

IWU Gleichstellungsplan IWU Gender Equality Plan (IWU GEP)



Autorinnen:

Dr.-Ing. Monika Meyer, Geschäftsführerin
Ulrike Hacke, Betriebsratsvorsitzende
Sylvia Metz, PR-Managerin

Kontakt:

Institut Wohnen und Umwelt GmbH
Rheinstraße 65
64295 Darmstadt
Tel.: 06151 / 29 04 – 0
info@iwu.de
www.iwu.de

Darmstadt, im September 2025

Inhalt

1.	Einleitung und Rahmenbedingungen	3
	Kurzdarstellung IWU	3
	Grundlagen für die Gleichstellung der Geschlechter im IWU	4
	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz.....	4
	Gleichberechtigung in beruflicher Weiterentwicklung.....	4
2.	Der IWU GEP.....	5
	Geschlechterverhältnis in der Beschäftigungsstruktur	5
	Betriebliche Altersvorsorge	6
	Organisationskultur und Work–Life Balance	6
	Betriebsvereinbarung Arbeitszeitregelung / Fassung vom 05.12.2011 (zuletzt geändert am 10.06.2025)	6
	Betriebsvereinbarung Arbeiten im Homeoffice (Fassung vom 03.08.2021)	7
	Gleichberechtigung bei Rekrutierung und Karriereentwicklung.....	8
	Gendergerechte Sprache	8
	Umfeld	8
3.	Schlussbemerkung und Ausblick	9

1. Einleitung und Rahmenbedingungen

Die Gleichbehandlung der Geschlechter (w/m/d) stellt für das Institut Wohnen und Umwelt (IWU) einen unverzichtbaren Wert und zentralen Maßstab seines Handelns dar. Als Grundpfeiler und Querschnittsaufgabe prägt dieses Prinzip Forschungsaktivitäten, Entscheidungsprozesse, Arbeitsweise und Alltagshandeln des Instituts.

Vor diesem Hintergrund beschreibt der vorliegende IWU Gleichstellungsplan (IWU GEP) Rahmenbedingungen und zentrale Prozesse des Instituts, die die Gleichstellung der Geschlechter gewährleisten.

Kurzdarstellung IWU

Das IWU mit Sitz in Darmstadt ist eine als gemeinnützig anerkannte, außeruniversitäre Forschungseinrichtung des Landes Hessen und der Wissenschaftsstadt Darmstadt. Neben der institutionellen Förderung durch diese Gesellschafter finanziert es sich über Drittmittelprojekte von Auftraggebern der europäischen bis hin zur kommunalen Ebene. Die 1971 gegründete Gesellschaft beschäftigt derzeit 36 Mitarbeitende und wird seit 2012 von Dr.-Ing. Monika Meyer geleitet.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des IWU forschen und beraten interdisziplinär zu Wohnungsmärkten und Wohnungspolitik sowie zur Energieeffizienz und zum Klimaschutz im Gebäudesektor. Die Forschung gliedert sich in vier Felder: (1) Wohnungsmärkte und -politik, (2) energetische Gebäudebewertung und -optimierung, (3) strategische Entwicklung des Gebäudebestands sowie (4) Handlungslogiken von Akteurinnen und Akteuren im Gebäudebereich.

Die interdisziplinär ausgerichtete Forschung zu Wohnungsmärkten und -politik sowie Energieeffizienz und Klimaschutz im Gebäudebereich unter einem Dach ist das Alleinstellungsmerkmal des IWU in der deutschen Forschungslandschaft. Das IWU zählt bei diesen Themen zu den führenden außeruniversitären Forschungsinstituten Deutschlands. Sein wissenschaftliches Personal gehört unterschiedlichen Disziplinen wie Wirtschafts- und Politikwissenschaften, Soziologie, Ingenieurwissenschaften und Physik an.

Grundlagen für die Gleichstellung der Geschlechter im IWU

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz

Für das IWU, dessen Mehrheitsgesellschafter das Land Hessen ist, gilt verpflichtend das *Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung* (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, HGIG) vom 20. Dezember 2015.

Das HGIG legt in § 15, Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Satz 1 fest: *Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten bestellt mindestens eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen.*

Da das IWU weniger als 50 Beschäftigte hat, besteht keine Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten. Die Aufgaben in Fragen der Gleichstellung übernehmen auf Grundlage des Hessischen Gleichstellungsgesetzes die IWU-Geschäftsführung und der IWU-Betriebsrat.

Darüber hinaus arbeiten diese Institutsorgane als Anlaufstelle bei Verstößen gegen das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ergreifen bei Bedarf geeignete Maßnahmen – auch präventiv. Der Zeitaufwand des Betriebsrats wird in einer eigenen Kostenstelle erfasst.

Gleichberechtigung in beruflicher Weiterentwicklung

Das IWU wendet den Tarifvertrag des Landes Hessen an und weist eine flache Hierarchie mit wenigen, klar definierten Karriere- bzw. Beförderungsstufen auf. Dies wurde in der *Betriebsvereinbarung (BV) Vertragsverlängerungen und Entfristung* von wissenschaftlich Beschäftigten festgeschrieben.

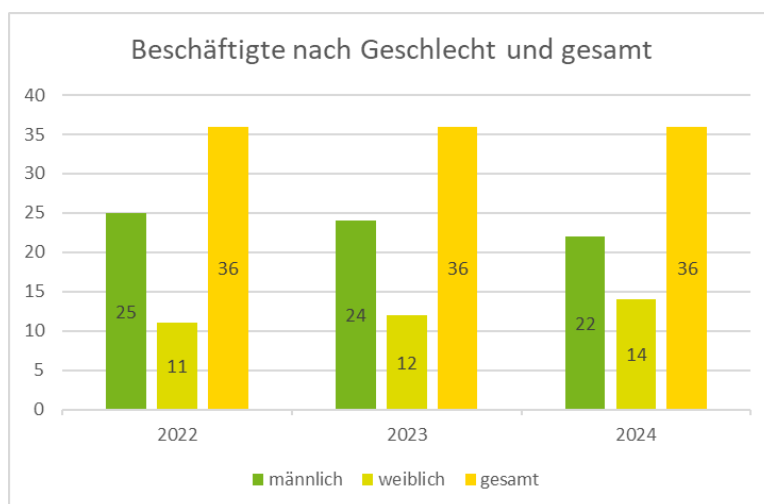
Üblicherweise folgt auf die befristete Beschäftigung gemäß § 2 Absatz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz, die der Qualifizierung dient, eine Anstellung im Institut (Vertragsverlängerung bzw. Entfristung) – sofern die erforderliche Eignung vorliegt und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des IWU dies zulassen. Auf Wunsch der Gesellschafter setzt eine Entfristung in der Regel eine abgeschlossene Promotion voraus.

Den wissenschaftlich Beschäftigten wird grundsätzlich eine Perspektive über die Befristungszeit hinaus eröffnet. Verlängerungen und Entfristungen erfolgen auf Basis klarer, nachvollziehbarer Eignungskriterien.

2. Der IWU GEP

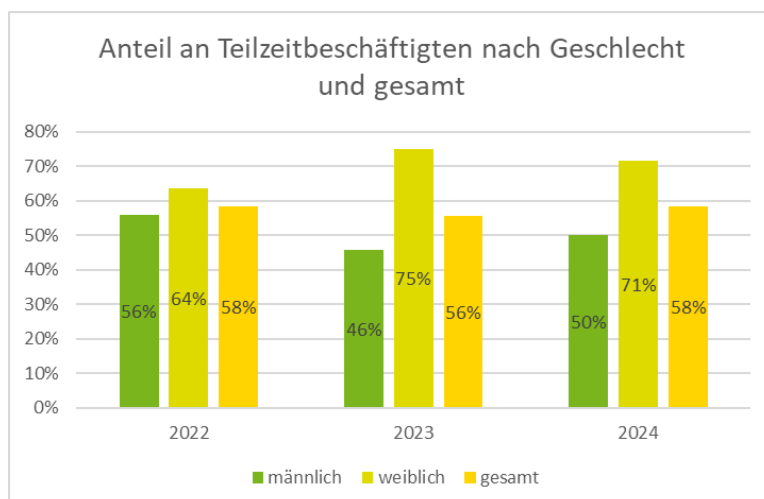
Geschlechterverhältnis in der Beschäftigungsstruktur

Abbildung 1: Beschäftigte nach Geschlecht und gesamt



Die Gesamtzahl der IWU-Beschäftigten blieb zwischen 2022 und 2024 stabil. Der Frauenanteil stieg im gleichen Zeitraum von 30,6 % (11 Mitarbeiterinnen) auf 38,9 % (14 Mitarbeiterinnen).

Abbildung 2: Anteil an Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und gesamt



Bezogen auf alle Beschäftigten blieb der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 2022 bis 2024 relativ konstant bei 56–58 %. Zum Teil begründet sich dieser Anteil durch Elternzeiten.

Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten liegt in allen drei Jahren niedriger als bei den Frauen. 2022 betrug er 56 %, 2023 fiel er auf 46 % und 2024 stieg er auf 50 %.

Frauen arbeiten im Vergleich dazu häufiger in Teilzeit. 2022 lag der Anteil bei 64 %, 2023 erreichte er mit 75 % den höchsten Wert im Betrachtungszeitraum und sank 2024 leicht auf 71 %.

Betriebliche Altersvorsorge

IWU-Mitarbeitende sind Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst des Landes Hessen im Geltungsbereich des TV-H und somit zusätzlich in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, Karlsruhe (VBL) pflichtversichert.

Organisationskultur und Work–Life Balance

In den Betriebsvereinbarungen zur *Arbeitszeitregelung* und *Arbeiten im Homeoffice* schreibt das IWU flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice fest. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist gewährleistet und es bestehen Freiräume für Care-Arbeit.

Betriebsvereinbarung Arbeitszeitregelung / Fassung vom 05.12.2011 (zuletzt geändert am 10.06.2025)

Die Ziele der institutsinternen Regelung zur Arbeitszeit werden in ihrer Präambel beschrieben:

Die Betriebsvereinbarung zur Einführung flexibler Arbeitszeiten soll zwei Ziele umsetzen: eine den Erfordernissen der Projektarbeit in einem wissenschaftlichen Institut angemessene Arbeitsverteilung sowie die Erweiterung der Zeitsouveränität der Beschäftigten und die Gewährleistung ihrer Planungssicherheit für Lebensbereiche außerhalb der Erwerbsarbeit. Die Beschäftigten sollen innerhalb eines definierten Rahmens Beginn, Ende und Länge ihrer Arbeitszeit unter Beachtung betrieblicher Erfordernisse und rechtlicher Schutzvorschriften selbst bestimmen können.

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass die Beschäftigten aus Gründen des präventiven Gesundheitsschutzes darin zu unterstützen sind, Arbeitsstunden über die vereinbarte reguläre Arbeitszeit hinaus zu vermeiden und Arbeitszeitguthaben zeitnah abzubauen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeiten ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders zu berücksichtigen.

Die Vereinbarungen zur Elternzeit werden zwischen der Geschäftsführung und der/dem jeweiligen IWU-Mitarbeitenden getroffen. Der Betriebsrat nimmt dabei sein Mitbestimmungsrecht wahr.

Betriebsvereinbarung Arbeiten im Homeoffice (Fassung vom 03.08.2021)

Die Ziele der Betriebsvereinbarung zum Homeoffice finden sich in ihrer Einleitung:
Den Beschäftigten des Instituts soll mobiles Arbeiten im Privatbereich (Homeoffice) ermöglicht werden, um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu erleichtern, Arbeitswege und Verkehr zu reduzieren oder konzentriertes Arbeiten ohne Störung durch Kollegen zu ermöglichen.

Durch eine Begrenzung des zeitlichen Umfangs der Zeit im Homeoffice sollen gleichzeitig die Chancen für den Austausch in der Kollegenschaft erhalten und befördert werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, den mit Homeoffice steigenden Gefahren einer Entgrenzung der Arbeit (ständige Erreichbarkeit, Erhöhung des Arbeitsvolumens) entgegenzuwirken.

Pro Kalendermonat können die Beschäftigten bis zu 50 % ihrer Regelarbeitstage im Homeoffice arbeiten. Die Homeoffice-Tage sind zudem pro Woche auf 50 % der Regelarbeitstage zu beschränken.

Die Ausweitung des Umfangs an Homeoffice-Zeiten ist in der BV wie folgt festgeschrieben:

(a) Homeoffice über den in 5. definierten Umfang hinaus, bis hin zur vollständigen Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice, ist in begründeten Einzelfällen auf Antrag möglich. In der Regel wird sich der Antrag auf einen begrenzten Zeitraum beziehen.

(b) Die Entscheidung über Anträge zur Erweiterung der Zeiten im Homeoffice erfolgt anhand von Kriterien:

- 1. Wenn folgende Kriterien zutreffen, ist der Antrag zu genehmigen, soweit nicht dringende betriebliche Gründe oder die Art der Arbeitstätigkeit dagegensprechen:*
 - Der Beschäftigte ist in die Betreuung von unterstützungsbedürftigen Personen seines Umfelds, insbesondere seiner Familie oder seines Haushalts eingebunden: Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Betreuung von Kindern, Schwangerschaft der Partnerin.*
 - Eingeschränkte körperliche Mobilität bzw. Schwerbehinderung, bei der das Arbeiten im Homeoffice das Erbringen der Arbeitsleistung wesentlich erleichtert.*
- 2. Der Antrag sollte (zumindest teilweise) positiv beschieden werden, soweit nicht betriebliche Gründe oder die Art der Arbeitstätigkeit dagegensprechen, wenn die Wegezeit zwischen IWU und Wohnort 90 Minuten einfach überschreitet.*

Die Kriterien zu 1. und 2. können durch Geschäftsführung und Betriebsrat gemeinsam erweitert werden.

Die Ausweitung des Homeoffice-Umfangs ist schriftlich bei der Geschäftsführung unter Mitteilung an den Betriebsrat zu beantragen; bei der Entscheidung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Gleichberechtigung bei Rekrutierung und Karriereentwicklung

Die oben dargestellten Aspekte der IWU-Organisationsstruktur und -kultur schlagen sich selbstverständlich auch in der Personalplanung und -rekrutierung nieder. Soweit sachlich und wirtschaftlich sinnvoll, werden die ausgeschriebenen Arbeitsplätze als Vollzeit- oder Teilzeitstelle angeboten. Auf diese Weise werden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Bereitstellung von Zeitressourcen für Care-Arbeit sowie die berufliche Weiterentwicklung auch bei Teilzeitbeschäftigung sichergestellt.

Gendergerechte Sprache

Die in IWU-Publikationen und -Stellenausschreibungen verwendete Sprache vermittelt das Prinzip der Geschlechtergleichstellung und trägt zum Abbau von Benachteiligung oder stereotyper Denkmuster bei. Grundlegend ist folgender Leitgedanke:

Wir verstehen das generische Maskulinum (und auch Femininum) als neutrale grammatikalische Ausdrucksweise, die grundsätzlich alle Geschlechtsidentitäten einbezieht und verzichten deshalb auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers. In diesem Sinne gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichermaßen für alle Geschlechter.

In der Regel kommen Doppelnennungen oder geschlechtsneutrale Umschreibungen zum Einsatz.

Im Jahr 2024 erließ die hessische Landesregierung für bestimmte Bereiche der hessischen Verwaltung – das IWU bleibt davon rechtlich unberührt – ein Verbot der Gendersprache mit Sonderzeichen, wobei die Wissenschafts- und Kunstfreiheit uneingeschränkt bestehen bleibt.

Das Institut wird die Entwicklungen zur gendergerechten Sprache und den diesbezüglichen gesellschaftlichen Diskurs auch zukünftig verfolgen. Bei Bedarf werden institutsinterne Vorgaben und Arbeitshilfen angepasst.

Umfeld

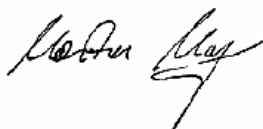
Eine rechtlich unverbindliche Orientierung für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der sich das IWU jedoch verpflichtet fühlt, bieten die *Darmstädter Compliance-Leitlinien* der Wissenschaftsstadt Darmstadt bzw. der HEAG HOLDING AG – Beteiligungsmanagement der Wissenschaftsstadt Darmstadt (2. Teil, Führungsbezogene Compliance, A. Verhaltensgrundsätze, Kap. 2, Stand: 02.02.2023):

Im Stadtkonzern arbeiten Individuen verschiedener ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, verschiedenen Alters, unabhängig von Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht zusammen. Der Stadtkonzern und seine Unternehmen dulden keinerlei Diskriminierung, insbesondere nicht auf Basis dieser Eigenschaften, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen. Entscheidungen bezüglich Personals (...) treffen wir ausschließlich auf der Basis sachgerechter Erwägungen, niemals aus anderen, sachfremden Motiven wie zum Beispiel Diskriminierung oder Zwang.

3. Schlussbemerkung und Ausblick

Der IWU GEP stellt am Institut geltende Leitgedanken, Regeln und Verhaltensweisen zur Gleichberechtigung der Geschlechter kompakt und transparent dar. Er bietet eine solide Grundlage für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Gleichbehandlung der Geschlechter in der Zukunft.

Die Weiterentwicklung wird vor allem durch Monitoring aller relevanten Prozesse gewährleistet. Defizite müssen frühzeitig erkannt und Prozesse angestoßen werden, um die Gleichberechtigung der Geschlechter weiterhin nachhaltig zu stärken – für ein gendergerechtes Miteinander aller Beschäftigten.



Dr.-Ing. Monika Meyer
Geschäftsführerin
Institut Wohnen und Umwelt GmbH

Darmstadt, den 15. September 2025