FORMELLES DOKUMENT · VERSION 1.0 · 15. NOVEMBER 2026

# Gleichstellungsplan

## *Gender Equality Plan (GEP)*

Plan der LISI Leber Institute for Sustainable Innovations GmbH & Co. KG zur Gleichstellung der Geschlechter. Verabschiedet durch die Geschäftsführung am 15. November 2026.

Öffentlich abrufbar unter https://lisi.live/gleichstellungsplan/

| | |
|---|---|
| ORGANISATION | LISI Leber Institute for Sustainable Innovations GmbH & Co. KG, Linckestraße 5, 63452 Hanau (Amtsgericht Hanau, HRA 94419) |
| DOKUMENT | Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, GEP) |
| VERSION | 1.0 |
| VERABSCHIEDET AM | 15. November 2026 |
| VERABSCHIEDET DURCH | Geschäftsführung: Martin Leber, Geschäftsführer der Komplementärin Dr. Leber Datentechnik GmbH |
| GELTUNGSDAUER | 15. November 2026 bis 31. Dezember 2029. Der Plan gilt darüber hinaus fort, bis eine Folgefassung verabschiedet ist. |
| VERANTWORTLICHE STELLE | Geschäftsführung |
| KONTAKT | info@lisi.live |
| SPRACHFASSUNGEN | Deutsch (maßgeblich) • English (translation) |

1

## Zweck und Geltungsbereich

Die LISI Leber Institute for Sustainable Innovations GmbH & Co. KG (nachfolgend „LISI“) bekennt sich zur Gleichstellung der Geschlechter und zu einem Arbeitsumfeld ohne Benachteiligung, Belästigung und Gewalt. Alle Beschäftigten sollen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Chancen haben.

Dieser Gleichstellungsplan legt fest, mit welchen Ressourcen, Daten, Schulungen und Maßnahmen LISI dieses Ziel verfolgt. Er ist an den vier verbindlichen prozessbezogenen Anforderungen ausgerichtet, die das EU-Rahmenprogramm Horizont Europa an Gleichstellungspläne stellt, und behandelt die fünf empfohlenen Themenbereiche.

Der Plan gilt für die Geschäftsführung und alle Beschäftigten von LISI, unabhängig von Vertragsart und Beschäftigungsumfang. Er wird sinngemäß auf Mitglieder von Gremien, insbesondere des wissenschaftlichen

Beirats, sowie auf die Zusammenarbeit mit Projektpartnern, Auftragnehmern und Gästen angewandt, soweit LISI darauf Einfluss hat.

„Geschlecht“ umfasst in diesem Plan Frauen, Männer und Personen mit nichtbinärer Geschlechtsidentität. Der Plan ergänzt die gesetzlichen Regelungen, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Gesetzliche Rechte und Pflichten bleiben unberührt.

Art und Umfang der Maßnahmen sind an Größe, Struktur und Ressourcen von LISI angepasst. Der Plan ist eine organisatorische Selbstverpflichtung. Er begründet keine individuellen Rechtsansprüche, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen.

### Zuordnung zu den Anforderungen von Horizont Europa

| ANFORDERUNG | UMSETZUNG IN DIESEM PLAN |
|---|---|
| Öffentliches Dokument: formelles Dokument, auf der Website veröffentlicht, von der obersten Führungsebene unterzeichnet und verabschiedet | Abschnitt 2 und Abschnitt 9 |
| Spezielle Ressourcen: Ressourcen und Fachwissen zur Geschlechtergleichstellung für die Umsetzung des Plans | Abschnitt 3 |
| Datenerhebung und Monitoring: nach Geschlecht aufgeschlüsselte Personaldaten und Berichterstattung mindestens alle zwei Jahre auf Basis von Indikatoren | Abschnitt 4 |
| Schulung: Sensibilisierung und Schulung für Beschäftigte und für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger | Abschnitt 5 |
| Empfohlene Themenbereiche mit Maßnahmen und Zielen | Abschnitt 6 (6.1 bis 6.5) |

2

## Verabschiedung, Veröffentlichung und Kommunikation

- Dieser Plan ist ein formelles Dokument von LISI. Die Geschäftsführung als oberste Führungsebene hat ihn am 15. November 2026 verabschiedet und unterzeichnet (Abschnitt 9).
- Der Plan ist auf der Website von LISI unter lisi.live/gleichstellungsplan/ öffentlich zugänglich. Eine englische Übersetzung steht unter lisi.live/gender-equality-plan/ bereit. Maßgeblich ist die deutsche Fassung.
- Der Plan wird allen Beschäftigten bekannt gegeben. Neue Beschäftigte werden beim Eintritt auf ihn hingewiesen.
- Frühere Fassungen bleiben über die Versionshistorie (Abschnitt 8) abrufbar.

3

## Ressourcen und Fachwissen

LISI stellt für die Umsetzung dieses Plans die folgenden Ressourcen und das folgende Fachwissen zur Geschlechtergleichstellung bereit.

| | |
|---|---|
| VERANTWORTLICHE STELLE | Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung dieses Plans und ist Ansprechstelle für Gleichstellungsfragen. Sie kann die operative Umsetzung einer benannten Person übertragen. Die Benennung wird den Beschäftigten bekannt gegeben. |
| PERSONELLE RESSOURCEN | Für Umsetzung, Datenerhebung, Berichterstattung und Schulung setzt die verantwortliche Stelle Arbeitszeit im dafür erforderlichen Umfang ein. Beschäftigte nehmen während der Arbeitszeit an Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen teil. |
| FINANZIELLE RESSOURCEN | Sachmittel für Schulungen, Fachinformationen und externe Beratung werden nach Bedarf aus dem laufenden Budget bereitgestellt. |
| FACHWISSEN | Das erforderliche Fachwissen zur Geschlechtergleichstellung wird durch Fortbildung der verantwortlichen Stelle, durch die Nutzung anerkannter Fachressourcen (insbesondere des GEAR-Tools des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen und der Leitfäden der Europäischen Kommission) und bei Bedarf durch externe Fachexpertise sichergestellt. |
| KONTAKT | Fragen und Hinweise zu diesem Plan: info@lisi.live |

4

# Datenerhebung und Monitoring

## 4.1 Datenerhebung

LISI erhebt jährlich zum Stichtag 31. Dezember nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten über das Personal, erstmals zum 31. Dezember 2026 (Ausgangserhebung). Die Daten stammen aus der Personalverwaltung. Erfasst werden die Kategorien weiblich, männlich, divers und keine Angabe.

### 4.2 Indikatoren

| NR. | INDIKATOR | AUFSCHLÜSSELUNG |
|---|---|---|
| I1 | Beschäftigte insgesamt | Kopfzahl nach Geschlecht |
| I2 | Beschäftigte nach Funktionsgruppe | Leitungs- und Entscheidungsfunktionen, wissenschaftlich-technisches Personal, Verwaltung, jeweils nach Geschlecht |
| I3 | Beschäftigungsumfang und Vertragsart | Vollzeit und Teilzeit, befristet und unbefristet, jeweils nach Geschlecht |
| I4 | Personalbewegungen | Bewerbungen, Einstellungen und Austritte im Berichtsjahr nach Geschlecht |
| I5 | Leitungsfunktionen und Gremien | Zusammensetzung von Geschäftsführung, Projektleitungen und wissenschaftlichem Beirat nach Geschlecht |
| I6 | Sensibilisierung und Schulung | Teilnahmen nach Zielgruppe (Beschäftigte, Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger) und Geschlecht |
| I7 | Vereinbarkeit | Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeit nach Geschlecht |
| I8 | Meldungen und Beschwerden | Anzahl der Meldungen zu Benachteiligung, sexueller Belästigung oder geschlechtsspezifischer Gewalt und Stand der Bearbeitung |
| I9 | Geschlechterdimension in Forschung und Innovation | Anteil der Förderanträge mit dokumentierter Relevanzprüfung (Abschnitt 6.4) |

### 4.3 Berichterstattung

Auf Grundlage dieser Indikatoren erstellt die verantwortliche Stelle mindestens alle zwei Jahre einen Fortschrittsbericht. Er stellt den Stand der Daten und der Maßnahmen dar. Der erste Bericht wird spätestens bis zum 15. November 2028 vorgelegt. Die Geschäftsführung berät den Bericht und entscheidet über Anpassungen des Plans.

### 4.4 Datenschutz

Die Daten werden nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verarbeitet. Berichte enthalten ausschließlich aggregierte Angaben. Gruppen mit weniger als fünf Personen werden nicht gesondert ausgewiesen.

Der Fortschrittsbericht wird intern geführt und der Europäischen Kommission oder der zuständigen Bewilligungsbehörde auf Anforderung zur Verfügung gestellt. Eine Zusammenfassung wird auf dieser Seite veröffentlicht, soweit das ohne Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich ist.

---

5

## Sensibilisierung und Schulung

LISI führt Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter durch. Sie richten sich ausdrücklich an zwei Zielgruppen:

- **alle Beschäftigten** (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und
- **Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger**: die Geschäftsführung, Projekt- und Teamleitungen sowie alle Personen, die an Entscheidungen über Personalauswahl, Vergütung oder die

Besetzung von Funktionen und Gremien mitwirken.

| | |
|---|---|
| INHALTE | Grundlagen der Geschlechtergleichstellung; unbewusste Geschlechterstereotype und Voreingenommenheit (unconscious gender bias) und ihr Einfluss auf Entscheidungen; Rechte und Pflichten nach dem AGG; Erkennen von sexueller Belästigung und Umgang damit. Für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger zusätzlich: vorurteilsbewusste Personalauswahl und Leistungsbeurteilung. |
| TURNUS | Jede der beiden Zielgruppen nimmt mindestens einmal je Berichtszeitraum von zwei Jahren an einer Maßnahme teil, erstmals bis zum 15. November 2028. |
| FORMAT | E-Learning, Webinar oder Workshop. Frei verfügbare Angebote anerkannter Stellen können genutzt werden. |
| NEUE BESCHÄFTIGTE | Neue Beschäftigte werden beim Eintritt über diesen Plan, ihre Rechte und die Ansprechstellen informiert. |
| NACHWEIS | Die Teilnahme wird dokumentiert (Indikator I6). |

6

## Themenbereiche: Maßnahmen und Ziele

Die folgenden Maßnahmen und Ziele gelten für die Laufzeit dieses Plans. Verantwortlich ist die Geschäftsführung, soweit nichts anderes angegeben ist. Die Ziele werden mit jedem Fortschrittsbericht überprüft und bei Bedarf angepasst.

## 6.1 Work-Life-Balance und Organisationskultur

> ZIEL
>
> Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege unterstützen und eine respektvolle Zusammenarbeit ohne Benachteiligung sichern.

| NR. | MASSNAHME | INDIKATOR | ZIEL UND ZEITRAHMEN |
|---|---|---|---|
| M1.1 | Arbeitszeit und Arbeitsort werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten flexibel gestaltet, zum Beispiel durch Teilzeit, Gleitzeit oder mobiles Arbeiten. Anfragen werden im Einzelfall geprüft. | I3, I7 | Jede Anfrage wird geprüft und beantwortet. Laufend. |
| M1.2 | Regelmäßige Besprechungen liegen nach Möglichkeit in der üblichen Kernarbeitszeit. Betreuungs- und Pflegeaufgaben werden bei der Terminplanung berücksichtigt. | Rückmeldungen der Beschäftigten | Laufend. |
| M1.3 | Bei Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeiten informiert LISI über die gesetzlichen Ansprüche, bietet an, während der Abwesenheit Kontakt zu halten, und führt ein Gespräch zum Wiedereinstieg. | I7 | Angebot an alle Betroffenen. Laufend. |
| M1.4 | Stellenausschreibungen und Außendarstellung verwenden eine geschlechtergerechte Sprache und Darstellung ohne Benachteiligung. | Stichprobe im Fortschrittsbericht | Laufend. |

## 6.2 Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen

> ZIEL
>
> Eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Leitungsfunktionen und Gremien.

| NR. | MASSNAHME | INDIKATOR | ZIEL UND ZEITRAHMEN |
|---|---|---|---|
| M2.1 | Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen, Projektleitungen und Gremien, insbesondere des wissenschaftlichen Beirats, wirkt LISI auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter hin. Geeignete Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts werden gezielt angesprochen. Die Auswahl richtet sich nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. | I5 | Eine ausgewogene Zusammensetzung wird angestrebt. Bei jeder Besetzung. |
| M2.2 | Die Zusammensetzung von Leitungsfunktionen und Gremien wird jährlich nach Geschlecht erfasst und im Fortschrittsbericht dargestellt. | I5 | Jährlich. |
| M2.3 | Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger nehmen an der Schulung nach Abschnitt 5 teil. | I6 | Mindestens einmal je Berichtszeitraum. |

## 6.3 Gleichstellung bei Personalbeschaffung und Karriereentwicklung

> ZIEL
> Chancengleichheit bei Einstellung, Vergütung und beruflicher Entwicklung.

| NR. | MASSNAHME | INDIKATOR | ZIEL UND ZEITRAHMEN |
|---|---|---|---|
| M3.1 | Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert (§ 11 AGG). Anforderungsprofile enthalten nur tätigkeitsbezogene Kriterien. | Anteil der geprüften Ausschreibungen | Alle Ausschreibungen. Laufend. |
| M3.2 | Auswahlentscheidungen werden nach vorab festgelegten, tätigkeitsbezogenen Kriterien getroffen und dokumentiert. | I4 | Bei jedem Auswahlverfahren. |
| M3.3 | Für gleiche oder gleichwertige Arbeit wird gleiches Entgelt gezahlt (Art. 157 AEUV, Entgelttransparenzgesetz). Die Vergütung richtet sich nach tätigkeitsbezogenen Kriterien. | Überprüfung im Fortschrittsbericht | Alle zwei Jahre. |
| M3.4 | Fortbildung, Projektverantwortung und Entwicklungsmöglichkeiten stehen unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsumfang offen. | I2, I6 | Laufend. |

## 6.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

> ZIEL
> Geschlechteraspekte werden in Forschung und Entwicklung berücksichtigt, wo sie fachlich relevant sind.

| NR. | MASSNAHME | INDIKATOR | ZIEL UND ZEITRAHMEN |
|---|---|---|---|
| M4.1 | Bei jedem Förderantrag im Rahmenprogramm Horizont Europa prüft die Projektleitung, ob und wie die Geschlechterdimension (Analyse nach biologischem und sozialem Geschlecht) für Fragestellung, Methodik und Verwertung der Ergebnisse relevant ist, und dokumentiert das Ergebnis. Bei anderen Forschungs- und Entwicklungsvorhaben erfolgt die Prüfung nach Möglichkeit. | I9 | Alle Anträge in Horizont Europa. Ab Verabschiedung. Verantwortlich: Projektleitung. |
| M4.2 | Die Prüfung berücksichtigt die Arbeitsfelder von LISI: Zusammenarbeit von Mensch, KI und Robotern (zum Beispiel Ergonomie, Sicherheitsauslegung, Akzeptanz), KI-Systeme (zum Beispiel Verzerrungen in Daten und Modellen) sowie Stadtresilienz und Klimaanpassung (zum Beispiel unterschiedliche Betroffenheit und Nutzung). | Dokumentierte Relevanzprüfung | Projektbezogen. Verantwortlich: Projektleitung. |
| M4.3 | Projektteams erhalten Zugang zu Fachressourcen zur Geschlechterdimension in Forschung und Innovation, zum Beispiel zu den Veröffentlichungen „Gendered Innovations“ der Europäischen Kommission. | Bereitstellung erfolgt | Bis zum ersten Fortschrittsbericht. |

Soweit LISI Lehr- oder Schulungsinhalte erstellt, gilt Maßnahme M4.1 entsprechend.

### 6.5 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

ZIEL

Schutz aller Beschäftigten und ein verlässliches Verfahren für Meldungen.

| NR. | MASSNAHME | INDIKATOR | ZIEL UND ZEITRAHMEN |
|---|---|---|---|
| M5.1 | LISI duldet keine geschlechtsspezifische Gewalt, keine sexuelle Belästigung und keine Benachteiligung wegen des Geschlechts (§§ 3, 7 und 12 AGG). Das gilt am Arbeitsplatz, auf Dienstreisen, bei Veranstaltungen und in der digitalen Kommunikation. | I8 | Gilt ab Verabschiedung. |
| M5.2 | Beschwerdestelle nach § 13 AGG ist die Geschäftsführung. Beschwerden können persönlich oder schriftlich mit dem Vermerk „vertraulich“ an die Geschäftsanschrift gerichtet werden. Jede Beschwerde wird geprüft. Das Ergebnis wird der beschwerdeführenden Person mitgeteilt. | I8 | Jede Meldung wird geprüft. |
| M5.3 | Meldungen werden vertraulich behandelt. Wer eine Beschwerde erhebt, eine betroffene Person unterstützt oder als Zeugin oder Zeuge aussagt, darf deswegen nicht benachteiligt werden (§ 16 AGG). | I8 | Laufend. |
| M5.4 | Bei festgestellten Verstößen ergreift LISI die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen (§ 12 Abs. 3 und 4 AGG). | I8 | Anlassbezogen. |
| M5.5 | Alle Beschäftigten werden über ihre Rechte, das Verfahren und externe Anlaufstellen informiert (§ 12 Abs. 5 AGG). Die Information ist Bestandteil der Schulung nach Abschnitt 5. | I6 | Alle Beschäftigten. Beim Eintritt und je Berichtszeitraum. |

EXTERNE ANLAUFSTELLEN

Betroffene können sich jederzeit auch an externe Stellen wenden, insbesondere wenn sich eine Beschwerde gegen die Geschäftsführung richtet: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Telefon 0800 546 546 5, beratung@ads.bund.de; Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“, Telefon 116 016, kostenfrei und rund um die Uhr erreichbar.

---

7

## Überprüfung und Fortschreibung

Die Geschäftsführung überprüft diesen Plan mit jedem Fortschrittsbericht, spätestens vor Ablauf der Geltungsdauer. Änderungen werden als neue Version verabschiedet, mit Datum versehen und auf dieser Seite veröffentlicht. Bis zur Verabschiedung einer Folgefassung gilt dieser Plan fort.

8

## Versionshistorie

| VERSION | DATUM | ÄNDERUNG | DOKUMENT |
|---|---|---|---|
| 1.0 | 15.11.2026 | Erstfassung. Verabschiedet durch die Geschäftsführung. | PDF (Deutsch) • PDF (English) |

9

## Verabschiedung und Unterzeichnung

Die Geschäftsführung der LISI Leber Institute for Sustainable Innovations GmbH & Co. KG hat diesen Gleichstellungsplan verabschiedet. Er tritt mit dem Tag der Verabschiedung in Kraft.

Hanau, 15. November 2026

*gez. Martin Leber*

Geschäftsführer der Dr. Leber Datentechnik GmbH, persönlich haftende Gesellschafterin (Komplementärin) der LISI Leber Institute for Sustainable Innovations GmbH & Co. KG

10

## Grundlagen

- Europäische Kommission: Gender equality in research and innovation (Anforderungen an Gleichstellungspläne in Horizont Europa)
- Europäische Kommission: Horizon Europe Work Programme 2026—2027, General Annexes (PDF)
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE): GEAR-Tool — Gender Equality in Academia and Research
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in der jeweils geltenden Fassung
- Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)

**LISI** Leber Institute for Sustainable Innovations GmbH & Co. KG • Linckestraße 5 • 63452 Hanau