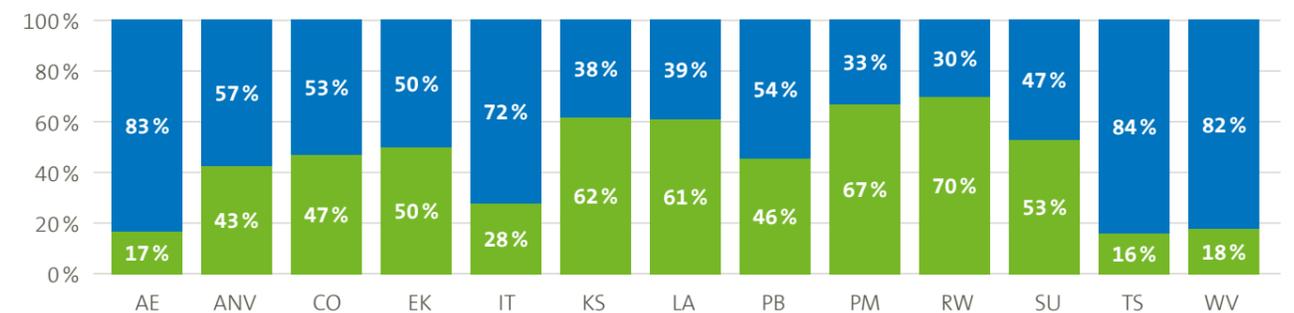
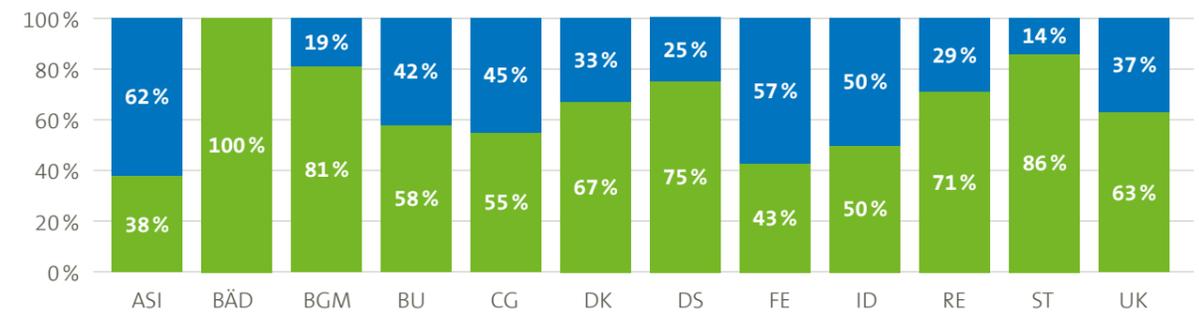
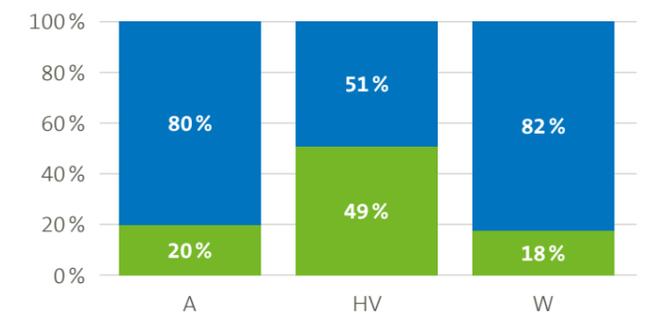
Der Gesamtfrauenanteil liegt weiterhin konstant bei 31 Prozent.



## Frauenanteil nach OEn, Stabsbereichen und ANV-Säulen

Eine Übersicht der OEn (Abbildung unten) zeigt, wie sich die Unterrepräsentanz von Frauen (nach LGG Frauenanteil <50 Prozent) im Unternehmen verteilt.

Daraus ergibt sich folgende Verteilung auf die Säulen der Arbeitnehmendenvertretung (Abbildung rechts).

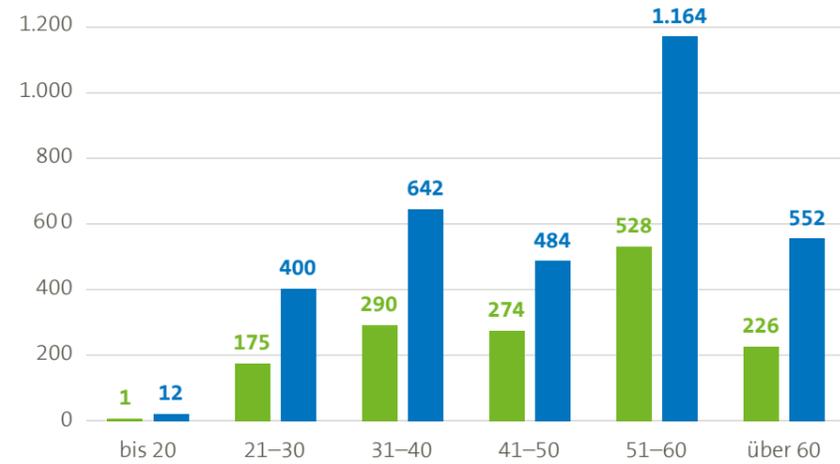


● Frauenanteil ● Männeranteil

Stichtag ist bei allen Daten der 30. Juni 2024. Beschäftigte mit Personenstand divers konnten aus Datenschutzgründen nicht abgebildet werden.

## Altersgruppen

Frauen sind in den Altersgruppen bis 20 und über 60 weniger und in der Altersgruppe 41–50 mehr vertreten als im Gesamtfrauenanteil. Dies gilt nicht für: BÄD, BGM, BU, CG, DK, DS, ID, RE, ST und UK.

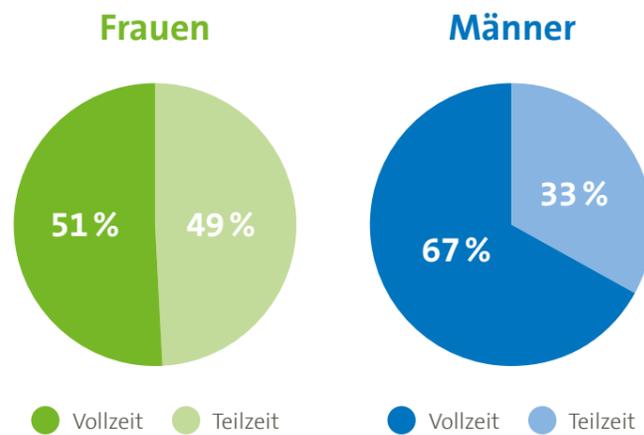


● Frauen ● Männer

Alterscluster	bis 20	21-30	31-40	41-50	51-60	über 60
<b>Frauenanteil</b>	8%	31%	31%	36%	31%	29%
<b>Männeranteil</b>	92%	69%	69%	64%	69%	71%

## Vollzeit/Teilzeit

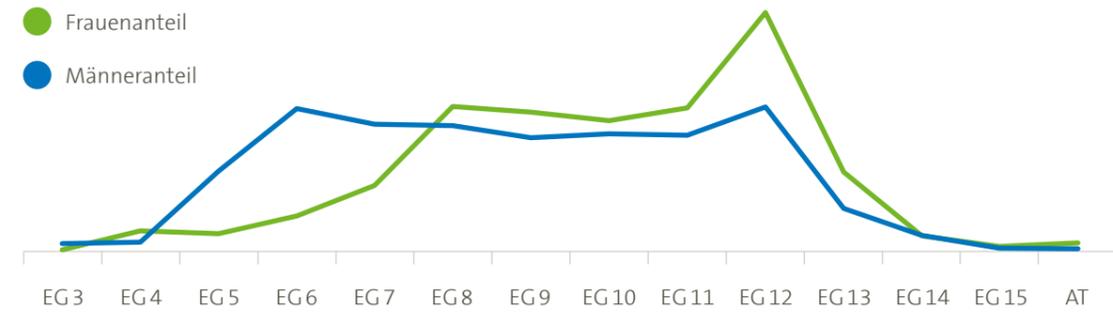
Von den 1.031 Männern, die in Teilzeit arbeiten, arbeiten 85 Prozent über 90 Prozent ihrer Stelle – also mit wenig Teilzeit. Bei den 705 Frauen, die in Teilzeit arbeiten, liegt dieser Anteil nur bei 58 Prozent.



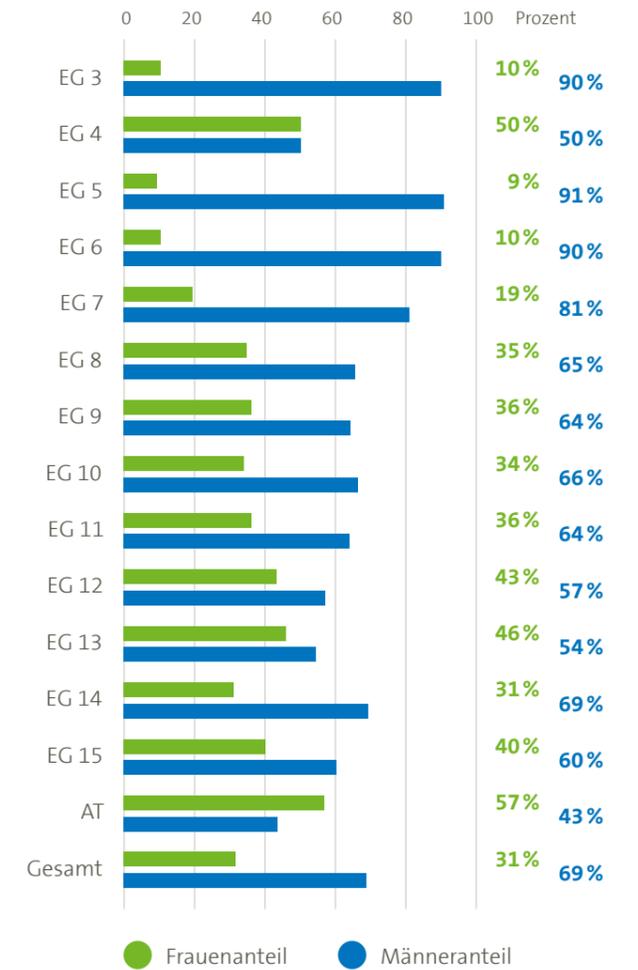
● Vollzeit ● Teilzeit

## Entgeltgruppe

In der Gesamtverteilung auf Entgeltgruppen wird deutlich, dass Frauen tendenziell in höheren EGs arbeiten.



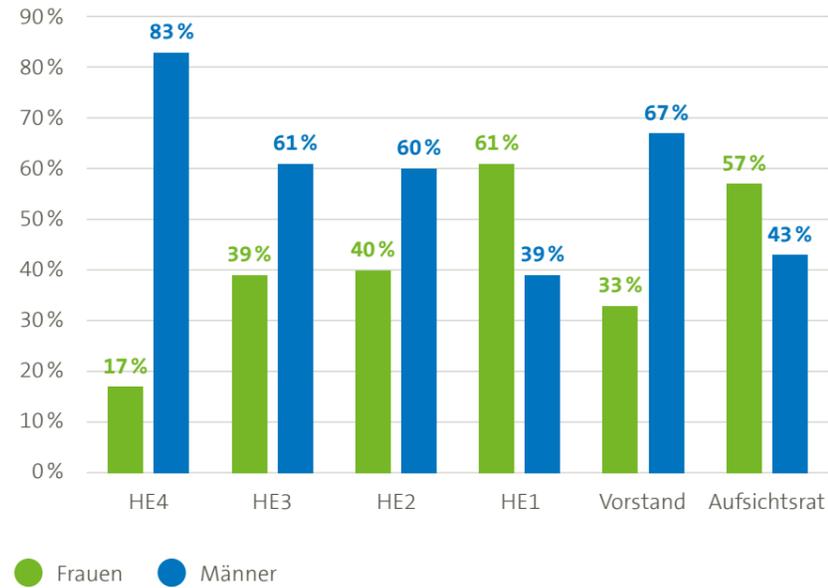
Entgeltgruppen	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen gesamt*	Männer gesamt*
EG 3	3	26	29	0,2%	0,8%
EG 4	30	30	60	2,0%	0,9%
EG 5	26	249	275	1,7%	7,7%
EG 6	51	441	492	3,4%	13,6%
EG 7	94	393	487	6,3%	12,1%
EG 8	206	389	595	13,8%	12,0%
EG 9	198	351	549	13,3%	10,8%
EG 10	186	363	549	12,4%	11,2%
EG 11	204	360	564	13,7%	11,0%
EG 12	339	446	785	22,7%	13,7%
EG 13	113	134	247	7,6%	4,1%
EG 14	23	51	74	1,5%	1,6%
EG 15	8	12	20	0,5%	0,4%
AT	13	10	23	0,9%	0,3%
<b>Gesamt</b>	<b>1.494</b>	<b>3.254</b>	<b>4.749</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



\*Frauen- und Männeranteil am Gesamtunternehmen

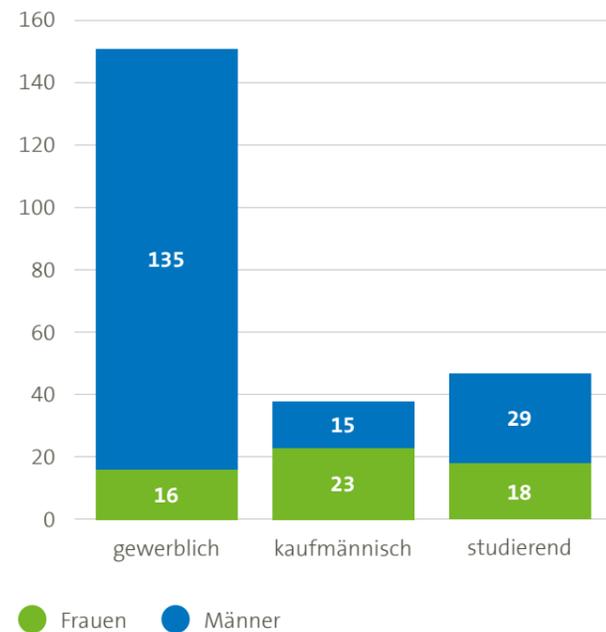
## Leitungsebenen

Bei der Verteilung auf die Leitungsebenen nimmt der Frauenanteil je nach Höhe der Hierarchieebene zu. Im Aufsichtsrat sind inzwischen mehr Frauen als Männer vertreten.

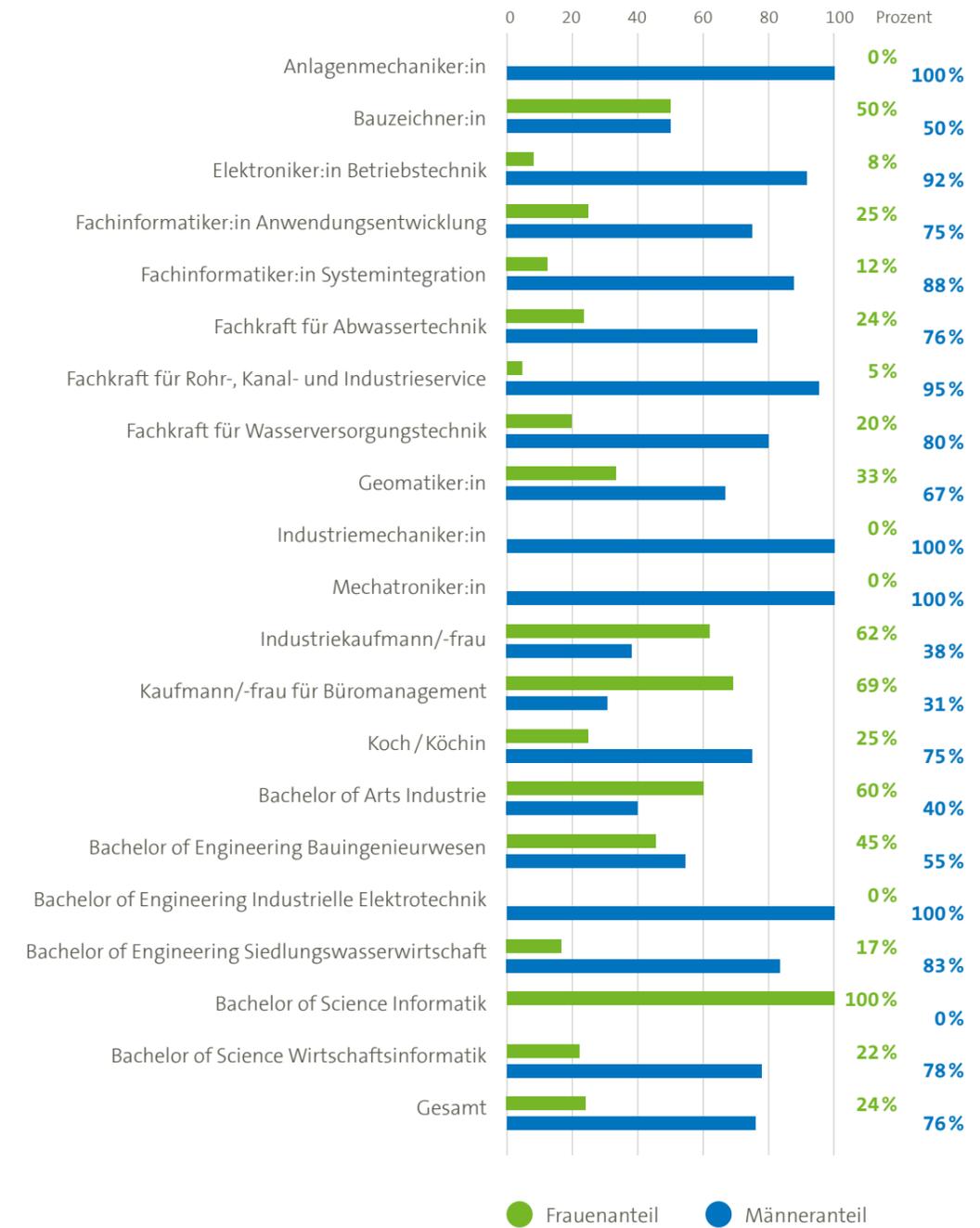


## Geschlechterverteilung Auszubildende und Dual Studierende

Insgesamt ist der Frauenanteil bei Nachwuchskräften mit 24 Prozent geringer als im Gesamtunternehmen. Die Abbildung auf Seite 47 zeigt die Zusammensetzung der Unterrepräsentanz in den Ausbildungsbereichen. Die Abbildung rechts zeigt die Verteilung auf gewerbliche oder kaufmännische Auszubildende oder Dual Studierende.



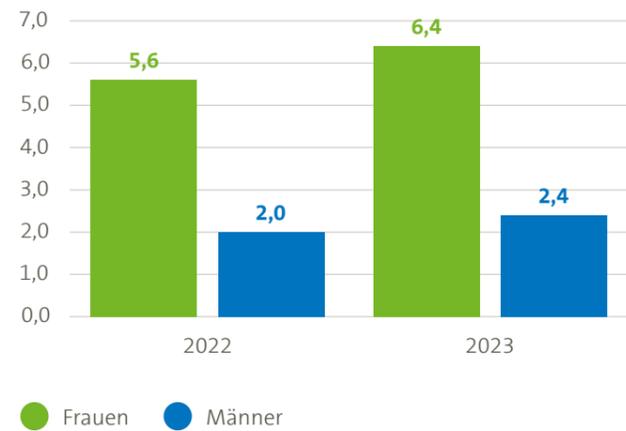
## Geschlechterverteilung in den Ausbildungsbereichen



## Anzahl Elternzeitmonate 2022 und 2023

Frauen nehmen bei den Wasserbetrieben im Durchschnitt mehr als doppelt so lange Elternzeit wie Männer.

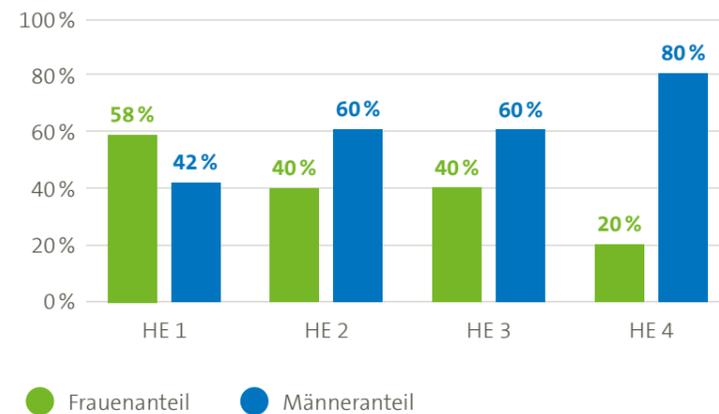
Durchschnitt Elternzeitmonate



## Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

Laut Landesgleichstellungsgesetz sind Zielvorgaben festzulegen, wie die Wasserbetriebe planen, den Frauenanteil in den nächsten zwei Jahren zu erhöhen. Um zu zeigen, was in der Theorie möglich wäre, errechnet sich dieser Anteil so, als würden wir jede durch erwarteten Renteneintritt freiwerdende Stelle mit einer Frau besetzen.

Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils  
bis 2026 nach Leitungsebenen



Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils  
bis 2026 nach Entgeltgruppen



Insgesamt würde so der Frauenanteil bei den Wasserbetrieben um 1,1 Prozent auf 32,6 Prozent steigen.

# Ansprech- personen

Der Frauenförderplan tritt zum 1.1.2025 in Kraft. Er hat eine Laufzeit von sechs Jahren und wird alle zwei Jahre überprüft, um die aktuellen Entwicklungen zu berücksichtigen.

Verantwortlich für die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans ist die Dienststelle. Kerstin Oster als Vorständin für Personal und Soziales unterliegt die Überwachung aller dies betreffenden Vorgänge. Das Diversity Management übernimmt die koordinierende Funktion und berichtet in regelmäßigen Abständen zu aktuellen Entwicklungen.

Zwischen dem Diversity Management und den Frauenvertreterinnen finden regelmäßige Austausche statt und einzelne Maßnahmen werden gegebenenfalls angepasst. Die Fachabteilungen werden regelmäßig zur Umsetzung der Maßnahmen in ihrer Verantwortung befragt. Der Frauenförderplan wird allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben und im [AQUA.net](https://www.aqua.net) veröffentlicht.

Sie haben Fragen oder Anregungen? Melden Sie sich gerne beim Diversity Management oder bei den Frauenvertretungen.

## DIVERSITY MANAGEMENT

[vielfalt@bwb.de](mailto:vielfalt@bwb.de)

**App.:** -37985

**Mobil:** 0162 988 24 72

## GESAMTFRAUENVERTRETERIN

**Sabine Thonke**

[sabine.thonke@bwb.de](mailto:sabine.thonke@bwb.de)

**App.:** -2217

**Mobil:** 0173 59 80 599

## FRAUENVERTRETERIN ABWASSERENTSORGUNG

**Christiane Goldschmidt**

[christiane.goldschmidt@bwb.de](mailto:christiane.goldschmidt@bwb.de)

**App.:** -55660

**Mobil:** 0172 39 09 970

## FRAUENVERTRETERIN WASSERVERSORGUNG

**Vivien Grätsch**

[FrauenvertretungWV@bwb.de](mailto:FrauenvertretungWV@bwb.de)

**App.:** -2328

**Mobil:** 0173 99 86 056

## FRAUENVERTRETERIN HAUPTVERWALTUNG

**Kerstin Sommerfeld**

[FrauenvertretungHV.NeueLuedenstrasse1@bwb.de](mailto:FrauenvertretungHV.NeueLuedenstrasse1@bwb.de)

**App.:** -2784

**Mobil:** 0173 62 79 873



HERAUSGEBER

Berliner Wasserbetriebe  
Personalmanagement in Zusammen-  
arbeit mit der Frauenvertretung  
Neue Jüdenstraße 1, 10179 Berlin



Berliner  
Wasserbetriebe

Ganz klar für Vielfalt