DEUTSCHE INSTITUTE FÜR
TEXTIL+FASERFORSCHUNG

Gleichstellungsplan der
Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf (DITF)

-Version 2.0-

I. Präambel

Der Gleichstellungsplan der DITF beruht auf der grundgesetzlichen Verankerung der Gleichberechtigung von Frauen, Männern und Diversen, dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) sowie dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG), zu dessen Anwendung die DITF sich bekennen.

Die DITF verstehen die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit als zentrale Querschnittsaufgabe, die sich auf alle Arbeitsbereiche erstreckt. Der Vorstand bekennt sich dazu, Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit an den DITF zu verwirklichen. In den letzten Jahren sind zahlreiche Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit eingeleitet und erfolgreich umgesetzt worden, z.B. ZUSANNAH.

Die DITF setzen es sich weiterhin zum Ziel, Frauen explizit zu fördern, indem ihnen besondere Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten geboten werden, ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Karrierestufen und Arbeitsbereichen zu erreichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie im wissenschaftsstützenden Bereich – zu stärken.

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt eine Fortschreibung des ersten Gleichstellungsplanes (2021 – 2025) der DITF dar und hat wieder eine Laufzeit von vier Jahren (2026 - 2029). Die DITF verpflichten sich auch weiterhin zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans, dessen Umsetzung jährlich durch den Vorstand, die Gleichstellungsbeauftragte (ggf. den Gleichstellungsbeauftragten)[1] und ein Mitglied des Personalrats bewertet wird.

II. Bestandsaufnahme

An den DITF sind zum 30.09.2025 224 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten beträgt 99, der männlichen 125. Damit sind 44,2 % aller Beschäftigten an den DITF weiblich, 55,8 % männlich. 0 % der Beschäftigten haben ihr Geschlecht mit Divers angegeben. Damit hat sich der Anteil von weiblichen Beschäftigten im Zeitraum 2021-2025 um 3 % erhöht.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich (Verwaltung, Technische Beschäftigte sowie Laborantinnen und Laboranten) arbeiten 121 TV-L- Beschäftigte, davon 58 Frauen (47,9 %) und 63 Männer (53,1 %). Der Bereich wird von 5 Hilfskräften unterstützt, 3 Frauen (60 %) und 2 Männer (40 %). Trotz eines Rückgangs der weiblichen Beschäftigten um 4 % sind beide Geschlechter weiterhin annähernd in gleicher Höhe vertreten.

[1] Die Gleichstellungsbeauftragte kann stets durch ihre Stellvertreterin vertreten werden.

Zwischen 2021 und 2025 hat der Anteil weiblicher Beschäftigter im nichtwissenschaftlichen Bereich um 4,5 % abgenommen. Mithin sind im nichtwissenschaftlichen Bereich Frauen zum Stichtag leicht unterrepräsentiert.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 41 Frauen und 62 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil liegt damit bei 39,8 %. Zum 30.09.2025 sind an den DITF 8 Doktoranden und 6 Doktorandinnen und zwei Stipendiatinnen tätig. Von den 21 dem wissenschaftlichen Personal zugeordneten studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind 12 (57,1 %) weiblich. Frauen sind im wissenschaftlichen Bereich nach wie vor unterrepräsentiert und im Feld des wissenschaftlichen Nachwuchses weiterhin überrepräsentiert, auch wenn sich der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen deutlich erhöht hat (+9 %). Um eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur zu erreichen, haben die DITF die Anwendung des sogenannten „Kaskadenmodells“ gemäß der gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) beschlossen. Das Kaskadenmodell dient dem Ziel, Chancengleichheit bei der Teilhabe von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten für Forschung und Lehre zu nutzen. Grundidee des Kaskadenmodells ist es, dass der Frauenanteil einer höheren Qualifikationsstufe sich am Frauenanteil der darunterliegenden Stufe orientieren soll. Das Kaskadenmodell soll jedoch nicht das Kriterium der Leistung außer Kraft setzen. In diesem Sinne sind flexible Zielquoten für verschiedene Entgelt- bzw. Qualifikationsstufen zu bestimmen.

An den DITF wurden flexible Zielquoten für das wissenschaftliche Personal festgelegt, welche zunächst bis Ende 2025 gelten: In *Gehaltsstufe 1* (Entgeltgruppe E 12/E 13) wurde eine Zielquote von 45 % fixiert. Zum 30.09.2025 sind hier 26 Wissenschaftlerinnen tätig. Gegenwärtig liegt der Frauenanteil auf dieser Gehaltsstufe mit 46,4 % über der Zielquote. *In Gehaltsstufe 2* (Entgeltgruppe E 14) beträgt die Zielquote 35 %. Zum 30.09.2025 sind sieben Wissenschaftlerinnen hier eingruppiert, der gegenwärtige prozentuale Anteil der Frauen liegt bei 26,9 % und hat damit leicht abgenommen, weshalb die Zielquote auch weiter bei 35 % liegt. Die Zielquote in *Gehaltsstufe 3* (Entgeltgruppe E 15/E 15Ü) war auf 10 % festgesetzt. Derzeit gibt es 18 Stellen, von denen vier mit einer Wissenschaftlerin besetzt sind. Dies entspricht einer Quote von 22 %. Die Zielquote wurde damit deutlich überschritten und soll auch künftig einen Wert von 20 % nicht untersteigen.

III. Ziele und Maßnahmen

Mit dem Gleichstellungsplan und seiner Fortschreibung verfolgen die DITF das Ziel, die Chancengleichheit an den DITF zu gewährleisten.

Ausgewogene Beschäftigungsstruktur

Die DITF streben eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur an, die durch ein ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Karrierestufen, in allen

Vergütungsgruppen und Arbeitsbereichen geprägt ist. Damit setzt es sich sowohl die Förderung von Frauen in Fachbereichen und Entgeltgruppen zum Ziel, in denen diese bislang unterrepräsentiert sind, als auch die Berücksichtigung von Männern in Bereichen mit männlicher Unterrepräsentanz. Dem Kaskadenmodell im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG kommt dabei zentrale Bedeutung zu. Es soll dazu dienen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in höheren Karrierestufen und Vergütungsgruppen zu steigern, bis eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur erreicht ist. Im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen wurden an den DITF bereits Fortschritte erzielt, etwa indem bereits 2010 die Position des Zentrums für Management-Research der DITF mit einer Frau besetzt wurde. Darüber hinaus wird seit dem Jahr 2017 die Position eines Stellvertretenden Vorstandsmitglieds bzw. Prokurist*in ebenfalls durch eine Frau ausgeübt. Zudem sind 2020 und 2021 die Positionen einer stellvertretenden Kompetenzzentrumsleitung und Dienstleistungszentrumsleitung sowie die Position einer Teamleitung von drei Frauen besetzt worden. Zum 01.01.2022 wurde die Stelle der Leitung des Technologiezentrums Maschentechnik mit einer Frau besetzt, ebenso zum 01.08.2023 (Technologiezentrums E-Textiles und Akustik) und zum 01.11.2024 (Kompetenzzentrum Textilchemie, Umwelt und Energie). Auch wenn durch Fluktuation zum 30.09.2025 nicht mehr alle dieser Stellen von Frauen besetzt sind, konnte der Frauenanteil in diesen Positionen weiter erfolgreich erhöht werden. Die Sichtbarkeit von Frauen soll auch in der Zukunft weiter erhöht werden: So soll bei Veranstaltungen, Tagungen und Kolloquien an den DITF die Teilnahme von Frauen, z.B. als Referentinnen, weiter gestärkt werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein wichtiges Element zur Umsetzung der Gleichstellung an den DITF ist die weitere Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Grundsätzlich wurde auf diesem Gebiet bereits viel erreicht:

- Die zuletzt 2025 überarbeitete Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitregelung sieht eine hohe Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung vor. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet sich die Möglichkeit der Gleitzeit.

- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können seit 2019 über die Dienstvereinbarungen Mobiles Arbeiten und Homeoffice an bis zu zwei Tagen pro Woche zuhause arbeiten.

- Darüber hinaus wurden teilweise familienbedingte Sonderregelungen für spezifische Arbeitszeitmodelle erdacht und praktiziert. Die familienbedingte Beurlaubung (Elternzeit und Pflege von Angehörigen) und Arbeitszeitreduzierung werden flexibel und individuell gehandhabt und stehen weiblichen und männlichen Beschäftigten mit Zustimmung des Vorstands zur Verfügung. Während der Elternzeit oder der Beurlaubung wird – soweit gewünscht – von DITF-Seite weiter Kontakt gehalten.

- Alle Arbeitsplätze können in der Regel mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden. Bei der Bewertung von Leistungen werden Teil- und Elternzeit berücksichtigt. Sitzungen und interne Informationsveranstaltungen sollen grundsätzlich zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Schließlich sind die DITF bestrebt, in Zukunft durch Vereinbarung mit am Sitz der DITF gelegenen Trägern das Instrument der Organisation einer qualifizierten Kinderbetreuung auszubauen, um Mitarbeiterinnern und Mitarbeitern mit Familienpflichten bessere Arbeitsmöglichkeiten zu geben.

Der Vorstand, die Leiter*innen der Kompetenz-, Technologie- und Dienstleistungszentren, Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat stehen als Ansprechpartner in diesen Fragen zur Verfügung.

Personalgewinnung

Stellenausschreibungen erfolgen in der Regel öffentlich bzw. institutsöffentlich. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertreterin am Auswahlverfahren ist von Anfang an sichergestellt. Über die Ausschreibungstexte wird die Gleichstellungsbeauftragte vorab informiert. Die Ausschreibungstexte sind geschlechtsneutral formuliert. Sie enthalten in der Regel folgenden Hinweis zur Gleichstellung:

> „Die Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf möchten den Anteil der Frauen unter ihren Beschäftigten erhöhen und sind deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert. Schwerbehinderte Menschen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt."

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin werden auf Wunsch zu allen Vorstellungsgesprächen hinzugezogen. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wird soweit möglich auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Bewerberinnen und Bewerbern geachtet. Falls keine gleiche Anzahl erreichbar ist, wird in etwa der dem Gesamtbewerber*innenfeld entsprechende prozentuale Anteil von Kandidatinnen und Kandidaten eingeladen. Bei jedem Auswahlverfahren wird unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die Umsetzung der Chancengleichheit beachtet. Elternzeiten werden bei der Bewertung von Leistungen – insbesondere der Publikationsleistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – explizit berücksichtigt.

Personalentwicklung

Die DITF fördern aktiv die berufliche Fort- und Weiterbildung sowohl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch des wissenschaftsstützenden Personals. Die Teilnahme an geeigneten Maßnahmen erfolgt in Absprache mit Vorgesetzten und Beschäftigten, um Entwicklungsmöglichkeiten zu prüfen und realistische Instrumente zur Durchsetzung zu finden. Hausinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Vorträge, Konferenzen, Seminare zu verschiedenen Kompetenzfeldern wie Kommunikations- oder Präsentationstechniken) stehen

sämtlichen Angehörigen der DITF offen, sofern es deren Dienstpflichten erlauben. Diese Veranstaltungen finden, soweit möglich, in einem Zeitrahmen statt, der es den Beschäftigten erlaubt, ihren Familienpflichten nachzukommen. Alle Beschäftigten werden ermutigt, sich um die Aufnahme an Weiterbildungsprogrammen zu bewerben, und entsprechend unterstützt. Der Vorstand entscheidet über eine finanzielle Beteiligung an den Weiterbildungsprogrammen. Dies gilt sowohl für das Weiterbildungsprogramm des Zentrums für Weiterbildung an der Universität Stuttgart als auch für das Weiterbildungsprogramm der Innovationsallianz Baden-Württemberg (InnBW) und den dort angeschlossenen Einrichtungen. Gleichfalls für entsprechende Förderprogramme der Deutsche Industrieforschungsgemeinschaft Konrad Zuse e.V. (ZUSE-Gemeinschaft).

In Anbetracht des bereits hohen Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses sind die DITF bestrebt, neben den bestehenden Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses besonders die Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen zu fördern

Gendersensible Kommunikation
Die DITF missbilligen jede Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung und fordern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, Maßnahmen dagegen mitzutragen. Die DITF sehen es als Verpflichtung an, ihre Beschäftigten – egal welchen Geschlechts – am Arbeitsplatz davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), insbesondere § 3, findet an den DITF Anwendung. Hierzu gehört auch eine gendersensible Sprache, die im Rahmen der internen und externen Kommunikation der DITF gepflegt wird.

IV. Gleichstellungsbeauftragte

2007 wurden die Positionen der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertreterin geschaffen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin stehen dem Vorstand beratend zur Seite. Der Vorstand unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der ordnungsgemäßen Ausführung ihrer Arbeit. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Entscheidungsprozessen zu personellen und sozialen Angelegenheiten beteiligt, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist in Personalentscheidungen eingebunden und berichtet jährlich dem Vorstand der DITF. Um die Gleichstellungsbeauftragte weiter zu stärken, ist zum einen geplant, sie auch im Organigramm der DITF sichtbar zu machen. Zum anderen verwaltet die Gleichstellungsbeauftragte seit Haushaltsjahr 2022 ein eigenes jährliches Budget, über das sie selbst verfügt. Dieses Budget (in Höhe von 5.000 Euro jährlich) dient der z. B. der Finanzierung von Frauenversammlungen, von Seminaren für Frauen bzw. zum Thema Chancengleichheit, der Organisation von Vortragsreihen und der Finanzierung von Reisekosten im Rahmen von Fortbildungen, von Netzwerktreffen von Gleichstellungsbeauftragten.

V. Schlussbestimmung

Der überarbeitete Gleichstellungsplan tritt am 01.01.2026 in Kraft. Er wird in der jeweiligen Fassung gemäß ChancenG BW § 5 Abs. 6, u. a. auf der Homepage der Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf bekannt gegeben.

Denkendorf, 16. Dezember 2025

Prof. Dr. rer. nat. Michael R. Buchmeiser Prof. Dr.-Ing. Götz T. Gresser Peter Steiger