**Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan – GEP)**
*Verbindliche innerbetriebliche Richtlinie des Vorstands*

## 1. Präambel und strategische Ausrichtung

Die **Stiftung für Lasertechnologien in der Medizin und Meßtechnik an der Universität Ulm (ILM)** verfolgt als gemeinnützige Forschungseinrichtung bürgerlichen Rechts den Zweck des anwendungsorientierten Forschungstransfers in die Wirtschaft. Ein wesentlicher Bestandteil zur Erfüllung dieses Stiftungszwecks ist die erfolgreiche Akquise von Industrieaufträgen sowie die Beteiligung an nationalen und europäischen Förderprogrammen (insb. Horizon Europe).

Dieser Gleichstellungsplan (GEP) wurde vom Vorstand als einseitige, verbindliche Richtlinie beschlossen. Er dient der Förderung der Chancengleichheit und der Vermeidung jeglicher Form von Diskriminierung. Die Richtlinie besitzt eine unbegrenzte Gültigkeitsdauer bis zu deren expliziten Aufhebung oder Änderung durch den Vorstand.

## 2. Prozessuale Mindestanforderungen (Building Blocks)

- **2.1 Veröffentlichung und Transparenz:** Dieser Plan ist ein offizielles Dokument der Stiftung und wird auf der institutionellen Website des ILM öffentlich zugänglich gemacht, um die Transparenz nach innen und außen zu gewährleisten.
- **2.2 Ressourcen und Zuständigkeiten:** Der Vorstand stellt im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten personelle Kapazitäten und die notwendige Expertise bereit, um die Umsetzung dieses Plans zu begleiten und als Ansprechpartner zu fungieren.
- **2.3 Datenerhebung und Monitoring:** Zur Überprüfung der Wirksamkeit erfolgt eine **jährliche Erhebung** und Analyse nach Geschlecht aufgeschlüsselter Personaldaten. Dieses Monitoring wird in Form einer schlanken, anonymisierten Jahresstatistik (HR-Kennzahlen) umgesetzt, um den administrativen Aufwand effizient zu gestalten.
- **2.4 Sensibilisierung und Schulungen:** Zur Förderung des Bewusstseins für Chancengleichheit setzt das ILM auf eine zweistufige Struktur:
    - *Führungskreis und HR-Entscheidungsträger:* Personen, die aktiv in Auswahl- und Beförderungsprozesse eingebunden sind, absolvieren regelmäßige Schulungen zu unbewussten Vorurteilen (*Unconscious Bias*).
    - *Belegschaft:* Für alle weiteren Beschäftigten wird ein dauerhaftes, niederschwelliges Informationsangebot über das interne Wiki der Stiftung bereitgestellt (keine verpflichtenden Präsenzseminare).

## 3. Inhaltliche Schwerpunktbereiche

- **3.1 Work-Life-Balance und Organisationskultur:** Das ILM unterstützt die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und wissenschaftlicher Karriere. Als rechtliches Fundament dient hierbei die bestehende **Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit**. Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten werden gezielt gefördert. Bei der Terminierung wichtiger interner Gremiensitzungen und Kernzeiten wird darauf geachtet, dass Beschäftigte mit familiären Betreuungspflichten nicht benachteiligt werden.
- **3.2 Geschlechterparität in Führung und Entscheidungsfindung:** Die Stiftung strebt eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in internen

Gremien und auf Führungsebene an, sofern Vakanzen bestehen und qualifizierte Bewerbungen vorliegen.

- **3.3 Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereverlauf:** Die Personalauswahl erfolgt strikt leistungsorientiert und diskriminierungsfrei. Es wird ausdrücklich festgehalten, dass auf dem Arbeitsmarkt der Physik und Technik (MINT-Fächer) ein strukturell geringerer Anteil an Bewerberinnen existiert. Das ILM strebt eine Erhöhung des Frauenanteils **im Rahmen des tatsächlichen Bewerbungsaufkommens** an.
    - *Sicherheitsklausel:* Die diskriminierungsfreie Personalauswahl erfolgt unter strikter Beachtung und Wahrung aller für die Stiftung geltenden gesetzlichen Sicherheits-, Exportkontroll- und Geheimschutzvorgaben, sofern sie anwendbar sind.
- **3.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungsinhalte:** Die wissenschaftlich-technische Ausrichtung wird autonom durch die Stiftung gestaltet. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden angehalten, bei Projektkonzeptionen zu prüfen, ob geschlechtsspezifische biologische oder funktionale Variablen im Forschungsdesign relevant sind.
- **3.5 Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung:** Am ILM gilt eine strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung. Zur Umsetzung der gesetzlichen Pflichten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine offizielle, vertrauliche Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingerichtet.

Ulm, den 29.10.2026

A. Hack A. Kienle

**Der Vorstand der Stiftung für Lasertechnologien in der Medizin und Meßtechnik an der Universität Ulm (ILM)**