



# Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

Anlage zum Lagebericht 2022 der RheinEnergie AG  
für den Berichtszeitraum 2017-2021

## Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit gemäß § 21 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 6. Juli 2017

Chancengleichheit ist bei der RheinEnergie AG ein wichtiger Baustein, um langfristig erfolgreich zu sein und der gesellschaftspolitischen Verantwortung gerecht zu werden. Sie zählt zu den Aufgaben der Personalpolitik, in der es bewusst nicht um die ausschließliche Förderung von Frauen geht, sondern vielmehr um die Schaffung von Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern tatsächlich die gleichen Einstiegs-, Entwicklungs- und Aufstiegschancen ermöglichen.

Im Rahmen des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist zur Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit eine aktive Personalpolitik mit konkreten und überprüfbaren Maßnahmen erforderlich. Am 31.12.2022 lag der Frauenanteil gemessen an der Gesamtbelegschaft bei 28,8%, auf Führungsebene bei 20,8%. Im Juli 2022 hat der Vorstand eine Geschlechterquote für die 1. und 2. Führungsebene festgelegt. Zum 30.07.2027 soll der Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft 35 Prozent betragen. Auf der 1. Führungsebene (Bereichsleitung) sollen bis dahin 35,7 % Frauen – volle Personenanzahl 5 – vertreten sein. Für die 2. Führungsebene (Abteilungsleitung) liegt die festgelegte Geschlechterquote bei 34,6 % Frauen – volle Personenanzahl 19.

Darüber hinaus hat die RheinEnergie im Rahmen des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ das Ziel eines 30%-igen Frauenanteils für Vorstand und Aufsichtsrat formuliert. Die angestrebten Zielvorgaben wurden mit der Einstellung von Susanne Fabry als Arbeitsdirektorin und Birgit Lichtenstein als kaufmännische Vorständin zum 01.04.2021 erreicht.

Es ist ein gemeinsames Anliegen von Vorstand und Betriebsrat, die definierten Zielzahlen in der Gesamtbelegschaft sowie in Führungspositionen bis 2027 zu erreichen. Es besteht Einigkeit, dass das Erreichen der angestrebten Ziele auch von der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und der Geschäftsbereiche und den damit verbundenen Handlungsspielräumen, wie beispielsweise Neueinstellungen, abhängt.

Die **Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit** erstrecken sich auf vier wesentliche Handlungsfelder: Berufsausbildung, Stellenausschreibung und Stellenbesetzung, Personalentwicklung sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### a) Berufsausbildung

Der Frauenanteil in der Berufsausbildung der RheinEnergie lag bei Unterzeichnung der Selbstverpflichtung bei 23,4 Prozent. Bis zum 31.12.2022 konnte dieser kontinuierlich auf 25,2 (22/87) Prozent erhöht werden. Dies ist nicht zuletzt auf zahlreiche Maßnahmen zurückzuführen, die innerhalb dieses Handlungsfeldes unternommen werden:

- Zur Verbesserung von Informationen über gewerblich-technische Berufsfelder und zur Vermittlung praktischer Fertigkeiten werden verstärkt (Schüler-)Praktika für junge Frauen angeboten. Darüber hinaus erfolgt eine gezielte Werbung um Frauen während Bewerbertrainings in Schulen und Berufskollegs, auf Messen, bei Studien- und Karrieretagen sowie auf Berufsorientierungstagen. Auch werden Praktikanten gezielt auf die Ausbildungsangebote der RheinEnergie angesprochen.
- Beim Girl's Day sowie dem Tag der offenen Tür bekommen Mädchen die Möglichkeit, Einblicke in typische Männerberufe zu erhalten. Die Mädchen werden beispielsweise in den Werkstätten eingesetzt und lernen den Beruf des Anlagenmechanikers und Elektrikers für Betriebstechnik kennen.

### b) Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

Stellen werden grundsätzlich für Frauen und Männer ausgeschrieben. Sofern sich der jeweilige Arbeitsplatz und die organisatorischen Gegebenheiten eignen, werden die Stellen auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben. Dies betrifft sowohl Stellen mit als auch ohne Führungsverantwortung.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn die geforderten Qualifikationen für die Besetzung der Stelle erfüllt werden. Voraussetzung sind entsprechende Bewerbungen von Frauen, welche, sofern möglich, gezielt angesprochen werden. Bis zum Abschluss des Bewerbungsverfahrens ist bei entsprechender Bewerbung, mindestens eine Frau im engeren Bewerberkreis enthalten. Darüber hinaus sind Führungskräfte angehalten, Mitarbeiterinnen gezielt anzusprechen und zu ermutigen, sich auf zu besetzende Stellen in unterrepräsentierten Bereichen zu bewerben. Auch werden durch den Personalbereich Kandidatinnen angesprochen und ermutigt, sich auf interne Ausschreibungen von Führungspositionen zu bewerben.

### c) Personalentwicklung

Alle Beschäftigten der RheinEnergie werden entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen eingesetzt und gefördert. Im Rahmen der Personalentwicklung wird die berufliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden aktiv unterstützt. So nimmt die RheinEnergie zum Beispiel seit 2013 an einem firmenübergreifenden Cross-Mentoring-Programm für Frauen teil. Ziel dessen ist es, weiblichen Potenzialträgerinnen die Möglichkeit zu geben, außerhalb des eigenen Betriebsgeschehens relevante Führungserfahrung zu sammeln. Führungskräfte wiederum erhalten spezielle Coaching- und Kompetenzentwicklungsangebote. Auch längerfristig abwesende Beschäftigte, die ihre Qualifikationen erhalten bzw. fördern möchten, werden einbezogen und können an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

**d) Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, passt die RheinEnergie ihre Arbeitszeitmodelle an die Bedürfnisse der Mitarbeiter an. Flexible Arbeitszeiten ohne Kernzeit, Teilzeit- in Fach- und Führungspositionen, Langzeiturlaub, alternierende Telearbeit und Home-Office sind feste Bestandteile einer Flexibilisierung von Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die RheinEnergie stellt ebenfalls sicher, dass Langzeitabwesende (zum Beispiel bei Elternzeit, Langzeiturlaub oder auch längeren Krankheiten) den Kontakt zum Unternehmen nicht verlieren. Diesem Mitarbeiterkreis wird auf Wunsch der Zugang zum Intranet der RheinEnergie gewährt. Aktuelle Informationen des Unternehmens sowie die Mitarbeiterzeitschrift werden postalisch zugesandt.

Mit dem Angebot „Homecare/Eldercare“ - ein Service zur Hilfe bei der Betreuung und Pflege von älteren, kranken oder behinderten Angehörigen unserer Mitarbeiter - soll eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben durch eine Unterstützung unserer Beschäftigten in besonderen Situationen geschaffen werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RheinEnergie haben zudem die Möglichkeit, ihre Kinder in der betriebseigenen Kindertagesstätte „RheinEnergie-Glühwürmchen“ betreuen zu lassen. Darüber hinaus bietet die RheinEnergie eine Notfallbetreuung an, um auch bei kurzfristigen Ausfällen von Betreuungspersonen die Möglichkeit einer Ersatzbetreuung sicherzustellen. In den Sommerferien bietet die RheinEnergie zudem eine Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder im Alter von 6 bis 12 Jahren an.

Darüber hinaus beteiligt sich die RheinEnergie an einem konzernübergreifenden Arbeitskreis zum Thema „Diversity“, ist Unterzeichner Charta der Vielfalt, Mitglied der Initiative Chef:innensache, wiederholter Träger des Audits berufundfamilie sowie des Total E-Quality-Prädikats. Des Weiteren wurde das Unternehmen im Jahr 2019 zu den besten Arbeitgebern für Frauen gewählt (Auszeichnung durch die Zeitschrift BRIGITTE sowie TERRITORY Embrace).

Die **Entgeltgestaltung** der RheinEnergie richtet sich nach den tarifvertraglichen Regelungen sowie weiteren Kollektivvereinbarungen, die mit dem Sozialpartner getroffen wurden. So stellt das Unternehmen sicher, unabhängig von Alter, Nationalität und Geschlecht zu entlohnen.

Mit Wirkung zum 9. Mai 2018 trat bei der RheinEnergie die Betriebsvereinbarung „Entgelttransparenzgesetz“ in Kraft. In dieser wurden Regelungen zum individuellen Auskunftsanspruch getroffen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht zu überprüfen, ob das Entgeltgleichheitsgebot eingehalten wird, wonach für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt gezahlt werden darf als bei einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

<b>Angaben zu Beschäftigungszahlen*</b>			
	Frauen	Männer	<b>Gesamt</b>
Vollzeitbeschäftigte	441	1.773	<b>2.214</b>
Teilzeitbeschäftigte	309	117	<b>426</b>
Leiharbeitnehmer	8	37	<b>45</b>
<b>Gesamt</b>	<b>758</b>	<b>1.927</b>	<b>2.685</b>

\* Stichtag 31.12.2022; ohne Vorstand, Trainees, Praktikanten, Auszubildende, Langzeitabwesende und Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit