

## Gleichstellungsplan

RIF Institut für Forschung und Transfer e.V.

Verantwortung: Institutsleitung

Januar 2026

### Inhalt

1. Leitbild & Zielsetzung
2. Anwendungsbereich
3. Verantwortung
4. Datenerhebung
5. Sexuelle Belästigung
6. Ressourcen
7. Strategische Handlungsfelder & Maßnahmen
8. Inkrafttreten

---

### 1. Leitbild & Zielsetzung

Der RIF Institut für Forschung und Transfer e. V. (RIF) hat sich die Förderung der Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht-binären Personen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als personalpolitisches Ziel gesetzt. Als Gründungsmitglied der Deutschen Industrieforschungsgemeinschaft Konrad Zuse e.V. (Zuse-Gemeinschaft) ist RIF deshalb am Verbundprojekt ZusaNnah (gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Förderkennzeichen: 01FP1631 / 01FP1632 / 01FP1633) beteiligt gewesen, dessen übergeordnetes Ziel es ist, die Chancengleichheit von Frauen in der Forschung in kleinen und mittleren Forschungseinrichtungen zu verbessern.

RIF bekennt sich zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG, um eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter und Förderung von Diversität in der Wissenschaft zu bewirken. Wir setzen Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsschutz, Partizipation und Familienfreundlichkeit erfolgreich um. Wir realisieren und leben eine von allen Mitgliedern und Mitarbeitenden des Instituts getragene Kultur der Geschlechtergerechtigkeit. Alle Institutsangehörigen, insbesondere Führungskräfte, indem sie Teams durch Veränderungen

*rationell. innovativ. forschungsnah.*

führen, nehmen Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und den Schutz vor Diskriminierung als Querschnittsaufgabe wahr und fühlen sich für ihre Umsetzung verantwortlich.

RIF verpflichtet sich zur systematischen Integration der Geschlechterperspektive in Personalpolitik, Forschung, Lehre/Transfer und Organisationskultur.

Unsere Ziele sind:

- Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Geschlechter auf allen Karrierestufen
- Abbau struktureller Benachteiligungen
- Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre
- Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds

## **2. Anwendungsbereich**

Auf Beschluss des Vereinsvorstands gilt der Gleichstellungsplan für den Zeitraum von Januar 2026 bis Dezember 2028. Der Gleichstellungsplan gilt für alle RIF-Beschäftigten, einschließlich Vereinsmitglieder und Bewerber\*innen sowie Hochschullehrende und Studierende von Partnerhochschulen.

Er umfasst Bereiche wie Personalauswahl, berufliche Entwicklung, Weiterbildung, Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Forschungseinrichtung, Beteiligungsgesellschaften sowie RIF-Angehörige / Gastwissenschaftlicher an Partnerhochschulen (TU Dortmund, Ruhr-Universität Bochum).

## **3. Verantwortung**

Für die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans ist der Vereinsvorstand und die Geschäftsführung verantwortlich. Ein Arbeitskreis bestehend aus Geschäftsführung, Personalabteilung und einer Vertrauensperson überprüfen die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und das Erreichen der festgelegten Ziele. Nach einem Jahr, spätestens jedoch nach der Hälfte der Geltungsdauer von drei Jahren findet eine erste Erfolgskontrolle statt. Sofern die Zielvorgaben bis dahin nicht in ausreichendem Umfang umgesetzt wurden, sind ergänzende Maßnahmen in den Gleichstellungsplan aufzunehmen, um eine

Zielerreichung innerhalb der Geltungsdauer zu ermöglichen. Für den Fall der Nicht-Zielerreichung, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen.

Der Vereinsvorstand berichtet auf der jährlichen Mitgliederversammlung über die Zielsetzung des Gleichstellungsplan und instruiert die Mitgliedsbereiche aktiv an der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen (z. B. Beseitigung von Benachteiligungen bei Stellenbesetzungen, Projektverantwortlichkeiten oder der Personalentwicklung) mitzuwirken.

Die Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten ist derzeit nicht besetzt. Bei Bedarf unterstützt eine externe Gleichstellungsbeauftragte die Geschäftsführung und Personalabteilung bei der Gleichstellungsarbeit.

#### **4. Datenerhebung**

Um Gender- und Diversity-Aspekte nachhaltig zu fördern, bedient sich RIF einer jährlichen Datenerhebung und Analyse von Geschlechterverteilungen und Diversitätsmerkmalen. Die Datenerhebung ist wesentlicher Bestandteil für eine funktionierende geschlechter- und diversitätsbewusste Gleichstellungspolitik. Kennzahlen und Statistiken beschreiben die Ausgangssituation und bestimmen mitunter Art und Umfang der notwendigen Gleichstellungsmaßnahmen. Mittels der Datenerhebung wird in einem ersten Schritt das Vorhandensein möglicher Disparitäten in der Geschlechterverteilung sowie Verteilung von Diversitätsmerkmalen identifiziert.

##### **Datenerhebung (jährlich):**

Die Zusammenstellung der Daten zur Geschlechterverteilung unter den Beschäftigten zeigt einen signifikant erhöhten Männeranteil aufgrund der überwiegenden Tätigkeitsfelder im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik). Der Frauenanteil unter den Beschäftigten beträgt 20 % (Datenerhebung, Dezember 2025: 18 weibliche Beschäftigten von insgesamt 90 Beschäftigten). Danach ist der Frauenanteil über alle Beschäftigungsarten hinweg stark unterrepräsentiert (Abb. 1).

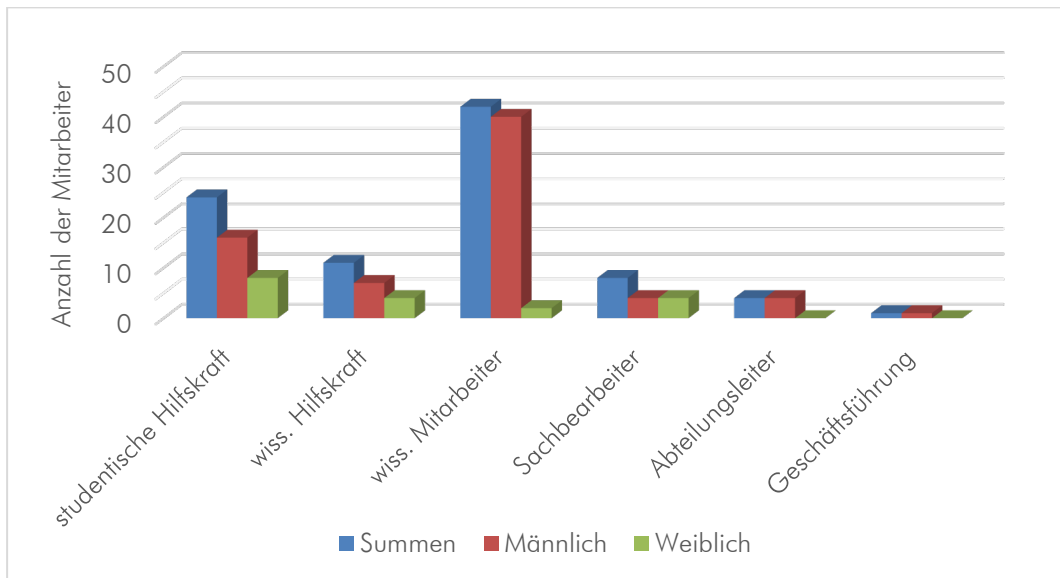


Abbildung: Geschlechterverteilung nach Beschäftigungsarten

Der reduzierte Frauenanteil unter den Beschäftigten ist unter anderem durch die geringe Erwerbsbeteiligung im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), insbesondere durch die unternehmensseitig angebotenen Tätigkeitsfelder „Produktionsprozesse und Automatisierung“ sowie „Werkstoffe und Fertigungsverfahren“ zu begründen. Die Personalgewinnung von Frauen, d.h. wissenschaftlichem Personal (Studierende, Absolvent\*innen) sowie potenziellen Vereinsmitgliedern (z.B. Erstberufungen von Frauen auf Professuren an Partnerhochschulen) in den zuvor genannten Tätigkeitsfeldern ist ebenfalls erschwert. Fächergruppen wie Mathematik und Naturwissenschaften, zu denen mehrere Studien zuletzt einen erhöhten Frauenanteil an Studierenden aufzeigten, werden inhaltlich am Institut weniger behandelt. Folglich sind zugehörige Tätigkeits-/Forschungsfelder personell weniger besetzt. Für die Jahre 2026 bis 2028 ist, ohne die erfolgreiche Umsetzung interdisziplinärer Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten und Forschungseinrichtungen, weiterhin mit geringen Fördermitteln und Personalzuwachsen in selbigen Tätigkeits-/Forschungsfeldern zu rechnen

#### ○ Geschlechterverteilung nach Beschäftigungsart

Das Forschungsinstitut strebt eine ausgewogene Geschlechterverteilung über alle Beschäftigungsarten hinweg an. Ziel ist es, horizontale und vertikale Segregation abzubauen und

sicherzustellen, dass bestimmte Vertrags- oder Beschäftigungsformen nicht einseitig von einem Geschlecht dominiert werden.

Zur Identifikation möglicher struktureller Ungleichgewichte werden jährlich geschlechterdifferenzierte Daten erhoben und ausgewertet, insbesondere zu:

- Wissenschaftliches Personal (Studierende, Hilfskräfte, Mitarbeiter\*innen, Doktorand\*innen, Postdoktorand\*innen, Professuren)
- Nichtwissenschaftliches Personal (Hilfskräfte, Mitarbeiter\*innen)
- Tätigkeitsfeldern (Fachabteilung/Forschungsbereich, IT/Zentrale Dienste, Verwaltung, Geschäftsführung)
- Verantwortungsbereich (Mitarbeiter, Teamleiter, Abteilungsleiter, Geschäftsführung)

Maßnahmen:

- Aktive Ansprache unterrepräsentierter Geschlechter in bestimmten Tätigkeitsfeldern (z. B. IT/Zentrale Dienste, Verwaltung oder Fachabteilung/Forschungsbereich)
- Geschlechtersensible Formulierung von Stellenausschreibungen
- Monitoring der Geschlechterverteilung bei Projektleitungen und Projektmitarbeitenden
- Sensibilisierung von Projektverantwortlichen für faire Rekrutierungsprozesse

Erfolgskriterien:

- Annäherung an eine ausgewogene Geschlechterverteilung in allen Beschäftigungsarten
- Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Geschlechter in Leitungs- und Projektverantwortungsrollen
- Keine systematische Konzentration eines Geschlechts in prekären oder niedrig vergüteten Beschäftigungsformen

#### ○ **Geschlechterverteilung nach Beschäftigungsverhältnis & Befristungsdauer**

RIF setzt sich für eine geschlechtergerechte Verteilung von Teilzeitbeschäftigung ein. Ziel ist es, strukturelle Ungleichgewichte zu vermeiden, die insbesondere durch Care-Arbeit entstehen, und sicherzustellen, dass Teilzeitbeschäftigung nicht zu Karrierebenachteiligungen führt.

Zur Identifikation möglicher Ungleichheiten werden jährlich folgende Kennzahlen erhoben und ausgewertet:

- Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen nach Geschlecht
- Vertragsverlängerungsquoten
- Übergangsquoten in unbefristete Beschäftigung
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Karrierestufe
- Anteil von Teilzeitverträgen nach deren Befristungsdauer

Maßnahmen:

- Einheitliche Kriterien für Vertragslaufzeiten auf vergleichbaren Qualifikationsstufen
- Sicherstellung, dass Teilzeitbeschäftigung nicht zu systematisch kürzeren Vertragslaufzeiten führt
- Förderung von Wiedereinsteigenden (Frauen nach Elternzeit)

Erfolgskriterien:

- Keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Vertragsdauer oder Verlängerungsquoten
- Erhöhung des Anteils unbefristeter Verträge auf allen Ebenen
- Positive Rückmeldungen zur Planungssicherheit in Mitarbeitenden Befragungen
- Wachsende Rückkehrquoten von Teilzeit in Vollzeit

#### ○ **Geschlechterverteilung nach Gehaltsstruktur**

Eine Differenzierung der Bruttobezüge von Männern und Frauen in den verschiedenen Hierarchie- und Ausbildungsebenen am RIF ist nicht erforderlich, da die Eingruppierung und Vergütung der Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht, auf der Grundlage des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erfolgt.

## 5. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde einer Person verletzt. Es handelt sich um eine Form der sexualisierten Gewalt, die auf Ablehnung stößt. Beispiele umfassen anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen, das Zeigen pornografischer Inhalte, "Catcalling" oder digitale Belästigung. Ausschlaggebend ist nicht die Absicht des Täters, sondern das subjektive Empfinden der betroffenen Person.

Formen und Beispiele sexueller Belästigung:

Eine sexuelle Belästigung gemäß § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt vor, bei

- Verbaler Belästigung: Sexuelle Anspielungen, obszöne Witze, Kommentare über das Aussehen oder das Privatleben.
- Nonverbaler Belästigung: Aufdringliche Blicke, anzügliche Gesten, Zeigen pornografischer Bilder.
- Physischer Belästigung: Unerwünschte Berührungen, Umarmungen, Küssen, Nachstellen/Stalking.
- Digitaler Belästigung: Versenden von Nachrichten mit sexuellen Inhalten, Bildern oder Videos.

Maßnahmen:

Sobald die Führungskräfte/die Hinweisgeberschutz-Beauftragten/der Arbeitgebende von einer Belästigung erfährt, ist RIF verpflichtet, sofort Abhilfe zu leisten.

Dies geschieht in folgenden Punkten:

- Der Meldung der Belästigung nachgehen: Es wird umgehend das Gespräch durch die Hinweisgeberschutz-Beauftragten/einer Vertrauensperson mit der betroffenen Person gesucht (Protokoll erstellen, Beweismittel sichern).
- Erste Abhilfe: Betroffene Person vor weiteren Übergriffen schützen. z. B. durch örtliche Trennung.
- Sachverhalt aufklären: Gespräche mit den beteiligten Personen führen, um Stellungnahme bitten. Gesamtheitliches Bild unter Vorliegen aller Beweislagen machen.

- Anpassen der Abhilfebehandlung: Nach sorgfältiger Aufklärung sind die Abhilfemaßnahmen anzupassen (Ermahnung, Versetzung etc.). Prinzip der Verhältnismäßigkeit.
- Nachbearbeitung: Nach Abhilfebehandlung sollten die beteiligten Personen weiterhin begleitet werden, um sicherzustellen, dass die Abhilfe effektiv war und auch bleibt.

Prävention:

Durch die klare Haltung der Führungskräfte und die Offenheit dem Thema gegenüber, vermittelt RIF seinen Beschäftigten, dass sexuelle Belästigung in unserem Unternehmen nicht geduldet wird. Jeder Verstoß ist strafbar und zieht Konsequenzen nach sich. Als Anlaufstellen stehen der Hinweisgeber-Kanal für die Meldung von Fehlverhalten, die Mitglieder des Gleichstellungs-Arbeitskreises und/oder die jeweilige Führungskraft jederzeit zur Verfügung.

## 6. Ressourcen

RIF stellt dem Gleichstellungs-Arbeitskreis das benötigte Budget, basierend auf den ausgearbeiteten Maßnahmen, die erforderlichen Personalressourcen sowie Raum und Sachaufwand zur Verfügung. Den Teilnehmern des Arbeitskreises wird die Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Schulungen ermöglicht. RIF stellt sicher, dass Gleichstellungsfragen seitens RIF-Angehöriger bei Schulungen von Teilnehmern des Arbeitskreises umfassend berücksichtigt werden. RIF stellt zudem sicher, dass daran anknüpfende Ergebnisse, Informationsmaterialien sowie sonstige Dokumentationen im Kerninhalt der RIF-Gemeinschaft zugänglich gemacht werden. Für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bietet RIF Mitarbeitern mit Personalverantwortung verschiedene Awareness-Schulungen zum Thema Gender- und Diversity-Aspekte an.

## 7. Strategische Handlungsfelder & Maßnahmen

Die Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsstrategie sind in drei Handlungsfelder gegliedert: Personalgewinnung & Karriereentwicklung, Vereinbarkeit & Arbeitsbedingungen, Gender- und Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre. Um die Ziele zureichen, nutzt das Institut ausgewählte Beratungs- und Unterstützungsangebote (z. B. Mentoring-Programme, Veranstaltungen/Networking, IT-gestützte Toolbox), welche in Zusammenarbeit mit der Zuse-Gemeinschaft im Verbundprojekt ZusaNnah entstanden sind. Die Bewertung der Umsetzung solcher Maßnahmen sowie die Identifikation von Verbesserungspotentialen sind Bestandteil eines

*rationell. innovativ. forschungsnah.*

Eigenberichts im Rahmen wiederkehrender Evaluierungsverfahren (gemäß den Evaluierungsrichtlinien der Zuse-Gemeinschaft).

### ○ **Personalgewinnung & Karriereentwicklung**

Ziel ist es, den Anteil unterrepräsentierter Geschlechter bis 2028 unternehmensweit um 10 % zu erhöhen. Gleichzeitig soll der Frauenanteil in Führungspositionen auf 20 % gesteigert werden. Handlungsschwerpunkt ist die Schaffung von Chancengerechtigkeit, Barrierefreiheit und Diskriminierungsfreiheit bei der

- Auswahl von studentischen Hilfskräften, wissenschaftlichen Hilfskräften, Mitarbeiter\*innen, Doktorand\*innen, Postdoktorand\*innen und Hochschullehrenden
- Besetzung verantwortungsvoller Positionen innerhalb des Instituts
- Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten in Forschungsprojekten
- Leitung von Forschungs- und Entwicklungsstrategien

Maßnahmen:

- Genderneutrale Stellenausschreibungen
- Anwendung transparenter Bewertungskriterien
- Active Recruiting (z. B. Talentdatenbanken, Netzwerke)
- Bewusste Vertretung beiderlei Geschlechter auf Recruiting-Veranstaltungen
- Einfühlungsarbeitsverhältnis für Bewerber\*innen
- ZusaNnah – Bereitstellen von Informationen, Beratungs- und Unterstützungsangeboten
  - Mentoring-Programme für Wissenschaftler\*innen
  - Training- und Workshopangebote für karriereinteressierte Frauen sowie Frauen in Führungspositionen
  - Verbesserungsmaßnahmen zur Gestaltung von Chancengleichheit für Wiedereinsteigende

### ○ **Vereinbarkeit & Arbeitsbedingungen**

Ziel ist die Verbesserung der Unternehmenskultur und Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen.

Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeiten & mobiles Arbeiten
- Verlängerung von Qualifikationsphasen bei Elternzeit/Pflege
- Dual-Career-Unterstützung
- Teilzeitoptionen auch in Leitungsfunktionen
- Qualitative Analyse
  - Mitarbeitenden-Befragung (Arbeitsklima, Vereinbarkeit, Diskriminierungserfahrungen)
  - Exit-Interviews

○ **Gender- und Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre**

RIF hat sich zum Ziel gesetzt, Gender- und Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre nachhaltig zu fördern. Das Institut unterstützt dabei eine genderorientierte und diskriminierungskritische Forschungs-, Lehr- und Lernkultur.

Maßnahmen für eine Sensibilisierung von Gender- und Diversity-Aspekten:

Für den Bereich Forschung

- Leitfaden zur Berücksichtigung von Gender Aspekten (Leitfaden soll Forschenden dabei helfen, in einem ersten Schritt die Genderrelevanz des eigenen Vorhabens zu überprüfen; Bereitstellen von Handlungsempfehlungen, wie bei vorhandener oder nicht vorhandener Genderrelevanz verfahren werden kann)
- Strukturelle Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten bei Teamzusammensetzungen (in der Antrags- und Durchführungsphase von Forschungsprojekten)
- Chancengleichheit bei der Vertretung des Forschungsteams nach außen
  - Förderung von Erstautorenschaft in wissenschaftlichen Publikationen
  - Förderung von Teilnahmen an Konferenzen/Fachtagungen
  - Beiträge in Arbeitskreisen mit industrieller Beteiligung (Forschungsvereinigungen in der IGF)
  - Teilnahme an Industrienetzwerken (ZIM-Netzwerke)
- ZusaNnah – Bereitstellen von Informationen, Beratungs- und Unterstützungsangeboten
  - Mentoring-Programme für Wissenschaftler\*innen

- Training- und Workshopangebote zur Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz
- Statistiken zu Gleichstellung in der Forschung (interne Begutachtungsprozesse und Fragebögen)

#### Für den Bereich Lehre

- ZusaNnah – Bereitstellen von Informationen, Beratungs- und Unterstützungsangeboten
  - Beratungsangebote für Hochschullehrende im MINT-Bereich für Fragen zu Integration von Gender Aspekten in der Lehre
  - Toolbox – Sammlung von Verbesserungsmaßnahmen zur Gestaltung von Chancengleichheit (Good-Practice; zielgruppenorientiert für z. B. Schüler\*innen, Studierende)

#### Transferaktivitäten unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten

- Finanzielle Förderung der Integration von Gender-Aspekten in die Forschung
  - Unterstützung von Forschenden bei der Integration von Gender-Aspekten in Forschungsanträge
  - Zukünftiger Ideenwettbewerb für die Förderung von Wissenschaftler\*innen, die eine innovative Integration von Gender-Aspekten in der Forschung vorantreiben
- Unterstützungsangebote von Partnerhochschulen/-instituten
  - Entrepreneur-Schulungen für gründungsinteressierte Frauen, FemaleFounders@CET, Centrum für Entrepreneurship & Transfer, TU Dortmund
  - Vorstellung der MINT Bereiche, Girls\*Day, TU Dortmund
  - Institutsübergreifende Bildung von Arbeitsgruppen innerhalb der Zuse-Gemeinschaft
- Förderung der Projektzusammenarbeit mit interdisziplinären Fachgebieten anderer Forschungseinrichtungen (Hochschulen, Zuse-Gemeinschaft, Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft)

## 8. Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt aufgrund des Vorstandsbeschlusses vom 23.02.2026 mit seiner Veröffentlichung in Kraft und ist gültig bis zum 31.12.2028.

Dortmund, 23.02.2026

Der Vorstand  
RIF Institut für Forschung und Transfer e.V.