

**Gleichstellungsplan der  
KWB Kompetenzzentrum  
Wasser Berlin gGmbH**

**2026 - 2029**

**KWB**

Dieses Dokument wurde im März 2026 von der Geschäftsführung des KWB genehmigt und wird gemeinsam mit dem Betriebsrat kontinuierlich evaluiert und aktualisiert.

## Inhalt

1.	<b>EINLEITUNG UND ZIELE</b>	<b>1</b>
2.	<b>GLEICHSTELLUNGSGRUNDSÄTZE</b>	<b>2</b>
3.	<b>ZUSTÄNDIGKEITEN UND RESSOURCEN</b>	<b>2</b>
4.	<b>BESTANDSAUFNAHME DER AKTUELLEN SITUATION DES KWB</b>	<b>3</b>
5.	<b>MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER GESCHLECHTER- GLEICHSTELLUNG BEIM KWB</b>	<b>6</b>
6.	<b>SCHULUNG UND KAPAZITÄTSAUFBAU</b>	<b>9</b>
7.	<b>BEWERTUNG DER MASSNAHMEN UND ERFOLGE</b>	<b>9</b>

### 1. EINLEITUNG UND ZIELE

Das KWB steht für angewandte Forschung, Beratung, Innovation und Gleichstellung in allen Belangen. Wir beschäftigen uns mit wichtigen Zukunftsthemen wie Klimawandel, Wasserwirtschaft, Digitalisierung und Sektorkopplung. Das KWB engagiert sich auch für die Umsetzung der EU-Initiative zur Stärkung der Gleichstellung in allen unseren Teams.

Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, an dem Vielfalt gelebt wird und Inklusion ein grundlegender Wert ist. Unser Plan zur Gleichstellung der Geschlechter zeugt von unserer Überzeugung, dass jeder Mensch, unabhängig von seinem Geschlecht, die gleichen Chancen verdient, sich zu entfalten, zu wachsen, erfolgreich zu sein und zu führen. Durch die Förderung einer Kultur des Respekts, des Verständnisses und der Unterstützung wollen wir Barrieren abbauen, Stereotypen, insbesondere in der Wissenschaft, in Frage stellen und ein gerechteres Umfeld für alle schaffen. Mit diesem Plan verpflichten wir uns, in unseren beiden Arbeitsbereichen (Verwaltung und Forschung) Maßnahmen und Praktiken einzuführen, die die Vielfalt und das Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern fördern, eine faire und gleiche Behandlung sicherstellen und jedem Mitglied unseres Teams die Möglichkeit geben, sich zu entfalten. Gemeinsam leben und arbeiten wir für Vielfalt und Gleichberechtigung und sind Teil einer positiveren, aufgeschlossenen Zukunft für alle.

Der Gleichstellungsplan des KWB zielt auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Führungs- und Entscheidungspositionen, auf die Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg, auf die Integration der Geschlechterdimension in die Forschung und Verwaltung und auf Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung. Der Gleichstellungsplan legt unsere Gleichstellungsstrategie und -ziele fest und sieht eine regelmäßige Überwachung unserer Fortschritte vor.

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Vielfalt sind ein kontinuierlicher Prozess, der ständige Folgemaßnahmen erfordert.

## 2. GLEICHSTELLUNGS-GRUNDSÄTZE

Die folgenden KWB-Gleichstellungsgrundsätze haben die Ausarbeitung des Gleichstellungsplans geleitet:

1. Alle Beschäftigten sollen in einer sicheren und gleichberechtigten Gesellschaft leben, Zugang zu gleichem Einfluss, gleichen Ressourcen und gleichen Chancen haben und mit Würde, Respekt und Fairness behandelt werden.
2. Die Gleichstellung der Geschlechter kommt allen Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht zugute.
3. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Menschenrecht und eine Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit.
4. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist eine gemeinsame Verantwortung der gesamten Organisation.
5. Alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, sollen die Freiheit haben, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln, ihre berufliche Laufbahn zu verfolgen und Entscheidungen über ihr Leben zu treffen, ohne durch Geschlechterstereotypen, Geschlechterrollen oder Vorurteile eingeschränkt zu werden.

## 3. ZUSTÄNDIGKEITEN UND RESSOURCEN

Das KWB verpflichtet sich, den Gleichstellungsplan zu verabschieden und Ressourcen für seine Umsetzung, Überwachung, Bewertung und Berichterstattung bereitzustellen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans des KWB liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung und des Managements. Sie werden gemeinsam Maßnahmen festlegen, um die Ziele des Gleichstellungsplans zu erreichen. Der Schwerpunkt liegt auf einem ausgewogenen Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Führungs- und Entscheidungspositionen, auf der Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg sowie auf der Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre.

Die Leitung des KWB ist verantwortlich für die Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg und für die Verbesserung der Organisationskultur. Die Kaufmännische Leitung überwacht gehaltsbezogene Daten mit dem Ziel, keine geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede zwischen Männern, Frauen und Personen, die sich als nicht-binär identifizieren, zuzulassen.

Die Geschäftsführung und Gruppenleitungen informieren, leiten an und helfen dabei

- die Grundsätze und Ziele des Gleichstellungsplans bei allen KWB-Mitarbeitenden bekannt zu machen und zu fördern,
- geschlechtsspezifische Daten über die Einstellungs- und Beschäftigungsstruktur zu erheben und zu überwachen und berichten über die Entwicklung der Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen,
- Informationen über Gleichstellungsfragen durch Workshops oder Kommunikationsmaßnahmen zu verbreiten,

- Ansprechpersonen für Mitarbeitende zu sein, die Rat und Hilfe benötigen oder sich über einen Verstoß oder eine Belästigung beschweren wollen,
- Beschwerden zu dokumentieren und zu verwalten, damit weitere Maßnahmen ergriffen werden können,
- Führungskräfte für Fragen der Chancengleichheit zu sensibilisieren,
- Führungskräfte für die Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache zu sensibilisieren.

Der Betriebsrat des KWB wird die Organisationskultur verstärken (siehe Maßnahmen in Kapitel 5) und sich gemeinsam mit den Beauftragten für Gleichstellung bzw. Compliance, um Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung, kümmern.

Das übergeordnete Ziel ist jedoch, dass sich alle Mitarbeitende des KWB die Grundsätze und Ziele des Gleichstellungsplans zu eigen machen. Die Bewusstseinsbildung spielt eine herausragende Rolle im Prozess der Definition und Umsetzung eines öffentlichen Gleichstellungsplans. Als Gemeinschaft aller Organisationsmitglieder hat jedes Mitglied die Verantwortung, sich über die Themen der Gleichstellung der Geschlechter und die unbewusste Voreingenommenheit zu informieren, da der Mangel an Wissen in diesen Bereichen, der immer noch stark verbreitet ist, zu Ungleichbehandlung und Diskriminierung führen kann.

Letztendlich werden alle Mitarbeitende die Kultur und die Werte des Gleichstellungsplans in ihrer täglichen Arbeit praktizieren.

**Wir haben keine Toleranz gegenüber jeder Art von Mobbing, geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung. Vorfälle von Mobbing und sexueller Belästigung oder andere kritikwürdige Vorfälle werden von mindestens einer Vertrauensperson der Geschäftsführung aufgenommen. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat muss jeder einzelne Fall untersucht werden. Die betroffenen Personen erhalten die erforderliche Unterstützung bei der Bewältigung und Verarbeitung des Vorfalls, gegebenenfalls durch Moderatoren und Vermittler.**

**Jeder Vorfall wird von der Geschäftsführung des KWB in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat aufgearbeitet und soweit erforderlich werden Maßnahmen ergriffen, um eine Wiederholung des unangemessenen Verhaltens zu verhindern.**

#### 4. BESTANDS- AUFNAHME DER AKTUELLEN SITUATION DES KWB

Das KWB arbeitet aktiv daran, gleichberechtigt Frauen, Männer und Personen, die sich als nicht-binär identifizieren, einzustellen. Unser Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter auf der Leitungsebene und in allen Vergütungsgruppen der wissenschaftlichen und administrativen Mitarbeitenden zu verwirklichen.

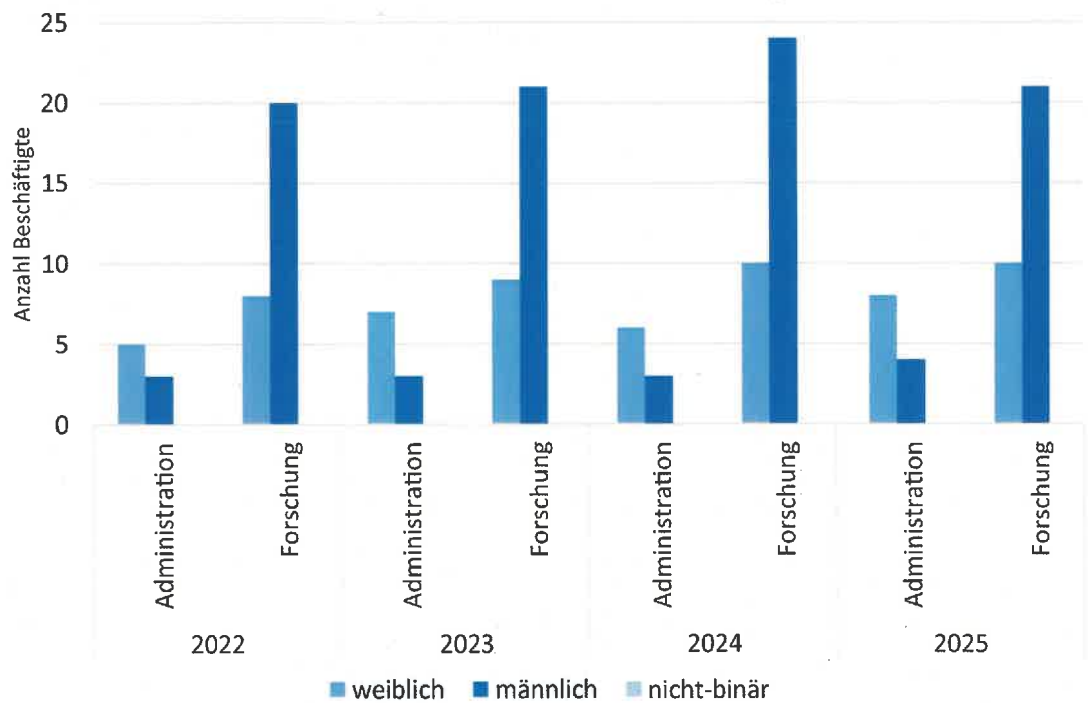
Die Zahl der Beschäftigten wird jährlich zum 30. Juni ermittelt. Die Praktikant:innen werden am Ende des Jahres zusammengezählt.

Um die Entwicklung der Gleichstellung der Geschlechter nachzuverfolgen, berichtet das KWB derzeit jährlich wie folgt über die Gleichstellung der Geschlechter:

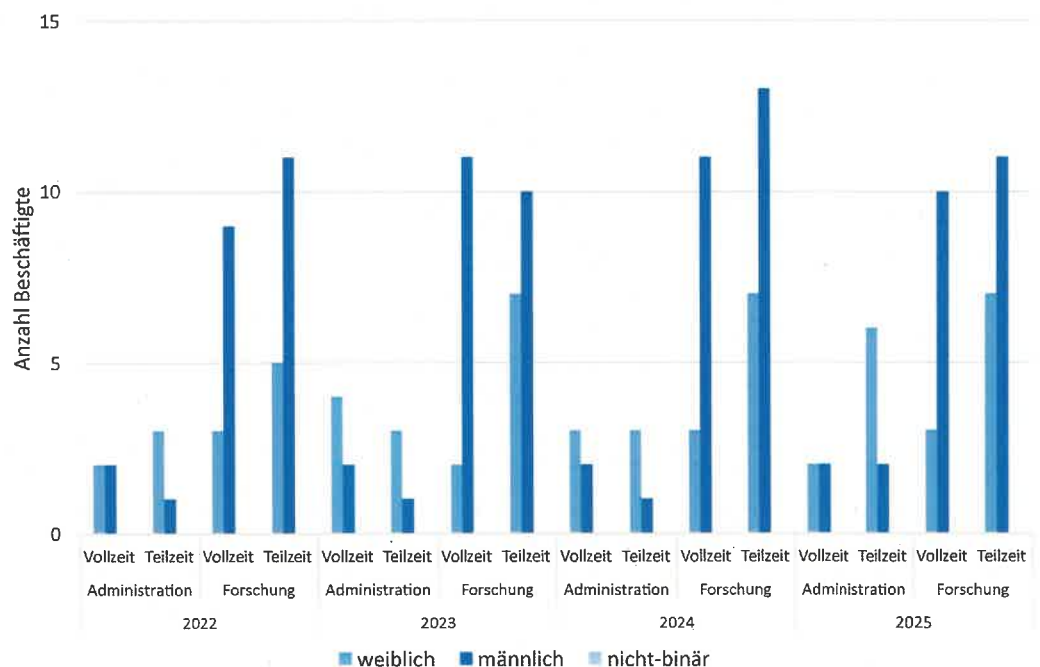
- Geschlechterverteilung nach Arbeitskategorie
- Geschlechterverteilung nach Arbeitskategorie Vollzeit/Teilzeit
- Geschlechterverteilung nach Karrierestufe
- Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung

Diese Aktualisierungen bilden die Grundlage für die Anpassung der Zielvorgaben und die Anpassung der Maßnahmen, um Fortschritte in die gewünschte Richtung zu sichern.

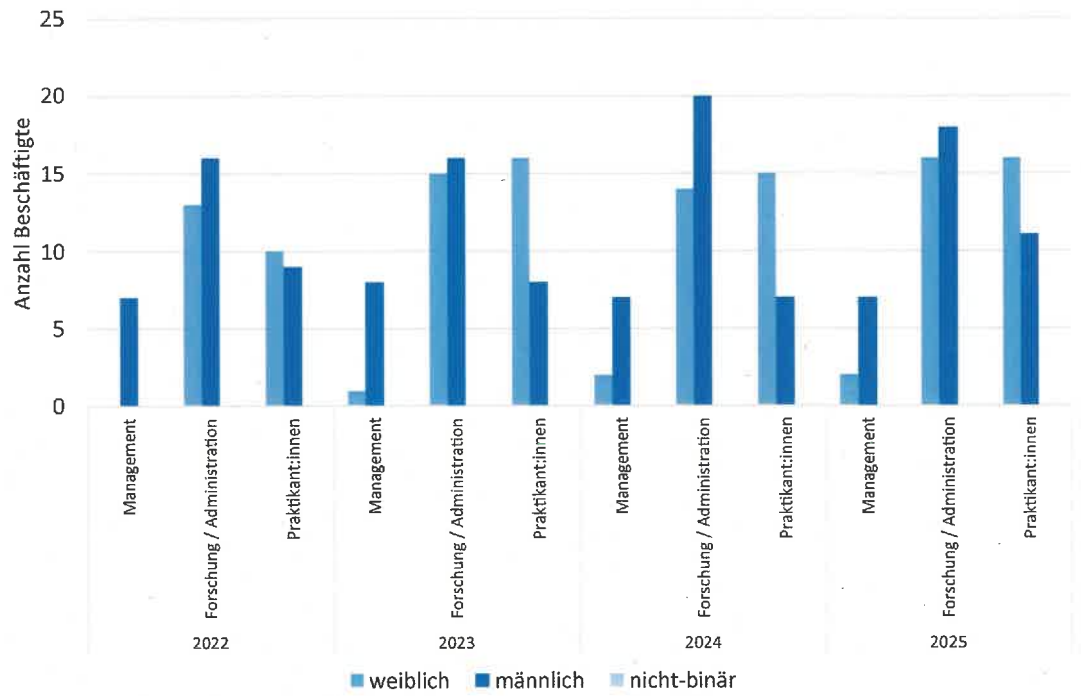
**Abbildung 1: Geschlechterverteilung nach Arbeitskategorie**



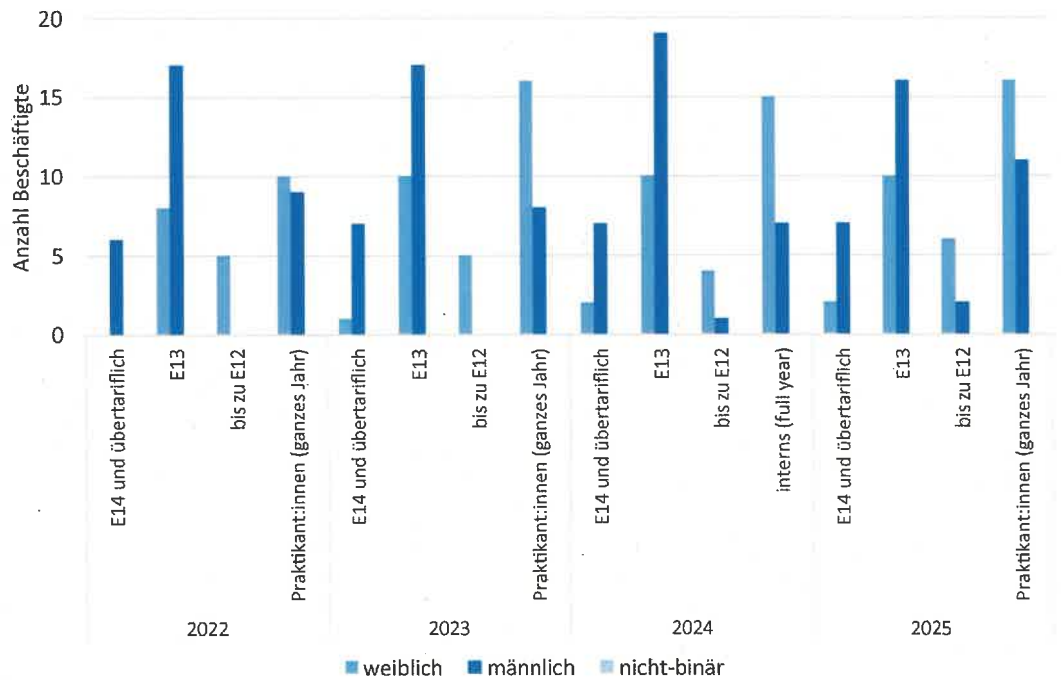
**Abbildung 2: Geschlechterverteilung nach Arbeitskategorie Vollzeit/Teilzeit**



**Abbildung 3: Geschlechterverteilung nach Karrierestufe**



**Abbildung 4: Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung**



## 5. MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER GESCHLECHTER- GLEICHSTELLUNG BEIM KWB

Im Einklang mit den EU-Empfehlungen hat das KWB fünf Schwerpunktbereiche zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter im gesamten Unternehmen festgelegt:

### Work-Life-Balance und Organisationskultur

Aktueller Stand, bestehende Maßnahmen	Ziele	geplante Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitszeitflexibilität (mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten)</li> <li>Geschlechtsneutrale Sprache in der Kommunikation (intern/extern) wie 2020 eingeführt</li> <li>Sicherstellung der Verwendung von nicht stereotypen und nicht sexistischen Bildern in der internen/externen Kommunikation</li> <li>Unterstützung und Einbeziehung von Mitarbeitenden, die sich in Elternzeit befinden oder aus der Elternzeit zurückkehren</li> <li>Möglichkeit zur Diskussion des psychosozialen Arbeitsumfelds sowie möglicher Diskriminierung oder Verstöße im Zusammenhang mit dem Geschlecht oder anderen Formen der Belästigung im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben für alle Geschlechter</li> <li>Familienfreundliche Organisationsstruktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beibehaltung des Status quo der bestehenden Maßnahmen</li> <li>Geschlechtergleiche Regelungen für unbezahlten Urlaub</li> </ul>

### Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und in der Entscheidungsfindung

Aktueller Stand, bestehende Maßnahmen	Ziele	geplante Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Das KWB steht derzeit vor der Herausforderung, den Anteil der Frauen und nicht-binären Personen im Führungsteam zu erhöhen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gleiche Anzahl der Geschlechter im Führungsteam des KWB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Falle von Veränderungen im Führungsteam wird dieser Aspekt neben der Gesamtqualifikation der Bewerbenden stets berücksichtigt. Weibliche und nicht-binäre Personen werden aktiv ermutigt, sich zu bewerben.</li> </ul>

## Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellung und beruflichem Aufstieg

Aktueller Stand, bestehende Maßnahmen	Ziele	geplante Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gleichstellung der Geschlechter bei Bildungsaktivitäten</li> <li>● Gleichstellung der Geschlechter bei Freiwilligen und Studierenden</li> <li>● Gleichstellung der Geschlechter bei der Entlohnung</li> <li>● Nutzung eines Kriterienkatalogs und Anlehnung an den Tarifvertrag der Länder als Indikator für Entgeltgleichheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Anstreben der Gleichstellung der Geschlechter auf allen Hierarchieebenen, auch bei der Einstellung und Beförderung</li> <li>● Verbesserung aller Stellenausschreibungen, um Frauen, Männer und nicht-binäre Menschen gleichermaßen zu fördern und anzusprechen</li> <li>● Bestimmung des Indikators für gleiches Entgelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Beibehaltung des Status quo der bestehenden Maßnahmen</li> <li>● Überprüfung des Textes für Stellenanzeigen auf geschlechtsneutrales Vokabular und regelmäßige Anpassung des Textes</li> <li>● Förderung der Führungsqualitäten von Frauen und nicht-binären Personen, z.B. im jährlichen Mitarbeitendengespräch</li> <li>● Förderung von Frauen und nicht-binären Personen bei Praktika, studentischen Hilfskraftstellen und Abschlussarbeiten</li> </ul>

## Integration der Gender-Dimension in Forschungsinhalte

Aktueller Stand, bestehende Maßnahmen	Ziele	geplante Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Geschlechtsneutrale Sprache</li> <li>● Sicherstellung der Verwendung nicht-stereotyper und nicht-sexistischer Bilder in der internen/externen Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Berücksichtigung der Geschlechter-Dimension bei zukünftigen Projektanträgen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Informationsveranstaltung im KWB organisieren</li> </ul>

## Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

Aktueller Stand, bestehende Maßnahmen	Ziele	geplante Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diskussion und Befragung im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche zum psychosozialen Arbeitsumfeld und zu möglichen geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und Verstößen</li> <li>● Compliance Manager und Verhaltenskodex</li> <li>● Informationen darüber, an wen sich Mitarbeitende wenden können und wie mit möglichen Fällen von Diskriminierung oder Belästigung umgegangen werden kann (von Anfang an: Integration in den KWB-Leitfaden)</li> <li>● Einsetzen von 2 Vertrauenspersonen (beiderlei Geschlechts) als zusätzliche Kontaktperson</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ernennung von männlichen und weiblichen Vertrauenspersonen</li> <li>● Keinerlei geschlechtsspezifische Belästigung</li> <li>● Keine Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierung im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Erweitern der Anzahl der Kontaktpersonen und einsetzen von 2 Vertrauenspersonen (beiderlei Geschlechts).</li> <li>● Beibehaltung des Status quo der bestehenden Maßnahmen.</li> </ul>

## 6. SCHULUNG UND KAPAZITÄTSAUFBAU

Um den Kenntnisstand der Mitarbeitenden zu verbessern, wird der Gleichstellungsplan allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und auf unserer Website veröffentlicht. Es wird eine Informationsveranstaltung durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden wissen, wie sie im Falle eines relevanten Vorfalles vorzugehen haben.

Darüber hinaus wird eine Veranstaltung zum Thema "Integration der Geschlechterdimension im Wassersektor" von der benannten Kontaktperson für Gleichstellung bzw. Compliance durchgeführt.

## 7. BEWERTUNG DER MASSNAHMEN UND ERFOLGE

Das KWB wird einen Evaluierungsrahmen entwickeln, um sicherzustellen, dass wir eine Kultur der kontinuierlichen Reflexion und des Lernens aus der für den Gleichstellungsplan geleisteten Arbeit pflegen. Die Evaluierung wird sich an folgenden Fragen orientieren:

- Hat das KWB die eingegangenen Verpflichtungen erfüllt? Hat das KWB die gesteckten Ziele erreicht?
- Hat das KWB die gesteckten Ziele erreicht?
- Hat der Plan den gewünschten Einfluss erzielt?
- Welche Elemente waren wirksam und welche müssen weiter entwickelt werden?

In Übereinstimmung mit dem im Gleichstellungsplan festgelegten Dreijahreszeitraum ist das KWB dafür verantwortlich, dass die in diesem Plan festgelegten Ziele erreicht werden. Am Ende eines jeden Jahres wird eine Bewertung durchgeführt, deren Ergebnisse durch das Managementteam an die Mitarbeitenden kommuniziert werden.

## 6. SCHULUNG UND KAPAZITÄTSAUFBAU

Um den Kenntnisstand der Mitarbeitenden zu verbessern, wird der Gleichstellungsplan allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht und auf unserer Website veröffentlicht. Es wird eine Informationsveranstaltung durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden wissen, wie sie im Falle eines relevanten Vorfalls vorzugehen haben.

Darüber hinaus wird eine Veranstaltung zum Thema "Integration der Geschlechterdimension im Wassersektor" von der benannten Kontaktperson für Gleichstellung bzw. Compliance durchgeführt.

## 7. BEWERTUNG DER MASSNAHMEN UND ERFOLGE

Das KWB wird einen Evaluierungsrahmen entwickeln, um sicherzustellen, dass wir eine Kultur der kontinuierlichen Reflexion und des Lernens aus der für den Gleichstellungsplan geleisteten Arbeit pflegen. Die Evaluierung wird sich an folgenden Fragen orientieren:

- Hat das KWB die eingegangenen Verpflichtungen erfüllt? Hat das KWB die gesteckten Ziele erreicht?
- Hat das KWB die gesteckten Ziele erreicht?
- Hat der Plan den gewünschten Einfluss erzielt?
- Welche Elemente waren wirksam und welche müssen weiter entwickelt werden?

In Übereinstimmung mit dem im Gleichstellungsplan festgelegten Dreijahreszeitraum ist das KWB dafür verantwortlich, dass die in diesem Plan festgelegten Ziele erreicht werden. Am Ende eines jeden Jahres wird eine Bewertung durchgeführt, deren Ergebnisse durch das Managementteam an die Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Dr.-Ing. Pascale Rouault