



AMO GmbH

Gleichstellungsplan

2022-2025

Inhalt

| | | |
|-------|--|---|
| 1 | Präambel..... | 3 |
| 2 | Status quo 2022 | 4 |
| 2.1 | Personalstruktur..... | 4 |
| 2.2 | Einstellung und Laufbahnentwicklung..... | 4 |
| 2.2.1 | Recruiting | 4 |
| 2.2.2 | Dienstbezüge | 5 |
| 2.2.3 | Berufliche Entwicklung..... | 5 |
| 2.3 | Organisationskultur | 5 |
| 2.3.1 | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 5 |
| 2.3.2 | Institutionelle Kommunikation..... | 6 |
| 2.4 | Förderung des Interesses von Frauen an Forschung und Entwicklung | 6 |
| 3 | Zielsetzungen des AMO-Gleichstellungsplans | 6 |
| 3.1 | Umsetzung | 7 |
| 3.2 | Überwachung..... | 7 |
| 4 | Schlussbestimmung..... | 7 |

1 Präambel

Die AMO GmbH ist ein gemeinnütziges Forschungsunternehmen auf dem Gebiet der Nanotechnologie. Seit mehr als 20 Jahren agieren wir als Pioniere für neue Technologien und schließen die Lücke zwischen akademischer Forschung und industrieller Anwendung. Wir sind überzeugt, dass technologischer Fortschritt einen entscheidenden Beitrag zur Lösung zukünftiger gesellschaftlicher Herausforderungen liefert.

Gleichstellung bedeutet für die AMO GmbH nicht nur Gendergerechtigkeit, sondern auch einen wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgang miteinander, unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft, Alter, etc.. Wir sehen dies als Voraussetzung für ein erfolgreiches Forschungsumfeld. Gerade im Bereich der wissenschaftlichen Forschung wirkt sich ein Umfeld, in dem sich die Mitarbeitenden frei entfalten können, inspirierend aus und fördert die Spitzenforschung.

Diese grundlegende Einstellung ist Bestandteil der im Jahr 2019 gemeinsam von Geschäftsführung und Mitarbeitenden definierten Werte und der gelebten Organisationskultur der AMO GmbH. Die Mitarbeitenden machen die AMO GmbH aus und erfolgreich. Als Gemeinschaft basiert die Art und Weise unserer Zusammenarbeit und unser Miteinander auf dem Bewusstsein für den Wert jedes einzelnen Mitglieds in seiner Ganzheitlichkeit. Dies schließt die vorurteilsfreie Gleichbehandlung der Geschlechter ein.

Gleichstellung der Geschlechter bedeutet daher für die AMO GmbH nicht in erster Linie eine Gleichverteilung der Geschlechter bei den Mitarbeiterzahlen, sondern eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft, Alter, etc..

Zahlreiche Möglichkeiten, die die geschlechterspezifische Chancengleichheit fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, sind bereits seit vielen Jahren eine Selbstverständlichkeit bei der AMO GmbH. Dennoch erfordert die Stärkung der Chancengerechtigkeit für Frauen in Wissenschaft und Forschung weitere Maßnahmen. Sie wird nicht nur durch die bevorzugte Einstellung von Frauen erreicht, sondern muss auf gesellschaftlicher Ebene erfolgen. Gerade bei den Ingenieurwissenschaften sind in Deutschland Frauen immer noch unterrepräsentiert. Ein Gleichstellungsplan für die AMO GmbH muss daher sowohl intern als auch extern adressiert sein. Intern müssen mögliche Ungleichbehandlungen identifiziert und durch ausgewogene Maßnahmen eliminiert werden, durch die keine Mitarbeitenden – unabhängig ihres Geschlechts, der Religion, Herkunft, des Alters, etc., benachteiligt werden. Neben den internen Maßnahmen muss mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit die Interessenweckung von ingenieurwissenschaftlichen Themen bei Frauen erfolgen, um auch auf allgemeiner gesellschaftlicher Ebene eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Aachen, April 2022

Prof. Dr.-Ing. Max C. Lemme

Dr. Michael Hornung

2 Status quo 2022

2.1 Personalstruktur

Am 31. Dezember 2021 beschäftigte die AMO GmbH 82 Mitarbeitende (einschließlich Hilfskräfte). Davon sind 22 Mitarbeitende weiblich und 60 Mitarbeitende männlich. 0 Mitarbeitende haben ihr Geschlecht als divers angegeben.

Das Geschlechterverhältnis ist je nach Aufgabenbereich sehr unterschiedlich ausgeprägt. Im wissenschaftlich technischen Bereich sind vorwiegend männliche Mitarbeitende beschäftigt. Im Verwaltungsbereich sind männliche Mitarbeitende zwar unterrepräsentiert, dafür ist der Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten höher. Die Forschungsgruppenleitungen wiederum sind insbesondere männlich besetzt.

Diese Verteilung ist kein Phänomen, das nur die AMO GmbH betrifft, sondern viele Einrichtungen deutschlandweit. Erklären lässt sich dies mit der Ansiedlung von Berufsgruppen, die besonders oft von Frauen, bzw. besonders oft von Männern ergriffen werden.

2.2 Einstellung und Laufbahnentwicklung

Die AMO GmbH lebt Chancengleichheit für alle Mitarbeitende, unabhängig ihres Geschlechts, der Religion, Herkunft, des Alters, etc., während des kompletten Employee Lifecycle unter Berücksichtigung des Kriteriums der Leistung. Dabei bedeutet Chancengleichheit bei der AMO GmbH nicht nur die Berücksichtigung einer ausgewogenen, geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur, sondern darüber hinaus eine Organisationskultur, die alle Voraussetzungen für eine vorurteilsfreie Gleichbehandlung der Geschlechter erfüllt. Ein wertschätzendes und partizipatives Umfeld sowie der Zugang zu Ressourcen, die zur Aufgabenerfüllung, Leistungserbringung und für die individuelle Weiterentwicklung und Entfaltung benötigt werden, sind grundlegende Eigenschaften und Werte, die bei der AMO GmbH gelebt werden.

2.2.1 Recruiting

Jede Stellenausschreibung der AMO GmbH richtet sich explizit an alle Kandidatinnen und Kandidaten, die über die Voraussetzungen zur Erfüllung der jeweiligen Vakanz verfügen. Alle Stellen werden geschlechtsneutral und gendersensibel ausgeschrieben. Generell können alle Stellen auch in Teilzeit besetzt werden.

Bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen wird darauf geachtet, dass ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Bewerbern erreicht wird. In jedem Auswahlverfahren wird die Chancengleichheit unter der Voraussetzung gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie die jeweilige Geschlechterverteilung des bestehenden Teams, berücksichtigt.

2.2.2 Dienstbezüge

Alle Mitarbeitenden werden in Anlehnung an den TV-L (Tarifvertrag der Länder) gleich entlohnt, unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft, Alter, etc..

2.2.3 Berufliche Entwicklung

Die AMO GmbH fördert aktiv die berufliche Entwicklung und Weiterbildung des gesamten Personals. Alle Mitarbeitenden werden ermutigt, sich entsprechend ihren Bedürfnissen weiterzubilden - sofern dies mit ihren dienstlichen Aufgaben vereinbar ist.

Darüber hinaus sind alle Doktorandinnen und Doktoranden, die auch an der RWTH Aachen immatrikuliert sind, herzlich eingeladen, von dem reichhaltigen Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten des [RWTH Center for Doctoral Studies \(CDS\)](#) zu profitieren. Die Teilnahme an externen Fortbildungsveranstaltungen (Vorträge, Konferenzen, Seminare zu verschiedenen Kompetenzfeldern) ist ebenfalls willkommen und wird nach vorheriger Absprache mit der zuständigen Gruppenleitung und/oder der Geschäftsführung finanziell unterstützt. Interne Schulungen zur Laser- und Chemikaliensicherheit werden jährlich angeboten und sind für alle im Reinraum tätigen Personen obligatorisch.

2.3 Organisationskultur

Die Organisationskultur der AMO GmbH spiegelt sich in der offiziellen Erklärung der [Mission und der Werte von AMO](#) wider, die im Dezember 2019 auf Grundlage eines zweitägigen Workshops, an dem alle Mitarbeitende der AMO GmbH beteiligt waren, formuliert wurde. Schlüsselbegriffe sind Respekt, Verantwortung, gegenseitige Unterstützung und offene Kommunikation sowie eine institutionelle Kultur, die das Lernen (auch durch Scheitern) unterstützt und die Möglichkeit bietet, Raum für persönliche Regeneration zu erhalten. Die AMO GmbH duldet kein Verhalten, das gegen die liberalen Rechte verstößt.

2.3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine ausgewogene Work Life Balance sind wichtige Bestandteile der Organisationskultur der AMO GmbH.

- Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren.
- Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit – sofern es die Arbeitsaufgaben zulassen und nach Rücksprache mit den jeweiligen Vorgesetzten – flexibel mobil zu arbeiten.

- Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten flexibel und individuell im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben anzupassen. Z. Bsp. Elternzeit, Pflege von Angehörigen, Arbeitszeitverkürzung oder –erhöhung, etc.
- Besprechungen finden in der Regel zu familienfreundlichen Zeiten statt und berücksichtigen die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten.
- Bei der Weitergabe von Informationen wird beachtet, dass alle Mitarbeitenden Zugriff auf die für sie relevanten Informationen erhalten, unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Arbeitszeiten, Arbeitsorte und Arbeitsweisen.
- Die Arbeitszeiten aller Mitarbeitenden werden erfasst. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, regelmäßig ihre Pausenzeiten einzuhalten. Bei der Aufgabenverteilung wird berücksichtigt, dass alle Mitarbeitenden ihre jeweiligen Aufgaben i.d.R. innerhalb der jeweils vereinbarten Arbeitszeit erfüllen können. Allen Mitarbeitenden wird ermöglicht, ihren Erholungsurlaub individuell und flexibel zu planen.

2.3.2 Institutionelle Kommunikation

Die AMO GmbH ist bestrebt, geschlechtsspezifische Vorurteile in ihrer gesamten internen und externen Kommunikation zu vermeiden. In der Praxis bedeutet dies die routinemäßige Überarbeitung von Texten, Mitteilungen und Bildern unter Gender- und Diversity-Gesichtspunkten - sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache.

2.4 Förderung des Interesses von Frauen an Forschung und Entwicklung

AMO nimmt in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen regelmäßig am [Girl's Day](#) teil. Dabei handelt es sich um eine bundesweite Initiative, die das Interesse von Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 an MINT-Fächern wecken soll, indem ihnen die Möglichkeit gegeben wird, sich ein Bild von einem technischen oder techniknahen Beruf zu machen.

Insbesondere im Bereich der Forschung und Entwicklung werden Frauen aufgrund ihrer Unterrepräsentanz unter Berücksichtigung der Leistungserbringung bevorzugt gefördert.

3 Zielsetzungen des AMO-Gleichstellungsplans

Die geschlechterspezifische Personalstruktur spiegelt zum Teil die Verteilung des allgemeinen Arbeitsmarktes in Deutschland wieder. So sind auch bei der AMO GmbH Frauen in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Führung unterrepräsentiert und im Bereich der Administration überrepräsentiert, auch wenn das Verhältnis bezogen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besser ist.

Dies ist der erste Gleichstellungsplan der AMO GmbH, mittels dem Maßnahmen zur Verbesserung der Gendergerechtigkeit bei der AMO GmbH definiert und umgesetzt und Anreize für ein ausgewogenes

Verhältnis zwischen den Geschlechtern in allen Bereichen geschaffen werden. Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von vier Jahren (2022 - 2025) und wird als „lebendiges Arbeitsdokument“ kontinuierlich angepasst werden.

Die Ziele, die erreicht werden sollen, beziehen sich zunächst auf die Optimierung und den Ausbau der bereits bestehenden Maßnahmen in den zuvor genannten Bereichen

- Recruiting
- Einstellung und Laufbahnentwicklung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Institutionelle Kommunikation
- Förderung des Interesses von Frauen an Forschung und Entwicklung.

3.1 Umsetzung

Es werden zunächst die folgenden Ziele angestrebt:

- Prozessoptimierung, Standardisierung und Digitalisierung des gesamten Recruitings
- Ausbau des Personalmarketings und Employer Branding
- Digitalisierung der Personaladministration und Einführung der Personal- und Führungsarbeit anhand von Kennzahlen
- Modernisierung der IT-Umgebung und Tools
- Erstellung einer Richtlinie für Mobiles Arbeiten
- Schulungen und Richtlinien zu den Themen Führen, Führen auf Distanz, Meeting- und Protokollkultur
- Ausbau der internen Kommunikation

3.2 Überwachung

Das HR Management berichtet regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Ziele an die Geschäftsleitung zwecks gemeinsamer Bewertung und Anpassung, resp. Weiterentwicklung.

4 Schlussbestimmung

Der Gleichstellungsplan tritt am 01. April 2022 in Kraft. Er wird in der jeweilig aktuellen Fassung auf der Homepage der AMO GmbH bekannt gegeben.