



Rahmengleichstellungsplan des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR e.V.)

Förderung der Gleichstellung

2022 – 2025



Rahmengleichstellungsplan

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Ziele des Rahmengleichstellungsplans	5
2. Bestandsaufnahme zum 30.06.2021	5
2.1 Beschäftigte insgesamt.....	6
2.2 Beschäftigte nach der Altersstruktur	8
2.3 Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	10
2.4 Wissenschaftlich und technisch Beschäftigte.....	13
2.5 Administrativ Beschäftigte	15
2.6 Auszubildende/Dual Studierende	16
2.7 Beschäftigte in Leitungspositionen.....	18
2.8 Beschäftigte in Elternzeit	20
2.9 Bewerbungen/Einstellungen	21
2.10 Beruflicher Aufstieg: Höhergruppierungen	23
2.11 Gewährung von regelmäßig wiederkehrenden Zulagen	26
2.12 Gewährung von jährlich einmaligen Zulagen	28
3. Handlungsfelder, Ziele und Verantwortlichkeiten	32
3.1 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern	33
3.1.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wiss.-technischen Bereich	33
3.1.1.1 Kaskadenmodell: Zielquoten für Frauen.....	33
3.1.1.2 Berufungsverfahren.....	36
3.1.1.3 Besetzung von Begutachtungsgruppen und Gremien.....	36



Rahmengleichstellungsplan

3.1.1.4 Aktive Rekrutierung und Personalauswahl	36
3.1.1.5 Stellenausschreibungen für Wissenschaftlerinnen	37
3.2 Personalentwicklung	38
3.2.1 Sensibilisierung von Führungskräften	38
3.2.2 Bewerbungsgespräche	39
3.2.3 Qualifizierung und Personalentwicklung	40
3.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten in den höheren Entgeltgruppen	41
3.3 Nachwuchsförderung	42
3.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	43
3.4.1 Auditierung von gleichstellungspolitischen und familienfreundlichen Maßnahmen	43
3.4.2 Familienberatung als feste Ansprechstelle	44
3.4.3 Familiengerechte, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit	45
3.4.4 Kinderbetreuungsangebote	47
3.4.5 Kinderbetreuung während der Schulferien	48
3.4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	50
3.5. Vorgehen gegen sex. Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz .	51
3.6 Umsetzung einer gendergerechten Sprache	52
4. Genderrelevanz in der Forschung	52
5. Stand der Umsetzung und Fortschreibung des Rahmengleichstellungsplans.	53
6. Inkrafttreten und Geltungsdauer des Rahmengleichstellungsplans	53

Rahmengleichstellungsplan

Präambel

Das DLR ist das Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt. Wir betreiben Forschung und Entwicklung in Luftfahrt, Raumfahrt, Energie und Verkehr, Sicherheit und Digitalisierung. Die Deutsche Raumfahrtagentur im DLR ist im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zwei DLR Projektträger betreuen Förderprogramme und unterstützen den Wissenstransfer. Global wandeln sich Klima, Mobilität und Technologie.

Das DLR nutzt das Know-how seiner 55 Institute und Einrichtungen, um Lösungen für diese Herausforderungen zu entwickeln. Unsere 10.000 Mitarbeitenden haben eine gemeinsame Mission: Wir erforschen Erde und Weltall und entwickeln Technologien für eine nachhaltige Zukunft. So tragen wir dazu bei, den Wissens- und Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

Dies gelingt nur, wenn wir alle Talente optimal fördern, denn wir brauchen ihre Innovationsfähigkeit für die Forschungsvorhaben und ihre Kreativität in den Teams. So können wir den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels konstruktiv begegnen.

Das DLR möchte ein Arbeitsumfeld bieten, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen gemäß den Grundsätzen der Personalpolitik Wertschätzung erfahren und ihre Karriere nach ihren Neigungen und Fähigkeiten gestalten können – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Das DLR schafft ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf sein Ansehen als Arbeitgeber nach innen und außen, sowohl national als auch international.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Anteil weiblicher Beschäftigter in den wissenschaftlich-technischen Bereichen auf allen Ebenen, insbesondere aber bei den Führungspositionen. Hier gibt es noch Verbesserungspotenzial.


Mit der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung im DLR vom 01.07.2021 bekennt sich das DLR zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit. Dies wird als vorrangige Managementaufgabe der Leitung gesehen.

Rahmengleichstellungsplan

Der vorliegende Rahmengleichstellungsplan unterstützt die Umsetzung dieser Vereinbarung als Personalentwicklungsinstrument. Neben einer quantitativen und qualitativen Bestandsaufnahme und anschließenden Analyse werden konkrete Ziele und Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Gleichstellung im DLR aufgezeigt.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Pyzalla', is positioned above the printed name.

Prof. Dr. Anke Kaysser-Pyzalla
Vorsitzende des Vorstands

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'K. Hamacher', is positioned above the printed name.

Klaus Hamacher
Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands

Rahmengleichstellungsplan

1. Ziele des Rahmengleichstellungsplans

Grundlage für den Rahmengleichstellungsplan ist die Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung vom 01.07.2021.

Der Rahmengleichstellungsplan beschreibt in qualitativer und quantitativer Hinsicht die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf die einzelnen Besoldungs-, Entgeltgruppen sowie Führungsebenen (Bereiche). Er nimmt eine Bestandsaufnahme vor, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer im DLR zum 30.06. des Jahres seiner Erstellung beschreibt und zukünftig die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen für die vergangenen vier Jahre auswertet. Nicht umgesetzte Maßnahmen oder nicht erreichte Zielvorgaben sind dann im jeweils aktuellen Rahmengleichstellungsplan zu begründen.

2. Bestandsaufnahme zum 30.06.2021

Der Rahmengleichstellungsplan nimmt eine Bestandsaufnahme vor, indem er die bestehende Situation der Frauen und Männer im DLR zum 30.06. des Jahres seiner Erstellung beschreibt. Die statistischen Daten werden analysiert, konkrete Ziele und Maßnahmen abgeleitet und im 3. Kapitel aufgeführt.

Teilzeitarbeit wird dabei in Anlehnung an das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wie folgt definiert: Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit < 100 %.

Rahmengleichstellungsplan

2.1 Beschäftigte insgesamt

Stand: 30.06.2021		Gesamtpersonal		davon Teilzeit	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Gesamtzahl Beschäftigte (Arbeitnehmer/innen einschl. Auszubildender)	Insgesamt	10.088	100	3.002	29,76
	davon Frauen	3.462	34,32	1.582	52,70
	davon Männer	6.626	65,68	1.420	47,30
Unbefristet angestellte Beschäftigte (Dauervertrag)	Insgesamt	5.431	53,84	1.307	24,07
	davon Frauen	2.043	37,62	913	69,9
	davon Männer	3.388	62,38	394	30,1
Befristet angestellte Beschäftigte	Insgesamt	4.657	46,16	1.695	36,40
	davon Frauen	1.419	30,47	669	39,5
	davon Männer	3.238	69,53	1.026	60,5
Schwerbehinderte (und gleichgestellte Personen)	Insgesamt	294	2,91	90	30,61
	davon Frauen	122	41,5	56	62,22
	davon Männer	172	58,5	34	37,78
Telearbeit (gem. GBV)	Insgesamt	912	9,04	321	35,20
	davon Frauen	441	48,36	242	75,40
	davon Männer	471	51,64	79	24,60
Internationale Beschäftigte	Insgesamt	1.151	11,41	329	28,58
	davon Frauen	368	31,97	146	44,38
	davon Männer	783	68,03	183	55,62

Anmerkungen:

Gesamtzahl: Abfrage Mitarbeitende ohne Einschränkung

Unbefristete Mitarbeitende: Mitarbeitende mit unbefristeter Vertragsart in SAP

Befristete Mitarbeitende: Mitarbeitende mit befristeter Vertragsart in SAP

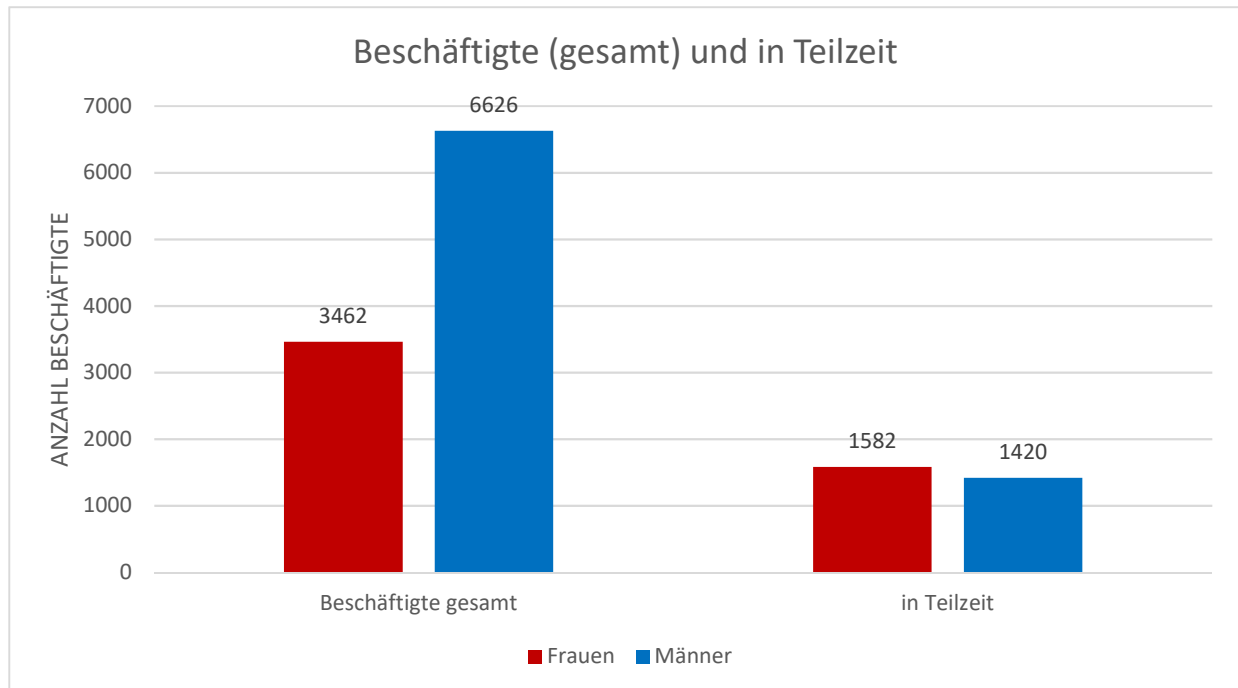
Schwerbehinderte: Mitarbeitende mit Kennzeichen „Schwerbehinderung“ in SAP

Telearbeit: Mitarbeitende mit Kennzeichen Telearbeit in SAP

Internationale Beschäftigte: Mitarbeitende mit Nationalität ungleich deutsch in SAP

Teilzeit: Alle Mitarbeitende kleiner 100% Beschäftigungsgrad

Rahmengleichstellungsplan



Der Frauenanteil von den rund 10.000 Beschäftigten im DLR beträgt 34%.

Bei den 3.000 in Teilzeit tätigen Beschäftigten sind die Anteile der Männer und Frauen fast ausgeglichen. Bei den Dauervertragsverhältnissen liegt der Frauenanteil bei fast 38%, also etwas höher, als der Anteil der Frauen insgesamt. Die bestehenden Telearbeitsplätze, die nach der Gesamtbetriebsvereinbarung „Wechselnde Arbeitsplätze“ genehmigt wurden, sind fast hälftig verteilt. Der Anteil der Frauen, die gleichzeitig in Teilzeit arbeiten, ist in dieser Beschäftigtengruppe mit 75% recht hoch. Bei den schwerbehinderten Beschäftigten beträgt der Frauenanteil rund 42%. Bei den internationalen Beschäftigten sind die Männer mit einem Anteil von 68% vertreten.

Rahmengleichstellungsplan

2.2 Beschäftigte nach der Altersstruktur

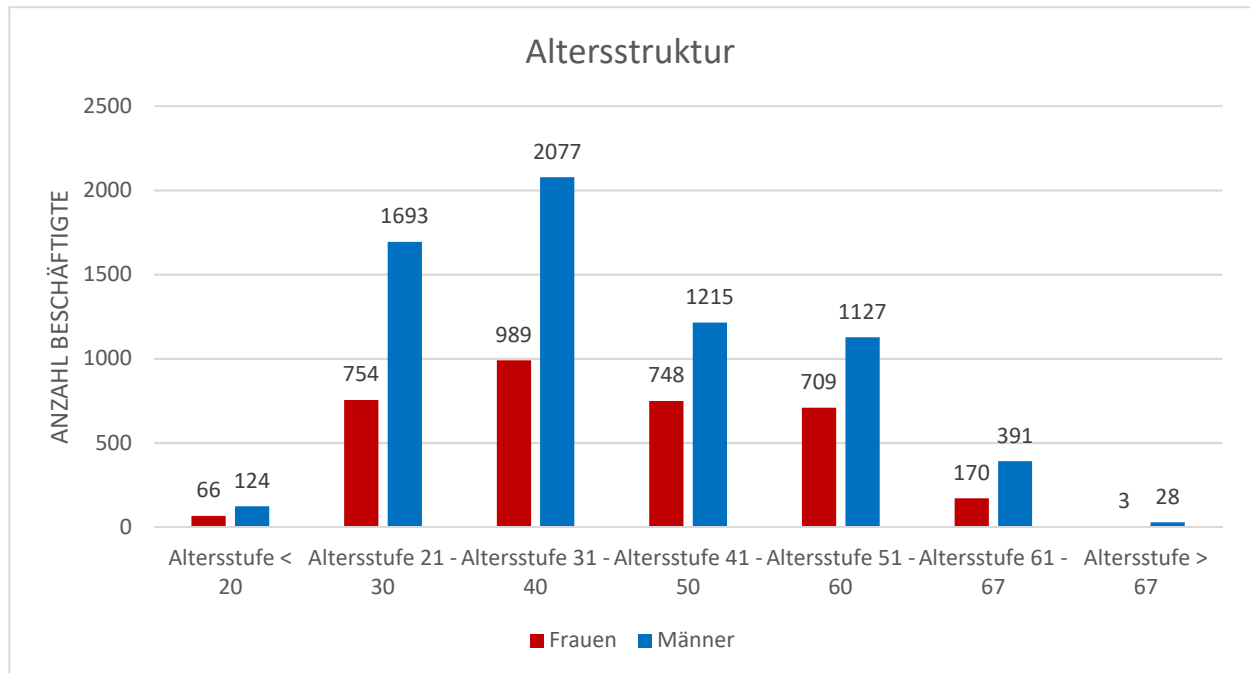
Stand: 30.06.2021		Gesamtpersonal	
		absolut	prozentual
Altersstufe < 20	Insgesamt	190	1,88
	davon Frauen	66	34,74
	davon Männer	124	65,26
Altersstufe 21 - 30	Insgesamt	2.447	24,24
	davon Frauen	754	30,81
	davon Männer	1.693	69,19
Altersstufe 31 - 40	Insgesamt	3.066	30,37
	davon Frauen	989	32,26
	davon Männer	2.077	67,74
Altersstufe 41 - 50	Insgesamt	1.963	19,45
	davon Frauen	748	38,10
	davon Männer	1.215	61,90
Altersstufe 51 - 60	Insgesamt	1.836	18,19
	davon Frauen	709	38,62
	davon Männer	1.127	61,38
Altersstufe 61 - 67	Insgesamt	561	5,56
	davon Frauen	170	30,30
	davon Männer	391	69,70
Altersstufe > 67	Insgesamt	31	0,31
	davon Frauen	3	9,68
	davon Männer	28	90,32

Anmerkungen:

Prozentzahlen „insgesamt“ je Altersgruppe bezieht sich immer auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden über alle Altersgruppen hinweg.

Prozentzahlen „davon Frauen/Männer“ bezieht sich immer auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden der jeweiligen Altersgruppe.

Rahmengleichstellungsplan



Die Altersgruppe der 31–40-Jährigen ist mit 30% am stärksten vertreten. Der Frauenanteil liegt hier bei 32%. Die höchsten Frauenanteile mit jeweils über 38% finden sich in den Altersgruppen 41–50, sowie 51–60 Jahre. Die jüngsten (< 20 Jahre) und die ältesten (> 67 Jahre) Beschäftigten stellen die kleinsten Gruppen der Arbeitnehmenden mit knapp 2% bzw. 0,3% dar.

Rahmengleichstellungsplan

2.3 Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Stand: 30.06.2021		Gesamtpersonal	
		absolut	prozentual
W3/C4	Insgesamt	41	0,49
	davon Frauen	4	9,76
	davon Männer	37	90,24
W2/C3	Insgesamt	46	0,55
	davon Frauen	9	19,57
	davon Männer	37	80,43
C2	Insgesamt	0	0
	davon Frauen	0	0
	davon Männer	0	0
W1	Insgesamt	1	0,01
	davon Frauen	0	0
	davon Männer	1	100
E 15Ü TVöD	Insgesamt	34	0,41
	davon Frauen	2	5,88
	davon Männer	32	94,12
E 15 TVöD	Insgesamt	457	5,46
	davon Frauen	63	13,79
	davon Männer	394	86,21
E 14 TVöD	Insgesamt	2.399	28,67
	davon Frauen	707	29,47
	davon Männer	1.692	70,53
E 13 TVöD	Insgesamt	2.208	26,40
	davon Frauen	577	26,13
	davon Männer	1.631	73,87
E 12 TVöD	Insgesamt	458	5,48
	davon Frauen	136	29,69
	davon Männer	322	70,31
E 11 TVöD	Insgesamt	566	6,77
	davon Frauen	273	48,23
	davon Männer	293	51,77
E 10 TVöD	Insgesamt	287	3,43
	davon Frauen	107	37,28
	davon Männer	180	62,72

Rahmengleichstellungsplan

E 9 (a-c) TVöD	Insgesamt	1.058	12,65
	davon Frauen	559	52,84
	davon Männer	499	47,16
E 8 TVöD	Insgesamt	314	3,75
	davon Frauen	180	57,32
	davon Männer	134	42,68
E 7 TVöD	Insgesamt	94	1,12
	davon Frauen	58	61,70
	davon Männer	36	38,30
E 6 TVöD	Insgesamt	163	1,95
	davon Frauen	120	73,62
	davon Männer	43	26,38
E 5 TVöD	Insgesamt	172	2,06
	davon Frauen	91	52,91
	davon Männer	81	47,10
E 4 TVöD	Insgesamt	9	0,11
	davon Frauen	4	44,44
	davon Männer	5	55,56
E 3 TVöD	Insgesamt	51	0,61
	davon Frauen	26	50,98
	davon Männer	25	49,02
E 2 TVöD	Insgesamt	6	0,07
	davon Frauen	2	33,33
	davon Männer	4	66,67
E 1 TVöD	Insgesamt	1	0,01
	davon Frauen	0	0
	davon Männer	1	100

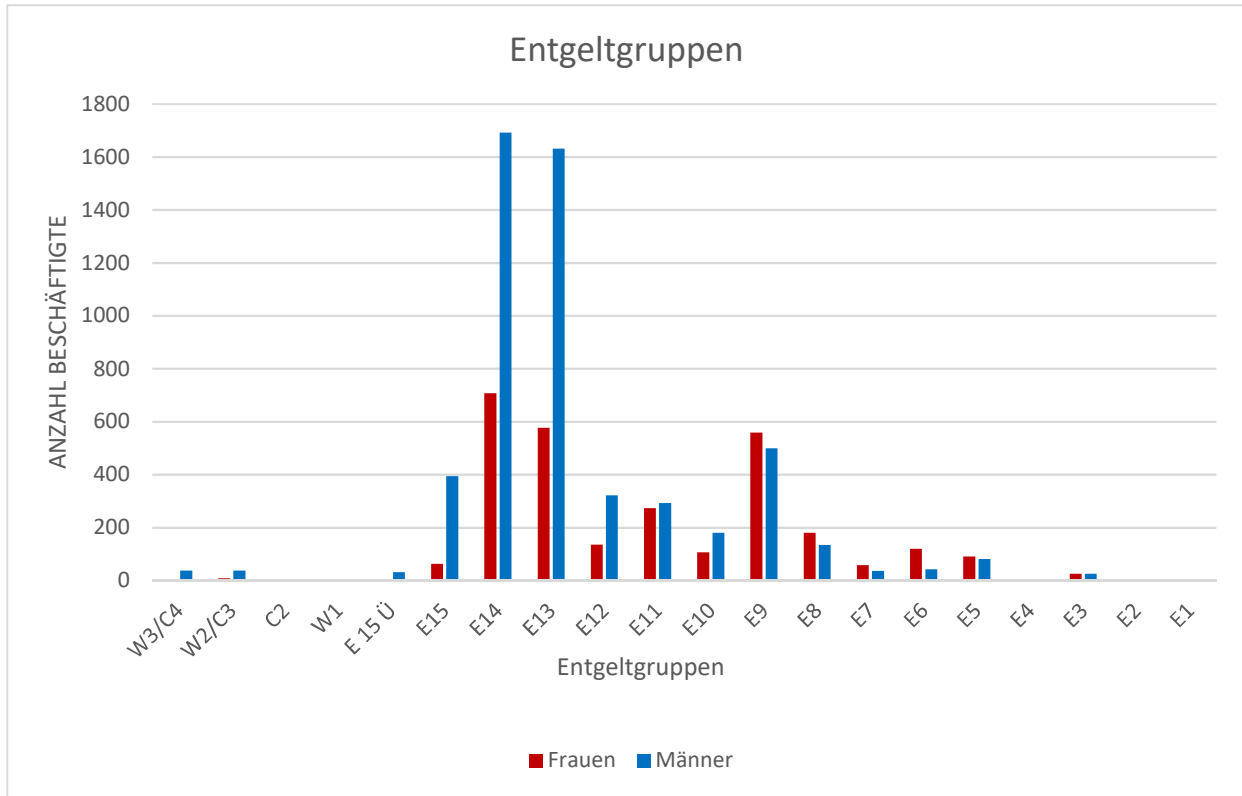
Anmerkungen:

AT-Mitarbeitende, Praktikanten, Kraftfahrer, Studentische Hilfskräfte, JUWI's, DOK's usw. wurden nicht berücksichtigt.

Prozentzahlen „Insgesamt“ je Entgeltgruppe bezieht sich immer auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden über alle Entgeltgruppen hinweg.

Prozentzahlen „davon Frauen/Männer“ bezieht sich immer auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden in der jeweiligen Entgeltgruppe.

Rahmengleichstellungsplan



Die am stärksten vertretenen Entgeltgruppen sind E 13 und E 14 TVöD mit 26% bzw. knapp 29%. Der Anteil von Frauen beträgt dabei ca. 26% bzw. 29%. In mehreren Entgeltstufen gibt es eine relativ ausgeglichene Verteilung von Männern und Frauen: E 11, E 9, E 5, E 4 und E 3 TVöD.

In den Entgeltgruppen E 6, E 7 und E 8 stellen Frauen die stärkere Beschäftigtengruppe mit Anteilen von 74%, 62% bzw. 57%. Ab Entgeltgruppe E 15 nehmen die Frauenanteile stark ab: in E 15 sind noch knapp 14%, in E 15 Ü sogar nur noch 6% Frauen vertreten.

In der Entgeltgruppe W2/C3 liegt der Frauenanteil bei ca. 20%. In W3/C4 sind ca. 90% Männer beschäftigt.

2.4 Wissenschaftlich und technisch Beschäftigte

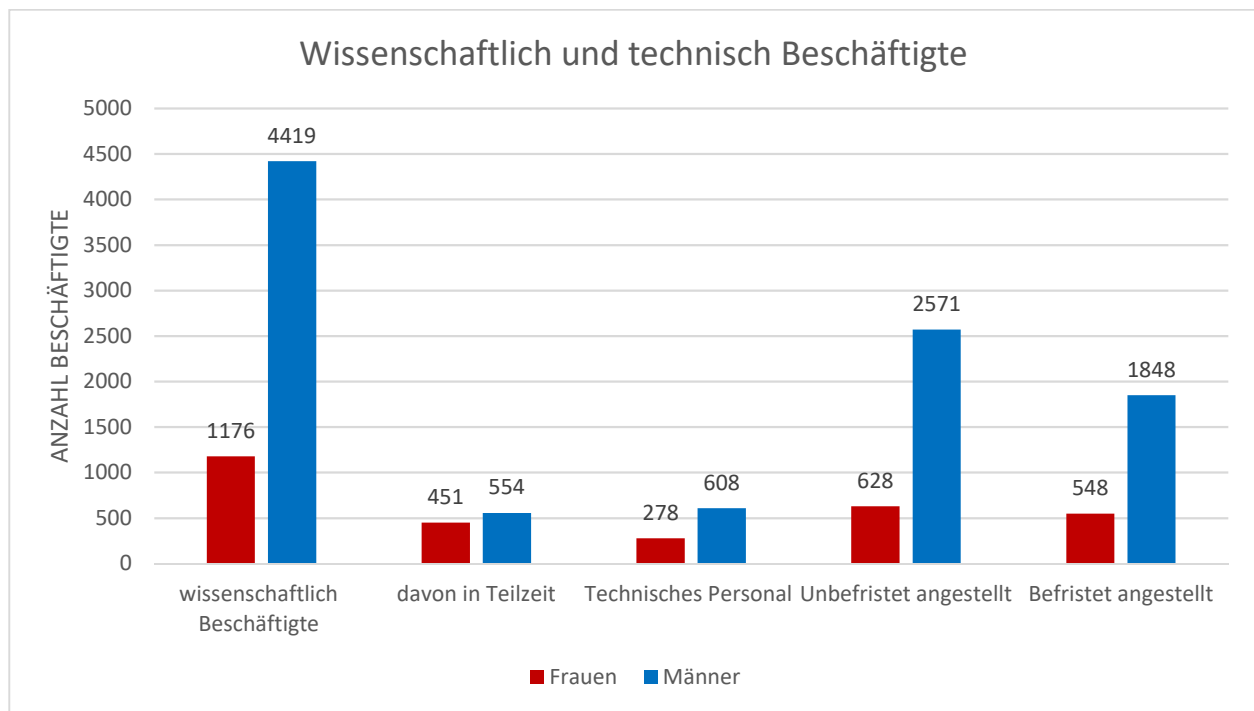
Stand: 30.06.2021		Gesamtpersonal		davon Teilzeit	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Wissenschaftlich Beschäftigte	Insgesamt	5.595	55,46	1.005	17,96
	davon Frauen	1.176	21,02	451	44,88
	davon Männer	4.419	78,98	554	55,12
Unbefristet angestellte wiss. Beschäftigte	Insgesamt	3.199	57,18	590	18,44
	davon Frauen	628	19,63	292	49,49
	davon Männer	2.571	80,37	298	50,51
Befristet angestellte wiss. Beschäftigte	Insgesamt	2.396	42,82	415	17,32
	davon Frauen	548	22,87	159	38,31
	davon Männer	1.848	77,13	256	61,69
Technisches Personal	Insgesamt	886	8,78	249	28,10
	davon Frauen	278	31,38	138	55,42
	davon Männer	608	68,62	111	44,58
Doktorand/innen	Insgesamt	207	2,05	207	100
	davon Frauen	66	31,88	66	31,88
	davon Männer	141	68,12	141	68,12
Post-Doktorand/innen	Insgesamt	13	0,13	1	7,69
	davon Frauen	4	30,77	1	100
	davon Männer	9	69,23	0	0

Rahmengleichstellungsplan

Anmerkungen:

Selektiert wurden Mitarbeitende mit SAP Kennzeichnung als Wissenschaftler/in oder Schnittstellenpersonal zur Wissenschaft.

Teilzeit: Alle Mitarbeitende kleiner 100 % Beschäftigungsgrad



Der Frauenanteil liegt beim wissenschaftlichen Personal (insg. rund 5.600 Personen) bei nur 21%. 45% der Wissenschaftlerinnen arbeiten in Teilzeit. 20% der Frauen haben einen unbefristeten Vertrag. Beim technischen Personal beträgt der Frauenanteil 31%, ihr Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen beträgt 55%.

Bei der Beschäftigtengruppe der Doktorand/innen ist der Frauenanteil mit 32% im Vergleich zum gesamten wissenschaftlichen Bereich relativ hoch.

Weitere quantitative Betrachtungen der Beschäftigtenstruktur in den wissenschaftlichen Bereichen, abgeleitete Maßnahmen und verbindliche Zielquoten finden sich im Kapitel 3.1.1.1 zum DLR-Kaskadenmodell.

Rahmengleichstellungsplan

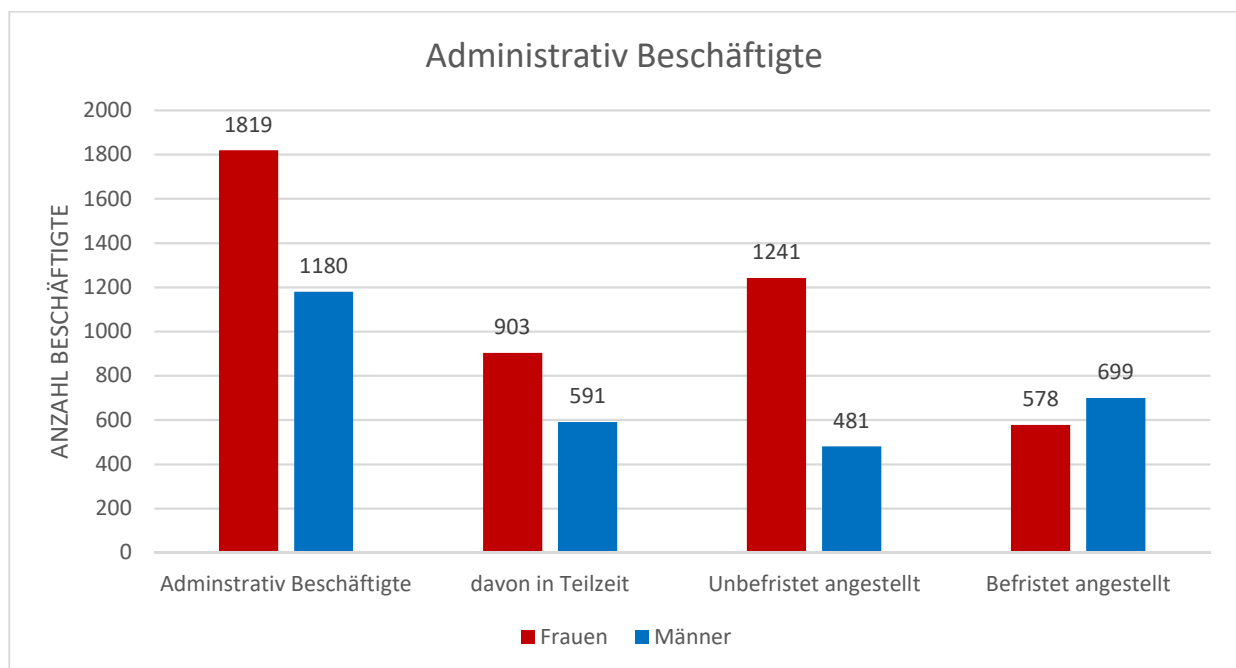
2.5 Administrativ Beschäftigte

Stand: 30.06.2021		Gesamtpersonal		davon Teilzeit	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Beschäftigte im administrativen Bereich	Insgesamt	2.999	29,73	1.494	49,82
	davon Frauen	1.819	60,65	903	60,44
	davon Männer	1.180	39,35	591	39,56
Unbefristet angestellte Beschäftigte	Insgesamt	1.722	57,42	574	33,33
	davon Frauen	1.241	72,07	524	91,29
	davon Männer	481	27,93	50	8,71
Befristet angestellte Beschäftigte	Insgesamt	1.277	42,58	920	72,04
	davon Frauen	578	45,26	379	41,20
	davon Männer	699	54,74	541	58,80

Anmerkungen:

Selektiert wurden Mitarbeitende mit SAP Kennzeichnung als administrative Mitarbeitende.

Teilzeit: Alle Mitarbeitende kleiner 100 % Beschäftigungsgrad



Rahmengleichstellungsplan

Ein Drittel der Beschäftigten des DLR arbeitet im administrativen Bereich, davon stellen Frauen mit über 60% den größten Anteil. Bei den in Teilzeit tätigen Personen besteht das gleiche Verhältnis: 60% zu 40%. Im Verhältnis zur Gesamtzahl arbeiten überproportional viele Frauen (72%) in der Administration in einem Arbeitsverhältnis mit Dauervertrag. Auffällig ist, dass die Teilzeitquote bei den befristeten Arbeitsverhältnissen in der Administration höher ist als bei den unbefristeten Vertragsverhältnissen und dass hier mehr Männer als Frauen in Teilzeit arbeiten.

2.6 Auszubildende/Dual Studierende

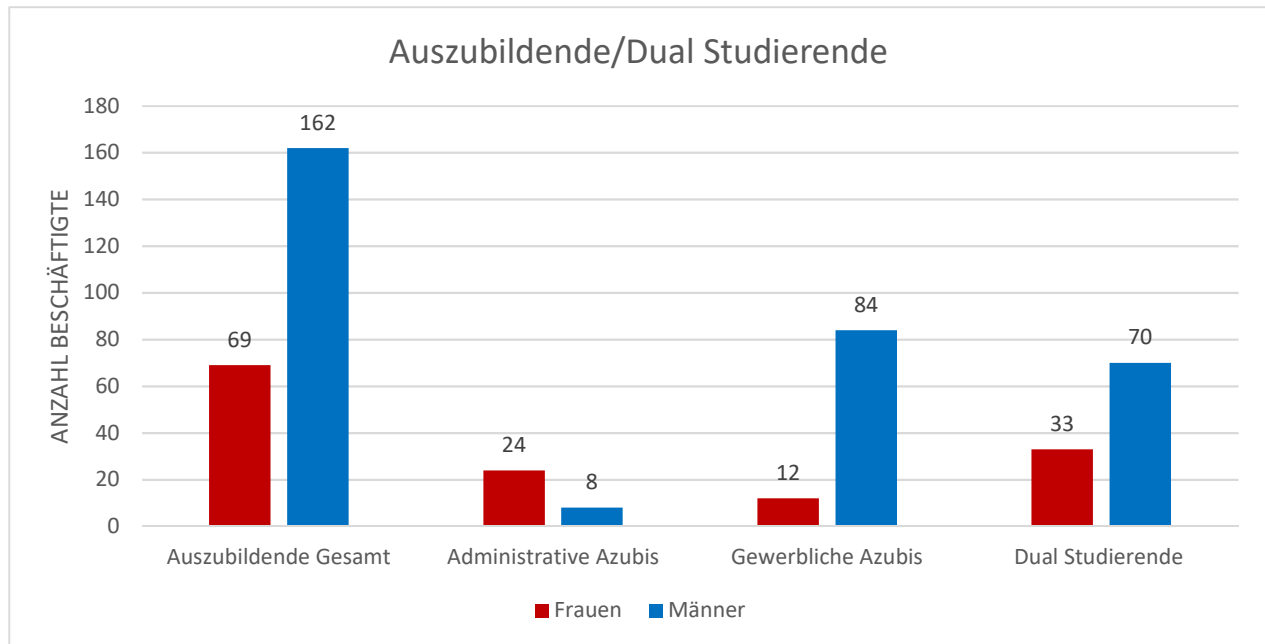
Stand: 30.06.2021		Gesamtpersonal		davon Teilzeit	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Auszubildende	Insgesamt	231	2,29	0	0
	davon Frauen	69	29,87	0	0
	davon Männer	162	70,13	0	0
Auszubildende in administrativen Berufen	Insgesamt	32	13,85	0	0
	davon Frauen	24	75	0	0
	davon Männer	8	25	0	0
Auszubildende in gewerblichen Berufen	Insgesamt	96	41,56	0	0
	davon Frauen	12	12,5	0	0
	davon Männer	84	87,5	0	0
Dual Studierende	Insgesamt	103	1,02	0	0
	davon Frauen	33	32,04	0	0
	davon Männer	70	67,96	0	0

Anmerkungen:

Prozentzahlen „Insgesamt“ je Gruppe Azubis bezieht sich immer auf die Gesamtzahl der Azubis über alle Azubigruppen hinweg.

Prozentzahlen „davon Frauen/Männer“ bezieht sich immer auf die Gesamtzahl der Azubis in der jeweiligen Azubigruppe.

Rahmengleichstellungsplan



Etwa ein Drittel aller Auszubildenden sind Frauen. In den administrativen Ausbildungsberufen stellen sie einen Anteil von 75%, in den gewerblichen Ausbildungsberufen sind sie allerdings nur zu 12,5% vertreten.

Bei den Dual Studierenden ist die Frauenquote mit 32% geringfügig höher als bei den Auszubildenden.

Rahmengleichstellungsplan

2.7 Beschäftigte in Leitungspositionen

Stand: 30.06.2021		Gesamtpersonal		davon Teilzeit	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
1. Führungsebene	Insgesamt	5	0,85	0	0
	davon Frauen	1	20	0	0
	davon Männer	4	80	0	0
2. Führungsebene	Insgesamt	60	10,20	5	8,33
	davon Frauen	4	6,67	0	0
	davon Männer	56	93,33	5	100
3. Führungsebene	Insgesamt	195	33,16	9	4,62
	davon Frauen	28	14,36	4	44,44
	davon Männer	167	85,64	5	55,56
4. Führungsebene	Insgesamt	328	55,78	45	13,72
	davon Frauen	50	15,24	18	40
	davon Männer	278	84,76	27	60

Anmerkungen:

Führungsebene 1: Vorstand

Führungsebene 2: Standortleitung, Einrichtungsleitung (auch kommissarisch), Institutsleitung (auch kommissarisch)

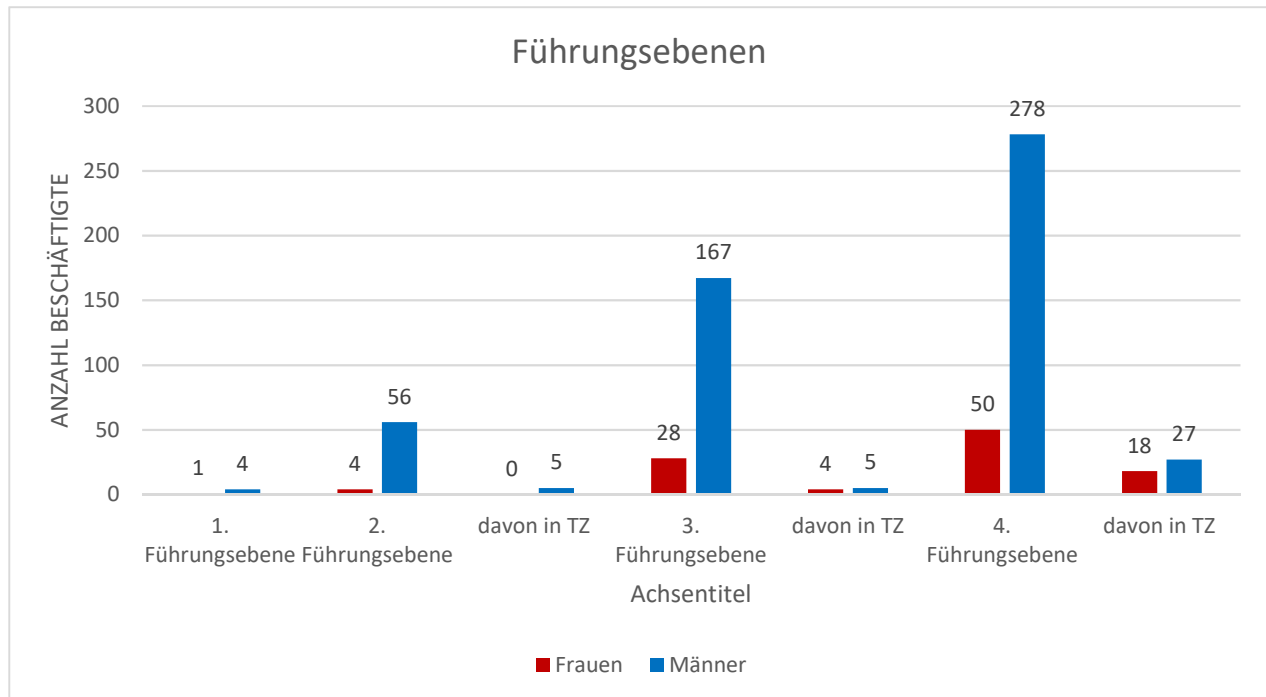
Führungsebene 3: Hauptabteilungsleitung Administration, Abteilungsleitung Institut

Führungsebene 4: Abteilungsleitung Administration, Gruppenleitung Institut

Prozentzahlen „insgesamt“: immer bezogen auf Leitungsfunktionen Gesamt

Prozentzahlen „Frauen“, „Männer“: immer bezogen auf die Gesamtzahl der Leitungsfunktionen der Führungsebene

Rahmengleichstellungsplan

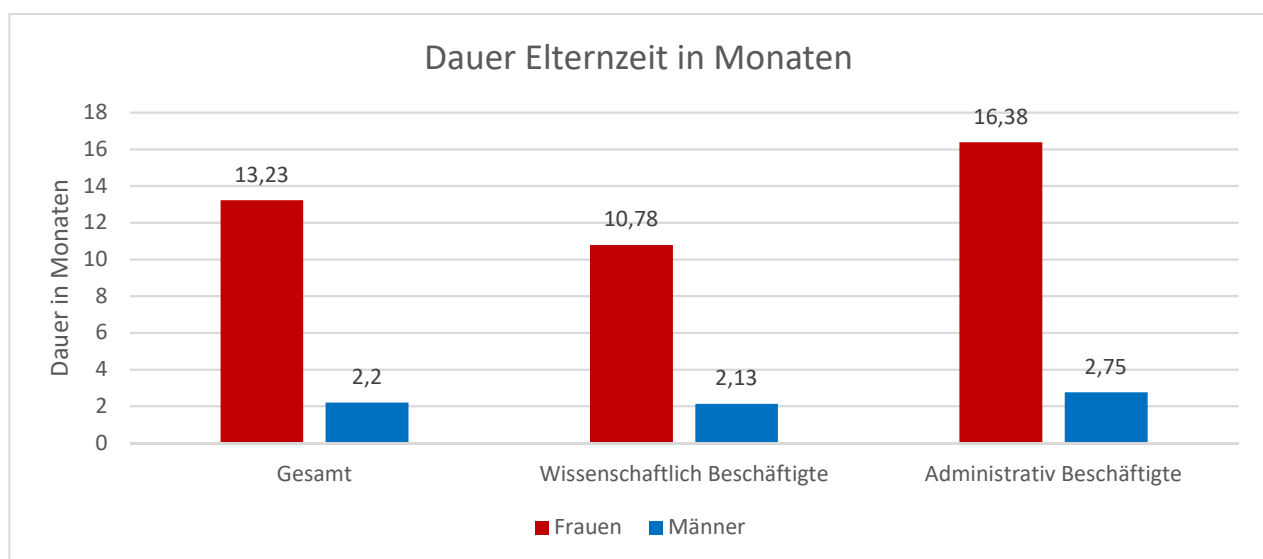


Insgesamt gibt es zum Stichtag 30.06.2021 588 Führungskräfte, die auf o.g. Führungsebenen verteilt sind. In der 4. Führungsebene ist die Teilzeitquote (beider Geschlechter) am höchsten. In den darüber liegenden Führungsebenen nimmt der Frauenanteil weiter ab (nur noch 14% bzw. 7%), gleiches gilt für die Teilzeitquote. Generell üben mehr Männer als Frauen ihre Führungsfunktion in Teilzeit aus. Im Vorstandsbereich wird keine Teilzeittätigkeit ausgeübt, der Frauenanteil liegt hier am Stichtag 30.06.2021 bei 20%.

Rahmengleichstellungsplan

2.8 Beschäftigte in Elternzeit

Stand: 01.07.2020 - 30.06.2021		Gesamtpersonal		davon Teilzeit		Ø Dauer Elternzeit in Monaten
		absolut	prozentual	absolut	prozentual	
Beschäftigte gesamt	Insgesamt	554	5,49	264	47,65	7,06
	davon Frauen	260	46,93	163	61,74	13,23
	davon Männer	294	53,07	101	38,26	2,2
Wissenschaftlich Beschäftigte	Insgesamt	368	66,43	175	47,55	5,17
	davon Frauen	138	37,5	92	52,57	10,78
	davon Männer	230	62,5	83	47,43	2,13
Doktorand/innen	Insgesamt	4	0,72	4	100	6,64
	davon Frauen	2	50	2	50	12,53
	davon Männer	2	50	2	50	2,71
Administrativ Beschäftigte	Insgesamt	142	25,63	69	48,59	12,64
	davon Frauen	107	75,35	60	86,96	16,38
	davon Männer	35	24,65	9	13,04	2,75



Rahmengleichstellungsplan

Im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 waren insgesamt 554 Personen in Elternzeit. Die durchschnittliche Elternzeitdauer beträgt im DLR 7 Monate. Dabei nehmen Frauen etwas über 13 Monate, Männer dagegen nur etwas über 2 Monate in Anspruch. Knapp die Hälfte der Beschäftigten ist während der Elternzeit in Teilzeit tätig.

Wissenschaftlerinnen sind knapp 11 Monate in Elternzeit, ihre Kolleginnen aus der Administration 16,4 Monate. Bei den Männern sind die Unterschiede nur marginal.

2.9 Bewerbungen/Einstellungen

Stand: 01.07.2020– 30.06.2021		Anzahl der Bewerbungen		Einstellungen	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Ausschreibungen wissenschaftliche Tätigkeit	Insgesamt	14.443	55,77	691	54,07
	davon Frauen	3.413	23,63	224	32,42
	davon Männer	10.963	75,91	467	67,58
	davon Divers	67	0,46	0	0
Ausschreibungen nicht wissenschaftliche Tätigkeit	Insgesamt	5.950	22,98	385	30,13
	davon Frauen	2.810	47,23	212	55,1
	davon Männer	3.135	52,69	173	44,9
	davon Divers	5	0,08	0	0
Ausschreibungen Leitungsstellen	Insgesamt	608	2,35	57	4,46
	davon Frauen	123	20,23	16	28,07
	davon Männer	485	79,76	41	71,93
	davon Divers	0	0	0	0
Ausschreibungen Promotionen	Insgesamt	3.067	11,84	51	3,99
	davon Frauen	652	21,26	13	25,49
	davon Männer	2.400	78,25	38	74,51
	davon Divers	15	0,49	0	0

Rahmengleichstellungsplan

Ausschreibungen Ausbildungsstellen	Insgesamt	1.829	7,06	94	7,36
	davon Frauen	446	24,38	25	26,60
	davon Männer	1.379	75,4	69	73,4
	davon Divers	4	0,22	0	0

Es lässt sich bei allen im Referenzjahr getätigten Ausschreibungen übereinstimmend feststellen, dass im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Bewerbungen, mehr Frauen eingestellt wurden.

Rahmengleichstellungsplan

2.10 Beruflicher Aufstieg: Höhergruppierungen

Stand: 01.07.20 - 30.06.2021		administrativ Beschäftigte		davon in Teilzeit Beschäftigte		wissenschaftlich Beschäftigte		davon in Teilzeit Beschäftigte	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
E 15Ü TVöD	Insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0	0	0	0	0
E 15 TVöD	Insgesamt	2	0,57	0	0	27	7,22	3	11,11
	davon Frauen	1	50	0	0	4	14,81	1	33,33
	davon Männer	1	50	0	0	23	85,19	2	66,67
E 14 TVöD	Insgesamt	31	8,83	6	19,35	102	27,27	22	22,57
	davon Frauen	17	54,84	6	100	35	34,31	16	72,73
	davon Männer	14	45,16	0	0	67	65,69	6	27,27
E 13 TVöD	Insgesamt	32	9,12	7	21,88	71	18,98	19	26,76
	davon Frauen	17	53,13	7	100	26	36,62	13	68,42
	davon Männer	15	46,87	0	0	45	63,38	6	31,58
E 12 TVöD	Insgesamt	15	4,27	3	20	5	1,34	0	0
	davon Frauen	9	60	2	75	0	0	0	0
	davon Männer	6	40	1	25	5	100	0	0
E 11 TVöD	Insgesamt	30	8,55	6	20	8	2,14	2	25
	davon Frauen	20	66,67	5	83,33	1	12,5	1	50
	davon Männer	10	33,33	1	16,67	7	87,5	1	50
E 10 TVöD	Insgesamt	42	11,97	8	19,05	9	2,41	5	55,56
	davon Frauen	28	66,67	8	100	1	11,11	1	20
	davon Männer	14	33,33	0	0	8	88,89	4	80
E 9 (a-c) TVöD	Insgesamt	83	23,65	24	28,92	136	36,36	2	1,47
	davon Frauen	64	77,11	24	100	37	27,21	0	0
	davon Männer	19	22,89	0	0	99	72,79	2	100

Rahmengleichstellungsplan

E 8 TVöD	Insgesamt	28	7,98	7	25	12	3,21	0	0
	davon Frauen	25	89,29	6	85,71	1	8,33	0	0
	davon Männer	3	10,71	1	14,29	11	91,67	0	0
E 7 TVöD	Insgesamt	12	3,42	3	25	0	0	0	0
	davon Frauen	11	91,67	3	100	0	0	0	0
	davon Männer	1	8,33	0	0	0	0	0	0
E 6 TVöD	Insgesamt	15	4,27	3	20	2	0,53	1	50
	davon Frauen	13	86,67	3	100	0	0	0	0
	davon Männer	2	13,33	0	0	2	100	1	100
E 5 TVöD	Insgesamt	37	10,54	30	81,08	1	0,27	0	0
	davon Frauen	23	62,16	17	56,67	0	0	0	0
	davon Männer	14	7,14	13	43,33	1	100	0	0
E 4 TVöD	Insgesamt	1	0,28	0	0	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	1	100	0	0	0	0	0	0
E 3 TVöD	Insgesamt	23	6,55	23		1	0,27	1	100
	davon Frauen	12	52,17	12	52,17	0	0	0	0
	davon Männer	11	47,83	11	47,83	1	100	1	100
E 2 TVöD	Insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0	0	0	0	0
E 1 TVöD	Insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0	0	0	0	0

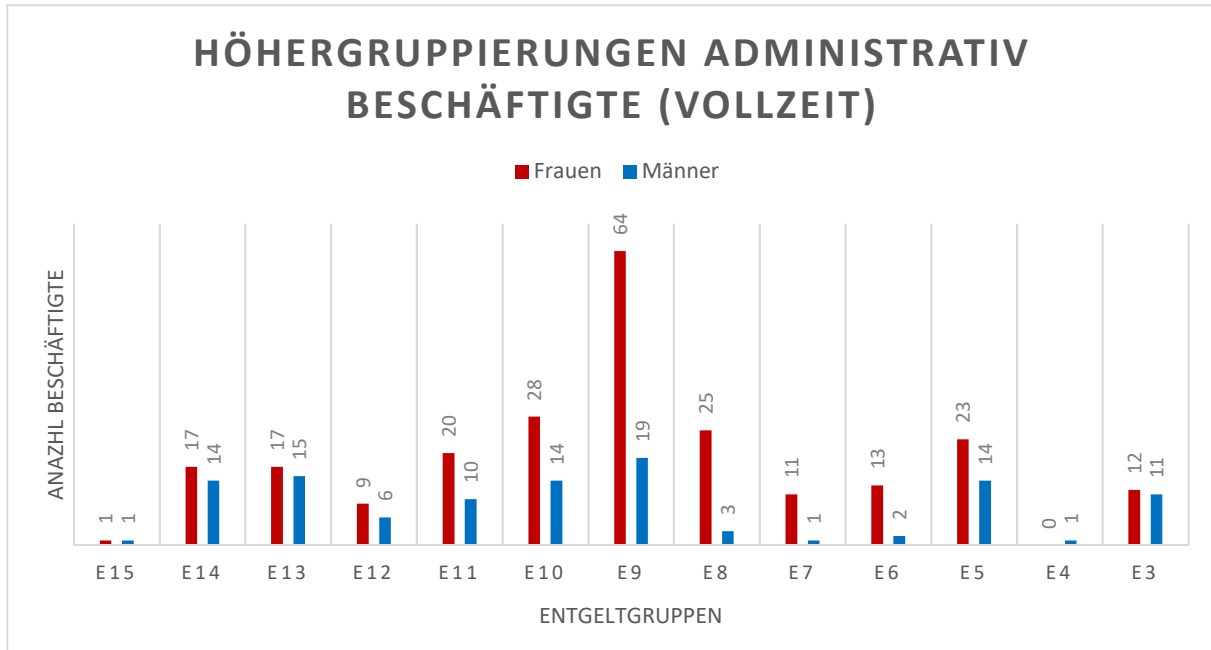
Anmerkungen:

Berücksichtigt wurden nur Höhergruppierungen, die laut SAP System zwischen dem 01.07.2020 und 30.06.2021 erfolgt sind.

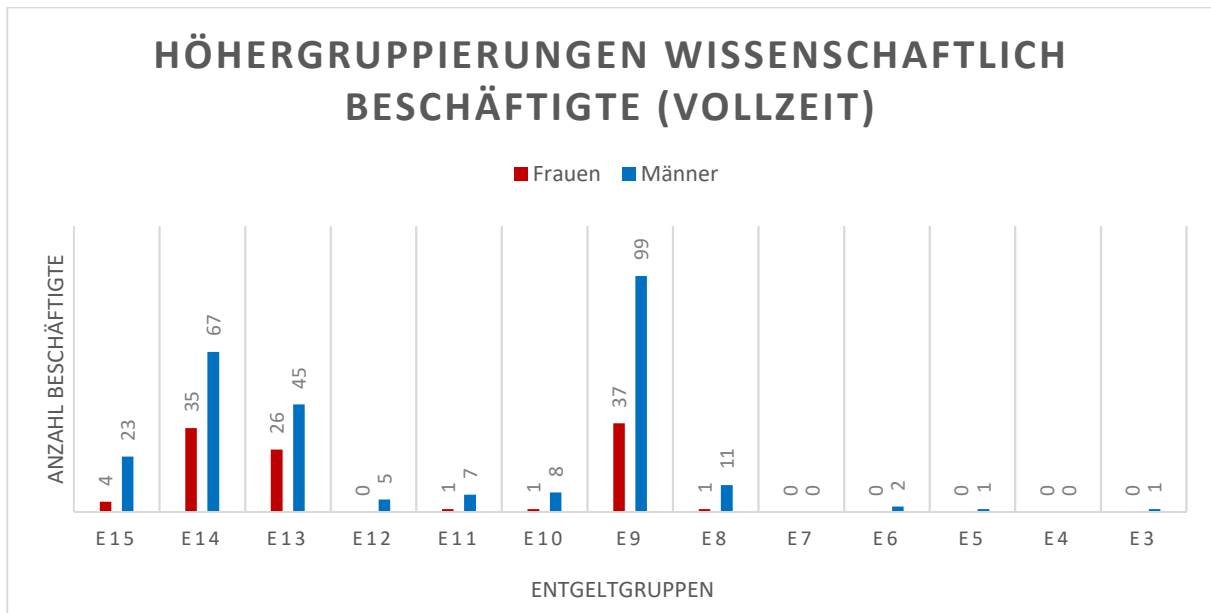
Die Unterscheidung zwischen administrativ und wissenschaftlichen Beschäftigten erfolgte analog zur Selektion in den Tabellen 2.4 und 2.5.

Teilzeit: Alle Mitarbeitende kleiner 100 % Beschäftigungsgrad

Rahmengleichstellungsplan



Der Anteil von administrativ tätigen Frauen, die im Referenzjahr höhergruppiert wurden, liegt zwischen 50% und 92%. In den beiden Entgeltgruppen, in denen die meisten Höhergruppierungen stattfanden, E 9 und E 10, beträgt der Anteil der Frauen, die höher gruppiert wurden, 77% bzw. 67%. Darunter waren auch in Teilzeit beschäftigte Frauen.



Die meisten Höhergruppierungen gab es im wissenschaftlichen Bereich in der Entgeltgruppe E 9, der Frauenanteil lag hier bei 27%.

Rahmengleichstellungsplan

Auch in E 14 fanden zahlreiche Höhergruppierungen statt, hier waren Wissenschaftlerinnen mit einem Anteil von 34% beteiligt. Rund die Hälfte von ihnen war in Teilzeit tätig.

2.11 Gewährung von regelmäßig wiederkehrenden Zulagen

Stand: 30.06.2021		Wissenschaftlich und technisch Beschäftigte		davon in Teilzeit Beschäftigte	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
W3/C4	Insgesamt	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0
W2/C3	Insgesamt	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0
C2	Insgesamt	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0
W1	Insgesamt	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0
E 15Ü TVöD	Insgesamt	7	1,13	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0
	davon Männer	7	100	0	0
E 15 TVöD	Insgesamt	206	33,23	14	6,80
	davon Frauen	19	9,22	4	28,57
	davon Männer	187	90,78	10	71,43
E 14 TVÖD	Insgesamt	255	41,13	33	12,94
	davon Frauen	49	19,22	19	57,58
	davon Männer	206	80,78	14	42,42
E 13 TVöD	Insgesamt	46	7,42	5	10,87
	davon Frauen	11	23,91	4	80
	davon Männer	35	76,09	1	20
E 12 TVöD	Insgesamt	13	2,10	3	23,08
	davon Frauen	3	23,08	1	33,33
	davon Männer	10	76,92	2	66,67
E 11 TVöD	Insgesamt	4	0,65	1	25

Rahmengleichstellungsplan

	davon Frauen	1	25	0	0
	davon Männer	3	75	1	100
E 10 TVöD	Insgesamt	6	0,97	1	16,67
	davon Frauen	0	0	0	0
	davon Männer	6	100	1	100
E 9 (a-c) TVöD	Insgesamt	20	3,23	4	20
	davon Frauen	2	10	1	25
	davon Männer	18	90	3	75
E 8 TVöD	Insgesamt	1	0,16	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0
	davon Männer	1	100	0	0

Anmerkungen:

Folgende regelmäßige Zulagen nach „HGF-Sonderzahlung“ wurden berücksichtigt:

Leistungszulage, Leistungszulage LEO, aufzehrbare Zulagen

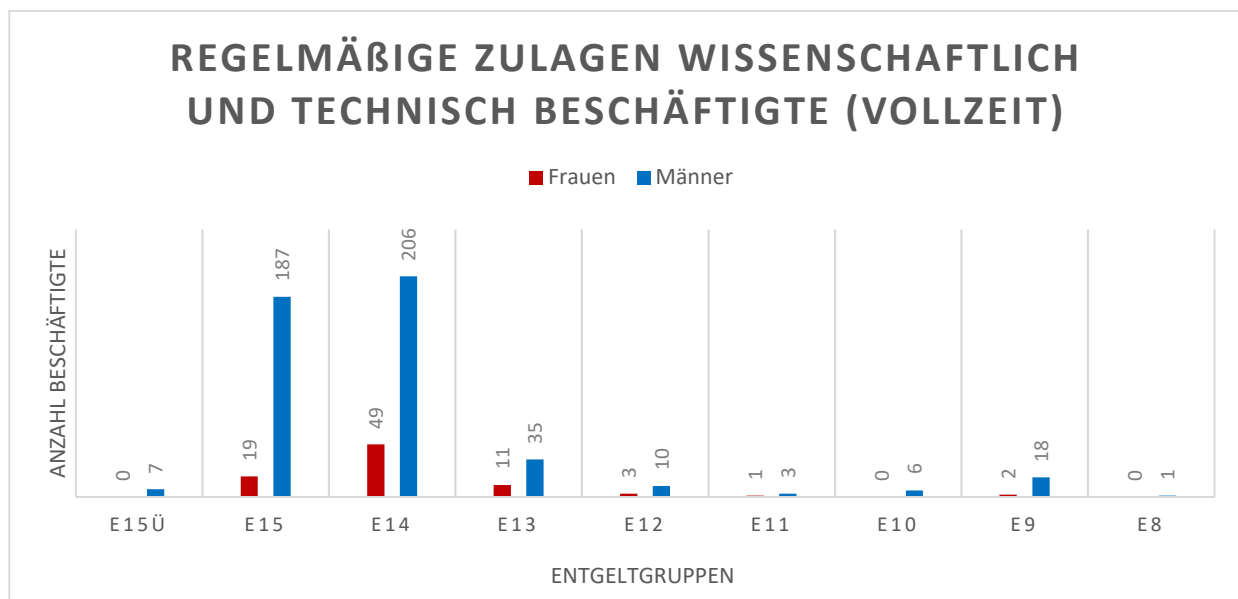
Gewinnungszulage F&E befristet und unbefristet

Bleibezulage F&E befristet und unbefristet

Wissenschaftlich Beschäftigte analog 2.4

Teilzeit: Alle Mitarbeitende kleiner 100 % Beschäftigungsgrad

Die regelmäßigen Zulagen nach der „HGF-Sonderzahlung“ werden nicht an administrative Mitarbeitende gezahlt. Daher ist diese Beschäftigtengruppe nicht aufgeführt.



Rahmengleichstellungsplan

Die meisten Zulagen werden in den Entgeltgruppen E 14/E 15 gezahlt. Die Männer in diesen Entgeltgruppen profitieren mit einem Anteil von über 80% bzw. 90% von diesen zusätzlichen Entgeltbestandteilen. Auch in den darunter liegenden Entgeltgruppen werden regelmäßige Zulagen überproportional häufig an Männer ausbezahlt.

2.12 Gewährung von jährlich einmaligen Zulagen

Stand: 30.06.2021		administrativ Beschäftigte		davon in Teilzeit Beschäftigte		Wissenschaftlich und technisch Beschäftigte		davon in Teilzeit Beschäftigte	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
W3/C4	Insgesamt	0	0	0	0	25	1,02	1	4
	davon Frauen	0	0	0	0	1	4	0	0
	davon Männer	0	0	0	0	24	96	1	100
W2/C3	Insgesamt	0	0	0	0	28	1,14	1	3,57
	davon Frauen	0	0	0	0	6	21,43	0	0
	davon Männer	0	0	0	0	22	78,57	1	100
C2	Insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0	0	0	0	0
W1	Insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0	0	0	0	0
E 15Ü TVöD	Insgesamt	2	0,21	1	50	19	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	2	100	1	100	19	0	0	0
E 15 TVöD	Insgesamt	18	1,87	1	5,56	262	10,69	20	7,63
	davon Frauen	9	50	1	100	22	8,40	5	25
	davon Männer	9	50	0	0	240	91,60	15	75

Rahmengleichstellungsplan

E 14 TVÖD	Insgesamt	72	7,49	16	22,22	1.011	41,23	144	14,24
	davon Frauen	32	44,44	2	12,5	193	19,09	69	47,92
	davon Männer	40	55,56	14	87,5	818	80,91	75	52,08
E 13 TVÖD	Insgesamt	71	7,39	17	23,94	687	28,02	66	9,61
	davon Frauen	45	63,38	1	5,88	136	19,80	27	40,91
	davon Männer	26	36,62	16	94,12	551	80,20	39	59,09
E 12 TVöD	Insgesamt	82	8,53	13	15,85	96	3,92	14	14,58
	davon Frauen	44	53,66	4	30,77	21	21,87	8	57,14
	davon Männer	38	46,34	9	69,23	75	78,13	6	42,86
E 11 TVÖD	Insgesamt	159	16,55	49	30,82	59	2,41	9	15,25
	davon Frauen	109	68,55	4	8,16	8	13,56	2	22,22
	davon Männer	50	31,45	45	91,84	51	86,44	7	77,77
E 10 TVÖD	Insgesamt	51	5,31	15	29,41	47	1,92	8	17,02
	davon Frauen	34	66,67	1	6,67	2	4,26	0	0
	davon Männer	17	33,33	14	93,33	45	95,74	8	100
E 9 (a-c) TVÖD	Insgesamt	281	29,24	91	32,38	130	5,30	13	10
	davon Frauen	242	86,12	1	1,10	16	12,31	4	30,77
	davon Männer	39	13,88	90	98,90	114	87,69	9	69,23
E 8 TVÖD	Insgesamt	93	9,68	36	38,71	32	1,31	5	15,63
	davon Frauen	83	89,25	3	8,33	3	9,38	1	20
	davon Männer	10	10,75	33	91,67	29	90,62	4	80
E 7 TVÖD	Insgesamt	22	2,29	9	40,91	6	0,24	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	1	16,67	0	0
	davon Männer	22	100	9	100	5	83,33	0	0
E 6 TVÖD	Insgesamt	53	5,52	19	35,85	4	0,16	0	0
	davon Frauen	2	3,77	1	5,26	0	0	0	0
	davon Männer	51	96,23	18	94,74	4	100	0	0

Rahmengleichstellungsplan

E 5 TVöD	Insgesamt	40	4,16	16	40	5	0,20	1	20
	davon Frauen	6	15	1	6,25	1	20	0	0
	davon Männer	34	85	15	93,75	4	80	1	100
E 4 TVöD	Insgesamt	3	0,31	2	66,67	0	0	0	0
	davon Frauen	1	33,33	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	2	66,67	2	100	0	0	0	0
E 3 TVöD	Insgesamt	4	0,42	1	25	2	0,08	1	50
	davon Frauen	2	50	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	2	50	1	100	2	100	1	100
E 2 TVöD	Insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0	0	0	0	0
E 1 TVöD	Insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0
	davon Männer	0	0	0	0	0	0	0	0

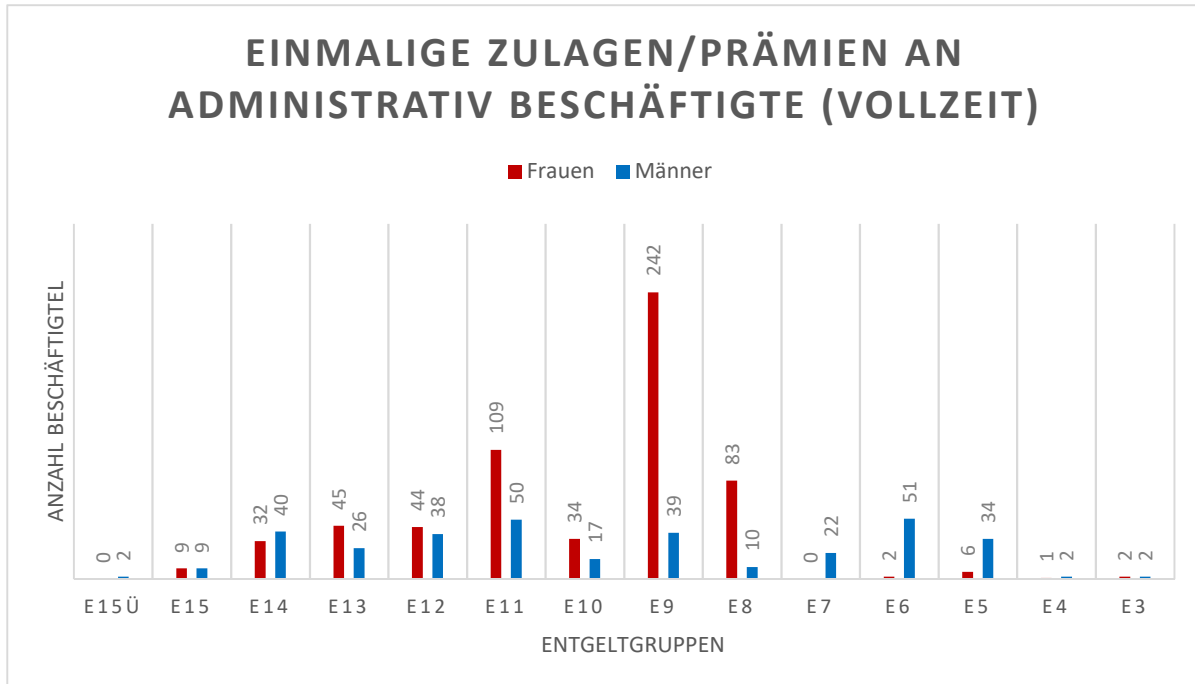
Anmerkungen:

Berücksichtigt wurden die im Rahmen der BLBV bzw. HGF-Sonderzahlung gezahlten einmaligen Zulagen/Prämien. Für BLBV sowohl die einmalige Einzel- als auch die einmalige Teamprämie. Für wissenschaftliche Mitarbeitende und Schnittstellenpersonal die einmalige Einzelprämie. Die Unterscheidung zwischen administrativ und wissenschaftlichen Beschäftigten erfolgte analog zur Selektion in den Tabellen 2.4 und 2.5.

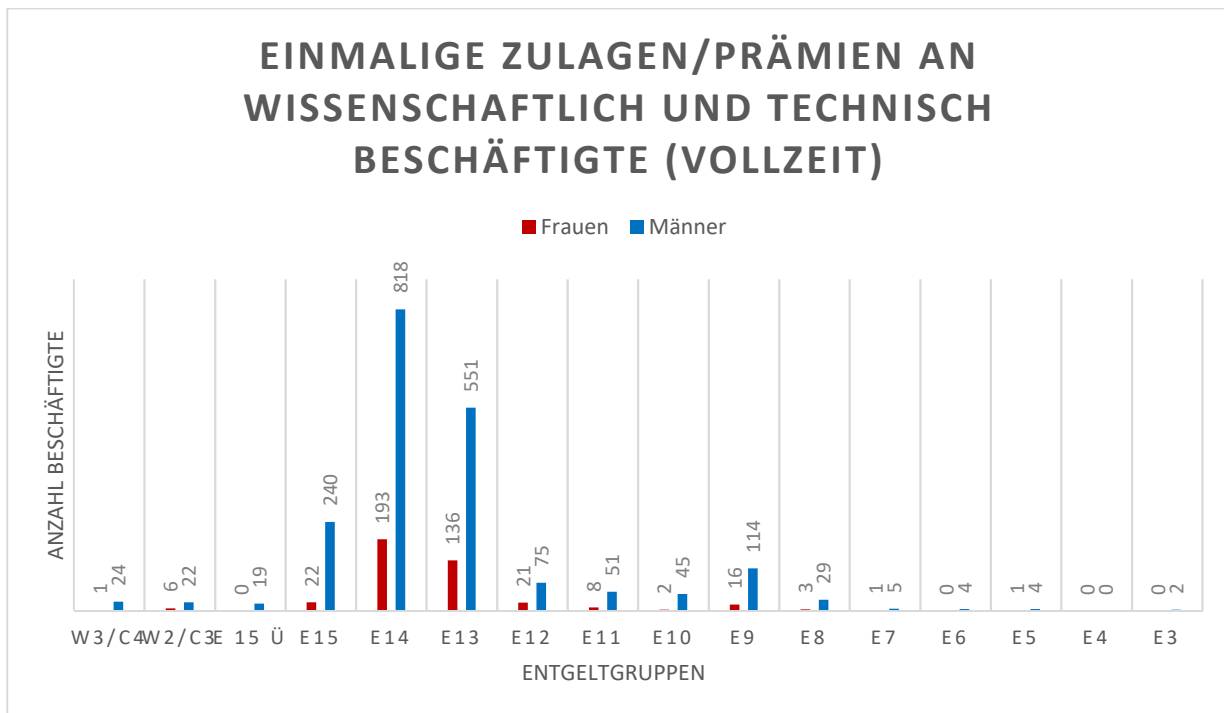
Teilzeit: Alle Mitarbeitende kleiner 100 % Beschäftigungsgrad

Einmalige Zulagen bzw. Prämien werden sowohl an wissenschaftliche als auch an administrative Beschäftigte gezahlt.

Rahmengleichstellungsplan



In der Administration erhalten Beschäftigte der Entgeltgruppen E 8 – E 14 am häufigsten eine einmalige Zulage bzw. Prämie. Der Anteil von Frauen, die davon profitieren, bewegt sich dabei zwischen 44% und ca. 90%. Auffällig ist, dass teilzeitbeschäftigte Männer häufiger bei diesen Einmalzahlungen berücksichtigt werden, als teilzeitbeschäftigte Frauen (ab E 8 aufwärts).



Rahmengleichstellungsplan

Beim wissenschaftlichen Personal stellt es sich wie folgt dar: Am häufigsten werden einmalige Zulagen bzw. Prämien in den Entgeltgruppen E 13 – E 15 gezahlt. Überwiegend werden diese Prämien an Männer ausbezahlt – in diesen Entgeltgruppen zwischen 80% und 92%. In den Entgeltgruppen E 13 und E 14 profitieren teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen relativ gleichberechtigt von der Prämie.

3. Handlungsfelder, Ziele und Verantwortlichkeiten

Auf Grundlage der vorliegenden Analyse der Beschäftigtenstruktur ergeben sich folgende Handlungsfelder zum Abbau der Unterrepräsentanz:

- Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligung von Frauen zu beseitigen und künftige Benachteiligung zu verhindern.
Der wissenschaftlich-technische Bereich und die Führungspositionen stehen dabei im besonderen Fokus.
- Die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer auf dem bestehenden hohen Niveau zu halten und weiter bedarfsgerecht zu verbessern.
Der Ausbau der flexiblen Arbeitsmodelle, wie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, stellt dabei ein wichtiges, zeitgemäßes Instrument dar – auch für Führungskräfte.

Konkret sollen in den nächsten vier Jahren folgende Ziele erreicht werden:

- Umsetzung der verabschiedeten Strategien und Maßnahmen im Rahmen des DLR-Kaskadenmodells, damit die Zielquoten bis 2025 erreicht werden können (siehe Kapitel 3.1.1.1)
- Erhöhung des Anteils von Frauen in gewerblichen Ausbildungsberufen von derzeit 12,5% auf mindestens 30%
- Steigerung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen in der 2. Führungsebene auf mind. 15%
- Steigerung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen in der 3. Führungsebene auf mind. 30%
- Steigerung der durchschnittlichen Elternzeit von Männern
- Proportional stärkere Beteiligung von Frauen an regelmäßig gezahlten Zulagen, insb. in den Entgeltgruppen E 14/E 15
- Stärkere Berücksichtigung von in Teilzeit beschäftigten Frauen in der Administration und von Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen bei der Vergabe von Einmalprämien/Einmalzulagen

Für die Umsetzung der im Rahmengleichstellungsplan verankerten Ziele und Maßnahmen sind der Vorstand, der Bereich Personal und Recht, sowie die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen des DLR verantwortlich. Der Betriebsrat unterstützt die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im Rahmen seiner Beteiligungsrechte. Die Gleichstellungsbeauftragte ist

Rahmengleichstellungsplan

frühzeitig zu beteiligen und wirkt aktiv mit, um die Ziele des Rahmengleichstellungsplans zu erreichen.

Im Bereich Personal und Recht ist auch die Abteilung Diversity Management angesiedelt, zu deren Aufgabengebieten Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben sowie Vielfalt in der Arbeitswelt gehören. Damit wird sichergestellt, dass der hohe Standard der familienbewussten und an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik erhalten wird, sowie neue Maßnahmen initiiert und etabliert werden können. Für die dafür erforderlichen Personal- und Sachkosten wird ein entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt.

3.1 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Laut der Definition in der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung im DLR unter Nr. 1 Begriffsbestimmungen Nr. 9 liegt Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern dann vor, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe, Laufbahn und Laufbahngruppe, Berufsausbildungen sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben innerhalb eines DLR-Instituts, einer DLR-Einrichtung oder innerhalb einer sonstigen Organisationseinheit auf der zweiten Führungsebene weniger als 50% beträgt.

3.1.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen-technischen Bereich

Frauen sind in der deutschen Wissenschaftslandschaft, vor allem in MINT-Fächern, noch immer deutlich unterrepräsentiert, so auch im DLR. Der Anteil von Frauen in den wissenschaftlichen Bereichen im DLR beträgt derzeit lediglich 21%, im technischen Bereich liegt er bei 31%.

Genderaspekte sind daher in Forschungsvorhaben bereits bei der Zusammenstellung der Teams zu beachten, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Dies ist insbesondere in den Bereichen wichtig, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

3.1.1.1 Kaskadenmodell: Zielquoten für Frauen

Die Einführung von flexiblen Zielquoten für Frauen geht auf den Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vom 7.11.2011 zurück. Die GWK hat darin die außer-universitären Forschungsorganisationen aufgefordert, flexible Zielquoten im Sinne des

Rahmengleichstellungsplan

Kaskadenmodells der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festzulegen. Das Kaskadenmodell setzt an dem Phänomen an, das auch als „leaky pipeline“ bezeichnet wird: Der Frauenanteil verringert sich stetig an den typischen Stationen einer akademischen Laufbahn wie Promotion, Habilitation und Professur.

Mit dem Kaskadenmodell wird auf das Phänomen des schrumpfenden Anteils von Frauen im Karriereverlauf reagiert: Der Verlust von Frauen an den Übergängen von einer zur nächsten Karrierestufe soll durch die Erfüllung von Zielquoten verhindert werden. Das Kaskadenmodell betrachtet ausschließlich das wissenschaftliche Personal ab der Entgeltgruppe E13 TVÖD und höher. Das Kaskadenmodell dient dem Ziel, Chancengleichheit bei der Teilhabe von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Es ist ein Instrument, um realistische Zielgrößen für die Gewährleistung von Chancengleichheit zu formulieren.

Das DLR hat unter Berücksichtigung der zwischen 2021 und 2025 zu besetzenden Positionen Zielquoten für das wissenschaftliche Personal festgelegt, die durch den Vorstand in seiner 552. Sitzung am 21.09.2020 beschlossen und dem Senat in seiner 109. Sitzung zur Kenntnis und Zustimmung vorgelegt wurden.

Zentrale Eckpunkte der neuen Kaskade sind, dass bei den Eingangsstufen E13/E14 bei Neubesetzungen jeweils eine Zielquote von rund 30% angestrebt wird. Gleiches gilt für die Ebene der Gruppenleitungen. Bei den in der Tabelle angegebenen Zahlen sind weder die Beschäftigtenzahlen des Projektträgers, noch die des Raumfahrtmanagements berücksichtigt. Damit verringert sich auch die Zahl der in der Tabelle angegebenen Vorstandsmitglieder. Bei der Prognose für die erste Führungsebene sind, anders als in der Vergangenheit, nun auch Leitungspositionen von wissenschaftlichen Einrichtungen abgebildet (nicht mehr ausschließlich die Institutsleitungen).

Rahmengleichstellungsplan

		Frauenquote - Entwicklung						Frauenquote - Ableitung und Ziel 2025		
		IST 31.12.2019			IST 31.12.2020			Prognose 31.12.2025		SOLL 31.12.2025
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)
Führungsebenen ⁴	Zentrumsleitung ⁴	4	1	25 %	3	1	33 %	4	1	25%
	Erste Führungsebene ⁴	30	3	10 %	31	2	6 %	51	6	12%
	Zweite Führungsebene ¹	173	23	13 %	166	26	16 %	265	51	19%
	Dritte Führungsebene ¹	217	28	13 %	232	35	15 %	254	40	16%
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschun- gsbereiche ²	0	0	-	0	0	-			-
Vergütungsgruppen	W3/C4	38	4	11 %	33	4	12 %	48	8	17%
	W2/C3	57	9	16 %	39	8	21 %	80	15	19%
	C2			-			-			-
	W1	1	0	0 %	3	0	0 %	3	1	33%
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	89	9	10 %	85	9	11 %	106	15	14%
	E15 TVöD/TV-L	411	42	10 %	423	49	12 %	473	60	13%
	E14 TVöD/TV-L	1.950	492	25 %	2.077	542	26 %	2.145	570	27%
E13 TVöD/TV-L	1.878	452	24 %	2.029	484	24 %	2.066	625	30%	

Tabelle: DLR-Kaskadenmodell bis 2025 (Stand 31.12.2020)

Maßnahmen:

Maßnahmen und Strategien, wie die Zielquoten bis zum Jahr 2025 erreicht werden können, wurden in diversen Workshops gemeinsam mit Vorstandsmitgliedern erarbeitet. Im Wesentlichen sind dies:

- Gleichstellungspläne in Instituten verpflichtend
- Zielvereinbarungen im Rahmen von Institutsentwicklungsgesprächen
- Diversere Besetzung von Gremien
- Unconscious Bias-Trainings/Sensibilisierungen
- Flexible Zeitmodelle auch in Führungspositionen
- Strukturierte Rekrutierungsverfahren für Frauen, z.B. Frauen-Imagekampagnen, Teilnahme an zielgruppenspezifischen Karriereformaten (z.B. Messen), gezielte Nutzung von Netzwerken
- Beschleunigte Einstellungsverfahren
- Erhalt und Ausbau zielgruppenspezifischer Angebote im Bildungsprogramm
- Anwendung der Gruppenleitungsrichtlinie
- Austauschplattformen, z.B. Netzwerke etablieren
- Einsatz von Role Models, Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen
- Einheitliche Datenerhebung (Dashboards zur Chancengleichheit)
- Regelmäßige Workshops für Wissenschaftlerinnen

Rahmengleichstellungsplan

Weitere etablierte Maßnahmen der einzelnen Forschungsbereiche sollen, soweit möglich, fortgesetzt werden:

- Nachwuchsgruppenleitungsprogramm
- Finanzielle Steuerung: Sonderzahlungsbudgets für Institute und Einrichtungen, die Zielvorgaben des Kaskadenmodells erreichen („Bonus/Malus-System“)

3.1.1.2 Berufungsverfahren

Im Bereich der Professuren sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Das beruht einerseits auf der geringen Fluktuation und den damit verbundenen geringen Chancen zur Neubesetzung dieser Stellen und andererseits, teilweise fachspezifisch bedingt, auf einer sehr geringen Anzahl oder dem Fehlen von Bewerbungen von Frauen.

Maßnahmen:

Überarbeitung der Richtlinie *Berufungsverfahren Institutsleitungen* für geschlechtergerechtere Berufungsverfahren.

3.1.1.3 Besetzung von Begutachtungsgruppen und Gremien

Eine ausgewogene Besetzung von Auswahlkommissionen (s. auch 3.1.1.2) und Gremien ist ein wichtiger Beitrag zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Gewährleistung von Chancengleichheit.

Mit Stand 30.06.2021 liegt der Frauenanteil im Senat bei ca. 27%, im Wissenschaftlich-Technischen Rat (WTR) bei ca. 42%

Maßnahmen:

Auswahlkommissionen und Gremien (sofern kein Wahlamt) werden geschlechterparitätisch besetzt. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

3.1.1.4 Aktive Rekrutierung und Personalauswahl

Der Anteil von Frauen, insbesondere in wissenschaftlichen Führungspositionen, soll weiter erhöht werden (siehe auch Kaskadenmodell 3.1.1.1). Dazu wird in der Regel eine aktive Rekrutierung erforderlich sein.

Rahmengleichstellungsplan

Maßnahmen:

Potenzielle Bewerberinnen werden im Rahmen des Stellenausschreibungsverfahrens identifiziert, aktiv angesprochen und zur Abgabe einer Bewerbung ermutigt. Die Stellenausschreibung wird in Netzwerken oder auf Plattformen, die gezielt die unterrepräsentierte Gruppe (z.B. Wissenschaftlerinnen) ansprechen, veröffentlicht. Die ergriffenen Rekrutierungsmaßnahmen werden dokumentiert.

Das DLR strebt eine geschlechtergerechte Stellenstruktur an. Gemäß Nr. 6 der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung im DLR ist daher folgendes bei der Personalauswahl zu beachten:

Maßnahmen:

Sind Frauen in einem bestimmten Bereich unterrepräsentiert, hat die Einrichtung sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen) aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber.

3.1.1.5 Stellenausschreibungen für Wissenschaftlerinnen

Laut Nr. 4 der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung im DLR sind folgende Maßnahmen bei Arbeitsplatzausschreibungen umzusetzen.

Maßnahmen:

1. Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts müssen Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende betriebliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.
2. Liegt Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen vor, wird ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben, um die Zahl von Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen. Die Ausschreibung erfolgt öffentlich, wenn dieses Ziel mit einer internen Ausschreibung nicht erreicht werden kann.

Rahmengleichstellungsplan

3. Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes und das erforderliche Qualifikationsprofil festlegen.

3.2 Personalentwicklung

Qualifizierende Weiterbildung und zielgerichtete Personalentwicklung sind relevante Optionen, um aktiv auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hinzuwirken und durch gemeinsame Wissensstände die Kulturentwicklung in die gewünschte Richtung zu steuern bzw. zu verstetigen.

Allen Beschäftigten des DLR steht der Zugang zur innerbetrieblichen Personalentwicklung mit einem umfassenden Themenangebot offen, dies gilt selbstverständlich auch für Beschäftigte in Teilzeit oder in besonderen Lebensphasen, wie z.B. in der Elternzeit oder während der Pflege von Angehörigen. Sofern möglich, wird bei Veranstaltungen/Seminaren/Kursen für die letztgenannten Zielgruppen auch die zeitliche Gestaltung entsprechend angepasst. Zusätzlich – und verstärkt durch die Corona-Pandemie – finden viele Veranstaltungen inzwischen als virtuelle Formate statt, was die Beteiligung spezifischer Zielgruppen (so z. B. Teilzeitkräfte, Teilnehmende aus weiter entlegenen Standorten oder mit spezifischen zeitlichen Bedürfnissen) nochmals spürbar erhöht hat.

Maßnahmen:

Aufgrund der guten Erfahrungen werden auch zukünftig Veranstaltungen sowohl in virtuellen als auch in Präsenz-Formaten durchgeführt, um die Zugangsmöglichkeiten für die Beschäftigten weiter zu steigern.

3.2.1 Sensibilisierung von Führungskräften

Die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist besondere Verpflichtung jeder Führungskraft. Um dieser Verpflichtung bestmöglich nachkommen zu können, müssen die Führungskräfte für das Thema Gleichstellung sensibilisiert und über die konkrete Situation der Frauen im DLR informiert sein.

In der verpflichtenden 8-moduligen Qualifizierungsreihe der Führungskräfte werden, neben basalen Führungsinstrumenten, die spezifischen Anforderungen und Erwartungen an Führungskräfte im DLR vermittelt. Hier besteht ein wesentlicher Einflussfaktor auf die gendergerechte kulturelle Entwicklung des DLR im Allgemeinen und der Führungskräfte-Haltungen im Besonderen.

Rahmengleichstellungsplan

So wird insbesondere im Modul 3 der Führungskräfte-Qualifizierung das Leitbild und die Personalpolitik des DLR vermittelt, darauf aufbauend das Anforderungsprofil an Führungskräfte im DLR. Hierbei spielt das Thema Gendergerechtigkeit eine herausragende Rolle, was sich auch in der Integration der Themen der Fachabteilung Diversity Management als regelmäßiger Bestandteil in diesem Modul ausdrückt. Ebenso ausführlich werden die Führungsaufgaben bei der Personalauswahl sowie bei der Mitarbeitendenförderung thematisiert, jeweils unter Berücksichtigung genderbezogener Fragestellungen.

Dazu gehört auch ein Exkurs zu Wahrnehmungsverzerrungen in Personalauswahlprozessen (sog. Unconscious Biases).

Maßnahmen:

Fortsetzung der modularen Führungskräfte-Qualifizierung mit Bausteinen zur familienbewussten und an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik.

Zusätzliche Schulungsformate werden bedarfsgerecht angeboten.

3.2.2 Bewerbungsgespräche

Laut Nr. 5 der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung im DLR sind folgende Maßnahmen in Bezug auf Bewerbungsgespräche durch die Führungskräfte zu beachten und umzusetzen.

Maßnahmen:

1. Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. Die Fürsorgerrichtlinie zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das DLR in ihrer jeweiligen Fassung bleibt unberührt. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.
2. In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

Rahmengleichstellungsplan

3. Auswahlkommissionen werden geschlechterparitatisch besetzt. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

3.2.3 Qualifizierung und Personalentwicklung

Die Bedarfsermittlung für Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt durch strategische Bedarfsanalysen und im Rahmen jährlicher Mitarbeitenden-Gesprächen sowie durch Input relevanter Prozesseigentümer oder Zielgruppenvertretungen. Nicht zuletzt geben Evaluierungen und Rückmeldungen zu durchgeführten Veranstaltungen weitere Hinweise auf zukünftige Bedarfe.

Die thematische Vielfalt des allgemeinen DLR-Kursprogramms kann den Themen-Kategorien entnommen werden: Kommunikation und soziale/persönliche Kompetenzen, Methodische Kompetenzen, Projektmanagement, Qualifizierung der Führungskräfte, Netzwerk- und Austauschforen, Recht/Verwaltung/Betriebswirtschaft, Sprachen, Software und IT-Themen, Qualitätsmanagement, Fach- und Querschnittsthemen.

Über das jährliche Kursprogramm wird regelmäßig informiert, neue Veranstaltungen in besonderer Weise beworben. Über das moderne Learning-Management-System sind alle Kurse/Veranstaltungen jederzeit einsehbar und Bedarfs-/Kursanfragen können jederzeit gestellt werden.

Daneben realisiert das DLR drei Sonderprogramme: das Graduate Programm, das Talent Management Programm sowie das Mentoring Programm. Insbesondere in den beiden letztgenannten wird im Rahmen der dort notwendigen Auswahlverfahren stets auf eine dem Bewerbungsstatus angemessene genderbezogene Berücksichtigung geachtet.

Zusätzlich nutzt das DLR die Angebote der Helmholtz-Gemeinschaft, wie z. B. die Führungsakademie oder je nach aktuellem Angebot die Hospitations- und Mentoring-Programme (Cross-Mentoring). Insbesondere das Nachwuchsgruppenleitungs-Programm (Einwerbung einer eigenen wissenschaftlichen Nachwuchsgruppe) stellt ein besonders wirksames Instrumentarium zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren – im Speziellen explizit auch weiblicher Wissenschaftskarrieren – dar. Die Personalentwicklung informiert Führungskräfte und Mitarbeitende in geeigneter Weise über die Angebote der Helmholtz-Gemeinschaft und berät hinsichtlich Passungs-/Voraussetzungen und unterstützt die Bewerbung/Antragstellung.

Rahmengleichstellungsplan

Maßnahmen:

In den Sonderprogrammen Talent Management und Mentoring Programm werden die Teilnehmenden nach konkreten Kriterien ausgewählt. Bei Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen wird zusätzlich auf ein angemessenes Geschlechterverhältnis geachtet und hierbei die Grundverteilung des DLR sowie die vorliegenden Genderverhältnisse der jeweiligen konkreten Situation der Bewerbenden berücksichtigt. Die Verfahren werden von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

Um insbesondere Frauen in ihrer Laufbahn und beruflichen Karriere zu unterstützen, finden regelmäßig verschiedene zielgruppenspezifische Angebote statt. Beispiele dafür sind: „Karrierpfade - strategische Standortbestimmung für Frauen mit Führungsambitionen“, „Die Kunst der Rede und Überzeugung für Frauen - Grundlagen der Rhetorik und Argumentation“ oder bei Bedarf auch „Führen Frauen anders?“

3.2.4 Entwicklungsmöglichkeiten in den höheren Entgeltgruppen

Örtliche Personalentwickler/innen beraten Mitarbeitende in allen aufkommenden Fragen individuell. Dazu können auch Fragestellungen einer geeigneten Qualifizierung für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten gehören, die nach erfolgreicher Umsetzung und entsprechender Aufgabenübertragung auch in Höhergruppierungen münden können.

Maßnahmen:

Das DLR bildet umfangreich in Projektmanagement, bis hin zur Zertifizierung nach internationalem PMI-Standard aus. Diese Zertifikate stellen einen Wettbewerbsvorteil in der Projektbeantragung, aber auch in den persönlichen Karriereaussichten bzw. Laufbahnentwicklungen des Mitarbeitenden dar und können eine Eingruppierungsrelevanz beinhalten.

Die Führungskräfteentwicklung wird durch das Management- und Leadership-Programm abgerundet: Eine bausteinartige Seminarzusammenstellung, aus der erfahrene Führungskräfte ihre konkreten Wissens- und Lernbedarfe frei auswählen können. In der Regel handelt es sich hierbei um Vertiefungsthemen (z.B. Personalauswahl in umfangreicherer Form, ebenfalls genderbewusst) oder um innovative, neuere Führungsthemen (z.B. Digital Leadership, welches auch genderbezogene Facetten beinhaltet).

3.3 Nachwuchsförderung

Die Nachwuchsförderung des DLR ist unter dem Titel DLR_Campus zusammengefasst. In diesem Gesamtkonzept bauen die einzelnen Maßnahmen entlang der Bildungskette vom vorschulischen Alter über Angebote für alle Schularten und Jahrgangsstufen bis in den akademischen Bereich aufeinander auf.

Seit Anbeginn wird dabei besonderes Augenmerk auf Chancengleichheit gerichtet. So haben sich die DLR-Standorte von Anfang an am bundesweiten Girls'Day beteiligt, zu dem jährlich insgesamt rund 400 Schülerinnen die Institute besuchen, um hier MINT-bezogene Berufsbilder für sich zu entdecken. Aber auch darüber hinaus ist in den Schülerlaboren des DLR, den sogenannten DLR_School_Labs, praktisch jeder Tag auch ein „Girls'Day“: Nahezu die Hälfte der 40.000 Jugendlichen, die hier jährlich zu Gast sind, sind Schülerinnen – und für sie ist ein DLR_School_Lab-Besuch aller Erfahrung nach oftmals mit erkennbaren Motivationsschüben verbunden. Denn diese außerschulischen Lernorte bieten abseits des klassischen Schulalltags eine besondere Lernumgebung, die tradierte Rollenklischees überwindet. Wie es die Wirkungsforschung nahelegt und auch Lehrkräfte und Schülerinnen selbst bestätigen, scheint insbesondere die betreute Arbeit in Kleingruppen für Mädchen eine sehr förderliche Form der Vermittlung von MINT-Inhalten zu sein – anders als beim klassischen naturwissenschaftlichen Unterricht in der Schule. Darüber hinaus werden auch andere speziell an Schülerinnen gerichtete Aktivitäten durchgeführt – etwa regelmäßige Besuche von reinen Mädchengruppen verschiedener regionaler Schulen.

Im DLR Graduate_Program (Doktorandenprogramm zur Unterstützung der Promotionszeit gepaart mit fachübergreifender, karrierefördernder Weiterbildung) gibt es karriereunterstützende Kurse, die teilweise in rein weiblichen Teilnehmegruppen absolviert werden können:

- a) Karrierestrategien, wahlweise in gemischten oder weiblichen Gruppen
- b) Bewerbungsstrategien für die Post-Doc-Phase

Maßnahmen:

Die DLR-Schülerlabore streben bei der Auswahl der Studierenden, die als Tutorinnen und Tutoren die Schulklassen betreuen, bewusst eine ausgeglichene Besetzung durch männliche und weibliche Studierende an.

Bei Maßnahmen wie der DLR_Talent_School, zu der das DLR einmal pro Jahr ausgewählte Siegerinnen und Sieger des Bundeswettbewerbs „Jugend forscht“ einlädt, wird ebenfalls gezielt auf ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

3.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Ziel der DLR-Personalpolitik ist es, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich die Potenziale aller Beschäftigten voll entfalten können. Durch die familienbewusste Personalpolitik bringen wir die Unternehmensziele und die Interessen der Beschäftigten in eine tragfähige Balance. Denn eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist eine entscheidende Grundlage für die Zufriedenheit der Beschäftigten, für ihre Motivation und somit für ihre Leistungsfähigkeit. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und beruflicher Tätigkeit spielen bei der Gewährleistung von Chancengleichheit eine herausragende Rolle. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass die Angebote zur besseren Vereinbarkeit allen Beschäftigten offenstehen und diese ermutigt werden, sie in Anspruch zu nehmen. Das DLR möchte insbesondere eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Die Vorteile liegen auf der Hand: Je mehr Männer Familienverantwortung übernehmen, umso intensiver können sich Frauen auf ihre eigene Karriere konzentrieren.

Auch für externe Bewerberinnen und Bewerber spielt bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers die Positionierung der Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit eine immer wichtigere Rolle. Im Jobportal und in Stellenanzeigen wird daher auf die bestehenden Unterstützungsangebote hingewiesen.

Maßnahmen:

Die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind verstärkt, auch an den neu gegründeten/noch zu gründenden DLR-Standorten, bekannt zu machen.

Eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird weiter gefördert, insbesondere Väter als Zielgruppe für Vereinbarkeitsthemen in den Fokus genommen.

3.4.1 Auditierung von gleichstellungspolitischen und familienfreundlichen Maßnahmen

audit berufundfamilie:

Das DLR wird seit 2002 regelmäßig mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet. Unterstützt durch dieses Auditierungsverfahren konnte im Laufe der Jahre eine familienbewusste Personalpolitik mit zahlreichen Unterstützungsangeboten etabliert werden. Seit der letzten Re-Auditierung ist das DLR berechtigt, ein besonderes Logo zu verwenden, welches nur an langjährig zertifizierte Unternehmen



Rahmengleichstellungsplan

verliehen wird. Im Rahmen des sogenannten Dialogverfahrens Ende 2020 wurde sichergestellt, dass der hohe Entwicklungsstand der familienbewussten Maßnahmen beibehalten und bedarfsgerecht ausgebaut wird.

TOTAL E-QUALITY mit Diversity

Seit 2004 erhält das DLR regelmäßig das TOTAL E-QUALITY-Prädikat verliehen, seit 2016 mit einem Add-On-Prädikat für sein Diversity Management. Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat wird an Arbeitgeber verliehen, die ihre Personalpolitik vorbildlich an Chancengleichheit ausgerichtet haben. In der Begründung zur Prädikatsverleihung in 2019 lobte die Jury den äußerst professionellen Umgang mit den Themenbereichen Gleichstellung und Diversität im DLR. In allen Handlungsfeldern konnten umfangreiche und passgenaue Maßnahmen nachgewiesen werden.



Maßnahmen:

Das DLR unterzieht sich auch in Zukunft regelmäßig diesen Auditierungsverfahren.

3.4.2 Familienberatung als feste Ansprechstelle

Im Jahr 2008 wurde erstmalig eine Familienberatungsstelle im DLR am Standort Köln eingerichtet. Die Beratungsstelle ist im Bereich Personal und Recht in der Abteilung Diversity Management angesiedelt und steht allen ratsuchenden Beschäftigten des DLR offen. Beratungsgespräche werden zu den Themen Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten, Flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen angeboten. Die Familienberaterin ist auch ausgebildeter Pflege-Guide und fungiert damit als wegweisende Funktion bei allen Fragen von pflegenden Beschäftigten. Die Familienberatungsstelle ist verantwortlich für den bedarfsgerechten Erwerb und die Vergabe der (bundesweit) reservierten Belegplätze in Kitas. Das Beratungsangebot der internen Familienberatungsstelle wird ergänzt durch einen Kooperationsvertrag mit einem externen Dienstleister. Dieser unterstützt die Beschäftigten mit Beratungen und Vermittlungsangeboten zur Kinderbetreuung und Pflege. Als Besonderheiten sind dabei Ferienangebote für Schulkinder, sowie die Vermittlung von Notbetreuungsangeboten, wenn die Regelkinderbetreuung ausfällt, herauszustellen.

In der Familienberatungsstelle werden zahlreiche Informationsmaterialien (Flyer, Broschüren, Intranet- und Wikiseiten) zu den angebotenen Beratungs- und Unterstützungsleistungen erstellt. Auch werden hier themenrelevante Weiterbildungsangebote initiiert. Beispielsweise wurde in 2021 erstmals das Seminar „Elternsein und Beruf vereinbaren“ angeboten. Die Resonanz auf dieses (online angebotene) Seminar war ausgesprochen gut.

Rahmengleichstellungsplan

Im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 wurden die Beratungsleistungen der internen Familienberatungsstelle insgesamt 176 Mal in Anspruch genommen.

Maßnahmen:

Zukünftig wird die Statistik der Beratungsanfragen der internen Familienberatung getrennt nach Geschlechtern erfasst.

Für die Zielgruppe „Eltern“ werden regelmäßig Seminare, die das Ziel haben, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen, angeboten.

3.4.3 Familiengerechte, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit

Das DLR fördert die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Privatleben durch eine möglichst hohe Flexibilität der Arbeitsbedingungen, wie Gleitzeit, einer Vielzahl von Teilzeitmodellen, alternierender Telearbeit oder mobilem Arbeiten. Dies erleichtert allen, insbesondere Beschäftigten mit Familie, Beruf und Privatleben in eine tragbare und für beide Seiten zufriedenstellende Balance zu bringen.

An allen DLR-Standorten gibt es Betriebsvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit. Diese Regelungen ermöglichen es den Beschäftigten, die Lage ihrer Arbeitszeiten möglichst selbst zu bestimmen und damit ihren Arbeitstag flexibel zu gestalten. Die Betriebsvereinbarungen sehen die Möglichkeit zum Ansparen und zur Entnahme von Zeitguthaben vor. Die im DLR geltenden Betriebsvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit beinhalten auch familienfreundliche Aspekte für Eltern von minderjährigen/schulpflichtigen Kindern beziehungsweise für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Für bestimmte Lebensphasen kann es sinnvoll sein, die Arbeitszeit (täglich oder wöchentlich) zu reduzieren. Dafür gibt es unterschiedliche arbeitsrechtliche Grundlagen. Das DLR kommt den Beschäftigten in diesem Rahmen so weit wie möglich entgegen.

Eine Reduzierung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist in vielen Fällen möglich, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat. Viele Beschäftigte nutzen auch die Möglichkeit zur Teilzeittätigkeit während der Elternzeitphase. Beschäftigte mit Arbeitsverträgen, die nach dem geltenden Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) geschlossen wurden, können ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn sie ein minderjähriges Kind betreuen oder einen Angehörigen pflegen. Für befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Optionen für Teilzeit.

Eine Betriebsvereinbarung regelt die Voraussetzungen und wichtigen Eckpunkte der alternierenden Telearbeit. Insbesondere für Beschäftigte mit Familienaufgaben oder auch für

Rahmengleichstellungsplan

gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte kann dies eine sinnvolle Erweiterung der individuellen Arbeitsorganisation darstellen. Erfahrungsgemäß wird die alternierende Telearbeit gerne für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit genutzt.

Angeschoben durch die Entwicklungen während der Corona-Pandemie hat sich das mobile Arbeiten als moderne und flexible Arbeitsform flächendeckend etabliert. Wenn die Zeitersparnis und Zeitsouveränität bei Eltern und in Familien ankommt, liegt darin ein direkter Nutzen der Digitalisierung für ein gelingendes Familienleben. Homeoffice spart Eltern Zeit, vor allem beim Weg zur Arbeit. Homeoffice schafft zeitliche Flexibilität. Eltern können so besser auf die Bedürfnisse ihrer Kinder eingehen oder unvorhergesehene Situationen meistern.

Dies bestätigte auch eine Mitarbeitendenumfrage, die Ende 2020 durchgeführt wurde. Danach wünscht sich eine Mehrheit der Beschäftigten, auch in Zukunft häufiger mobil zu arbeiten.

Maßnahmen:

Den Beschäftigten sind Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

3.4.4 Kinderbetreuungsangebote

Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, stellt oft eine große Hausforderung dar. Das DLR unterstützt seine Beschäftigten dabei, beides bestmöglich miteinander in Einklang zu bringen. Die wichtigste Unterstützungsmaßnahme dabei ist eine verlässliche und qualifizierte Kinderbetreuung.

a. Externer Kooperationspartner

Das DLR arbeitet mit einem externen Kooperationspartner zusammen, der die Beschäftigten durch ein professionelles Vermittlungs- und Beratungsangebot unterstützt. Durch diese Kooperation werden die eigenen, internen Unterstützungsangebote optimal ergänzt und der hohe Standard der Vereinbarkeitsmaßnahmen im DLR kann sichergestellt werden.

Zum Portfolio gehört in erster Linie die Unterstützung bei der Regelkinderbetreuung:

Trägerunabhängige Beratung und Begleiten bei der Suche nach Betreuungsoptionen unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten. Fällt die Regelbetreuung der Kinder aus, kann der Kooperationspartner durch die Vermittlung von privaten Betreuungspersonen als Notfallbetreuung helfen. Ferienprogramme (bundesweit) für Schulkinder runden das Angebot ab. Die Beratungs- und Vermittlungsleistungen sind für DLR-Beschäftigte, die einen Arbeitsvertrag mit einer Mindestdauer von sechs Monaten haben, kostenfrei. Anfallende Gebühren für die individuellen Betreuungsleistungen müssen von den Eltern getragen werden. Der Kooperationspartner ist bundesweit vertreten und kann über eine zentrale Telefonhotline von Beschäftigten aller DLR-Standorte genutzt werden.

Der externe Beratungs- und Vermittlungsservice zum Thema Kinderbetreuung (inkl. Notfallbetreuung und Ferienprogramme) wurde in der Zeit vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 von 21 männlichen Beschäftigten und von 13 weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen.

Maßnahmen:

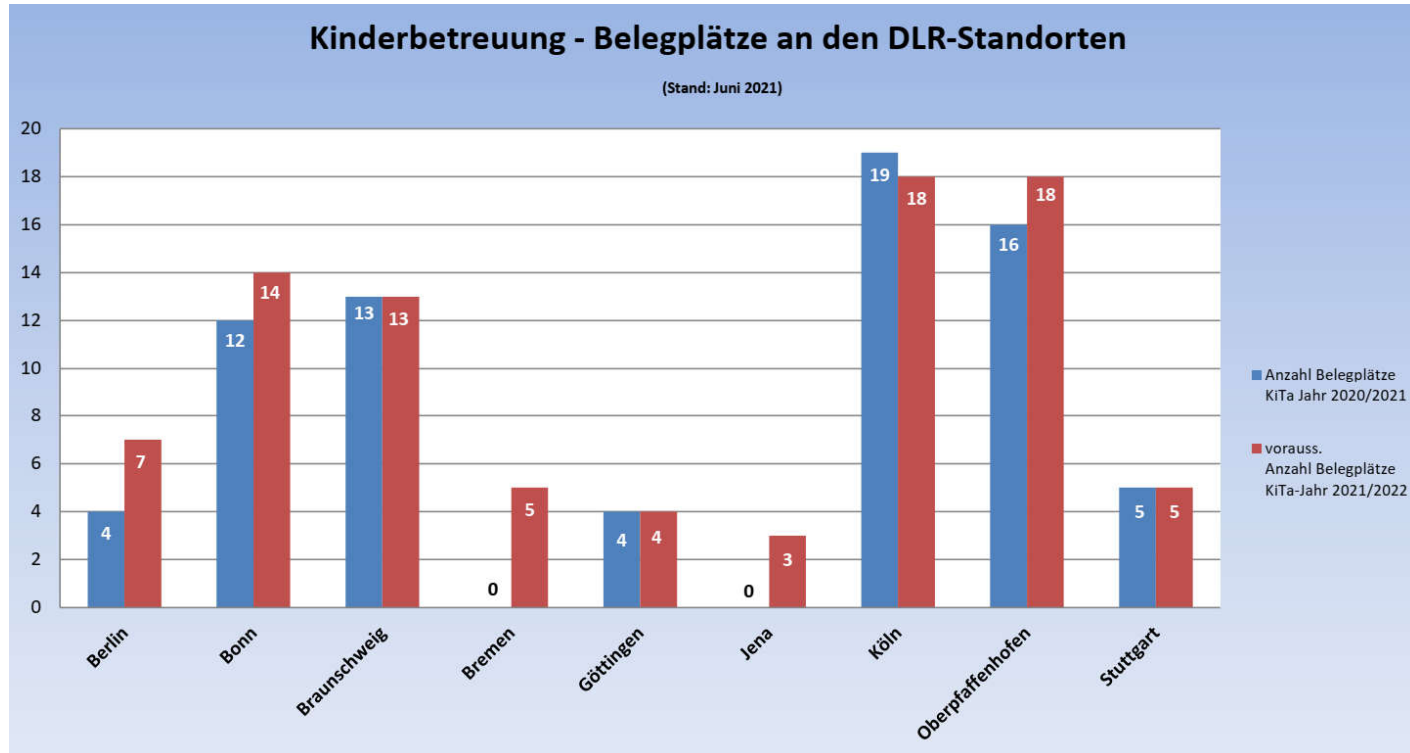
Die Unterstützungsleistungen des externen Kooperationspartner sind spätestens 2023 erneut auszuschreiben.

b. Belegplatzverfahren

Das DLR bietet seinen Beschäftigten an allen größeren Standorten reservierte Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen an. Eine Aufnahme erfolgt für Kinder unter drei Jahren, um den beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit zu unterstützen. Sogenannte Belegplatzrechte, die bei Trägern von Kindertagesstätten bedarfsgerecht erworben werden, stellen sicher, dass dem DLR eine bestimmte Anzahl von Betreuungsplätzen zur Verfügung steht. Das DLR übernimmt die Gebühren für die Bereitstellung der reservierten Betreuungsplätze. Die

Rahmengleichstellungsplan

Elternbeiträge der Kindertageseinrichtungen richten sich nach den jeweiligen kommunalen Regelungen (Gebührenordnungen).



Maßnahmen:

Das Belegplatzverfahren wird weiter bedarfsgerecht ausgebaut, insbesondere auch an neuen DLR-Standorten.

Zukünftig wird die Inanspruchnahme der Belegplätze nach den Geschlechtern der Beschäftigten getrennt erfasst.

3.4.5 Kinderbetreuung während der Schulferien

Über das Internetportal des externen Kooperationspartners können die Beschäftigten Ferienangebote aus einem umfassenden Ferienkatalog wählen. Auch eine individuelle Beratung zur Gestaltung der Ferienzeiten ist möglich.

Seit 2019 finden am Standort Köln und seit 2021 auch am Standort Oberpfaffenhofen Feriencamps in den Sommerferien für Kinder der Beschäftigten im Alter von 6-12 Jahren statt. Die Ferienspiele werden von qualifizierten Betreuungspersonen des externen Kooperationspartners in Standortnähe durchgeführt. Ein Shuttle-Bus bringt die Kinder vom/zum DLR-Standort.

Rahmengleichstellungsplan

Aufgrund eines professionellen Sicherheits- und Hygienekonzepts war es möglich, die Ferienspiele - auch während der Corona-Pandemie - stattfinden zu lassen. Gerade in diesen Zeiten, in denen Eltern durch Schulschließungen und Homeschooling vor große Herausforderungen gestellt waren, ist es immens wichtig, die Beschäftigten durch solche zusätzlichen Betreuungsalternativen zu unterstützen und zu entlasten.

Dies war auch der Hintergrund für die als Pilot-Projekt von Dezember 2020 bis Juni 2021 angebotene, virtuelle Kinderbetreuung des externen Kooperationspartners mit seinem „Kidsportal“. Die Eltern konnten Online-Workshops in Kleingruppen für ihre Kinder buchen, die dann mit Basteln, Bewegungsangeboten oder Rätseln von pädagogischem Fachpersonal beschäftigt wurden. Diese innovative Form der Unterstützung wurde im DLR gerne und zahlreich, vor allem in den Schulferien, angenommen.

Maßnahmen:

Bei der nächsten Ausschreibung der externen Vermittlungs- und Beratungsleistungen ist zu prüfen, ob Angebote zur virtuellen Kinderbetreuung als zusätzliche Leistung (ggf. für Ferienzeiten) mitaufgenommen werden können.

Die DLR-Ferien camps sollen bei Bedarf auch an anderen, größeren Standorten angeboten werden.

3.4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im DLR ein wichtiges Thema. Für immer mehr Beschäftigte gehört hierzu auch die Pflege von Angehörigen. Viele der Betroffenen stellt dies vor eine große Herausforderung, da diese Situation meist unerwartet und plötzlich eintritt. Sie erleben eine Lebenssituation, die viele neue Fragen aufwirft, Flexibilität und Zeit benötigt. Der Beratungsbedarf ist in dieser Lebenslage oftmals sehr hoch. Das DLR hält daher spezielle Angebote für pflegende Beschäftigte vor, denn jede Pflegesituation ist anders und braucht individuelle Lösungen.

Der sogenannte Pflege-Guide ist eine erste Ansprech- und Vertrauensperson im DLR, wenn eine solche Ausnahmesituation bewältigt werden muss. Die Familienberaterin fungiert gleichzeitig als Pflege-Guide und zentrale Ansprechperson rund um das Thema Pflege. Dafür wurde sie gezielt geschult. Ein Pflege-Guide führt keine intensive Pflegeberatung durch. Die Aufgabe ist es vielmehr, den Ratsuchenden in einer schwierigen Lebenslage durch Informationen eine erste Orientierung zu geben und in der Lotsenfunktion an ein Hilfenetz inner- und außerhalb des DLR weiter zu vermitteln.

Weiterhin unterstützt ein externer Kooperationspartner die Beschäftigten in einer akuten Pflegefallsituation durch Informations-, Beratungs- und Vermittlungsleistungen. Dort steht den Beschäftigten professionelles Fachwissen und die Erfahrung im Bereich der Pflege gebündelt zur Verfügung. Das Beratungspersonal ermittelt den individuellen Hilfebedarf des Familienmitglieds und versucht, eine passgenaue Lösung zu finden. Zum Portfolio gehören folgende Themen: Pflegeversicherung, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Pflege und Wohnformen, Finanzierung der Pflege. Das Beratungs- und Unterstützungsangebot steht DLR-Beschäftigten kostenfrei zur Verfügung, sofern sie einen Arbeitsvertrag besitzen, der eine Laufzeit von mindestens sechs Monaten hat.

Die 2020 erstmalig und 2021 erneut angebotenen Online-Seminare „Plötzlich Pflegealltag - gesund und handlungsfähig bleiben“ sowie „Sicherer Umgang mit Vorsorgevollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung“ wurden von den DLR-Beschäftigten sehr gut angenommen, sodass zusätzliche Termine angeboten werden mussten.

Zusätzlich sind im DLR-internen „Ratgeber zur Pflege“ alle wichtigen Beratungs- und Unterstützungsangebote für pflegende Beschäftigte zusammengefasst. Dieser wird regelmäßig aktualisiert.

Maßnahmen:

Die Weiterbildungsangebote rund um das Thema Pflege werden regelmäßig angeboten und den Bedarfen angepasst.

3.5. Vorgehen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

In den allgemeinen Leitlinien verpflichtet sich das DLR zu einem Arbeitsumfeld, welches durch Wertschätzung und Respekt geprägt ist. Benachteiligende Verhaltensweisen, insbesondere Belästigungen jedweder Art, werden nicht geduldet.

Im DLR wurden verschiedene Prozesse etabliert, die sicherstellen sollen, dass nicht regelkonforme Handlungen geahndet werden bzw. im Vorfeld Präventivmaßnahmen ergriffen werden.

Im DLR wurde bereits vor vielen Jahren ein Verfahren etabliert, das hilft, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern: Es wurden an allen DLR-Standorten Vertrauenspersonen zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ernannt, die dafür geschult sind, sich regelmäßig in diesem Gebiet weiterzubilden und in ihrem Netzwerk austauschen. Mögliche Präventionsmaßnahmen und das Vorgehen in konkreten Belästigungsfällen sind umfangreich im Intranet für alle Beschäftigten aufbereitet worden. Ein Leitfaden zur Prävention von sexueller Belästigung bietet nicht nur ratsuchenden Betroffenen Unterstützung, sondern ist auch für Führungskräfte ein wertvoller Ratgeber. Die Führungskräfte werden im Rahmen ihrer modularen Qualifizierungsreihe auch für das Thema sensibilisiert und geschult. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei diesem Thema eine wichtige Anlaufstelle und steht - neben den Vertrauenspersonen - mit Beratungsangeboten zur Verfügung.

Gleiches gilt für das Thema Mobbing am Arbeitsplatz. Auch hier steht die Prävention an erster Stelle. Die einschlägigen Informationen sind gut zugänglich im Intranet aufbereitet. Hinweise für Führungskräfte zur Prävention, sowie das richtige Handeln bei Mobbing für Betroffene oder für Kollegen/Kolleginnen sind hier zusammengefasst. Verschiedene Ansprechstellen (Führungskräfte, Betriebsrätinnen/Betriebsräte, Betriebsärztinnen/Betriebsärzte, Gleichstellungsbeauftragte) stehen zur Verfügung. Außerdem können sich Betroffene rund um die Uhr (24/7) bei der vertraulichen Beratungs-Hotline „MUT - Mein UnterstützungsTelefon“ kostenfreie Unterstützung holen. Ein professionelles externes Beratungsteam aus den Fachgebieten der Psychologie, Sozialarbeit und Pädagogik steht zur Verfügung, um belastende Umstände anzugehen, Ideen zur Problemlösung und konkrete Schritte zur Umsetzung zu entwickeln.

Maßnahmen:

Belästigungen werden ernst genommen und ihnen unverzüglich nachgegangen. Die etablierten Unterstützungsangebote und Präventivmaßnahmen werden bei Bedarf angepasst bzw. ausgebaut.

Unterstützung der Initiative „Stärker als Gewalt“ gegen Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz des Bundesministeriums für Frauen, Senioren, Familien und Jugend (BMFSFJ).

3.6 Umsetzung einer gendergerechten Sprache

Jede Person hat das Recht auf eine angemessene sprachliche Bezeichnung und Ansprache, welche sich in der geschriebenen Sprache abbilden soll, so auch im DLR. Alle Beschäftigten sollen sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Durch die Verwendung sensibler Formulierungen kann ein bedeutender Beitrag zu einem wertschätzenden Umgang miteinander geleistet werden. Dabei orientieren wir uns an den Vorgaben, die sich aus dem Bundesgleichstellungsgesetz zur sprachlichen Gleichbehandlung von Männern und Frauen im dienstlichen Schriftverkehr ergeben.

Im Leitfaden zur Gendergerechten Sprache im DLR sind zahlreiche Empfehlungen, Hinweise und Hintergrundinformationen zusammengefasst, die die Beschäftigten bei der Verwendung einer gendergerechten Sprache unterstützen sollen.

Maßnahmen:

Die Empfehlungen des Leitfadens zur Gendergerechten Sprache im DLR (freigegeben am 14.12.2020 in der 554. Sitzung des Vorstands) sind umzusetzen, insbesondere die Hinweise zur Formulierung von gendergerechten DLR-Stellenanzeigen sind zu beachten.

4. Genderrelevanz in der Forschung

Neben dem Bestreben, den Anteil der Wissenschaftlerinnen in der Forschung zu erhöhen (siehe Kapitel 3), ist die Einbeziehung von Genderaspekten in das Design und die inhaltliche Planung von Forschungsvorhaben zu berücksichtigen. Dadurch erhöht sich das Erkenntnis- und Innovationspotential der Forschung und ermöglicht eine bedarfsgerechtere Umsetzung der Forschungsergebnisse. So können beispielsweise im Ingenieurwesen anthropometrische, biomechanische und physiologische Eigenschaften das Design von Produkten, Systemen und Prozessen beeinflussen.

Maßnahmen:

Bei allen Forschungsvorhaben ist bereits in der Forschungsprojektplanung zu prüfen und zu begründen, ob und inwieweit das Vorhaben genderrelevant ist. Ist das Vorhaben genderrelevant, sind die Schlussfolgerungen, die daraus gezogen werden, im Forschungsdesign zu berücksichtigen.

Leitfäden, Maßnahmenkataloge, Praxishandreichungen zum Thema Genderrelevanz in der Forschung werden zur Verfügung gestellt.

Rahmengleichstellungsplan

Sämtliche Dokumentationen zum Forschungsprojekt (von der Antragsstellung bis zum Abschlussbericht) sind gendergerecht zu formulieren.

5. Stand der Umsetzung und Fortschreibung des Rahmengleichstellungsplans

Nach Nr. 20 der Vereinbarung zur Gleichstellung im DLR haben sich Arbeitgeber und Gleichstellungsbeauftragte zu einem jährlichen Austausch über die praktische Umsetzung der Vereinbarung verständigt.

Das DLR evaluiert seine Maßnahmen entsprechend des Rahmengleichstellungsplans in mindestens vierjährigen Abständen. Die Ergebnisse der Evaluierungen werden im DLR veröffentlicht.

6. Inkrafttreten und Geltungsdauer des Rahmengleichstellungsplans

Der Rahmengleichstellungsplan tritt zum 01.01.2022 in Kraft und ist vier Jahre gültig.