

Gleichstellungskonzept
Bauhaus Luftfahrt e.V.

Stand 01.01.2022

Inhalt

1.	Einführung	3
2.	Aktuelle Situation	4
3.	Gleichstellungsbeauftragte	4
4.	Aktuelle Vorgaben/Umsetzung.....	5
4.1.	Stellenausschreibung/Personaleinstellung	5
4.2.	Bezahlung	5
4.3.	Fortbildung und Entwicklung.....	5
4.4.	Führungspersonal	6
4.5.	Familienfreundlichkeit/Work-Life-Balance.....	6
4.6.	Gesundheitsmanagement.....	7
4.7.	Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung	8
5.	Langfristige Betrachtung und Ziele	8
5.1.	Personaleinstellung	9
5.2.	Fortbildung und Entwicklung.....	9
5.3.	Führungspersonal	9
5.5.	Familienfreundlichkeit/Work-Life-Balance	10

1. Einführung

Das Bauhaus Luftfahrt e. V. analysiert als spezielle Forschungseinrichtung neue technologische Ansätze und innovative Ideen und integriert diese in ganzheitliche Lösungen für die Luftfahrt. Die Forschungsthemen werden aus unterschiedlichen Blickwinkeln bearbeitet: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit fachlicher Expertise aus Sozialwissenschaft und Ökonomie, Natur- und Ingenieurwissenschaft sowie Informatik identifizieren und bewerten erfolgversprechende Ansätze und entwickeln diese, häufig in Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Partnern, als Grundlage für neue Produktideen- und konzepte weiter.

Der Luftverkehr wird in den nächsten Jahren weiter anwachsen. Die damit verbundenen Herausforderungen für Mensch und Umwelt steigen weiter an. Damit nimmt das Bauhaus Luftfahrt als Ideenschmiede, Forschungseinrichtung und Impulsgenerator für Fachwelt, Öffentlichkeit und Politik eine wichtige Rolle ein.

Eine bedeutende Aufgabe des Bauhaus Luftfahrt im Hinblick auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt darin, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen die Potenziale dieser im Sinne einer allumfassenden Gleichberechtigung und Chancengleichheit auf allen Ebenen und Leitungspositionen sowohl in der Wissenschaft als auch in der Verwaltung des Bauhaus Luftfahrt gefördert werden können.

Um die Förderung der Chancengleichheit voranzutreiben, müssen Aspekte wie Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter große Berücksichtigung finden. Schafft der Arbeitgeber ein familienfreundliches Umfeld für seine Beschäftigten, können Karriereziele vorangetrieben werden, ohne dass Betreuungsaufgaben in der Familie dem entgegenstehen. Zudem spielen diese Aspekte inzwischen einen ausschlaggebenden Punkt bei der Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das Bauhaus Luftfahrt als national agierende Forschungseinrichtung hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in der Wissenschaft stetig zu steigern. Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in einer gewissen geringeren Anzahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von Zielvorgaben zu entwickeln. Allerdings darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Frauenanteil in einigen Bereichen, insbesondere in dem Bereich Natur- und Ingenieurwissenschaft, wesentlich geringer ist, da in den vorgeschalteten Studiengängen nach wie vor ein im Vergleich zur Gesamtpopulation viel geringerer Frauenanteil zu finden ist.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept stellt dar, welche Maßnahmen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Bauhaus Luftfahrt bereits vorgenommen werden.

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf weiterhin einer sichtbaren Förderung. Ziel dieses Konzeptes ist es dementsprechend, Rahmenbedingungen für einen Strukturwandel zu schaffen. Zu diesem Zweck werden neben den konkreten Zielen und Maßnahmen auch übergeordnete, langfristige Ziele definiert.

2. Aktuelle Situation

Aktuell (Stand 31.12.2021) lässt sich die Personalsituation wie folgt darstellen:

Bei insgesamt 44 Beschäftigten des Bauhaus Luftfahrt, aufgeteilt in 33 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung, zzgl. 1 Vorstand für Wissenschaft und Technik beträgt der Anteil der Frauen im Jahr 2021 insgesamt knapp **41 %**.

Im wissenschaftlichen Bereich macht dies einen Anteil an Frauen von **30 %**, in der Verwaltung einen Anteil in Höhe von **73 %** aus.

Hinzu kommen die studentischen Aushilfskräfte, die befristet für ca 6 Monate am Bauhaus Luftfahrt beschäftigt werden. Im Jahr 2021 waren 11 Studentinnen und Studenten als Hiwis beschäftigt, mit einem Anteil der Frauen von **45 %**. Bei 24 weiteren Studentinnen und Studenten, die zur Anfertigung einer Abschlussarbeit am Bauhaus waren, betrug der Anteil der Frauen **22 %**.

36 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind promoviert, davon 15 % Frauen.

Um für junge Frauen und Männer attraktiv zu sein, unterstützt das Bauhaus Luftfahrt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, den Anforderungen von Beruf und Familie gerecht zu werden: Bis Ende 2021 haben 6 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter in Teilzeit gearbeitet, einige von ihnen sogar in Elternzeit. Darüber hinaus waren 4 Mitarbeiter im Jahr 2021 in Elternzeit.

3. Gleichstellungsbeauftragte

Für das Bauhaus Luftfahrt ist Frau Patrycja Plochowitz als Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Beratung und Unterstützung findet in persönlichen und falls erforderlich vertraulich zu behandelnden Gesprächen statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt an allen Angelegenheiten mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Sie wird über Stellenausschreibungen informiert und kann an Vorstellungsgesprächen teilnehmen.

Ein wesentliches Ziel der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist darüber hinaus, das Bewusstsein für die Anliegen der Gleichstellungsarbeit unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bauhaus Luftfahrt zu fördern und dadurch die Sensibilität für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu stärken. Anregungen und

Verbesserungsvorschläge, die das Gleichstellungskonzept sinnvoll ergänzen können, sind daher willkommen und können jederzeit bei der Gleichstellungsbeauftragten oder der Personalverwaltung vorgebracht werden.

4. Aktuelle Vorgaben und Umsetzung

4.1. Stellenausschreibung/Personaleinstellung

Bei Personalrekrutierung und Stellenbesetzung wirkt das Bauhaus Luftfahrt systematisch auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Stellenkategorien hin. Die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Frauenbeauftragten an jedem Besetzungsvorgang ist integraler Bestandteil der Auswahl- und Einstellungsprozesse und wird durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten am Bauhaus Luftfahrt gewährleistet. Die Stellenausschreibungen werden geschlechterneutral formuliert und bei gleicher Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt eingestellt.

4.2. Bezahlung

Die Vergütung am Bauhaus Luftfahrt ist abhängig von der jeweils zu besetzenden Stelle und der dazugehörigen fachlichen Eignung. Bei den Tarifbeschäftigten kommt der TV-L zur Anwendung. In der Führungsebene kann auch außertarifliche Bezahlung vereinbart werden, die Parameter hierfür werden anhand der jeweiligen Stelle bestimmt. Beförderungen erfolgen unabhängig vom Geschlecht nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

4.3. Fortbildung und Entwicklung

Das Bauhaus Luftfahrt ist bemüht, gezielte Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten auszubauen.

Die Fortbildungsmöglichkeiten orientieren sich an der fachlichen Notwendigkeit. Dabei werden generell geschlechterunabhängig externe Fortbildungsmöglichkeiten, die sowohl die persönliche Kompetenz, als auch die fachliche Fähigkeit steigern sollen, in Anspruch genommen. Das Bauhaus Luftfahrt ermöglicht den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an internationalen Konferenzen weltweit, so dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Sichtbarkeit in der Fachszene etablieren und vertiefen können.

Das Bauhaus Luftfahrt bietet verschiedenen Zielgruppen, darunter vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Teilnahme an Mentoringnetzwerken an. Mentoring wird als effektives Personalentwicklungsinstrument genutzt, um Karriereverläufe mithilfe von wissenschaftlichen Rollenvorbildern und über fachlich-kollegialen Austausch zu unterstützen. Alle Programme bieten regelmäßige Netzwerktreffen mit thematischen Schwerpunkten und Impulsen sowie einen persönlichen Austausch vor Ort. Zu solchen Programmen am Bauhaus Luftfahrt gehören das Mentoring Programm der Universität der Bundeswehr oder die Summer School der MTU Aeroengines AG.

Des Weiteren werden auch Seminare in Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikationsfähigkeit oder Ausbau der Führungskompetenzen angeboten, sofern der Vorgesetzte und der Mitarbeitende eine Fortbildung in diesen Bereichen für erforderlich erachten. Schließlich ermöglicht das Bauhaus Luftfahrt sowohl für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung die Teilnahme an einem sehr großen Spektrum an Fachseminaren, um die Fachkompetenzen in dem jeweiligen Bereich stetig auszubauen und zu vertiefen.

4.4. Führungspersonal

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen ist am Bauhaus Luftfahrt durchaus ausgeglichen. Neben dem Vorstand für Wissenschaft und Technik gehören fünf weitere Teamleiter zur Führungsebene, die sowohl die fachliche als auch die disziplinarische Führung innehaben. Die Positionen der Kaufmännischen Leiterin sowie der Leiterin Recht und Personal werden von Frauen besetzt, im wissenschaftlichen Bereich werden die drei Teams von Männern geführt, in zwei der Teams sind aber Frauen als Stellvertretende Teamleiterinnen eingesetzt.

Auf der Ebene der fachlichen Führung in einzelnen Forschungsbereichen liegt der Frauenanteil bei 45 %.

Auch auf der Führungsebene macht sich der Umstand bemerkbar, dass der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich generell geringer ausfällt, was auf die vorgeschalteten Studiengänge im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaft zurückzuführen ist.

4.5. Familienfreundlichkeit/Work-Life-Balance

Flexible Arbeitszeitmodelle/Teilzeit/Telearbeit/Kinderbetreuung

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind flexible Arbeitszeitmodelle in der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Am Bauhaus Luftfahrt besteht seit Jahren eine Arbeitszeit mit Präsenzzeit/Kernarbeitszeit (10 Uhr - 15 Uhr) und einer sehr großzügigen Gleitzeitregelung sowie guten Ausgleichsmöglichkeiten. Diese Regelungen führen zu einer enormen Flexibilität bei der Erbringung der täglichen Arbeitszeit und werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr positiv angenommen.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung sowohl bei Frauen als auch bei Männern erheblich erweitert. Dies gilt generell auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen. Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung wird weitestgehend entsprochen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das berufliche Fortkommen wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht beeinträchtigt und wirkt sich nicht nachteilig auf Beförderungen sowie Höhergruppierungen aus.

Auch Männer nutzen vermehrt die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, um verstärkt am Familienleben teilnehmen zu können. Inzwischen ist es gesellschaftlich akzeptiert, dass Väter die sog. „Vätermonate“ in Anspruch nehmen, was generell zu einer Verbesserung der Akzeptanz der Elternzeit geführt hat.

Darüber hinaus versucht das Bauhaus Luftfahrt, jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter hinsichtlich der persönlichen und familiären Bedürfnisse entgegenzukommen und hat bereits in den letzten Jahren gute Möglichkeiten geschaffen, die Arbeitszeit in Form von Telearbeit zu erfüllen. Bereits vor der pandemiebedingten Homeoffice-Einführung hat das Bauhaus Luftfahrt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mobiles Arbeiten ermöglicht, um die Herausforderungen aus Beruf und Familienleben besser vereinbaren zu können. Das Angebot wurde sowohl von Mitarbeiterinnen als auch von Mitarbeitern in Anspruch genommen und hat sich in der praktischen Arbeit sehr bewährt. Die Vorteile des Arbeitens von zu Hause aus sind, neben dem Wegfall der Pendelzeiten, auch die Möglichkeit einer kurzfristig notwendigen werdenden Betreuung von Kindern oder das Wahrnehmen sonstiger unaufschiebbarer privater Termine wie Handwerkerbesuche, gleichzeitig die Mitarbeiter dem Bauhaus Luftfahrt aber dennoch zur Verfügung stehen zu können.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit mit Kindern ist eine gesicherte Kinderbetreuung. Der Standort am Ludwig-Bölkow-Campus bietet allen Beschäftigten des Standortes die Möglichkeit einer Kinderbetreuung. Somit können auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bauhaus Luftfahrt an dem Angebot partizipieren und Kinderbetreuung und Präsenz im Büro optimal miteinander verbinden. Zudem wird soweit möglich versucht, bei der Festlegung von Teammeetings, Teilzeitangeboten und flexibler Arbeitszeit auf Erziehungspflichtige Rücksicht zu nehmen. Während der Schulferien wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern sowie Kindern im Kindergartenalter vorrangig Urlaub gewährt, soweit es sich mit den Betriebsabläufen vereinbaren lässt.

Spezielle Maßnahmen für Mitarbeitende aus dem Wissenschaftsbereich mit Betreuungsaufgaben

Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen von wissenschaftlichem Personal mit familiären Verpflichtungen bzw. in der Phase der Familiengründung sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten lang zu gestalten. Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind und die damit verbundene Verlängerungsmöglichkeit von Beschäftigungsverhältnissen wird in Abstimmung mit dem Vorgesetzten großzügig angewandt.

4.6 Gesundheitsmanagement

Ein weiteres Unterstützungsangebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bauhaus Luftfahrt wird durch verschiedene Angebote im Bereich des Gesundheitsmanagements geleistet. Das Bauhaus Luftfahrt möchte seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern damit Perspektiven zur Stärkung und Erhaltung ihrer Gesundheit aufzeigen. Damit sollen die Rahmenbedingungen für „gesundes Arbeiten“ verbessert und die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden auf ihre individuelle Gesundheit gerichtet sowie Impulse für einen gesunden Lebensstil gegeben werden.

Hierfür wird einmal jährlich ein Fachvortrag der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit gehalten und in einem Turnus von zwei Jahren ein Gesundheitstag veranstaltet, an dem externe Dienstleister verschiedene

Gesundheitsthemen vorstellen und entsprechende Module anbieten. Die Teilnahme an den Veranstaltungen wird während der Arbeitszeit angeboten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenfrei zur Verfügung gestellt. Zudem ist das Bauhaus Luftfahrt bemüht, die Gesundheit der Mitarbeiter aktiv zu unterstützen und bietet verschiedene Möglichkeiten hierzu an. Neben einer organisierten Laufgruppe und einem Fußballteam wird einmal wöchentlich Betriebssport in Form von Stressbewältigungsmaßnahmen oder leichten Mobilisierungsübungen angeboten, die sich gut in den Büroalltag integrieren lassen.

4.7 Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung

Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verstoßen gegen die Grundrechte unserer Gesellschaft. Diese Rechte müssen geschützt werden, um ein respektvolles Miteinander und eine gute Arbeitsatmosphäre zu erhalten. Das Bauhaus Luftfahrt setzt sich entschieden für diese Rechte ein.

Um den Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bauhaus Luftfahrt mit der gebotenen Sensibilität und der erforderlichen Kompetenz zu begegnen, können sich Betroffene oder Besorgte an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Zur Sensibilisierung und thematischen Aufklärung informieren die Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalabteilung in Schulungen zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz über Benachteiligungsformen und verweisen auf Hilfen für Diskriminierungsopfer.

5. Langfristige Betrachtung /Ziele

Das Bauhaus Luftfahrt strebt sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch in der Verwaltung Chancengleichheit für alle Geschlechter sowie eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an, auf denen diese unterrepräsentiert sind. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben bedeutet die optimale Nutzung von Begabungs- und Leistungspotentialen und ist daher ebenso im Interesse des Bauhaus Luftfahrt wie der gesamten Gesellschaft.

Die Ist-Analyse hat gezeigt, dass in verschiedenen Bereichen bereits gute Strukturen, Standards und Abläufe in Bezug auf Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung vorliegen.

Dieses bisher Erreichte gilt es zu sichern, in dauerhafte Strukturen zu überführen und kontinuierlich auszubauen. Gleichstellungsfördernde Abläufe sollen verinnerlicht und dokumentiert werden, um Nachvollziehbarkeit, Transparenz, Kontinuität und Gleichbehandlung bei der Bearbeitung von Aufgaben und Anfragen zu gewährleisten. Dies gilt beispielsweise für die Organisation von Veranstaltungen, Informationsangeboten, Kommunikationsstrukturen und Grundsätze der Einzelfallberatung sowie für die Beteiligung und Mitsprache der

Akteurinnen und Akteure der Gleichstellung. In einzelnen Bereichen besteht weiterhin Entwicklungspotenzial, so dass das Bauhaus Luftfahrt bemüht sein wird, bestehende Defizite auszugleichen.

Ziel ist die Förderung der Gleichstellung in jenen Bereichen, in denen Frauen und Männer gemäß ihrem Anteil an der Zahl der Gesamtbeschäftigten unterrepräsentiert sind. Dies betrifft insbesondere die folgenden Aspekte:

5.1. Personaleinstellung

Alle Verfahrensschritte bei der Personalauswahl und bei Stellenbesetzungen sollen im Hinblick auf die Anforderungen der Gleichstellungsziele des Bauhaus Luftfahrt überprüft und die grundsätzlich mit der Personalauswahl betroffenen Personen entsprechend in Gleichstellungskompetenz geschult werden.

Im Rahmen dieser Schulung sollen beispielsweise die Bereiche Anforderungsprofil, Stellenausschreibung, Analyse von Bewerbungen, Ablauf von Bewerbungsgesprächen, Reflektieren der eigenen Rolle, Auswertung und Entscheidungsfindung geschult werden. Nachhaltiges Ziel der Schulung ist, neben der Kompetenzförderung des aktuellen Personals vor allem auch eine Vorgehensweise für die weiteren Personalauswahlverfahren zu erarbeiten und so für eine gleichbleibend hohe Qualität und Vergleichbarkeit der Verfahren zu sorgen.

5.2. Fortbildung und Entwicklung

Auch darüber hinaus soll für gleichstellungsrelevante Fragen verstärkt sensibilisiert werden. Daher sollen diese Themen bei Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen stärker in den Fokus gerückt werden. Führungskräftebildungen sowie Schulungen für Beschäftigte zu Gleichstellungsthemen sollen aktiv beworben werden.

5.3. Führungspersonal

Frauen sollen gezielt für die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet werden, z. B. durch Schulungen, Fortbildungs- und interne Fördermaßnahmen.

Bei Beförderungen soll auf ein weiterhin ausgewogenes Verhältnis im Vergleich zur Gesamtaufteilung der Beschäftigten geachtet werden. Wenn der Anteil an Frauen, die zur Beförderung oder Höhergruppierung vorgeschlagen werden, abnimmt, sollen die Gründe hierfür ermittelt werden, um gezielte Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

5.4. Familienfreundlichkeit/Work-Life-Balance

Eine Verankerung des Themas „Familienfreundlichkeit“ in der Informations-und Kommunikationspolitik, auf Führungsebene, in der Verwaltung sowie in der Personalentwicklung / wissenschaftlichen Qualifizierung wird auch weiterhin angestrebt.

Inkrafttreten:

**Dieses Gleichstellungskonzept tritt am Tag seiner Bekanntmachung in Kraft.
Taufkirchen, 01.01.2022**

Prof. Dr. Mirko Hornung
Vorstand für Wissenschaft und Technik

Patrycja Plochowicz
Gleichstellungsbeauftragte