



Rahmengleichstellungsplan

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

Förderung der Gleichstellung im
Zeitraum

2026 - 2029



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Grundlagen und Inhalte des Rahmengleichstellungsplans	4
2. Thematische und strukturelle Verankerung des Themas im DLR	4
3. Bestandsaufnahme	5
3.1 Umsetzungstand der Ziele aus dem bis 31.12.2025 geltenden Rahmengleichstellungsplan	5
3.2 Beschäftigte insgesamt und in Teilzeit	7
3.3 Beschäftigte nach Entgeltgruppen	9
3.4 Wissenschaftlich und technisch Beschäftigte	12
3.5 Administrativ Beschäftigte	14
3.6 Auszubildende / Dual Studierende	15
3.7 Beschäftigte in Leitungsfunktionen	16
3.8 Beschäftigte in Elternzeit	17
4. Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen	18
4.1 Ziele	18
4.2 Handlungsfelder	19
4.2.1 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	20
4.2.2 Kaskadenmodell 2025 – 2030	22
4.2.3 Personalgewinnung und -entwicklung	24
4.2.4 Gendergerechte Sprache	27
4.2.5 Umgang mit Belästigungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz	28
4.2.6 Gender in der Forschung	30
4.2.7 Zertifizierungen und Auszeichnungen	31
5. Inkrafttreten und Geltungsdauer des Rahmengleichstellungsplans	31

Präambel

Das DLR ist das deutsche Forschungs- und Technologiezentrum für Luft- und Raumfahrt. In seinen Kerngebieten entwickelt das DLR Technologien für Luft- und Raumfahrt, Energie und Verkehr, sowie Sicherheits- und Verteidigungsforschung. Ein breites Spektrum an Ergebnissen und Innovationen bringen Nutzen für Industrie und Wirtschaft, Behörden und Verwaltung sowie für öffentliche Stakeholder. Durch einen intensiven Wissensaustausch und gezielten Technologietransfer stellt sich das DLR seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Dazu wird es mit Mitteln des Bundes gefördert. Die Deutsche Raumfahrtagentur im DLR ist im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Zwei DLR Projektträger arbeiten als Managementeinrichtungen für Forschungs- und Industrieförderung.

Global wandeln sich Klima, Mobilität und Technologie. Das DLR nutzt das Know-how seiner 51 Institute und Einrichtungen, um Lösungen für die daraus resultierenden Herausforderungen zu entwickeln. Unsere 11.000 Mitarbeitenden haben eine gemeinsame Mission: Wir erforschen Erde und Weltall. Wir entwickeln Technologien für eine nachhaltige Zukunft und tragen durch den Technologietransfer dazu bei, den Wissens- und Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden betrachten wir als eine wertvolle Chance, um unsere ambitionierten Forschungsziele zu erreichen. Um dies zu verwirklichen, haben wir uns verpflichtet, ein respektvolles und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, sozialem Hintergrund, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität. Wir bieten unseren Beschäftigten umfassende Unterstützung in allen Lebensphasen durch ein breites Spektrum an Unterstützungsangeboten.

Ein zentraler Aspekt unserer Bemühungen um personelle Vielfalt liegt in der Gewährleistung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Als ingenieurwissenschaftliche Einrichtung setzen wir uns besonders dafür ein, die Beteiligung von Frauen in allen wissenschaftlichen und technischen Bereichen sowie in Führungspositionen zu fördern. Mit unserem Kaskadenmodell legen wir konkrete Zielgrößen für den Anteil von Wissenschaftlerinnen in sämtlichen Entgeltgruppen und auf allen wissenschaftlichen Führungsebenen fest.

Der vorliegende, zweite Rahmengleichstellungsplan reflektiert die bisherigen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen im DLR. Die Grundlagen für diesen Plan sind in der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung im DLR festgehalten. Auf Basis einer umfassenden quantitativen und qualitativen Bestandsaufnahme formulieren wir neue Ziele und Maßnahmen und legen fest, wie diese erreicht werden sollen.

Wir halten die Förderung von Vielfalt und die Gewährleistung von Chancengleichheit für eine vorrangige Aufgabe der Leitung und der Führungskräfte. Doch wir sind auch überzeugt davon, dass der Erfolg dieses Vorhabens von uns allen abhängt. Wir möchten daher jede und jeden Einzelnen aufrufen, sich aktiv für das wichtige Thema der Chancengleichheit im DLR einzusetzen – für eine gerechtere und inklusivere Arbeitswelt.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Pyzalla'.

Prof. Dr.-Ing. Anke Kaysser-Pyzalla

Vorsitzende des Vorstands

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

Klaus Hamacher

Stellvertretender Vorsitzender des Vorstands

1. Grundlagen und Inhalte des Rahmengleichstellungsplans

In Umsetzung der Ausführungsvereinbarung zum Abkommen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung hat das DLR und die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2021 eine Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung im DLR getroffen. Diese ist auch Grundlage für den Rahmengleichstellungsplan.

Der Gleichstellungsplan ist ein zyklisch gestaltetes Steuerungsinstrument des Arbeitgebers. Mit dem Plan soll für das Thema der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern sensibilisiert werden, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit gefördert sowie bestehende Ungleichheiten sichtbar gemacht und mit geeigneten Maßnahmen beseitigt werden. Dazu beschreibt er in qualitativer und quantitativer Hinsicht die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf die einzelnen Besoldungs-, Entgeltgruppen sowie Führungsebenen.

Er nimmt eine Bestandsaufnahme zum Stichtag 30.06.2025 vor und wertet die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen für die vergangenen vier Jahre aus, insbesondere die Zielerreichung des ersten Gleichstellungsplanes, der eine Laufzeit von 2022 bis 2025 hatte.

Zur Bestandsaufnahme gehört auch eine Darstellung, die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben.

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

2. Thematische und strukturelle Verankerung des Themas im DLR

Die Themen Chancengleichheit, Förderung von Vielfalt und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben haben im DLR eine lange Tradition. Sie sind Bestandteil der Allgemeinen DLR-Leitlinien, der Personalpolitik und der Gesamt-Strategie.

Die sich daraus ergebenden Aufgaben werden vorwiegend im Bereich Personal und Recht bearbeitet beziehungsweise initiiert. Federführend ist das DLR Diversity Management zuständig, welches seit 2021 dem Bereich organisatorisch zugeordnet ist.

Seit 2017 werden das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen alle vier Jahre nach Wahl durch die weiblichen Beschäftigten besetzt. Beide Funktionen sind seit 2025 dem Diversity Management zugeordnet. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind in der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung festgehalten. Es wird damit der Forderung des Zuwendungsgebers Rechnung getragen, die Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes anzuwenden.

An der Erstellung des Gleichstellungsplans wurde die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin gemäß den Vorgaben beteiligt.

3. Bestandsaufnahme

3.1 Umsetzungstand der Ziele aus dem bis 31.12.2025 geltenden Rahmengleichstellungsplan

Im ersten Rahmengleichstellungsplan mit einer Laufzeit von 2022 – 2025 wurden verschiedene Ziele definiert, die bis zum 31.12.2025 erfüllt sein sollten. Mit den festgelegten Zielen soll eine Verbesserung der Situation von Frauen in unterschiedlichen Bereichen des DLR erreicht werden.

Zum Stichtag **30.06.2025** kann folgendes festgestellt werden:



Umsetzung der verabschiedeten Strategien und Maßnahmen im Rahmen des DLR Kaskadenmodells, damit die Zielquoten bis 2025 erreicht werden können

Auszug DLR Kaskadenmodell 2024

	IST 31.12.2024			SOLL 31.12. 2025
	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Ziel- Frauen- quote (%)
Zentrumsleitung	5	3	60	25
FÜHRUNGSEBENEN				
Erste Führungsebene	37	4	10,8	12
Zweite Führungsebene	228	48	21,1	19,2
Dritte Führungsebene	413	70	16,9	15,7
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/ Forschungsbereiche	-	-	-	0
VERGÜTUNGSGRUPPEN				
W3/C4	53	9	17	16,7
W2/C3	59	10	16,9	18,8
W1	1	0	0	33,3
E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	83	12	14,5	14,2
E15 TVöD/TV-L	434	65	15	12,7
E14 TVöD/TV-L	2.589	775	29,9	26,6
E13 TVöD/TV-L	2.978	735	24,7	30,3

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass die Maßnahmen zur Erreichung des Kaskadenmodells erfolgreich waren. Die Annäherungen an die verabschiedeten Zielgrößen (IST-Werte) werden jeweils zum 31.12. eines Jahres erhoben und veröffentlicht.

Zum 31.12.2024 stellten sich die erreichten Werte wie folgt dar – siehe nebenstehende Tabelle.

Bereits Ende 2024, also ein Jahr vor Ablauf der Laufzeit, konnten zahlreiche Zielgrößen erreicht werden.

Das größte Delta zwischen IST- und SOLL-Werten bestand noch bei der Vergütungsgruppe E13.

(Anm.: Die Ebene W1 wird nicht mehr besetzt.)

Erhöhung des Anteils von Frauen in gewerblichen Ausbildungsberufen von 12,5% auf mind. 30%

Der Anteil von Frauen in gewerblichen Ausbildungsberufen beträgt zum Stichtag 30.06.25 bereits 22%. Damit wurde der Anteil von ursprünglich 12,5% erheblich gesteigert. Das Ziel von 30% konnte noch nicht erreicht werden.

Steigerung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen in der 2. Führungsebene auf mind. 15%

Der Anteil von Frauen in der 2. Führungsebene beträgt zum Stichtag 30.06.25 12%. Damit wurde der ursprüngliche Anteil von 6,7% ungefähr verdoppelt.

Steigerung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen in der 3. Führungsebene auf mind. 30%

Der Anteil von Frauen in der 3. Führungsebene beträgt zum Stichtag 30.06.25 18% und damit bereits vier Prozentpunkte mehr als im ersten Rahmgleichstellungsplan. Das Ziel von 30% konnte noch nicht erreicht werden.

Steigerung der durchschnittlichen Elternzeit von Männern

Die durchschnittliche Elternzeit von Männern betrug zum Stichtag 31.12.2024 2,3 Monate. Im Vergleich zum Durchschnitt des letzten Rahmgleichstellungsplans stellt das eine minimale Steigerung (damals 2,2 Monate) dar.

Proportional stärkere Beteiligung von Frauen an regelmäßig gezahlten Zulagen, insb. in den Entgeltgruppen E14 / E15

Die regelmäßig gezahlten Zulagen für wissenschaftlich tätige Frauen konnten in der Entgeltgruppe E14 von ursprünglich 19% auf mittlerweile 29% gesteigert werden. In der Entgeltgruppe E15 ist eine Steigerung von 9% auf 16% festzustellen.

Stärkere Berücksichtigung von in Teilzeit beschäftigten Frauen in der Administration und von Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen bei der Vergabe von Einmalprämien/ -zulagen

Es wurden deutlich mehr Einmalprämien, sowohl für in Teilzeit beschäftigte Frauen in der Administration, als auch für Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen, ausbezahlt.

Fazit:

Viele der im ersten Rahmgleichstellungsplan definierten Ziele wurden bereits zum Stichtag 30.06.2025 erreicht, so zum Beispiel die stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Zahlung von Prämien und Zulagen. Auch wurden die Zielquoten des Kaskadenmodells in fast allen Ebenen bereits erreicht. Die in diesem Zusammenhang identifizierten Maßnahmen wurden umgesetzt.

Die Anzahl von Frauen in Führungspositionen und in den gewerblichen Ausbildungsberufen ist allerdings -trotz aller ergriffenen Maßnahmen - noch immer nicht zufriedenstellend, wenngleich sie in den letzten vier Jahren deutlich gesteigert werden konnte. Beim Thema Elternzeit von Männern besteht ebenfalls noch Verbesserungsbedarf, die Sensibilisierung für dieses Thema muss weiter intensiviert werden.

Die noch nicht vollständig erfüllten Ziele des ersten Rahmgleichstellungsplans werden übernommen, fortgeschrieben und sind in Kapitel 4.1 näher beschrieben.

3.2 Beschäftigte insgesamt und in Teilzeit

Stand: 30.06.2025		Gesamtpersonal		davon Teilzeit	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Gesamtzahl Beschäftigte (Arbeitnehmer/innen einschl. Auszubildender)	Insgesamt	12.501	100	3.990	31,92
	davon Frauen	4.403	35,22	2.023	50,7
	davon Männer	8.096	64,76	1.965	49,25
Unbefristet angestellte Beschäftigte (Dauervertrag)	Insgesamt	6.974	55,79	1.844	26,44
	davon Frauen	2.792	40,03	1.273	69,03
	davon Männer	4.182	59,97	571	30,97
Befristet angestellte Beschäftigte	Insgesamt	5.527	44,21	2.146	38,83
	davon Frauen	1.611	29,15	750	34,95
	davon Männer	3.914	70,82	1.394	64,96
Schwerbehinderte (und gleichgestellte Personen)	Insgesamt	389	3,11	119	30,59
	davon Frauen	172	44,22	74	62,18
	davon Männer	217	55,78	45	37,82
Telearbeitsplatz	Insgesamt	927	7,42	321	34,63
	davon Frauen	559	60,3	259	80,69
	davon Männer	368	39,7	62	19,31
Internationale Beschäftigte	Insgesamt	1679	13,43	504	30,02
	davon Frauen	526	31,33	178	35,82
	davon Männer	1153	68,67	326	64,68

Anmerkungen:

Gesamtzahl: Abfrage Mitarbeitende ohne Einschränkung

Unbefristete Mitarbeitende: Mitarbeitende mit unbefristeter Vertragsart in SAP

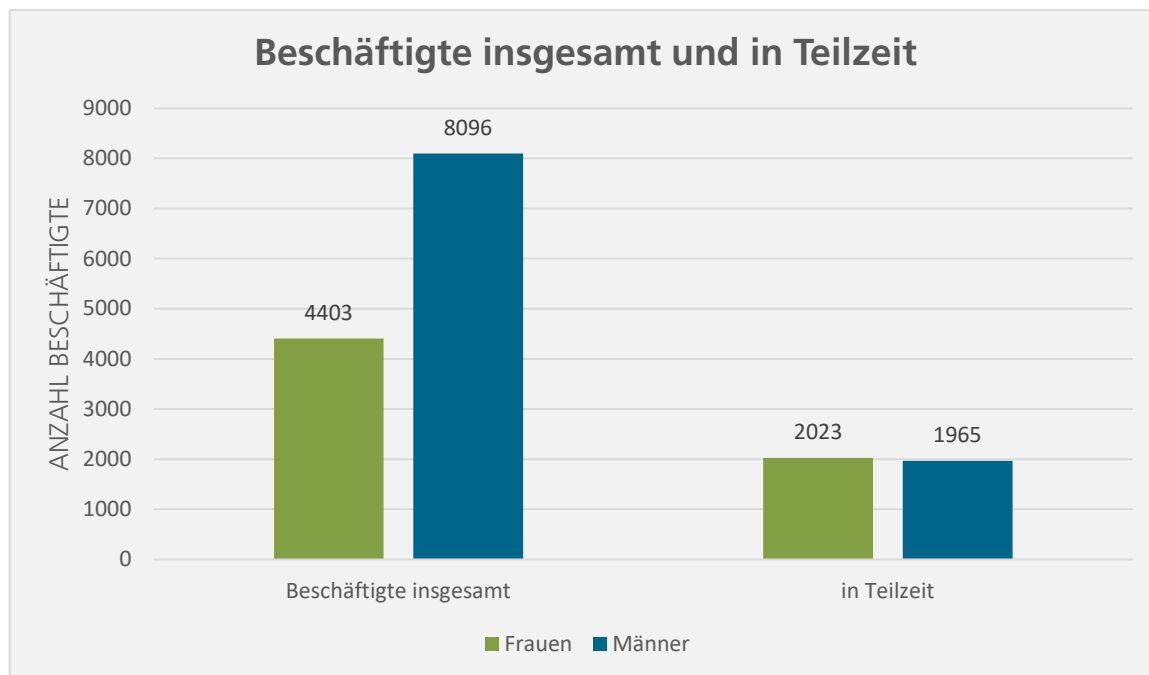
Befristete Mitarbeitende: Mitarbeitende mit befristeter Vertragsart in SAP

Schwerbehinderte: Mitarbeitende mit Kennzeichen „Schwerbehinderung“

Telearbeit: Mitarbeitende mit Kennzeichen Telearbeit in SAP

Internationale Beschäftigte: Mitarbeitende mit Nationalität ungleich deutsch in SAP

Teilzeit: Alle Mitarbeitende kleiner 100 % Beschäftigungsgrad



Der Frauenanteil der rund 12.500 Beschäftigten beträgt 35%. Auffällig ist, dass die Anteile, der in Teilzeit Beschäftigten nahezu gleich sind.

Bei den Dauerverträgen liegt der Frauenanteil bei 40%. Damit höher, als der Anteil der Frauen insgesamt.

Die Telearbeitsplätze werden zu circa 60% von Frauen genutzt.

Bei den Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung bzw. gleichgestellten Beschäftigten beträgt der Frauenanteil 44%; bei den internationalen Beschäftigten lediglich 31%.

3.3 Beschäftigte nach Entgeltgruppen

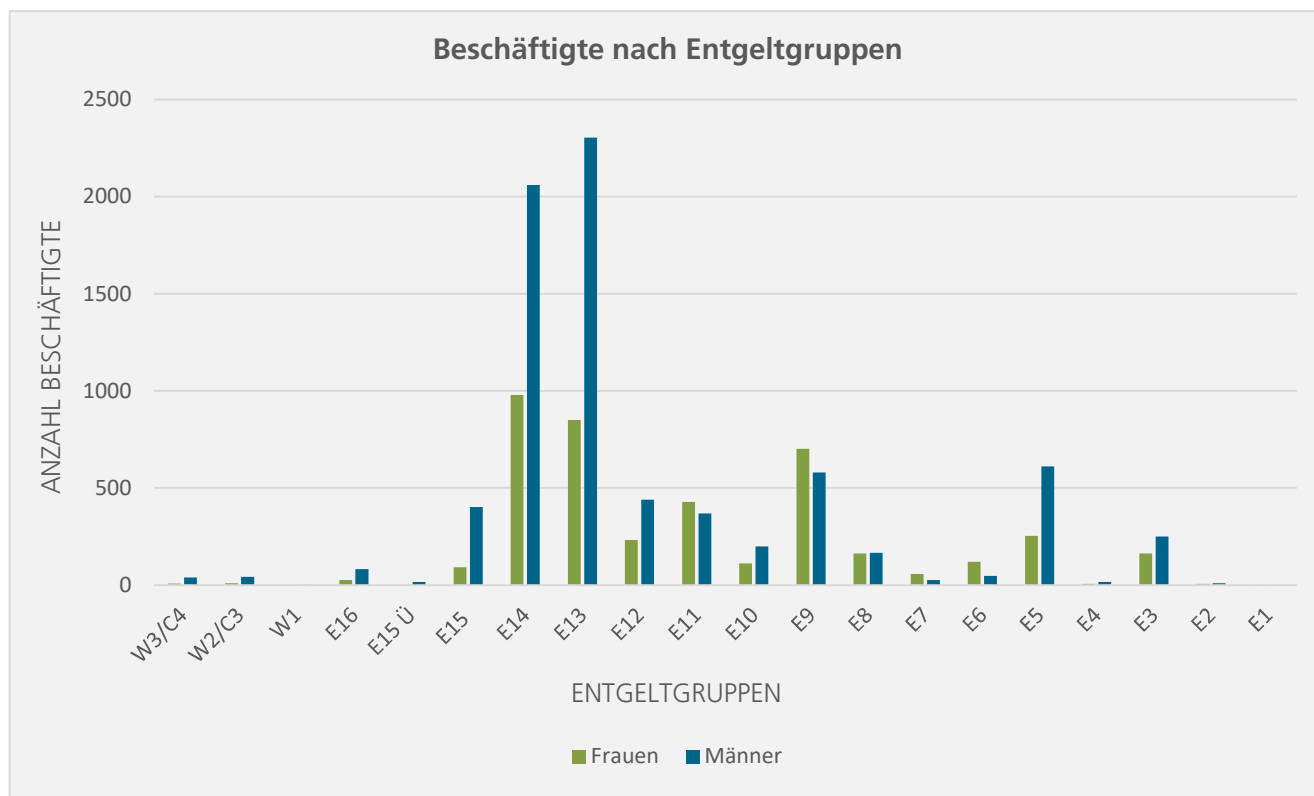
Stand: 30.06.2025		Gesamtpersonal	
		absolut	prozentual
W3/C4	Insgesamt	46	0,39
	davon Frauen	7	15,22
	davon Männer	39	84,78
W2/C3	Insgesamt	51	0,43
	davon Frauen	9	17,65
	davon Männer	42	82,35
C2	Insgesamt	0	0
	davon Frauen	0	0
	davon Männer	0	0
W1	Insgesamt	1	0,008
	davon Frauen	0	0
	davon Männer	1	100
E16	Insgesamt	107	0,9
	davon Frauen	26	24,3
	davon Männer	81	75,7
E 15Ü TVöD	Insgesamt	15	0,13
	davon Frauen	0	0
	davon Männer	15	100
E 15 TVöD	Insgesamt	493	4,16
	davon Frauen	91	18,46
	davon Männer	402	81,54
E 14 TVÖD	Insgesamt	3.039	25,64
	davon Frauen	979	32,21
	davon Männer	2.060	67,79
E 13 TVöD	Insgesamt	3.153	26,6
	davon Frauen	850	26,96
	davon Männer	2.303	73,04
E 12 TVöD	Insgesamt	671	5,66
	davon Frauen	232	34,58
	davon Männer	439	65,42
E 11 TVöD	Insgesamt	797	6,72
	davon Frauen	428	53,7
	davon Männer	369	46,3

E 10 TVöD	Insgesamt	311	2,62
	davon Frauen	112	36,01
	davon Männer	199	63,99
E 9 (a-c) TVöD	Insgesamt	1280	10,8
	davon Frauen	701	54,77
	davon Männer	579	45,23
E 8 TVöD	Insgesamt	327	2,76
	davon Frauen	162	49,54
	davon Männer	165	50,46
E 7 TVöD	Insgesamt	83	0,7
	davon Frauen	57	68,67
	davon Männer	26	31,33
E 6 TVöD	Insgesamt	166	1,4
	davon Frauen	119	71,69
	davon Männer	47	28,31
E 5 TVöD	Insgesamt	865	7,3
	davon Frauen	253	29,25
	davon Männer	610	70,52
	davon divers	2	0,23
E 4 TVöD	Insgesamt	20	0,17
	davon Frauen	5	25
	davon Männer	15	75
E 3 TVöD	Insgesamt	412	3,48
	davon Frauen	163	39,56
	davon Männer	249	60,44
E 2 TVöD	Insgesamt	15	0,13
	davon Frauen	6	40
	davon Männer	9	60
E 1 TVöD	Insgesamt	1	0,008
	davon Frauen	1	100
	davon Männer	0	0

Anmerkungen:

AT-Mitarbeitende, Praktikanten, Kraftfahrer, studentische Hilfskräfte, JUWIs, DOKs usw. wurden nicht berücksichtigt. Prozentzahlen „insgesamt“ je Entgeltgruppe beziehen sich immer auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden über alle Entgeltgruppen hinweg.

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



In den obersten Entgeltgruppen W2/C3 bzw. W3/C4 liegt der Frauenanteil nur bei 18% bzw. 15%.

Die am stärksten vertretenen Entgeltgruppen sind E 13 und E 14 TVöD. Der Anteil von Frauen liegt dabei in E 13 bei 27%, in E 14 bei 32%.

In den Entgeltgruppen E 11, E 9 und E 8 gibt es eine relativ ausgeglichene Verteilung von Männern und Frauen. In den Entgeltgruppen E 7 und E 6 stellen Frauen die stärkere Beschäftigtengruppe mit Anteilen von 69% bzw. 72%.

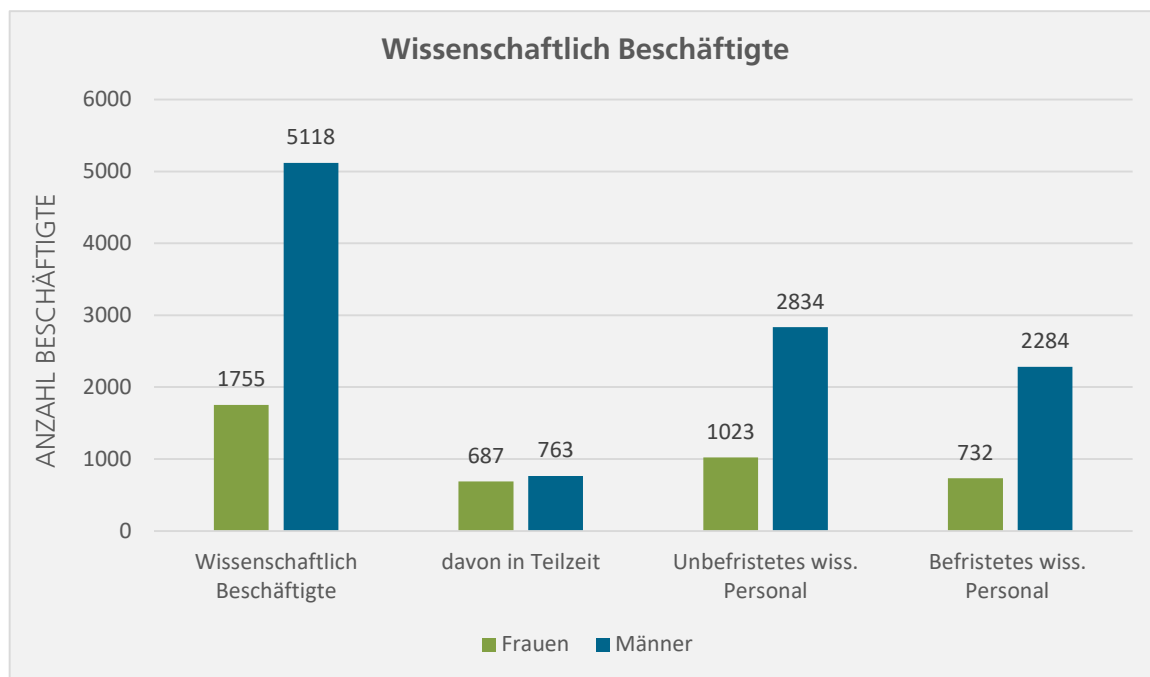
In den Entgeltgruppen E 5 bis E 2 überwiegen die Anteile von Männern.

3.4 Wissenschaftlich und technisch Beschäftigte

Stand: 30.06.2025		Gesamtpersonal		davon Teilzeit	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Wissenschaftlich Beschäftigte	Insgesamt	6.873	87,99	1.450	21,1
	davon Frauen	1.755	25,53	687	47,38
	davon Männer	5.118	74,47	763	52,62
Unbefristet angestellte wiss. Beschäftigte	Insgesamt	3.857	49,38	897	23,26
	davon Frauen	1023	26,52	490	54,63
	davon Männer	2.834	73,48	407	45,37
Befristet angestellte wiss. Beschäftigte	Insgesamt	3.016	38,61	553	18,34
	davon Frauen	732	24,27	197	35,62
	davon Männer	2.284	75,73	356	64,38
Technisches Personal	Insgesamt	938	12,01	205	21,86
	davon Frauen	155	16,52	86	41,95
	davon Männer	783	83,48	119	58,05
Doktorand/innen	Insgesamt	6	0,08	6	100
	davon Frauen	1	16,67	1	16,67
	davon Männer	5	83,33	5	83,33

Anmerkungen:

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



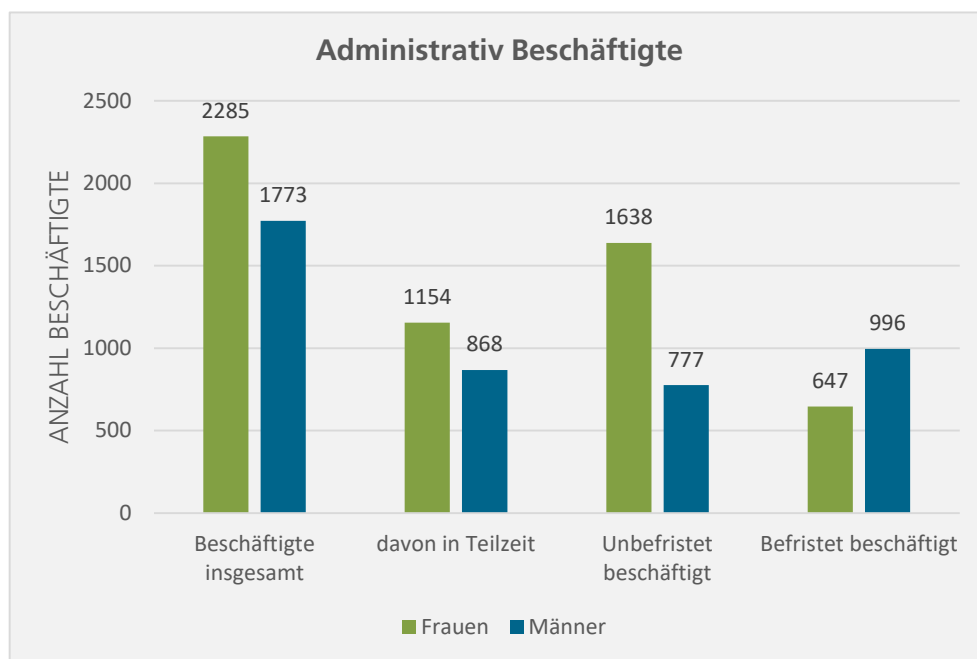
Der Frauenanteil liegt beim wissenschaftlichen Personal (insg. rund 6.873 Personen) bei rund einem Viertel. 47% der Wissenschaftlerinnen arbeiten in Teilzeit.
 Der Frauenanteil bei den unbefristet angestellten Personen liegt bei 26%.

3.5 Administrativ Beschäftigte

Stand: 30.06.2025		Gesamtpersonal		davon Teilzeit	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
Beschäftigte im administrativen Bereich	Insgesamt	4.060	100	2.024	49,85
	davon Frauen	2.285	56,28	1154	57,02
	davon Männer	1.773	43,67	868	42,89
	davon Divers	2	0,05	2	0,1
Unbefristet angestellte Beschäftigte	Insgesamt	2.415	59,48	798	33,04
	davon Frauen	1.638	67,83	708	88,72
	davon Männer	777	32,17	90	11,28
Befristet angestellte Beschäftigte	Insgesamt	1.645	40,52	1226	74,53
	davon Frauen	647	39,33	446	36,38
	davon Männer	996	60,55	778	63,46
	davon Divers	2	0,12	2	0,16

Anmerkungen:

Selektiert wurden Mitarbeitende mit SAP Kennzeichnung als administrative Mitarbeitende.



Rund ein Drittel der Beschäftigten ist im administrativen Bereich tätig.

Die Frauen stellen dabei die größere Gruppe mit 56%.

Die Teilzeitquote der Frauen ist hier höher als bei den Wissenschaftlerinnen.

Überwiegend sind die Mitarbeitenden in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Der überwiegende Anteil davon sind Frauen mit 67%.

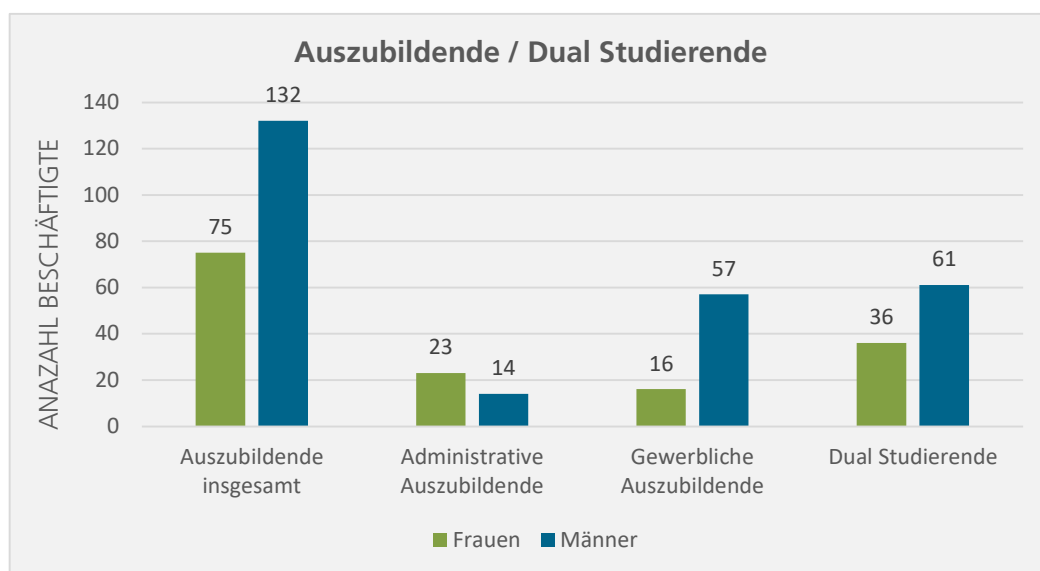
3.6 Auszubildende / Dual Studierende

Stand: 30.06.2025		Gesamtpersonal	
		absolut	prozentual
Auszubildende	Insgesamt	207	100
	davon Frauen	75	36,23
	davon Männer	132	63,77
Auszubildende in administrativen Berufen	Insgesamt	37	17,87
	davon Frauen	23	62,16
	davon Männer	14	37,84
Auszubildende in gewerblichen Berufen	Insgesamt	73	35,27
	davon Frauen	16	21,92
	davon Männer	57	78,08
Dual Studierende	Insgesamt	97	46,86
	davon Frauen	36	37,11
	davon Männer	61	62,89

Anmerkungen:

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

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



Der Gesamtanteil von weiblichen Auszubildenden beträgt 36% und entspricht damit ungefähr dem Gesamt-Anteil von Frauen.

Im administrativen Ausbildungsbereich sind Frauen überproportional mit 62% vertreten.

In gewerblichen Ausbildungsberufen macht ihr Anteil nur 22% aus.

Die Gruppe der Dual Studierenden setzt sich wie folgt zusammen: 37% Frauen, 63% Männer.

3.7 Beschäftigte in Leitungsfunktionen

Stand: 30.06.2025		Gesamtpersonal		davon Teilzeit	
		absolut	prozentual	absolut	prozentual
1. Führungsebene	Insgesamt	4	0,46	0	0
	davon Frauen	1	25	0	0
	davon Männer	3	75	0	0
2. Führungsebene	Insgesamt	69	8	2	2,9
	davon Frauen	8	11,59	1	50
	davon Männer	61	88,41	1	50
3. Führungsebene	Insgesamt	318	36,85	19	5,97
	davon Frauen	58	18,24	7	36,84
	davon Männer	260	81,76	12	63,16
4. Führungsebene	Insgesamt	472	54,69	69	14,62
	davon Frauen	84	17,8	28	40,58
	davon Männer	388	82,2	41	59,42

Anmerkungen:

Führungsebene 1: Vorstand

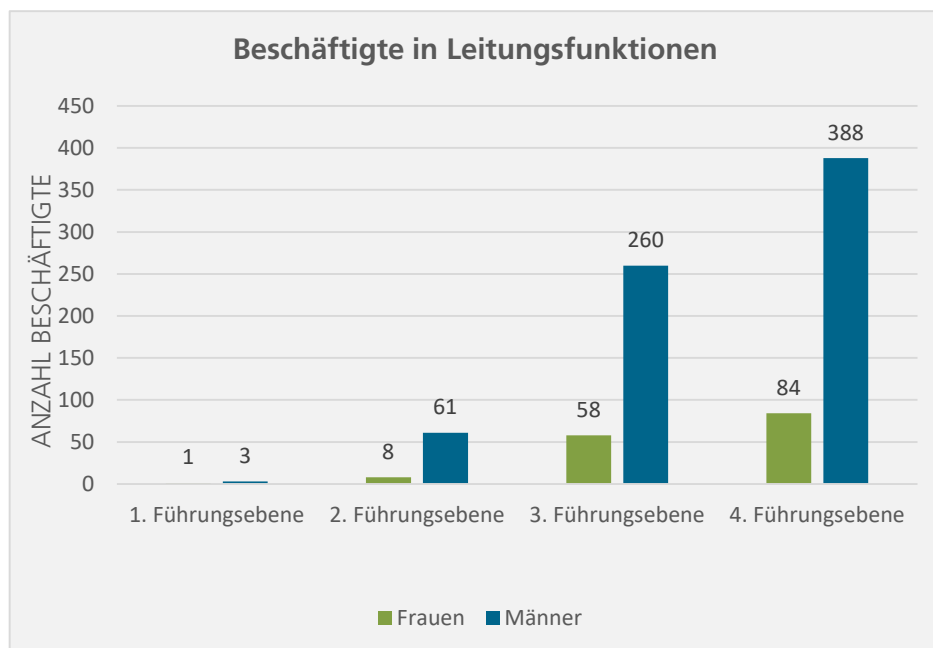
Führungsebene 2: Standortleitung, Einrichtungsleitung, Institutsleitung, komm. Einrichtungsleitung, komm. Institutsleitung

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



Insgesamt gibt es zum Stichtag 863 Führungskräfte, die vier Führungsebenen zugeordnet sind.

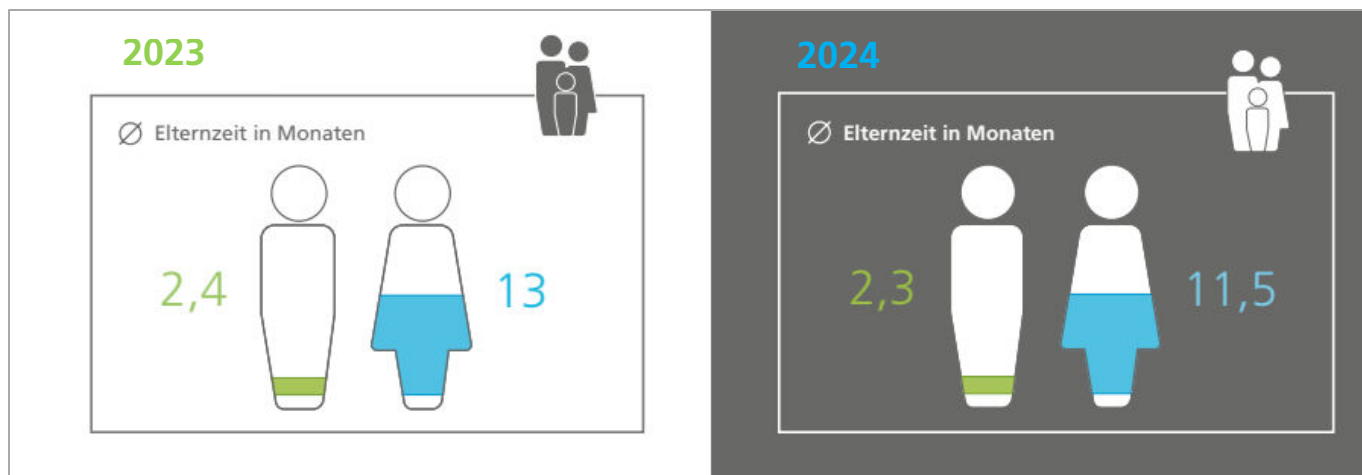
In der 4. Führungsebene ist die Teilzeitquote (beider Geschlechter) am höchsten.

Insgesamt üben mehr Männer als Frauen ihre Führungsposition in Teilzeit aus.

Der Frauenanteil liegt in der 3. und 4. Führungsebene circa bei 18%.

In der 2. Führungsebene beträgt er nur noch 12%, auf der Vorstandsebene ein Viertel.

3.8 Beschäftigte in Elternzeit



Anmerkung: Die durchschnittliche Elternzeitdauer in Monaten konnte nur zum Stichtag 31.12.2024 erhoben werden.

Die durchschnittliche Dauer von Vätern in Elternzeit stagniert bei etwas über 2 Monaten und entspricht damit dem bundesdeutschen Durchschnitt.





Die durchschnittliche Elternzeit der Mütter sank im Vergleich dazu in den Vergleichsjahren 2023 und 2024 um 1,5 Monate.

4. Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen

Nachfolgend werden konkrete Ziele, die mit diesem Rahmengleichstellungsplan erreicht werden sollen, beschrieben. Ebenso werden konkrete Maßnahmen den unterschiedlichen Handlungsfeldern zugeordnet.

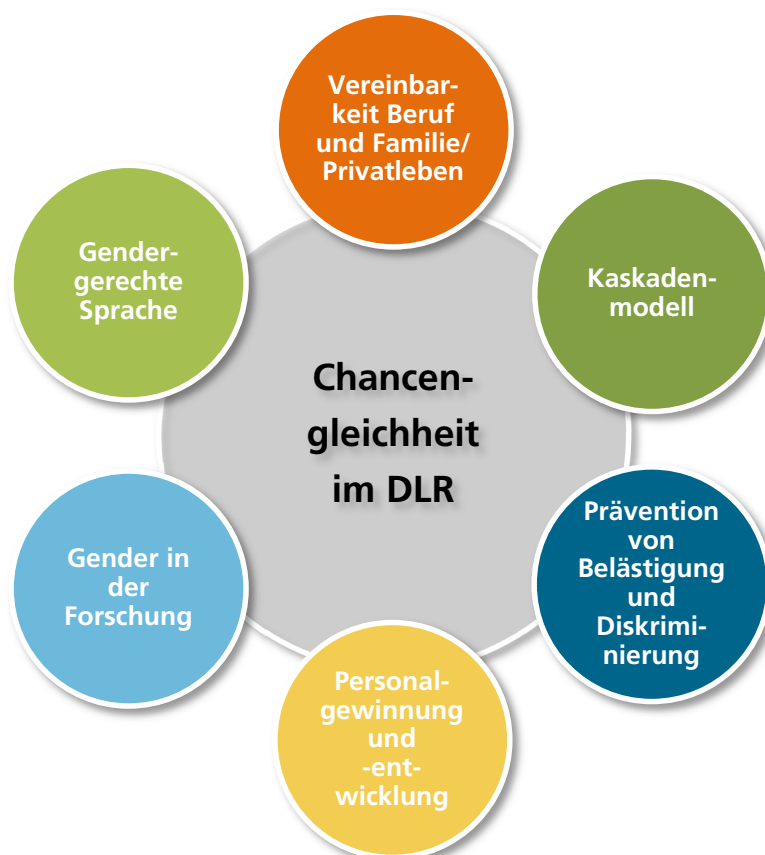
4.1 Ziele

Grundsätzlich ist das DLR bestrebt, Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern abzubauen. Aufgrund der wissenschaftlich-technischen Ausrichtung liegt ein besonderer Fokus auf den forschenden Bereichen und den Leitungsfunktionen, hier besteht teilweise noch erhebliches Verbesserungspotenzial. Aufgrund unserer gesellschaftlichen Verantwortung möchten wir auch dazu beitragen, mehr Frauen für gewerbliche und technische Ausbildungsberufe zu gewinnen.


-  **Umsetzung der definierten Maßnahmen, die zur Erfüllung der Zielvorgaben im Rahmen des aktuellen Kaskadenmodells (Laufzeit 2025 – 2030) beitragen.**
-  **Steigerung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen in der 2. Führungsebene auf mind. 18%**
-  **Steigerung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen in der 3. und 4. Führungsebene auf mind. 25%**
-  **Erhöhung des Anteils von Frauen in gewerblichen Ausbildungsberufen auf mind. 30%**

4.2 Handlungsfelder

Die Maßnahmen, mit denen die im Kapitel 4.1 definierten Ziele erreicht werden sollen, können unterschiedlichen Handlungsfeldern zugeordnet werden:



In den folgenden Kapiteln werden die Maßnahmen und ihre bisherige bzw. geplante Umsetzung aufgeführt.

Neue und geplante Maßnahmen sind dabei mit diesem Symbol gekennzeichnet: 

Die Aufzählung ist nicht als abschließend zu sehen. Während der Laufzeit des Rahmengleichstellungsplans werden weitere Maßnahmen hinzukommen, die auf die Gewährleistung von Chancengerechtigkeit und die Erreichung der gesteckten Ziele abzielen.

4.2.1 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Ziel unserer Personalpolitik ist es, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich das Potenzial aller Mitarbeitenden optimal entfalten kann. Wir sind davon überzeugt, dass eine gelungene Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen mit familiären und privaten Aufgaben eine entscheidende Grundlage für die Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten darstellt.

Das DLR betreibt daher seit langem eine familienbewusste Personalpolitik. Unsere Unterstützungsangebote rund um Familie, Pflege und berufliche Tätigkeit helfen dabei, alles in eine tragfähige Balance zu bringen. Sie spielen eine herausragende Rolle bei der Gewährleistung von Chancengleichheit und helfen bei der Gestaltung individueller Karriereschritte.

Das DLR setzt sich aktiv dafür ein, eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und ermutigt daher ausdrücklich Männer, Verantwortung für Sorgearbeit zu übernehmen.

Die Unterstützung von Vereinbarkeitssituationen ist auch für externe Bewerberinnen und Bewerber ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung, sich um eine Stelle im DLR zu bewerben. Daher informieren wir bereits in unseren Stellenausschreibungen und im neuen Karriereportal über unsere Unterstützungsangebote.

Neben Beratungs- und Unterstützungsangeboten unserer internen Familienberaterin, die zugleich ausgebildeter Pflege-Guide ist, profitieren unsere Mitarbeitenden von externer Unterstützung durch unseren Kooperationspartner awo lifebalance. Dadurch wird das Angebotsspektrum erweitert, beispielsweise durch Beratung zu Elternzeit und Elterngeld sowie Unterstützung bei der Hebammensuche. Auch im Falle einer Notfallbetreuung, wenn die reguläre Betreuung ausfällt, können wir Unterstützung anbieten.

Darüber hinaus bietet awo lifebalance eine professionelle Begleitung von Pflegefällen an. Die regelmäßig durchgeführte Evaluation des externen Angebots zeigt seit Jahren durchweg positive Ergebnisse.

Der Kooperationspartner hat im Zeitraum vom 30.06.2024 bis 30.06.2025 insgesamt 46 Anfragen von Beschäftigten zur Kinderbetreuung, Kindernotfallbetreuung und Pflege bearbeitet. Dabei verteilten sich die Anfragen mit 52% auf weibliche und 48% auf männliche Beschäftigte.

Die interne Familienberatung hat im gleichen Zeitraum 176 Anfragen zu den Themen Kinderbetreuung, Auszeit/Wiedereinstieg, Arbeitszeitmodelle und Pflege erhalten und bearbeitet. Hierbei verteilen sich die Anfragen auf 34% Frauen und 67% Männer.

Ein schnellerer beruflicher Wiedereinstieg wird durch die Bereitstellung von reservierten Kinderbetreuungsplätzen in Kitas gefördert. Diese Plätze stehen unseren Mitarbeitenden für die Aufnahme ihrer unter drei-jährigen Kinder zur Verfügung und erstrecken sich nahezu über das gesamte Bundesgebiet. Die Anzahl der verfügbaren Betreuungsplätze wird jährlich an den Bedarf und das vorhandene Budget angepasst. Im Kindergartenjahr 2025/2026 gibt es 65 reservierte Betreuungsplätze.



Maßnahme: Individuelle Beratungsangebote für Beschäftigte zu Themen, wie flexible Arbeitszeitmodelle, Gestaltung der Elternzeit und des beruflichen Wiedereinstiegs, Kinderbetreuungsmöglichkeiten (auch Ferienbetreuung) sowie pflegebedürftige Angehörige.

Umsetzung: Interne Familienberatungsstelle und Pflege-Guide im Diversity Management
Externer Kooperationspartner awo lifebalance (Leistung wird regelmäßig neu ausgeschrieben)

Maßnahme: Flexible Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeit, Telearbeit und mobiles Arbeiten (i.d.R. bis zu 80% der regelmäßigen Arbeitszeit möglich)

Umsetzung: Umsetzung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen sowie der Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten, Gleitzeit und zur Telearbeit

Maßnahme: Bundesweit reservierte Belegplätze in Kitas zur Aufnahme von Kindern unter drei Jahren

Umsetzung: Jährlich angepasster bedarfsgerechter Erwerb von Belegplatzrechten


Maßnahme: DLR Feriencamps an vier größeren Standorten (einwöchiges Ferienprogramm für Schulkinder, inkl. Besuch der DLR School_Labs) in Kooperation mit awo lifebalance

Umsetzung: Leistung der Ferienbetreuung wird regelmäßig ausgeschrieben und fortgesetzt


Maßnahme: Sensibilisierung von Vätern zur Übernahme von Sorgearbeit und Elternzeit

Umsetzung: Vortrag „Aktive Vaterschaft und neue Vereinbarkeit“ wird mind. einmal jährlich angeboten
In Publikationen wird auf eine ausgewogene Bildsprache geachtet


Maßnahme: Zielgruppenspezifische Informationsangebote für Eltern

Umsetzung:  Newsletter mit aktuellen Informationen für Eltern

Maßnahme: Sensibilisierungsangebote zu Mehrfachbelastung von Beschäftigten mit Sorgeverantwortung

Umsetzung:  Workshop „Mental Load“ wird mind. einmal jährlich angeboten und adressiert ausdrücklich auch Männer

Maßnahme: Strukturiertes Wiedereinstiegsverfahren nach Elternzeit

Umsetzung:  Aktualisierung Wiedereinstiegsleitfaden

Maßnahme: Qualifizierung von pflegenden Beschäftigten

Umsetzung: Regelmäßiges Angebot von themenspezifischen Kursen (Workshops oder Vorträgen)

Maßnahme: Kooperation mit themenrelevanten Mitarbeitenden-Netzwerken, wie dem Pflege- / Mütter- Netzwerk bzw. zukünftigen Netzwerken

Umsetzung: Mitarbeitenden-Netzwerke werden gezielt durch Informationsweitergabe oder Kursangebote unterstützt

4.2.2 Kaskadenmodell 2025 – 2030

Aus forschungspolitischer Sicht ist die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere in Führungspositionen, eine zentrale Zielsetzung.

Die Festlegung neuer Kaskadenmodelle mit Zielquoten für das Jahr 2030 bilden einen weiteren zentralen Bestandteil der Weiterentwicklung des Pakts für Forschung und Innovation IV.

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) plant, die Kaskaden-Zielquoten künftig in die Zielvereinbarungen zu integrieren. Die Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft hat ihre Mitglieder vor diesem Hintergrund um die Festlegung eines neuen Kaskadenmodells 2024 – 2030 mit Ziel-Frauenquoten für den Stichtag 31.12.2030 auf Basis ihrer datenbasierten Personalplanung gebeten. Der Vorstand hat in der 593. Vorstandssitzung am 21.10.2024 die neuen Zahlen beschlossen und anschließend dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gegeben.

Das Kaskadenmodell berücksichtigt nur wissenschaftlich tätiges Personal (ohne kommissarische Besetzungen). Bei Neueinstellungen soll auf allen Ebenen ein Frauenanteil von circa 33 % angestrebt werden.

Auszug DLR Kaskadenmodell 2025 - 2030		IST 31.12.2023			SOLL 31.12.2030
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauen- quote (%)	Ziel-Frauen- quote (%)
Führungsebenen	Zentrumsleitung	5	3	60,0 %	60,0 %
	Erste Führungsebene	31	3	9,7 %	19,4 %
	Zweite Führungsebene	202	36	17,8 %	23,8 %
	Dritte Führungsebene	333	54	16,2 %	17,4 %
	Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche	0	0	-	-
Vergütungsgruppen	W3/C4	43	6	14,0 %	18,6 %
	W2/C3	53	8	15,1 %	20,8 %
	W1	1	0	0,0 %	-
	E15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	91	14	15,4 %	18,8 %
	E15 TVöD/TV-L	424	55	13,0 %	19,3 %
	E14 TVöD/TV-L	2.452	728	29,7 %	32,2 %
	E13 TVöD/TV-L	2.785	698	25,1 %	31,6 %

Mit diesen **Strategien** sollen die Zielgrößen bis Ende 2030 erreicht werden:

- Umsetzung des Rahmengleichstellungsplans des DLR
- Anwendung der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung im DLR
- Gleichstellung als Teil der Zentrumsstrategie und der Personalpolitik

Bitte beachten: Da es sich hier ausschließlich um wissenschaftliches Personal handelt, sind auch die Führungsebenen anders definiert, als bei der Darstellung aller Leitungsebenen im Kapitel 3.7.



Maßnahme: Zielvereinbarungsgespräche

Umsetzung: Zielquoten für Organisationseinheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden in Zielvereinbarungsgespräche mit Führungskräften integriert

Maßnahme: Anwendung der Gruppenleitungsrichtlinie als Voraussetzung, damit die Gruppenleitungen im Kaskadenmodell berücksichtigt werden können.

Umsetzung: Ernennung von Gruppenleitungen ausschließlich nach der (überarbeiteten) Richtlinie

Maßnahme: Umsetzen des Programms für Nachwuchsgruppenleitungen

Umsetzung: Alle zwei Jahre wird in zwei Programmen (L, R, E, V) eine Nachwuchsgruppe für vier Jahre ausgeschrieben - ausgewogene Besetzung (w/m) ist Voraussetzung

Maßnahme: Etablieren neuer Karrierewege

Umsetzung:  Einführung alternativer Karrierewege ohne Führungsverantwortung, sog. Experten-/Expertinnen-Laufbahn

Maßnahme: Auszeichnung von individuellem Engagement für Chancengleichheit

Umsetzung:  Jährlich ausgelobter Vorstandspreis für Mitarbeitende, mit dem innovative Beiträge zur Chancengleichheit mit einem Preisgeld honoriert werden

Maßnahme: Umfassende Unterstützung bei der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Umsetzung: Siehe Kapitel 4.2.1


Maßnahme: Genderspezifische Informations-, Qualifizierungs- und Beratungsangebote

Umsetzung: Individuelle Beratungsangebote durch Diversity Management oder Gleichstellungsbeauftragte, zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote (siehe Kapitel 4.2.3)

Maßnahme: Genderspezifische Vernetzungsangebote

Umsetzung: Unterstützung von Mitarbeitenden-Netzwerken, wie z.B. Women+ in Science oder Women@DLR

Maßnahme: Unconscious-Bias-Trainings

Umsetzung:  E-Learning zu unbewussten Vorurteilen / Anti-Bias-Training

4.2.3 Personalgewinnung und -entwicklung

Das DLR ist als attraktiver und moderner Arbeitgeber bekannt und stellt sich im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte am Markt positiv auf. Unser Ziel ist es, gut ausgebildete und hochmotivierte Mitarbeitende zu finden und diese bei uns zu halten. Durch eine überzeugende und zielgruppengerechte Arbeitgeberkommunikation etablieren wir uns weiter auf dem Arbeitsmarkt als starke Marke. Dabei spielen die Aspekte der Vielfalt und der Chancengleichheit eine wichtige Rolle. Im neuen Karriereportal wird Interessierten neben den zahlreichen Benefits, die das DLR bietet, auch die Unternehmenskultur, z.B. durch Interviews mit Beschäftigten, vorgestellt. Eine Webseite informiert über die Förderung weiblicher Karrieren im DLR.

Neue Beschäftigte werden teilweise durch ein Patensystem, Talente aus dem Ausland durch das neu gegründete International Onboarding Office und eine umfassende Informationssammlung im Intranet, dem Welcome Guide, bestmöglich beim Ankommen in Deutschland und im DLR unterstützt. Das International Onboarding Office arbeitet eng mit der Familienberatung zusammen und kann somit auch neuen Beschäftigten bei Bedarf passgenaue Angebote in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterbreiten.

Durch ein zukunftsgerichtetes Personalmanagement und die Offenheit für neue Wege, schaffen wir die Rahmenbedingungen, in denen die gewonnenen Mitarbeitenden und Führungskräfte Spitzenleistungen für das DLR erbringen können. Wissenschaftlerinnen stellen dabei eine besonders wichtige Zielgruppe dar. Wir fördern die individuellen Leistungs- und Entwicklungspotenziale aller Beschäftigten. Wir arbeiten dabei bedarfsorientiert und entwickeln die fachlichen, methodischen, sozialen wie auch persönlichen Kompetenzen weiter. Für die Zielgruppe der Frauen gibt es spezifische Kursangebote und ihre angemessene Beteiligung an den Weiterbildungsprogrammen wird gemonitort. Fortbildungen werden in unterschiedlichen Formaten angeboten, zum Beispiel online und halbtätig, so dass auch Teilzeitkräfte die Möglichkeit zur Teilnahme haben.

Im Jahr 2024 nahmen 49% der weiblichen Beschäftigten an einem Schulungsangebot teil. Bei den Männern waren es mit 37% deutlich weniger.

Unsere Karrieremodelle sind flexibel und kommen dadurch auch Personen zugute, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit Sorgeaufgaben übernehmen. Beispielsweise ist es möglich, Führungspositionen in Teilzeitmodellen oder als Teil einer Doppelspitze auszuüben.

Schon die Jüngsten werden in unterschiedlichen Formaten für Naturwissenschaften und Technik begeistert. So finden beispielsweise in unseren zahlreichen Schülerlaboren, den DLR_School_Labs, auch jedes Jahr spannende Girls' Days für interessierte Mädchen statt.



Maßnahme: Umfassendes Weiterbildungsangebot

Umsetzung: Vielfältiges Kursangebot (über 400 Kurse), auch speziell für die Zielgruppe Frauen, z.B.: „Die Kunst der Rede und Überzeugung für Frauen – Grundlagen der Rhetorik und Argumentation“ (in Deutsch und Englisch) oder „Empowering Women in Science“

Seminare mit Fokus auf unterschiedliche Lebensphasen

Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten: Coachings, Kongressbesuche, Einzel-Maßnahmen, individuelle Weiterbildungsangebote, auch externer Anbieter

Maßnahme: Kursangebote für Frauen zum Thema Karrieregestaltung

Umsetzung: Workshopreihe „DLR_ChancenReich – Initiative für weibliche Karrieren (und mehr)“ mit jährlich variierenden thematischen Schwerpunkten, wie Intersektionalität, First Generation, Generationenvielfalt

Blended-Learning Workshop „Karrierestrategien innerhalb und außerhalb der Wissenschaft für Frauen“

Coachinar „Karrierepfade – strategische Standortbestimmung für Frauen mit Führungsambitionen“ (in Deutsch und Englisch)

Maßnahme: Sensibilisierung für Führungskräfte

Umsetzung: Vielfalt und Chancengleichheit fest verankert in modularer Qualifizierungsreihe für Führungskräfte (Bestandteil des Moduls „Personalverantwortung“)



Kursangebot „Personalauswahl professionell gestalten“ mit Aspekten zur angestrebten Diversität und Gendergerechtigkeit

Maßnahme: Karriereentwicklung für Nachwuchsführungskräfte

Umsetzung: Mentoring und Talent Management Programm, jeweils mit angemessener Beteiligung von Frauen

Modulare Qualifizierung der Führungskräfte (8 Module)

Maßnahme: Fachübergreifende Qualifizierung Promovierender

Umsetzung: DLR_Graduate_Program (26% Frauen) mit Kursangebot „Karrierestrategien – innerhalb und außerhalb der Wissenschaft für Frauen“

Maßnahme: Flexible Führungsmodelle

Umsetzung: Führen in Teilzeit



Möglichkeit zur Führung in Doppelspitze

Maßnahme: Sensibilisierung von Berufsanfängern

Umsetzung: Diversity und Chancengleichheit in Pflichtschulungen für Auszubildende integriert

Maßnahme: Unterstützung neuer internationaler Beschäftigter

Umsetzung: Mitglied im International Dual Career Network (IDCN); Aktivitäten über DLR-Standorte in regionalen Dual Career Netzwerken

Welcome Guide mit Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland und im DLR



International Onboarding Office – Kooperation mit Familienberatung

Maßnahme: Gendergerechte Stellenbesetzungsverfahren

Umsetzung: Gendersensible Stellenausschreibungen (siehe auch Kapitel 4.2.4)

Gendersensible Bild- und Textdarstellungen im neuen Karriereportal, inkl. Interviews mit Role Models

Individuelle Beratung zu spezifischen Karriereportalen (z.B. AcademiaNet) oder gezielte Ansprache von geeigneten Frauen

Berufungsverfahren: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, möglichst ausgewogene Besetzung der Kommissionen

4.2.4 Gendergerechte Sprache

Jede Person hat das Recht auf eine angemessene sprachliche Bezeichnung und Ansprache, welche sich in der gesprochenen und geschriebenen (An-)Sprache abbilden soll. Durch die Verwendung sensibler Formulierungen kann ein bedeutender Beitrag zu einem wertschätzenden Umgang miteinander geleistet werden.

Ein wichtiges Signal nach außen sind dabei gendergerechte Stellenausschreibungen, damit sich auch Frauen von den DLR-Stellenanzeigen angesprochen fühlen. Hinweise und Tipps dazu erhalten die Beschäftigten in einem Leitfaden, eine persönliche Beratung ist ebenfalls jederzeit möglich.

Maßnahme: Unterstützung der Beschäftigten bei der Verwendung einer gendergerechten Sprache, auch von gendersensiblen Stellenausschreibungen

Umsetzung: Empfehlungen im *Leitfaden zur Gendergerechten Sprache* im DLR (aus 2020)



Aktualisierung in 2026 geplant



Gender-
gerechte
Sprache

Maßnahme: Möglichkeit zur Nennung der bevorzugten Pronomen und der individuell gewünschten Ansprache

Umsetzung: Aufnahme in die Corporate Design-Richtlinien für die dienstliche E-Mail-Signatur erfolgt

4.2.5 Umgang mit Belästigungen 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. Das DLR hat bereits 2014 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und bekennt sich damit nach innen und außen zur Etablierung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds.

Zahlreiche Prozesse wurden etabliert, die sicherstellen sollen, dass nicht regelkonforme Handlungen geahndet bzw. idealerweise bereits im Vorfeld Präventivmaßnahmen ergriffen werden, um sie zu verhindern. Dies betrifft insbesondere die Themen Mobbing oder sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz. Das mögliche Vorgehen in diesen Fällen ist zielgruppenspezifisch mit hilfreichen Informationen ausführlich im Intranet beschrieben.

Auch in der mit der Gleichstellungsbeauftragten abgeschlossenen Vereinbarung zur *Förderung der Gleichstellung im DLR* sind zahlreiche Benachteiligungsverbote aufgeführt: u.a. bei Teilzeitbeschäftigungen, Schwangerschaften, Schwangerschafts- oder Mutterschaftsbedingten Abwesenheiten, aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote oder Beurlaubungen wegen Familien- oder Pflegeaufgaben.

Das Recht zur Beschwerde und die zuständigen internen Beschwerdestellen sind in einer Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschrieben.





Maßnahme: Konzept zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Umsetzung: Leitfaden, Intranetseiten, Netzwerk geschulter Vertrauenspersonen, Präventionskampagnen, Sensibilisierung der Führungskräfte, umfassende Beratungsangebote, E-Learning zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (in Deutsch und Englisch)



Überarbeitung Job-Description für Vertrauenspersonen


Maßnahme: Beitritt Bündnis gegen Sexismus

Umsetzung: Sensibilisierungsaktionen zu Sexismus, z.B. durch Online-Posterausstellung im Intranet, Newsletter


Maßnahme: Externer Kooperationspartner für professionelle Beratung in belastenden Lebenssituationen

Umsetzung: Kostenfreie, anonyme Beratungs-Hotline *MUT – Mein UnterstützungsTelefon*

Maßnahme: Mitarbeitendenbefragung *Diversity Check*

Umsetzung:  Auswertung der Umfrage, auch nach Diskriminierungserfahrungen, anschließend Ableiten von weiteren Maßnahmen, z.B. Verhandeln einer neuen Betriebsvereinbarung oder Optimieren des Informationsangebots zum Thema Anti-Diskriminierung

Maßnahme: Unterstützung der Forschenden gegen Hass und Hetze in der Wissenschaftskommunikation

Umsetzung:  Internes Veranstaltungsangebot in Zusammenarbeit mit *Scicomm-Support* (nationale Anlaufstelle bei Angriffen und unsachlichen Konflikten in der Wissenschaftskommunikation)

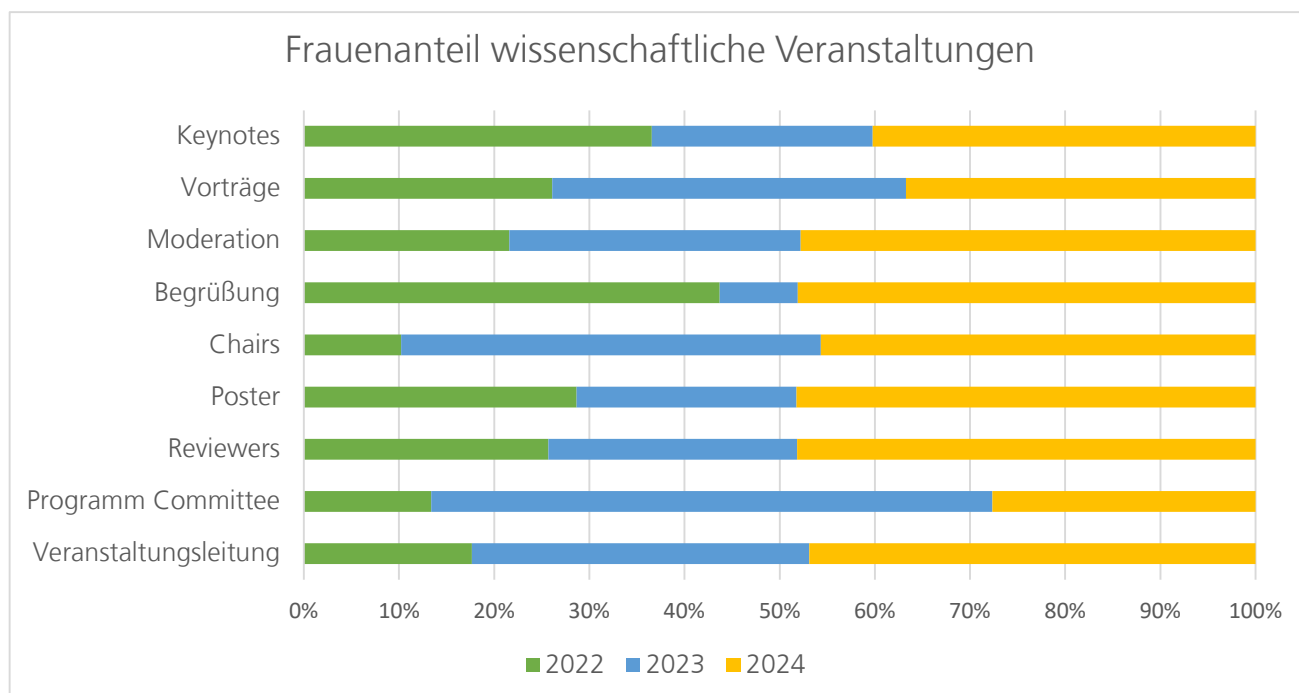
4.2.6 Gender in der Forschung

Ein wichtiger Aspekt erfolgreicher Forschung ist die Berücksichtigung von Genderaspekten in allen Forschungsfeldern, da diese traditionell oft noch männlich geprägt sind. Im DLR setzen wir uns unter anderem nicht nur dafür ein, den Anteil der Wissenschaftlerinnen in der Forschung zu erhöhen, sondern auch, um gemeinsam mit ihren Beiträgen das Erkenntnis- und Innovationspotential in der Forschung zu steigern.

Durch die Einbeziehung von Genderaspekten in das Design und die inhaltliche Planung von Forschungsvorhaben können Forschende eine bedarfsgerechtere Umsetzung ihrer Ergebnisse ermöglichen. Dies bedeutet, dass die Forschungsergebnisse nicht nur auf die Bedürfnisse von Männern, sondern auf die Bedürfnisse aller Geschlechtergruppen zugeschnitten sind. Vorteile ergeben sich dabei insbesondere für die Gesundheitsversorgung, die Entwicklung von neuen Technologien und Produkten, die Steigerung des Erkenntnis- und Innovationspotenzials und letztendlich für eine Verbesserung der Lebensqualität aller Menschen.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist die Förderung der Sichtbarkeit von Frauen in der Forschung. Um dies zu erreichen, hat der Vorstand bereits 2022 beschlossen, dass Frauen in wissenschaftlichen Veranstaltungen, die vom DLR (mit-)organisiert werden, verstärkt als Keynote-Speakerin, Panelist, Konferenzleiterin, Expertin etc. zu verpflichten sind. Planungsteams können sich dabei z.B. am Verhältnis Frauenanteil im Institut orientieren. Wird der angestrebte Frauenanteil in der Veranstaltung nicht erreicht, ist dies im Nachgang unter Darlegung der unternommenen Aktivitäten zu begründen. Die Frauenanteile bei den Veranstaltungen sind dem Diversity Management nachzuweisen.

Die nachfolgende Tabelle bildet die Entwicklung der Frauenanteile seit Einführung der Nachweispflicht bei Veranstaltungen ab:



- Maßnahme:** Integration von Genderaspekten in Forschungsvorhaben
- Umsetzung:** Informationen zum Thema Gendersensible Forschung im Intranet aufbereitet
Beratungsangebote für Antragsstellende und Interessierte (unabhängig vom Geschlecht) zur Integration der Genderdimension in EU-Projekten durch die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), angesiedelt beim Projektträger des DLR



- Maßnahme:** Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei EU-Forschungsprojekten
- Umsetzung:** Beratungs- und Schulungsangebote für Wissenschaftlerinnen durch Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), angesiedelt beim Projektträger des DLR

4.2.7 Zertifizierungen und Auszeichnungen

Seit 2004 wird dem DLR regelmäßig das TOTAL E-QUALITY-Prädikat verliehen. Einem umfassenden Bewerbungsverfahren folgt eine Bewertung durch eine unabhängige Jury. Die Auszeichnung wird an Unternehmen und Institutionen verliehen, die eine vorbildlich an Chancengleichheit und Diversity orientierte Personal- und Organisationspolitik etabliert haben. Es werden ausschließlich Arbeitgeber honoriert, deren Engagement zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt über gesetzliche oder tarifliche Regelungen hinaus geht.



In der letzten Jury-Begründung in 2025 wurde insbesondere die strukturelle und ganzheitlich strategische Verankerung von Chancengleichheit gelobt. Die Jury honorierte nachhaltige und fest verankerte Gleichstellungsstrategie des DLR. Die bestehenden vielfältigen Maßnahmen mit intersektionalem Blick, z. B. zu Geschlecht, sexueller Orientierung und Herkunft wurden positiv bewertet. Dem DLR wurde daher erneut das Prädikat bis 2028 verliehen.

5. Inkrafttreten und Geltungsdauer des Rahmengleichstellungsplans

Der Rahmengleichstellungsplan tritt zum 01.01.2026 in Kraft und ist vier Jahre gültig.