



## Gleichstellungsplan des IHP

### Vorwort

#### Ziele

Innovation lebt von kreativen Potenzialen von Menschen jeden Geschlechts. Damit sich diese Potenziale entfalten können, legt das IHP Wert auf eine geschlechterneutrale Arbeitsumgebung und auf eine chancengerechte Führungskultur. Es ist erklärtes Ziel des IHP, seine Mitarbeitenden zu fördern und die Potenziale aller Mitarbeitenden zur Geltung zu bringen. Im Gestalten seiner Prozesse und Strukturen achtet das IHP sensibel darauf, Diskriminierungen jeglicher Art entgegenzuwirken. Neben den gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellung und Antidiskriminierung fühlt sich das IHP den Standards der Leibniz-Gemeinschaft<sup>1</sup> verpflichtet.

In 2020 entschied sich das IHP, seine langjährigen Bemühungen um die Förderung von Frauen in der Wissenschaft und als familienfreundlicher Arbeitgeber zu systematisieren und **den vorliegenden Gleichstellungsplan des IHP** zu entwickeln. Das erklärte Ziel ist ein Dokument, hinter dem alle Schlüsselpersonen des Instituts stehen und dessen Maßnahmen in Zukunft mit Überzeugung umgesetzt werden. So diente der partizipative Prozess nicht nur der Erstellung dieses Dokuments, sondern auch der **Sensibilisierung für Gleichstellung und chancengerechtes Führen** sowie der **Sichtbarwerdung von Gleichstellung als wichtiges Ziel des IHP**.

#### Prozess „Leading for Equality“ – Die Entstehung des Gleichstellungsplans

Insgesamt haben **40 Schlüsselpersonen des IHP** an der Erstellung dieses Plans gemeinsam gearbeitet, die in ihren Funktionen die Gleichstellung am IHP weiter fördern können: Die Geschäftsführung, die Leitungen der wissenschaftlichen Abteilungen und der wissenschaftlichen Gruppen, die Leitungen der Sachgebiete der Administration, das technische Führungspersonal, die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, der Schwerbehindertenvertreter, der Vorsitzende des Betriebsrats, ein Mitglied des Wissenschaftlich-Technischen Rats und der Qualitätsmanagementbeauftragte. Eine namentliche Liste aller Mitwirkenden befindet sich im Anhang.

Die Teilnehmenden befassten sich in diesem Prozess mit dem Arbeitstitel „Leading for Equality“ **in mehreren Workshops** im Zeitraum von Herbst 2020 bis Frñhsommer 2021 mit den **theoretischen Grundlagen von Gleichstellung**, mit **Instrumenten chancengerechten Fñhrens** und erarbeiteten in einer Gruppenarbeitsphase **passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen** für das IHP, stets unter der Beratung von zwei externen Expertinnen. Die so erarbeiteten Maßnahmenvorschläge fanden Eingang in diesen Gleichstellungsplan, zusammen mit bereits etablierten und bewährten Standards. Vorschläge für Maßnahmen, die sich inhaltlich Strategien und Konzepten zuordnen lassen – beispielsweise einer Kommunikationsstrategie oder einem Personalentwicklungskonzept – werden mit einer Beschreibung ihrer

<sup>1</sup> Leibniz-Gleichstellungsstandards, [Leibniz-Gleichstellungsstandards 2016.pdf \(leibniz-gemeinschaft.de\)](#), zuletzt abgerufen am 11.10.2021

# Leading for Equality!



Chancengerechtes Führen und  
Gleichstellung am IHP

Gleichstellungsaspekte in diese Strategien und Konzepte aufgenommen. Dieser Gleichstellungsplan enthält zu diesen Maßnahmen einen Verweis zum jeweiligen Strategie- bzw. Konzeptpapier.

Der Gleichstellungsplan wird alle vier Jahre überprüft und fortgeschrieben.

Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für die Mitarbeit an der Erarbeitung des Gleichstellungsplans des IHP.

Prof. Dr. Gerhard Kahmen  
Wissenschaftlich-Technischer Geschäftsführer

Nicolas Hübener  
Administrativer Geschäftsführer

# Leading for Equality!



Chancengerechtes Führen und  
Gleichstellung am IHP

## Inhalt

Gleichstellungsplan des IHP .....	1
Vorwort .....	1
1. Chancengerechte Personalauswahl .....	4
2. Chancengerechte Personalentwicklung .....	5
3. Chancengerechte Führung .....	7
4. Forschung .....	8
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	9
6. Förderung des perspektivischen Nachwuchses .....	11
7. Netzwerkmanagement .....	12
8. Kommunikation .....	13
9. Strukturelle und institutionelle Verankerung von Gleichstellung .....	14
10. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.....	15
11. Monitoring und Fortschreibung .....	16
Anhang .....	17



Nachfolgend sind die Maßnahmen nach dem folgenden Muster dargestellt: Einleitend werden kurz Hintergründe zu den Maßnahmen erläutert, sodann wird der aktuelle Stand zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Plans berichtet. Diesem folgen Handlungsempfehlungen sowie die Zuständigkeit für die Maßnahme.

## 1. Chancengerechte Personalauswahl

### Handreichung Rekrutierung

Der Personalauswahlprozess ist Teil des institutsinternen Qualitätsmanagementsystems und unterliegt einer ständigen Qualitätskontrolle. Die zuständigen Interessenvertretungen sind in die Prozessgestaltung und frühzeitig in die einzelnen Einstellungsvorgänge einbezogen. In konkreten Einstellungsvorgängen erfolgen die fachliche Einschätzung und Auswahl durch Verantwortliche der personalsuchenden Abteilung, zum Beispiel Abteilungs-, Gruppen-, Sachgebiets- oder Projektleitungen. Zur Standardisierung und Professionalisierung des Auswahlverfahrens erhalten personalsuchende Verantwortliche am IHP eine Handreichung mit konkreten Hinweisen zur Vorbereitung und Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren.

*Status: Das Template für Stellenausschreibungen wurde modernisiert, insbesondere die Darstellung der vakanten Position ansprechender gestaltet. Auf geschlechtergerechte Sprache wird dabei geachtet.*

*Ein Leitfaden zum Durchführen von Vorstellungsgesprächen wurde entwickelt und wird bei allen Auswahlverfahren durch die personalsuchenden Verantwortlichen eingesetzt.*

*Empfehlung: Verankerung im Personalauswahlprozess, Weiterentwicklung von Template und Leitfaden*

*Zuständig: Sachgebiet Personal*

### Langfristiges Monitoring zu besetzender Führungspositionen

Führungspositionen werden selten besetzt. Ein langfristiges Monitoring ermöglicht frühzeitige Bemühungen, für planmäßig vakant werdende Führungspositionen gezielt individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen zu ergreifen oder durch Aktivierung von Netzwerken den Pool geeigneter Bewerbender zu erhöhen.

*Status: Einmal im Quartal berichtet die Personalleitung im Führungskreis (Teammeeting) über die in den nächsten 4 Jahren zu erwartenden alterbedingten Austritte und bespricht ggf. die Neuausrichtung der Position und Schritte zur Übernahme bestimmter Funktionen, Maßnahmen zur Sicherung des Erfahrungswissen sowie ggf. Schritte zur Neubesetzung. Dies gewährleistet ein langfristiges Monitoring zu besetzender Führungs- und Schlüsselpositionen.*

*Empfehlung: Im Gespräch über die Nachbesetzung wird dokumentiert erwogen, ob unter den Mitarbeitenden des IHP potenzielle Bewerbende für die Position sind, deren Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale in den Jahren bis zur Nachbesetzung gezielt entwickelt werden können. Hierbei werden gezielt auch Frauen ins Auge gefasst.*

*Zuständig: Geschäftsführung, Sachgebiet Personal und Abteilungs- bzw. Sachgebietsleitungen*

### Besonderheit Professuren:

*Status: Gemeinsam berufene Professuren werden in einem Berufungsverfahren federführend von der Partnerhochschule besetzt. Am IHP ist auf diesen Positionen in den nächsten Jahren kein Renteneintritt zu erwarten. Insgesamt sechs Professuren befinden sich bereits im Berufungsverfahren, in Beantragung oder in unterschiedlichen Stadien der*



*strategischen (Neu-) Ausrichtung.*

**Empfehlung:** *Das IHP erwägt bereits auf einer sehr frühen Phase des Prozesses, welches das mögliche Bewerbendenfeld ist. Es wird dabei insbesondere geprüft, in welchen Regionen der Frauenanteil im relevanten Fächercluster besonders hoch ist, um über Netzwerke gezielt auf die Professur aufmerksam zu machen, und ob eine (Teil-)Denomination innerhalb der IHP-Strategie in Richtung einer wissenschaftlichen Disziplin mit einem höheren Frauenanteil möglich ist. Das IHP beobachtet in seinen Netzwerken aussichtsreiche Persönlichkeiten in frühen Karrierephasen, die perspektivisch für das IHP ein Gewinn sein könnten. Mit Angeboten für Kooperationen und Gast-Aufenthalten zielt das IHP darauf ab, zur Entwicklung ihrer Fähigkeiten, ihrer Kenntnisse und ihres Potenzials beizutragen. Somit unterstützt das IHP sie dabei, sich für Berufungs- und Besetzungsverfahren am IHP (und außerhalb) gut zu positionieren. Hierbei werden gezielt auch Frauen ins Auge gefasst.*

**Zuständig:** *Geschäftsführung und Abteilungsleitungen*

## 2. Chancengerechte Personalentwicklung

### Mentoring

Neue Mitarbeitende des IHP erhalten Unterstützung für ihre Einarbeitungszeit am IHP durch einen Mentor oder eine Mentorin, der oder die nicht die zuständige Führungskraft ist. Als Vertrauensperson unterstützt sie bei informellen Fragen und bei der Integration am Institut.

**Status:** *Bisher bereits in der Abteilung Technology praktiziert und mit Verabschiedung der neuen Betriebsvereinbarung für alle Bereiche des IHP verbindlich für die strukturierte Einarbeitungsphase.*

**Empfehlung:** *Umsetzung der Betriebsvereinbarung*

**Zuständig:** *Geschäftsführung, Sachgebiet Personal, Betriebsrat*

### Betreuung von Promovierenden

Eine Betreuungsvereinbarung für die Promotion wird mit allen neu eingestellten Promovierenden abgeschlossen und auf deren Wunsch auch mit bereits länger am IHP Promovierenden. Sie dient der weiteren Verbesserung einer strukturierten Begleitung der Promotion von Beginn an und sorgt für Transparenz bezüglich der Rechte und Pflichten von Promovierenden und Betreuenden während der Promotion und bezüglich möglicher Karrierewege am IHP, in der Wissenschaft oder außerhalb der Wissenschaft.

**Status:** *Die Betreuungsvereinbarung in Anlehnung an die Leibniz-Betreuungsvereinbarung wurde in 2021 von der Geschäftsführung gemeinsam mit den wissenschaftlichen Abteilungsleitungen und dem Sachgebiet Personal unter Einbeziehung des Wissenschaftlich-Technischen Rats entwickelt.*

**Empfehlung:** *Verankerung im Personalauswahlprozess*

**Zuständig:** *Sachgebiet Personal*

## Personalstrategie

Mit dem neuen Strategiepapier des IHP wird eine Personalstrategie verankert, in der aufgezeigt wird, welche Expertise und welche Kompetenzen am IHP aufgebaut und/oder weiterentwickelt werden müssen.

*Status:* Standardisierte Prozesse; Rekrutierung in Administration und Verwaltung bereits mit mittelfristiger Planung, in Forschung drittmittelabhängig

*Empfehlung:* Entwicklung einer Personalstrategie, die eng mit der Institutsstrategie verzahnt wird.

*Zuständig:* Geschäftsführung, Sachgebiet Personal, Leitungen der wissenschaftlichen Abteilungen

## Beratung zu externen Förderprogrammen

Das IHP bietet seinen Mitarbeitenden eine Überblicksberatung zu möglichen Stipendien und Förderprogrammen.

*Status:* Bisher keine Datenbank

*Empfehlung:* Verankerung des Themas im Bereich Marketing & Strategie

*Zuständig:* Stabsstelle Marketing & Strategie

## Unterstützung bei individueller Karriereplanung

Individuelle Karrieregespräche über Chancen und Risiken einer wissenschaftlichen Karriere und Hilfestellung bei der Erarbeitung einer persönlichen Roadmap sorgen dafür, dass die Anforderungen an eine wissenschaftliche Karriere transparent sind und diese planbar wird. Die Notwendigkeit und das Angebot für eine Unterstützung soll gemeinsam festgelegt und dokumentiert werden, zum Beispiel im Rahmen des jährlichen Personalgesprächs und/oder in der Betreuungsvereinbarung. So können wissenschaftliche Mitarbeitende gezielt Führungskompetenzen entwickeln.

*Status:* Bisher jährliches Angebot „PhD at IHP“ in Vortragsform durch Vorsitz WTR und Sachgebiet Personal über die Anforderungen der wissenschaftlichen Karriere. Jährliche Personalgespräche gemäß Betriebsvereinbarung sowie die Betreuungsvereinbarung bieten einen Rahmen für die Unterstützung der individuellen Karriereplanung.

*Empfehlung:* Prüfen, ob für individuelle Karriereberatung interne Ressourcen eingesetzt werden können (ggf. Weiterentwicklung Personal, Zeit) oder ein regelmäßiger Workshop dazu angeboten werden kann. Eine transparente, sichtbare Zielsetzung dieser Qualität der individuellen Karriereentwicklung kann in einem Personalentwicklungskonzept festgehalten werden. Weitere Schritte sind eine Schulung aller Führungskräfte im Führen von Personalgesprächen und adäquate Umsetzung der Gespräche.

*Zuständig:* Geschäftsführung, Leitungen der wissenschaftlichen Abteilungen und Sachgebiet Personal sowie alle Mitarbeitenden mit Personalverantwortung.

## Unterstützung von berufsbegleitenden Studiengängen

Das IHP unterstützt Mitarbeitende aus Administration und Technik, die sich weiterentwickeln möchten, bei ihrem berufsbegleitenden Studium. Im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung können anteilig Kosten übernommen und Freistellungen ermöglicht werden, wenn die Maßnahme im Interesse des IHP stattfindet.

*Status:* Bereits implementiert.

*Empfehlung:* Fortführung.

*Zuständig:* Alle Führungskräfte, Sachgebiet Personal



## 3. Chancengerechte Führung

### Personalgespräche

Jährliche Personalgespräche sind am IHP ein grundlegendes Instrument, um u.a. individuelle Potenziale unserer Mitarbeitenden zu erschließen und ihre Entwicklung zu fördern. Geeignete Mitarbeitende sollen zur Weiterentwicklung und ggf. zur Übernahme von Führungsverantwortung motiviert werden.

*Status:* Abschluss der Betriebsvereinbarung zum Personalgespräch im Oktober 2021. Im Frühjahr 2022 wurden alle Führungskräfte im Führen von Personalgesprächen unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten geschult.

*Empfehlung:* Fortführung.

*Zuständig:* Geschäftsführung, alle Führungskräfte

### Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile

Voraussetzung dafür, jedes Führungsinstrument chancengerecht einsetzen zu können, ist eine Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile (*unconscious biases*). Die Bewusstwerdung dieser Vorurteile hilft dabei, objektiv Qualitäten und Qualifikationen von Mitarbeitenden zu erkennen.

*Status:* Zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieses Gleichstellungsplans sind gerade alle Führungskräfte grundsätzlich in Gleichstellung und chancengerechtem Führen geschult worden.

*Empfehlung:* Aufbauend auf diese Basis-Sensibilisierung sind künftig für alle Schulungen, Weiterbildungen und Workshops im Bereich Personalentwicklung, die das IHP inhouse organisiert, möglichst Trainerinnen und Trainer mit ausgewiesener Gender- und Diversity-Kompetenz zu beauftragen. Gleichstellungskompetenz und Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile werden künftig regelmäßig im Rahmen des hausinternen Führungskräfteprogramms vermittelt. Zusätzlich können Workshops mit dem Ziel der Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile, die für alle Mitarbeitenden offen sind, angeboten werden.

*Zuständig:* Geschäftsführung, Sachgebiet Personal

### Chancengerechte Personalplanung für Forschungsprojekte

Projektplanende stehen bei Forschungsanträgen regelmäßig vor der Herausforderung, unvorhergesehene Ausfälle von Personal mitdenken zu müssen. Familienbedingte Auszeiten sind in den Personalkosten der Bewilligungslogik mancher Projektträger nicht vorgesehen. Das IHP unterstützt Mitarbeitende, die familienbedingt oder aus anderen wichtigen Gründen eine Freistellung benötigen, zeitnah durch individuelle Lösungen. Befristete Arbeitsverträge, die durch Elternzeit unterbrochen wurden, können im Normalfall um diesen Zeitraum verlängert werden, unabhängig von der ursprünglichen Finanzierungsart. Das entlastet jedoch noch nicht die Projektleitenden, die den Ausfall der Mitarbeitenden im Projekt managen müssen.

*Status:* Bisher keine dezidierte Maßnahme, die dort ansetzt.

*Empfehlung:* Stärkere Kommunikation des Signals, bei familienbedingter Auszeit von Projektmitarbeitenden als Institution gemeinsam eine Lösung zu finden (z.B. durch Zusammenziehen von Personal, Bemühungen für eine schnelle Vertretung o.ä.)

*Zuständig:* Geschäftsführung, Sachgebiet Personal, Wissenschaftlich-Technischer Rat

## 4. Forschung

### Gender Equity in Forschungsanträgen

Bei der Entwicklung von Forschungsfragen und -zielen als Teil eines Projektantrags sollen die Antragstellenden die Relevanz von Gender- und Diversity-Aspekten prüfen. Insbesondere in homogenen Teams könnten bereichernde Perspektiven sonst fehlen. Hierbei können bereits andernorts erprobte Leitfäden helfen.

*Status:* Bisher werden bei bestimmten Anträgen (z.B. DFG) Leitfäden für die Beurteilung der Relevanz von Gender- und Diversity-Aspekten genutzt.

*Empfehlung:* Recherche geeigneter Leitfäden, z.B. DFG, sowie beispielhafter (bewilligter) Projektanträge aus Forschungsgebieten, die dem IHP nahe sind, und als best practices Beispiel geben können; gezielte Kommunikation dieser Leitfäden und Beispiele an Antragstellende

*Zuständig:* Forschungsberatung, Wissenschaftlich-Technischer Rat

### Metastudien und Ausrichtung der Forschungsfragen

Bereits jetzt werden im Rahmen von Forschungsprojekten am IHP fachfremde Beraterinnen und Berater hinzugezogen, um zum Beispiel ethische Fragen zu Künstlicher Intelligenz zu beleuchten. So können in den Forschungsgruppen auch Forschende anderer Fachgebiete, die eine höhere personelle Diversität aufweisen, beteiligt werden.

*Status:* Bisher keine Maßnahme

*Empfehlung:* Recherche beispielhafter Forschungsfelder, Zusammenstellung als Handreichung, ggf. zusammen mit dem vorgenannten Leitfaden zur Erarbeitung von Forschungsfragen

*Zuständig:* Wissenschaftlich-Technischer Rat, Forschungsberatung

### Perspektivische Nachwuchsförderung als wissenschaftliche Verwertung

In Projektanträgen können Maßnahmen für jüngere Zielgruppen zum Beispiel als Teil der Nachwuchsförderung oder Öffentlichkeitsarbeit aufgenommen werden. Dabei kann insbesondere das Augenmerk darauf liegen, genderspezifischen Rollenbildern vorzubeugen und Kinder jeden Geschlechts für die Wissenschaft zu begeistern.

*Status:* Bisher keine Maßnahme

*Empfehlung:* Recherche beispielhafter (bewilligter) Projektanträge aus Forschungsgebieten, die dem IHP nahe sind, und als best practices Beispiel geben können; Zusammenstellung als Handreichung, ggf. zusammen mit den vorgenannten Punkten

*Zuständig:* Sachgebiet Personal, Öffentlichkeitsarbeit, Wissenschaftlich-Technischer Rat





Neues Format der Forschungs-Team-Leitung oder befristeten Gruppenleitung zu temporären Forschungsthemen

Führungspositionen in Forschungsgruppen, die in der Institutsstruktur fest verankerten sind, werden selten besetzt. Jedoch können auch jenseits der festen Struktur kleinere Forschungsgruppen eingesetzt werden, die sich für einen begrenzten Zeitraum einem speziellen Forschungsgebiet widmen. Durch die Ausschreibung dieser temporären Führungspositionen bietet das IHP weiteren Personen die Chance, Erfahrung im Leiten von Forschungsgruppen zu sammeln. Eine solche Position kann klar zeitlich und thematisch begrenzt sein und für ein Forschungsgebiet, das sich durch höhere personelle Diversität auszeichnet, formuliert werden.

Status: *Bisher keine Maßnahme*

Empfehlung: *Prüfung möglicher Finanzierungsmodelle (Grundfinanzierung, Drittmittel) und ggf. Aufnahme ins Programmbudget sowie in den Personalteil der IHP-Strategie*

Zuständig: *Geschäftsführung, Forschungsberatung, Sachgebiet Finanzen, Sachgebiet Personal*

## 5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Ortsungebundenes Arbeiten

Das IHP bietet seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, in Absprache mit der Führungskraft, mit guter technischer Ausstattung ortsungebunden zu arbeiten, sofern die Tätigkeiten nicht zwingend am Institut zu verrichten sind.

Status: *Implementiert*

Empfehlung: *Eine Betriebsvereinbarung dazu kann mit dem Betriebsrat getroffen werden*

Zuständig: *Geschäftsführung, Betriebsrat*

### Arbeitszeitmodelle

Am IHP gestalten Mitarbeitende ihre Arbeitszeit in einem der zwei Zeitmodelle „Gleitzeit“ oder „Arbeitszeitsouveränität“ in Absprache mit ihrer Führungskraft flexibel. Ausgenommen davon sind Angestellte im durchgängigen Schichtsystem. Die Arbeitszeitmodelle sind in einer Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit geregelt.

Status: *Implementiert*

Empfehlung: *Kein Handlungsbedarf / bereits umgesetzt*

Zuständig: *Geschäftsführung, Betriebsrat*

### Weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das IHP hat jenseits der Arbeitszeitgestaltung und der Möglichkeit zu ortsungebundenem Arbeiten bereits eine Reihe von Maßnahmen etabliert. Sie zielen darauf ab, es Mitarbeitenden mit Familienaufgaben zu erleichtern, neben ihren beruflichen Aufgaben auch in ihren Familien Verantwortung wahrzunehmen. Die Entscheidung für familiäre Aufgaben oder familiäre Herausforderungen sollen kein Hinderungsgrund für eine (wissenschaftliche) Karriere sein. Um daran gemeinsam mit seinen Mitarbeitenden zu arbeiten, bietet das IHP die nachfolgenden strukturellen Maßnahmen und individuelle Beratungsangebote.

### Familien-Guides

Fünf Mitarbeitende sind darin weitergebildet, Kolleginnen und Kollegen vertrauensvoll z.B. zu Schwangerschaft, Elternzeit, Elterngeld, Wiedereingliederung nach der Elternzeit und bei Fragen zur Pflege von Angehörigen zu beraten.

# Leading for Equality!



Chancengerechtes Führen und  
Gleichstellung am IHP

## Teilzeit

Das IHP sucht für seine Mitarbeitenden individuelle Lösungen, um unerwünschte Teilzeit zu vermeiden und um erwünschte (auch nur vorübergehende) Teilzeit zu ermöglichen.

## Kontakthalten während der Elternzeit

Das IHP hält zu seinen Mitarbeitenden Kontakt während der Elternzeit und ermöglicht Schulungs- und Meeting-Teilnahmen. Wenn möglich und gewünscht, werden die Kolleginnen und Kollegen in dieser Phase in die Arbeit mit eingebunden. Mitarbeitende, die bisher über einen Remote-Zugang verfügt haben, behalten diesen auch während der Familienphase. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden während der Familienphase zur Jahresabschlussveranstaltung oder zu Abteilungsveranstaltungen eingeladen.

## Checkliste für Führungskräfte

Eine Checkliste für Führungskräfte von werdenden Eltern erinnert die Führungskräfte an Rechte und Pflichten der werdenden Eltern, des Arbeitgebers sowie an Angebote und Maßnahmen des IHP für Vereinbarkeit.

## pme Familienservice

Der pme Familienservice unterstützt als Vertragspartner des IHP unsere Mitarbeitenden in allen persönlichen Problemsituationen privater oder beruflicher Natur. Er bietet Beratung und vermittelt praktische Unterstützung, zum Beispiel in Fragen der Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger oder in psychischen Notsituationen. In einem online-Portal, zu dem alle IHP-Angehörigen Zugang haben, sind aktuelle Informationen zu den Beratungsthemen des pme Familienservice abrufbar. Das Angebot ist für alle Mitarbeitenden des IHP kostenfrei.

## Eltern-Kind-Zimmer

Sollten Eltern Betreuungszeit überbrücken müssen, können sie Ihr Kind mit ans IHP bringen. Ein Eltern-Kind-Zimmer, eine mobile Spielekiste, Kinderbücher, ein Wickeltisch und ein Laufgitter stehen zur Verfügung. Unsere Kantine ist kinderfreundlich.

## Bündnisse für Familie

Das IHP setzt sich im Bündnis für Familie für eine bessere Lebensqualität von Familien in Frankfurt (Oder) ein. Außerdem engagiert sich das IHP aktiv im Bündnis Vielfaltgestalter Frankfurt (Oder), das sich zum Ziel gesetzt hat, Vielfalt in der Region konstruktiv zu gestalten.

*Status: Implementiert*

*Empfehlung: Regelmäßige Überprüfung einzelner Maßnahmen, Weiterentwicklung, bessere Kommunikation der Maßnahmen an die Mitarbeitenden, z.B. über den Intranetauftritt, den Newsfeed im Intranet, durch einen aktualisierten Flyer für die Onboarding-Phase u.a.*

*Zuständig: Geschäftsführung, Sachgebiet Personal, Öffentlichkeitsarbeit*



## 6. Förderung des perspektivischen Nachwuchses

### Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler und Studierende

Die Gewinnung insbesondere von weiblichem Nachwuchs ist für das IHP eine besondere Herausforderung, da die Studienfächer, aus denen der wissenschaftliche Nachwuchs rekrutiert wird, auch heute noch einen geringen Frauenanteil haben. Daher fehlt es bereits auf der untersten Qualifikationsstufe an einem großen Pool weiblichen Nachwuchses. Auch Ausbildungsplätze in technischen Berufen sind immer schwieriger zu besetzen. Das Engagement des IHP zielt daher auf ein nachhaltiges Engagement zur Begeisterung von jungen Menschen für Naturwissenschaften und Technik ab und nimmt bereits Schulklassen und Studierende in den Blick.

*Status:* *Einige Maßnahmen sind implementiert und haben bereits langjährige Tradition, wie zum Beispiel:*

- *Praktika für Schüler/innen und Studierende,*
- *eine Kooperation mit dem Carl-Friedrich-Gauß-Gymnasium Frankfurt (Oder), über die mehrere Praktika im Jahr ermöglicht werden,*
- *zweiwöchiges Praktikum für Preisträger/innen des Landeswettbewerbs „Jugend forscht“,*
- *Ausrichtung des Finales der Landesolympiade Physik am IHP,*
- *Besuche von Schulklassen am IHP ab Jahrgangsstufe 3,*
- *jährliche Teilnahme am Brandenburger Zukunftstag,*
- *Vorträge von IHP-Mitarbeitenden an Schulen über fachliche Themen und über Berufsbilder,*
- *IHP-Auszubildende beraten als Ausbildungsbotschafter/innen bei berufsorientierenden Veranstaltungen (in Zusammenarbeit mit der IHK Ostbrandenburg),*
- *Summer Schools für Studierende am IHP,*
- *gezielte Ansprache von Studierenden durch IHP-Mitarbeitende mit Lehrtätigkeit, insbesondere im Rahmen von Joint Labs, um auf Praktika, SHK-Tätigkeiten und Abschlussarbeiten am Institut aufmerksam zu machen,*
- *dreimonatige Praktika im Rahmen von EnterTechnik, bei denen junge Frauen zwischen Schulabschluss und Beginn einer Ausbildung/eines Studiums verschiedene Bereiche des IHP, Ausbildungsberufe und berufliche Tätigkeiten in Forschung und Technik kennenlernen.*

*In der Covid-19-Pandemie konnten einige dieser Maßnahmen nicht durchgeführt werden oder wurden zum Teil durch digitale Angebote ersetzt.*

*Empfehlung:* *Planvolle Wiederaufnahme der unterschiedlichen Angebote; Entwicklung neuer Angebote; ggf. Erweiterung von Netzwerken; bei allen Maßnahmen sollen Kontakte zu besonders geeigneten Schüler/innen und Studierenden persönlich und nachhaltig gehalten werden, um ihnen bereits frühzeitig Perspektiven aufzuzeigen. Es ist zu prüfen, ob das geplante Alumni-Netzwerk eine Möglichkeit ist, zumindest zu Studierenden Kontakt zu halten und ihnen regelmäßig Stellenausschreibungen zukommen zu lassen. Bei allen Maßnahmen mit der Zielgruppe Schüler/innen oder Studierende sollte auf eine ausgeglichene Repräsentanz weiblicher und männlicher role models geachtet werden, um geschlechterstereotype Berufsbilder aufzubrechen. Alle Maßnahmen sollen Eingang finden in ein gesondertes Dokument zur Personalstrategie bzw. in ein Personalentwicklungskonzept.*

*Zuständig:* *Sachgebiet Personal, Öffentlichkeitsarbeit, Abteilungsleitungen, Ausbilder/innen*



## 7. Netzwerkmanagement

### Institutionelles Netzwerkmanagement

Alle Mitarbeitenden des IHP haben persönliche fachliche und außerfachliche Netzwerke und pflegen diese individuell.

*Status:* Bisher kein institutionelles Netzwerkmanagement.

*Empfehlung:* 1. Es wird eine Network Map aller Institutionen und Themen zusammengestellt, jeweils mit Angabe der Person am IHP, die dorthin oder zu diesem Thema einen persönlichen Draht hat. Diese Map ist regelmäßig aktuell zu halten, ggf. über eine zuständige Person am IHP und ein geeignetes digitales Tool. So können Netzwerke IHP-übergreifend nutzbar gemacht werden.

2. Das IHP soll relevante Netzwerke für Frauen in MINT recherchieren und sich an ihnen beteiligen, sofern dies sinnvoll erscheint.

*Zuständig:* Geschäftsführung, Öffentlichkeitsarbeit, Sachgebiet Personal

### Internes Networking für IHP-Mitarbeiterinnen

Eine Vernetzung der Mitarbeiterinnen des IHP kann zu einem intensiveren Austausch über Erfahrungen, zu gegenseitiger Unterstützung, zur besseren Integration, zum Identifizieren gemeinsamer Themen und gemeinsamen Fortbildungsbedarfs, zum Entwickeln eigener Ideen für mehr Chancengleichheit am IHP führen.

*Status:* Bisher kein gezieltes internes Networking für IHP-Mitarbeiterinnen

*Empfehlung:* Erhebung (z.B. SAM-Umfrage), ob Interesse an gezielten Angeboten besteht, dann Ausarbeitung z.B. von Lunch-Time-Lessons, gemeinsamen Fortbildungen u.ä.

*Zuständig:* Sachgebiet Personal



## 8. Kommunikation

### Kommunikationsstrategie

Außendarstellung und interne Kommunikation sind wichtige Kanäle, um Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als wichtige Ziele des IHP zu transportieren, um konkrete Maßnahmen den Mitarbeitenden sowie potenziellen Bewerbenden bekannt zu machen, Netzwerkarbeit lebendig zu gestalten und um die verschiedenen Zielgruppen z. B. für Nachwuchsförderung zu erreichen.

*Status: Die Bereiche Marketing&Strategie, Öffentlichkeitsarbeit und Personal setzen interne und externe Kommunikation in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen in enger Absprache miteinander um.*

*Empfehlung: In einer Kommunikationsstrategie werden alle Ziele, Zielgruppen, Kanäle und Themenkomplexe von interner und externer Kommunikation systematisch zusammengefasst und Zuständigkeiten, Verfahren sowie Standards festgelegt. Das IHP sollte dabei Kommunikation als ein wichtiges Instrument verstehen, um Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als Ziel sowie einzelne Maßnahmen in diesem Bereich intern und extern publik zu machen. Es nutzt dabei eine gendergerechte Sprache und achtet auf Bildsprache, die die Vielfalt des IHP in verschiedenen Dimensionen (Geschlecht, Alter, Tätigkeit, Internationalität) abbildet und Stereotype aufbricht. Im Rahmen von „Leading for equality“ wurden insbesondere die folgenden Maßnahmenvorschläge erarbeitet, die Eingang in eine Kommunikationsstrategie finden sollen:*

- *Revision der Social Media Guideline von 2019,*
- *Monitoring von Arbeitgeberbewertungsportalen und ggf. Reaktion / Moderation,*
- *Empfehlungen für Mitarbeitende für die Außendarstellung bei Konferenzen, Messen u. ä.,*
- *systematische Eventplanung und Monitoring der Events hinsichtlich deren Potential für Personalmarketing / Außendarstellung,*
- *gezielte Information über Gleichstellungsziele und -maßnahmen.*

*Zuständig: Öffentlichkeitsarbeit federführend, Marketing&Strategie, Personal*

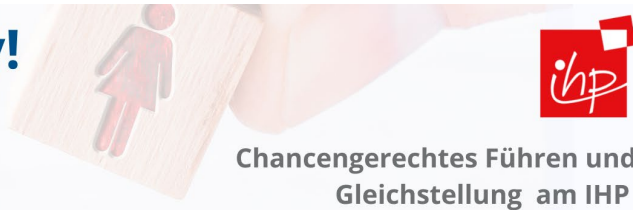
### Gendergerechte Sprache

Die Hintergründe zur gendergerechten Sprache sollen in den Leitfaden aufgenommen werden. Aufklärungsarbeit zu rechtlichen Grundlagen können das Verantwortungsbewusstsein und die Sensibilität erhöhen.

*Status: Die Organisationsanweisung „Leitfaden Gendergerechte Sprache“ wurde 2019 aktualisiert.*

*Empfehlungen: Revision. Der Anwendungsbereich des Leitfadens „Gendergerechte Sprache“ soll sich auch auf Forschungsanträge beziehen. Auch Empfehlungen zur Bildsprache, die die Diversität der IHP-Mitarbeitenden abbilden und Stereotype auflöst, sollen in den Leitfaden aufgenommen werden. Eine Handreichung zu best practice Beispielen als flexible Anlage zum Leitfaden kann Hilfestellung im Arbeitsalltag sein.*

*Zuständig: Geschäftsführung, Öffentlichkeitsarbeit, Sachgebiet Personal*



## 9. Strukturelle und institutionelle Verankerung von Gleichstellung

### Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte des Instituts ist nach demokratischen Prinzipien in freier, gleicher, geheimer, direkter Wahl von allen am Institut tätigen Frauen gewählt. Ihre Aufgabe übt sie aufgabengerecht innerhalb ihrer Arbeitszeit aus. Ihr steht ein eigenes Büro und eine Intranet-Seite zur inhaltlichen Gestaltung zur Verfügung. Sie erhält jederzeit alle für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Personalstatistiken und hat Zugang zu Netzwerktreffen, Fortbildungen und Schulungen. Die Geschäftsführung ist für sie jederzeit ansprechbar. Sie nimmt Beteiligungsrechte in Einstellungsprozessen wahr. Zusammen mit der Personalleitung berichtet sie jährlich im Aufsichtsrat. Um den Stellenwert der Gleichstellungsbeauftragten zu unterstreichen und um sie in ihren Aufgaben zu entlasten, hat die Geschäftsführung in 2019 entschieden, zwei statt bis dahin eine Stellvertreterin zur Wahl auszuschreiben. Somit kann die Wissensbasis, die die Gleichstellungsbeauftragte in ihren zahlreichen Spezialbereichen (angefangen von Personalgewinnung über Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben hin zu Gewaltprävention, auch in rechtlichen Aspekten) generieren und aktualisieren muss, auf drei Personen aufgeteilt werden.

*Status:* Implementiert

*Empfehlung:* Ggf. Amt der Gleichstellungsbeauftragten stärker unterstützen z. B. durch eine SHK / WHK zur Kompensation der eingesetzten Arbeitszeit

*Zuständig:* Geschäftsführung

### Gleichstellung als Leitprinzip

Gemäß den Leibniz-Gleichstellungsstandards ist Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgaben und Entscheidungen in der Organisationsentwicklung, internen Steuerung sowie im Personalwesen. Als Leitprinzip sollte Gleichstellung in allen strategischen Dokumenten und grundlegenden Konzepten des IHP Eingang finden, z.B. ins Strategiepapier, ggf. in eine zu entwickelnde Nachhaltigkeitsstrategie, in ein künftiges Personalentwicklungskonzept, in die Kommunikationsstrategie, in eine Personalmarketingstrategie.

*Status:* Bestehende Dokumente und Konzepte erfüllen dies zum Teil

*Empfehlung:* Bei jeder (Neu-) Konzeptionierung wird geprüft, inwiefern Gleichstellung als Leitprinzip Erwähnung finden kann.

*Zuständig:* Geschäftsführung

### Gleichstellung im Berichtswesen des IHP

Das Programmbudget, das der institutionellen Förderung zu Grunde liegt, weist die Zielstellung und Vorhaben zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in einem Unterkapitel aus.

Einmal pro Jahr berichten die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalleitung gemeinsam im Aufsichtsrat über Entwicklungen im Bereich Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei werden insbesondere die Kennzahlen, die im Anhang des Programmbudgets festgelegt sind, ausgewertet. Darüber hinaus werden bei der jährlichen Personalerhebung der Leibniz-Gemeinschaft Daten zur Entwicklung des Frauenanteils bei einzelnen Beschäftigtengruppen dokumentiert. Diese fließen aggregiert in das Reporting der Leibniz-Gemeinschaft für den jährlichen Monitoring Bericht „Pakt für Forschung und Innovation“ ein. Auch im Rahmen der Institutsevaluierung berichtet das IHP zum aktuellen Stand der Gleichstellung in Bezug auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den Evaluierungsunterlagen, zuletzt zur Evaluierung 2015 und zur Zwischenevaluierung 2020.

Das Kaskadenmodell, mit dem die Leibniz-Gemeinschaft den Gleichstellungsstandards der DFG folgt, wurde 2012 am IHP etabliert. Es unterstützt den Leitgedanken, den Frauenanteil auf allen

# Leading for Equality!



Chancengerechtes Führen und  
Gleichstellung am IHP

wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen zu erhöhen. Dem IHP dient es vor allem für ein genaues Monitoring der Entwicklung des Frauenanteils nach Entgeltgruppen bzw. Qualifizierungsstufen.

*Status:* Implementiert

*Empfehlung:* Fortführung; Neufestsetzung der Zielzahlen des Kaskadenmodells

*Zuständig:* Geschäftsführung, Sachgebiet Personal

## Zertifizierung

Um die Sichtbarkeit der Gleichstellungsmaßnahmen des IHP zu erhöhen und um die eigenen Bemühungen regelmäßig zu überprüfen, unterzieht sich das IHP alle drei Jahre einer externen Zertifizierung durch den TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V., zuerst 2010 und zuletzt 2019. Die nächste Zertifizierung ist für 2022 geplant.

*Status:* Implementiert

*Empfehlung:* Fortführung

*Zuständig:* Geschäftsführung, Sachgebiet Personal, Gleichstellungsbeauftragte

## 10. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

In der Institutsordnung des IHP heißt es: „Zusammenarbeit im IHP beruht auf gegenseitiger Achtung, Offenheit und Sachlichkeit. Es werden daher von allen Mitarbeitenden kollegiales Verhalten und Rücksichtnahme auf die persönlichen und dienstlichen Interessen anderer erwartet.“ (Punkt 6). Die Institutsordnung nennt außerdem eine Reihe Verantwortungsträger/innen und Interessenvertretungen als Adressaten von Beschwerden. Das IHP verfügt darüber hinaus auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung über ein elektronisches anonymes Hinweissystem. Alle dort eingehenden Hinweise werden durch das Beschwerdeteam, welches sich aus der/dem Compliance-Beauftragten und einem Mitglied des Betriebsrates zusammensetzt, geprüft.

Durch Fortbildung ist am IHP zum Thema „Machtmissbrauch durch sexualisierte Diskriminierung“ Expertise vorhanden. Im Intranet des IHP wird umfassend zu den Themen Diskriminierung und sexuelle Belästigung informiert. Auch beim pme Familienservice finden unsere Mitarbeitenden kompetente Ansprechpersonen, die zu diesen Themen beraten. Über eine Infotafel und im Haupteingangsbereich des Institutes wird über Flyer und Poster auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufmerksam gemacht. Aufgrund der Internationalität des Instituts liegt ein spezieller Flyer mit Informationen zu Frauenrechten in zehn Sprachen aus. Das IHP bemüht sich, auch infrastrukturell Beiträge zur Gewaltprävention zu leisten. Parkplätze, die sich nah am Eingang des Institutes befinden, stehen ausschließlich für Mitarbeitende der Spätschicht zur Verfügung. Der überwiegende Teil der Büro- und Besprechungsräume des IHP durch Glaswände jederzeit einsehbar. Alle Mitarbeitenden des IHP werden regelmäßig über das interne Unterweisungsportal zu den Themen Mobbing und sexualisierter Machtmissbrauch unterwiesen.

*Status:* Implementiert

*Empfehlung:* Fortführung; ggf. Sicherung der Expertise durch erneute Schulung von Gleichstellungsbeauftragter oder anderer Personen

*Zuständig:* Geschäftsführung

# Leading for Equality!



Chancengerechtes Führen und  
Gleichstellung am IHP

## 11. Monitoring und Fortschreibung

Über den Fortschritt der Implementierung der Maßnahmen berichtet jährlich die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der Sachgebietsleitung Personal an die Geschäftsführung.

Beginnend in 2025 ist der Gleichstellungsplan zu evaluieren. Der Fortschreibungsprozess unter Einbeziehung mind. der Gleichstellungsbeauftragten, des Betriebsrats, des Wissenschaftlich-Technischen Rats, des Sachgebiets Personal ist rechtzeitig einzuleiten.

In Rahmen der Fortschreibung wird überprüft,

- welche Maßnahmen weiterhin der Implementierung bedürfen,
- welche bereits vollständig implementiert wurden und welche einer Aktualisierung bedürfen,
- welche Maßnahmen nicht fortgeführt werden sollen,
- wie sich die Kennzahlen in den Jahren 2022 bis 2025 entwickelt haben.





## Anhang

### Kennzahlen für die jährliche Berichterstattung

jeweils nach Geschlecht:

Anzahl Mitarbeitende nach Funktion: AEM/SEM, AL, SGL, GL, Projektleitungen  
Postdocs, Promovierende, wiss. Projekt-Mitarbeitende

Anzahl Mitarbeitende nach Entgeltgruppe

Teilzeit/Vollzeit

Studentische Hilfskräfte

Gastwissenschaftler/innen

Qualifizierungszeit (Promotion)

Anzahl eingereichte Anträge / bewilligte Anträge / bewilligtes Volumen

Mitglieder in Personalauswahlkommissionen (ohne Zählung der Gleichstellungsbeauftragten)

Bewerbungen auf ausgeschriebene Positionen, eingeladen zum Vorstellungsgespräch

Anzahl Abgänge und Anzahl Jahre des Verbleibs am IHP vor Abgang

Inanspruchnahme Elternzeit

Anzahl Qualifizierungsvereinbarungen (berufsbegleitende Studiengänge im technischen und administrativen Personal)

Teilnahmen Konferenzen / Schulungen

Gremienzusammensetzung (BR, WTR, Familien-Guides, SBV, AR, FB, Wiss. Beirat)

### Workshops und Gruppenarbeit zur Entstehung des Gleichstellungsplans

#### 1. Workshop: „Gleichstellung – der theoretische Unterbau“ am 30.11.2020

Rechtliche Grundlagen, ethische Motivation, gesellschaftliche Erwartungen, Nutzen von Diversität für das Kreativpotenzial von Teams, Gender Mainstreaming in der Wissenschaft, Mechanismen der Ungleichheit anhand von Beispielen aus wissenschaftlichen Einrichtungen (z. B. Unconscious Bias, Gläserne Decke, Othering)

#### 2. Workshop: „Chancengerechtes Führen“ am 16. und 17. Februar 2021

Wie führe ich als Führungskraft chancengerecht in der Leistungsbeurteilung, Kompetenz- und Personalentwicklung, Personalauswahl und mit gendersensibler Sprache?

#### Gruppenarbeitsphase März bis Juni 2021

In kleinen Arbeitsgruppen haben die Teilnehmenden zu jeweils einem Handlungsfeld Maßnahmen erarbeitet, die in den Gleichstellungsplan des IHP einfließen. Die Koordinatoren und Koordinatorinnen der Gruppen trafen sich mit der Steuerungsgruppe zu Beginn und zur Halbzeit der Gruppenarbeitsphase zur Auftragsklärung und zum Austausch über den Zwischenstand.

#### 3. Workshop: „Der Gleichstellungsplan des IHP“ am 10.06.2021

Vorstellung und Diskussion der Gruppenergebnisse, Ausblick auf das weitere Verfahren, Input zum Thema „Umgang mit Widerständen“.

# Leading for Equality!



Chancengerechtes Führen und  
Gleichstellung am IHP

## Steuerungsgruppe

Prof. Dr. Gerhard Kahmen, Manfred Stöcker (bis 31.03.2021), Nicolas Hübener (ab 01.06.2021), Elise Funke, Anne Hesse, Marie Rohner

## Arbeitsgruppenkoordinator/innen:

Prof. Dr. Andreas Mai / Anne Hesse	AG Gendersensible Führung
Marie Rohner	AG Personalauswahlprozess & Recruitment-Strategien
Dr. Ioan Costina	AG Marktanalyse und Monitoring-Instrumente
Dr. Krzysztof Piotrowski	AG Außendarstellung
Dr. Markus Ulbricht	AG Forschungsfragen und Gender am IHP
Elise Funke	AG Netzwerkarbeit
Dr. Wolfgang Klesse	AG Personalentwicklung und Personalkonzepte

## Begleitende Expertinnen

Dr. Neela Enke, zertifizierte Trainerin für Karriereentwicklung in der Wissenschaft, Gender/Diversity, Systemische Organisationsentwicklung und Konfliktmanagement mit über 10 Jahren Praxis in der Beratung von Wissenschaftler/innen und wissenschaftlichen Einrichtungen, Biologin mit breiter Erfahrung als Postdoc-Wissenschaftlerin. ([www.scienza-berlin.de](http://www.scienza-berlin.de))

Anke Kautz, ausgebildete Diversity-Trainerin, Mediatorin und Coach, erfahren in der Beratung zum Thema Diversity und Gendermainstreaming in Behörden und wissenschaftlichen Institutionen, Diplom-Medienberaterin und Journalistin mit den zusätzlichen Schwerpunkten Medienkompetenz für Wissenschaftler/innen und Wissenschaftskommunikation.

## Alle Mitwirkenden

### C

Dr. Ioan Costina, Leiter der Gruppe Material Analysis & Metrology

### D

Dr. Zoya Dyka, Leiterin der Gruppe Hardware Security

### E

*Dr. Mohamed Hussein Eissa, Leiter der Gruppe mm-Wave and THz Sensor Circuits*

*Dr. Neela Enke - Scienza Science Coaching*

### F

Dr. Gunter Fischer, kommissarischer Leiter der Abteilung Circuit Design

Elise Funke, Personalleitung

### G

Prof. Dr. Eckhard Grass, Leiter der Gruppe Wireless Broadband Communication

# Leading for Equality!



Chancengerechtes Führen und  
Gleichstellung am IHP

## H

Anne Hesse, Gleichstellungsbeauftragte  
Matthias Hopp, Vorsitzender des Betriebsrats  
Nicolas Hübener, Administrativer Geschäftsführer seit 01.06.2021

## K

Prof. Dr. Gerhard Kahmen, Wissenschaftlich-Technischer Geschäftsführer  
Anke Kautz – Scienza Science Coaching  
Dr. Wolfgang Klesse, Leiter der Gruppe Semiconductor Optoelectronics  
Prof. Dr. Milos Krstic, Leiter der Abteilung System Architectures

## L

Prof. Dr. Peter Langendörfer, Leiter der Abteilung Wireless Systems  
Thomas Lenke, Schwerbehindertenvertreter  
Dr. Marco Lisker, kommissarischer Leiter der Gruppe Process & Device Research  
Dr. Mindaugas Lukosius, Leiter der Gruppe 2D Materials

## M

Prof. Dr. Andreas Mai, Leiter der Abteilung Technology  
Dr. Andrea Malignaggi, Leiter der Gruppe High Data-Rate Communication Circuits  
Raik Marx, Leiter des Sachgebiets Scientific and Technical Service  
Pieter Minack, stellvertretender Leiter des Sachgebiets IT-Service

## N

Felix Neß, Qualitätsmanagementbeauftragter  
Wolfgang Neumann, Leiter des Sachgebiets IT-Service

## O

Dr. Philip Ostrovskyy, Leiter der Gruppe Converters & High-Speed Logic Circuits

## P

Dr. Krzysztof Piotrowski, kommissarischer Leiter der Gruppe Sensor networks & Middleware Platforms

## R

Marie Rohner, Referentin für Personalentwicklung und Mitglied im Betriebsrat  
Dr. Holger Rücker, Leiter der Gruppe High-Performance Si-Technologies  
Kerstin Rudolph, Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten

## S

Dr. Anna Sojka-Piotrowska, Marketing&Strategy  
Dr. Roland Sorge, Leiter der Gruppe Electrical Characterization  
Manfred Stöcker, Administrativer Geschäftsführer (bis 31.03.2021)  
Dr. René Scholz, Leiter der Gruppe Research & Prototyping Service  
Katrin Schulz, Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragte

# Leading for Equality!



Chancengerechtes Führen und  
Gleichstellung am IHP

## T

Andreas Trusch, Leiter Pilot Line

## U

Dr. Markus Ulbricht, Leiter der Gruppe Fault Tolerant Computing

## W

Stephan Wagner, Leiter Administrative Services

Prof. Dr. Christian Wenger, Leiter der Abteilung Materials Research

Katja Werner, Public Relations

Matthias Wietstruck, Leiter der Gruppe Heterointegration of Devices & Technologies

André Wolff, Leiter Technology Service

## Z

Prof. Dr. Lars Zimmermann, Leiter der Gruppe Si-Photonics