

🌐 www.dvgw.de

LEITLINIE

vom 30. Juni 2025 zu

Gleichstellungsplan DVGW-Gruppe

DVGW Deutscher Verein des
Gas- und Wasserfaches e.V.

Ansprechpartner

Ulrike Küntzel

Josef-Wirmer-Straße 1-3

D-53123 Bonn

Tel.: +49 228 9188-766

E-Mail: ulrike.kuentzel@dvgw.de

GLEICHSTELLUNGSPLAN DVGW-Gruppe

- 1 EINLEITUNG

- 2 ÜBERBLICK STRUKTUR
 - 2.1 Mitarbeitende im Unternehmen und deren Geschlechterverteilung
 - 2.2 Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit
 - 2.3 Geschlechterverteilung bei den Führungspositionen

- 3 VEREINBARKEIT VON BERUF-, PRIVAT- UND FAMILIENLEBEN
 - 3.1 Mobiles Arbeiten
 - 3.2 Elternzeit
 - 3.3 Männer in Elternzeit
 - 3.4 Flexibilisierung der persönlichen Arbeitszeit
 - 3.5 Familienservice

- 4 KARRIERE LEBEN UND FÖRDERN
 - 4.1 Förderung von Frauen bei der Stellenbesetzung
 - 4.2 Vergütung / Gender Pay Gap
 - 4.3 Mentoring Programm
 - 4.4 Führungskräfteentwicklung und Förderung des Führungsnachwuchses

- 5 DISKRIMINIERUNG / DIVERSITÄT / SEXUELLE BELÄSTIGUNG / MOBBING

- 6 ZUSAMMENFASSUNG

1 EINLEITUNG

Als anerkannter Regelsetzer, technisch-wissenschaftlicher Know-how-Träger und Förderer technischer Innovationen ist der Deutsche Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW) das Kompetenznetzwerk für alle Fragen der Versorgung mit Gas und Trinkwasser.

Der DVGW setzt Maßstäbe für die Zukunft des Gas- und Wasserfaches in Deutschland – als anerkannter Regelsetzer, innovativer Gestalter, Förderer und Dienstleister. Unser Leitbild besteht aus drei Grundpfeilern:

- Vision: Mit unserem kompetenten Netzwerk erarbeiten wir die anerkannten Regeln der Technik für Gas und Wasser. Darüber hinaus sind wir der innovative Gestalter und Dienstleister des Gas- und Wasserfaches für Deutschland in Europa.
- Werte: Wir setzen auf einen Kanon aus Grundwerten, mit denen wir das Gas- und Wasserfach langfristig unterstützen. Der DVGW ist kompetent, objektiv, innovativ, kooperativ und dem Gemeinwohl verpflichtet.
- Zweck: Unser Ziel ist es, Sicherheit und Qualität bei Gas und Wasser für Mensch und Umwelt dauerhaft zu gewährleisten. Hierfür betätigen wir uns in der Regelsetzung und Normung, Forschung und Entwicklung, Kommunikation und Information, Prüfung und Zertifizierung, Berufsbildung und Beratung.

Leitbild für unsere Zusammenarbeit im DVGW



Der DVGW strebt die Gleichstellung der Geschlechter an und lehnt jegliche Diskriminierung, z.B. aufgrund von Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit ab.¹ Alle Mitarbeitenden sollen die gleichen Chancen erhalten, sich im DVGW als kompetente Know-how-Träger, als Fach- oder Führungskräfte sowie auch persönlich zu entwickeln.

¹ Der DVGW e. V. nimmt Gendersensibilität ernst. Er nutzt daher – wo es geht – anstelle von geschlechtsspezifischen Begriffen eine Mischung von Begriffen und Schreibweisen, die verdeutlichen soll, dass stets alle Geschlechter angesprochen werden.

Der DVGW unterscheidet seit jeher nicht zwischen den Geschlechtern bei der beruflichen Entwicklung, bei Karrieremöglichkeiten, Fortbildungen, speziellen Förderungen etc. Dennoch möchten wir die Gleichstellung noch intensiver unterstützen und weiterhin fördern. Insbesondere wollen wir Frauen noch stärker fördern.

Dieser Gleichstellungsplan (GSP) analysiert den aktuellen Stand der Gleichstellung der Geschlechter beim DVGW zum 30.06.2025 und informiert über bereits laufende Maßnahmen, Herausforderungen und Ziele.

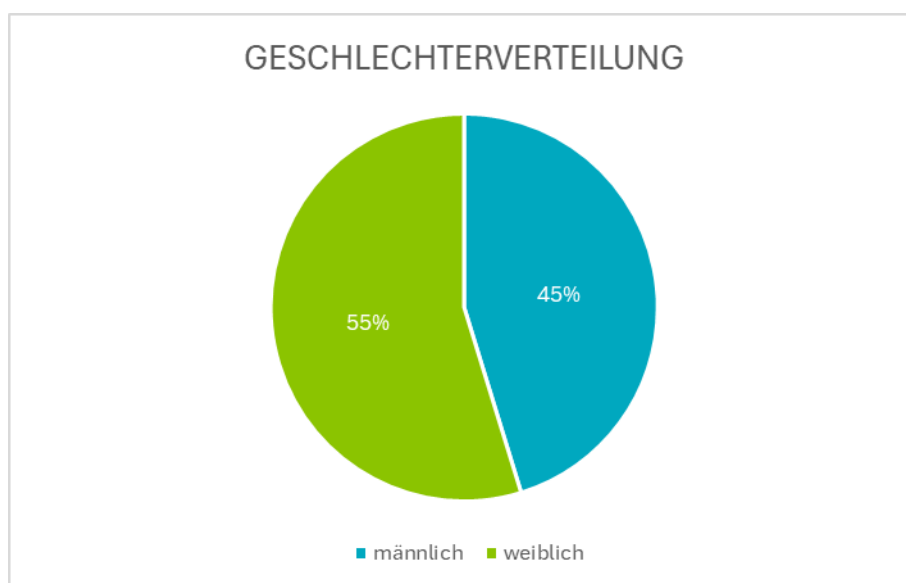
2 ÜBERBLICK STRUKTUR

In diesem Kapitel werden verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen behandelt. Die dargestellten Daten beziehen sich jeweils auf den 30.06.2025.

2.1 Mitarbeitende im Unternehmen und deren Geschlechterverteilung

Status Quo:

Zum Stichtag 30.06.2025 waren 347 Mitarbeitende (inkl. Geschäftsführung, sowie geringfügig Beschäftigten und Studierende) beschäftigt. Der DVGW zeigt eine nahezu ausgeglichene Bilanz des Geschlechterverhältnisses, wie das nachstehende Diagramm dokumentiert:



Ziele und Maßnahmen:

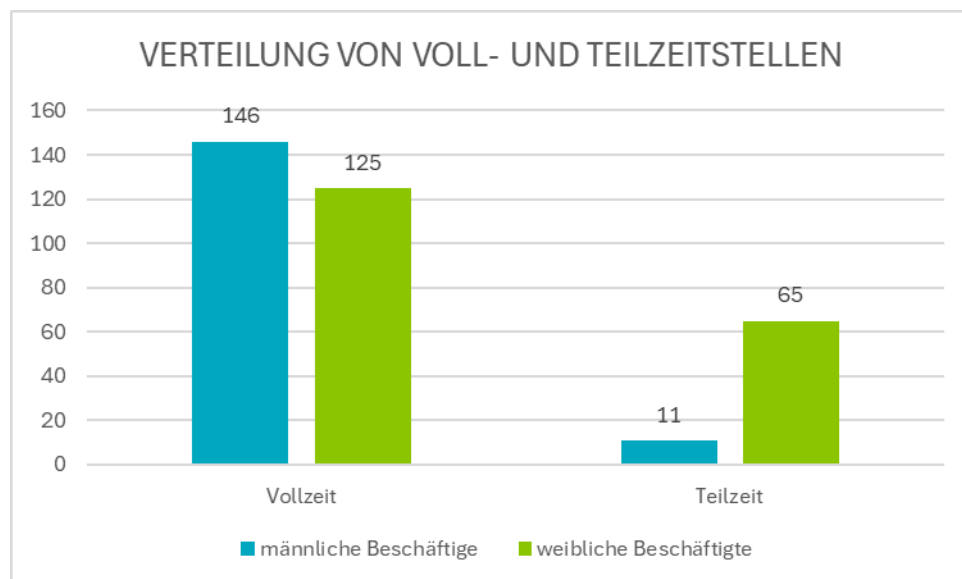
Wie bisher auch praktiziert, wollen wir die Geschlechterparität aufrechterhalten. Wir werden bei Einstellungen sowie internen Nach- bzw. Umbesetzungen von Positionen weiterhin darauf achten, dass eine Geschlechterparität eingehalten wird.

2.2 Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit

Status Quo:

Zum Stichtag 30.06.2025 sind 347 Mitarbeitende (inkl. Geschäftsführung, Azubis, Praktikanten, geringfügig Beschäftigte und Studierende) beschäftigt. Davon stehen 271 Personen in einem Vollzeit- Arbeitsverhältnis, was einer Quote von 78 % entspricht. Demzufolge sind zum Stichtag 76 Mitarbeitende in Teilzeit tätig (= 22 %).

Details zeigt das nachstehende Diagramm:



Die Mehrheit der Vollzeitstellen ist von männlichen Beschäftigten besetzt. Lediglich 7 % der Männer bekleiden Teilzeitstellen. Dies ist im Wesentlichen auch auf noch vorherrschende traditionelle Muster zur Vereinbarkeit und Organisation im Familienleben zurückzuführen. Nahezu alle weiblichen Beschäftigten arbeiten nach dem Mutterschutz bzw. der Elternzeit in Teilzeit. Die Tendenz, dass auch Väter das Aufwachsen ihrer Kinder enger miterleben möchten und daher vermehrt (zumindest temporär) in Teilzeit arbeiten, hat erfreulicherweise zugenommen und wird im DVGW auch genutzt.

Ziele und Maßnahmen:

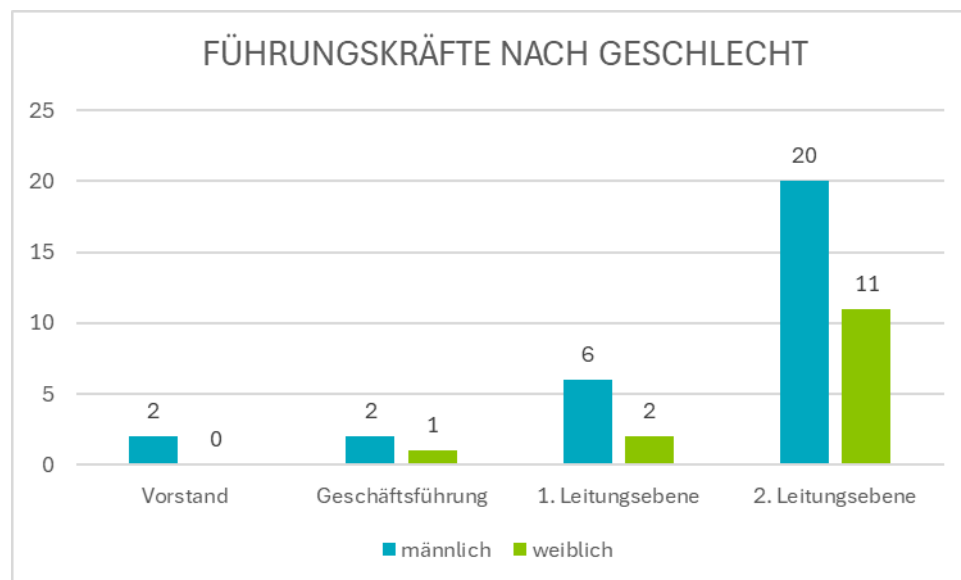
Der DVGW unterstützt die Teilzeitwünsche von Frauen und Männern gleichermaßen. Die dadurch gewonnene Motivation und Mitarbeiterbindung haben wir bisher als sehr positiv wahrgenommen. Daher wollen und werden wir die Wünsche auf eine Reduzierung der Arbeitszeit möglich machen, wann immer es mit betrieblichen Abläufen vereinbar ist. In der Vergangenheit konnten wir allen Teilzeitwünschen unserer Mitarbeiter:innen zustimmen.

2.3 Geschlechterverteilung bei den Führungspositionen

Status Quo:

Zum Stichtag 31.12.2025 sind 44 Personen (= 12 % der Beschäftigten) mit Verantwortung für die Führung von Mitarbeitenden in unserem Unternehmen tätig. Zur Gruppe der Führungskräfte zählen sämtliche Personen mit disziplinarischer Führungsverantwortung. Von den insgesamt 44 Führungspositionen sind 11 (= 25 %) mit Frauen besetzt.

Details können der nachfolgenden Grafik entnommen werden:



Generell ist anzumerken, dass der DVGW bei möglichen Nachbesetzungen von Führungspositionen keinerlei Unterschiede der Geschlechter berücksichtigt, sondern Qualifikation und Erfahrung in den relevanten Bereichen den Ausschlag für eine Besetzung geben.

Ziele und Maßnahmen:

Der DVGW möchte die Geschlechterparität in Führungspositionen nachhaltig fördern und wird Frauen bei der Besetzung von freiwerdenden bzw. neu geschaffenen Führungspositionen im Falle einer Geschlechterungleichheit bei gleicher Eignung bevorzugt behandeln. Damit soll erreicht werden, dass die Frau als Führungskraft im DVGW mehr Präsenz gewinnt und das Unternehmen von weiblichen Führungsstilen profitieren kann.

3 VEREINBARKEIT VON BERUFS-, PRIVAT- UND FAMILIENLEBEN

Um Kolleginnen und Kollegen im Bedarfsfall bestmöglich unterstützen zu können, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so wie auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, als Säule fest in die Unternehmenskultur integriert. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es den Beschäftigten möglich machen, sowohl für die Familie da sein zu können und/oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen, als auch gleichzeitig einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Die nachfolgenden Beispiele erläutern, mit welchen Bausteinen der DVGW diese Rahmenbedingungen aktuell wie zukünftig gestaltet:

3.1 Mobiles Arbeiten

Das Mobile Arbeiten bietet den Mitarbeitenden die einfachere Verknüpfung von Beruf mit Familie bzw. Pflegesituation und den Entfall des Zeit- und Kostenaufwands für die Bewältigung der Strecke zwischen Wohn- und Arbeitsstätte. Gleichzeitig wird aber auch der mögliche Verlust

interner betrieblicher Informationen und die Gefahr sukzessiver sozialer Isolierung als damit verbundene Gefahren gesehen.

Der DVGW bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, in einem definierten Rahmen mobil zu arbeiten. Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wird als wertvoller Baustein zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betrachtet. Dies beinhaltet insbesondere die Gewährung flexibler Angebote, angepasst an die individuelle private Situation.

Der DVGW unterstützt und fördert daher die Wünsche seiner Mitarbeitenden nach mobilem Arbeiten. Die Steigerung der Motivation der Mitarbeitenden aufgrund der gewonnenen Flexibilität und Kosteneinsparung sind wesentliche Elemente in der Arbeitskultur des DVGW.

3.2 Elternzeit

Nach Beendigung der Elternzeit haben die Beschäftigten die gleichen Rollen und die gleiche Arbeitszeit wie vor der Elternzeit, es sei denn, es wurde mit dem DVGW vorher eine anderweitige Vereinbarung hinsichtlich der Arbeitszeit bzw. der Arbeitsinhalte getroffen. Der DVGW unterstützt die Wünsche der Beschäftigten nach Beendigung der Elternzeit, da eine langfristige Bindung von qualifizierten Mitarbeitenden höchste Priorität hat. Generell ist die Arbeitszeit flexibel, um auch eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

3.3 Männer in Elternzeit

Die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen als auch Männern sind bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses einzubeziehen. Mit der Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) haben auch Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf Elternzeit. Intention ist dabei, die Rolle der Väter bei der Erziehung der Kinder positiv zu fördern und insofern ein gesellschaftliches Umdenken zu fördern, dass Elternzeit nicht als „Karriereknick“ empfunden wird.

Der DVGW respektiert und fördert die Elternzeit für Frauen und Männer gleichermaßen und unterstützt die Rückkehr nach der Elternzeit mit einem Wiedereinstieg in das bisherige Aufgabengebiet unter gleichen, bzw. sofern vorher anderweitige Vereinbarungen getroffen wurden, auch unter veränderten Bedingungen (z.B. Arbeitszeitreduzierung). Bereits aktuell wird diese Form der Unterstützung aktiv im DVGW gelebt. Dies soll auch in Zukunft weiterhin in der gelebten und erfolgreichen Weise fortgeführt werden.

3.4 Flexibilisierung der persönlichen Arbeitszeit

Um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege zu unterstützen oder auch zu einer ausgewogenen Work Life Balance beizutragen, wollen wir der Umsetzung von Anträgen auf Arbeitszeitänderung auch weiterhin entsprechen, sofern die betrieblichen Belange dies möglich machen.

Die Anträge auf Arbeitszeiterhöhung oder -reduzierung werden vom Personalbereich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben (Teilzeit- und Befristungsgesetz) geprüft und mit den Vorgesetzten besprochen und genehmigt, sodass den Wünschen der Beschäftigten nach Flexibilisierung der persönlichen Arbeitszeit entsprochen werden konnte. Auch in Zukunft möchten wir unsere Beschäftigten bei diesem Thema weiterhin stark unterstützen.

Zusätzlich hat der Gemeinschaftsbetrieb des DVGW e.V. und der DVGW CERT GmbH eine Betriebsvereinbarung zum Thema Gleitzeitordnung. Der hier abgesteckte Rahmen bietet den Mitarbeitenden vielfältige Möglichkeiten, ihre Arbeitszeitgestaltung individuell zu planen.

3.5 Familienservice

Zur Unterstützung der Mitarbeitenden wird im DVGW ein Familienservice angeboten für die Bereiche Lebenslagen-Coaching, Kinderbetreuung und Homecare-Eldercare, der von den Mitarbeitenden anonym in Anspruch genommen werden kann.

4 KARRIERE LEBEN UND FÖRDERN

4.1 Förderungen von Frauen bei der Stellenbesetzung

Die Analyse der Daten zum Stichtag 30.06.2025 zeigen, dass Frauen im Bereich der Führungskräfte unterrepräsentiert sind.

Teilweise ist dies auf die Berufswahl von Frauen im Allgemeinen zurückzuführen, da insb. die stark technisch orientierten Studiengänge, die im DVGW eine starke Präsenz haben, immer noch nicht paritätisch von Frauen gewählt und abgeschlossen werden.

Das mittelfristige Ziel ist es, in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, weibliche Kandidatinnen künftig bei gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen – sofern nicht besondere Gründe (z.B. Erfahrung, Qualifikation, Persönlichkeit) die Entscheidung für einen männlichen Mitbewerber begünstigen –, sodass eine Unterrepräsentation sukzessive aufgehoben werden kann.

4.2 Vergütung / Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap analysiert das geschlechtsspezifische Lohngefälle, bei dem Frauen für gleiche Arbeit schlechter als Männer bezahlt werden, und misst den Unterschied zwischen dem Durchschnittsverdienst von Frauen und Männern.

Obwohl die gleiche Bezahlung zwischen Mann und Frau durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Entgelttransparenzgesetz geregelt werden, sind Unterschiede immer noch allgegenwärtig. In Deutschland bekommen Frauen im Vergleich zu Männern immer noch rund 16 % weniger Geld, wobei ein Zeitvergleich über die letzten 15 Jahre zeigt, dass die Lücke zwischen den Vergütungen erfreulicherweise immer geringer wird.

Folgende Ursachen sind im Wesentlichen für das Gefälle verantwortlich: neben der Tatsache, dass Frauen früher auf das Familienleben und die Erziehung von Kindern beschränkt waren, sind oftmals auch Diskriminierung, geschlechtsspezifische Stereotypen und Vorurteile bei Einstellungs- und Gehaltsverhandlungen zu bemerken. Außerdem sind unbezahlte Carearbeit, die meist zum großen Teil von Frauen verrichtet wird, bei der Errechnung des Gefälles zu berücksichtigen. Ein weiterer Grund für das Lohngefälle ist, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Karriereunterbrechungen aufgrund von Schwangerschaft oder Kindererziehung sind weitere Hinderungsgründe für eine gleiche Bezahlung. Frauen arbeiten darüber hinaus seltener in Führungspositionen und erhalten daher niedrigere Vergütungen.

Alle Mitarbeitenden mit gleicher Qualifikation und Erfahrung in den jeweiligen Berufsfeldern erhalten ein Entgelt nach unserer Entgeltordnung für gleiche Arbeitszeit und Arbeit. Der DVGW verpflichtet sich, auch in Zukunft keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Vergütung zu machen. Transparenz in der Vergütung wurde durch die Schaffung von einheitlichen Rollen im Gemeinschaftsbetrieb erreicht, sodass durch die im Jahr 2017 definierten Gehaltsbänder in den jeweils vergleichenden Rollen eine gerechte und geschlechterunspezifische Vergütung erreicht werden kann. Aufgrund der Bildung von definierten Rollen und der damit einhergehenden Vergütungstransparenz einzelner Berufsgruppen, wird der DVGW auch in Zukunft dafür sorgen, dass der Gender Pay Gap möglichst klein ist. Ziel ist es, eine klare und transparente und vor allem auch gerechte und an Leistung, Know-How und Engagement gekoppelte Vergütungspolitik zu leben. Die Einordnung einer neuen Rolle in ein Gehaltsband erfolgt durch eine objektive

Stellenbewertung. Die Transparenz der Vergütung ist für den Gemeinschaftsbetrieb in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben worden.

4.3 Mentoring Programm

Mentoring ist ein erfolgsorientiertes Instrument der individuellen Nachwuchsförderung und bietet qualifizierten, motivierten Nachwuchskräften eine Beratung und Förderung in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung. Mentoring basiert auf einer persönlichen Beziehung, in der die erfahrungsjüngere Person – die so genannte Mentee – über eine erfahrene Mentorin bzw. einen erfahrenen Mentor in ihrer Entwicklung und Karriereorientierung gefördert und gestärkt wird. Dabei stehen neben dem Austausch von persönlichen Erfahrungen die Vermittlung von Kontakten und Zugangsmöglichkeiten zu beruflichen und wissenschaftlichen Strukturen, Informationsquellen und Netzwerken im Zentrum der Mentoring-Beziehung.

Der DVGW fördert durch sein strukturiertes Mentoring Programm die persönliche Entwicklung sowie die Karrieremöglichkeiten von ausgewählten Mitarbeiter:innen. Durch ein fortlaufendes Monitoring werden die Effizienz und der Erfolg des Programmes gemessen, so dass ggfs. zeitnah Adjustierungen vorgenommen werden können. Eine erste Bilanz zeigt bereits den Erfolg dieser Maßnahme.

4.4 Führungskräfteentwicklung und Förderung des Führungsnachwuchses

Die Organisationsstruktur des DVGW besteht unter dem Vorstand aus Geschäftsführern und leitenden Angestellten. Unterhalb der leitenden Angestellten wiederum finden sich Führungskräfte, die einzelne Teams disziplinarisch oder fachlich leiten.

Alle disziplinarischen Führungskräfte haben beim DVGW ein Führungskräfteentwicklungsprogramm durchlaufen und sich selbst Führungsleitlinien gegeben. Neu eingestellte Führungskräfte werden durch ein gesondertes Onboarding auf diese Führungsleitlinien geschult.

Zusätzlich finden ein wöchentlicher Austausch der Führungskräfte untereinander sowie zwei Mal im Jahr ein Strategieworkshop statt.

Durch regelmäßige Weiterbildungsangebote werden die Führungskräfte in ihrer Rolle gestärkt.

5 DISKRIMINIERUNG / DIVERSITÄT / SEXUELLE BELÄSTIGUNG / MOBBING

Stereotype und ein oft vorurteilsbehaftetes Alltagsdenken über Geschlecht, ethnische, kulturelle oder religiöse Zugehörigkeiten und die damit verbundenen Zuschreibungen haben sich in vielerlei Hinsicht verbreitet. Ein langfristig zu erreichendes Ziel ist es, eine gender- und diversitätssensible Organisation zu etablieren und zu stabilisieren. Wir lehnen die Verwendung von Stereotypen im Unternehmen, z. B. aufgrund von Geschlecht, Nationalität, sexueller Orientierung, Religion und anderen persönlichen Merkmalen ab.

Eine Sensibilisierung von allen Mitarbeiter:innen für stereotypes Denken und strukturelle Ungleichheiten bildet die Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit ebenso wie eine transparente und wertschätzende Information und Kommunikation.

Der DVGW betrachtet eine Vielzahl von unterschiedlichen Kulturen als Bereicherung für die Entwicklung des DVGW und dessen Ziele. Insofern werden wir die bisher schon erfolgreich praktizierte Vorgehensweise bei der Neu- oder Nachbesetzung von Stellen durch die Besetzung von Bewerber:innen unterschiedlicher Nationalitäten auch weiterhin praktizieren.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind z.B. unerwünschte sexuelle Handlungen wie bedrängende körperliche Nähe, die von der bedrängten Person ausdrücklich nicht erwünscht sind. Dazu gehören auch die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen und bestimmte körperliche Berührungen, obszöne Witze oder sexuelle Anspielungen sowie unangemessene Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten. Auch Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte, gehören zur sexuellen Belästigung.

Sexuelle Belästigung wird beim DVGW nicht toleriert. Entsprechend des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wird Hinweisen auf Belästigung nachgegangen und durch geeignete Maßnahmen ein störungsfreies Arbeitsklima geschaffen. Es wird darauf hingewirkt, dass Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben. Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten. Vor allem die Führungskräfte beim DVGW haben Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von Belästigung oder Benachteiligung am Arbeitsplatz Betroffenen bzw. Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt entweder an die zuständige Führungskraft, den Personalbereich sowie an Mitglieder des Betriebsrates oder auch an die Geschäftsleitung zu wenden. Die Betroffenen unterliegen dem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht des DVGW und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Maßnahmen haben sich nicht gegen die betroffene Person zu richten, sondern gegen die die Maßnahme auslösende Person. Um psychische und physische Symptome bei den Betroffenen zu vermeiden oder abzubauen, werden unverzüglich geeignete Maßnahmen getroffen.

Mobbing liegt vor, wenn z.B. Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen durch Kolleg:innen oder auch Führungskräfte erfolgen, insbesondere wenn diese feindseligen und systematischen Handlungen über einen längeren Zeitraum hinweg erfolgen.

Mobbing muss mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verhindert werden. Die Ausführungen bzgl. der sexuellen Belästigungen gelten entsprechend auch für Mobbing. Als Ansprechpersonen für Betroffene bzw. Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, stehen die Führungskräfte, die Mitarbeitenden des Personalbereichs, die Mitglieder des Betriebsrates und auch die Geschäftsleitung zur Verfügung.

Für ein gesundes Arbeitsumfeld ist nicht nur das persönliche Wohlbefinden ausschlaggebend, auch der Umgang der Führungskräfte mit dem Thema Krankheit/Gesundheit hat Auswirkungen auf jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter.

Zur Unterstützung der Mitarbeitenden wird im DVGW ein Familienservice angeboten für den Bereich Lebenslagen-Coaching, der von den Mitarbeitenden anonym in Anspruch genommen werden kann. Das Coaching zielt auf Probleme am Arbeitsplatz sowie psychische Belastung/Stress ab.

6 ZUSAMMENFASSUNG

Die vorangegangene Analyse des aktuellen Stands zeigt, dass hinsichtlich der Gesamtzahl der Beschäftigten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht.

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis nach Berufsgruppen bzw. Führungspositionen ist bislang nicht erreicht. Generell verpflichtet sich der DVGW zu einer Reihe von Zielen bzw. Fortführung von bereits etablierten Aktivitäten, um die bereits positiven Aspekte (z. B. im Bereich Work-Life-Balance) zu stärken und zu erhalten und die schwachen Aspekte im Unternehmen zu verbessern und zur Gleichstellung der Geschlechter in der gesellschaftlichen Entwicklung beizutragen.

Die einzelnen Ziele und Maßnahmen wurden in den jeweiligen Kapiteln beschrieben.

Erfreulich ist, dass ein großer Teil von wirkungsvollen Maßnahmen bereits fest in der Unternehmenskultur des DVGW verankert ist. Alle Mitarbeiter:innen sind aufgerufen, an dieser Umsetzung mitzuwirken, um damit zu einer Stabilisierung und Gleichstellung im DVGW beizutragen. Ansprechpartner, insbesondere für die Umsetzung und das Beschwerdemanagement, sind die Geschäftsleitung, die Führungskräfte und der Personalbereich.

Bonn, 30.06.2025

gez.

Prof. Dr. Gerald Linke
Vorstandsvorsitzender

Dr. Wolf Merkel
Vorstand