



Gleichstellungsplan



Dr. Rainer Seßner



Chancengleichheit ist kein Automatismus, der zentral gesteuert werden kann, vielmehr sind wir alle gemeinsam gefordert, laufend an der Gleichstellung aller zu arbeiten.

Bayern Innovativ lebt Chancengleichheit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir wollen als Arbeitgeber attraktiv und als Unternehmen erfolgreich sein.

Dabei sehen wir Gleichstellung als zentralen Schlüssel: Denn gemischte Teams arbeiten effizienter, erfolgreicher, innovativer und produktiver. Auch darum ist es Bayern Innovativ ein besonderes Anliegen, die Potenziale unserer Mitarbeitenden bestmöglich einzusetzen.

Aus Sicht der Bayern Innovativ ist die Geschlechtergerechtigkeit eng mit der Vision eines familienfreundlichen Unternehmens verbunden. Nicht um eine traditionelle Arbeitsteilung in Familien fortzusetzen, sondern um für alle Geschlechter eine Work-Life-Balance herzustellen. So kann die individuelle berufliche Karriere mit der Verwirklichung von Familienplänen in Einklang gebracht werden. Die Bayern Innovativ hat in den vergangenen Jahren verstärkt Maßnahmen ergriffen, um den Zielen eines geschlechtergerechten und familienfreundlichen Unternehmens näher zu kommen.

Dabei wissen wir: Chancengleichheit ist kein Automatismus, der zentral gesteuert werden kann. Vielmehr sind wir alle gemeinsam gefordert, laufend an der Gleichstellung aller Geschlechter zu arbeiten. Die Bayern Innovativ macht sich die Gleichbehandlung daher immer wieder aufs Neue im (Arbeits-)Alltag bewusst und leistet in kleinen Schritten einen Beitrag, so dass alle gemeinsam einen weiteren großen Schritt in Richtung Chancengleichheit gehen können.

Dr. Rainer Seßner

Inhalt

| | |
|---|----|
| 01 Einleitung | 04 |
| 02 Ziele | 05 |
| 03 Work-Life-Balance | 07 |
| 3.1 Soll-Situation | 07 |
| 3.2 Ist-Situation | 08 |
| 3.3 Homeoffice | 10 |
| 3.4 Gleitzeit und Überstunden..... | 11 |
| 3.5 Teilzeitbeschäftigung..... | 12 |
| 3.6 Urlaub | 13 |
| 3.6.1 Sonderurlaub für Pflege eines Angehörigen | 13 |
| 3.7 Elternzeit | 13 |
| 3.8 Sabbaticals | 14 |
| 3.9 Weitere Schritte | 15 |
| 04 Organisationskultur | 16 |
| 4.1 Die formelle Organisationskultur der Bayern Innovativ GmbH..... | 16 |
| 4.2 Informelle Aspekte und gelebte Praktiken | 17 |
| 4.3 Sichtbarkeit der Geschlechter und Außenkommunikation | 18 |
| 05 Geschlechtergerechtigkeit in Recruiting, Karriere und Führung..... | 20 |
| 5.1 Recruiting | 20 |
| 5.2 Karriereentwicklung..... | 21 |
| 06 Geschlechterverhältnis | 22 |
| 6.1 Belegschaftsbestand | 22 |
| 6.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung..... | 23 |
| 6.3 Geschlechterverhältnis innerhalb der Tarifstufen | 24 |
| 6.4 Neueinstellungen | 24 |
| 6.5 Geschlechterverhältnis innerhalb der verschiedenen Bereiche..... | 25 |
| 6.6 Führungskräfte | 26 |
| 07 Geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung – Sensibilisierung | 27 |
| Anlaufstellen | 28 |



01 Einleitung

Bayern Innovativ ist Wissensmanager, Impulsgeber und Beschleuniger für Innovationen. Wir verbinden Wirtschaft, Wissenschaft und Politik mit Branchen-, Technologie- und Partnernetzwerken zu einem ThinkNet Bayern.

Nur wenn die gleichberechtigte Beteiligung Aller in der Gesellschaft ermöglicht wird und wir gemeinsam Wege zur Verwirklichung und Umsetzung zukunftsweisender Ziele finden, können wir eine vielversprechende Zukunft gestalten. Unternehmensintern verfügen wir bereits über vielfältige Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Dies wollen wir in einem fortlaufenden Prozess weiter ausbauen.

Es ist für uns von besonderer Bedeutung, nicht nur attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir müssen auch ein attraktives Umfeld sein, das Menschen unabhängig von Geschlechtsidentität, genetischer Veranlagung, nationaler Herkunft, Rasse, Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Neurodiversität oder Behinderung anzieht und langfristig als Mitarbeitende hält. Denn Maßnahmen zur Chancengleichheit sind wesentliche Instrumente der Personalentwicklung.

Grundlage für den Gleichstellungsplan sind das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).



02 Ziele

Das Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGlG), das am 01.07.1996 in Kraft getreten ist, hat die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern auf eine gesetzliche Grundlage gebracht. Ziel ist, in der staatlichen und kommunalen Verwaltung in Bayern und den sonstigen der Aufsicht des Freistaats unterstehenden Einrichtungen den Anteil der Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Darauf basierend verfolgt die Bayern Innovativ die folgenden Ziele:

- Angleichung des Frauen- und Männeranteils in Führungspositionen
- Angleichung Frauen- und Männeranteil auf Bayern-Innovativ-Technologiestellen
- Chancengleichheit bei gleicher Qualifikation für alle Geschlechter bei Bewerbungen
- Bewusstheit für die Bedeutung von Gleichbehandlung im Eco-System fördern, z. B. durch die paritätische Besetzung von Gremien
- Führungskräfte übernehmen Verantwortung für die Erreichung der in diesem Plan konkretisierten Gleichstellungsziele. Daher gehört diese Aufgabe zu den Dienstpflichten insbesondere der Geschäftsführung.
- Festlegung von Maßnahmen, um Berufstätigkeit mit Familien- oder Pflegepflichten vereinbaren zu können
- Informationsaustausch zu Fragen der Gleichstellung

- Informations-Angebote für Mitarbeitende zum Thema Gleichstellung, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Einführung von Gleichstellungsbeauftragten, um den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGlG) sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Mitarbeitenden vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen.

Die Maßnahmen und Strategien zur Erreichung dieser Ziele sind in den nachfolgenden Kapiteln dargelegt.

03 Work-Life-Balance

3.1 Soll-Situation

Geschlechtergerechtigkeit geht Hand in Hand mit einem familienfreundlichen Unternehmen. Dadurch ergibt sich eine positive Ausgangslage bei den individuellen Mitarbeitenden, die produktives unternehmerisches Handeln ermöglicht.

Bayern Innovativ ist stolz auf die Leistungen im Bereich Lösungskompetenz, die Rolle als Wissensgeber und -vermittler sowie das flexibel einsetzbare Fach- und Methodenwissen. Dass das Unternehmen hier so ausgezeichnete Ergebnisse erreicht, ist vor allem durch unsere Mitarbeitenden möglich.

Deshalb ist es tief in den Werten der Bayern Innovativ verankert, dass neben beruflichen auch menschliche Aspekte gelebt werden: Wertschätzung, Vertrauen und respektvoller Umgang sind wichtige Grundlagen unseres täglichen Handelns.

Diese Werte werden im täglichen Miteinander gelebt. Auch darüber hinaus legt die Bayern Innovativ Wert darauf, den Mitarbeitenden das zu ermöglichen, was man Work-Life-Balance nennt. Dies folgt dem festen Glauben, dass Mitarbeitende genau dann ihr Potenzial entfalten können, wenn alle Aspekte des Lebens ausreichend Raum erhalten.

Die Bayern Innovativ GmbH hat in den vergangenen Jahren verstärkt Maßnahmen ergriffen, um den Zielen eines geschlechtergerechten und familienfreundlichen Unternehmens näher zu kommen.

Bereits in den Stellenausschreibungen angekündigt, bietet die Bayern Innovativ daher feste Eckpunkte für flexibles, mobiles und familienfreundliches Arbeiten:

- Flexible Arbeitszeitgestaltung: Gleitzeitmodell ohne Kernarbeitszeiten
- Homeoffice bis zu 50 % der Arbeitszeit möglich
- Möglichkeit, Sabbaticals zu nehmen

Zudem werden nach Möglichkeit auch Stellen in Teilzeit angeboten.

Immer mehr Mitarbeitende haben den Wunsch, eine qualifizierte berufliche Tätigkeit auszuüben, ohne dabei auf die Gründung einer Familie, auf die Betreuung und Pflege von Kindern und anderen Angehörigen oder die Verwirklichung vergleichbarer privater Ziele verzichten zu müssen. Menschen mit besonderen privaten und familiären Anforderungen sowie mit längeren Anfahrtswegen sollen daher möglichst in den Arbeitsprozess eingebunden bleiben oder zeitnah in ihn zurückkehren können.

Auch durch die Erhaltung bzw. Verbesserung der Qualifikation und Kompetenzen der Beschäftigten in diesen Phasen wird ein Beitrag zur Chancengleichheit geleistet.

3.2 Ist-Situation

Bayern Innovativ versteht sich selbst als familienfreundliches Unternehmen, das seinen Mitarbeitenden eine ausgewogene Work-Life-Balance ermöglicht. Zahlreiche Maßnahmen und Entscheidungen tragen dazu bei, dass dies umgesetzt wird.

TOP-JOB-Auswertung

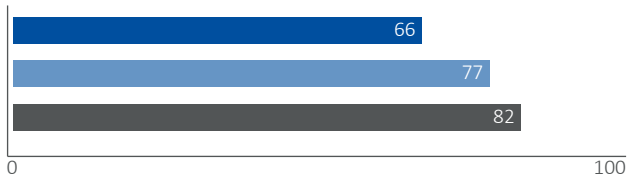
Die Frage, wie stark dieses Bestreben auch bei den Mitarbeitenden ankommt und wahrgenommen wird, wird von der TOP-JOB-Auswertung beantwortet.

Auffallend ist, dass die Mitarbeitenden die Kategorie Familienorientierung & Demografie stärker und positiver wahrnehmen als erwartet (siehe Abbildung Seite 9).

Konkret die Rückmeldungen der Mitarbeitenden zu den Themen Work-Life-Balance sowie Familienfreundlichkeit liegen deutlich über dem Benchmark (siehe Abbildung Seite 10).

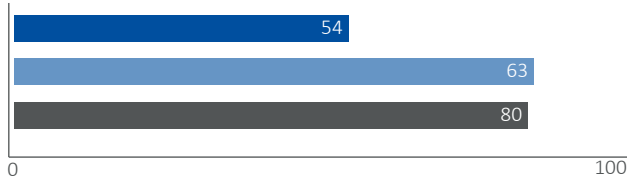
Familienorientierung & Demografie

Gesamtergebnis Familienorientierung & Demografie*



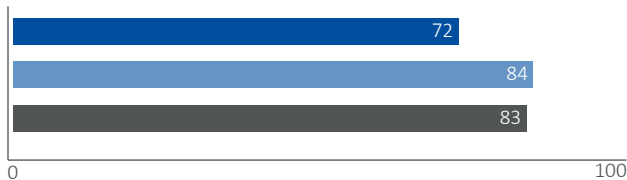
*Das Gesamtergebnis setzt sich zu 1/3 aus dem HR und zu 2/3 aus dem MA-Ergebnis zusammen.

HR-Ergebnis Familienorientierung & Demografie



In das Ergebnis der Personalleiterbefragung fließt ein, welche Maßnahmen zur Work-Life-Balance Ihr Unternehmen einsetzt und welche Angebote zur Gesundheitsförderung bestehen.

MA-Ergebnis Familienorientierung & Demografie



In das Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung fließt ein, wie zufrieden die Mitarbeitenden mit der Familienfreundlichkeit sind und inwieweit altersdiskriminierendes Verhalten stattfindet.

■ Benchmark ■ Ihr Unternehmen ■ Best Practice

Diese Befragung legt nahe, dass die Maßnahmen und Aktivitäten von den Mitarbeitenden insgesamt deutlich gesehen und wertgeschätzt werden. Ableiten kann man, dass Bayern Innovativ beim Thema Work-Life-Balance auf dem richtigen Weg ist und die gewählte Richtung beibehalten sollte.

In der TOP-JOB-Auswertung gibt es einen Bereich, der heraussticht, weil hier die Bewertung schlechter als der Benchmark ist: Das Thema Altersdiskriminierung. Hier tut sich eine Herausforderung auf, die gelöst werden sollte, wenn man das Thema Work-Life-Balance nicht nur auf kurzfristiger Ebene, sondern auch über die Jahre der Zugehörigkeit zu Bayern Innovativ begreifen möchte.

Vorhandene Maßnahmen

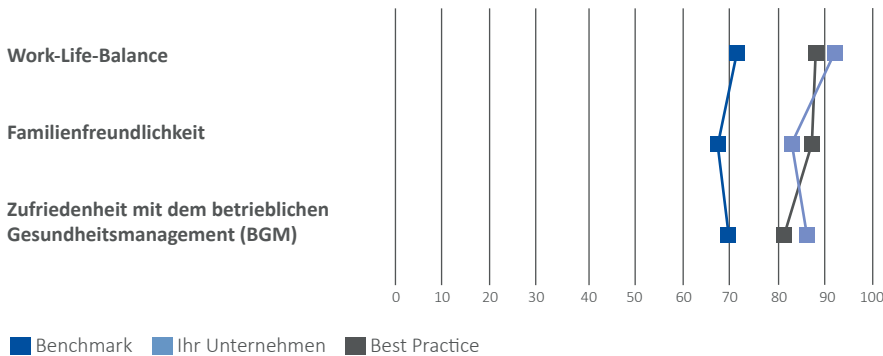
In der TOP-JOB-Auswertung wird auch darauf eingegangen, welche Maßnahmen es gibt, um Familienfreundlichkeit und eine gute Work-Life-Balance zu erreichen. Darunter finden sich die folgenden Aspekte, die bei Bayern Innovativ vorhanden sind und gelebt werden:

Familienorientierung & Demografie

Work-Life-Balance: Die Work-Life-Balance untersucht, ob Mitarbeitende in ihrem Unternehmen ein positives Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben empfinden.

Familienfreundlichkeit: Im Bereich Familienfreundlichkeit wird untersucht, wie stark Ihre Mitarbeitenden das Unternehmen als familienfreundlich wahrnehmen. Beispielsweise, inwieweit sich Familie und Karriere vereinbaren lassen.

Zufriedenheit mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) Die Zufriedenheit mit dem BGM zeigt, inwieweit Ihre Mitarbeitenden das Angebot und die Möglichkeiten Ihres BGM als Positiv und ausreichend wahrnehmen.



3.3 Homeoffice

Ein maßgeblicher Schritt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit war die Einführung der Homeoffice-Regelung. Durch die geänderten Bedingungen und Erfahrungen während der Corona-Pandemie wurden die Möglichkeiten weiter ausgebaut. So konnte die Betreuung von Kindern oder Angehörigen und die Wahrnehmung von Aufgaben besser aufeinander abgestimmt werden.

Seit dem 18. Dezember 2013 hat die Bayern Innovativ GmbH eine Betriebsvereinbarung zur Homeoffice-Regelung für Arbeitnehmende.

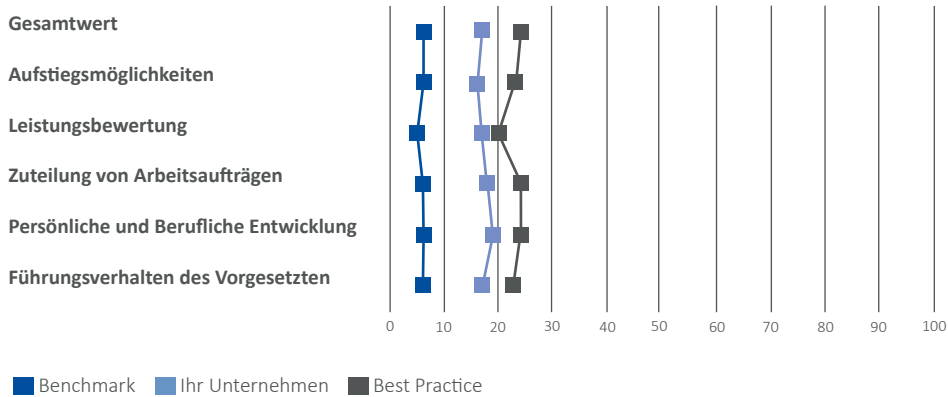
Die Homeoffice-Regelung zielt darauf ab, die Beschäftigten insbesondere durch eine flexible Arbeitsgestaltung zu unterstützen, damit die Herausforderungen der unterschiedlichen Lebensphasen besser mit dem Beruf in Einklang gebracht werden können. Mit diesem Maßnahmenbündel ist zugleich eine Steigerung der Attraktivität der Bayern Innovativ als Unternehmen in einem sich stark wandelnden Arbeitsmarkt verbunden.

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, bis zu 50 % ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von zu Hause auszuüben. Die Beantragung ist reine Formsache und wird über die Zeiterfassung dokumentiert.

Familienorientierung & Demografie

Altersdiskriminierung: Hier wurde ermittelt, inwieweit Altersdiskriminierung in den Bereichen Aufstiegsmöglichkeiten, Zuteilung von Arbeitsaufträgen, bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung und beim Verhalten der Führungskräfte wahrgenommen wird.

Wie stark nehmen die Mitarbeitenden altersdiskriminierendes Verhalten in den folgenden Bereichen wahr?



3.4 Gleitzeit

Die Bayern Innovativ GmbH bietet flexible Arbeitszeitregelungen: Die Arbeitszeit kann in der Rahmenzeit Montag bis Freitag 06:00 – 20:00 Uhr eingebracht werden.

Arbeitszeiten, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden, werden dem Gleitzeitkonto der Mitarbeitenden gutgeschrieben. Die Zeitguthaben werden ausschließlich durch entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen. Das Gleitzeitkonto soll zum Ende eines Quartals möglichst ausgeglichen sein, soweit betriebliche Notwendigkeiten dies zulassen.

Mit Zustimmung des Vorgesetzten können Mitarbeitende pro Kalendermonat bis zu zwei Gleitzeittagen nehmen. Diese können mit Urlaubstagen kombiniert werden.

Von Arbeitgeberseite wird aktiv darauf geachtet, dass die Gleitzeitstunden der Mitarbeitenden nicht mehr als 150 % der Wochenarbeitszeit beträgt (bei 40 Wochenstunden also nicht mehr als 60 Gleitzeitstunden). Sobald dieser Wert überstiegen wird, gehen Mitarbeitende, disziplinarische und fachliche Vorgesetzte gemeinsam auf Lösungssuche.

3.5 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit ist bei der Bayern Innovativ GmbH eine durchgesetzte, gelebte Arbeitsform. Bei der Gestaltung der Lage und des Umfangs der vereinbarten Arbeitszeit richten wir uns möglichst nach den Wünschen der Mitarbeitenden.

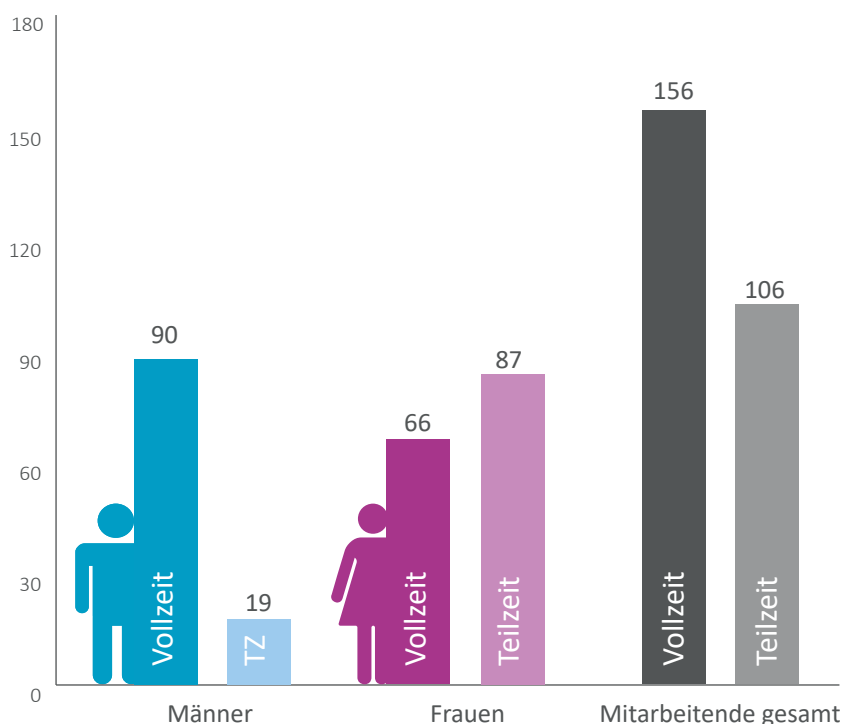
Teilzeitbeschäftigte vereinbaren ihre Präsenzzeiten individuell in ihrem Arbeitsvertrag. Bei der Vereinbarung von Besprechungsterminen wird auf die Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten besondere Rücksicht genommen. In den Teams werden beispielsweise Jour Fixes so geregelt, dass alle Mitglieder daran teilnehmen können.

Im Jahr 2021 waren bei der Bayern Innovativ im Schnitt 262 Mitarbeitende beschäftigt, inkl. dual Studierende, Werkstudierende und geringfügig Beschäftigte. Darunter waren 156 Beschäftigte in Vollzeit und 106 in Teilzeit.

Nach Geschlechtern verteilt sieht es folgendermaßen aus:

Sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeittätigkeiten ist der Anteil der Männer seit 2019 gestiegen. Gerade bei den Vollzeitstellen gab es in 2019 fast noch Geschlechterparität.

Voll- und Teilzeittätigkeit (2021)



Diese Zahlen können nun zweierlei bedeuten. Man könnte sie lesen als Ausdruck vom Wiedererstarken klassischer Rollenmuster und -verteilungen während der Pandemie. Gleichzeitig können diese Zahlen aber auch demonstrieren, dass Mitarbeitende hier analog zu ihren privaten Anforderungen die Chance bekommen, auch in ihrer Festanstellung das Modell zu leben, das aktuell für sie das richtige ist.

Während vermutlich beide Lesarten eine Berechtigung haben, überwiegt für die Bayern Innovativ beim Thema Work-Life-Balance letzteres. Wo möglich wird versucht, eine Passung zu erzielen. Die sich immer wieder veränderten Zahlen sind aus unserer Sicht Ausdruck genau davon und ermöglichen grundsätzlich eine gelingende Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden.

3.6 Urlaub

Bei der Aufstellung der Urlaubspläne in den Teams werden die Belange von Eltern schulpflichtiger Kinder besonders berücksichtigt, um ihnen den Familienurlaub in den Ferien zu ermöglichen und die Betreuung der Kinder in den Ferien zu sichern. Auch wichtige Familientermine (Hochzeit, Beerdigung, Einschulung, Krankenbetreuung etc.) aller Mitarbeitenden werden berücksichtigt, wo möglich.

3.6.1 Sonderurlaub für Pflege eines Angehörigen

Seit April 2013 besteht im Rahmen der „Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit“ die Möglichkeit einen Sonderurlaubstag für die Pflege von Angehörigen in Anspruch zu nehmen.

Bei schwerer Erkrankung eines Kindes gewährt die Bayern Innovativ GmbH eine Freistellung von bis zu vier Tagen pro Kalenderjahr, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Unter Fortzahlung der Vergütung werden Mitarbeitende auch bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson freigestellt, wenn das Kind nicht älter als acht Jahre alt ist.

3.7 Elternzeit

Alle Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf Gewährung von Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung der Bayern Innovativ in der Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes möglich, wenn betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Bereits vor Beginn des Mutterschutzes oder der Elternzeit besprechen wir die weitere Planung mit den Mitarbeitenden. Die Beratung und die Abfrage der Wünsche stehen dabei im Mittelpunkt. Erörtert werden insbesondere eine mögliche Beurlaubung und eventuelle Teilzeitbeschäftigung während und nach der Elternzeit.

Grundsätzlich besteht ein Rechtsanspruch auf Beschäftigung während der Elternzeit im Umfang bis zu 30 Stunden pro Woche. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit in der Elternzeit im Rahmen von 15 bis 30 Wochenstunden. Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht nicht, wenn dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Es besteht ein Rückkehranspruch zur vorherigen Arbeitszeit nach Ende der Elternzeit.

Rechtzeitig vor dem Ende der Elternzeit nehmen wir mit dem Mitarbeitenden Kontakt auf, um den Wiedereinstieg gemeinsam vorzubereiten. Dabei wird vereinbart, in welchem Umfang wieder gearbeitet werden wird und welche Aufgaben im Unternehmen übernommen werden können.

Die Mitarbeitenden werden während ihrer Abwesenheit durch die Personalabteilung und über wichtige interne Neuigkeiten sowie über interne Stellenausschreibungen informiert.

3.8 Sabbaticals

Ein Sabbatical dient explizit dazu, berufliche und persönliche Belange in Einklang zu bringen. Die Bayern Innovativ entspricht dem Wunsch eines Mitarbeitenden auf ein Sabbatical, außer betriebliche Gründe stehen dem entgegen.

Ein Sabbatical bei Bayern Innovativ besteht aus einer Anspar- und einer Freistellungsphase. In der Regel arbeiten Mitarbeitende in der ersten Phase für neun Monate in Vollzeit und gehen dann in der zweiten Phase für drei Monate in die Freistellung. Während dieser insgesamt zwölf Monate wird durchgehend ein 75%-Gehalt ausbezahlt.

Diese Möglichkeit wurde in den Jahren 2020 bis 2023 von bisher 13 Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Dabei wurden 100 % der Anträge wie gewünscht bewilligt.

3.9 Weitere Schritte

Das Unternehmen engagiert sich bereits stark im Bereich „Work-Life-Balance“, was laut der TOP-JOB-Auswertung auch an vielen Stellen zu guten Rückmeldungen führt. So wurden die Aspekte Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit explizit als Stärken der Bayern Innovativ genannt.

In den Benchmarks der TOP-JOB-Auswertung waren einige weitere Aspekte zu finden, die vereinzelt von vergleichbaren Unternehmen bereits angeboten werden. Nicht alle von diesen sind für Bayern Innovativ sinnvoll und umsetzbar. Dennoch kann es wertvoll sein, diese Ideen abzuwägen, darunter z. B. Weiterbildung während der Elternzeit.

Im Rahmen des Tarifvertrages und des Besserstellungsverbots arbeiten wir daran, vorhandene Möglichkeiten vollständig auszuschöpfen. Um diese Themen weiter zu erforschen und mehr Klarheit zum Thema Altersdiskriminierung zu erhalten, erscheint eine interne Mitarbeitenden-Befragung ein wichtiger Schritt. Darin kann ermittelt werden, wo echte Bedarfe und Schmerzen liegen und was unternommen werden könnte.



Gleichstellung bedeutet nicht, dass jeder dasselbe tun muss, sondern dass jeder die gleiche Chance hat.

Sheryl Sandberg



04 Organisationskultur

Organisationskultur wird durch das Miteinander gestaltet und entwickelt. Sie verändert sich durch top-down-Maßnahmen ebenso wie durch die gelebte Praxis der Mitarbeitenden. Hier soll betrachtet werden, wie Gleichstellung in der Organisationskultur verankert ist und welche Maßnahmen im gemeinsamen Miteinander prägend sind.

4.1 Die formelle Organisationskultur der Bayern Innovativ GmbH

Die Strategie der Bayern Innovativ kann als formelle Basis der Organisationskultur gesehen werden. Die darin definierten Werte haben einen direkten Bezug zum Thema Gleichstellung, insbesondere:

- Offenheit & Vertrauen
- Wertschätzung & Miteinander
- Verantwortung & Nachhaltigkeit

Diese Werte gehen in den weiteren Aspekten der Strategie auf. Formell sichtbar werden sie zudem in einer internen Richtlinie, in der der Verhaltenskodex – Code of Conduct – niedergeschrieben ist.

Parallel zu den formellen Grundlagen gibt es gelebte Aspekte, die informell, aber ebenso wirksam und sichtbar sind.

Dies beginnt mit dem Onboarding. Willkommenskultur bei Bayern Innovativ möchte einladend, informativ und nahbar sein und lässt sich daher direkt von Beginn an im Unternehmen erfahren. Der Onboarding-Prozess umfasst konkrete und definierte Maßnahmen, um den neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg zu erleichtern. Dies umfasst:

- umfassende Betreuung durch die Personalabteilung am ersten Tag,
- eine Willkommensmappe mit Organigramm, Passwörtern und weiteren Informationen,
- regelmäßige Vorstellungstermine der Geschäftsfelder und Bereiche und
- ein Patensystem: neuen Mitarbeitenden wird ein Pate aus einem anderen Fachbereich zur Seite gestellt, der ganz informell eine zusätzliche Ansprechperson für Fragen ist.

So stehen jedem Mitarbeitenden von Anfang an mehrere Ansprechpersonen zur Verfügung, an die sich bei auftretenden Herausforderungen – auch aus Gleichstellungssicht – gewendet werden kann:

- Disziplinarische Führungskraft,
- fachliche Führungskraft,
- Mitarbeitende aus der Personalabteilung,
- Pate oder Patin,
- Betriebsrat.

Ergänzt wird diese offene und zugewandte Kultur durch die Duz-Kultur, an der sich die allermeisten Mitarbeitenden beteiligen. Die bereichsinterne Matrix schafft ein transdisziplinäres Miteinander, somit findet ein offener Austausch statt. Durch die Trennung von fachlicher und disziplinarischer Ansprechperson innerhalb der Bereiche verteilt sich Verantwortung und einem Machtgefälle kann entgegengewirkt werden. Dadurch ist es unwahrscheinlicher, dass Verletzungen des Gleichstellungsgebots geduldet werden oder unentdeckt bleiben.

Es ist wichtig festzuhalten, dass das Thema Gleichstellung ein laufender Prozess ist und für verschiedene Aspekte sensibilisiert werden muss – auch innerhalb der eigenen Organisation, um ein lebendiges Miteinander zu bewahren und somit auch das Unternehmen insgesamt zu stärken.

Folgende zusätzliche Maßnahmen als Ergänzung bieten Ansatzpunkte für eine offene, lebendige und progressive Organisationskultur:

- Aufklärung zur Gleichstellungsthematik
(Definition, Zahlen, Fakten, gesellschaftlicher Diskurs, FAQs etc.)
- Informationen zu spezifischen Phänomenen bezüglich Ungleichheit und Machtverhältnisse
(Leaky Pipeline, Gläserne Decke, Unconscious Bias etc.)
- Sensibilisierung der Führungskräfte (Trainings/Seminare)
- Ansprechpersonen und Mitgestaltungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden bei gesellschaftsrelevanten Themen
- Themenerweiterung zu Inklusion

4.2 Sichtbarkeit der Geschlechter und Außenkommunikation

Die Marketingabteilung von Bayern Innovativ widmet sich dem Thema Gleichstellung in Schrift- und Bildsprache und hat für sich folgende Selbstansprüche definiert und daraus Maßnahmen und Umsetzungsarten erarbeitet:

„Das Versprechen von Bayern Innovativ lautet, alle tragfähigen Ideen auf dem Weg zur Innovation zu begleiten – neutral, kompetent und partnerschaftlich. Das bedeutet per se die absolute Inklusion aller Geschlechter, Ethnien, Menschen.

Damit ist die Kommunikation unseres Unternehmens verpflichtet, alle Facetten der Diversität abzubilden. Deshalb hat sich Bayern Innovativ bei Formulierungen intern wie extern der gender-neutralen Ansprache (z. B.: „Mitarbeitende“ statt „Mitarbeiter:innen“) verpflichtet. Dazu gibt es auch allgemeingültige Unternehmensrichtlinien.

In der bildlichen, inszenierten Darstellung (z. B. Symbolbilder in redaktionellem Kontext, Mood- und Imagebilder, plakative Werbemittel usw.) gilt die Unternehmensvorgabe/Styleguide, dass bevorzugt „authentische“ Menschen abgebildet werden sollen. Dadurch unterliegt auch diese Vorgabe dem inklusiven Grundgedanken unseres Unternehmens – in der Gestaltungsinstanz (Marketing/Kommunikation) wird somit bei der Auswahl auf diverse Vielfalt geachtet. Bevorzugt werden Motive gewählt, die mehrere Personen zeigen und damit auch ein diverses Spektrum spiegeln.

Diese Vorgaben und Prozesse gelten für inszenierte Themen und so weit, wie Bayern Innovativ in der Freigabe/Entscheidung freie Hand hat. Sofern die Kommunikation im Auftrag erfolgt, sprechen wir Empfehlungen aus, unterliegen dabei aber offiziellen Abstimmungsprozessen.

Bei dokumentarischen Formaten (Auswahl von Präsenzen an Veranstaltungen, Zitatebene usw.) werden Personen durch ihre Expertise/Rolle ausgewählt. Auch hierbei sind wir (z. B. bei der Besetzung von Panels usw.) auf diversifizierte Konstellationen sensibilisiert – die letzte Entscheidung für bestimmte Menschen ist jedoch abhängig von der Expertise der Person.“
(Statement der Marketingabteilung)

Die verschiedenen Unterlagen, wie die Gender-Richtlinie und der Styleguide, geben der Gleichstellung in der Außenkommunikation einen definierten Rahmen. Mit Blick auf die Organisationskultur lässt sich bei der Gender-Richtlinie festhalten, dass sie als Top-Down-Maßnahme realisiert wurde. Da spezifisch das Thema Sprache und Ausdruck eng mit Identifikation und Meinung verbunden sind, kann es hier vorteilhaft sein, innerhalb der Organisation eine Form von Diskussion zu führen und Teilhabe der Gemeinschaft zu ermöglichen. Eine sensible Auseinandersetzung und Vermittlung zwischen Meinungslagern können dazu beitragen, Verständnis zu schaffen und Hürden in der Umsetzung abzubauen. Dies kann und soll in der Zukunft verbessert werden.

05 Geschlechtergerechtigkeit in Recruiting, Karriere und Führung

Die Bayern Innovativ GmbH verfolgt das Ziel, in Führungspositionen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Auch innerhalb der Belegschaft wird auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern geachtet.



”

Die Menschen, die bei uns arbeiten, sind unser Kapital.

Sonja Henning, Leitung Personal der Bayern Innovativ GmbH

5.1 Recruiting

Durch unsere Stellenausschreibungen sollen sich alle Geschlechter angesprochen fühlen. Wir verfolgen eine Politik der Chancengleichheit, unabhängig von Alter, Geschlecht und Ethnie. Bei gleicher Eignung werden Schwerbehinderte bevorzugt berücksichtigt.

Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 30. Juni 2022 wurden insgesamt 95 neue Mitarbeitende eingestellt, davon 51 Frauen und 44 Männer.

Alle freiwerdenden Positionen werden zunächst intern ausgeschrieben, soweit dies sinnvoll und erfolgversprechend scheint. Wenn es um Positionen geht, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden geeignete Kandidatinnen gezielt auf eine mögliche Bewerbung angesprochen. Dies gilt insbesondere für Führungspositionen.

Bei freien Stellen werden die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und geeigneter Arbeitszeitmodelle geprüft und ausgeschöpft. Ist Teilzeit möglich, wird darauf hingewiesen.

Bei der Stellenbesetzung stehen Eignung, Befähigung und Qualifikation der Bewerbenden im Mittelpunkt. Bei gleicher Qualifikation achten wir darauf, dass in den Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, möglichst ein Gleichgewicht hergestellt wird.

Zeitstrahl Bewerbungsphase:



Teilzeitmitarbeitende, die wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden bei der Neubesetzung einer gleichwertigen Stelle vorrangig berücksichtigt, allerdings ebenfalls unter dem Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

5.2 Karriereentwicklung

Beförderungen (vertikale Versetzungen) sind bei der Bayern Innovativ GmbH aufgrund der flachen Hierarchie nur begrenzt möglich. Die Mitarbeitenden haben allerdings die Möglichkeit, sich horizontal weiterzuentwickeln und Aufgaben mit höheren Anforderungen und Verantwortung zu übernehmen.

Insgesamt wurden von 2020 bis 2022 47 Personen versetzt, haben höherwertige Aufgaben übernommen oder haben einen Entwicklungsplan durchlaufen. Davon 30 Frauen und 17 Männer.

Die Analyse verdeutlicht, dass der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen noch nicht ausgewogen ist, jedoch konnte der Frauenanteil permanent erhöht werden.

Personalentwicklung wird ausgewogen von Frauen und Männern in Anspruch genommen. Bei der Auswahl steht der individuelle Bedarf im Mittelpunkt.

06 Geschlechterverhältnis

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen, aber auch innerhalb der Belegschaft, spielt eine wichtige Rolle beim Thema Chancengleichheit.



Um einen aktuellen Überblick über das Geschlechterverhältnis bei der Bayern Innovativ GmbH zu geben, werden im Folgenden Statistiken und Aufstellungen zur Geschlechterverteilung für unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, Führungspositionen und Entgeltgruppen präsentiert.

6.1 Belegschaftsbestand

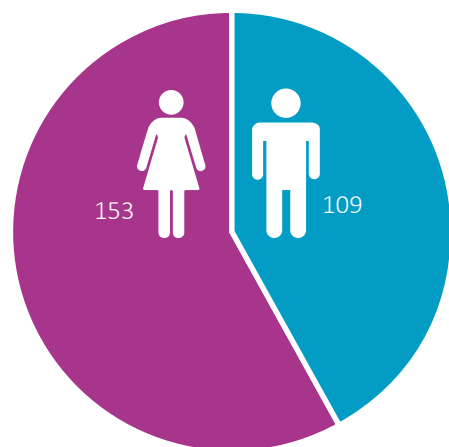
Zum Stichtag am 31.12.2021 waren bei der Bayern Innovativ GmbH 262 Mitarbeitende (die Mitarbeitendenzahl ist ohne kurzfr. Beschäftigte aber inkl. Werkstudierenden und Minijobbenden) beschäftigt. Die Belegschaft setzt sich aus 153 Mitarbeiterinnen und 109 Mitarbeitern zusammen. Damit hat die Bayern Innovativ GmbH einen Frauenanteil von 58 %. Im Vergleich zum Dezember 2020 hat sich die Zahl der Mitarbeitenden von 216 auf 262 erhöht. Bei den weiblichen Mitarbeiterinnen gab es dabei einen Zuwachs von 16 %.

6.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Die flexiblen Arbeitszeitmodelle bei der Bayern Innovativ unterstützen und fördern die Chancengleichheit (siehe dazu auch Punkt 3. Work-Life Balance). Das Angebot wird sowohl von den männlichen als auch den weiblichen Mitarbeitenden genutzt.

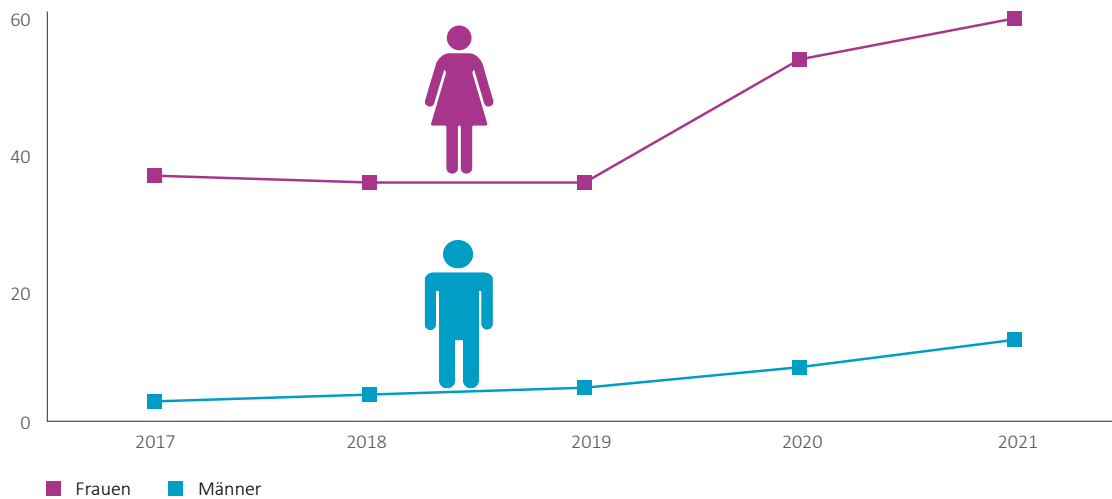
Im Dezember 2021 nahmen insgesamt 106 Mitarbeitende,

Mitarbeitendenbestand 31.12.2021

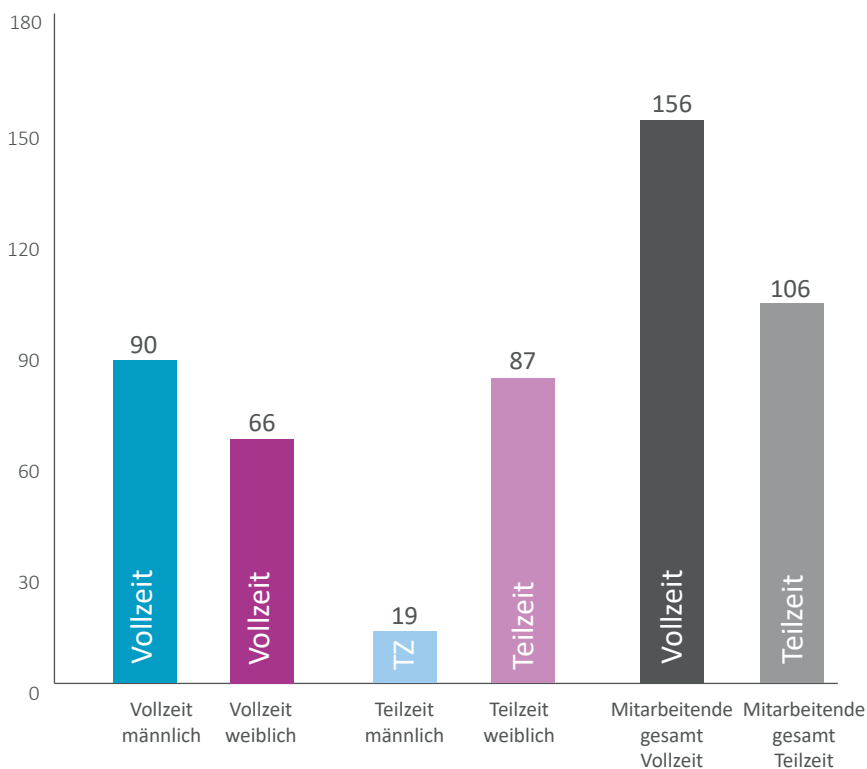


davon 87 Frauen, die Möglichkeit wahr, in Teilzeit zu arbeiten. Im durchschnittlichen Verlauf von 2019 bis 2021 hat sich die Zahl der männlichen Teilzeitmitarbeitenden von 5 auf 19 beinahe vervierfacht. Der Trend der letzten vier Jahre lässt erkennen, dass sowohl Männer als auch Frauen das Angebot der flexiblen Arbeitszeitgestaltung in Anspruch nehmen. Die Bayern Innovativ GmbH handhabt dabei alle Anträge auf Teilzeitbeschäftigung großzügig, solange betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen, und versucht, bei der Gestaltung der Arbeitszeit den Wünschen der Mitarbeitenden zu entsprechen.

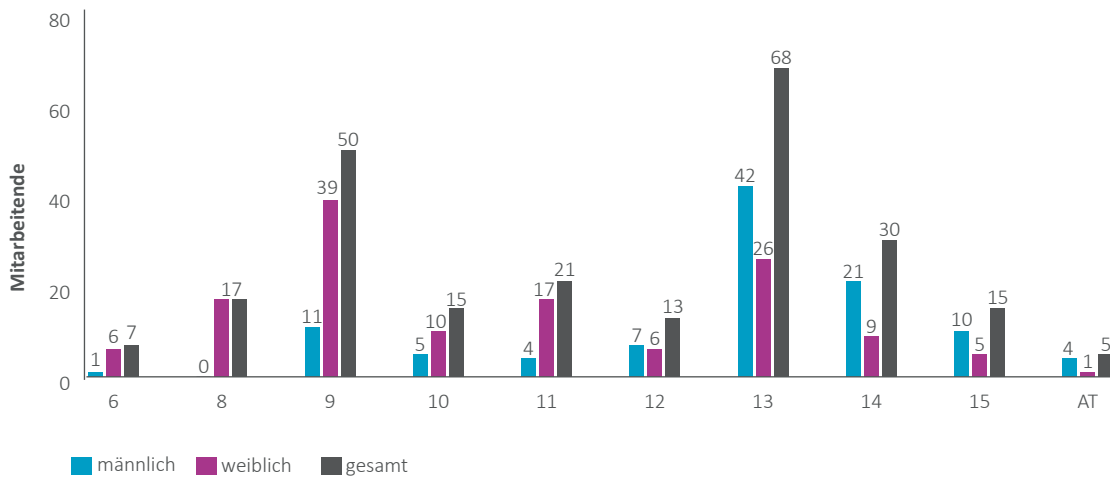
Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung (2017 – 2021)



Voll- & Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Stand 31.12.2021)



Geschlechterverteilung nach Tarifstufen (Stand März 22)



6.3 Geschlechterverhältnis innerhalb der Tarifstufen

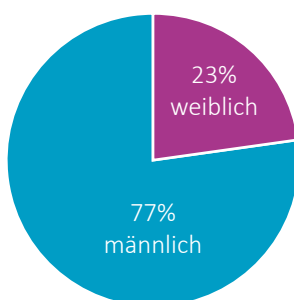
Die Bayern Innovativ GmbH vergütet nach dem Tarifvertrag der Länder. Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich dabei nach den Tätigkeitsmerkmalen (§ 12 TV-L). Dies sorgt für gleiche Vergütung innerhalb der Tarifstufen. Gleiche Bezahlung bei gleicher Tätigkeit ist ein wesentlicher Punkt bei der Gleichstellung der Geschlechter. Die obere Grafik stellt eine Übersicht der Geschlechterverteilung innerhalb der Tarifstufen dar. (AT steht hier für außertarifliche Vergütung)

Auffallend hierbei ist, dass in den Stufen sechs bis elf die weiblichen Mitarbeitenden 81% der Angestellten ausmachen, wohingegen in den Tarifstufen zwölf bis 15 der Anteil der männlichen Mitarbeitenden bei 63% liegt.

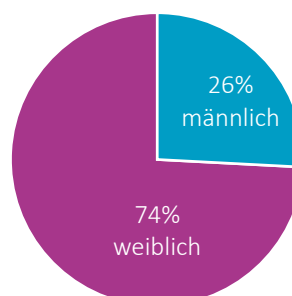
6.4 Neueinstellungen

Je nach Art der Stelle unterscheiden sich aber auch die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen, auch auf Geschlechterebene.

Exemplarisch erfolgt hier eine Gegenüberstellung der eingegangenen Bewerbungen für eine Stelle aus den Bereichen Technologie und Event.



Prozentualer Anteil eingegangener Bewerbungen im Technologiebereich nach Geschlecht auf acht ausgeschriebene Stellen



Prozentualer Anteil eingegangener Bewerbungen im Eventbereich nach Geschlecht auf zwei ausgeschriebene Stellen

2021 wurden insgesamt acht Stellen im Technologiebereich ausgeschrieben (Entgeltgruppen 12/13). Dabei hatten die Stellen unterschiedliche technologische Schwerpunkte wie zum Beispiel Mobilität oder Digitalisierung. Auf die acht ausgeschriebenen Stellen bewarben sich insgesamt 114 Personen, wovon 88 Bewerbende männlich und nur 26 weiblich waren.

Von den 114 Bewerbenden wurden elf Männer und drei Frauen eingestellt.

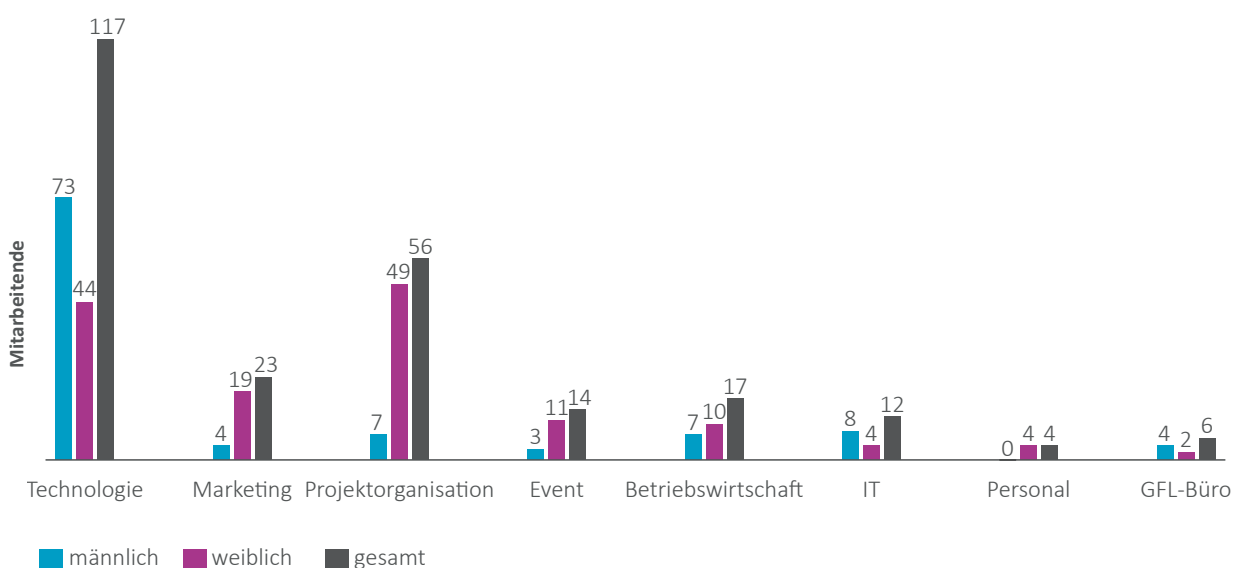
Im Eventbereich (Entgeltgruppe 9b) wurde 2021 und 2022 jeweils eine Stelle für mehrere freie Vakanzen ausgeschrieben. Auf diese zwei Stellenausschreibungen gab es insgesamt 58 Bewerbungen, wovon 43 Frauen und 15 Männern waren. Davon wurden für den Bereich Event insgesamt fünf Frauen und zwei Männer eingestellt.

Hier lässt sich deutlich erkennen, dass die eingehenden Bewerbungen sich je nach Bereich sehr stark im Geschlechterverhältnis unterscheiden. Die Bayern Innovativ entscheidet sich bei jeder Stelle anhand der Kompetenzen und Fähigkeiten für den oder die geeignetste Bewerberin oder Bewerber.

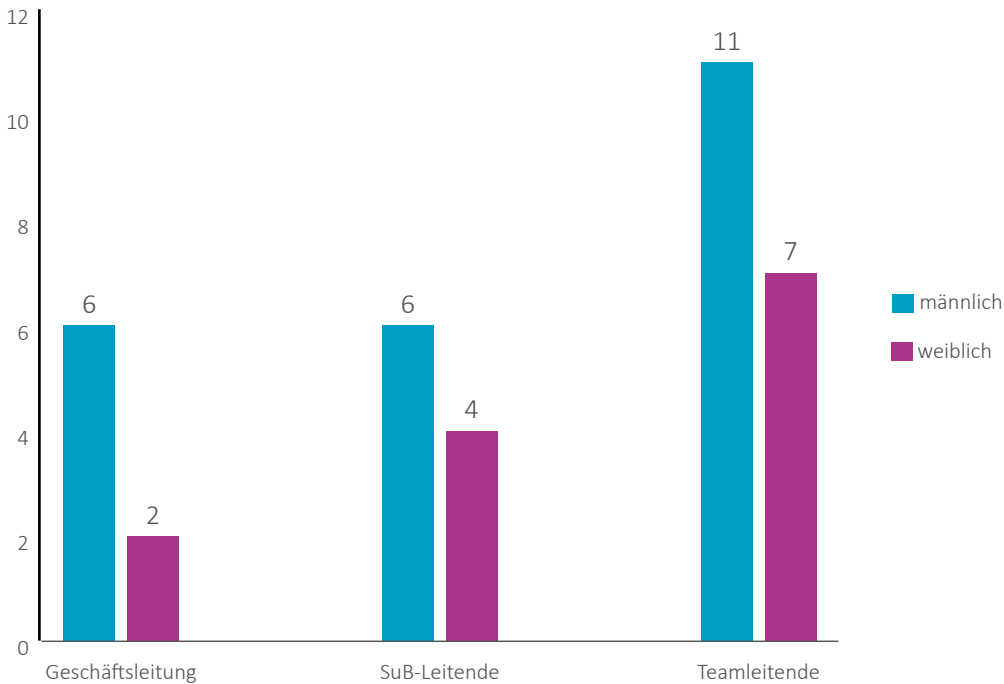
6.5 Geschlechterverhältnis innerhalb der verschiedenen Bereiche

Die Grafik zeigt, wie die Aufteilung der Mitarbeitenden nach Geschlecht in den Bereichen Technologie, Marketing, Projektorganisation, Event, Betriebswirtschaft, IT und Personal sowie das Büro der Geschäftsleitung. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt, bis auf den Bereich Technologie und die IT-Abteilung, über dem der Männer.

Geschlechterverteilung nach Bereichen m/w (Stand März 22)



Geschlechterverteilung nach Leitungspositionen m/w (Stand März 2022)



6.6 Führungskräfte

Die weibliche Erwerbstätigkeit hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Seit den 1970er Jahren ist die Erwerbstätigenquote kontinuierlich gestiegen. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Deutschland lag am 30. Juni 2021, über alle Berufsgruppen hinweg, bei 48,4 %. In Führungsetagen sind Frauen aber weiterhin unterrepräsentiert. In Deutschland waren 2019 nur 29,4% der Führungspositionen (zu den Führungspositionen zählen die Geschäftsführung kleiner Unternehmen, die Geschäftsführung oder Bereichsleitung großer Unternehmen sowie leitende Positionen im Verwaltungsdienst) von Frauen besetzt (Statistisches Bundesamt a), 2022). Im Vergleich zu den anderen EU-Mitgliedstaaten lag Deutschland damit nur im unteren Drittel. Lettland war mit einem Frauenanteil von 45,8 % in den Führungsetagen EU-Spitzenreiter. Relativ hohe Quoten verzeichneten auch Polen (43,0 %) und Schweden (40,3 %). Das Schlusslicht bildete Zypern mit lediglich 21,3 % (Statistisches Bundesamt b), 2022).

Bei Bayern Innovativ besteht die Geschäftsleitung aus acht Personen, wovon zwei Mitglieder Frauen sind.

In den Innovations- und Beratungsfeldern sind 40 % der leitenden Positionen mit Frauen besetzt. Auf Teamleitungsebene sind sieben von 18 Positionen mit Führungsverantwortung an Frauen vergeben.



07 Geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung – Sensibilisierung



Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Artikel 1 Grundgesetz

Gemäß geltendem Arbeitsrecht (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG) darf niemand wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Herkunft, Geschlechts, sexuellen Identität, Religion oder Weltanschauung, politischen Einstellung, Alters, körperlichen Konstitution oder Behinderung belästigt oder benachteiligt werden. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind verboten. Jeder Beschäftigte hat die Privatsphäre anderer Mitarbeitenden zu achten.

2017 hat die Bayern Innovativ sich die strategische Ausrichtung BI 4.0 gegeben und einen Verhaltenskodex verfasst, um jeden Mitarbeitenden bei Bayern Innovativ bestmöglich dabei zu unterstützen, betriebliche Belange und gesetzliche Vorgaben einzuhalten.

Die strategischen Elemente der Vision & Mission BI 4.0 geben den Mitarbeitenden eine Orientierung für eine wertorientierte Verhaltensweise und ein respektvolles Miteinander.



Jeder Mitarbeitende bei Bayern Innovativ hat Anrecht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Führungskräfte und andere Mitarbeitende.

Führungskräfte nehmen hierbei eine besondere Vorbildfunktion ein. Vorgesetzte prägen durch ihren Führungsstil maßgeblich die Arbeitsatmosphäre ihres eigenen Bereichs. Ein verantwortungsbewusster, menschlicher Führungsstil wirkt sich dementsprechend positiv auf das kollegiale Verhalten im gesamten Team aus. Dazu gehört auch, dass Mitarbeitende unterstützt, motiviert und gefördert werden. Nur so entsteht die Basis für eine gute und wertorientierte Zusammenarbeit.



Bayern Innovativ unterstützt das gesellschaftspolitische und soziale Engagement ihrer Mitarbeitenden.

Unsere Arbeit ist hier ein Beitrag, um gesellschaftspolitische und soziale Missstände zu verbessern und Betroffene aus unserem sozialen Umfeld bestmögliche Unterstützung zu bieten und zu sensibilisieren.

Anlaufstellen

Bei Bayern Innovativ ist die Personalabteilung Anlaufstelle für das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Zukünftig wird dies eine mit der Gleichstellung beauftragte Person übernehmen.

Für Betroffene ist zudem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine wichtige Anlaufstelle. Das dortige Team gibt Auskunft zu rechtlichen Fragen und bietet eine rechtliche Erstberatung an.



Von zentraler Bedeutung ist aber auch die Unterstützung des sozialen Umfeldes – jede und jeder von uns kann etwas tun, um Betroffenen den Rücken zu stärken.