



Gleichstellungsplan

2024–2028

IPN · Leibniz-Institut für die Pädagogik
der Naturwissenschaften und Mathematik

Impressum



Dieser Gleichstellungsplan wurde unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten in einem partizipativen, internen Prozess vom Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik erarbeitet.

Die Umsetzung der in dem Plan formulierten Maßnahmen und Initiativen orientiert sich an den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie dem Leitfaden zur Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft.

Prof. Dr. Olaf Köller, Geschäftsführender Wissenschaftlicher Direktor
Mareike Bierlich, Geschäftsführende Administrative Direktorin

Dr. Marta Chiarinotti | Gleichstellungsbeauftragte, IPN
Dr. Ricarda Ullrich und Heike Groth | Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, IPN
Dr. Miriam Fröhlich-Tovar | audit berufundfamilie, IPN

Gestaltung: Karin Vierk, IPN

IPN · Leibniz-Institut für die Pädagogik
der Naturwissenschaften und Mathematik

Olshausenstraße 62
24118 Kiel

info@leibniz-ipn.de
www.leibniz-ipn.de

Kiel, im Februar 2024



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

INHALT

Inhalt	03
Vorwort	04
1 Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsplans	05
2 Bestandsaufnahme	06
3 Prognose der Personalentwicklung	09
4 Gleichstellungsziele	11
4.1 Qualitative Ziele	12
4.2 Quantitative Ziele	12
5 Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele	12
5.1 Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung	12
5.2 Förderung des weiblichen Nachwuchses in der Wissenschaft	15
5.3 Schutz vor und Prävention von sexualisierter Belästigung und Gewalt	19
5.4 Gender- und Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre	19
5.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	20
6 Herausforderung Kulturwandel	23
7 Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen	24
8 Conclusio	25
9 Anhang	26

VORWORT

.....

Echte Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern herstellen

.....

Gelebte Gleichbehandlung und wechselseitiger Respekt

.....

Dauerzertifikat berufundfamilie, Charta der Vielfalt, Dienstvereinbarung „Awareness“, Gleichstellungsplan

Die Leibniz-Gemeinschaft hat im Jahr 2016 ihre fünf Gleichstellungsstandards verabschiedet. Diese beziehen sich auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen, auf die Gleichstellung als durchgängiges Leitungsprinzip in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft, auf die uneingeschränkte Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern und auf den Anspruch, sich als Einrichtung entsprechend zertifizieren zu lassen. Ziel bei der Umsetzung der Standards soll es sein, echte Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern herzustellen. Das IPN – Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik sieht sich den fünf Gleichstellungsstandards verpflichtet und hat in den letzten Jahren viele Maßnahmen ergriffen, um dem Ziel einer echten Gleichstellung näher zu kommen. Mit diesem Anspruch begrüßt und unterstützt das gesamte Direktorium des IPN den von der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegten Gleichstellungsplan. Er setzt sich ambitionierte Ziele, vor allem auch bei der Besetzung von Leitungspositionen mit qualifizierten Frauen. Er hat aber auch den Anspruch, die gesamte Leitungskultur und Sensibilisierung gegenüber Benachteiligung unterschiedlicher Gruppen am IPN weiterzuentwickeln. Nur in einer Atmosphäre der gelebten Gleichbehandlung und des wechselseitigen Respekts können sich die Talente entfalten, die Mitarbeitende mitbringen, um ihre Arbeiten zu mathematisch-naturwissenschaftlichen und informatischen Bildungsprozessen auf höchstem Niveau zu realisieren. Im Sinne einer Anerkennung der Vielfalt seiner Mitarbeitenden setzt sich das IPN daher für Barrierefreiheit und gegen jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt ein. Mit der neu geschaffenen Stelle der Referentin für Gleichstellung, Diversität und Nachwuchsförderung, dem Dauerzertifikat audit berufundfamilie, mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, mit der Dienstvereinbarung „Awareness“, die sich gegen jegliche Art von Machtmissbrauch im IPN richtet, und schließlich mit dem aktuellen Gleichstellungsplan beweist das IPN, wie wichtig ihm Themen der Chancengleichheit und Diversität in einer wertschätzenden, unterstützenden und ermunternden Arbeits- und Forschungsumgebung sind.

Prof. Dr. Olaf Köller, Mareike Bierlich
Geschäftsführung



1 GRUNDLAGE FÜR DIE ERSTELLUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Das IPN fühlt sich der Förderung von Gerechtigkeit und Chancengleichheit sowie der Würdigung und Ausschöpfung unterschiedlicher Talente und Qualitäten verpflichtet.

Gemäß Paragraph 11 des Gesetzes zu Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein (GstG) und Paragraph 12 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz-BGleiG) sind einrichtungsbezogene Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne alle vier Jahre zu erstellen. Diese Pläne müssen nach zwei Jahren überarbeitet werden. Die Zielsetzungen der Gesetze erstrecken sich über die Förderung der Gleichstellung im gesamten öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein. Hierbei liegt ein Schwerpunkt auf der Schaffung von Arbeitsbedingungen, die eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Ein weiteres Ziel ist der Abbau von Benachteiligung für Frauen im Arbeitsleben sowie eine gerechte Beteiligung von Frauen in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien. Darüber hinaus agiert das IPN zur Förderung der Gleichstellung auf Basis der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei)¹, welche wiederum auf dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) basiert.

Um die Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung zu erhöhen, wurde im Jahr 2019 der Pakt für Forschung und Innovation (PFI IV) beschlossen. Ein zentrales Instrument zur Umsetzung dieses Ziels ist das Kaskadenmodell, das auf spezifische Zielquoten für alle Karrierestufen abzielt. Die Leibniz-Gemeinschaft empfiehlt realistische und ambitionierte Zielquoten festzulegen, die auch die Fluktuationsrate berücksichtigen. Ein besonderes Augenmerk sollte auf der Entwicklung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungspositionen liegen. Stellvertretungen werden nicht gezählt und Zielquoten sollten für die erste Hälfte der Laufzeit des PFI IV bis 2025 festgelegt werden, ohne jährliche Anpassungen. Bei der Festlegung der Zielquote sollten die erwartete Fluktuation und der Frauenanteil in der Bezugsebene berücksichtigt werden. Zielquoten können nach Erreichen der Geschlechterparität auf 50% festgelegt werden. Vor der Verankerung in den Programmbudgets sollten die Zielquoten an institutsspezifische Umstände angepasst werden².

Des Weiteren wird festgehalten, dass die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der Leibniz-Einrichtungen einen Arbeitskreis bilden zu dem Thema „Chancengleichheit und Diversität“ (AKCD). Sie wählen einen Sprecherinnenrat und veranstalten mit finanzieller Unterstützung der Leibniz-

1 https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf [zuletzt aufgerufen: 19.11.2023].

2 https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Über_uns/Chancengleichheit/Handreichung_Zielquoten_2025.pdf [zuletzt aufgerufen: 19.11.2023].

Gemeinschaft Jahrestagungen zur Vernetzung und Weiterbildung. Ein Professionalisierungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte bietet jährlich drei Weiterbildungsmodulen zu konzeptionellen und rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit.

Der Gleichstellungsplan analysiert die aktuelle Situation und formuliert darauf aufbauende klare Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. In Gesetzen und Verordnungen wird der Gleichstellungsplan als zentrales Instrument der Institutsleitung für die Personalplanung betont, um Chancengleichheit und gezielte Gleichstellung zu erreichen. Zur Betonung der Notwendigkeit und Bedeutung der Gleichstellung wurde im Jahr 2018 die Gleichstellung als Aufgabe der Geschäftsführung in die Satzung des IPN (§ 7(9)) integriert.

Die vordringlichen Zielsetzungen sind darauf ausgerichtet, die unzureichende Vertretung von Frauen in spezifischen Statusgruppen am Leibniz-Institut zu überwinden. Hierbei liegt der Fokus auf der Förderung von Frauenkarrieren innerhalb der Institution. Gleichzeitig streben wir an, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine verbesserte Balance zwischen Berufstätigkeit und Familienverpflichtungen ermöglichen. Ein weiteres Ziel der Gleichstellungsarbeit am IPN ist, Schutzmechanismen gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung zu etablieren und zu stärken. Unsere Ziele spiegeln das Bestreben wider, nicht nur Gleichstellung zu fördern, sondern auch ein inklusives und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter:innen unserer Institution zu gewährleisten.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ersetzt den früheren Gleichstellungsplan von 2018. Er gilt bis 2028.

2 BESTANDSAUFNAHME

Die Bestandsaufnahme stellt die Ist-Situation am IPN im Dezember 2022 dar. Dabei wird jeweils der Anteil weiblich gelesener und männlich gelesener Mitarbeiter:innen³ ausgewiesen. Folgende Daten sind erfasst:

- Anteil Frauen und Männer
- in verschiedenen Vergütungsgruppen
- in Führungspositionen
- in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung
- nach Art der Verträge (befristet bzw. unbefristet)
- in der Nachwuchsförderung/Weiterqualifizierung
- nach Qualifikationen (Promotionen, Rufe)
- in Gremien
- in Elternzeit.

.....

3 „Weiblich gelesen“ bedeutet, dass die Person als weiblich wahrgenommen wird und als solche in die Statistik geführt wird, ohne dass sie gefragt wird, ob sie sich als weibliche Person identifiziert. Analog gilt dies für „männlich gelesen“.

Am IPN arbeiten im Dezember 2022 insgesamt 188 Personen, davon 120 Frauen (64%) und 68 Männer (36%). Von insgesamt 96 in Teilzeit arbeitenden Personen waren 73 Frauen (76%) und 23 Männer (24%). Auf 77 entfristeten Stellen wurden 43 Frauen (56%) und 34 Männer (44%) beschäftigt.

Von den 188 Beschäftigten arbeiteten 63 Personen im wissenschaftsunterstützenden Dienst,⁴ davon 40 Frauen (63%) und 23 Männer (37%). Von den 30 Personen, die als Mitarbeiter:innen im wissenschaftsunterstützenden Dienst in Teilzeit beschäftigt waren, waren es 24 Frauen (80%) und 6 Männer (20%). Von den 54 entfristeten Beschäftigten waren 33 Frauen (61%) und 21 Männer (39%). Der wissenschaftsunterstützende Dienst umfasste überwiegend die Entgeltgruppen TV-L E9.

Des Weiteren beschäftigte das IPN im Dezember 2022 125 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, davon 80 Frauen (64%) und 45 Männer (36%). In Teilzeit beschäftigt, dazu gehören unter anderem auch die Promovierenden, waren im wissenschaftlichen Bereich insgesamt 66 Personen davon 49 Frauen (74%) und 17 Männer (26%). Von den 54 entfristeten wissenschaftlichen Beschäftigten waren 33 Frauen (61%) und 21 Männer (39%).

9 Personen waren in der Besoldungsgruppe C4/W3 beschäftigt, davon 3 Frauen (33%) und 6 Männer (67%).⁵ In der W2 Besoldungsgruppe waren 3 Vollzeitbeschäftigte, davon war eine Person eine Frau (33%) und 2 Personen waren Männer (67%). In der Besoldungsgruppe W1 war ein Mann beschäftigt. Die Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppe W3 und W2 sind ausnahmslos unbefristet, die W1 Professur ist befristet, aber mit Tenure-Option (W2).

Die weiteren wissenschaftlichen Angestellten werden nach TV-L E13 bis TV-L E15 vergütet. Von den 125 wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen waren 38 Personen auf einer Postdoc-Stelle nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz beschäftigt (30%). Davon waren 28 Frauen (74%) und 10 Männer (26%). In einer Teilzeitbeschäftigung befanden sich 9 Personen, von denen 8 Frauen waren und einer ein Mann war.

Insgesamt gab es 41 Promovierende, von denen 29 Frauen (71%) und 12 Männer (29%) waren. Diese arbeiteten alle befristet in Teilzeit.

Im Wissenschaftsausschuss engagieren sich 75% Frauen und 25% Männer. Im Personalrat engagieren sich 71% Frauen und 29% Männer. Im audit berufundfamilie engagieren sich 80% Frauen und 20% Männer.

In der Zeit von 2020 bis 2022 wurden 24 Promotionen erfolgreich abgeschlossen, davon 12 von Frauen. Es wurden 14 externe Rufe an IPN-Mitarbeiter:innen erteilt, davon 9 an Frauen.

Elternzeit haben in den Jahren zwischen 2012 und 2022 überwiegend Frauen (83%) und zu einem geringen Anteil Männer (17%) genommen. Wenn nur die letzten drei Jahren betrachtet werden (2020–2022), ist der Unterschied noch größer, mit 93% Elternzeit bei Frauen und lediglich 7%

.....
4 Dieser Bereich ist in den Datentabellen in Anhang noch mit der alten Bezeichnung „Service und Verwaltung“ und „MSV-Bereich“ genannt.

.....
5 Hier sei anzumerken, dass die drei Professorinnen 2,5 VZÄ innehaben. Das ergibt folgendes Bild: 6VZÄ sind männlich (71%) und 2,5 VZÄ sind weiblich besetzt (29%).

bei Männern. Dieser Aspekt wird künftig im audit berufundfamilie beobachtet und diskutiert. Es wird auch die Anzahl der Monate erfasst.

Im Anhang befinden sich folgende Tabellen:

- Die Beschäftigten nach den Bereichen wissenschaftsunterstützendem Dienst und Wissenschaft
- Die Beschäftigten, die sich in Gremien engagieren
- Die Beschäftigten nach ihrer Zugehörigkeit zu Entgeltgruppen
- Die Beschäftigten auf drittmittelfinanzierten Stellen bzw. Haushaltsstellen nach Statusgruppen
- Elternzeit pro Jahr getrennt nach Frauen und Männer
- Erfolgreiche Promotionen und Rufe an das IPN sowie die Anzahl der Wegberufenen in den Jahren 2020 bis 2022
- Auszubildende

Alle Tabellen stellen zusätzlich jeweils den Anteil der Teilzeitbeschäftigungen und der Mitarbeiter:innen mit entfristeten Stellen dar.

Die Datenerhebung spiegelt ein binäres Geschlechterverständnis wider und erfolgt demnach in den Kategorien Frauen und Männer. Das IPN ist sich bewusst, dass es weitere Geschlechter gibt. Diese Geschlechtervielfalt kann zurzeit jedoch noch nicht erfasst werden. Nach Möglichkeiten einer umfassenderen und gerechteren Darstellung wird gesucht.

Monitoring

Einmal im Jahr stellt die Gruppe Personal der Gleichstellungsbeauftragten die für die Bestandsaufnahme relevanten Zahlen zur Verfügung. Der Stichtag ist der 31. Dezember.⁶ Diese Daten werden jährlich mit der Geschäftsführung diskutiert; alle zwei Jahren zusätzlich auch mit dem Direktorium. In diesen Sitzungen wird neben den geschlechterbezogenen Zahlen auch die Entwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen diskutiert.

Für den vorliegenden Gleichstellungsplan wurden – im Vergleich zu den vorherigen Plänen – weitere Daten gesammelt:

- die Anzahl und das Volumen der Drittmittel
- die Anzahl der Zulagen/Prämien sowie
- die Anzahl der Publikationen (Erstautorschaft),

jeweils nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

Diese sollen fester Bestandteil des jährlichen Monitorings am IPN werden, um ggf. frauenfördernde Maßnahmen zu initiieren. In der Zwischen-evaluation des Gleichstellungsplanes (2026) wird näher auf diese Zahlen eingegangen.

.....
 6 Diese Daten werden jährlich im Rahmen des Programmbudgets abgefragt.

Die Daten der Beschäftigten in der Wissenschaft wurden außerdem abteilungsspezifisch aufgeschlüsselt. Dies soll weitergeführt werden, um Unterschiede zwischen den Abteilungen Rechnung zu tragen. Hier sei dennoch betont, dass durch die kleine Beschäftigtenanzahl in den jeweiligen Statusgruppen einzelne Veränderungen (z. B. eine Neueinstellung) merkbare Auswirkungen auf die Prozentzahlen im Bereich der Beschäftigten haben.

3 PROGNOSE DER PERSONALENTWICKLUNG

Haushalts- und Drittmittelstellen im wissenschaftlichen Bereich

Auf Ebene der befristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich (Postdoc- und Promovierendenebene) werden in den kommenden Jahren Stellen frei. Gleichzeitig führen die geringen Aufwüchse im Kernhaushalt bei gleichzeitig deutlichen Lohnsteigerungen (Tarifabschluss TV-L im Dezember 2023) zu Verlusten von Stellen. Vor allem aus dem Kernhaushalt finanzierte Stellen sind davon betroffen und werden wo notwendig abgebaut. Bei der Neubesetzung der knapper werdenden Stellen soll das bisherige Geschlechterverhältnis beibehalten werden. Kernhaushaltsmittel sollen aber auch weiterhin für die Verlängerung von Promotionsstellen (zur Fertigung der Promotion) oder zur Verlängerung des Vertrages nach Mutterschutz/ Elternzeit verwendet werden.

.....

7 Laut der „Handreichung zur Aufstellung von Zielquoten für das Jahr 2025 zur Erhöhung der Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung in der Leibniz-Gemeinschaft“ ist die Ist-Quote 22% und soll 2025 auf 33% angehoben werden.

.....

8 Im Jahr 2024 werden folgende neuen Professuren besetzt:
W3-Professur für Lehren und Lernen in der digitalen Welt mit Schwerpunkt auf Learning Analytics und Machine Learning und die W3-Professur für Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Digitale Bildung (gemeinsame Berufung mit der Universität Flensburg).

Leitungsfunktionen

Stellen mit wissenschaftlicher Leitungsfunktion (W-Besoldung) werden in gemeinsamen Berufungen mit der CAU und anderen Hochschulen besetzt.

Im Moment sind lediglich drei W3-Professuren weiblich besetzt. Das stellt zwar eine für die Leibniz-Gemeinschaft gute Quote dar,⁷ in Anbetracht der hohen Anzahl an weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen am IPN muss die Anzahl an Professorinnen, vor allem an Abteilungsdirektorinnen (W3), aber erhöht werden. Die W2-Professur Didaktik der Physik konnte im Jahre 2023 mit einer Frau besetzt werden. Bei zwei aktuell vakanten W3-Professuren⁸ bemüht sich das IPN, beide mit einer Frau zu besetzen. Aktuell (Januar 2024) sind Rufe an zwei Frauen ergangen. Zwei weitere W3-Professuren werden 2027 wiederbesetzt; hinzu kommen zwei im Jahre 2029. Das IPN wird alle nötigen Bestrebungen unternehmen, möglichst viele dieser Professuren mit exzellenten Frauen zu besetzen.

Falls in den kommenden Jahren stellvertretende Abteilungsdirektionen (W2) frei werden, werden Bewerbungen von Frauen besonders unterstützt und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bevorzugt behandelt. Hierzu gehört, dass die aktive Rekrutierung von qualifizierten Frauen durch die CAU unterstützt wird, indem das IPN (bei W2-Stellen die/der Abteilungsdirektor:in, bei W3-Stellen der Geschäftsführende Wissenschaftliche Direktor) im Regelfall drei qualifizierte Frauen zur Bewerbung auffordert. Hierfür wird das bereits bestehende Formular zur aktiven Rekrutierung von weiblichen Postdocs verwendet. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die Aufforderung zur Bewerbung informiert.

.....
Aktive Rekrutierung

.....
Die Gleichstellungsbeauftragte soll Mitglied (mit Gaststatus) der Berufungskommissionen für die IPN-Professuren werden

Der bestehende Kooperationsvertrag zwischen dem IPN und der CAU soll ergänzt werden. Zukünftig soll der Gleichstellungsbeauftragten des IPN die Möglichkeit eingeräumt werden, Mitglied (mit Gaststatus) der Berufungskommissionen zu sein, die über IPN-Professuren (aller W-Besoldungsgruppen) entscheidet. Die Gleichstellungsbeauftragte des IPN agiert dabei in enger Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der CAU, vertritt aber dennoch verstärkt das Interesse des IPN, Professuren mit exzellenten Frauen zu besetzen. Sie berät den Geschäftsführenden Wissenschaftlichen Direktor bzw. die Abteilungsdirektion bei der aktiven Rekrutierung und wird von diesen fortlaufend einbezogen und informiert.

Einzelne W1-Stellen sollen soweit es die Haushaltssituation des IPN zulässt, während der Laufzeit des Gleichstellungsplans neu besetzt werden. Auch hier gilt es das Gleichstellungsinstrument der aktiven Rekrutierung sowie die Förderung von hausinternen Kandidatinnen zu nutzen.

.....
Leibniz-Professorinnenprogramm

Das Direktorium berät jährlich über das Leibniz-Professorinnenprogramm und unterstützt aktiv den Antrag von internen Wissenschaftlerinnen. Das Ergebnis wird der Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt.

Falls während der Laufzeit des Gleichstellungsplans Stellen (auf der Leitungsebene) im wissenschaftsunterstützenden Dienst zu besetzen sind, werden interne Bewerbungen begrüßt und bevorzugt. Wenn Besetzungen über einen längeren Zeitraum absehbar sind, werden IPN-Mitarbeiterinnen mit geeigneten Fähigkeiten durch Weiter- und Fortbildungen gezielt auf die zu besetzende Stelle vorbereitet. Auch qualifizierte Frauen, die in Teilzeit arbeiten, sollen Leitungspositionen bekleiden können. Um dies zu ermöglichen, wird am IPN das Konzept der Tandem-Führung von der Geschäftsführung ermöglicht und aktiv unterstützt.

.....
Möglichkeit der Tandem-Führung, damit Frauen in Teilzeit Leistungspositionen inne haben können

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses (Postdocs und Promovierende) sind Frauen derzeit leicht überrepräsentiert. Dieser höhere Anteil wird begrüßt, da er mit den vielfältigen Bemühungen korreliert, den Anteil

von Frauen in leitenden Positionen in den kommenden Jahren zu erhöhen. Laut IPN-Selbstbericht im Rahmen der externen Evaluierung durch den Senat der Leibniz-Gemeinschaft (2023) liegt der Frauenanteil auf Ebene des wissenschaftlichen Personals ohne Leitungsaufgaben einschließlich Promovierender bei 69 %. Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal mit Leitungsaufgaben beträgt wiederum nur 44 %.

Stellen im wissenschaftsunterstützenden Dienst

Im wissenschaftsunterstützenden Dienst sind Frauen sehr viel stärker vertreten als Männer. Dies trifft besonders auf die niedrigeren Vergütungsgruppen zu. Bewerbungen von Frauen für höher dotierte Vergütungsgruppen werden ausdrücklich begrüßt und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt.

Des Weiteren arbeiten Frauen in diesem Bereich eher in Teilzeit. Um ihnen eine annähernde Vollzeitarbeit zu ermöglichen, werden Teilzeitausschreibungen mit dem Ziel der weiteren Arbeitszeitaufstockung zunächst institutsintern vorgenommen. Erst wenn sich keine geeignete institutsinterne Mitarbeiterin (bzw. Mitarbeiter) findet, wird die Teilzeitstelle extern ausgeschrieben. Das gleiche Verfahren wird für Stellen angewendet, bei denen eine institutsinterne Höhergruppierung durch eine interne Bewerbung möglich ist. Um einen Überblick über den Bedarf an Aufstockung der Wochenarbeitszeit und an höherwertigen Tätigkeiten auf Seiten der Beschäftigten zu haben, besteht ein Stellenpool für nicht wissenschaftlichen Angestellte, der jährlich von der Gruppe Personal aktualisiert wird. Der Bedarf wird durch eine regelmäßige Umfrage mindestens alle zwölf Monate ermittelt.

Zur Förderung der Mitarbeiter:innen im wissenschaftsunterstützenden Dienst werden die bereits bestehenden jährlichen Personalentwicklungsgespräche mit jeweils zuständigen Führungskraft gezielt zur Besprechung der Zukunftsperspektiven verwendet. Dies beinhaltet auch die gemeinsame Besprechung der gewünschten und der notwendigen Fort- und Weiterbildungen sowie die Bedarfsermittlung.

Stellenpool

4 GLEICHSTELLUNGSZIELE

Der Gleichstellungsplan umfasst qualitative und quantitative Ziele. Zur Erreichung dieser Ziele werden Maßnahmen präsentiert, die nach zwei bzw. vier Jahren evaluiert und ggf. angepasst werden sollen.

4.1 Qualitative Ziele

- Weiterfinanzierung der Nachwuchsgruppenleitungsstellen für Wissenschaftlerinnen aus Mitteln des Kernhaushalts
- Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung
- Förderung des weiblichen Nachwuchses in der Wissenschaft
- Schutz vor und Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt
- Gender- und Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.2 Quantitative Ziele

Das IPN setzt sich weiterhin für den weiblichen Nachwuchs ein und ist bestrebt, die Quote der Professorinnen zu erhöhen. Langfristig sollen die folgenden Prozentsätze und Beteiligungen erreicht bzw. wo sie bereits über 50% liegen gehalten werden:

- Mindestens 50% Frauen auf Promotionsstellen und mindestens 50 % bei den abgeschlossenen Promotionen
- Mindestens 50% Frauen auf Postdoc-Stellen
- Mindestens 50% Frauen auf unbefristeten wissenschaftlichen Stellen
- Mindestens 50% Frauen auf Juniorprofessuren
- Mindestens 75% Frauen bei den W2/W3 Neuberufungen
- Mindestens 50% weibliche Vortragenden im Institutskolloquium
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz, vor allem in den Leitungsfunktionen
- Erweiterung des Monitorings

5 MASSNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE

5.1 Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung

Im Jahr 2021 ist auf Wunsch der Geschäftsführung eine umfangreiche Umfrage unter allen Beschäftigten im Rahmen der psychischen Gefährdungs-

.....

**Prozesse gendergerecht
und diversitätssensibel**

.....

**Transparente und
chancengerechte
Personalauswahlverfahren**

beurteilung am IPN durchgeführt worden. Auf Grundlage der Ergebnisse hat die Arbeitsgruppe „Gesundes Institut“ unterschiedliche Maßnahmen entwickelt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in verschiedenen Prozessen an der Umsetzung der Maßnahmen beteiligt. Beispiele sind das Onboarding neuer Mitarbeiter:innen oder die Überarbeitung der Personalentwicklungs- und Statusgespräche. Dabei wirkt die Gleichstellungsbeauftragte darauf hin, dass diese Prozesse gendergerecht und diversitätssensibel stattfinden.

Wichtige Schnittstellen in der geschlechtergerechten Personalentwicklung sind transparente und chancengerechte Personalauswahlverfahren, die in ihren Bewertungskriterien und Beurteilungen möglichst frei von Geschlechterstereotypen sein sollen.

Stellenausschreibungen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig und umfänglich an allen Ausschreibungen beteiligt. Stellenausschreibungen werden – wie bisher – genderbewusst abgefasst, so dass sie in allen Teilen alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie in der Stellenausschreibung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gezielt zur Bewerbung ermuntert. Netzwerke und spezielle Datenbanken werden genutzt, um qualifizierte Bewerberinnen im Falle einer Unterrepräsentanz gezielt zur Bewerbung aufzufordern. Auf Postdoc-Ebene werden geeignete Kandidatinnen aktiv rekrutiert. Dies gilt für die Stellen in den Abteilungen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt. Dafür wird ein vorgefertigtes Schreiben verwendet. Der Prozess der aktiven Rekrutierung wird über einen entsprechenden Nachweis im Personalauswahlverfahren festgehalten. Dieser muss vorliegen, bevor die Einladungen zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen werden. Die Verantwortung für die aktive Rekrutierung liegt bei der ausschreibenden Person, die Gleichstellungsbeauftragte wird dabei miteinbezogen.

Es gibt bereits bei dem Verhältnis von Bewerber:innen abteilungsbezogen deutliche Unterschiede. Zum Beispiel bewerben sich in der Abteilung Didaktik der Physik nur wenige Frauen. Die Gruppe Personal erfasst in einer Tabelle die Anzahl sowie das Geschlecht der Bewerbenden sowie der eingeladenen Kandidat:innen. In Bereichen, in denen wenige weibliche Bewerbungen eingehen, wird die aktive Rekrutierung daher auch unterhalb der Postdoc-Ebene angewendet.

.....

**Aktive Rekrutierung von
qualifizierten Frauen in
Bereichen, in denen sie
unterrepräsentiert sind**

.....

**Erfassung von Anzahl
und Geschlecht der
Bewerbenden**

Personalauswahlverfahren

.....
Die Qualitätssicherung der Personalauswahlverfahren erfolgt durch regelmäßige Trainings z. B. über Unconscious Bias

Am IPN finden genderbewusste Personalauswahlverfahren statt, die dem Leitfaden für Bewerbungsverfahren des Personalrats folgen. Alle 2 Jahre werden Trainings für am Prozess beteiligten Personen angeboten, in denen u. a. das Thema Unconscious Bias behandelt wird. Die transparenten und strukturierten Verfahren zusammen mit den Trainings bieten eine hohe Qualitätssicherung.

Bei der Beurteilung der Quantität der fachlichen Leistungen (z. B. Anzahl der Publikationen) bzw. des Abschlusses einzelner Qualifikationen (z. B. 2. Staatsexamen) werden Verzögerungen nicht zum Nachteil der Bewerberin bzw. des Bewerbers ausgelegt, wenn sie auf die Betreuung von Kindern bzw. von pflegebedürftigen Angehörigen zurückgehen oder auf die Covid19-Pandemie zurückzuführen sind.

Vorstellungsgespräche

.....
Vorstellungsgespräche – Eine Kommission von mindestens drei Personen

Die Kommission besteht aus mindestens 3 Personen. Für die wissenschaftlichen Stellen sollen die Mitglieder der Kommission aus mindestens zwei verschiedenen Statusgruppen sein. Es soll auf eine paritätische Besetzung geachtet werden. Bei den Vorstellungsgesprächen werden allen Kandidat:innen die gleichen Fragen gestellt, um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Die Bewertung der Kandidat:innen erfolgt anhand der Gespräche und des Grades der Erfüllung der festgelegten Kriterien. Die Ausschreibenden werden gebeten, sich vor Beginn der Vorstellungsgespräche eine Gewichtung der Kann-Kriterien zu überlegen. Von dieser kann im Anschluss dann nur in begründeten Ausnahmefällen und mit Einverständnis der beteiligten Gremien abgewichen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Mitglied teil⁹ und achtet auf die Fairness des Verfahrens und weist auf möglichen Unconscious Bias hin. Bei Postdoc-Stellen wird von der Gleichstellungsbeauftragte eine Frage zum Thema Gleichstellung gestellt. Dadurch wird die Bedeutsamkeit des Themas Gleichstellung unterstrichen: sowohl nach innen (bei den Mitgliedern der Kommission) als auch nach außen (bei den Kandidat:innen). Bei abgelehnten Kandidatinnen wird die Möglichkeit nach einem persönlichen Feedback in Betracht gezogen: Es geht dabei um Empowerment von Wissenschaftlerinnen/Studentinnen, was im Einklang mit der Mission des IPN steht.

.....
Eine Frage zum Thema Gleichstellung

.....
Persönliches Feedback

.....
⁹ Im Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Aufgaben in Personalangelegenheiten festgelegt (§20).

Gremienbesetzung

Die internen Gremien (z. B. audit berufundfamilie und Wissenschaftsausschuss) sollen paritätisch besetzt werden. Eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung ist die Grundlage einer angemessenen Partizipation von Frauen an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen. Am IPN ist in den letzten Jahren die Situation entstanden, dass Frauen sich stark in Gremien engagieren und dieselben Frauen mehrere Posten bekleiden. Daher bietet das IPN Kompensationsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen an, die sich besonders viel in Gremien engagieren (z. B. durch Genehmigung zusätzlicher Hilfskraftstellen bzw. -stunden). Die Entscheidung liegt bei der Geschäftsführung, die Gleichstellungsbeauftragte hat hier eine beratende Funktion. Männer werden gezielt aufgefordert sich zu engagieren. Auch eine ausgeglichene Partizipation je nach Abteilung oder Arbeitsgruppe wird angestrebt.

.....
**Kompensations-
 maßnahmen für
 Wissenschaftlerinnen,
 die sich besonders viel
 in Gremien engagieren**

5.2 Förderung des weiblichen Nachwuchses in der Wissenschaft

Frauen sind in Führungspositionen der Wissenschaft immer noch unterrepräsentiert. Scherendiagramme (Abbildung 1) veranschaulichen diese Unterrepräsentanz.

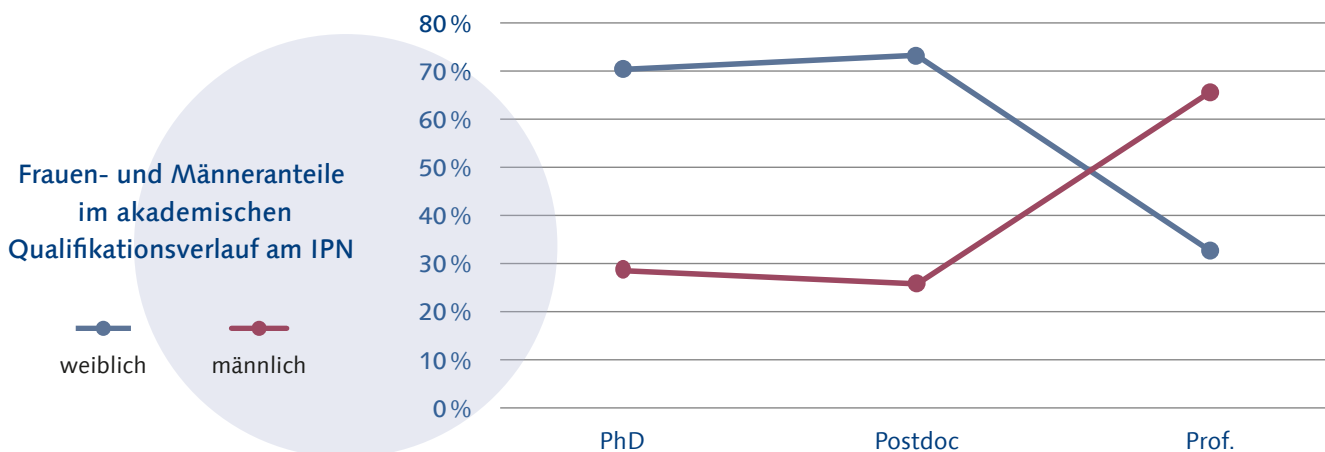


Abbildung 1 Klassische Schere zwischen den Geschlechtern im IPN: Der Anteil der Frauen wird geringer, je höherqualifiziert die Position besetzt wird.

.....

Das erfolgreiche Modell 2+5

Deutlich wird, an welcher Stelle im Qualifikations- und Karriereverlauf Frauen die Wissenschaft verlassen. An Hochschule ist es häufig nach der Promotion der Fall. Dem IPN gelingt es, eine hohe Anzahl an Frauen für die Postdoc-Phase zu behalten oder neu zu rekrutieren. Ein Grund dafür sind die guten Arbeitsbedingungen und die Vertragsperspektive: das erfolgreiche Modell 2+5. In diesem Modell erhält die promovierte Mitarbeitende einen ersten Vertrag von 2 Jahren (100%, TV-L E13), mit Möglichkeit der Verlängerung von 5 Jahren nach erfolgreicher Evaluierung.

Das IPN unterstützt seine Wissenschaftlerinnen konsequent und fördert sie mit Nachdruck in ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Dies kann zum Beispiel durch die Erweiterung ihrer fachlichen Aufgaben erfolgen und/oder durch die Übertragung von mehr Verantwortung, etwa bei der Leitung von Projekt- oder Arbeitsgruppen. Zusätzlich werden weibliche promovierte Wissenschaftlerinnen des IPN insbesondere in den Gesprächen mit ihren (stellvertretenden) Abteilungsdirektor:innen ermuntert, am Mentoring der CAU (via:mento und via:mento_international, zwei Plätze pro Durchgang) und dem Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Leibniz-Gemeinschaft teilzunehmen.

.....

Mentoring der CAU und der Leibniz-Gemeinschaft

Durch den Aufbau eines Alumninetzwerks soll der Austausch unter IPN-Mitarbeitenden und ehemaligen Beschäftigten ermöglicht werden. Das Netzwerk wird auch dazu dienen, zu erfassen, welche berufliche Laufbahn die IPN-Mitarbeitenden einschlagen. Für IPN-Wissenschaftlerinnen sollen Career Talks etabliert werden, zu denen Alumnae eingeladen werden, die außerhalb der Wissenschaft tätig sind.¹⁰ Sie sollen über ihre Arbeit und ihren Weg dahin erzählen. Diese Maßnahme soll Perspektiven außerhalb der Wissenschaft aufzeigen und somit einer verbesserten Karriereplanung dienen. In einem weiteren Format werden Professorinnen zum Thema Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere und familiären Verpflichtungen eingeladen.

.....

Career Talks

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet zusammen mit dem Wissenschaftsausschuss, der gewählten Vertretung der promovierenden und promovierten Wissenschaftler:innen am IPN und entwickelt mit ihm gemeinsam ein passendes Angebot für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Für die Doktorandinnen wird das Karriere-Peercoaching angeboten, während für die Postdocs Einzel-Coaching-Stunden zur Karriereplanung (5x) je nach Bedarf angeboten werden.

.....

Innovative Gleichstellungsmaßnahme: Eine W1/W2 Open Topic Professur, die für sechs Jahre und als Frauenförderungsmaßnahme ausgeschrieben wird.

Als neue innovative Gleichstellungsmaßnahme im vorliegenden Gleichstellungsplan gilt die W1/W2 Open Topic Professur, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt für sechs Jahre und als Frauenförderungsmaßnahme ausgeschrieben wird. Bevorzugte Themenbereiche für diese Professur sind Gender-, Diversitätsdimension und Bildungsgerechtigkeit in den Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik und mit Bezug auf die Forschung am IPN. Die Professur wird mit einer Promotionsstelle und einer Postdoc-Stelle ausgestattet.

.....

¹⁰ Diese Gespräche werden zunächst in dem bereits etablierten Format „Postdocs-Café“ verankert. Die Organisation liegt beim Wissenschaftsausschuss.

.....

Ausschreibung von zwei Nachwuchsgruppenleitungsstellen für Wissenschaftlerinnen

Eine weitere erfolgreiche und bewährte Maßnahme ist die Errichtung von zwei weiblichen Nachwuchsgruppenleitungen. Beide Stellen sollen im Laufe der Laufzeit des Gleichstellungsplanes besetzt werden. Eine Stelle soll hausintern, die andere extern besetzt werden.

Zur Kriterien-geleiteten Bewertung der Bewerberinnen werden drei externe Gutachten im Bewerbungsverfahren hinzugezogen. Die Nachwuchsgruppenleitung erfolgt zunächst für vier Jahre. Eine Verlängerung um weitere zwei Jahre ist nach positiver Evaluation vorgesehen. Die Vergütung der Nachwuchsgruppenleitung richtet sich nach dem TV-L E14 zzgl. Funktionszulage und wird mit mindestens einer und nach Möglichkeit zwei Promotionsstellen, Sekretariatskapazität und Forschungsgeld ausgestattet.

.....

Tandemnachwuchsgruppenleitung

Um Karriere und Familie zu vereinbaren, wird nach Möglichkeit eine Tandemnachwuchsgruppenleitung angestrebt. Mit diesen neu eingerichteten Stellen soll es den Mitarbeiter:innen mit Familienaufgaben ermöglicht werden, die Qualifizierung innerhalb der Wissenschaft sowie Führungsaufgaben mit einer Anstellung in Teilzeit zu verbinden.

Zur Verbesserung ihrer Aufstiegschancen erhalten Nachwuchswissenschaftlerinnen verstärkt Möglichkeiten, sich beruflich weiter zu qualifizieren, indem sie z. B. an Tagungen, Summerschools und Workshops teilnehmen und damit auch Zugang zu Netzwerken erhalten (z. B. Kolleg für interdisziplinäre Bildungsforschung). Die Bedarfsermittlung erfolgt in den einjährig durchzuführenden Personalentwicklungsgesprächen. Ein Leitfaden für die Durchführung dieser Gespräche wurde entwickelt. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die anderen Interessenvertretungen können zu den Gesprächen hinzugezogen werden. In den Gesprächen werden die zu besuchenden Tagungen, Weiter- und Fortbildungen sowie die mittelfristige Karriereplanung besprochen. Außerdem werden gemeinsam Ziele für das kommende Jahr festgelegt. Bei Schwierigkeiten, die sich aus der familiären Lage ergeben (z. B. ungesicherte Kinderbetreuung während eines Tagungsbesuches), wird gemeinsam nach tragfähigen Lösungen gesucht und es wird Unterstützung angeboten. Das IPN bietet z. B. eine Erstattung von Betreuungskosten für Kinder (und pflegebedürftige Personen) bei Dienstreisen und Veranstaltungen.

.....

Personalentwicklungsgespräche

Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen

.....

Sichtbarmachung von IPN-Wissenschaftlerinnen und ihrer Forschung

In Zusammenarbeit mit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wird stets auf die Sichtbarmachung von IPN-Wissenschaftlerinnen und ihrer Forschung geachtet. Dabei gilt es auf allen Kommunikationskanälen – z. B. Webseite, Social Media, Medienberichte – sicher zu stellen, dass Wissenschaftlerinnen ausreichend sichtbar sind, und zu schauen in welcher Form dies geschieht. Es werden Formate überlegt, die die Wissenschaftlerinnen prä-

.....

Innovative Formate

Monitoring

sentieren oder porträtieren. Das Thema der Sichtbarmachung von exzellenten Frauen in der Wissenschaft hat in den letzten Jahren an Aktualität gewonnen. Ein Beispiel für eine gelungene Umsetzung ist das Projekt der Wissenschaftsfotografin Gesine Born, die im Rahmen eines Creative Fellowships im KielSCN, einem interdisziplinären Forschungszentrum für Wissenschaftskommunikation, Wissenschaftlerinnen aus Gegenwart und Vergangenheit unter anderem mit Hilfe von KI porträtiert.¹¹

Zudem soll jährlich gemonitort werden, wie viele Frauen als Gast oder für Gastvorträge ans IPN eingeladen werden, sowie wie viele Wissenschaftlerinnen externe Einrichtungen besuchen.

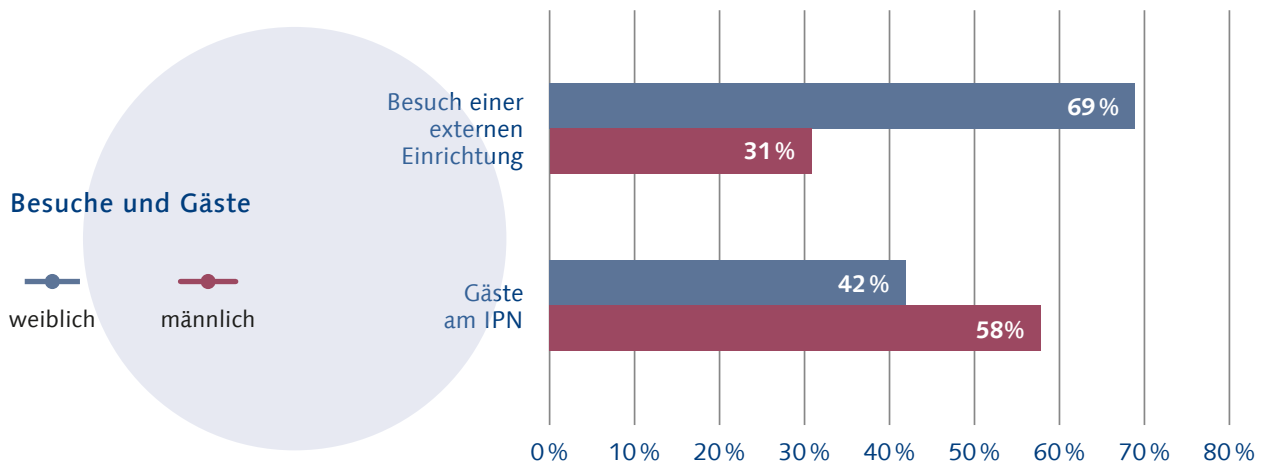


Abbildung 2 Geschlechterverhältnis von Forschenden, die im Jahr 2022 eine externe Einrichtung besucht haben, und der Gäste, die zum IPN gekommen sind.

Um der Unterrepräsentanz von Frauen als Vortragende am IPN entgegenzuwirken, sollen im Rahmen des Institutskolloquiums jährlich mindestens

- eine Nachwuchswissenschaftlerin (thematisch nah an der Forschung am IPN) und
- eine Wissenschaftlerin aus dem Wissenschaftsfeld Gleichstellung eingeladen werden.

In den letzten drei Jahren ist eine Unterrepräsentanz von Frauen auch als Vortragenden bei den Institutskolloquien festzustellen (44%), die zum einem durch die Covid-19 Pandemie, zum anderen durch die Vakanz beim Amt der Gleichstellungsbeauftragten zum Teil zu erklären ist.

¹¹ <https://www.kielscn.de/2023/07/kielscn-creative-fellowship-fuer-gesine-born/> [zuletzt aufgerufen: 24.10.2023].

5.3 Schutz vor und Prävention von sexualisierter Belästigung und Gewalt

Das IPN ist im Jahr 2023 dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ beigetreten. Dadurch soll ein Zeichen gegen Sexismus am Arbeitsplatz gesetzt werden und das Thema am IPN stärker wahrgenommen werden. Der Beitritt ist ein erster Schritt, um das Thema auf die IPN-Agenda zu setzen. Es folgen eine Umfrage unter den Mitarbeitenden sowie Institutskolloquien über die Themen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG).

.....
**Umfrage und
 Institutskolloquien**

.....
**Verabschiedung der
 Dienstvereinbarung
 „Awareness: Zum Umgang
 mit Diskriminierung,
 sexualisierter Gewalt
 und Mobbing“**

Der Personalrat am IPN hat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragte zudem eine Dienstvereinbarung „Awareness: Zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ erarbeitet. Diese ist zum 1. Januar 2024 in Kraft getreten. Das Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, alle Beschäftigten zu sensibilisieren und Maßnahmen zur Prävention sowie Verfahrenswege zur Intervention aufzuzeigen. Bei der Entwicklung dieser Dienstvereinbarung sind die Diversitätsbeauftragte der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein sowie der Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V. beratend hinzugezogen worden.

.....
Beratungsstellen

Ein Begleitschreiben mit verschiedenen Beratungsstellen listet mögliche interne sowie externe Beratungsstellen mit ihren jeweiligen Schwerpunkten auf. Denn: Oft wissen die betroffenen Personen nicht, an wen sie sich vertrauensvoll wenden können. Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine mögliche interne Beratungsstelle und bildet sich stetig über das Thema fort, um eine professionelle Beratung anbieten zu können.

5.4 Gender- und Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre

Die Förderung von Gleichstellung in der Praxis und die verbesserte Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre sind eng miteinander verknüpft. Beide stehen in wechselseitigem, produktivem Austausch.

Aus der Perspektive der konkreten Gleichstellungsarbeit ist die verstärkte Integration der Gender- sowie Diversitätsdimension in der Lehre relevant. Diese soll am IPN verstärkt an Bedeutung und Sichtbarkeit gewinnen, z.B. durch eine breite Diskussion darüber. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt Materialien zur Verfügung, die aufzeigen, wie die Umsetzung einer gendergerechten und diversitätssensiblen Lehre aussehen kann. Dazu gehört auch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache. Es wird

Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache

eine aktualisierte Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache für die interne und externe schriftliche sowie mündliche Kommunikation ausgearbeitet.

Gendergerechte und diversitätssensible Projekte

Die Berücksichtigung von Geschlecht als inhaltliches, nicht nur personelles, Querschnittsthema wird von nationalen (z. B. DFG) und internationalen (v. a. EU) Drittmittelgebern in Projektanträgen erwartet und als Qualitätsmerkmal der Forschung ausdrücklich anerkannt. Die Genderdimension kann bei vielen Forschungsfragen relevant sein. Zu den grundlegenden Prinzipien und Standards guter wissenschaftlicher Praxis zählt demnach, dass Wissenschaftler:innen die Bedeutung von Geschlecht für ihre Forschungsvorhaben prüfen. Laut Horizon 2020, ein EU-Förderprogramm für Forschung und Innovation, sind drei Punkten wesentlich:

- ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Forschungsteam
- ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungs- bzw. Leitungspositionen
- die Berücksichtigung von Geschlechts- und Genderdimension in Forschung und Innovation

Das IPN hat seit 2022 ein Projektmanagement Office, welches die Beantragung von Projekten sowie die Durchführung der Projekte administrativ unterstützt und strukturiert. Bei neuen Projektanträgen wird die Gleichstellungsbeauftragte miteinbezogen, die darauf hinwirkt, dass alle Projekte gendergerecht und diversitätssensibel von Anfang an gedacht werden.

Forschungen am IPN, die die Genderdimension berücksichtigen, werden als solche auf der Webseite präsentiert und sollen als Beispiel für anderen Forschungsvorhaben dienen. Eine Checkliste für die Implementierung der Genderdimension in der Forschung wird bekannt gemacht.¹²

Sammlung von Best Practices

5.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Audit berufundfamilie

Die Gruppe audit berufundfamilie am IPN will zu einer zeitgemäßen und zukunftsorientierten Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben beitragen. Das IPN als familien- und lebensphasenbewusster Arbeitgeber setzt sich dafür tiefgehend mit den Bedürfnissen von Beschäftigten während

¹² Sex and Gender Equity in Research (SAGER) Guidelines: <https://ease.org.uk/communities/gender-policy-committee/the-sager-guidelines/> [zuletzt aufgerufen: 17.11.2023].

ihrer gesamten Lebensarbeitszeit auseinander – vom Ein- bis zum Ausstieg. Der Gruppe audit berufundfamilie geht es um die generelle Akzeptanz der Mitarbeiter:innen mit Familie und zu pflegenden Angehörigen. Besonders im wissenschaftlichen Bereich sollen Karrierewege für Beschäftigte mit Familienaufgaben offengehalten werden (z. B. über Auslandsaufenthalte, Tagungen, Vertragsverlängerungen). Hierfür bilden die hohe zeitliche Flexibilität und die Souveränität in der Arbeitsortgestaltung, die am IPN herrscht, die bestmögliche Grundlage. Dies spiegelt sich auch im "Positionspapier zum familien- und lebensphasenbewussten Arbeiten am IPN" wider, das mit der Geschäftsführung beschlossen wurde und sich sowohl an alle Personen mit Führungsaufgaben als auch an alle Mitarbeitenden richtet, um zu verdeutlichen, wie familien- und lebensphasenbewusstes Arbeiten am IPN gelebt und auch vorgelebt werden soll. Familie ist dabei immer dort, wo Menschen unabhängig von ihrem Verwandtschaftsgrad für einander da sind bzw. sein wollen.

Im Rahmen der Corona-Pandemie hat sich die Gruppe audit berufundfamilie u. a. dafür eingesetzt, dass in wissenschaftlichen Stellenausschreibungen auf die Auswirkungen der Pandemie eingegangen wird. Hierbei wird herausgestellt, dass dem IPN als familien- und lebensphasenbewusstem Institut die verschiedensten Herausforderungen im Rahmen der Corona-Pandemie bewusst sind. Daher werden Bewerbende eingeladen, die Auswirkungen auf die wissenschaftliche Tätigkeit darzulegen.

IPN-Sprossen – Kinderbetreuung am IPN

..... Kleinkindbetreuung: Die IPN-Sprossen

Die IPN-Sprossen bieten eine Kleinkindbetreuung für IPN-Beschäftigte mit fünf Plätzen für Kinder unter drei Jahren zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie. Die arbeitsplatznah im Hauptgebäude des IPN untergebrachte Betreuung der Kleinkinder ermöglicht den Eltern einen schnellen Wiedereinstieg nach der Elternzeit, kurze Wege und eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Hieraus ergibt sich zusätzlich eine gesteigerte Arbeitgeberattraktivität und ein wichtiger Standortfaktor zur Neugewinnung von Fachkräften und Bindung von Mitarbeitenden.

Care Café

Monatlich wird für die IPN-Beschäftigten ein Care-Café angeboten, das niederschwellig Informationen und Austausch zu pflegerelevanten Themen gibt. Im Wechsel wird die Veranstaltung in Präsenz im Haupthaus und digital angeboten, ersteres dient vornehmlich dem persönlichen Austausch und Klärung individueller Bedürfnisse, zweiteres findet standortübergreifend

unter Einladung von (internen) Expert:innen statt mit Themen wie Pflege- und Familienzeit, Erläuterungen zum Begriff Care-Tätigkeit und Kontaktmöglichkeiten zu Ansprechpersonen (am Arbeitsplatz und regional). Hier wird sehr deutlich, dass es immer wichtiger wird, die Themen Pflege und Care-Arbeit sichtbar zu machen.

Zertifizierung

Das IPN hat in 2023 erfolgreich an der Re-Auditierung im audit berufundfamilie teilgenommen und im September die Bestätigung für das erneute Dauerzertifikat zur Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie erhalten. In diesem Rahmen ist ein neues Handlungsprogramm entwickelt und von der Geschäftsführung bestätigt worden, das Maßnahmen zur weiteren Optimierung der Vereinbarkeit sowie zur Festigung der familien- und lebensphasenbewussten Institutskultur festschreibt. Hierbei geht es um eine Balance zwischen beruflichen und familiären Anforderungen, gute Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung mit familiären Bedürfnissen und damit auch um ein hohes Verständnis für Vereinbarkeitsthemen unter allen Mitarbeitenden. Gleichzeitig wird der große Einfluss von Führungskräften gesehen, die für die Einhaltung und Etablierung dieser Rahmenbedingungen sorgen. Hier wird großer Wert auf Partizipation gelegt, Ideen von Mitarbeitenden werden gern aufgenommen und umgesetzt.

Bei den vier Zielen des Handlungsprogramms für die kommenden drei Jahre geht es im Einzelnen um a) die familiengerechte Gestaltung der Arbeits(zeit)bedingungen mit der Möglichkeit, die Lage der Arbeitszeit am Tage und den Umfang der Arbeitszeit anzupassen. Hier liegt eine Herausforderung in der Vereinbarkeit von „Führung und Familie“. Dafür sollen vorhandene und zukünftige Führungskräfte im Umgang mit unterschiedlichen Herausforderungen unterstützt, Kompetenzerweiterung gefördert, moderierte Führungsfeedbacks eingeführt und der laterale Austausch zukünftiger Führungskräfte ermöglicht werden. Auch die Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit (Top-Sharing) ist fortlaufend Thema. Weiterhin soll b) ein guter Umgang mit Arbeiten in Präsenz vs. Remote gewährleistet werden, was neben der Zeitautonomie eine hohe Flexibilität beim Arbeitsort sowie eine gute Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden aller IPN-Standorte ermöglicht. Um hierbei den Risiken von mangelnder sozialer Kohäsion, Entgrenzung und Vereinsamung aufmerksam zu begegnen, sollen „Spielregeln“ für den Umgang miteinander in einer Leitlinie entwickelt und kultiviert werden.

Zwei weitere Ziele werden aus dem vorangegangenen Handlungsprogramm fortgeführt und bestätigt, zunächst c) die transparente und struk-

.....

Familiengerechte Gestaltung der Arbeits(zeit)bedingungen

.....

Guter Umgang mit Arbeiten in Präsenz vs. Remote

.....

Transparente und strukturierte (interne) Kommunikation zu Vereinbarkeitsthemen

turierte (interne) Kommunikation zu Vereinbarkeitsthemen, sodass diese als selbstverständlicher Bestandteil des Miteinanders und einer gelebten Kultur weiter etabliert werden. Dabei geht es um die regelmäßige Information und die klare positive Positionierung des „Dürfens“ zur Nutzung von vereinbarkeitsunterstützenden Möglichkeiten. Dafür soll das Thema in die jährlichen Personalentwicklungsgesprächen aller Beschäftigten-Gruppen sowie bereits in den Onboardingprozess integriert werden. Mit der Sensibilisierung für Care-Aufgaben werden Hemmschwellen abgebaut. Und schließlich geht es (fortlaufend) um die Herausforderungen bei der d) Vereinbarkeit von (wissenschaftlicher) Karriere und Familie. Zwei (Haupt-)Aspekte spielen hier eine Rolle: der Umgang zur realistischen Planung von Qualifizierungsarbeiten sowie eine Beratung zu Karriereoptionen in und außerhalb der Wissenschaft, aber auch die Sensibilisierung über die „Schere“, die sich durch zeitweise Einschränkungen aufgrund von familiären Anforderungen auftut und sich durch die zeitversetzt nachpandemischen Auswirkungen noch vergrößern wird.

.....

Vereinbarkeit von (wissenschaftlicher) Karriere und Familie

Mit diesen Zielen und den dazu passenden zu entwickelnden Maßnahmen wird weiterhin die karrierebewusste Familienpolitik des IPN modelliert, unterstützt und angeregt, um die guten Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von (wissenschaftlicher) Leistung und familiären Aufgaben weiter auszubauen.

.....

Sensibilisierung

6 HERAUSFORDERUNG KULTURWANDEL

Am IPN sehen wir Gleichstellung nicht nur als das Erreichen und Beibehalten von Quoten oder die Förderung von Frauen an. Vielmehr verstehen wir sie auch als zu lebende Kultur – am Institut und in der Wissenschaft im Allgemeinen. Das heißt für uns auch, dass alle Beschäftigten Gleichstellung als ein institutsübergreifendes Thema im Berufsalltag leben.

Sensibilisierung (Awareness) der Mitarbeitenden über Gleichstellung soll z. B. durch den Aufbau eines Workshop-Programms zu gleichstellungsrelevanten Themen auf allen Ebenen (Promovierende, Postdocs, Professuren und wissenschaftsunterstützender Dienst) erfolgen. Das Gleichstellungsforum wird verstärkt dafür genutzt, Gleichstellungsthemen gemeinsam zu diskutieren. Seit 2023 ist die klassische Frauenvollversammlung in ein Gleichstellungsforum umbenannt und allen Geschlechtern geöffnet worden. Damit soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass Gleichstellung ein Querschnittsthema ist, das alle betrifft, und dass Gendergerechtigkeit in der Verantwortung aller Beschäftigten liegt. Nichtsdestotrotz bleibt ein Veranstaltungsteil nur für FLINTA*-Personen¹³ reserviert, damit weiterhin ein geschützter Raum besteht. Diese Lösung wurde während der Frau-

.....

¹³ Das Akronym FLINTA* steht für Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen.

envollversammlung am 07.12.2023 in einer Diskussionsrunde erarbeitet. Die gute Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und den Gremien sowie Interessenvertretungen (GB, PR, SBV, audit berufundfamilie, WA) ermöglicht ein gemeinsames Vorantreiben der Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema.

Durch die im Jahr 2023 neu geschaffene Stelle der Referentin für Gleichstellung, Diversität und Nachwuchsförderung wird die gewünschte Verzahnung der Themen deutlich. Diese Bereiche sollen gemeinsam gedacht werden, ineinanderwirken und zu neuen innovativen Lösungen führen. Der neue Webseitenbereich zu Diversität und Inklusion präsentiert die neuesten Entwicklungen in den oben genannten Bereichen am IPN, wie z. B. die Dienstvereinbarung „Awareness“ und die Inklusionsvereinbarung. Am IPN wird verstärkt Intersektionalität in den Fokus gestellt, um das Zusammenspiel von Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen deutlich zu machen. Für die Gleichstellungsarbeit bedeutet das, dass nicht nur die Förderung des weiblichen Geschlechts zentral ist, sondern dass auch auf mehrfache Diskriminierung (wegen des Alters, einer Behinderung, der Herkunft etc.) geachtet wird.

.....
**Webseitenbereich zu
 Diversität und Inklusion**

.....
Intersektionalität

7 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND IHRE STELLVERTRETERINNEN

Mitte Juli 2023 ist am IPN eine Referentin für Gleichstellung, Diversität und Nachwuchsförderung eingestellt worden. Diese ist qua Amt auch Gleichstellungsbeauftragte des IPN. Hierbei handelt es sich um ein begrüßenswertes Novum, denn die langfristige Perspektive (100% TV-L E13; unbefristet) sowie der zeitliche Rahmen (50% VZÄ) ermöglichen das Vorantreiben einer professionalisierten und der Größe des Instituts gerechten Gleichstellungsarbeit.

Unterstützt wird die Gleichstellungsbeauftragte von zwei Stellvertreterinnen (eine Stellvertreterin aus der Wissenschaft und eine aus dem Bereich Service und Verwaltung). Für die Stellvertreterinnen haben die weiblichen Beschäftigten des IPN ein Vorschlagsrecht. Der Vorschlag bzw. die Vorschläge wird/werden auf dem jährlich stattfindenden Gleichstellungsforum (in dem für FLINTA*-Personen reservierten Teil) gewählt. Vor der Versammlung wird die Wahl angekündigt und es wird um Vorschläge für Kandidatinnen gebeten. Die Wahl wird von den amtierenden Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Der Vorschlag bzw. die Vorschläge wird/werden in der Versammlung gesammelt, anschließend wird geheim gewählt. Das Wahlergebnis wird daraufhin der Geschäftsführung mitgeteilt, welche die

Ernennung vornimmt. Die Stellvertreterinnen werden für zwei Jahre ernannt. Eine Wiederernennung ist möglich. Sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch ihre Stellvertreterinnen sind in ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Zu ihrer Beratung und Unterstützung können sie ein Gremium (Rat oder Ausschuss) einrichten.

Die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragte werden von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit freigestellt, wie es nach Art und Umfang zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen wird die notwendige personelle (z. B. eine Hilfskraft) und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt. Um ihren Aufgaben gerecht zu werden, erhält die Gleichstellungsbeauftragte ein jährliches Budget, über welches sie frei verfügen kann. Die Höhe des Budgets bemisst sich an den geplanten Maßnahmen für das entsprechende Jahr. Die Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erfolgt durch Weiterbildungen sowie die Teilnahme an gleichstellungsrelevanten Netzwerken und Tagungen.

8 CONCLUSIO

Der Gleichstellungsplan ist ein zukunftsweisendes Instrument der Geschäftsführung. Dieser Gleichstellungsplan wurde im Auftrag der Geschäftsführung und unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragte des IPN und ihrer Stellvertreterinnen durch die Mitarbeit der Mitglieder der Arbeitsgruppe audit berufundfamilie erstellt. Der Personalrat wurde nach dem Mitbestimmungsgesetz einbezogen.

Der Gleichstellungsplan wird von der Geschäftsführung unterschrieben und ist damit gültig und verpflichtend. Er wird auf der Webseite des IPN veröffentlicht und zusätzlich in internen Veranstaltungen für alle Institutsangehörigen vorgestellt.

Kiel, den 26.02.2024



Prof. Dr. Olaf Köller
Geschäftsführender
Wissenschaftlicher Direktor



Mareike Bierlich
Geschäftsführende
Administrative Direktorin

9 ANHANG

Tabelle 1a: Beschäftigte in den Bereichen Wissenschaft bzw. Service & Verwaltung (Stand 31.12.2022)

Merkmal	Personen absolut	Davon:				Teilzeit absolut	Davon:				Entfristet absolut	Davon:			
		Frauen		Männer			Frauen		Männer			Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Beschäftigte (ohne studentische Hilfskräfte)	188	120	64%	68	36%	96	73	76%	23	24%	77	43	56%	34	44%
Wissenschaftliche Beschäftigte	125	80	64%	45	36%	66	49	74%	17	26%	23	10	43%	13	57%
Beschäftigte im Bereich Service und Verwaltung	63	40	63%	23	37%	30	24	80%	6	20%	54	33	61%	21	39%

Tabelle 1b: Beschäftigte in den Bereichen Wissenschaftsausschuss, Personalrat, Audit Beruf & Familie (Stand 31.12.2022)

Merkmal	Personen absolut	Davon:				Teilzeit absolut	Davon:				Entfristet absolut	Davon:			
		Frauen		Männer			Frauen		Männer			Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
Wissenschaftsausschuss	12	9	75%	3	25%	6	4	33%	2	17%	2	2	17%	0	0%
Personalrat	7	5	71%	2	29%	9	4	57%	5	71%	4	2	29%	2	29%
Audit berufund-familie	10	8	80%	2	20%	5	5	50%	0	0%	4	3	30%	1	10%
Gesamt	29	22	76%	7	24%										

Tabelle 2a: Beschäftigte nach ihrer Zugehörigkeit zu Entgeltgruppen (wissenschaftlicher Bereich, Stand 31.12.2022)

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Personen absolut	Davon:				Teilzeit absolut	Davon:				Entfristet absolut	Davon:			
		Frauen		Männer			Frauen		Männer			Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
C4 / W3	9	3	33%	6	67%	0	0	0%	0	0%	9	3	33%	6	67%
W2	3	1	33%	2	67%	0	0	0%	0	0%	3	1	33%	2	67%
W1	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
A14 bis A15	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
A12 bis A13	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%	0	0	0%	0	0%
TV-L14 bis TV-L15	31	19	61%	12	39%	11	9	29%	5	16%	8	5	16%	5	16%
TV-L13 - Docs	41	29	71%	12	29%	41	29	71%	5	12%	0	0	0%	0	0%
TV-L13 - Postdocs	36	26	72%	10	28%	10	9	25%	5	14%	3	1	3%	0	0%

Tabelle 2b: Beschäftigte nach ihrer Zugehörigkeit zu Entgeltgruppen (MSV-Bereich, Stand 31.12.2022)

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Personen absolut	Davon:				Teilzeit absolut	Davon:				Entfristet absolut	Davon:			
		Frauen		Männer			Frauen		Männer			Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%		absolut	%	absolut	%
A14 bis A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A12 bis A13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TV-L13 bis TV-L15	9	3	33%	6	67%	2	1	11%	1	11%	7	3	33%	4	44%
TV-L12	4	2	50%	2	50%	1	1	25%	0	0%	4	2	50%	2	50%
TV-L11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TV-L10	3	1	33%	2	67%	1	0	0%	1	33%	2	1	33%	1	33%
TV-L9	33	24	73%	9	27%	19	15	45%	4	12%	28	25	76%	3	9%
TV-L8	9	8	89%	1	11%	7	7	78%	0	0%	7	2	22%	0	0%
TV-L7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TV-L6	1	0	0%	1	100%	0	0	0	0	0	1	0	0%	1	100%
TV-L5	1	0	0%	1	100%	0	0	0	0	0	1	0	0%	1	100%

Tabelle 3: Beschäftigte auf drittmittelfinanzierten Stellen bzw. Haushaltsstellen (Stand 31.12.2022)

Entgeltgruppe	Personen absolut	Davon:				Teilzeit					Entfristet				
		Frauen		Männer		Frauen		Männer			Frauen			Männer	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Postdocs (Drittmittel)	19	14	74%	5	26%	5	4	21%	1	5%	2	1	5%	1	5%
Postdocs (Haushalt)	19	14	74%	5	26%	4	4	21%	0	0%	1	0	0%	1	5%
Promovierende (Drittmittel)	19	14	74%	5	26%	19	14	74%	5	26%	0	0		0	
Promovierende (Haushalt)	22	15	68%	7	32%	22	15	68%	7	32%	0	0		0	
Service & Verwaltung (Drittmittel)	10	9	90%	1	10%	7	4	40%	3	30%	3	3	30%	0	0%
Service & Verwaltung (Haushalt)	53	31	58%	22	42%	23	21	40%	2	4%	51	33	62%	18	34%
Weitere wissenschaftl. Beschäftigte (Drittmittel)	30	16	53%	14	47%	11	8	27%	3	10%	9	2	7%	7	23%
Weitere wissenschaftl. Beschäftigte (Haushalt)	16	7	44%	9	56%	5	3	19%	2	13%	11	4	25%	7	44%

Tabelle 4: Elternzeit getrennt nach Geschlecht (Stand 31.12.2022)

Merkmal	Personen absolut	Davon:				Anzahl Monate absolut	Davon:			
		Frauen		Männer			Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%		absolut ohne Mutterschutz	Monate Elternzeit durchschnittlich (ohne Mutterschutz)	absolut	Monate Elternzeit durchschnittlich
Elternzeit 2012	16	14	88%	2	13%	61	57	4,07	4	2,00
Elternzeit 2013	16	14	88%	2	13%	77	73	5,21	4	2,00
Elternzeit 2014	18	14	78%	4	22%	71	62	4,43	9	2,25
Elternzeit 2015	15	12	80%	3	20%	77	71	5,92	6	2,00
Elternzeit 2016	16	12	75%	4	25%	87				
Elternzeit 2017	9	6	67%	3	33%	46				
Elternzeit 2018	8	6	75%	2	25%	21				
Elternzeit 2019	14	12	86%	2	14%	45	27	2,25	2	1,50
Elternzeit 2020	9	9	100%	0	0%	64	53	5,89	0	0,00
Elternzeit 2021	7	5	71%	2	29%	33	7	1,40	9	4,50
Elternzeit 2022	12	11	92%	1	0%	63	45	4,09	2	2,00
Elternzeit 2012–2022	140	115	82%	25	18%					

GLEICHSTELLUNGSPLAN IPN 2024 · ANHANG

Tabelle 5: Promotion/Habilitation/Rufe (Stand 31.12.2022)

Merkmal	Personen absolut	Davon:			
		Frauen absolut	%	Männer absolut	%
Promotion 2012	0	0		0	
Promotion 2013	2	2	100,00%	0	0,00%
Promotion 2014	13	8	61,54%	5	38,46%
Promotion 2015	11	5	45,45%	6	54,55%
Promotion 2016	10	6	60,00%	4	40,00%
Promotion 2017	12	9	75,00%	3	25,00%
Promotion 2018	10	6	60,00%	4	40,00%
Promotion 2019	10	4	40,00%	6	60,00%
Promotion 2020	12	8	66,67%	4	33,33%
Promotion 2021	6	2	33,33%	4	66,67%
Promotion 2022	6	2	33,33%	4	66,67%
Promotion 2012–2022	92	52	56,52%	40	43,48%
Habilitation 2012	0				
Habilitation 2013	0				
Habilitation 2014	0				
Habilitation 2015	0				
Habilitation 2016	0				
Habilitation 2017	0				
Habilitation 2018	0				
Habilitation 2019	0				
Habilitation 2020	2	1	50,00%	1	50,00%
Habilitation 2021	0				
Habilitation 2022	0				
Habilitation 2012–2022	2	1	50,00%	1	50,00%
Rufe an das IPN 2013	4	2	50,00%	2	50,00%
Rufe an das IPN 2014	2	1	50,00%	1	50,00%
Rufe an das IPN 2015	2	1	50,00%	1	50,00%
Rufe an das IPN 2016	0				
Rufe an das IPN 2017	0				
Rufe an das IPN 2018	0				
Rufe an das IPN 2019	0				
Rufe an das IPN 2020	0				
Rufe an das IPN 2021	1	0	0,00%	1	100,00%
Rufe an das IPN 2022	0				
Rufe an das IPN 2012–2022	10	5	50,00%	5	50,00%
Rufe weg vom IPN 2013	2	1	50,00%	1	50,00%
Rufe weg vom IPN 2014	4	3	75,00%	1	25,00%
Rufe weg vom IPN 2015	5	3	60,00%	2	40,00%
Rufe weg vom IPN 2016	4	2	50,00%	2	50,00%
Rufe weg vom IPN 2017	6	3	50,00%	3	50,00%
Rufe weg vom IPN 2018	1	1	100,00%	0	0,00%
Rufe weg vom IPN 2019	0	0		0	
Rufe weg vom IPN 2020	5	4	80,00%	1	20,00%
Rufe weg vom IPN 2021	6	3	50,00%	3	50,00%
Rufe weg vom IPN 2022	3	2	66,67%	1	33,33%
Rufe weg vom IPN 2012–2022	38	24	63,16%	14	36,84%



©2024

IPN · Leibniz-Institut für die Pädagogik
der Naturwissenschaften und Mathematik

Olshausenstraße 62
24118 Kiel

info@leibniz-ipn.de
www.leibniz-ipn.de