

Gleichstellungsplan

der

SWW Wunsiedel GmbH

*Kurze Version*





Erstellt von: Sophia Rohbogner, Lisa Ben Baruch und Lisa Mages  
Firma: Es-geht! Energiesysteme GmbH, Hauptstr. 117, 10827 Berlin

September 2023

Im Auftrag der SWW Wunsiedel GmbH

© SWW Wunsiedel GmbH, Rot-Kreuz-Str. 6, 95632 Wunsiedel

## Inhalt:

Glossar.....	4
Vorwort.....	6
1. Ziele des Gleichstellungsplans .....	7
2. Firmenwerte, -philosophie und -ziele der SWW Wunsiedel GmbH.....	9
3. Analyse des Status Quo innerhalb der SWW.....	10
3.1. Work-Life-Balance und Organisationskultur.....	10
3.2. Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung.....	12
3.3. Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und Karriereentwicklung.....	12
3.3.1. Firmenzugehörigkeit bei der SWW Wunsiedel GmbH .....	12
3.3.2. Gehaltsverteilung bei der SWW Wunsiedel GmbH .....	12
3.3.3. Einstellungsprozess .....	12
3.4. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschl. sexueller Belästigung.....	13
3.5. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte.....	14
3.6. Bestehende Aktivitäten bzw. bereits umgesetzte Maßnahmen .....	14
4. Zur Umsetzung festgelegte Maßnahmen und deren Ziele .....	15
5. Gesamtauswertung und weiteres Vorgehen .....	17
Literaturverzeichnis .....	19

## Glossar

<b>Cisgender</b>	Personen, die sich in ihrer Geschlechtsidentität mit ihrem biologischen Geschlecht identifizieren (Mann oder Frau)
<b>FINTA*-Personen</b>	Frauen, Intersexuelle, Nicht-binäre, Transgender und Agender Personen und alle weiteren Menschen, die keine cisgender Männer sind (*)
<b>Nicht-binär</b>	Personen, die sich nicht als Mann oder als Frau identifizieren
<b>Sexismus</b>	<p>„Sexismus ist eine Art von Diskriminierung. Sexismus bedeutet die Benachteiligung, Abwertung, Verletzung und Unterdrückung einer Person oder einer Gruppe aufgrund des Geschlechts. Sexismus ist auch die Vorstellung, dass Geschlechter eine Ordnung oder Reihenfolge haben. Zum Beispiel die Vorstellung, dass Männer mehr wert sind als Frauen. Wer sexistisch denkt, beachtet nicht die Persönlichkeit des einzelnen Menschen. Wer sexistisch denkt, denkt zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sie ist eine Frau, dann muss sie auf eine bestimmte Art aussehen oder sich verhalten.</li><li>• Sie ist eine Frau, dann hat sie bestimmte Aufgaben.</li><li>• Er ist ein Mann, dann muss er etwas besonders gut können.“ [1]</li></ul>
<b>Sexualisierte Gewalt</b>	<p>„Sexualisierte Gewalt bezeichnet jeden Übergriff auf die sexuelle Selbstbestimmung. Die Täter [...] zwingen den Betroffenen ihren Willen auf. Es geht also nicht um Lust oder Erotik, sondern um Machtverhalten. Sexualisierte Gewalt wertet Menschen durch sexuelle Handlungen oder Kommunikation gezielt ab, demütigt und erniedrigt sie. Nicht nur körperliche Übergriffe wie Vergewaltigung, sexuelle Nötigung oder sexueller Missbrauch zählen zu dieser Form von Gewalt. Auch sexuelle Belästigungen und jede Form unerwünschter sexueller Kommunikation zählen dazu - obszöne Worte und Gesten, aufdringliche und unangenehme Blicke, das Zeigen oder Zusenden sexueller Inhalte und/oder von Pornografie.“ [2]</p>
<b>Sexuelle Belästigung</b>	<p>„Als sexuelle Belästigung gelten nicht nur unerwünschte körperliche Berührungen oder sexuelle Übergriffe, sondern auch verbale und nichtverbale Äußerungen, die einen sexuellen Bezug haben. Dazu zählen anzügliche Bemerkungen oder Witze, unerwünschte E-Mails oder Nachrichten in den sozialen Medien mit sexuellem Bezug, Aufhängen oder Verbreiten pornografischer Bilder oder Kalender in den Arbeitsräumen.“ [3]</p>
<b>Unconscious bias</b>	Unbewusste Voreingenommenheit in Hinsicht auf bspw. Geschlecht oder Hautfarbe; Bsp.: bei dem Ausdruck „Paar“ denken die meisten Menschen in unserem Kulturkreis an ein heterosexuelles weißes Paar, obwohl dies nicht direkt impliziert wurde; diese finden sich auch am Arbeitsplatz und mindern die Gleichberechtigung
<b>Gender-Stern (*)</b>	Der Gender-Stern führt dazu, dass sich alle Personen jedes Geschlechts angesprochen fühlen, da der Stern jedes Geschlecht zwischen und außerhalb der binären Norm anspricht, und führt zu einer hohen Inklusion (bei einer Doppelnennung werden Frauen und

Männer angesprochen, Personen, die sich aber als nicht-binär identifizieren, werden dabei außen vorgelassen, Bsp. für eine Doppelnennung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

**Genderneutrale Sprache**

Genderneutrale Sprache versucht komplett auf die Nennung von Geschlechtern zu verzichten wodurch der Text kurz und verständlich gehalten wird; Bsp.: statt „Kolleginnen und Kollegen“ bzw. „Kolleg\*innen“ wird das Wort „Kollegium“ verwendet

**Care-Arbeit**

„Care-Arbeit oder Sorgearbeit beschreibt die Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. Darunter fällt Kinderbetreuung oder Altenpflege, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfe unter Freunden.“ [4]

**Divers**

Dieser Begriff bezeichnet die rechtliche Option auf einen Geschlechtseintrag neben weiblich und männlich. [5]

**Intergeschlechtlichkeit**

Biologische Besonderheit von Menschen, deren biologisches Geschlecht sich nicht eindeutig als weiblich oder männlich identifizieren lässt. [6]

## Vorwort

*Dies ist die gekürzte Version des Gleichstellungsplans. Für detailliertere Informationen, genauere Daten sowie weiterführende Fortbildungsmöglichkeiten beantragen Sie bitte die lange Version.*

Die Initiierung der Erstellung des Aktionsplans zur Gleichstellung der Geschlechter der SWW Wunsiedel GmbH (SWW) wurde im Februar 2022 als Ergebnis eingehender Diskussionen mit dem ausführenden Servicedienstleister Es-geht! Energiesysteme GmbH (im Folgenden Es-geht!) gestartet. Hintergrund für diesen Prozess sind unter anderem die zuvor angekündigten Neuerungen im Verfahren zur Einreichung von Projektvorschlägen von Forschungsprojekten auf europäischer Ebene, aber auch insbesondere das kontinuierliche Streben nach sozialer Gerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung der SWW.

Durch die Erstellung dieses Gleichstellungsplans (GleP) engagiert sich die SWW aktiv für die Verwirklichung des Rechts auf Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht binären bzw. diversen Personen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein grundlegender Wert der Firma und als Organisation, die am Puls der Zeit agiert, verpflichtet sich SWW die Geschlechter-Perspektive in alle Organisations-, Forschungs- und Projektmanagementprozesse zu integrieren. Um alle Geschlechter im Dokument anzusprechen, wird gegendert – u.a. unter Verwendung des Gender-Sterns (\*). Dieser Stern gewährleistet, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen, nicht nur binäre Personen, die bei einer Doppelnennung angesprochen werden. Da er jedoch bei einigen Menschen umstritten ist, wird die Nutzung des Sterns weitgehend reduziert und eine geschlechtsneutrale Sprache favorisiert. An einigen Stellen wird er bewusst eingesetzt, um zu verdeutlichen, dass alle Geschlechter gemeint sind.

Dieses Dokument widmet sich den fünf verpflichtenden Bereichen eines Gleichstellungsplans: (1) Work-Life-Balance, (2) Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung, (3) Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und Karriereentwicklung, (4) Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte und (5) Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.

In den einzelnen Bereichen findet jeweils eine Analyse der vorhandenen Daten zu den einzelnen Bereichen statt sowie eine Einschätzung, inwiefern die Prozesse und Aktivitäten bereits die Gleichstellung der Geschlechter fördern, oder nicht. Nach der Analyse folgt die Festlegung der Maßnahmen über die Laufzeit von zwei Jahren dieses GlePs, gefolgt von einer Zusammenfassung des Dokuments.

Geplant ist mit der Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen im vierten Quartal des Veröffentlichungsjahr zu beginnen – entspricht Dezember 2023. Der Zeitraum dieser Verwirklichung der geplanten Schritte des vorliegenden Dokuments wird zwei Jahre betragen. Des Weiteren wird eine jährliche Überprüfung des Status Quo durchgeführt und die Ergebnisse in einer neuen Version des GlePs veröffentlicht. Diese neue Version wird nach zwei Jahren Laufzeit des GlePs mit Bezug auf das Monitoring und die Messung der Ergebnisse erarbeitet.

## 1. Ziele des Gleichstellungsplans

Mit dem vorliegenden Dokument bekennt sich die SWW dazu, dass sie sich der vorherrschenden Problematiken insbesondere im Bereich der Forschung und technischen Berufswelt bewusst ist. Diese Bereiche sind noch immer hauptsächlich von männlichen Personen dominiert, was unter anderem daran liegt, dass bestimmte Berufe eher mit Männern assoziiert werden. Das führt dazu, dass sich Frauen selbst als nicht geeignet empfinden oder von anderen Personen als unterqualifiziert wahrgenommen werden. Deshalb verlassen Frauen oftmals technische Bereiche, oder betreten diese erst gar nicht, und widmen sich weiblich dominierten. [7]

Das kann verschiedene Gründe haben. Einerseits herrscht häufig eine sehr männlich geprägte Ansicht hinsichtlich der Arbeitsweise der Angestellten. Dies äußert sich beispielsweise im Extrem in der Anforderung, dass selbstverständlich Überstunden gemacht werden, dadurch das private Leben eine untergeordnete Rolle spielt und keine oder wenig Zeit für die Familie oder Care Arbeit bleibt. Das ist oft nicht mit ihrem Privatleben vereinbar und stellt ein Ausschlusskriterium für einen solchen Beruf dar. [8]

Andererseits zeigt sich auch, dass in bestimmten Arbeitsfeldern männliche Verhaltensmuster und Normen vorherrschen. Dadurch sehen sich Frauen und diverse Personen teilweise mit einem toxischen Arbeitsfeld konfrontiert, oder werden strukturell benachteiligt. Darüber hinaus zeigt sich, dass es eine vertikale Ungleichverteilung zwischen Männern und Frauen gibt, was auch auf die SWW zutrifft. Das führt zu einer unfairen Verteilung von Aufgaben und somit sich ableitenden (Karriere-)Chancen. [8]

Die fehlende Gleichbehandlung betrifft jedoch auch Männer und andere Geschlechter. So sehen sich Männer beispielsweise oftmals wenig akzeptiert, wenn sie sich dazu entscheiden, traditionell weiblich behafteten Tätigkeiten nachzugehen. Das kann bei kleinen Anfeindungen aufgrund der Wahrnehmung von Elternzeit sein, oder sogar wegen des Tragens einer Babytrage. Soweit bekannt, ist dies in der SWW nicht der Fall.

Unter dieser fehlenden Toleranz und der Ungleichbehandlung leiden nicht nur die Betroffenen, sondern auch das Unternehmen, da das Gedankengut dieser Personengruppen verloren gehen. Sobald sich eine Organisation ihrer Verantwortung im Bereich der Gleichstellung bewusst wird, kann sie auch ihren wirtschaftlichen Erfolg und ihre Innovationskraft aufgrund der höheren Diversität steigern. Darüber hinaus herrscht ein größeres Verständnis füreinander, was die Motivation erhöht und zu einem gesteigerten Zugehörigkeitsgefühl führt. Das ermöglicht es dem Unternehmen das Arbeitsumfeld vielfältig zu verbessern, sich attraktiver für potenzielle Bewerber\*innen zu positionieren, bessere Ergebnisse zu erzielen sowie einen Hebel für strukturelle Veränderungen im Unternehmen zu schaffen. [9]

Mit diesem Gleichstellungsplan zeigt die SWW klar auf, dass sie an diesen Themen arbeiten und benachteiligende Strukturen in ihrem Unternehmen verhindern möchte. Das Ziel ist es, ein inklusives und angenehmes Arbeitsumfeld für alle Personen zu schaffen und sich als attraktive Arbeitgeberin der Zukunft zu positionieren. Struktureller Wandel soll angestoßen werden, um das Bestehen der Firma zu gewährleisten und eine Vorbildrolle einzunehmen.

Denn Zukunftsenergie bedeutet auch, dass sie gesellschaftlich zukunftsfähig sein muss.



Marco Krasser  
Geschäftsführung



Lena Greulich  
Personalabteilung



## 2. Firmenwerte, -philosophie und -ziele der SWW Wunsiedel GmbH

Die SWW ist als kommunales Unternehmen stark mit der Gemeinde Wunsiedel verbunden. Beide haben gemeinsame Werte, wie das Verantwortungsgefühl gegenüber der Bevölkerung, das Ziel der Steigerung der Attraktivität Wunsiedels als Wohn- und Arbeitsort, und die Verbundenheit mit und Wertschätzung der Natur. Diese gemeinsamen Werte werden besonders im "WUNsiedler Weg" deutlich. Dies ist ein Konzept der SWW, das aus ihrer Vision entstand, welche da ist: ausreichend erneuerbare Energien vernetzt über alle Sektoren zur Verfügung stellen. Das Konzept widmet sich der Erfüllung der Mission, dem Ausbau der erneuerbaren Energien, sodass mindestens der Eigenbedarf abgedeckt ist. Fokus liegt dabei immer auf der Integration der Bevölkerung.

Diese Entwicklung begann ca. um das Jahr 2000 herum. Damals stand die Stadt Wunsiedel in Franken am Rande eines Abgrunds und somit beschloss eine Gruppe von Idealisten, den Teufelskreis zu durchbrechen. In dieser Gruppe waren unter anderem der Altbürgermeister der Stadt Wunsiedel, Karl-Willi Beck, und der seitdem andauernde Geschäftsführer der SWW Wunsiedel GmbH, Marco Krasser. Zusammen entwickelten sie einen Plan, aus eigenen Kräften neue Perspektiven zu schaffen und gleichzeitig die Energieversorgung der Region durch völlig neue Grundlagen zu sichern und nachhaltig zu gestalten.

Der WUNsiedler Weg basiert auf der dezentralen Energieversorgung Wunsiedels, welche vier wesentliche Säulen enthält: (1) Energieproduktion und -bereitstellung, (2) Sektorenkopplung, (3) Ressourceneffizienz und (4) Partizipation. Die Erzeugung erfolgt durch Wind- und Photovoltaikanlagen sowie durch Biomasse-Heizkraftwerke, u.a. im Energiepark. [10] Diese Kraftwerke verwerten Landschaftspflegematerial und Baumspitzen zur Strom- und Wärmeerzeugung. Die dabei entstehende Abwärme wird wiederum zur Pelletproduktion verwendet und sich somit der Sektorenkopplung bedient. [10] [11] Des Weiteren steht die SWW in den Startlöchern für die Produktion und Nutzung von H<sub>2</sub>. Das zeigt, dass die SWW stets bemüht ist holistisch an Themen heranzugehen und sie von allen, auch anfangs unbekanntem Seiten, zu betrachten.

Firmenintern veröffentlicht die SWW außerdem jedes Jahr ein anderes Motto, aus welchem auch die Vision und Motivation des Unternehmens für das jeweilige Jahr hervorgehen. Motti aus der Vergangenheit waren z.B. „Standpunkte setzen und Verantworten“ (2010), „Zusammen wachsen“ (2011), „Heimat ist Leben“ (2015) oder „Vertrauen“ (2021). Das Motto des Jahres 2022 war „Von der Natur lernen“ und bezieht sich auf das Bewusstsein dafür, dass Klimaschutz und Versorgungssicherheit mit der Umgestaltung der Energieversorgung eng verbunden sind. Die leitenden Schlagworte für die SWW in dem Jahr waren dazu „erneuerbar, nachwachsend, dezentral und vernetzt“. [12] Für das aktuelle Jahr ist das Motto der SWW „Zuversicht“, was darauf verweist, dass das Unternehmen trotz Herausforderungen, hoffnungsvoll an künftigen Wünschen und Träumen für die Zukunftenergie arbeitet. [13]

Dank dieser mutigen Vision sowie der Zusammenarbeit der ganzen Region ist die Kommune Wunsiedel heute mit 10.000 Einwohnern schon zu 100 % klimaneutral – die Stadt zeigt dadurch, dass die Energiewende bereits stattfindet und kein Traum ist. [10]

### 3. Analyse des Status Quo innerhalb der SWW

Im folgenden Kapitel finden Sie Daten zum Unternehmen hinsichtlich der einzelnen Bereiche des Gleichstellungsplans. Die Daten, die dieser Auswertung zugrunde liegen, basieren auf Informationen bis Mai 2023. Die Umfrage wurde Ende März und April durchgeführt. Die Vorgehensweise der Maßnahmenbestimmung sowie die final festgelegten Maßnahmen für die SWW im jeweiligen Bereich sind im Kapitel 4 „Zur Umsetzung festgelegte Maßnahmen und deren Ziele“ beschrieben.

#### 3.1. Work-Life-Balance und Organisationskultur

Im Rahmen dieses Gleichstellungsplans wurde eine Umfrage zum Thema Gleichstellung innerhalb des Unternehmens durchgeführt. Diese war anonym und nahm in etwa 10-20 Minuten Zeit in Anspruch. Es konnten 25 Umfragen ausgewertet werden (in etwa ein Drittel des Betriebs). Da sich keine Person als nicht-binär identifizierte, wird im Verlauf der Auswertung nur zwischen Männern und Frauen unterschieden. Die Personen, die an der Umfrage teilnahmen, entsprachen in ihrer Rollen- und Altersverteilung dem des Organigramms (Kapitel 3.2). Keine der Umfragen wurde von Vorstand oder Geschäftsführung ausgefüllt.

In den Antworten trat eine relativ geringe Heterogenität auf, was darauf schließen lässt, dass die Angestellten den Arbeitsalltag recht ähnlich empfinden. Es zeigte sich jedoch, dass das Thema Gleichstellung bei Frauen präsenter war. Dagegen äußerten sich Männer im Allgemeinen skeptischer bei der Einschätzung der Gleichbehandlung. So gaben sie vermehrt an, dass sie in Elternzeit und Teilzeit Ungleichbehandlung empfänden. Während eines Workshops im Unternehmen wurde die These aufgestellt, dass diese Unzufriedenheit nicht zwingend auf der aktuellen Lage der einzelnen Personen basiert, sondern auf Erfahrungen. Es wurde auch vermutet, dass Männer wegen fehlender Informationen ihre Möglichkeiten nicht wahrnehmen.

Hinsichtlich der Gleichbehandlung innerhalb des Unternehmens mit Personen des gleichen oder eines anderen Geschlechts, äußerten sich lediglich Männer negativ und deuteten somit eine Ungleichbehandlung an. Den Umgang innerhalb des Kollegiums empfanden fast  $\frac{3}{4}$  der Teilnehmenden als gleichgestellt und diskriminierungsfrei. Es wurden keine weiteren Angaben getätigt, worauf sich diese Diskriminierung und fehlende Gleichstellung beziehen. Im Allgemeinen sind sich Männer und Frauen in der SWW jedoch recht einig, dass die Mitarbeitenden aller Geschlechter im Unternehmen gleichbehandelt werden. Es zeigte sich auch, dass sich Männer und Frauen mit 92 % sehr einig waren, dass alle Geschlechter neben Cisgender-Männern die gleichen Chancen haben. Bei Beförderungen waren sich beide Geschlechter zu 100 % einig, dass ihr Geschlecht dabei nie eine Rolle gespielt habe, nur ca. die Hälfte der Angestellten war jedoch der Meinung, dass Beförderungen nur auf der Leistung basieren.

Zum Schluss des Fragebogens wurde erfragt, ob sich die jeweiligen Personen Maßnahmen wünschen würden. Die Maßnahmen mit der höchsten Zustimmung sind in Tabelle 1 aufgelistet, dabei waren „Flexible Arbeits(zeiten)regelungen“ gefolgt von „Unterstützung bei der Betreuung von Familienmitgliedern“ und einer Mitarbeiterinnendusche in der Technikabteilung die mit der meisten Zustimmung. Negative Anmerkungen zu den Maßnahmen waren: „Quatsch“, sowie eine missbilligende Kritik der Gendersprache.

Tabelle 1: Maßnahmen, die in der Umfrage in Zuge der Erstellung des Gleichstellungsplans, am meisten gewählt wurden, aufgeteilt nach Frauen und Männern

Gewünschte Maßnahmen der Frauen	Gewünschte Maßnahmen der Männer
Infomaterial zu Geschlechtergleichheit und unbewussten geschlechterspezifischen Vorurteilen	Flexible Arbeitszeiten
Vorträge sowie Initiativen zum Thema der Gleichstellung der Geschlechter	Unterstützung bei der Betreuung der Familienmitglieder
Mitarbeiterinnendusche	Mitarbeiterinnendusche
Anpassung der Betriebskultur	Anpassung der Betriebskultur
Einstellung einer Person als Gleichstellungsbefragte*n	

Im Feedback gaben lediglich drei Personen ein Statement ab. Eine Person schrieb, dass bisher kein Interesse von Frauen oder anderen Geschlechtern im Technikbereich bestünde. Hier gilt es jedoch zu beachten, dass solche pauschalisierten Aussagen nicht unbedingt zutreffen, und es vor Ort vermutlich einen überdurchschnittlich kleinen Pool an geeigneten Bewerber\*innen gibt.

Zu der Feedbackfrage, wie die teilnehmenden Personen nun nach Ausfüllen der Umfrage zum Thema Gleichstellung in der SWW Wunsiedel GmbH stehen, wurde zum einen angemerkt, dass Gleichstellung innerhalb gleicher Geschlechter schon nicht funktioniere, zum anderen wurde kommentiert, dass es „zum Nachdenken“ anrege, aber vermutlich kein großer Bedarf bestünde etwas im Unternehmen zu ergänzen oder zu ändern. Als generelles Feedback zum Fragebogen wurde von einer Person angemerkt, dass „wir“ – vermutlich das Unternehmen – „wichtigere Probleme“ hätten.

Abschließend lässt sich festhalten, dass Männer in der Umfrage mehr Zweifel, Unzufriedenheit und Bedenken anmeldeten als Frauen. Sie zeigten sich kritischer gegenüber der aktuellen Situation innerhalb der Firma in Hinsicht auf die Gleichstellung der Geschlechter, aber auch gegenüber dem Ziel eines Gleichstellungsplans per se. Das könnte an (1) einem höheren Bewusstsein für die vorherrschenden Unterschiede liegen, oder daran, dass (2) sie weniger Hemmungen haben, ihre Unzufriedenheit zu äußern. Hierbei ist es durchaus möglich, dass manche Personen auch allgemeine Unzufriedenheiten äußerten, die nicht zwangsläufig im Geschlechterkontext verwurzelt sind.

Hinsichtlich der fehlenden Kritik der Frauen gibt es ebenfalls verschiedene, mögliche Gründe. Entweder sie (1) empfinden das aktuelle Klima innerhalb der SWW als unproblematisch, (2) sie empfinden das aktuelle Klima innerhalb der SWW als problematisch, haben aber nicht den Mut diese Unzufriedenheit zu äußern, oder (3) sie sind sich des Themas der Gleichstellung nicht bewusst, da sie bisher nicht für das Thema sensibilisiert wurden.

Beide Auflistungen von Gründen sind nicht als vollständig zu betrachten und stellen lediglich ausgewählte Beweggründe dar. Jede Person agiert unterschiedlich und im Rahmen eines quantitativen Fragebogens ist es dementsprechend nicht eindeutig welche Beweggründe dem zu Grunde liegen – es bleibt somit eine gewisse Unklarheit bestehen.

### 3.2. Geschlechtergleichgewicht in Führung und Entscheidungsfindung

Die SWW unterteilt sich gemäß Organigramm in drei übergeordnete Felder: Organe und Geschäftsführung, Technischer Bereich und Kaufmännischer Bereich. Im Teilbereich Organe und Geschäftsführung sind Männern und Frauen ungefähr im selben Verhältnis vertreten, allerdings werden die leitenden Positionen durch Männer besetzt. Das prozentuale Personenverhältnis zwischen Männern und Frauen im technischen Bereich liegt bei ca. 90:10, d.h. überwiegend Männer sind in den entsprechenden Stellen tätig. Zudem sind 100% der leitenden Positionen durch Männer besetzt. Das prozentuale Verhältnis der Männer zu Frauen im Kaufmännischen Bereich ist ca. 40:60, d.h. es arbeiten mehr Frauen in diesem Bereich als Männer. Während die übergeordnete Leitung männlich ist, ist die Leitung der untergeordneten Bereiche zu 40% unter weiblicher Führung.

Für das gesamte Unternehmen lässt sich dadurch ableiten, dass das Personal zu ungefähr 70% aus Männern und 30% aus Frauen besteht. Leitende Positionen sind überdies zu 85% unter männlicher und nur zu 15% unter weiblicher Besetzung.

### 3.3. Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und Karriereentwicklung

#### 3.3.1. Firmenzugehörigkeit bei der SWW Wunsiedel GmbH

Laut dem Statistischen Bundesamt ist die Beschäftigungsdauer ein wichtiger Indikator für die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeitsstelle. Bei hoher Zufriedenheit mit Beruf und Arbeitsstätte wechseln Beschäftigte für gewöhnlich seltener den Arbeitsplatz. [14]

Bei der Analyse der Daten zur Betriebszugehörigkeit der SWW wurde festgestellt, dass die Mehrheit der Belegschaft weit über zehn Jahre Teil des Unternehmens ist. Dies lässt auf eine hohe Zufriedenheit mit der SWW als Arbeitgeberin zurückschließen. Vergleicht man die Betriebszugehörigkeit zwischen männlichen und weiblichen Angestellten ist diese recht ähnlich zwischen den Geschlechtern verteilt. Es zeigte sich allerdings, dass sich viele Neuanstellungen in den letzten Jahren auf hauptsächlich Männer zurückführen lassen.

Grundsätzlich sind in der SWW Teil- und Vollzeitmodellen vertreten, wobei etwa  $\frac{3}{4}$  der Angestellten in Vollzeit beschäftigt ist. Untersucht man die Verteilung von Männern und Frauen, so stellt man fest, dass sich nur 1 aus 10 Männern gegenüber 6 von 10 Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung befinden. Die Verteilung der Arbeitszeitmodelle zwischen Frauen und Männern innerhalb der SWW entspricht dem stereotypischen Rollenbild, in dem Frauen häufig eine niedrigere Beteiligung von bezahlter Erwerbsarbeit eingehen.

#### 3.3.2. Gehaltsverteilung bei der SWW Wunsiedel GmbH

Die Gehälter der SWW unterliegen den Bedingungen des öffentlichen Dienstes und sind in 15 verschiedene Entgeltgruppen mit je 6 Stufen unterteilt. Je höher die Zahl der Entgeltgruppe und je höher die Zahl der Stufe, desto höher ist das Gehalt. Die Zuteilung dieser Gehaltsklassen richtet sich nach der beruflichen Qualifikation des Mitarbeitenden.

#### 3.3.3. Einstellungsprozess

Eine Person wird für eine zu besetzende Stelle vom jeweiligen Bereich angefordert. Mit Hilfe eines Meldeverfahrens werden dafür Details abgefragt, welche Stelle bzw. Funktion in welchem Bereich benötigt wird. Darüber hinaus wird ein Anforderungsprofil erstellt. Die Stellenschaffung folgt somit einem klar vorgegebenen Prozess, der geschlechtsunabhängig ist.

Die Website der SWW wird bei der Stellenausschreibung als Plattform genutzt. Die Stellenbezeichnungen werden dort mit dem männlichen Genus und der Ergänzung (m/w/d) ausgeschrieben, sind jedoch in sich gegendert. Gleichzeitig ist am Ende jeder Stellenausschreibung ein Mann abgebildet, der ein Telefonat führt und animieren soll, sich zu bewerben.

Die Vorauswahl der Bewerber\*innen erfolgt anhand von nicht geschlechtsbezogenen Kriterien, wie Zeugnissen. Eine darauffolgende Einladung zum gegenseitigen Kennenlernen erfolgt nach Absprache per Post oder E-Mail an die sich bewerbende Person. Es wird ein Interview durchgeführt und gegebenenfalls zu einer Probearbeit eingeladen.

Für die Entscheidungsphase werden alle relevanten Daten zusammengestellt und geprüft. Sobald die Entscheidung auf eine Person fällt, findet ein Bewerbungsgespräch, unter Anwesenheit des Betriebsrats, statt. Personalabteilung und Betriebsrat stimmen daraufhin im Gremium über die Einstellung ab. Es folgen Vertragsverhandlungen sowie die Erarbeitung und Unterzeichnung des Einstellungsvertrags.

### 3.4. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschl. sexueller Belästigung

Als Arbeitgeberin in Deutschland verpflichtet sich die SWW auch der Einhaltung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). Grundsätzlich gewährleistet das AGG den Schutz vor Benachteiligung wegen Diskriminierungsmerkmalen, wie bspw. ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität oder Alter.

Die SWW hat ihre Belegschaft darüber informiert, wann ein Verstoß gegen das AGG vorliegt, u.a. bei Benachteiligung, (sexueller) Belästigung oder der Herabwürdigung einer Person aufgrund oben genannter Merkmale. Ein Verstoß liegt nicht nur dann vor, wenn der oder die Betroffene sich aktiv dazu äußert, sondern kann auch von Außenstehenden als solcher identifiziert werden. Außerdem bezieht sich das Gesetz auf alle geschäftlichen Prozesse sowie alle internen und externen Stakeholder. Eine Zuwiderhandlung gegen das AGG ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten und kann gemäßregelt werden. Beschäftigte der SWW können sich an Betriebsrat, Geschäftsführung oder Personalabteilung wenden oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Antidiskriminierungsverbände konsultieren. Belästigte haben unter bestimmten Umständen das Recht Arbeit zu verweigern sowie das Recht auf Entschädigung und Schadensersatz.

Um Verstöße möglichst zu verhindern hat die SWW eine Leitlinie zum gegenseitigen Umgang übernommen. Zeugen eines Verstoßes sind überdies verpflichtet, diesen zu melden. Durch konstantes Hinterfragen der eigenen Verhaltensweisen soll nicht-diskriminierendes Verhalten etabliert werden. Führungskräfte sollen vor allem dann achtsam und transparent handeln, wenn Benachteiligung entstehen kann, wie bspw. bei der Übertragung von Tätigkeiten. Bei Fragen oder Unklarheiten kann das AGG eingesehen und besprochen werden. Das AGG hängt an einem neutralen Ort aus.

Mit der Bekennung zum AGG und der Informationsverbreitung dazu innerhalb der Belegschaft hat die SWW einen wichtigen ersten Schritt umgesetzt, um ein Grundbewusstsein für die Thematik „Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung“ zu schaffen. Es wurden eindeutige Regelungen und Prozesse festgelegt, was Klarheit schafft und als Grundlage für eine mögliche Weiterentwicklung dient. Eine weitere Vertiefung der Sensibilisierung zum Thema sollte angestrebt werden, sodass das anfängliche Grundbewusstsein nicht verblasst.

### 3.5. Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Die SWW Wunsiedel GmbH nimmt an verschiedenen, nationalen und europäischen, Forschungsprojekten teil. Die Vergabe der Arbeit an den verschiedenen Forschungsprojekten innerhalb der SWW richtet sich ausschließlich nach der fachlichen Zuständigkeit. Da die Forschungsprojekte zum größten Teil technischer Natur sind, erfolgt auch die Vergabe der Zuarbeit an die jeweiligen technischen Verantwortlichen, die ausschließlich männlich sind. Zum aktuellen Zeitpunkt gibt es lediglich ein Forschungsprojekt, das auch soziale Themen behandelt, hierbei wird die Personalabteilung integriert. Für den Fall, dass es eines Business Cases bedarf, wird auch die Buchhaltung einbezogen. Nur in den beiden oben genannten Fällen ist die Möglichkeit gegeben, dass Frauen in den Projekten integriert werden. Grundsätzlich gibt es für die Zuarbeit an den Projekten keine Sonderzahlungen, vielmehr werden die Beteiligten mittels des Budgets teilfinanziert. Es entsteht somit kein finanzieller Mehrwert für die Personen, lediglich die Kompetenz und Anzahl der Referenzen steigen an.

Es ist wichtig zu erwähnen, dass die SWW sich mit 45 % am momentan entstehenden UBT Future Energy Lab Wunsiedel GmbH (FEL) beteiligt. Das FEL dient in Zukunft als wissenschaftliches Zentrum für die Anwendung von Wasserstoff auf verschiedenen Ebenen, dementsprechend ist zu erwarten, dass sich die Forschungsaktivitäten der SWW teilweise oder komplett dorthin verlagern.

### 3.6. Bestehende Aktivitäten bzw. bereits umgesetzte Maßnahmen

Bereits zur Zeit der Entwicklung des Gleichstellungsplan wurden einige Aktivitäten, die zur Geschlechtergleichstellung in der Unternehmenskultur der SWW beigetragen haben, umgesetzt. Die Initiative kam dabei entweder von extern (z.B. Information zum GirlsDay) oder für gewöhnlich von intern (durch die Belegschaft, die Personalabteilung oder die Geschäftsführung). Daraufhin erfolgte die Umsetzung der Maßnahme, unter Zustimmung der Geschäftsführung, und wurde schließlich möglichst an die restliche Belegschaft kommuniziert. Beispielsweise wurde eine Damenumkleide geschaffen, welche im Bereich Work-Life-Balance und Organisationskultur das Ziel der inklusiven Unternehmenskultur unterstützt und die Attraktivität des Unternehmens steigert. Des Weiteren unterstützt die Teilnahme beim GirlsDay das Ziel der Steigerung von Bewerbungen von Frauen im Bereich Einstellung und Karriereentwicklung. Die geschlechtsneutrale Ansprache in Unternehmensdokumenten und in der unternehmensinternen Kommunikation stärkt ebenfalls mehrere Ziele im Bereich Work-Life-Balance und Organisationskultur. Mit dem Hinweis zum AGG per Mail an die Belegschaft wird die interne Kommunikation im Bereich Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung verbessert. Die Angestellten wurden damit nicht nur über das AGG informiert, sondern erhalten auch Wissen über die damit verbundenen Prozesse im Falle eines Vorfalls.

## 4. Zur Umsetzung festgelegte Maßnahmen und deren Ziele

Eine vorselektierte Auswahl an Maßnahmen für die jeweiligen Bereiche wurde repräsentativen Vertreterinnen und Vertretern des Unternehmens, in diesem Fall Mitarbeiter der einzelnen Unternehmensbereiche, zur Wahl vorgelegt. Pro Themenbereich, sollten jeweils zwei Maßnahmen ausgewählt werden. Die meistgewählten Maßnahmen wurden dann zur künftigen Umsetzung festgelegt. Der gesamte Maßnahmenkatalog ist in den nach Bereich in den einzelnen Kapiteln oder gesammelt im Anhang zu finden.

Neben den festgelegten Maßnahmen ist die SWW als Grundanforderung eines solchen Plans dazu aufgefordert Schulungen und Trainings zur Sensibilisierung hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen. Diese fallen zusätzlich zu den Maßnahmen, die sich auf die genannten Bereiche beziehen, an. Die Umsetzung aller Maßnahmen liegt in der Hand der SWW Wunsiedel und kann je nach Bedarf gestaltet und auf die zwei Jahre verteilt werden. Für Schulungen und Trainings ist es zu empfehlen, dass externe Firmen zu Rate gezogen werden. Dadurch werden personelle und andere Ressourcen gespart und ein hohes Maß an Informationsgehalt sowie Professionalität gewährleistet.

Die untenstehenden Maßnahmen wurden folglich festgelegt:

Tabelle 2: Festgelegte Maßnahmen zur Umsetzung während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ab Dez. 2023

Bereich	Maßnahme	Ziel(e)
Work-Life-Balance	Klarere Kommunikation von Unterstützungsmöglichkeiten bei der Betreuung von Familienmitgliedern (Kinder, (Groß-) Eltern und andere pflegebedürftige Verwandte)	1) Bewusstsein schaffen für Gleichstellung 2) Inklusiv Unternehmenskultur
	Statement der Geschäftsführung auf der Website zur Wichtigkeit und Umsetzung von Gleichstellung innerhalb des Unternehmens (vergleichbar mit einem Verhaltenskodex oder einer Verhaltenspolice): kann intern und/oder extern bezogen sein	1) Verhaltenskodex (intern & extern) 2) Interne Kommunikation stärken 3) Mitarbeiter motivieren 4) Als Arbeitgeber attraktiv sein & besser gesehen werden
Führung und Entscheidung	Workshop zum Thema "Unbewusste, geschlechterbezogene Vorurteile in der Kommunikation"	1) Kritik bzw. andere Meinungen wahrnehmen und als Potential für Verbesserung sehen 2) Kommunikation mit der Führungsebene verbessern
	Teil der Agenda im Betriebsrat - „Was-passiert-falls“-Konzepte (bspw. Technikerinnen werden angestellt, Plan für daraus benötigte Ausstattung und andere Konsequenzen)	Ressourcen für das Thema Gleichstellung

Einstellung und Karriere	Weiterführung und Unterstützung Girls Day	1) Steigerungen der Bewerbungen von Frauen oder anderen nicht männlichen Geschlechtern um x-Prozent zum Vorjahr = Bewerbungsquote bzw. 2) Steigerungen der Weiterbildungen von Frauen oder anderen nicht männlichen Geschlechtern um x-Prozent zum Vorjahr = Weiterbildungsquote
	Schulungen und Förderung für FINTA* Personen (z.B. Führungskräftebildung)	
Geschlechtsspez. Gewalt	Jährlicher Hinweis zum AGG per Mail an Belegschaft, sowie Schulung zum AGG bei Einstellung	1) Interne Kommunikation stärken - Wissen über AGG stärken 2) Interne Kommunikation stärken - Infos zu dem Prozess im Falle eines Vorfalls innerhalb der SWW stärker kommunizieren
	Sensibilisierung durch Workshops zum Thema sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt	1) Optische Merkmale sollten nicht relevant sein 2) Psychische und physische Belästigung (bspw. auch durch Druck und Drohungen) auf jeden Fall vermeiden/reduzieren 3) Systemische Änderungen schaffen, in der sexistisches Denken nicht nur nicht geduldet wird, sondern auch stark reduziert bis nicht mehr vorhanden ist

Im Ziel- und Maßnahmenworkshop wurden zusätzlich zu den übergeordneten Zielen der Firma im Sinne des Wunsiedler Wegs, wie eine zuverlässige Energieversorgung anzubieten und autark als Region zu sein, auch folgende firmeninterne Ziele genannt:

- Verhaltenskodex (intern und extern)
- Motivation der Mitarbeitenden erhöhen
- Interne Kommunikation stärken und
- Als Arbeitgeber gesehen werden und attraktiv sein

Somit stellen die in der Tabelle 2 aufgelisteten Ziele nicht nur angestrebte Ergebnisse des Gleichstellungsplanes dar, sondern stimmen auch mit den allgemeinen Unternehmenszielen der SWW überein.

#### *Anmerkung zum Bereich Forschung und Lehre:*

Wie bereits beschrieben, richtet sich die Zuteilung der Zuarbeit an Forschungsprojekten lediglich nach der fachlichen Zuständigkeit. Aufgrund der fast ausschließlich technischen Auslegung der Forschungsprojekte wird technisches Fachpersonal benötigt, das zum aktuellen Zeitpunkt rein männlich ist. Es ergibt keinen Sinn, Maßnahmen und Ziele in diesem Bereich aufzustellen, solange die Ausgangslage nicht geändert wird. Des Weiteren ist geplant, die Forschungsaktivitäten in das Future Energy Lab Wunsiedel auszulagern. Dadurch sinkt die Relevanz der Ziele und Maßnahmen in diesem Bereich um ein Weiteres und der Fokus dieses Gleichstellungsplans liegt auf den anderen vier Bereichen.



## 5. Gesamtauswertung und weiteres Vorgehen

Abschließend wird der Inhalt der Kapitel 3 und 4 nochmals zusammengefasst, die Maßnahmen kurz präsentiert und das weitere Vorgehen dargelegt. Darüber hinaus wird ein kurzer Vergleich zu anderen Stadtwerken angestellt.

Die Auswertung der Daten der Umfragen im Bereich „Work-Life-Balance“ machte deutlich, dass die Angestellten der SWW den Arbeitsalltag als recht ähnlich empfinden. Dies lässt sich auf die relativ geringe Heterogenität der Angaben zurückführen. Somit kann festgehalten werden, dass beide Geschlechterangaben, weder inter- noch intrageschlechtlich diskriminiert zu werden. Zusätzlich gaben alle Geschlechter mit absoluter Einstimmigkeit an, dass Beförderungen nie von ihrem Geschlecht abhingen. Es lässt sich jedoch grundsätzlich festhalten, dass Männer deutlich mehr Unzufriedenheit und Kritik äußerten als Frauen. Punkte, in denen sie sich ungleich behandelt fühlten, waren Teilzeit und Elternzeit. Darüber hinaus wünschten sich beide Geschlechter als mögliche Maßnahmen für die Verstärkung der Gleichstellung der Geschlechter eine Mitarbeiterinnen- und -männchen sowie eine Anpassung der Betriebskultur.

Im Bereich „Führung und Entscheidungsfindung“ zeigte sich, dass allgemein in der Firma zu 70 % Männer und zu 30 % Frauen angestellt sind. Im Gegensatz dazu sind jedoch 85 % der leitenden Positionen unter männlicher Besetzung und nur 15 % unter weiblicher. Dies spiegelt auch die Gehaltsverteilung wider.

Hinsichtlich des Einstellungsprozesses, der im Bereich „Einstellung und Karriereentwicklung“ betrachtet wurde, konnte festgestellt werden, dass dieser recht unabhängig vom Geschlecht gestaltet ist. Lediglich die Ausschreibungen könnten geschlechtsneutraler und motivierender für alle Geschlechter gestaltet werden. Darüber hinaus bergen die Schritte Vorauswahl bis hin zur Entscheidung die Gefahr einer Ungleichbehandlung, da hier der Faktor Mensch eine tragende Rolle einnimmt. Menschen können unbewusste Voreingenommenheit hinsichtlich der Geschlechter in sich tragen und somit vielleicht nicht neutral agieren. Schulungen zur Vermeidung dieses Phänomens sind zu empfehlen. Außerdem stellte sich eine lange Betriebszugehörigkeit der Angestellten heraus, die für eine hohe Zufriedenheit mit dem Unternehmen spricht. Bezüglich der Arbeitszeitverteilung ergab sich eine stereotypische Verteilung, mit lediglich 1 von 10 Männern in Teilzeit im Gegensatz zu 6 von 10 Frauen.

Im Bereich „Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt“ ist die Bekennung zum und Information über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von Relevanz. Hierzu hat die SWW ihre Belegschaft einmal über dessen Inhalte informiert. Es ist jedoch zu empfehlen, dies in regelmäßigen Abständen zu tun, um es im Gedächtnis der Angestellten zu verankern.

In Anbetracht dessen, dass die Zuarbeit an den Forschungsprojekten innerhalb der SWW im Bereich „Forschung und Lehrinhalte“ lediglich auf der fachlichen Zuständigkeit basiert, ist dieser Bereich in der Maßnahmenentwicklung vernachlässigt worden. Darüber hinaus sollen die Forschungsaktivitäten in Zukunft in das Future Energy Lab Wunsiedel ausgelagert werden.

Es lässt sich auch festhalten, dass bereits einige Maßnahmen umgesetzt wurden. Einerseits vor der Erstellung des GlePs, andererseits auch währenddessen. Beispielsweise wird die Sprache in Dokumenten schon länger geschlechtsneutral gestaltet bzw. gegendert und eine Mail mit Informationen zum AGG wurde an die Belegschaft kommuniziert. Während der Erstellung des Plans wurde der Girls Day zum ersten Mal im Unternehmen unterstützt sowie eine Damenumkleide für Mitarbeiterinnen geschaffen.

Maßnahmen, die nun über die Zeit von zwei Jahren bis Dezember 2025 umgesetzt werden sollen, sind Schulungen und Trainings zur Sensibilisierung hinsichtlich der Gleichstellung der

Geschlechter. Zu jedem der Bereiche, ausgenommen „Forschung und Lehrinhalte“, wurden zusätzlich je zwei Maßnahmen festgelegt. Diese sind:

Tabelle 3: Festgelegte Maßnahmen zur Umsetzung während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ab Dez. 2023

Maßnahme	Bereich
Klarere Kommunikation von Unterstützungsmöglichkeiten bei der Betreuung von Familienmitgliedern (Kinder, (Groß-) Eltern und andere pflegebedürftige Verwandte)	Work-Life-Balance
Statement der Geschäftsführung auf der Website zur Wichtigkeit und Umsetzung von Gleichstellung innerhalb des Unternehmens (vergleichbar mit einem Verhaltenskodex oder einer Verhaltenspolice): kann intern und/oder extern bezogen sein	Work-Life-Balance
Workshop zum Thema "Unbewusste, geschlechterbezogene Vorurteile in der Kommunikation"	Führung und Entscheidungsfindung
Teil der Agenda im Betriebsrat - „Was-passiert-falls“-Konzepte (bspw. Technikerinnen werden angestellt, Plan für daraus benötigte Ausstattung und andere Konsequenzen)	Führung und Entscheidungsfindung
Weiterführung und Unterstützung Girls Day	Einstellung und Karriereentwicklung
Schulungen und Förderung für FINTA* Personen (z.B. Führungskräfte-schulung)	Einstellung und Karriereentwicklung
Jährlicher Hinweis zum AGG per Mail an Belegschaft, sowie Schulung zum AGG bei Einstellung	Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt
Sensibilisierung durch Workshops zum Thema sexuelle bzw. sexualisierte Gewalt	Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt

### Weiteres Vorgehen

Die in Tabelle 3 festgehaltenen Maßnahmen sowie die oben genannten Schulungen sollen in den zwei Jahren Laufzeit des GlePs umgesetzt werden. Die Größenordnung der Stunden- und Budgetplanung des GleP muss dafür kontinuierlich festgelegt und weitergeführt werden. Außerdem muss der GleP durch Datensammlung und Monitoring gestützt werden, um eine Evaluation am Ende der zwei Jahre zu gewährleisten. Auf Basis dieser Evaluation wird wiederum ein Folgeplan für die nächsten zwei Jahre erstellt.

Die Umsetzung der Maßnahmen liegt in der Hand der SWW Wunsiedel und kann je nach Bedarf gestaltet und auf die zwei Jahre verteilt werden. Für Schulungen und Trainings ist es zu empfehlen, dass externe Firmen zu Rate gezogen werden. Dadurch werden personelle und andere Ressourcen gespart und ein hohes Maß an Informationsgehalt sowie Professionalität gewährleistet.

### Vergleich zu anderen Stadtwerken bzw. ähnlichen Institutionen

Im Vergleich zu ähnlichen Institutionen zeigt sich, dass sich nur wenige Stadtwerke bereits mit dem Thema Gleichstellung der Geschlechter im ihrem Betrieb beschäftigen. Demnach ist die SWW mit wenigen anderen führend in diesem Bereich und entspricht damit auch ihrem Anspruch am Puls der Zeit zu agieren, sowie Innovationen und die Zukunft aktiv selbst mitzugestalten.

## Literaturverzeichnis

- [1] Bundeszentrale für politische Bildung, „Sexismus,“ o.J.. [Online]. Available: <https://www.bpb.de/kurzknapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331402/sexismus/>. [Zugriff am 24 07 2023].
- [2] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Formen der Gewalt erkennen - Frauen vor Gewalt schützen,“ 11 07 2023. [Online]. Available: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/haeusliche-gewalt/formen-der-gewalt-erkennen-80642>. [Zugriff am 24 07 2023].
- [3] Polizei Beratung, „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,“ o.J.. [Online]. Available: <https://www.polizei-beratung.de/themen-und-tipps/sexualdelikte/sexuelle-belaestigung/>. [Zugriff am 24 07 2023].
- [4] Bundeszentrale für politische Bildung, „Care-Arbeit,“ o.J.. [Online]. Available: <https://www.bpb.de/themen/familie/care-arbeit/>. [Zugriff am 25 07 2023].
- [5] Wikipedia, „Divers,“ 05 07 2023. [Online]. Available: <https://de.wikipedia.org/wiki/Divers>. [Zugriff am 25 07 2023].
- [6] Wikipedia, „Intergeschlechtlichkeit,“ 11 07 2023. [Online]. Available: <https://de.wikipedia.org/wiki/Intergeschlechtlichkeit>. [Zugriff am 25 07 2023].
- [7] European Institute for Gender Equality, „GEAR tool: European Union objectives for gender equality in research and innovation,“ 21 12 2022. [Online]. Available: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/gender-equality-research-and-innovation>. [Zugriff am 21 07 2023].
- [8] European Institute for Gender Equality, „Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool: Why change must be structural - What is the problem/issue?,“ 21 12 2022. [Online]. Available: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/why-change-must-be-structural-1>. [Zugriff am 21 07 2023].
- [9] European Institute for Gender Equality, „Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool: Rationale for gender equality change in research and higher education institutions,“ o.J.. [Online]. Available: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/rationale-gender-equality-change-research-and-innovation>. [Zugriff am 21 07 2023].
- [10] L. F. Pohl, Regisseur, *Alles auf Grün*. [Film]. Deutschland: Siemens Infrastructure, 2022.
- [11] Wunsiedel Festspiel- und Energiestadt, „Wirtschaft & Energie - Energipark - Zahlen, Daten, Fakten,“ o.J. . [Online]. Available: <https://www.wunsiedel.de/Wirtschaft-Energie/CO2-frei-und-nachhaltig/Energipark-Zahlen-Daten-Fakten/>. [Zugriff am 25 07 2023].
- [12] SWW Wunsiedel GmbH, „Jahresmottos,“ o.J.. [Online]. Available: <https://www.s-w-w.com/ihre-stadtwerke/berichte-dokumente/jahresmottos.html#c265210>. [Zugriff am 25 07 2023].
- [13] SWW Wunsiedel GmbH, „LinkedIn,“ 01 2023. [Online]. Available: [https://www.linkedin.com/posts/sww-wunsiedel-gmbh\\_zukunftsenergie-zukunftsenergie-zuversicht-activity-7008833434714312704-aX0z/?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop](https://www.linkedin.com/posts/sww-wunsiedel-gmbh_zukunftsenergie-zukunftsenergie-zuversicht-activity-7008833434714312704-aX0z/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop). [Zugriff am 25 07 2023].
- [14] Statistisches Bundesamt (Destatis), „Qualität der Arbeit - Dauer de Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber,“ o.J. . [Online]. Available: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/dauer-beschaeftigung-aktuell-Arbeitgeber.html>. [Zugriff am 25 07 2023].