



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

Förderung der Gleichstellung

2022 – 2025



# Rahmengleichstellungsplan

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Ziele des Rahmengleichstellungsplans</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Bestandsaufnahme zum 30.06.2021</b> .....	<b>5</b>
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
<b>3. Handlungsfelder, Ziele und Verantwortlichkeiten</b> .....	<b>32</b>
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
<b>4. Genderrelevanz in der Forschung.....</b>	<b>52</b>
<b>5. Stand der Umsetzung und Fortschreibung des Rahmengleichstellungsplans.</b>	<b>53</b>
<b>6. Inkrafttreten und Geltungsdauer des Rahmengleichstellungsplans .....</b>	<b>53</b>

# 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".

Prof. Dr. Anke Kaysser-Pyzalla  
Vorsitzende des Vorstands

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "K. Hamacher".

Klaus Hamacher  
Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands