

GLEICHSTELLUNGSPLAN IWW

IWW Rheinisch-Westfälisches Institut für Wasserforschung gemeinnützige GmbH

IWW Rheinisch-Westfälisches Institut für Wasser Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH

1 EINLEITUNG

2 ÜBERBLICK STRUKTUR

- 2.1 Mitarbeitende im Unternehmen und deren Geschlechterverteilung
- 2.2 Berufsgruppen und deren Geschlechterverteilung
- 2.3 Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit
- 2.4 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

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

Der Gleichstellungsplan gilt sowohl für die „IWW Rheinisch-Westfälisches Institut für Wasserforschung gemeinnützige GmbH“, als auch die Tochtergesellschaft „IWW Rheinisch-Westfälisches Institut für Wasser Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH“. Nachfolgend werden beide Gesellschaften als „IWW“ zusammengefasst.

Das IWW Zentrum Wasser zählt zu den führenden Instituten in Deutschland für Forschung, Beratung und Weiterbildung in der Wasserversorgung. IWW ist ein An-Institut der Universität Duisburg-Essen und Mitglied der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft e.V. Nordrhein-Westfalen.

In der Forschung gehören wir zu den maßgeblichen Instituten rund um das Thema Wasser und bearbeiten Projekte in einem regionalen Kontext bis hin zu europaweiten Forschungsk Kooperationen, in denen wir auch übergreifende Koordinationsaufgaben wahrnehmen.

Kennzeichnend für unsere Beratung und Dienstleistungen sind die fachübergreifende Sichtweise und die kundenspezifische Problemlösung. Die Erfahrungen und Ergebnisse aus der Forschung fließen in unsere Beratungsleistung unmittelbar ein.

Unsere Vision ist es, unsere Position als national führendes und international renommiertes, unabhängiges Institut für Forschung, Beratung und Analytik und Weiterbildung in der Wasserversorgung und Wasserwirtschaft, mit hohem Innovationspotential und wirtschaftlicher Eigenständigkeit zu festigen und weiter auszubauen.

Unsere anspruchsvollen Aufgaben erfüllen wir mit einem hochqualifizierten Team. Wir leben nicht nur in flachen Hierarchien, sondern auch in der Überzeugung, dass jedes Teammitglied, unabhängig von Beruf und Stand, als einzelnes Individuum mit seinen Stärken und seinem Engagement, unabhängig von Rasse und Geschlecht, unser Institut in der Erreichung der Unternehmensziele unterstützen kann.

Unsere Mitarbeiterführung richten wir grundsätzlich an folgenden, gemeinsam von den Führungskräften erarbeiteten Führungswerten aus:

- Respektvolles Verhalten
- Wertschätzung der Mitarbeiter
- Offenheit im Umgang miteinander
- Kollegialität und Team
- Leistung
- Kreativität und Innovation

Das Verhalten der Führungskräfte zu Mitarbeitern und auch das Verhalten aller Mitarbeiter im IWW sollen sich an diesen Werten ausrichten und daran messen lassen.

Das IWW strebt die Gleichstellung der Geschlechter an und lehnt jegliche Diskriminierung, z.B. aufgrund von Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit ab.¹

¹ Das IWW nimmt Gendersensibilität ernst. Es nutzt daher – wo es geht – anstelle von geschlechtsspezifischen Begriffen eine Mischung von Begriffen und Schreibweisen, die verdeutlichen soll, dass stets alle Geschlechter angesprochen werden. Es orientiert sich dabei am Leitfaden „Gendersensible Sprache beim DVGW“

Alle Mitarbeiter sollen die gleichen Chancen erhalten, sich im IWW als kompetente KnowHow-Träger, als Fach- oder Führungskräfte sowie auch persönlich zu entwickeln.

IWW 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 und streben hier einen Personalanteil von 40% in den Bereichen an, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind.

Dieser Gleichstellungsplan (GEP) analysiert den aktuellen Stand der Gleichstellung der Geschlechter des IWW's zum 31.12.2021 und informiert über bereits laufende Maßnahmen, Herausforderungen und Ziele, die bis zum 31.12.2024 erreicht werden sollen.

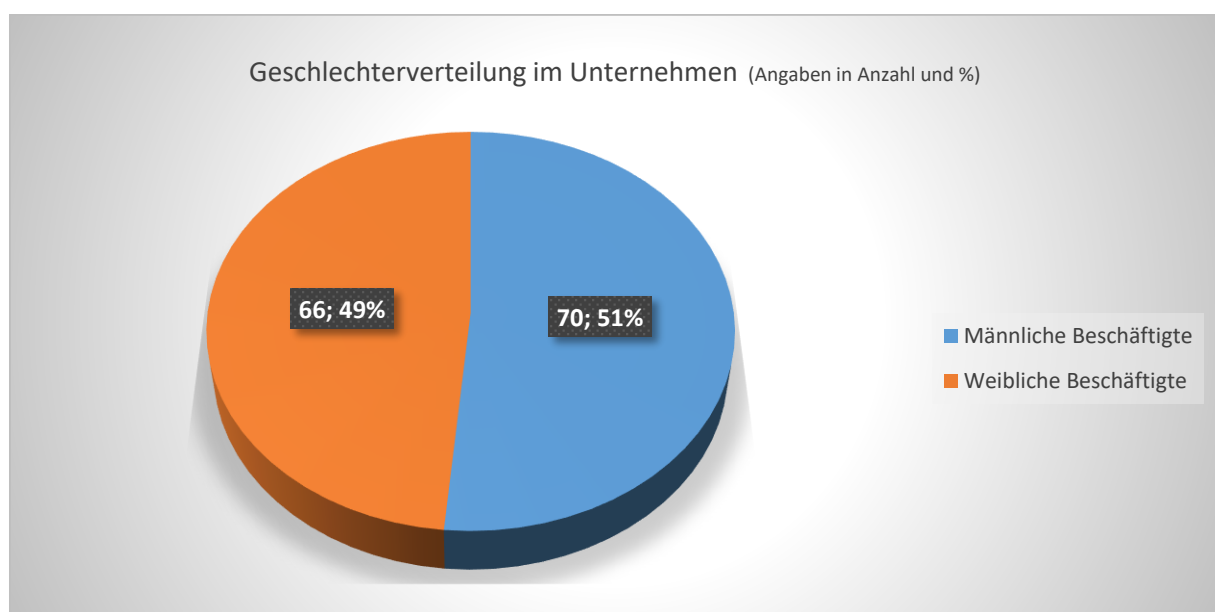
2 ÜBERBLICK STRUKTUR

In diesem Kapitel werden verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter im Unternehmen behandelt. Die dargestellten Daten beziehen sich jeweils auf den 31.12.2021.

2.1 Mitarbeitende im Unternehmen und deren Geschlechterverteilung

Status Quo:

Zum Stichtag 31.12.2021 waren 136 Mitarbeitende (inkl. Geschäftsführung, sowie Geringfügig Beschäftigten und Studenten) beschäftigt. Das IWW zeigt eine nahezu ausgeglichene Bilanz des Geschlechterverhältnisses, wie das nachstehende Diagramm dokumentiert:



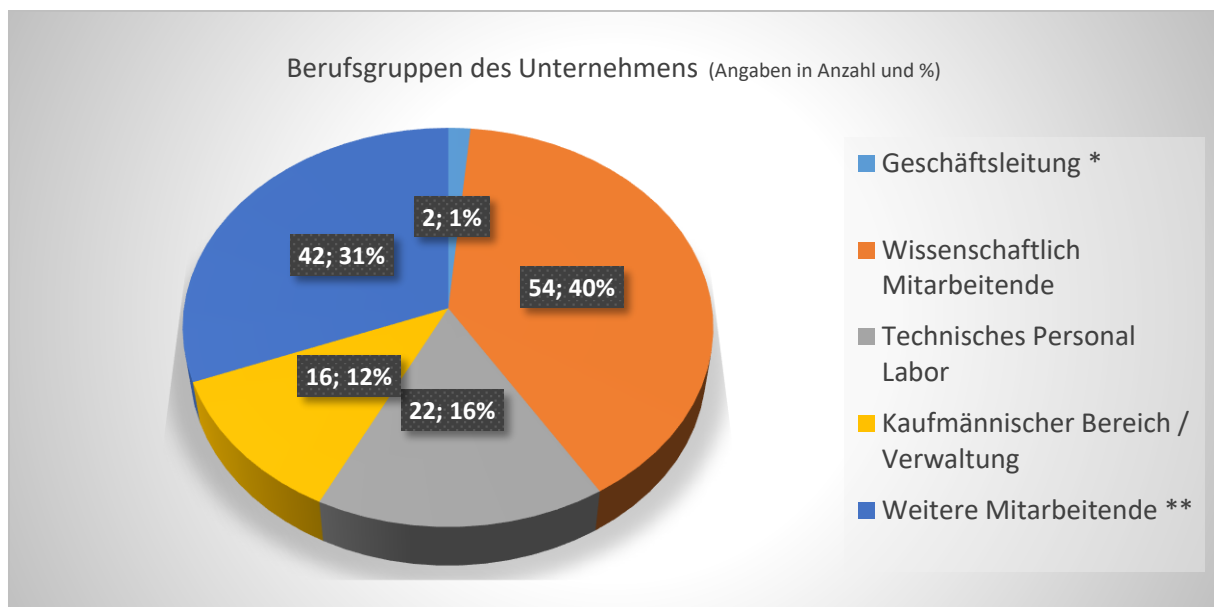
Ziele und Maßnahmen:

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 Berufsgruppen und deren Geschlechterverteilung

Status Quo:

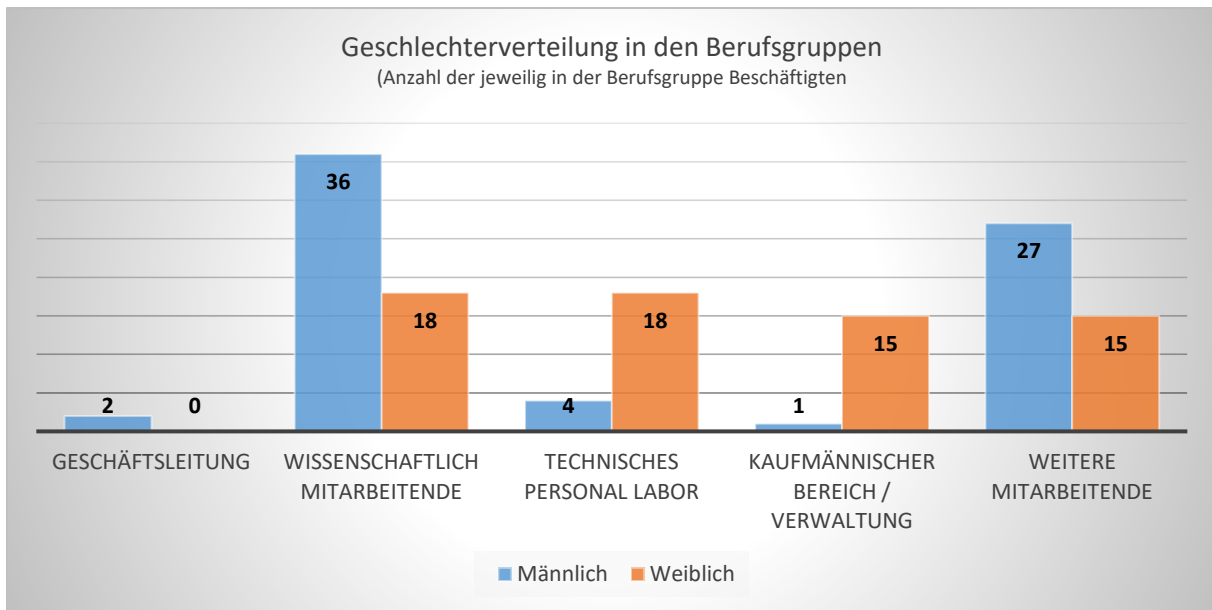
Die Berufsgruppen zum Stichtag 31.12.2021 wurden in fünf Kategorien eingeteilt, welche in der nachfolgenden Tabelle abgebildet sind.



*Die Geschäftsleitung besteht aus der Geschäftsführung sowie der Technischen Leitung des Instituts

** In der Gruppe der „weiteren Mitarbeitenden“ sind alle Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter eingeschlossen, die aufgrund der Anzahl als auch aufgrund der Aufgabe und Funktion nicht anderen Berufsgruppen zugeordnet werden können. Bedingt durch die starke Heterogenität wurde auf detaillierte Auswertungen dieser Gruppe verzichtet.

Das nachstehende Diagramm informiert über das Geschlechterverhältnis der o.g. Berufsgruppen (Mitarbeitende mit dem Geschlecht „divers“ gibt es zur Zeit nicht beim IWW, daher aus Veranschaulichungsgründen im nachfolgenden Schaubild weggelassen):



Die Geschäftsleitung besteht aus der Geschäftsführung und der Technischen Leitung. Beide Positionsinhaber begleiten das Institut seit langem. Aufgrund der flachen Hierarchien ist eine Aufstockung der Geschäftsleitung nicht vorgesehen, so dass es bis auf weiteres bei der aktuellen Besetzung und damit auch der Geschlechterverteilung verbleibt.

Bei den wissenschaftlich Mitarbeitenden handelt es sich durchgängig um Personen, die ein Studium, ggfs. mit anschließender Promotion absolviert haben. Dies können Studien mit einem sehr technisch ausgeprägten Hintergrund sein (z.B. Ingenieurwesen unterschiedlicher Fachrichtungen) oder auch solche mit naturwissenschaftlichen oder betriebs-/volkswirtschaftlichem Schwerpunkten sein. Allen gemeinsam ist die selbständige Arbeit an Forschungs- und/oder Beratungsthemen bzw. -projekten.

Auffällig ist, dass männliche Mitarbeitende mit rund 2/3 der Beschäftigten dieser Berufsgruppe darstellen. Insgesamt gesehen spiegelt diese Geschlechterverteilung jedoch sehr gut die Geschlechterverteilung innerhalb der Studienabgänger innerhalb dieser eher technischen Studiengänge wider. Frauen sind in diesen technisch-orientierten Berufszweigen, wie z. B. Verfahrenstechnik, Maschinenbau, eher unterrepräsentiert.

Bei der Aufstellung des „Technischen Personals Labor“ handelt es sich fast ausschließlich um Personal mit einer qualifizierten, für den jeweiligen Tätigkeitsbereich erforderlichen Ausbildung (z.B. Mitarbeitende mit biologisch-technischer Ausbildung). Mitarbeitende dieser Berufsgruppe verfügen seltener über einen akademischen Studienabschluss. Weibliche Beschäftigte sind in dieser Berufsgruppe am IWW stark überrepräsentiert.

Eine ebenfalls stark von Frauen repräsentierte Gruppe findet man in verwaltenden und kaufmännischen Berufszweigen. Auch hier wären optionale Nach- oder Neubesetzungen mit Männern zu präferieren, um die Geschlechterverhältnisse zu regulieren.

Ziele und Maßnahmen:

In der Berufsgruppe der „Wissenschaftlich Mitarbeitenden“ wollen wir im Betrachtungszeitraum bis Ende 2024 die Anzahl der Frauen auf 40 % steigern. Frauen sollen daher zukünftig bei gleicher Erfahrung, Ausbildung, Kompetenz und persönlicher Eignung bevorzugt werden. In absoluten Zahlen

betrachtet, sollte der Anteil der Frauen damit um 4 Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Bereich erhöht werden.

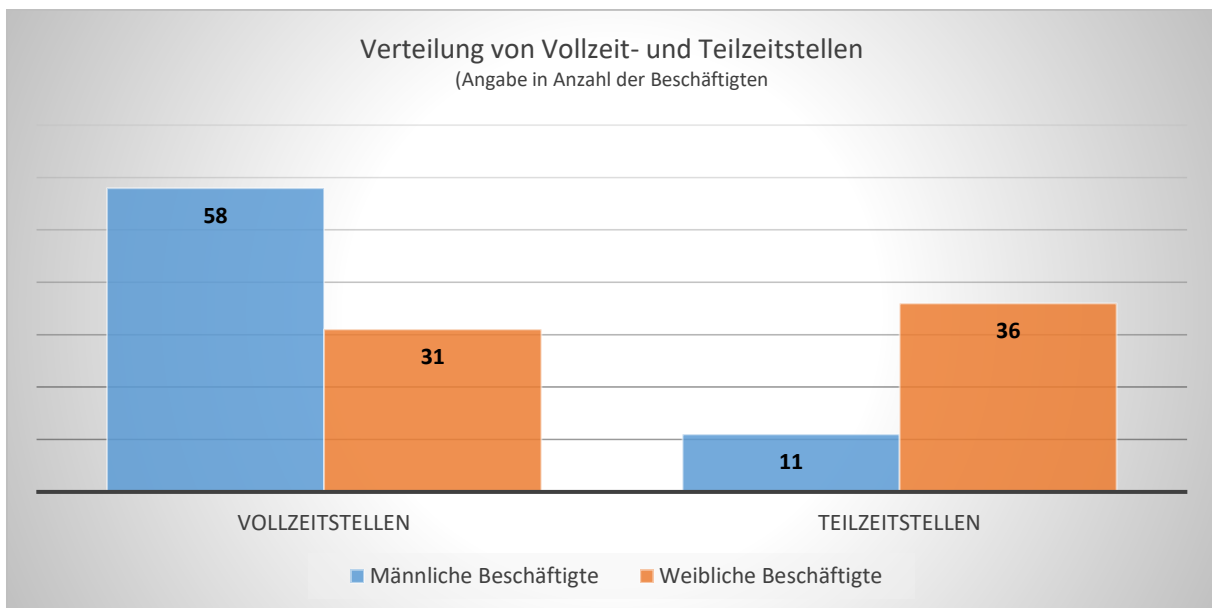
In den Gruppen des „Technischen Personals Labor“ sowie beim „Kaufmännischen Bereich/ Verwaltung“ ist das Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses allein aufgrund der erfahrungsgemäß stark durch die Frauen gewählten Berufe nur schwerlich zu erreichen. Trotzdem wollen wir bei Neu- bzw. Nachbesetzungen von Positionen unser Augenmerk verstärkt auch auf die Männer richten, die bei gleicher Eignung dann bevorzugt bei der Besetzung berücksichtigt werden sollen.

2.3 Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit

Status Quo:

Zum Stichtag 31.12.2021 sind 136 Mitarbeitende (inkl. Geschäftsführung, Azubis, Praktikanten, Geringfügig Beschäftigte und Studenten) beschäftigt. Davon stehen 89 Personen in einem Vollzeit-arbeitsverhältnis, was einer Quote von 65% entspricht. Demzufolge sind zum Stichtag 47 Mitarbeitende in Teilzeit tätig (= 35%).

Details zeigt das nachstehende Diagramm:



Die Mehrheit der Vollzeitstellen ist von männlichen Beschäftigten besetzt. Lediglich 23% 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, stellt aber am IWW immer noch eine Ausnahme dar.

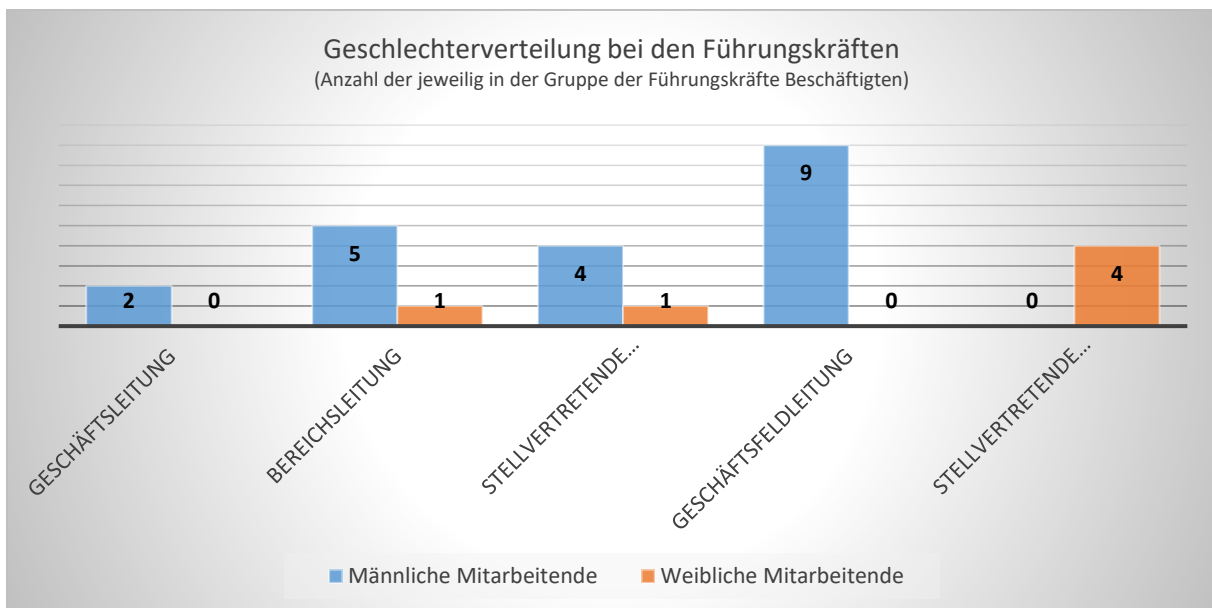
Ziele und Maßnahmen:

Das IWW unterstützt die Teilzeitwünsche aller Geschlechter 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 haben wir alle Teilzeitwünsche unserer Mitarbeiter*innen positiv bescheiden können.

2.4 Geschlechterverteilung bei den Führungspositionen

Status Quo:

Zum Stichtag 31.12.2021 sind 26 Personen (= 19% der Beschäftigten) mit Verantwortung für die Führung von Mitarbeitenden in unserem Unternehmen tätig. Zur Gruppe der Führungskräfte zählen die Geschäftsleitung, die Bereichsleitungen, die stellvertretenden Bereichsleitungen, die Geschäftsfeldleitungen sowie die stellvertretenden Geschäftsfeldleitungen. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beträgt in der Gesamtheit nur 23%. Details können der nachfolgenden Grafik entnommen werden:



Von den insg. 26 Führungspositionen sind lediglich 6 (= 23%) mit Frauen besetzt. Ein auffallend hoher Anteil (100%) ist in den Positionen der stellvertretenden Geschäftsfeldleitung zu finden, wobei 75% davon in Teilzeit ausgeübt werden. Hier wurde qualifizierten Mitarbeiter*innen die Chance eingeräumt, eine Führungsposition in Einklang mit dem Familienleben einzunehmen.

Generell ist anzumerken, dass das IWW 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:

IWW 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 am IWW mehr Präsenz gewinnt und das Unternehmen von weiblichen Führungsstilen profitieren kann.

3 VEREINBARKEIT VON BERUF-, PRIVAT- UND FAMILIENLEBEN

Um Kolleginnen und Kollegen im Bedarfsfall bestmöglich unterstützen zu können, ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, so wie auch die Vereinbarkeit von Familie 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 das IWW diese Rahmenbedingungen aktuell wie zukünftig gestaltet:

3.1 Mobiles Arbeiten

Wenngleich von den Mitarbeitenden die einfachere Verknüpfung von Beruf mit Familie bzw. Pflegesituation und der Entfall des Zeit- und Kostenaufwand für die Bewältigung der Strecke zwischen Wohn- und Arbeitsstätte als wesentliche Vorteile von Homeoffice und mobilem Arbeiten gesehen werden, werden auch der mögliche Verlust interner betrieblicher Informationen und die Gefahr sukzessiver sozialer Isolierung als damit verbundene Gefahren gesehen.

Insgesamt gesehen wird die Möglichkeit, Arbeiten bedarfsweise von Zuhause aus zu erledigen, jedoch 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.

Das IWW unterstützt und fördert daher die individuellen 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 IWW.

3.2 Elternzeit

Nach Beendigung der Elternzeit haben die Beschäftigten die gleichen Aufgaben und die gleiche Arbeitszeit wie vor der Elternzeit, es sei denn, es wurde mit dem IWW vorher eine anderweitige Vereinbarung hinsichtlich der Arbeitszeit bzw. der Arbeitsinhalte getroffen. Das IWW unterstützt die Wünsche der Beschäftigten nachdem die Elternzeit beendet wurde, 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.

Das IWW 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 IWW 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, so dass 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.

4 KARRIERE LEBEN UND FÖRDERN

4.1 Förderungen von Frauen bei der Stellenbesetzung

Die Analyse der Daten zum Stichtag 31.12.2021 zeigt, dass Frauen in verschiedenen Bereichen unterrepräsentiert sind. Die betrifft die Berufsgruppe der „Wissenschaftlich Mitarbeitenden“ einerseits, in der der Frauenanteil nur 33% beträgt. Ziel ist es hier, den Anteil der weiblichen Beschäftigten auf 40% zu erhöhen.

Weiterhin ist auch der Bereich der Führungskräfte betroffen, wo Frauen in der Bereichsleitung, stellvertretenden Bereichsleitung als auch bei den Geschäftsfeldleitungen stark unterrepräsentiert bzw. in letzterer nicht vorhanden sind.

Teilweise ist dies auf die Berufswahl von Frauen im Allgemeinen zurückzuführen, da insb. die stark technisch orientierten Studiengänge, die im IWW 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 werden – sofern nicht besondere Gründe (z.B. Erfahrung, Qualifikation, Persönlichkeit) die Entscheidung für einen männlichen Mitbewerbers begünstigen – so dass eine Unterrepräsentation sukzessive aufgewogen 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.

Folgende Ursachen sind i.W. 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 Hausarbeit und Kindererziehung, die meist zum großen Teil von Frauen verrichtet wird, bei der Errechnung des Gefälles zur 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.

Im IWW zeigt die Auswertung, dass in der Berufsgruppe der „Wissenschaftlichen Mitarbeitenden“ das Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männer mit einer Differenz von rd. 8% am höchsten ist. Dies ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass in dieser Berufsgruppe eher männerspezifische Berufe vorzufinden sind; der Anteil der Männer bei den „Wissenschaftlich Mitarbeitenden“ beträgt im IWW rd. 67%, wovon auch der sehr stark überwiegende Teil in Vollzeit arbeitet. Die wissenschaftlichen

Mitarbeiter*innen sind in dieser Berufsgruppe aufgrund der Berufsauswahl von jeher eher unterrepräsentiert; ein hoher Teil dieser Mitarbeiter*innen hatte zudem Karriereunterbrechungen aufgrund von Schwangerschaft und Elternzeit und damit weniger Erfahrungen zu verzeichnen als vergleichbare männliche Kollegen, was sich am Ende dann auch in der Vergütung wiederfindet.

In der Gruppe des „Technischen Personals“ verringert sich der Unterschied auf 6%, wenngleich zu berücksichtigen gilt, dass hier der Anteil der weiblichen Mitarbeiter dominiert, was generell auf die Berufsauswahl der Frauen zurückzuführen ist.

Im Berufsfeld der kaufmännischen Verwaltung ist über alle Positionen hinweg ein Unterschied von rd. 2% zu verzeichnen. Hier bleibt zu berücksichtigen, dass aufgrund der Vielzahl der unterschiedlichen Berufe und Ausbildungen bzw. Studien eine Vergleichbarkeit nur sehr eingeschränkt betrachtet werden kann.

Was die Vergütungen bei den Führungskräften anbelangt, so zeigt sich ein ausgewogeneres Bild. Gehaltsgefälle zu Lasten der von Frauen bekleideten Führungspositionen sind hier zwischen 2-5% je nach Position zu verzeichnen.

Alle Mitarbeiter mit gleicher Qualifikation und Erfahrung in den jeweiligen Berufsfeldern erhalten gleiches Entgelt für gleiche Arbeitszeit und Arbeit. Das IWW verpflichtet sich, auch in Zukunft keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Vergütung zu machen. Transparenz in der Vergütung wurde durch die Schaffung von Jobfamilien erreicht, so dass durch die im Jahr 2021 definierten Gehaltsbandbreiten in den jeweils vergleichenden Berufsgruppen sukzessive eine gerechte und geschlechterunspezifische Vergütung erreicht werden kann. Aufgrund der Bildung von sogenannten Jobfamilien (=Stellen mit gleichen oder sehr ähnlichen Anforderungs- bzw. Tätigkeitsprofilen) und der

damit einhergehenden Vergütungstransparenz einzelner Berufsgruppen, wird das IWW auch in Zukunft verstärkt darauf hinwirken, dass der Gender Pay Gap sich weiterhin verringert. Ziel ist es nach wie vor, eine klare und transparente und vor allem auch gerechte und an Leistung, KnowHow und Engagement gekoppelte Vergütungspolitik zu etablieren.

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.

Das IWW möchte durch die Einführung eines strukturierten Mentoring Programms in enger Zusammenarbeit mit dem Hauptgesellschafter DVGW ab dem Jahr 2022 die persönliche Entwicklung sowie die Karrieremöglichkeiten von ausgewählten Mitarbeiter*innen fördern. Durch ein fortlaufendes Monitoring werden die Effizienz und der Erfolg des Programmes gemessen, so dass ggfs. zeitnah Adjustierungen vorgenommen werden können. Eine erste Bilanz über den Erfolg des Programmes wird zur Jahresmitte 2023 erfolgen.

4.4 Führungskräfteentwicklung und Förderung des Führungsnachwuchses

Die Organisationsstruktur des IWW ist unterhalb der technischen Leitung in sechs Bereiche mit jeweiligen Stellvertreter*innen organisiert und diesen Bereichsleitungen sind jeweils Geschäftsfeldleitungen und Stellvertreter*innen zugeordnet.

Das IWW hat bereits Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte durchgeführt. Daran anknüpfend soll eine ergänzende bzw. neue Führungskräfteentwicklung aufgesetzt werden.

Für die Mitarbeiter*innen, die bereits eine Führungsrolle einnehmen, ist ein Programm vorgesehen, welche die bereits vorhandenen Kenntnisse und Erfahrungen analysiert und weiter ausbaut. Ebenso werden die Nachwuchsführungskräfte in ihrer neuen Führungsfunktion geschult, um so in der neuen Rolle für die neue Verantwortung gewappnet zu sein. Ebenso sollen neu hinzukommende Führungskräfte in dieses Programm mit aufgenommen werden.

Ziel ist es, im laufenden Jahr 2022 mit dem bereits gestalteten, in Modulen aufgebauten Konzept zu starten. Im Jahr 2023 sollen die Module von allen Führungskräften dann absolviert sein.

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.

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

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

Sexuelle Belästigung ist nicht tolerierbar. 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 des IWW 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 IWW 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 muss mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verhindert werden.

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. Ebenso dazu gehört auch die Rechtswidrigkeit der feindseligen Handlungen, d.h. es gibt für diese Handlungen keinen rechtlich zulässigen Grund (wie z.B. sehr konkrete, aber sachliche Kritik an Arbeitsleistungen).

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.

Das IWW bietet allen Mitarbeitenden Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu den o.g. Themenkomplexen an. Die Ansprechpartner für betroffene Mitarbeiter werden zum Umgang mit diesen sensiblen Themenstellungen gesondert geschult.

6 ZUSAMMENFASSUNG

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

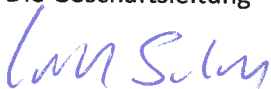
Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis nach Berufsgruppen bzw. Führungspositionen ist bislang nicht erreicht. Generell verpflichtet sich das IWW sich zu einer Reihe von Zielen bzw. Fortführung von bereits etablierten Aktivitäten, um die bereits positiven Aspekte (z. B. im Bereich Work-Life-Balance) 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. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt ab sofort; die definierten Ziele sollen bis Ende des Jahres 2024 umgesetzt sein. Weiterhin wird IWW die Maßnahmenumsetzung im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden Umfrage zur psychologischen Belastung am Arbeitsplatz monitoren; gleichstellungsrelevante Aspekte werden insb. unter den Themenpunkten Zusammenarbeit und Entwicklungsmöglichkeiten adressiert. Basierend auf den bereichsspezifischen Besprechungen der Umfrageergebnisse können bei Bedarf bereits innerhalb des Betrachtungszeitraums Abweichungen festgestellt und Korrekturmaßnahmen beschlossen werden.

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

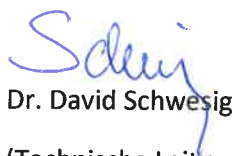
Mülheim an der Ruhr, 10. Mai 2022

Die Geschäftsleitung



Lothar Schüller

(Geschäftsführung)



Dr. David Schwesig

(Technische Leitung)