

DIE
WASSER
BESSER
MACHER



3. GLEICH- STELLUNGSPLAN DER STEB KÖLN

Inhalt

Vorwort	3
1 Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen	4
2 Bestandsaufnahme & Analyse der Beschäftigtenstruktur	5
2.1 Entwicklung der Frauenquote bei den StEB Köln	5
2.2 Frauenquote und Teilzeitquote in den Geschäftsbereichen der StEB Köln	6
2.3 Frauenquoten in den Abteilungen der StEB Köln	12
2.4 Altersaustritte	14
2.5 Auszubildende und Duale Studierende	14
2.6 Entgeltgruppen und Besoldungsgruppen	15
3 Ziele und Maßnahmen: Fortsetzung und Anpassung der bestehenden Maßnahmen	16
3.1 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie	17
3.2 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	20
3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	21
4 Grundsätzliche Regelungen	24
4.1 Stellenausschreibungen	24
4.2 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	24
4.3 Fortbildung	24
4.4 Gendergerechte Sprache	25
5 Controlling und Berichtspflicht	26
6 Inkrafttreten und Bekanntmachung	26
7 Ausblick und Fazit	26
I. Abkürzungsverzeichnis der Organisationseinheiten	27

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Frauen und Männer sind rechtlich gleichgestellt – in der Praxis bestehen jedoch weiterhin Vorurteile, Rollenbilder und strukturelle Hindernisse. Der 3. Gleichstellungsplan der Stadtentwässerungsbetriebe Köln setzt deshalb auf eine Personalpolitik, die Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Vielfalt stärkt. Ziel ist es, berufliche Entwicklung und familiäre Verantwortung für alle gleichermaßen vereinbar zu machen und eine Unternehmenskultur zu fördern, in der die traditionellen Rollenerwartungen hinterfragt werden.

Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels sind wir auf eine gemeinsame Anstrengung angewiesen. Verantwortung für die Umsetzung tragen nicht nur die Vorständin, Gleichstellungsbeauftragte oder das Personalmanagement. Der Gesetzgeber betont im LGG § 1 Absatz 3, dass alle Personen, die Leitungsfunktionen im Unternehmen ausüben, die Aufgabe haben, den Verfassungsauftrag nach Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz zu erfüllen. Damit stehen alle Führungskräfte der StEB Köln in der Verantwortung, Gleichstellung

bei den StEB Köln zu fördern und gemeinsam umzusetzen.

Unser Ziel bei den StEB Köln ist es, Frauen und Männer gleichermaßen zu unterstützen – sei es durch flexible Arbeitsmodelle, Eltern-Kind-Büros oder digitale Lernangebote. Gleichzeitig wollen wir gezielt dazu beitragen, Frauen in Unternehmensbereichen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, zu gewinnen bzw. stärker zu fördern und Karrierechancen zu erweitern.

Die erneute Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeber bestätigt unseren Weg. Mit dem dritten Gleichstellungsplan erhalten Führungskräfte ein praxisnahes Werkzeug, um Geschlechtergerechtigkeit in Zielvereinbarungen, Personalentwicklung und Zusammenarbeit konsequent mitzudenken.

Wir sind überzeugt: Gleichstellung gelingt nur gemeinsam. Lassen Sie uns diesen Weg aktiv gestalten – mit Zuversicht und Engagement. Viel Spaß beim Lesen des 3. Gleichstellungsberichts wünschen Ihnen

Ulrike Franzke
Vorständin

Birgit Strauch
Gleichstellungsbeauftragte

1 Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Diesen Auftrag konkretisiert das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz, LGG NRW) und verpflichtet zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans.

Nach § 5 Absatz 10 LGG ist der Gleichstellungsplan ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Gegenstand des Gleichstellungsplans nach § 6 Absatz 1 LGG sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Es ist Aufgabe von Dienststellenleitung, Personalverwaltung und allen Führungskräften, Umsetzung und Überprüfung sicherzustellen.

Der 3. Gleichstellungsplan beginnt am 01.07.2026 und schließt damit unmittelbar an den 2. Gleichstellungsplan der StEB Köln an. Er hat eine Gültigkeit für 3,5 Jahren bis zum 31.12.2029. Die Dauer dieses Gleichstellungsplans wird damit wieder an volle Kalenderjahre angepasst.

Als Grundlage für den Gleichstellungsplan dient gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 2).

Im Anschluss daran werden unternehmensspezifische Zielvorgaben definiert, bezogen auf einen höheren Anteil von Frauen bei Einstellungen, Höhergruppierungen/Beförderungen für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dazu wird festgelegt, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen diese Ziele erreicht werden sollen (siehe Kapitel 3).

2 Bestandsaufnahme & Analyse der Beschäftigtenstruktur

Bei den folgenden Auswertungen zur Beschäftigtenstruktur der StEB Köln sind die Personen, die zum Stichtag 31.12.2025 eines Jahres in einem vertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis standen, inklusive der Auszubildenden, Beschäftigten ohne Entgeltfortzahlung, beurlaubte Beschäftigte, Praktikanten gegen Entgelt sowie Aushilfskräfte zu Grunde gelegt.

2.1 Entwicklung der Frauenquote bei den StEB Köln

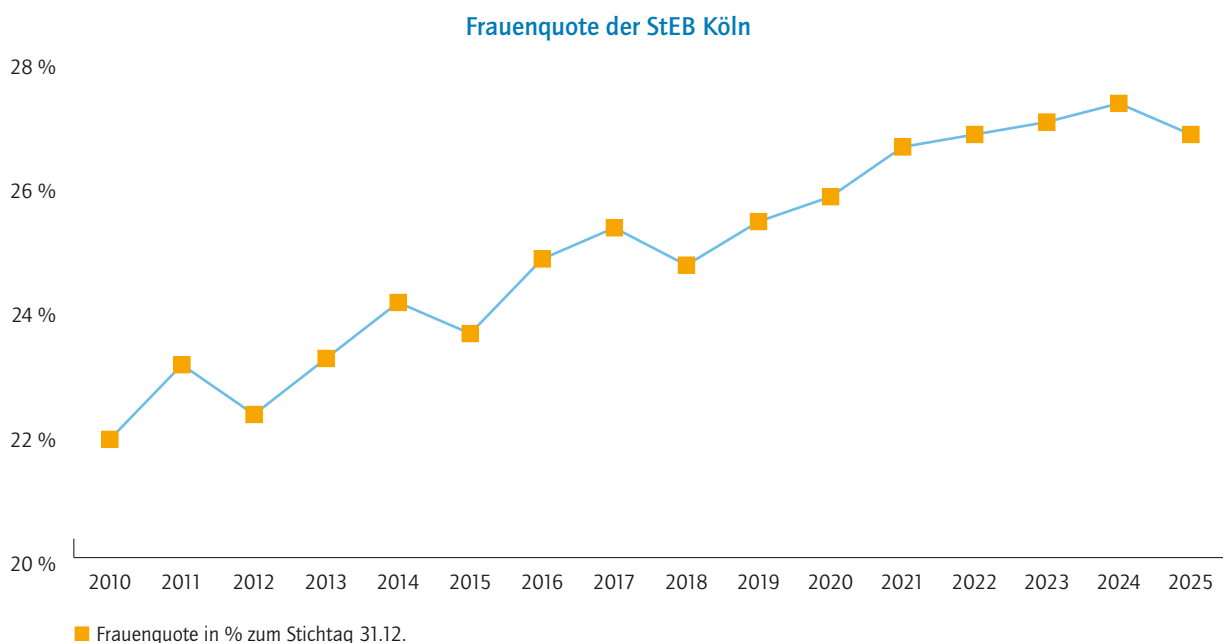
Der Anteil von Frauen bei den StEB Köln liegt am 31.12.2025 bei 26,8 Prozent.

Gemäß § 6 Absatz 3 LGG NRW wird bei einer Quote von weniger als 50 Prozent von einer „Unterrepräsentanz von Frauen“ gesprochen. Gesetzliches Ziel ist es, in diesen Unternehmensbereichen die Repräsentanz bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Zentrale Ziele dieses Gleichstellungsplans sind zwei Punkte: Erhöhung der Frauenquote und gleichermaßen die Erhöhung des Anteils der Frauen in Führung.

Im Vergleich zu den Vorjahren wird ersichtlich, dass die Frauenquote trotz Umsetzung gleichstellungsfördernder

Maßnahmen seit vier Jahren bei ca. 27 Prozent verbleibt, im langfristigen Trend jedoch steigend ist, was die nachfolgende Grafik verdeutlicht.

Ein wesentlicher Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen bei den StEB Köln lässt sich durch die technische Ausrichtung des Unternehmens erklären. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten auf Ingenieurebene (akademische Ausbildung) konnte in den letzten Jahren gesteigert werden (vgl. Kapitel 2.3), aber gerade in den gewerblich-technischen Bereichen sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert. Hierauf wird im nachfolgenden Kapitel eingegangen.



2.2 Frauenquote und Teilzeitquote in den Geschäftsbereichen der StEB Köln

Zum Stichtag 31.12.2025 waren bei StEB Köln insgesamt 743 Mitarbeitende beschäftigt. Davon waren 199 weiblich und 544 männlich, sodass sich eine Frauenquote von 26,8 Prozent ergibt. Mit Blick auf die Geschäftsbereiche fällt auf, dass die Frauenquoten nach Geschäftsbereich zwischen 13,5 Prozent und 63,6 Prozent schwanken. Die divergierenden Quoten setzen sich auf Abteilungsebene fort (siehe dazu Kapitel 2.3)

Die unten stehende Tabelle zeigt die Personalstruktur der StEB Köln nach Köpfen, FTE (Full-Time-Employee: Vollzeit-äquivalente), Teilzeitmitarbeitenden und Inaktiven.

Generell lassen sich vorab einige Erkenntnisse gewinnen: Unternehmensbereiche mit einem hohen Anteil an gewerblich-technischen Tätigkeiten – so bspw. im Geschäftsbereich Infrastrukturbewirtschaftung Netze (GN), zuständig für den Betrieb und die Unterhaltung des Kanalnetzes, Bäche und Weiher sowie die Hochwasservorsorge, das Hochwassermanagement und die Abwicklung von Hochwasserereignissen, und im Geschäftsbereich Infrastrukturbewirtschaftung Werke/GW, der den Betrieb

der Kläranlagen, Pumpanlagen und sonstigen elektrischen- und maschinentechnischen Anlagen im Kanalnetz sicherstellt – haben deutlich geringere Frauenquoten als der Vorstandsbereich (mit den Abteilungen Interne Revision, Recht und weitere Stabsabteilungen bzw. Stabsstellen) oder der Kaufmännische Bereich (GK). Der gewerblich-technische Aufgabenbereich weist hohe Männerquoten auf. Und die Auszubildenden für diese Berufe sind ebenso überwiegend männlich (siehe Kapitel 2.4).

Um ein Gefühl für eine geschlechterspezifische Verteilung der Teilzeitquote zu erhalten, wird die Verteilung von Frauen und Männern in Vollzeitäquivalente umgerechnet. Hier zeigt sich eine Reduzierung der Frauenquote auf 25,2 Prozent, was auf eine hohe Teilzeitquote weiblicher Mitarbeiterinnen schließen lässt (42,5 Prozent).

Ebenfalls ist auffällig, dass die Teilzeitquote weiblicher Beschäftigter in allen Bereichen höher als die der männlichen Beschäftigten ist. Hierauf wird im folgenden Kapitel eingegangen.

Köpfe				
	Gesamt	Anzahl Männlich	Anzahl Weiblich	Frauenquote
Gesamt	743	544	199	26,8%
V	44	16	28	63,6%
GK	125	69	56	44,8%
GI	88	61	27	30,7%
GN	171	148	23	13,5%
GW	300	237	63	21,0%
Inaktiv	15	13	2	13,3%

FTE (exkl. Inaktive/Auszubildende)				
	Gesamt	Anzahl Männlich	Anzahl Weiblich	Frauenquote
Gesamt	639,80	478,59	161,21	25,2%
V	36,82	14,68	22,14	60,1%
GK	108,63	61,77	46,86	43,1%
GI	79,26	57,55	21,72	27,4%
GN	160,34	141,04	19,29	12,0%
GW	254,76	203,56	51,20	20,1%

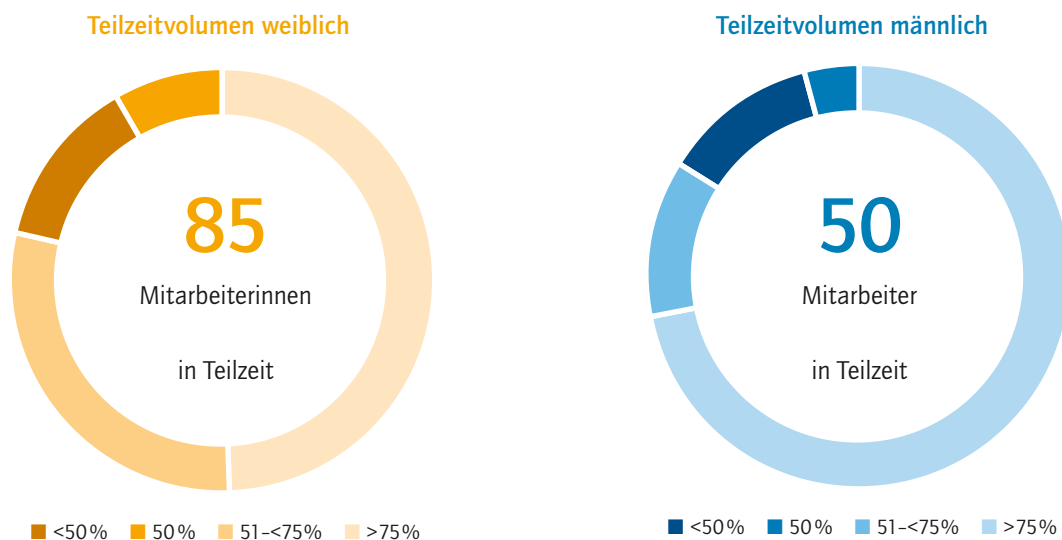
Teilzeitarbeitende						
	Gesamt	Anzahl Männlich	Anzahl Weiblich	TZ-Quote Gesamt	TZ-Quote Männlich	TZ-Quote Weiblich
Gesamt	135	50	85	18,2%	9,2%	42,7%
V	18	5	13	40,9%	31,3%	46,4%
GK	28	9	19	22,4%	13,0%	33,9%
GI	29	13	16	33,0%	21,3%	59,3%
GN	18	9	9	10,5%	6,1%	39,1%
GW	42	14	28	14,0%	5,9%	44,4%

2.2.1 Teilzeit

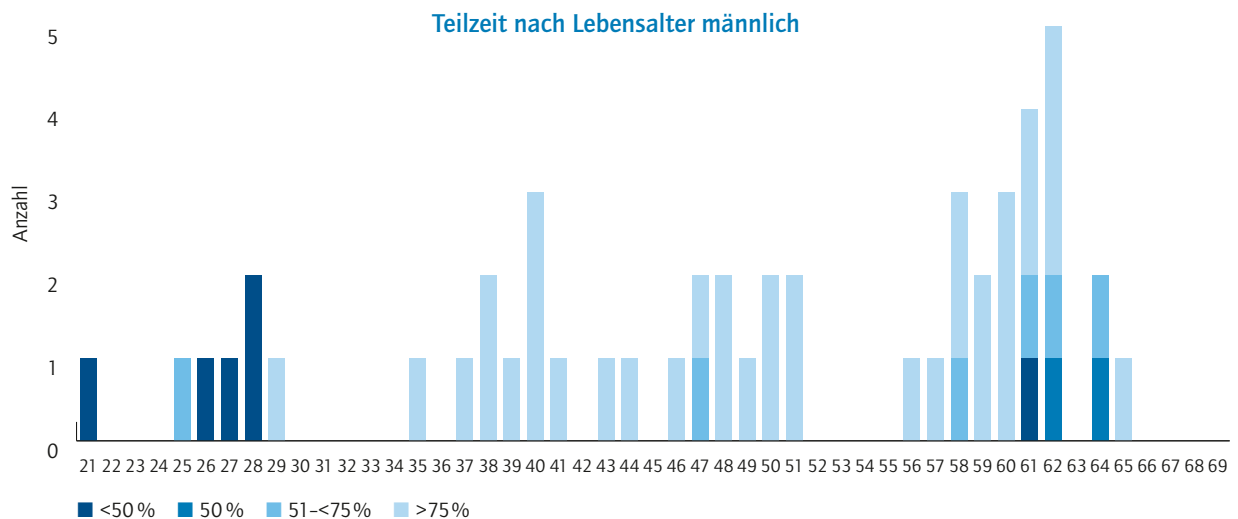
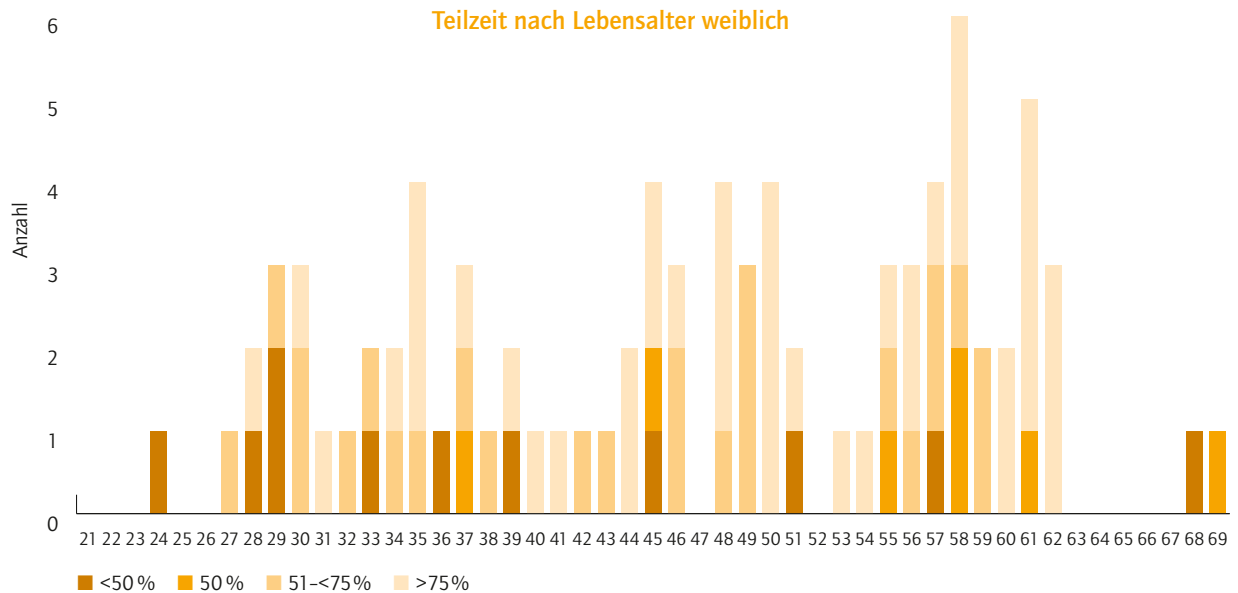
Die Teilzeitquote der StEB Köln liegt zum Stichtag bei 18,1 Prozent. Im Vergleich der Geschlechter fällt die signifikant höhere Teilzeitquote bei Frauen auf. Von den 200 Mitarbeiterinnen sind 85 in Teilzeit tätig, dies entspricht 42,5 Prozent aller Beschäftigten. Männliche Mitarbeiter arbeiten zu einem Anteil von 9,2 Prozent in Teilzeit.

An dieser Stelle lohnt sich ein tieferer Blick in die Ausgestaltung der Teilzeit. Hierfür werden die Arbeitszeitumfänge nach Geschlechtern analysiert.

Es zeigt sich, dass männliche Beschäftigte sehr häufig mit einem Teilzeitvolumen über 75 Prozent der Wochenarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers arbeiten, d. h., sie wählen häufiger vollzeitnahe Arbeitsmodelle. Die Verteilung der Arbeitszeitvolumina weiblicher Beschäftigter stellt sich heterogener dar. Hier fällt auf, dass knapp über die Hälfte der in Teilzeit arbeitenden Kolleginnen mit einer Arbeitszeit von unter 75 Prozent arbeitet.



Durch eine Auswertung der Verteilung der Teilzeittätigkeit nach Lebensalter sollen weitere Anhaltspunkte für den Bedarf nach Teilzeittätigkeit angepasst an Lebensphasen gewonnen werden.



Bei den weiblichen Kolleginnen fällt eine heterogene Verteilung auf, wobei die Altersgruppe bis zum 39. Lebensjahr hervorsteht. Hier finden sich vermehrt Teilzeiten mit einem Arbeitszeitvolumen unter 50 Prozent. Diese Informationen kombiniert könnten auf einen bestehenden weiblichen Fokus der Erziehungszeiten bzw. der Elder-care-Arbeit hindeuten.

Bei den männlichen Beschäftigten ist zu sehen, dass männliche Beschäftigte in Teilzeit fast ausschließlich in den ersten Berufsjahren bis 28. Lebensjahr mit einer Arbeitszeit unter 50 Prozent gearbeitet haben. Der Grund hierfür liegt in berufsbegleitend besuchten Studiengängen oder in der Tätigkeit als studentische Aushilfskraft.

2.2.2 Frauen in Führung

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte liegt zum Stichtag 31.12.2025 bei 21,2 Prozent (2024: 19,8 Prozent).

Eine geschlechtsspezifische Auswertung der Führungspositionen nach Tätigkeitsschwerpunkt der jeweiligen Organisationseinheiten unterstreicht die vorherigen Aussagen: je technischer und operativer die Tätigkeit einer Organisationseinheit, desto niedriger die Frauenquote.

Eine andere Hypothese könnte sein: je höher der Anteil an Verwaltungsaufgaben, desto höher die Frauenquote. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine Abteilungsleitung oder eine Gruppenleitung handelt.

Auf Ebene der Geschäftsleitung bestätigt sich diese Hypothese nicht (0 Prozent Frauenquote). Die StEB Köln werden von einer Vorständin alleinverantwortlich geleitet (100 Prozent Frauenquote).

Jobprofil	Männlich	Weiblich	Frauenquoten
Ingenieur*in o. a.	41	5	10,9%
Operativ/Gewerblich/ Technisch	28	5	15,2%
Verwaltung	9	11	55,0%

Führungsebene/Anzahl	Männlich	Weiblich	Frauenquoten
Gesamt	78	21	21,2%
Vorständin	0	1	100,0%
Geschäftsbereichsleitung	4	0	0,0%
Abteilungsleitung	14	9	39,1%
Sachgebietsleitung	45	10	18,2%
Gruppenleitung	13	1	7,1%
Teamleitung	2	0	0,0%

Fast die Hälfte aller Führungskräfte haben eine naturwissenschaftlich geprägte Ausbildung bzw. Studium (neben Ingenieurstudiengängen auch Chemie o. ä.). Sowohl in gewerblich-technischen Bereichen als auch im Ingenieurbereich sind weibliche Führungskräfte stark unterrepräsentiert – sei es im Vergleich zur Frauenquote allgemein, aber auch im Vergleich zur Quote der weiblichen Führungskräfte.

So sind nur 5 von 46 Führungskräften mit einem ingenieur-/naturwissenschaftlichen Schwerpunkt weiblich, das entspricht 10,9 Prozent. Im gewerblich-technischen Bereich sind es 15,2 Prozent.

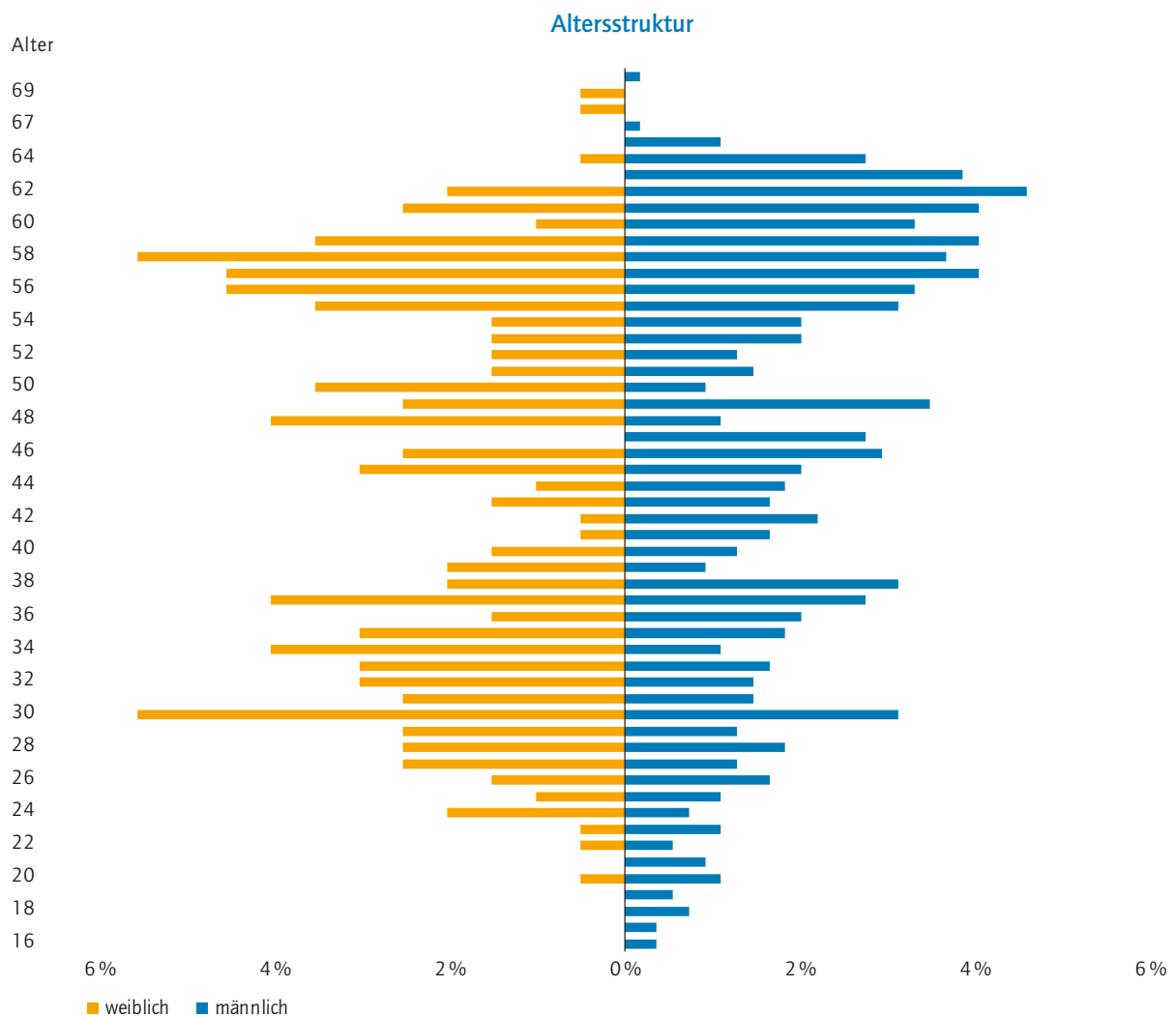
Um die Quote der weiblichen Führungskräfte zu steigern, sind geeignete Maßnahmen zu erarbeiten.

2.2.3 Geschlechtsspezifische Altersstruktur bei den StEB Köln

Die Altersstruktur der Beschäftigten der StEB Köln zeigt folgendes Bild: Es fällt ein hoher Anteil von älteren männlichen Beschäftigten ab 56 Jahren auf sowie ein hoher Anteil von weiblichen Beschäftigten unter 35 Jahren.

Dies spiegelt sich auch in den Altersdurchschnitten differenziert nach Geschlechtern wider: Die Männer sind

im Durchschnitt 46,2 Jahre alt, die Frauen sind im Durchschnitt mit 43,5 Jahren 2,7 Jahre jünger. Dies deutet darauf hin, dass die Bemühungen, im Recruiting bei der Zielgruppe der Berufseinsteigerinnen Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen, Wirkung zeigen.



2.2.4 Elternzeiten

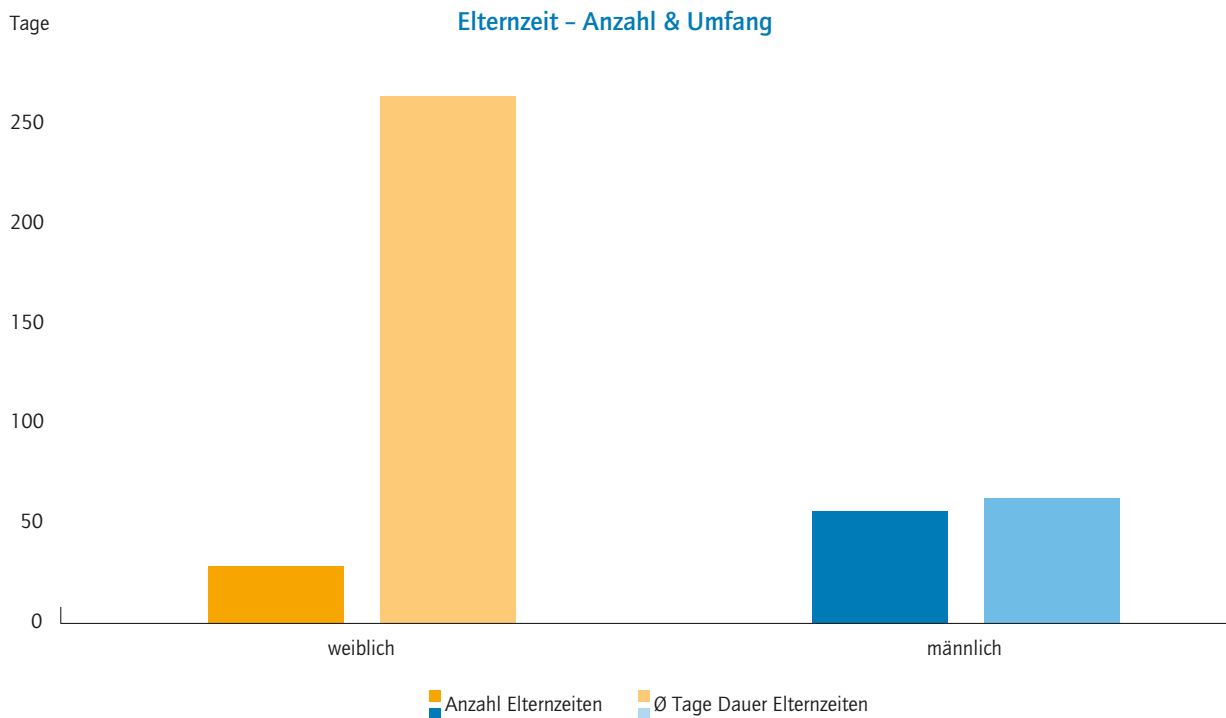
In den Jahren 2023 bis 2025 wurde insgesamt 85 Mal Elternzeit in Anspruch genommen.

Frauen machen zahlenmäßig nur einen Anteil von 34 Prozent an den genommenen Elternzeiten (27) seit dem Jahr 2023 aus. Sie sind im Durchschnitt 265 Kalendertage (ca. 9 Monate) abwesend. Das entspricht einem Anteil von 80,8 Prozent vom Elternzeitvolumen. Die durchschnittliche Elternzeit der Männer liegt bei 63 Kalendertagen (2 Monaten).

Zu erkennen ist, dass die Elternzeit ungleich verteilt ist. Mütter nehmen deutlich länger Elternzeit als Väter. Hintergrund könnte sein, dass Frauen in der Regel 12 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen und der volle Elterngeld-

anspruch bereits bei zwei Partnermonaten ausgeschöpft ist. Zwar wünschen sich Frauen und Männer, die Elternzeit gleichmäßig aufzuteilen mit je 7 Monaten je Partner*in, tun es aber lt. einer Studie der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2025 nicht.

Die ungleiche Verteilung entspricht auch dem Bundes-trend. Mütter nahmen 2024 im Durchschnitt 14,8 Monate Elterngeld in Anspruch, die Männer 3,8 Monate (www.destatis.de). Mütter, die bei den StEB Köln beschäftigt sind, kehren frühzeitiger nach Elternzeit an den Arbeitsplatz zurück als im Bundesdurchschnitt. Flexible Rahmenbedingungen wie flexible Teilzeit-/Arbeitszeitmodelle und Homeoffice bis zu 40 Prozent scheinen die frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen.



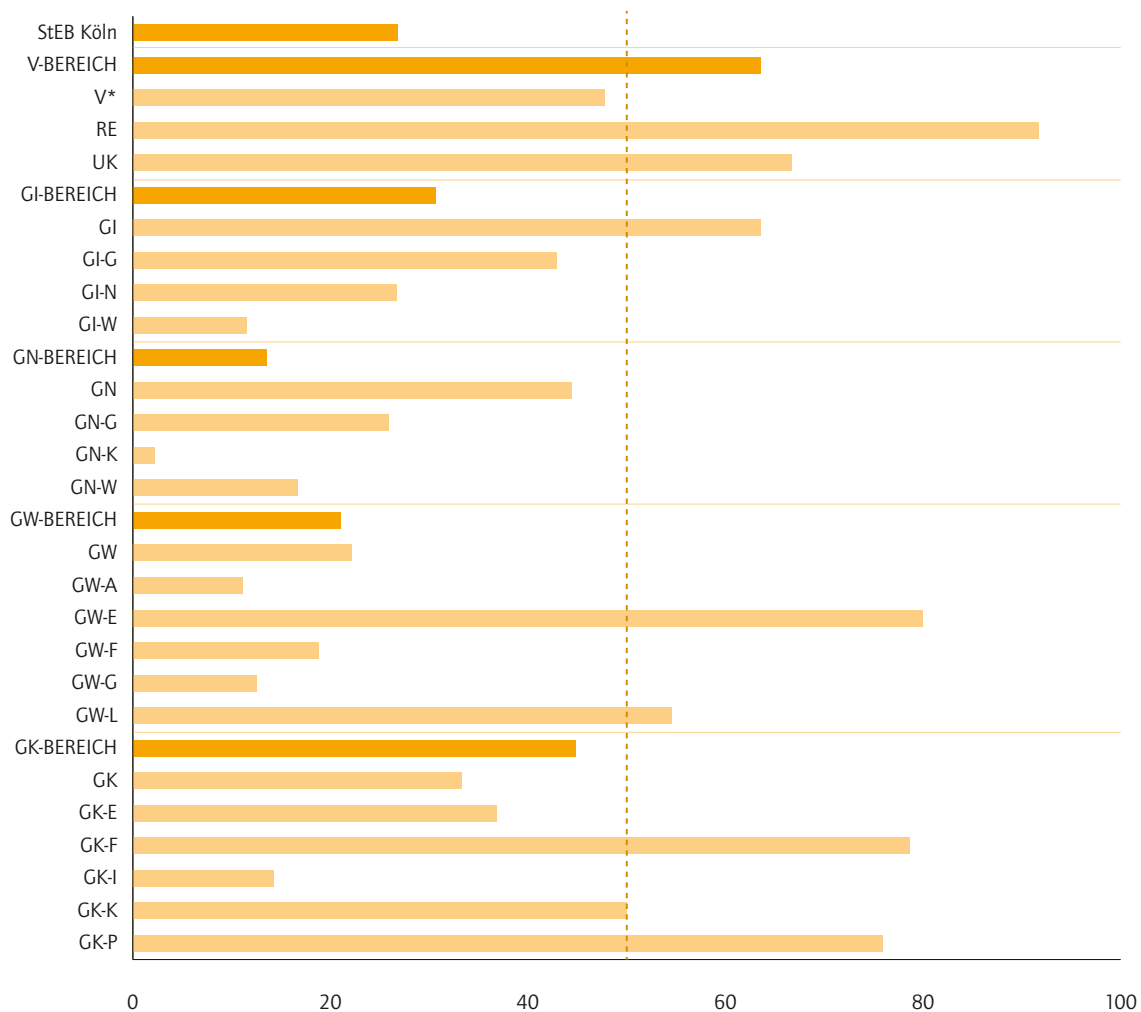
2.3 Frauenquoten in den Abteilungen der StEB Köln

Nachdem im vorherigen Kapitel der Blick auf die StEB Köln als Ganzes geworfen wurde, werden nun die vorhandenen Unterrepräsentanzen von Frauen differenziert nach Abteilungen beleuchtet. Das LGG NRW spricht von einer Unterrepräsentanz von Frauen in Unternehmen, wenn diese einen Anteil von unter 50 Prozent haben. Ziel des 3. Gleichstellungsplans ist es, für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben für die Abteilungen zu entwickeln, um die Frauenquote insgesamt zu erhöhen (siehe dazu die gleichstellungsfördernden Maßnahmen in Kapitel 3).

Inwiefern die gemeinsam entwickelten gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf die Quoten der Geschäftsbereiche bzw. Abteilungen einwirken, unterliegt leider nicht eindeutigen kausalen Zusammenhängen. Der Ausweis der Unterrepräsentanz hat insofern informato-

rischen Charakter. Gleichstellung ist insbesondere auch eine Haltungsfrage. Das heißt, dass auch Abteilungen mit einer ausreichenden Repräsentanz von Frauen am unternehmensweiten Gleichstellungsziel mitwirken.

Frauenquoten nach Org.-Bereichen



Org.-Einheiten mit weniger als fünf Beschäftigten werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht ausgewiesen. Die Bereiche V, GI, GK, GN und GW beinhalten einerseits die Leitungen und andererseits Kleineinheiten wie Stabsstellen oder -abteilungen.

Die niedrigsten Anteile weiblicher Beschäftigter weisen die Geschäftsbereiche Infrastrukturbewirtschaftung Netze (GN) und Werke (GW) auf. Es handelt sich hierbei um die Kernbetriebsbereiche der StEB Köln. Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden sich daher im 3. Gleichstellungsplan verstärkt auf diese unterrepräsentierten Unternehmensbereiche richten. Innerhalb des Geschäftsbereichs GW fällt die Abteilung GW-E „Grundlagen Energie und Ressourcen“ mit ihrem hohen Frauenanteil auf. Anders als typischerweise in dem Geschäftsbereich GW stehen hier jedoch beratende Dienstleistungen im Mittelpunkt.

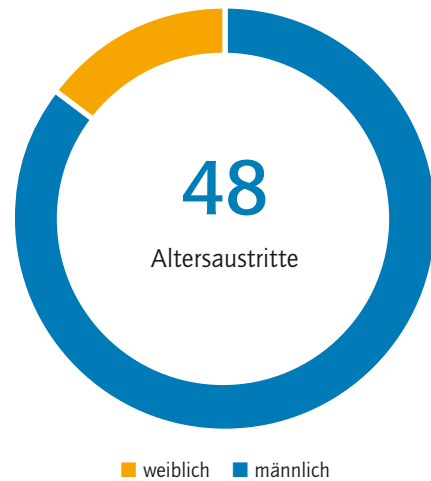
Innerhalb des Geschäftsbereiches GK „Kaufmännischer Betrieb“ ist die Frauenquote der einzelnen Abteilungen sehr unterschiedlich. Die Abteilungen GK-F „Finanz- und

Rechnungswesen“, GK-P „Personal und Organisation“ und GK-K „Kundenservice“ verfügen über einen Anteil an weiblichen Beschäftigten größer bzw. gleich 50 Prozent, während die Abteilung GK-I „IT-Management“ mit einem Frauenanteil von rund 14 Prozent eine niedrige Quote aufweist. Auch hier ist zur Steigerung der Frauenquote eine Analyse der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen erforderlich, um Frauen für die Arbeit in diesen Organisationsbereichen verstärkt zu gewinnen, die dort tätigen Frauen zu fördern und zu binden.

Die differenzierte Betrachtung der Personalstruktur nach Organisationseinheiten verdeutlicht im Hinblick auf die Verteilung der Frauenquote erneut den Zusammenhang zur technischen Ausrichtung und spiegelt sich bei der Verteilung weiblicher Führungskräfte bei den StEB Köln wider. Mit Blick auf das Vorjahr zeigen sich zudem kaum begründbare Veränderungen bei den Frauenquoten in den jeweiligen Bereichen (ein Vergleich mit den Jahren vor 2024 ist durch die Reorganisation zum 1.1.2024 nur bedingt möglich).

2.4 Altersaustritte

Ein wichtiges Instrument zur Steigerung der Frauenquote stellt der Einstellungsprozess dar. Durch Altersaustritte werden während der Laufzeit dieses Plans 48 Stellen frei, hiervon sind 41 heute von männlichen Beschäftigten besetzt. Dies könnte eine wichtige Stellschraube zur Förderung der Frauenquote bei den StEB Köln darstellen, weil Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Gleiches gilt auch für die Nachbesetzung von weiteren Stellen, die im Wege der sonstigen Fluktuation zu besetzen sind, was eine weitere Möglichkeit der Erhöhung der Frauenquote bieten kann.



2.5 Auszubildende und Duale Studierende

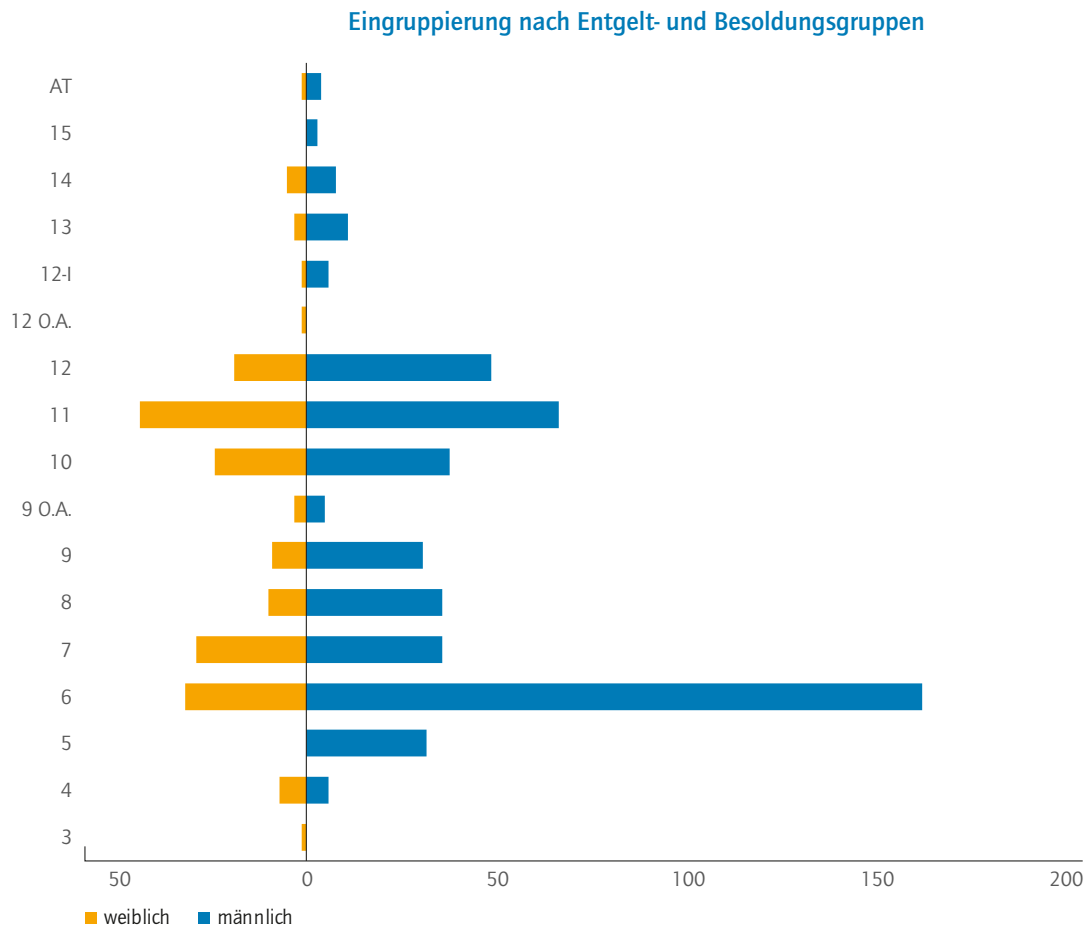
Jobprofil	Männlich	Weiblich	Frauenquoten
Duales Studium Wirtschaftsinformatik	3	1	25,0 %
Elektroniker*in für Betriebstechnik	8	0	0,0 %
Industrie Kaufmann*frau	3	1	25,0 %
Industriemechaniker*in	7	0	0,0 %
Umwelttechnolog*in für Abwasserbewirtschaftung	7	1	12,5 %
Wasserbauer*in	2	1	33,3 %
Gesamtergebnis	30	4	11,8 %

Zum Stichtag 31.12.2025 sind bei den StEB Köln insgesamt 34 Auszubildende beschäftigt. Von diesen 34 Auszubildenden sind 4 weiblich. Dies macht eine Frauenquote unter den Auszubildenden von 11,8 Prozent aus.

Die Quoten verändern sich stark, wenn man weiter nach gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsgängen, die auch die dual Studierenden umfassen, unterscheidet. Demnach liegt die Frauenquote im gewerblichen Bereich bei 7,7 Prozent, im kaufmännischen Bereich bei 25 Prozent und nähert sich damit der allgemeinen Frauenquote bei den StEB Köln an. Auch hier lässt sich der Unterschied der Frauenquoten aus der technischen Ausrichtung der Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich erklären, der für weibliche Auszubildende offenbar bislang wenig attraktiv ist.

2.6 Entgeltgruppen und Besoldungsgruppen

Das folgende Schaubild stellt die Verteilung der Beschäftigten auf die Entgelt- und Besoldungsgruppen nach dem TV-V dar:



In dieser Auswertung wurden nur aktive Beschäftigte berücksichtigt, das bedeutet, dass Kolleg*innen, die bspw. in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sind, nicht berücksichtigt sind. Ebenfalls wurden Auszubildende nicht in die Auswertung aufgenommen. Somit bilden 684 Mitarbeitende, davon 496 Männern und 188 Frauen, die Auswertungsbasis.

In einer Durchschnittsbetrachtung sind Frauen in einer theoretischen Entgeltgruppe 9 TV-V (exakt 8,97), Männer in der Entgeltgruppe 8 TV-V (exakt 8,3) eingruppiert.

Der Median (der eine Datenmenge in zwei gleich große Hälften teilt und damit genau in der Mitte einer Liste von Werten liegt) bestärkt diese Aussage: Für die weiblichen Beschäftigten liegt er in der Entgeltgruppe 10 TV-V, für die männlichen wiederum in der Entgeltgruppe 8 TV-V.

Die Entgeltgruppe 6 TV-V ist diejenige, in die die meisten Beschäftigten eingruppiert sind. Von diesen 195 sind 163 männlich und 32 weiblich. Dies entspricht einer Frauenquote von 16,4 Prozent in der Entgeltgruppe 6 TV-V.

Die Entgeltgruppe, die am zweithäufigsten vorkommt, ist die Entgeltgruppe 11 TV-V. Von insgesamt 111 Mitarbeitenden sind 44 weiblich, wodurch die Frauenquote in dieser Entgeltgruppe 39,6 Prozent beträgt.

Trotz dieser Quote bestätigt sich weiterhin der Aussagetrend, dass Frauen im Vergleich höherwertige Tätigkeiten ausüben und gleichzeitig für den gewerblichen/technischen Bereich weniger präsent sind.

3 Ziele und Maßnahmen: Fortsetzung und Anpassung der bestehenden Maßnahmen

Gemäß § 6 Absatz 3 LGG ist Teil des Gleichstellungsplans, für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben zu beschreiben hinsichtlich des Anteils von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen (→ Abbau der Unterrepräsentanz).

Zielvorgabe des 3. Gleichstellungsplans der StEB Köln ist in diesem Sinne, die Quote der weiblichen Beschäftigten von 27 Prozent auf **30 Prozent** zu steigern. Gleichzeitig soll die Quote der weiblichen Führungskräfte von 20 Prozent auf **30 Prozent** gesteigert werden.

Nur mit Blick auf die begrenzten Handlungsmöglichkeiten bei Neueinstellungen auf Basis der erwarteten Austritte erscheinen diese Zielvorgaben gleichermaßen ambitioniert wie realistisch. Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen müssen sich aus personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen zusammensetzen.

Weitere Ziele gem. LGG sind die Förderung der → Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die → Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen.

Um die Gleichstellung von Frauen bei den StEB Köln besser zu verankern, wurde 2026 ein übergeordnetes Jahresziel im unternehmensweiten Zielvereinbarungssystem festgelegt. Übergreifend und zusätzlich zu allen weiteren gleichstellungsfördernden Maßnahmen wird jede Führungskraft gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden sich mit dem Thema Gleichstellung beschäftigen. Neben der Sensibilisierung der Mitarbeitenden sind von jeder Organisationseinheit spezifische Einzelmaßnahmen zu entwickeln, die in eine unternehmensweite Maßnahmenliste einfließen und so ergänzend zu den im Folgenden aufgeführten Maßnahmen die Erreichung der Gleichstellungsziele fördern. Damit erreichen wir die Verankerung von Gleichstellung bei jedem*r Mitarbeitenden.

Die StEB Köln setzen bereits auf eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen in den gesetzlichen Handlungsfeldern der Gleichstellung um, um die Ziele des Gleichstellungsplans zu erreichen.

Die folgenden Seiten ordnen konkrete Maßnahmen den drei zuvor genannten Zielsetzungen zu, wobei eine einzelne Maßnahme auch auf mehrere Zielsetzungen einzahlen kann. Jede Maßnahme wird daher mit der jeweiligen Zielsetzung(en) verknüpft, um Transparenz, Nachvollziehbarkeit und eine effektive Umsetzung sicherzustellen. Die Maßnahmen sind wie folgt zugeordnet: 3.1 Förderungen Vereinbarkeit Beruf und Familie, 3.2 Förderungen der Gleichstellung Frauen und Männer und 3.3 Abbau von Unterrepräsentanz.

3.1 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Die familienorientierte Personalpolitik der StEB Köln wird auf Basis des LGG NRW und im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ (Zertifizierung bis 30.09.2026) kontinuierlich fortgesetzt und weiterentwickelt. Ziel ist die nachhaltige Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen durch die konsequente Nutzung und bedarfsgerechte Ergänzung bestehender Maßnahmen sowie die Förderung der Akzeptanz von familienrelevanten Themen.

3.1.1 Flexible Arbeitszeitgestaltung

Die flexiblen Arbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen haben eine starke Wirkung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Gemäß dem Konzept „Familienorientierte Personalpolitik bei den StEB Köln – Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort“ können Beschäftigte mit Familienpflichten die Lage der Arbeitszeit entsprechend ihren Bedürfnissen anpassen.

Es gibt über 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle bei den StEB Köln.

- **Chancengleichheit:** Eine Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen oder die Leistungsbeurteilung nicht beeinträchtigen. Die StEB Köln stellen sicher, dass Teilzeitbeschäftigte die gleichen beruflichen Entwicklungschancen wie Vollzeitbeschäftigte haben und ermöglichen unterschiedliche Teilzeitmodelle lebensphasenangepasst.
- **Organisation durch FTE:** Die Personalplanung basiert auf dem Full Time Equivalent (FTE/Vollzeitäquivalent). Dieses Konzept ermöglicht eine effizientere Aufgabenteilung nach Stundenumfang und erleichtert den Ausgleich mehrerer Arbeitszeitreduzierungen durch die Planung zusätzlichen Personals. Vielfältige Arbeitszeitmodelle stehen bereits zur Verfügung.

Eine Teilzeitbeschäftigung stellt das bedeutsamste Instrument zur Förderung der Berufstätigkeit von Frauen während der Familienphasen dar, solange die Partnerschaftsmodelle nicht die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Berufsleben anstreben.

3.1.2 Teilzeitbeschäftigung

Auch die Ermöglichung von Teilzeitarbeit auf Basis der individuellen Wünsche der Beschäftigten und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit zur Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen wird grundsätzlich entsprochen. Die Teilzeitbeschäftigung kann für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren mit Verlängerungsoption genehmigt werden. Um Mitarbeitende zu unterstützen, gelten hierbei folgende Maßgaben:

- **Individuelle Beratung:** Die Personalabteilung bietet interessierten Mitarbeitenden Beratungsgespräche zu möglichen finanziellen Auswirkungen an.

3.1.3 Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten verstetigt sich seit der Corona-Pandemie als zentrale Säule zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es bietet durch die Möglichkeit, bedarfsorientiert an einem anderen Ort innerhalb Deutschlands zu arbeiten, eine hohe Flexibilität für die Gestaltung des Arbeitsalltags. Dies gilt umso mehr, als die Lage der Arbeitszeit weitgehend frei gestaltet werden kann. Diese Option ist ein maßgeblicher Pfeiler unserer familienfreundlichen Personalpolitik bei den StEB Köln.

Rechtsgrundlage bietet die Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ (DV_0011 vom 07.02.2022), die grundsätzlich allen Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten erlaubt, bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil zu erbringen. Darüber hinaus wurde eine Kommission eingerichtet, die in Ausnahmesituationen der Beschäftigten befristet auch ein mobiles Arbeiten in noch höherem Umfang gestatten kann.

3.1.4 Betreuungsmöglichkeiten

Beschäftigte mit PC-Arbeitsplätzen können bei kurzfristig auftretendem Betreuungsbedarf des Kindes, sofern mobiles Arbeiten aufgrund von betrieblichen Belangen nicht möglich ist, das Eltern-Kind-Büro am Standort Ostmerheimer Straße (Gebäude 90) nutzen.

Darüber hinaus bieten die StEB Köln noch weitere Unterstützungsmöglichkeiten an:

In akuten Betreuungs-Notsituationen kann in Absprache mit der Führungskraft spontan und unbürokratisch Freizeitausgleich oder Urlaub genommen werden. Bei ausgeschöpftem Urlaubsanspruch und maximaler Zeitschuld besteht der gesetzliche Anspruch auf Freistellung bei Erkrankung eines Kindes, ergänzt durch einen tariflichen Anspruch auf drei weitere bezahlte Tage Arbeitsbefreiung.

Ergänzend dazu steht der pme Familienservice auch bei kurzfristigem Bedarf mit den unter Punkt 3.1.5 beschriebenen Unterstützungsangeboten mit gesicherter Verfügbarkeit zur Verfügung.

3.1.5 Unterstützung durch Informationsangebote und Beratung

Die StEB Köln unterstützen ihre Beschäftigten durch gezielte Informationsveranstaltungen und das breit gefächerte Beratungsangebot des pme Familienservice.

Die Informationsschwerpunkte unserer internen Angebote liegen aktuell bei den Themen „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, „Work-Life-Balance“ und „Pflege von Angehörigen“.

Bei dem pme Familienservice erhalten Mitarbeitende Beratung zu den Themen: Betreuung, Pflege, psychische Gesundheit, Erziehung, Partnerschaft sowie in finanziellen Fragen. Dieses Angebot wurde im Jahr 2025 über 200-mal von den StEB-Beschäftigten in folgenden Bereichen genutzt: Lebenslagen-Coachings, Home-/Eldercare-Fragen, Einkommen und Budgetberatung, Elternberatung sowie Kinderbetreuungsangebote bzw. Ferienprogramme

Diese nach individuellem Bedarf kombinierbaren Unterstützungsangebote haben sich etabliert und tragen zur Entlastung und nachhaltigen Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege von Beschäftigten bei den StEB Köln bei.

3.1.6 Elternzeit/Beurlaubung

Die Personalabteilung bietet allen Mitarbeitenden Beratungsgespräche zu Elternzeit und Beurlaubung an, um über die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen, die geplante Dauer, Verteilung sowie Arbeitszeitwünsche während der Elternzeit zu informieren.

Neben der Beratung unterstützt die StEB Köln die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch im folgenden Rahmen:

- Anträgen auf Beurlaubung zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen wird gemäß § 14 Absatz 1 LGG grundsätzlich entsprochen.
- Die gilt auch für Anträge auf Beschäftigung während der Elternzeit. Sie werden im Sinne des § 15 Bundeselterngehd- und Elternzeitgesetz grundsätzlich genehmigt.

- Die StEB Köln achtet darauf, dass die Wahrnehmung von Elternzeit oder Beurlaubung das berufliche Fortkommen nicht negativ beeinflusst.
- Bei elternzeitbedingter, längerer Abwesenheit einer*s Beschäftigten erhält die Fachabteilung die Freigabe zur befristeten Wiederbesetzung der Stelle und sichert damit die positive Einstellung der Teammitglieder.
- Die Förderung der Anbindung und Kommunikation zum Arbeitsbereich wird forciert, indem vor Antritt der Elternzeit darüber entschieden wird, wie eine regelmäßige Information via Mailverteiler ermöglicht werden kann. Der Kontakterhalt wird auch durch Einladungen zu allen betrieblichen Veranstaltungen gefördert (Keep-in-Touch-Angebote).

3.1.7 Wiedereingliederung ins Berufsleben

Die StEB Köln gewährleistet nach einer Beurlaubung oder Elternzeit eine optimale Wiedereingliederung in das Berufsleben. Folgende Themen stehen im Fokus unserer Handlungen.

- Qualifikationserhalt, das heißt Beurlaubte bzw. in Elternzeit befindliche Beschäftigte können durch die Führungskraft über passende Fortbildungsangebote informiert werden, um die Organisation der Betreuung zu ermöglichen. Insbesondere die Teilnahme an wiedereinstiegs-erleichternden Fortbildungen wird gefördert.
- Jährliche Personalentwicklungsgespräche können als Perspektivgespräche genutzt werden und dienen dem Kontakterhalt sowie der Abstimmung des zukünftigen Arbeitszeitumfangs und des möglichen Aufgabebereichs nach der Rückkehr.
- Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens kann genutzt werden, um Eltern auch während der Elternzeit einen Zugang zum IT-Arbeitsplatz für den Erhalt von Informationen und Fortbildungsangeboten zu gewährleisten.

3.2 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Teil der Organisationskultur der StEB Köln. Wir bemühen uns um eine gendergerechte Sprache und pflegen ein respektvolles Miteinander. Wir streben in allen Bereichen und auf allen Ebenen eine ausgewogene Anzahl von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden an. Wir achten auf geschlechterneutrale Darstellung mit Blick auf frauen- und männeruntypische Berufe, auch im Rahmen unserer Stellenanzeigen, etwa mit Bildern von Frauen in gewerblichen oder IT-Berufen. Die Stellenausschreibungen werden auf ihre Besetzungsmöglichkeit in Teilzeit geprüft und entsprechend ausgeschrieben.

3.2.1 Gezielte Nachwuchsförderung und Personalmarketing

Die Ausbildung des eigenen weiblichen Nachwuchses leistet einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Frauenquote besonders in männlich geprägten gewerblich-technischen Arbeitsbereichen, bei denen daher weiterhin verstärkt um weibliche Auszubildende geworben wird. Instrumente hierfür sind die jährliche Teilnahme am Girls' Day, die Ermöglichung von Berufserkundungstagen sowie die Vergabe von Praktika an junge Frauen (offen ausgeschrieben auf der Karriereseite).

Über Schulkooperationen mit der Käthe-Kollwitz Realschule und der Rhein-Erft-Akademie (Ausbildungsvorbereitung „Fliegender Start“) erfolgt eine gezielte Ansprache von Schülerinnen. Ebenso über die Teilnahme an Messen und Schulexkursionen.

Die Ausbildungsmeisterin für die technischen Berufe hat ein Netzwerk mit den Frankfurter Klärwerken aufgebaut und führt Führungen mit Schülerinnen und Schülern durch.

Die StEB Köln präsentieren sich zudem gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung als attraktiver Arbeitgeber im Bereich Umweltschutz und Nachhaltigkeit auf Messen bzw. Vermittlungsformaten der Agentur für Arbeit, um gezielt junge Frauen für Umweltberufe zu gewinnen.

3.2.2 Gezielte Förderung von Frauen – Entwicklung in Führungspositionen bzw. für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten

Frauen werden durch ihre Führungskräfte gezielt motiviert, sich bei entsprechender Qualifikation auf höherwertige Stellen zu bewerben oder verantwortungsvollere Tätigkeiten zu übernehmen. Dies wird durch die interne Ausschreibung vakanter Stellen und transparente Auswahlverfahren unterstützt.

Fortbildungsmaßnahmen zur Fach- und Persönlichkeitsentwicklung sollen insbesondere Frauen dabei unterstützen, sich verantwortungsvollere Aufgaben zuzutrauen. Zur Vorbereitung unterstützen die Führungskräfte dies durch die Übertragung von Projektaufgaben, Mitarbeit oder Leitung von Arbeitsgruppen oder Netzwerkinitiativen. Ein geeigneter Ort, um die individuelle Personalentwicklung zu besprechen, bildet das jährliche Personalentwicklungsgespräch. Weiblichen wie männlichen Führungskräften wird bei Bedarf ein Coaching durch externe Coaches zur Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen angeboten.

Im seit mehreren Jahren etablierten Patenprogramm für neue Mitarbeitende wird darauf geachtet, weiblichen Neuzugängen – wenn möglich – weibliche Paten zur Seite zu stellen.

Seit 2022 besteht bei den StEB Köln die Möglichkeit, dass interessierte weibliche Fach- und Führungskräfte an einem Cross-Mentoring-Programm von Female Resources teilnehmen. Neben einem Mentoring durch Führungskräfte von Unternehmen aus der Wirtschaft werden individuelle Kompetenzen durch unterschiedliche Formate zur Persönlichkeitsentwicklung gefördert sowie Perspektiven durch den Austausch und das Netzwerken mit anderen Mentees erweitert.

3.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Um den Frauenanteil zu steigern, gibt es im Wesentlichen zwei Optionen:

- (1) die Verminderung von Stellen durch Unternehmensaustritte, die heute von Männern besetzt sind (siehe 2.2.3. Geschlechtsspezifische Altersstruktur bei den StEB Köln), oder
- (2) die Erhöhung des Anteils weiblicher Mitarbeitender durch Neueinstellungen von qualifizierten Frauen. Letztere setzt eine größere Zahl qualifizierter Bewerbungen weiblicher Kandidatinnen voraus, was je nach Berufsbild eine Herausforderung nicht nur durch den bestehenden Fachkräftemangel darstellt.

Um die nachhaltige strukturelle Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, werden Maßnahmen wie die verstärkte Rekrutierung von Frauen, ein gezieltes Personalmarketing sowie die Förderung weiblicher Nachwuchskräfte eingesetzt. Zudem werden Stellen, wenn möglich, auch in Teilzeit ausgeschrieben. Eine familienorientierte Personalpolitik soll die StEB Köln als attraktive Arbeitgeberin für Frauen positionieren.

Die Bestandsaufnahme identifiziert die Geschäftsbereiche GN (12,88 Prozent Frauen) und GW (21,61 Prozent Frauen) sowie den IT-Bereich (mit 14 Prozent Frauen) innerhalb des Geschäftsbereiches GK als die, in denen Frauen am stärksten unterrepräsentiert sind. Für diese Bereiche sind Führungskräfte zu sensibilisieren und gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Reduzierung der Unterrepräsentanz sowie zur Förderung der Ausbildungs- und Berufswahl von Schülerinnen und Studentinnen spezifisch zu entwickeln und zusammen mit der Personalabteilung umzusetzen.

3.3.1 Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Dienststelle bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes und wirkt bei Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Neben ihrer Aufgabe der Beratung der Vorständin und der Personalleitung gehört auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten zur Gleichstellung von Frau und Mann zu ihren Aufgaben.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen unterrichtet und angehört. Zudem hat sie ein unmittelbares Vortragsrecht bei der

Dienststellenleitung etc. und ein Widerspruchsrecht gegen unvereinbare Maßnahmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt gemeinsam mit den Geschäftsbereichs- und Abteilungsleitungen Annahmen für Gründe für eine Unterrepräsentanz und leitet gemeinsam mit den Beteiligten gezielte Gegenmaßnahmen ab.

Zudem ist es Ziel der Gleichstellungsbeauftragten, die Attraktivität der StEB Köln als Arbeitgeberin für Frauen in gewerblich-technischen Berufen durch Teilnahme an Messen und Vernetzung z.B. zur Bundesagentur für Arbeit noch weiter zu steigern.

Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert einmal jährlich in Rahmen ihres Aufgabenbereiches eine Frauensammlung. Das Frauentreffen bietet einen geschützten Raum des Austausches von Erfahrungen untereinander und dient der internen Vernetzung der weiblichen Beschäftigten. Zusätzlich bietet sie Fortbildungen für Frauen an. Die Themen reichen von der beruflichen Entwicklung über die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit hin zu Gesundheit und Selbstfürsorge oder sozialen und politischen Themen.

Alle dargestellten gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden kontinuierlich überprüft, weiterentwickelt und an aktuelle Herausforderungen angepasst, um die Gleichstellung bei den StEB Köln nachhaltig zu stärken und den Frauenanteil bei den StEB Köln stetig zu erhöhen.

3.3.2 „Kanal-Tag“: Zielgerichtete Ansprache und Bedarfsanalyse in der Betriebsabteilung Kanal

Das Format „Kanal-Tag“ soll auch zukünftig weiter fortgeführt und auf andere gewerblich geprägte Bereiche ausgedehnt werden. So sollen im Rahmen eines Veranstaltungstages männlich geprägte Arbeitsbereiche im Unternehmen für Frauen sichtbar gemacht werden. Eine Bedarfsabfrage bei den Teilnehmerinnen, um herauszufinden, welche Hindernisse oder Barrieren sie möglicherweise bei einem Einsatz in diesem Fachbereich sehen, kann helfen, Barrieren abzubauen. Ziel ist es, durch gezielte Ansprache und Feedback von Frauen die Attraktivität des Bereichs zu steigern und mögliche Hemmnisse zur Beschäftigung von Frauen abzubauen.

3.3.3 Durchführung eines „Bewerbertages“: Präsentation aller Ausbildungsberufe und Berufsbilder

Ein spezieller Bewerbertag wird organisiert, bei dem sämtliche Ausbildungsberufe und Berufsbilder der StEB Köln vorgestellt werden. Interessierte Schülerinnen und Schüler sowie potenzielle Bewerberinnen erhalten die Gelegenheit, Einblicke in die verschiedenen Tätigkeitsfelder bei den StEB Köln zu gewinnen, Fragen zu stellen und direkt mit Ausbilder*innen sowie Mitarbeitenden in Kontakt zu treten. Ziel ist es, das Interesse an technischen und gewerblichen Berufen zu fördern und die Vielfalt der Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen.

3.3.4 Überarbeitung der Karriereseite: Ausbau einer frauen- und mädchenorientierten Informationsrubrik

Die aktuelle Karriereseite befindet sich in der Überarbeitung, unter anderem mit dem Ziel, Frauen und Mädchen auf die vielfältigen Berufsmöglichkeiten für weibliche Zielgruppen aufmerksam zu machen. Dies soll etwa über inspirierende Geschichten, Informationen zu unserem Cross-Mentoring-Programm sowie mit Hinweisen auf Veranstaltungen erfolgen, um die Sichtbarkeit weiblicher Karrieremöglichkeiten zu erhöhen und potenzielle Bewerberinnen gezielt anzusprechen.

3.3.5 Kooperation mit der Agentur für Arbeit: Fokussierung auf Umschüler*innen

Der Ausbau der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit wird in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten forciert. Zum Beispiel unter Nutzung der Matching-Plattformen ‚mein NOW‘ und ‚New Plan‘ werden vakante Stellen verstärkt für Umschüler/innen (auch in Teilzeit) ausgeschrieben, um deren berufliche Entwicklung und den Wiedereinstieg zu fördern.

3.3.6 Influencer-Video mit weiblichen Mitarbeitenden: Erweiterung der authentischen Arbeitgeberkommunikation

Aufbauend auf dem ersten Influencer-Video zur Arbeit im Kanal bei den StEB Köln wird das Format um Beiträge weiblicher Mitarbeitender erweitert. Ziel ist es, authentische Einblicke in den Arbeitsalltag und die Karrieremöglichkeiten bei den StEB Köln mit größerer Reichweite auch an junge Zielgruppen zu vermitteln. Im Rahmen des Corporate-Influencer-Programms der DWA werden weitere Influencer gesucht und von den StEB Köln ausgebildet. Zudem sollen insbesondere Frauen aus dem Unternehmen für Videobeiträge gewonnen werden und Frauen für eine Tätigkeit bei den StEB Köln zu interessieren.

3.3.7 „Girls' Day“: Berufsorientierung und Nachwuchsförderung für Mädchen

Die StEB Köln beteiligt sich jährlich am „Mädchen-Zukunftstag“, einem Berufsorientierungstag speziell für Mädchen. Dieser findet auf unserem Klärwerk in Weiden statt und bietet bis zu 30 Teilnehmerinnen die Möglichkeit, die Ausbildungsberufe und Tätigkeitsfelder bei den StEB Köln kennenzulernen. Die Veranstaltung umfasst Präsentationen, Erfahrungsberichte, die Beantwortung von Fragen sowie das Kennenlernen des Wasserweges vom Waschbecken bis zur Kläranlage. Aufgrund des großen Interesses war die Teilnahme in den vergangenen Jahren stets ausgebucht. Ab 2026 wird eine neue Variante des „Girls' Day“ in der Wasserschule für Mädchen im Alter zwischen 13 und 15 Jahren angeboten, um noch mehr Mädchen mit den StEB Köln in Verbindung zu bringen und sie für technische Berufe zu begeistern.

3.3.8 Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten: Brücken in die Praxis schlagen und Talente frühzeitig binden

Die StEB Köln kooperiert mit 38 Schulen im Umkreis sowie mit Hochschulen wie der TH Köln oder auch mit Universitäten, die Studiengänge oder Studienschwerpunkte in technischen oder wasserwirtschaftlichen Bereichen anbieten. Es werden gezielt Praktika und Abschlussarbeiten an weibliche Studierende vergeben.

4 Grundsätzliche Regelungen

Im Rahmen des 3. Gleichstellungsplans werden die vom LGG NRW festgesetzten grundsätzlichen Regelungen der §§ 7 bis 12 LGG weiterhin Anwendung finden.

4.1 Stellenausschreibungen

Um Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung sicherzustellen, werden Vakanzen grundsätzlich intern ausgeschrieben. Ausnahmen bestehen lediglich bei Kurzbefristungen (unter einem Jahr), Rückkehrern aus Beurlaubungen, Übernahmen nach der Ausbildung sowie im Rahmen einer betrieblichen Umorganisation. Ausbildungsplätze werden immer öffentlich ausgeschrieben.

In Bereichen, in denen Frauen mit weniger als 50 Prozent vertreten sind, wird die gezielte Ansprache verstärkt. Alle Ausschreibungen werden geschlechterneutral (m/w/d) formuliert und enthalten ein klares Anforderungsprofil. Bei Unterrepräsentanz werden Frauen gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

4.2 Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Als Grundsatz gilt das Leistungsprinzip ohne Rücksicht auf das Geschlecht. Es gelten gleiche Maßstäbe für Eignung, Befähigung und Leistung. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen gemäß LGG grundsätzlich bevorzugt eingestellt bzw. befördert. Dies gilt in allen Bereichen.

Bei Abordnungen/Umsetzungen zur Beförderung oder Höhergruppierungen sind Frauen bei gleicher Eignung/Befähigung/Leistung zu bevorzugen, bis die Zielvorgaben erreicht sind.

In unterrepräsentierten Bereichen sollen mindestens so viele qualifizierte Frauen wie Männer eingeladen werden. Das Auswahlgremium ist paritätisch aus Frauen und Män-

nern zu besetzen; gelingt dies nicht, soll mindestens eine Frau im Gremium vertreten sein. Diskriminierende Fragen sind unzulässig. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Verfahren einzubeziehen und rechtzeitig einzuladen; Bewerbungsunterlagen darf sie einsehen.

Bei Unstimmigkeiten entscheidet die Vorständin der StEB Köln vorbehaltlich der Mitbestimmung des Personalrates. Weiche Faktoren wie Organisationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Flexibilität berücksichtigen gemäß LGG auch relevante Erfahrungen aus der Familienarbeit. Bewerbungsvorgänge dürfen Kinderbetreuung, Schwangerschaft, Pflege von Angehörigen, Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitarbeit nicht benachteiligen.

4.3 Fortbildung

Führungskräfte unterstützen gezielt die fachliche und persönliche Weiterentwicklung weiblicher Mitarbeitender; ein jährliches Personalentwicklungsgespräch dient dazu.

Nach § 11 Absatz 1 LGG sind bei Fortbildungsvergaben weibliche Beschäftigte anteilig entsprechend ihrem Anteil

an Bewerbungen zu berücksichtigen; bei Überhang von Bewerbungen werden Frauen bis zu einem Anteil von 50 Prozent bevorzugt.

Frauen sollen weiter entsprechend ihrer Qualifikation auf höhere Tätigkeiten vorbereitet werden; bei Stellvertretungen sind sie entsprechend einzubeziehen.

Fortbildungen sollen so geplant werden, dass Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten oder Teilzeit-

beschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird; Webinare erhöhen die Flexibilität.

Gleichstellungsthemen sind in Fortbildungsangebote aufzunehmen, insbesondere für Führungskräfte und Mitarbeitende im Organisations- und Personalwesen; bevorzugt sollten weibliche Trainerinnen eingesetzt werden.

4.4 Gendergerechte Sprache

Die Regelungsdocumente der StEB Köln werden bei Anpassungen auf gendergerechte Sprache geprüft und angepasst. StEB-interne Regelungen verpflichten zu gendergerechter Ansprache gegenüber Kund*innen.

5 Controlling und Berichtspflicht

Die StEB Köln erstatten dem Verwaltungsrat nach der Hälfte der Laufzeit (zum 31.12.2027) schriftlich Bericht über den Stand der Zielerreichung sowie über die umgesetzten Maßnahmen dieses 3. Gleichstellungsplans. Nach § 5 Absatz 7 LGG sind Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen, wenn erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden.

Darüber gibt § 5a Absatz 1 LGG vor, innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Verwaltungsrat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen (bis zum 30.6.2030). Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 LGG ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

6 Inkrafttreten und Bekanntmachung

Der 3. Gleichstellungsplan der StEB Köln tritt nach der Beschlussfassung des Verwaltungsrates ab dem 01.07.2026 in Kraft und gilt für die Dauer von 3,5 Jahren bis zum 31.12.2029. Der 3. Gleichstellungsplan schließt somit unmittelbar an den 2. Gleichstellungsplan der StEB Köln an.

Der 3. Gleichstellungsplan wird für die Beschäftigten der StEB Köln – nach Beschlussfassung – im StEBnet und auf der Webseite der StEB Köln veröffentlicht. Der flächendeckende Hinweis erfolgt über einen Blogbeitrag auf der Ebene der Unternehmenskommunikation.

7 Ausblick und Fazit

Der 3. Gleichstellungsplan der StEB Köln ist ein verbindlicher Leitfaden zur systematischen Verankerung von Chancengleichheit. Er identifiziert Herausforderungen und stellt dazugehörige Maßnahmen zusammen. Für die Weiterentwicklung sind kontinuierliche Maßnahmen nötig, d. h. Monitoring und Evaluation, Sensibilisierung der Führungskräfte und der Belegschaft, ein gendersensibles Personalmanagement und Förderung von Frauenbeteiligung

in allen Bereichen. Nur ein ganzheitliches Konzept mit gemeinsamer Anstrengung kann Erfolge verzeichnen.

Gleichzeitig steigert der 3. Gleichstellungsplan die Unternehmensattraktivität, stärkt die Unternehmenskultur, fördert Vielfalt und neue Perspektiven, steigert die Mitarbeiterbindung. Damit profitieren sowohl die StEB Köln als Arbeitgeberin als auch alle Mitarbeitenden.

I. Abkürzungsverzeichnis der Organisationseinheiten

GI	Wasserwirtschaftliche Grundlagen und Investitionen
GI-G	Grundlagenplanung
GI-N	Planung und Bau Netze
GI-W	Planung und Bau Werke
GK	Kaufmännischer Betrieb
GK-E	Einkauf & Materialwirtschaft
GK-F	Finanz- & Rechnungswesen
GK-I	IT-Management
GK-K	Kundenservice & Veranlagung
GK-P	Personal & Organisation
GN	Infrastrukturbewirtschaftung Netze
GN-G	Geodaten- & Sanierungsmanagement
GN-K	Kanalnetzbetrieb
GN-W	Gewässerunterhaltung
GW	Infrastrukturbewirtschaftung Werke
GW-A	Außenklärwerke
GW-E	Grundlagen, Energie & Ressourcen
GW-F	Facility- & Fuhrparkmanagement
GW-G	Großklärwerk
GW-L	Abwasserlabor
RE	Rechtsabteilung
UK	Unternehmenskommunikation
V	Vorständin

Impressum

Herausgeber

Stadtentwässerungsbetriebe Köln, AöR
 Ostmerheimer Straße 555
 51109 Köln
 E-Mail: steb@steb-koeln.de
www.steb-koeln.de

Ansprechpartnerinnen:

Anne Sohns-Wißkirchen, GK-P Personal und Organisation
 Birgit Strauch, Gleichstellungsbeauftragte

Copyright

StEB Köln, Juni 2026

Titelbild

Adobe Stock/stellalevi

Auflage

digital



Sie haben Fragen?

Setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung:

Stadtentwässerungsbetriebe Köln, AöR

Ostmerheimer Straße 555
51109 Köln
Telefon: 0221 221-26868
E-Mail: steb@steb-koeln.de

www.steb-koeln.de