

Entsorgungsbetriebe der Landeshauptstadt Wiesbaden

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Jahre 2026 bis 2031

Stand: 29.10.2025

Inhaltsverzeichnis

1	Geltungsbereich und Gegenstand.....	2
2	Gesetzlicher Auftrag.....	2
3	Ziele.....	2
4	Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.....	3
5	Statistischer Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplans.....	3
5.1	Zahl der Vollzeitbeschäftigten untergliedert in die einzelnen Entgeltgruppen und getrennt nach Frauen und Männern.....	4
5.2	Zahl der Teilzeitbeschäftigten untergliedert in die einzelnen Entgeltgruppen und getrennt nach Frauen und Männern	6
5.3	Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Berufsgruppen.....	6
5.4	Zahl der Führungskräfte getrennt nach Geschlecht	7
5.5	Anzahl der Rentenabgängen nach Berufsgruppen	8
5.6	Zielvorgaben	11
6	Leitlinien und Maßnahmen	12
6.1	Ausschreibungen	13
6.2	Auswahlverfahren und Auswahlentscheidungen	13
6.3	Fortbildung und Personalentwicklung	14
6.4	Ausbildung	15
6.5	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16
7	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	17

1. Geltungsbereich und Gegenstand

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan gilt für alle Organisationseinheiten der ELW (Entsorgungsbetriebe der Landeshauptstadt Wiesbaden) im Sinne des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG) für den Zeitraum von 6 Jahren, also vom 01.01.2026 bis 31.12.2031.

Gegenstand des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan wurde gemäß § 17 Abs. 2 HGIG unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach § 77 Abs. 2 HPVG wurden ebenfalls gewahrt.

2. Gesetzlicher Auftrag

Grundlage des HGIG ist der im Grundgesetz (GG) verankerte Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (gemäß Artikel 3 Abs. 3). Das HGIG dient dazu, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aus Art. 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) im öffentlichen Dienst tatsächlich umzusetzen.

Die Ziele des HGIG sind gemäß § 1 Abs. 1 HGIG die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.

Die ELW sind als Eigenbetrieb der Landeshauptstadt sind gemäß § 5 Abs. 1 HGIG verpflichtet, alle sechs Jahre einen für ihre Dienststelle gültigen Frauenförder- und Gleichstellungsplan aufzustellen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen.

3. Ziele

Zentrale Ziele des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sind:

- Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in technischen und gewerblichen Bereichen sowie in Führungspositionen
- Förderung der Chancengleichheit für alle Geschlechter bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Weiterbildung und Arbeitsbedingungen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeitenden durch geeignete Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder familienfreundliche Angebote
- Sensibilisierung und Qualifizierung von Führungskräften und Beschäftigten für Gleichstellungsthemen

Die Ziele sind im Kontext des Betriebes als praxisnahe und langfristig umsetzbare Maßnahmen zu verstehen, die an die betriebliche Realität angepasst sind.

4. Inhalte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist ein strategisches Instrument zur Umsetzung der im HGIG festgelegten Verpflichtungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Inhalte Frauenförder- und Gleichstellungsplans sind im § 6 Abs. 2 HGIG näher bezeichnet und werden nachfolgend genauer erläutert:

- Die Bestandsaufnahme der Personalstruktur nach Geschlecht, Funktion, Entgeltgruppen und Arbeitszeitmodellen
- Schätzungen der zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie Maßnahmen zur Zielerreichung in Bereichen wie Personalgewinnung und -entwicklung, Führung, Vereinbarkeit und Organisationskultur

Die Gleichstellungsbeauftragte der ELW wurde gemäß § 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 HGIG bei der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans beteiligt. Die Beteiligungsrechte des Personalrates nach § 77 Abs. 3 HPVG, wonach die Personalvertretung bei der Erstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach § 5 des HGIG mitzubestimmen hat, werden gewahrt.

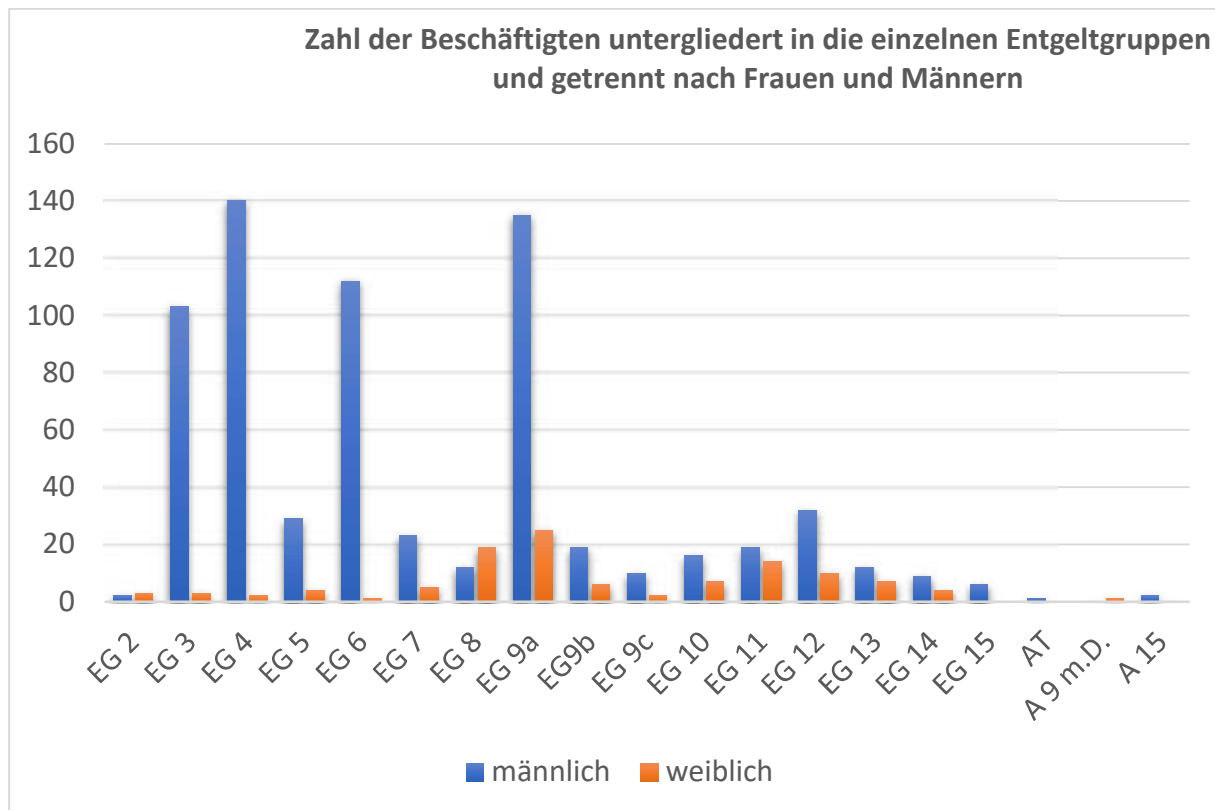
Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird gemäß § 7 Abs. 7 Satz 1 HGIG in der Dienststelle bekanntgemacht.

5. Statistischer Teil des Frauenförder- und Gleichstellungsplan

Die nachfolgende Bestandsanalyse ist zum Stichtag 31.03.2025 erhoben worden. Zu diesem Zeitpunkt arbeiteten 682 Männer und 113 Frauen, insgesamt also 795 Mitarbeitenden bei den ELW.

Bei der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur wurde für jede Entgeltgruppe die Zahl der in der Dienststelle befristet oder unbefristet beschäftigten Männer und Frauen ermittelt. Dabei wurde bei Teilzeitbeschäftigten die Personenzahl entsprechend der jeweiligen Arbeitszeit in volle Stellen umgerechnet. Erfasst wurden nach § 6 Abs. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 2 HGIG alle Beschäftigten sowie Auszubildenden.

5.1 Zahl der Vollzeitbeschäftigten untergliedert in die einzelnen Entgeltgruppen und getrennt nach Frauen und Männern



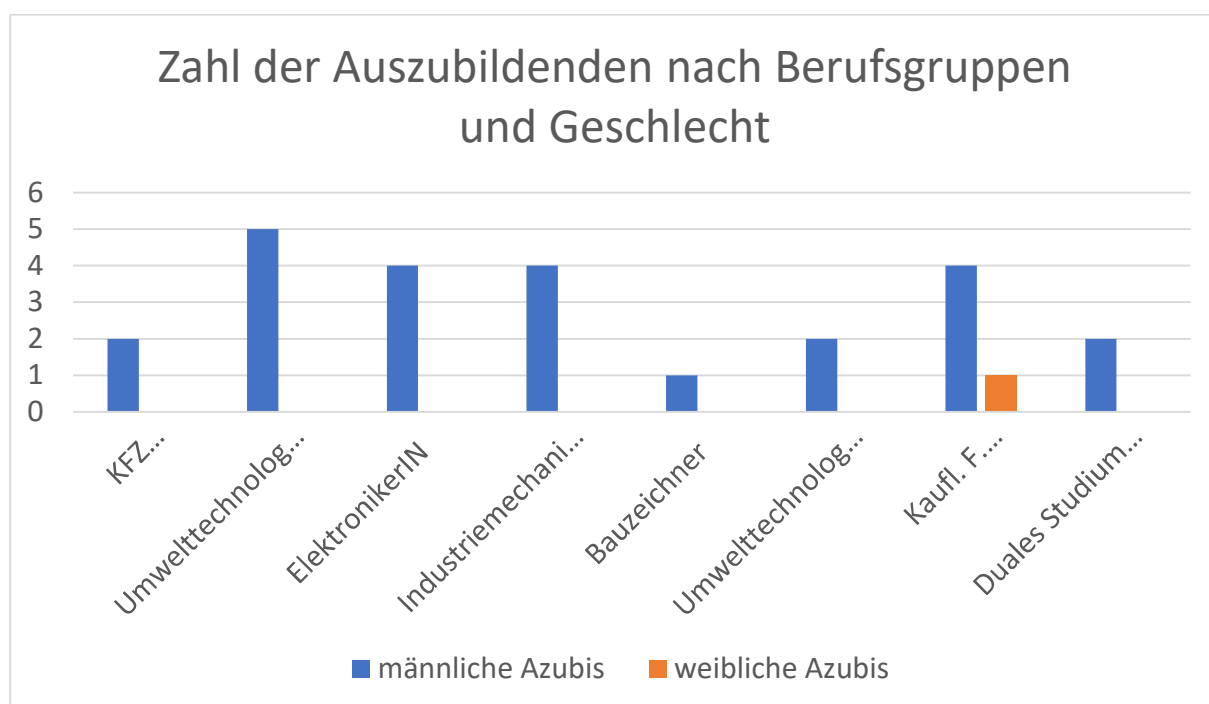
Zahl der Vollzeitbeschäftigten untergliedert in die einzelnen Entgeltgruppen und getrennt nach Frauen und Männern

Entgeltgruppe	unbefristet Beschäftigte			befristet Beschäftigte			Gesamt
	m	w	Summe	m	w	Summe	
AT	1	0	1	0	0	0	1
E 15	6	0	6	0	0	0	6
E 14	9	2	11	0	0	0	11
E 13	11	4	15	0	0	0	15
E 12	32	6	38	0	0	0	38
E 11	18	10	28	0	0	0	28
E 10	16	6	22	0	0	0	22
E 9c	10	2	12	0	0	0	12
E 9b	18	3	21	0	0	0	21
E 9a	129	15	144	4	0	4	148
E 8	12	10	22	0	1	1	23
E 7	23	2	25	0	0	0	25
E 6	105	1	106	5	0	5	111
E 5	27	2	29	1	2	3	32
E 4	123	2	125	15	0	15	140
E 3	97	0	97	5	3	8	105
E 2	2	2	4	0	0	0	4
E 1	0	0	0	0	0	0	0
A 15	2	0	2	0	0	0	2
A 9 m.D.	0	1	1	0	0	0	1
Gesamt	641	68	709	30	6	36	745

5.2 Zahl der Teilzeitbeschäftigten untergliedert in die einzelnen Entgeltgruppen und getrennt nach Frauen und Männern

Entgeltgruppe	unbefristet Beschäftigte in TZ					
	m		w		Summe Personalst.	Summe Stellenanteil
	Personalstellen	Stellenanteil	Personalstellen	Stellenanteil		
AT	0	0	0	0	0	0
E 15	0	0	0	0	0	0
E 14	0	0	2	1,8	2	1,8
E 13	1	0,9	3	2,04	4	2,94
E 12	0	0	4	2,56	4	2,56
E 11	1	0,54	4	2,76	5	3,3
E 10	0	0	1	0,82	1	0,82
E 9c	0	0	0	0	0	0
E 9b	1	0,77	3	2,04	4	2,81
E 9a	2	1,72	9	6,21	11	7,93
E 8	0	0	8	5,99	8	5,99
E 7	0	0	3	2,56	3	2,56
E 6	2	1,4	0	0	2	1,4
E 5	1	0,83	0	0	1	0,83
E 4	1	0,6	0	0	1	0,6
E 3	1	0,9	0	0	1	0,9
E 2	0	0	1	0,77	1	0,77
E 1	0	0	0	0	0	0
A 15	0	0	0	0	0	0
A 9 m.D.	0	0	0	0	0	0
Gesamt	10	7,66	38	27,55	48	35,21

5.3 Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Berufsgruppen



Berufe	Anzahl der männlichen Auszubildenden	Anzahl der weiblichen Auszubildenden
Kfz-Mechatroniker	2	0
Umwelttechnologe für Abwasserbewirtschaftung	5	0
Elektroniker	4	0
Industriemechaniker	4	0
Bauzeichner	1	0
Umwelttechnologe für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen	2	0
Kaufmann für Büromanagement	4	1
Duales Studium Bauingenieurwesen	2	0
Summe	24	1

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden betrug zum Stichtag 30.03.2025 4%.

Zum 01.09.2025 werden zwei neue weibliche Auszubildende eingestellt, beide für den Ausbildungsberuf zur Kauffrau für Büromanagement.

5.4 Zahl der Führungskräfte getrennt nach Geschlecht

Führungskräfte nach Frauen und Männern

Funktion	Gesamt	männlich	weiblich
Betriebsleitung	1	1	0
Bereichsleitung	5	5	0
Stabstellenleitung	5	3	2
Abteilungsleitung	18	12	6
Sachgebietsleitung	36	31	5
Meister	8	8	0
Gruppenleitung	2	2	0
Bezirksleitung	5	5	0
Teamleitung	14	14	0
Fachvorarbeiter	15	13	2
Vorarbeiter	50	48	2
sonstige	2	2	0
Summe	161	144	17

Zahl der beschäftigten Führungskräfte
Verteilung Frauen / Männer auf die einzelnen Entgeltgruppen

Entgelt- gruppe	Gesamt- summe	Anteil in %	männlich	Anteil in %	weiblich	Anteil in %
Außertariflich	1	0,62%	1	0,62%		
E 15	6	3,73%	6	3,73%		
E 14	11	6,83%	7	4,35%	4	2,48%
E 13	14	8,70%	11	6,83%	3	1,86%
E 12	11	6,83%	9	5,59%	2	1,24%
E 11	8	4,97%	6	3,73%	2	1,24%
E 10	7	4,35%	5	3,11%	2	1,24%
E 9c	9	5,59%	9	5,59%		
E 9b	2	1,24%	2	1,24%		
E 9a	25	15,53%	24	14,91%	1	0,62%
E 8	2	1,24%	2	1,24%		
E 7	6	3,73%	4	2,48%	2	1,24%
E 6	33	20,50%	33	20,50%		
E 5	1	0,62%	1	0,62%		0,00%
E 4	22	13,66%	21	13,04%	1	0,62%
E 3	1	0,62%	1	0,62%		
E 2	1	0,62%	1	0,62%		
E 1						
A 15	1	0,62%	1	0,62%		
Gesamt	161	100,00%	144	89,44%	17	10,56%

**5.5 Anzahl der Rentenabgänge nach Berufsgruppen und Bereichen in den Jahren
2025 bis 2029**

Abschätzung der Abgänge bzgl. Rente			
2025			
3 davon 0 weiblich			
<u>Bereich 70.2</u>			
Straßenreiniger	E 3 TVöD	m	1
Mitarb. Kraftfahrer	E 4 TVöD	m	1
<u>Bereich 70.4</u>			
Mitarb. Kraftfahrer	E 5 TVöD	m	1
2026			
14 davon 2 weiblich			

Bereich 70.1				
Staatl. gepr. Bautechniker	E 9a TVöD	m		1
Bereich 70.2				
Straßenreiniger	E 3 TVöD	m		2
Mülllader	E 4 TVöD	m		1
Kfz-Mechatroniker	E 9a TVöD	m		1
Chemotechniker	E 9b TVöD	m		1
Bereich 70.4				
Mitarb. Kraftfahrer	E 5 TVöD	m		1
Mitarb. Kraftfahrer	E 7 TVöD	m		1
Fachkraft für Abwassertechnik	E 9a	m		1
Bautechniker	E 9b TVöD	m		1
Bereich 70.5				
Reinigungskraft	E 2 TVöD	m		1
Mitarbeiter Grünkolonne	E 3 TVöD	m		1
Bereich 70.ST-Ukom				
Verwaltungsangestellte	E 8 TVöD	w		1
Referentin für Unternehmenskommunikation	E 11 TVöD	w		1
2027 10 davon 0 weiblich				
Bereich 70.1				
Fachkraft für Kreislauf- u. Abfallwirtschaft	E 5 TVöD	m		1
Bereich 70.2				
Straßenreiniger	E 3 TVöD	m		4
Mülllader	E 4 TVöD	m		1
Mitarbeiter Behälterwerkstatt	E 3 TVöD	m		1
Bereich 70.4				
Mitarb. Kraftfahrer	E 5 TVöD	m		1
Maschinenschlosser	E 9a TVöD	m		1
Baudirektor	A 15	m		1
2028 11 davon 1 weiblich				
Bereich 70.2				
Straßenreiniger	E 3 TVöD	m		2
Mitarbeiter Behälterwerkstatt	E 3 TVöD	m		1
Mitarb. Kraftfahrer	E 4 TVöD	m		1
Mülllader	E 4 TVöD	m		1

Mitarb. Kraftfahrer	E 6 TVöD	m	1
<u>Bereich 70.4</u>			
Mitarb. Kraftfahrer	E 7 TVöD	m	1
Elektriker	E 9a TVöD	m	1
Schlosser	E 9a TVöD	m	1
Dipl.-Ing.	E 11 TVöD	w	1
Dipl.-Ing.	E 12 TVöD	m	1
2029			
15 davon 0 weiblich			
<u>Bereich 70.1</u>			
Betriebsschlosser	E 9a TVöD	m	1
<u>Bereich 70.2</u>			
Straßenreiniger	E 3 TVöD	m	4
Mülllader	E 4 TVöD	m	1
Mitarb. Kraftfahrer	E 4 TVöD	m	2
Mitarb. Kraftfahrer	E 6 TVöD	m	2
<u>Bereich 70.5</u>			
Mitarbeiter Grünkolonne	E 3 TVöD	m	1
Hausmeister	E 8 TVöD	m	1
Projektleiter	E 14 TVöD	m	1
<u>Bereich 70.4</u>			
Kanalbauer	E 7 TVöD	m	1
Techn. Angestellter	E 13 TVöD	m	1

Abschätzung der Abgänge bzgl. Rente

Entgelt- gruppe	2025		2026		2027		2028		2029	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Außertariflich										
EG 15										
EG 14									1	
EG 13									1	
EG 12							1			
EG 11				1				1		
EG 10										
EG 9c										
EG 9b			2							
EG 9a			3		1		2		1	
EG 8				1					1	
EG 7			1				1		1	
EG 6							1		2	
EG 5	1		1		2					
EG 4	1		1		1		2		3	
EG 3	1		3		5		3		5	
EG 2			1							
A 15					1					
Summe	3	0	12	2	10	0	10	1	15	0

5.6 Zielvorgaben

Die Ist-Analyse ergibt eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen und allen Entgeltgruppen.

Der Gleichstellungsplan verfolgt das übergeordnete Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei den ELW nachhaltig zu fördern. Dabei stehen insbesondere jene Bereiche im Fokus, in denen Frauen strukturell unterrepräsentiert sind- wie etwa in den operativen Tätigkeiten oder in Führungspositionen.

In den operativen Berufen arbeiten derzeit 18 weibliche Mitarbeiterinnen. In der Vorperiode lag der Frauenanteil im operativen Bereich bei 13 Personen, hier konnte also bereits eine sichtbare Steigerung erreicht werden.

Im Sinne von § 10 Abs. 3 HGIG werden auf Grundlage der Analyse des Ist-Zustandes verbindliche Zielvorgaben festgelegt, die in der Laufzeit des Gleichstellungsplans angestrebt werden. Diese Zielvorgaben sind realistisch, messbar und orientieren sich an den betrieblichen Rahmenbedingungen.

Die Zielvorgaben für den Planungszeitraum 2025-2031 lauten wie folgt:

1. Erhöhung des Frauenanteils in operativen Bereichen:

Der Anteil von Frauen in gewerblich-technischen Bereichen soll im Planungszeitraum durch gezielte Maßnahmen schrittweise erhöht werden. Ziel ist es, bis zu zehn Frauen während des Geltungszeitraums in diesem Bereich neu einzustellen oder auszubilden.

2. Steigerung des Frauenanteils in Führungsfunktionen:

Der Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen soll- insbesondere im mittleren Management- gezielt gefördert werden. Ziel ist es, bei jeder Neubesetzung vorrangig zu prüfen, ob qualifizierte Frauen berücksichtigt werden können.

3. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben soll kontinuierlich verbessert werden. Hier sind insbesondere die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung, die Möglichkeit der Heimarbeit, die Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote sowie die Möglichkeit der Elternzeit und Beurlaubung.

4. Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen:

Frauen sollen verstärkt in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden. Hierzu sollen sie verstärkt gefördert werden, an fachlichen und führungsbezogenen Fortbildungen teilnehmen zu können. Mögliche strukturelle Hürden sollen abgebaut werden.

5. Förderung einer diskriminierungsfreien Betriebskultur:

Die ELW verpflichtet sich zur Förderung einer wertschätzenden und gleichstellungsorientierten Arbeitskultur. Ziel ist es, jährlich mindestens ein Sensibilisierungsangebot (z.B. Schulung, Workshop) für Führungskräfte und Mitarbeitende anzubieten.

Diese Zielvorgaben bilden die Grundlage für die im Gleichstellungsplan benannten Maßnahmen. Ihre Umsetzung wird regelmäßig überprüft, um eine transparente und wirksame Gleichstellungspolitik zu gewährleisten.

6. Leitlinien und Maßnahmen

Gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 4 HGIG gehören Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und qualitativen Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen zu dem verbindlichen Bestandteil des Gleichstellungsplans.

Alle Führungskräfte sind gleichermaßen dazu angehalten, in ihrem Bereich zu prüfen, ob Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder Aufwertung von Tätigkeiten ergriffen werden können.

Die nachfolgenden Maßnahmen bauen auf den Grundsätzen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf.

6.1 Ausschreibungen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Personalauswahl in allen Stufen des Stellenbesetzungsverfahrens zu beteiligen, d. h. bei der Erstellung des Anforderungsprofils, am Auswahlverfahren und an Vorstellungsgesprächen.

Stellenausschreibungen sind ein wesentliches Instrument der Personalgewinnung und haben entscheidenden Einfluss auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Um die im HGIG verankerten Vorgaben umzusetzen und die Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in gewerblich-technischen Bereichen und in Führungspositionen, abzubauen, gelten folgende Leitlinien und Maßnahmen:

- Geschlechtergerechte Formulierungen:
Alle Stellenausschreibungen werden grundsätzlich geschlechtsneutral verfasst. Diskriminierende oder stereotype Formulierungen sind zu vermeiden.
- Besonderer Hinweis auf Frauenförderung:
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Dieser Hinweis wird standardisiert in alle Ausschreibungen aufgenommen.
- Sichtbarkeit und Reichweite:
Stellenausschreibungen werden auf geeigneten Plattformen veröffentlicht, um gezielt auch Frauen zu erreichen (z. B. Berufsorientierungsmessen, Ausbildungskanäle, Netzwerke).
- Prüfung der Ausschreibungstexte:
Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Möglichkeit, Stellenausschreibungen vor Veröffentlichung zu prüfen, um die Einhaltung der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben sicherzustellen.
- Darstellung familienfreundlicher Angebote:
Ausschreibungen enthalten Informationen zu den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Möglichkeit, Teilzeit in Führungspositionen), um die Attraktivität für Bewerberinnen zu erhöhen.

Durch diese Maßnahmen soll erreicht werden, dass Bewerbungen von Frauen in allen Bereichen, insbesondere in den bisher männerdominierten Berufsfeldern, verstärkt eingehen und somit eine gleichstellungsorientierte Personalauswahl ermöglicht wird.

6.2 Auswahlverfahren und Auswahlentscheidungen

Auswahlverfahren sind entscheidend für die Umsetzung der Gleichstellung bei den ELW. Sie müssen transparent, diskriminierungsfrei und chancengleich gestaltet sein. Frauen sind insbesondere in Bereichen, in denen sie nach wie vor unterrepräsentiert sind, gezielt zu fördern.

Bei der Auswahl der Bewerber zum Bewerbungsgespräch werden, sofern ausreichend Bewerbungen vorliegen, ausreichend Personen aller Geschlechter eingeladen, so dass zwischen mehreren qualifizierten Frauen oder Männern entschieden werden kann.

Folgende Leitlinien und Maßnahmen gelten für Auswahlverfahren:

- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten:
Die Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß § 17 HGIG frühzeitig in Auswahlverfahren einbezogen und erhält alle relevanten Unterlagen. Sie hat das Recht, an allen Auswahlgesprächen teilzunehmen.
- Geschlechtergerechte Auswahlkommissionen:
Bei der Besetzung von Auswahlkommissionen ist auf eine geschlechtergerechte Zusammensetzung zu achten, soweit dies organisatorisch möglich ist.
- Gleichstellungsorientierte Bewertung:
Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen nach Maßgabe des HGIG vorrangig zu berücksichtigen, solange sie in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind.
- Strukturierte Interviews und transparente Kriterien:
Um subjektive Verzerrungen zu vermeiden, werden standardisierte Fragenkataloge und einheitliche Bewertungskriterien angewendet.
- Dokumentationspflicht:
Die Gründe für die Auswahlentscheidung sind nachvollziehbar und schriftlich festzuhalten. Dies dient sowohl der Transparenz als auch der rechtssicheren Nachvollziehbarkeit.
- Sensibilisierung der Auswahlkommissionen:
Mitglieder von Auswahlgremien werden regelmäßig über Gleichstellungsvorgaben, diskriminierungsfreie Verfahren und faire Bewertungsmaßstäbe informiert bzw. geschult.

Mit diesen Maßnahmen soll sichergestellt werden, dass alle Auswahlentscheidungen auf einer fairen, transparenten und gleichstellungsfördernden Grundlage getroffen werden und die Vorgaben des HGIG konsequent berücksichtigt werden.

Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerung der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen darf sich nicht nachteilig auf dienstlichen Beurteilungen auswirken.

6.3 Fortbildung und Personalentwicklung

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie eine gezielte Personalentwicklung sind zentrale Bausteine zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Durch sie können Karrierechancen verbessert, bestehende Unterrepräsentanzen abgebaut und individuelle Potenziale gestärkt werden.

Das Konzept zur Personalentwicklung bei den ELW ist grundsätzlich gleichgeschlechtlich gestaltet. Das bedeutet:

- Gleicher Zugang zu Fortbildungsangeboten:
Alle Beschäftigten haben unabhängig von Geschlecht, Funktion oder Arbeitszeitmodell Anspruch auf Zugang zu internen und externen Fortbildungsangeboten. Teilzeitkräfte dürfen dabei nicht benachteiligt werden.

- Gezielte Förderung von Frauen:
Frauen sollen aktiv zur Teilnahme an fachlichen und persönlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermutigt werden, insbesondere in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (z. B. Technik, Führung). Ziel ist eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in fachlichen und führungsbezogenen Qualifizierungen.
- Karriereorientierte Qualifizierung:
Frauen mit Potenzial für Führungsaufgaben werden frühzeitig identifiziert und gezielt durch Fortbildungsprogramme, Mentoring und Coaching gefördert. Ziel ist, ihren Anteil in Leitungsfunktionen zu erhöhen.
- Transparente Information:
Fort- und Weiterbildungsangebote werden regelmäßig, transparent und in geeigneter Form (z. B. Intranet, Rundschreiben) veröffentlicht. So wird sichergestellt, dass Beschäftigte gleichberechtigt über ihre Möglichkeiten informiert sind.
- Vereinbarkeit von Weiterbildung und Familie:
Bei der Planung von Fortbildungen wird auf familienfreundliche Rahmenbedingungen geachtet (z. B. zeitliche Lage, digitale Teilnahmeoptionen, kurze Anfahrtswege).

Mit diesen Maßnahmen wird dazu beigetragen, die Chancengleichheit im beruflichen Werdegang zu verbessern, Frauen gezielt in ihrer Karriereentwicklung zu stärken und die Basis für eine vielfältige und zukunftsorientierte Personalstruktur zu schaffen.

6.4 Ausbildung

Die berufliche Ausbildung ist ein zentrales Instrument, um jungen Menschen den Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen und gleichzeitig die Grundlage für eine zukunftsorientierte Personalentwicklung zu schaffen. Sie bietet die Chance, gezielt mehr Frauen für gewerblich-technische Berufe zu gewinnen und damit langfristig bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen.

Leitlinien und Maßnahmen:

- Geschlechtergerechte Ansprache:
Ausbildungsangebote werden in allen Veröffentlichungen geschlechtsneutral formuliert. Insbesondere bei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen (z. B. Fachkraft für Abwassertechnik, Kfz-Mechatronik, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft) wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- Öffentlichkeitsarbeit und Berufsorientierung:
Der Eigenbetrieb beteiligt sich aktiv an Ausbildungs- und Berufsmessen sowie an schulischen Informationsveranstaltungen. Dabei werden gezielt auch Mädchen angesprochen, um ihr Interesse an technischen und umweltbezogenen Berufen zu wecken.
- Ausbildungsbedingungen:
Arbeitsumfelder, Schutzkleidung und Einrichtungen (z. B. Umkleiden) werden so gestaltet, dass sie für alle Geschlechter gleichermaßen geeignet sind. Dies soll Hemmschwellen abbauen und die Attraktivität einer Ausbildung im Eigenbetrieb steigern.

- Begleitung und Förderung:
Auszubildende erhalten eine individuelle Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder. Frauen sollen gezielt in ihrer fachlichen Entwicklung unterstützt werden, z. B. durch die Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungen oder Projekten.
- Auswertung und Evaluation:
Die Verteilung der Ausbildungsplätze nach Geschlecht wird jährlich erhoben und ausgewertet. Ziel ist, den Anteil weiblicher Auszubildender kontinuierlich zu steigern.

Durch diese Maßnahmen soll die ELW mehr junge Frauen für eine Ausbildung in den traditionell männerdominierten Berufsfeldern gewinnen und ihnen langfristig attraktive Entwicklungsperspektiven eröffnen. Damit wird die Basis für mehr Chancengleichheit im gesamten Betrieb geschaffen.

6.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von beruflichen Aufgaben mit familiären Verpflichtungen ist ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungspolitik. Sie trägt dazu bei, dass sowohl Frauen als auch Männer ihre beruflichen Chancen gleichberechtigt wahrnehmen können, ohne familiäre Aufgaben vernachlässigen zu müssen.

Die ELW verstehen sich als familienfreundlicher Arbeitgeber und wollen die nachstehenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und ausbauen. Neben der Erziehung von Kindern ist auch die Pflege von Familienangehörigen zunehmend ein Thema für die Beschäftigten der ELW.

Bei den ELW ergeben sich aufgrund der besonderen Arbeitsbedingungen in den gewerblich-technischen Bereichen (z. B. Schichtarbeit, Winterdienst, Bereitschaftsdienste) spezifische Herausforderungen. Gleichzeitig bietet der Verwaltungsbereich zusätzliche Gestaltungsspielräume, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen umzusetzen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle:
Wo es betrieblich möglich ist, werden Teilzeitmodelle, Gleitzeitregelungen und familiengerechte Schichtpläne angeboten. Ziel ist es, Beschäftigten mehr Handlungsspielraum bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu geben.
- Mobiles Arbeiten / Home Office:
Grundsätzlich besteht die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Auch eine kurzfristige, flexible Arbeitsgestaltung soll ermöglicht werden, wenn es familiäre Umstände erfordern. Über Anträge auf Home Office soll wohlwollend entschieden werden.
- Teilzeit in Führungspositionen:
Führungspositionen sollen, soweit mit den betrieblichen Anforderungen vereinbar, auch in Teilzeit oder im Jobsharing angeboten werden. Dies eröffnet insbesondere Frauen neue Perspektiven für den beruflichen Aufstieg.
- Elternzeit und Rückkehr:
Beschäftigte, die Elternzeit oder Pflegezeit in Anspruch nehmen, werden aktiv bei der Rückkehr in den Beruf unterstützt. Hierzu zählen rechtzeitige Rückkehrgespräche, flexible Arbeitszeitgestaltungen und individuelle Fortbildungsangebote zum Wiedereinstieg.

- Familienfreundliche Information und Kommunikation:
Alle Beschäftigten werden regelmäßig über vorhandene Unterstützungsangebote (z. B. Kinderbetreuung, Ferienprogramme, Beratungsstellen) informiert.
- Förderung der partnerschaftlichen Aufgabenteilung:
Auch Männer sollen gezielt ermutigt werden, Elternzeit, Pflegezeit und familienfreundliche Arbeitsmodelle in Anspruch zu nehmen. Ziel ist, die Verantwortung für familiäre Aufgaben gleichmäßiger zu verteilen und Rollenklischees aufzubrechen.
- Betriebliche Unterstützungsangebote:
Im Rahmen der kommunalen Möglichkeiten wird geprüft, ob Kooperationen mit familienunterstützenden Einrichtungen (z. B. Kinderbetreuung, Pflegeberatung) aufgebaut oder ausgebaut werden können. Auch Betreuungsangebote während der Ferienzeiten werden bereits angeboten und sollten ausgebaut werden.

7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die ELW verurteilt jede Form sexueller Belästigung und verpflichtet sich, alle Beschäftigten vor derartigem Verhalten zu schützen. Grundlage hierfür bilden § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 3 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sowie die neue Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der LH Wiesbaden, die im Jahr 2025 in Kraft getreten ist.

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung der Würde der betroffenen Person dar und wird im Eigenbetrieb nicht toleriert. Alle Führungskräfte und Beschäftigten tragen Verantwortung für ein respektvolles, wertschätzendes und sicheres Arbeitsumfeld.

Maßnahmen und Verfahren:

- Beschäftigte werden regelmäßig über das Thema informiert und für respektvolles Verhalten sensibilisiert.
- Betroffene können sich vertrauensvoll an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat oder Vertrauenspersonen wenden.
- Meldungen werden vertraulich behandelt; Betroffene dürfen keine Nachteile erfahren.
- Bei bestätigten Verstößen werden geeignete arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen.

Mit der neuen Dienstanweisung wurden Verfahrenswege, Zuständigkeiten und Schutzmaßnahmen verbindlich festgelegt, um allen Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung im Umgang mit diesem sensiblen Thema zu geben. Die ELW setzt damit ein klares Zeichen für einen respektvollen, diskriminierungsfreien Arbeitsplatz.