

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Institut für Mikroelektronik Stuttgart
IMS CHIPS
Allmandring 30a
70569 Stuttgart
Tel.: +49 711 21855-0
Fax: +49 711 21855-111

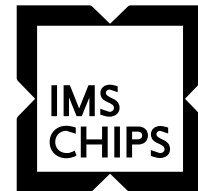
www.ims-chips.de
info@ims-chips.de

Seite 1/7

IMS CHIPS
Institut für Mikroelektronik Stuttgart
Stiftung des bürgerlichen Rechts
Allmandring 30a, 70569 Stuttgart
Telefon +49 711 218 55 - 0
Telefax +49 711 218 55 - 111
E-Mail info@ims-chips.de
Internet www.ims-chips.de

FA Stuttgart Körperschaften
VAT / USt-IdNr. DE147794161
Steuernummer 99033 / 04311
BW Bank IBAN DE89 6005 0101 0002 3304 31
BIC SOLADEST600
BW Bank (US\$) IBAN DE64 6005 0101 7482 0062 16
BIC SOLADEST600

Direktor und Vorsitzender des Vorstands
Prof. Dr. Niels Quack
Vorsitzender des Kuratoriums
MD Michael Kleiner



1 Vorwort

1.1 Einleitung / Grundgedanke

Der Gleichstellungsplan soll das gesetzlich verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot für alle Beschäftigten fördern und weiterentwickeln. Damit sollen ausdrücklich alle Beschäftigten unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Identität oder ihrer Behinderung in gleicher Weise angesprochen werden. Der Gleichstellungsplan ist ein wichtiges Instrument der Personalpolitik am Institut für Mikroelektronik Stuttgart (IMS), um die Umsetzung des Leitbildes eines kollegialen und wertschätzenden Arbeitsklimas zu festigen und das IMS als attraktiven Arbeitgeber zu erhalten.

1.2 Zieldefinition

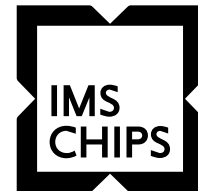
Ziel des Gleichstellungsplans ist es, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zielgerichtet- und bedarfsorientiert abzubauen und darüber hinaus, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen für alle Mitarbeitenden zu verbessern sowie die Chancengleichheit und Vielfalt zu fördern. Dafür werden geeignete Maßnahmen ergriffen.

1.3 Mitwirkung

Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuwirken. Dafür sollen alle Führungskräfte in ihren Bereichen die Gleichstellung durch professionelle Personalführung verankern.

1.4 Rechtliche Grundlage

Der Gleichstellungsplan orientiert sich an den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und dient der Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots im Sinne der §§ 1–13 AGG. Er gilt für alle Beschäftigten des IMS unabhängig von ihrer Beschäftigungsart oder Vertragsform.



2 Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans liegt bei der Institutsleitung.

Alle Führungskräfte tragen in ihrem Verantwortungsbereich zur Umsetzung der Gleichstellungsziele bei.

Beschäftigte, die sich in Fragen der Gleichstellung oder des Diskriminierungsschutzes beraten lassen möchten, können sich vertraulich an die Personalabteilung oder die Geschäftsleitung wenden.

Diese Stellen nehmen auch Hinweise oder Beschwerden im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 13 AGG) entgegen und sorgen für eine angemessene Prüfung und Bearbeitung.

3 Bewertung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur des IMS wird regelmäßig anhand definierter Kennzahlen analysiert.

Diese Kennzahlen werden jährlich erhoben und intern ausgewertet. Die Ergebnisse fließen bei Bedarf in gezielte Maßnahmen ein.

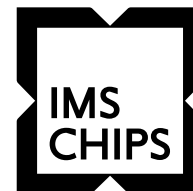
Die jährlichen Werte können der Anlage 1 entnommen werden.

4 Instrumente & Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

- **Stellenausschreibungen**

Grundsätzlich werden alle Stellen intern und extern nach den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) diskriminierungsfrei ausgeschrieben. Soweit zwingende betriebliche oder aufgabenbezogene Belange dem nicht entgegenstehen, sollen die vakanten Stellen auch zur Besetzung in Teilzeit ausgeschrieben werden.

Seite 3/7



- **Personalauswahl und Vorstellungsgespräche**

Sind in Themenbereichen oder Fachgebieten/Abteilungen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, Stellen zu besetzen, sollten zu Vorstellungsgesprächen möglichst gleich viele Personen der verschiedenen Geschlechter eingeladen werden, wenn die gleiche Qualifikation und Eignung vorhanden ist und es die Anzahl der Bewerbungen zulässt. Bei gleicher Qualifikation und Eignung werden Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt eingestellt.

So sollte z.B. der Frauenanteil an Führungspositionen und in wissenschaftlichen Fachpositionen schrittweise weiter erhöht werden. Dafür werden Studierende durch Abschlussarbeiten und ggf. Promotionsstellen gezielt gefördert.

Es dürfen keine diskriminierenden Fragen im Vorstellungsgespräch gestellt werden. Hierbei ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten.

- **Gleitzeitregelung**

Das IMS verfügt über eine sehr flexible Gleitzeitregelung, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen aktiv unterstützt.

- **Elternzeit**

Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird gleichermaßen gefördert und der Wunsch nach Teilzeit in Elternzeit wird aktiv unterstützt.

- **Teilzeit**

Mitarbeitenden wird es ermöglicht zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und ggf. Pflege von Angehörigen in Teilzeit zu gehen. Dabei wird auf die individuelle Situation und den Bedarf weitestgehend Rücksicht genommen, soweit zwingende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Flexible Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, werden soweit wie möglich zur Verfügung gestellt.

- **Mobiles Arbeiten**

Im Einzelfall kann mobiles Arbeiten je nach Art der Tätigkeit als Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden. Dabei gelten die Regelungen der Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten.

- **Personalentwicklung**



Mitarbeitende werden bedarfsgerecht und individuell mit zielgerichteter Fort- und Weiterbildung weiterqualifiziert und gefördert.

Coaching und Mentoring unterstützen den Start in Führungspositionen und bei Übernahme von neuen Projekten und Aufgaben.

In regelmäßigen Abständen wird ein Programm zur Führungskräftequalifizierung angeboten.

Für (wissenschaftliche) Mitarbeitende aus dem Ausland werden Deutschkurse angeboten.

- **Kommunikation und Mitarbeiterschulung**

Wir pflegen die Kommunikation mit den Mitarbeitenden in regelmäßigen Mitarbeiterversammlungen, um den Gleichstellungsplan zu etablieren und regelmäßig darüber zu informieren. Er wird aktiv in das Führungsverhalten sowie in die Führungskompetenzen mit einbezogen. Weitergehende interne Informationen zur Gleichstellung werden ggf. im Intranet publiziert.

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**

Im BGM wird die Work-Life-Balance aktiv gefördert und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Neben diversen Aktivangeboten (Kursen etc.), können sich Mitarbeitende immer wieder über diverse relevante Themen in Impulsvorträgen und bei Infotagen informieren.

5 Schutz vor sexueller Belästigung oder Mobbing

Alle Beschäftigten werden so behandelt, dass ihre Würde und persönliche Integrität unangetastet bleibt.

Für das IMS ist eine benachteiligungs- und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur mit wertschätzendem und kollegialem Umgang ein wesentlicher Bestandteil des Leitbildes.

Entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht sich das IMS verpflichtet, ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu fördern, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und diese nach Prüfung bei Bedarf als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten zu ahnden. Bei entsprechenden Hinweisen werden unverzüglich Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Unterbindung des das Arbeitsklima schädigenden Verhaltens ergriffen.

Geeignete Maßnahmen haben sich nicht gegen die Betroffenen, sondern gegen die verursachenden Personen zu richten.

Seite 5/7



Betroffene bzw. Mitarbeitende, die einen Vorfall von sexueller Belästigung oder Mobbing melden wollen, haben das Recht sich unmittelbar an ihre Führungskräfte oder den Betriebsrat zu wenden.

Sie unterliegen einem besonderen Schutz und der Fürsorgepflicht der Geschäftsleitung und dürfen keine beruflichen Nachteile erfahren.

Alle Beschäftigten tragen durch ihr Verhalten zu einem respektvollen und wertschätzenden Miteinander bei, das sexuelle Belästigung und Mobbing aktiv vorbeugt.

Beschäftigte dürfen aufgrund einer Beschwerde, eines Hinweises oder der Inanspruchnahme von Gleichstellungsrechten keine Nachteile erfahren.

Alle eingehenden Hinweise werden vertraulich behandelt und die Betroffenen stehen unter besonderem Schutz der Fürsorgepflicht der Institutsleitung.

6 Bekanntmachung


Der Gleichstellungsplan gilt ab sofort und wird in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben.

Er ist auf der Website des IMS öffentlich zugänglich und wird dort transparent kommuniziert. Damit erfüllt das Institut die Anforderungen an eine öffentliche Verfügbarkeit gemäß den Vorgaben der Europäischen Kommission im Rahmen von Horizon Europe.


Zur langfristigen Verankerung der Gleichstellungsziele wird der Plan einmal jährlich durch die Institutsleitung im Rahmen der MAV vorgestellt.

Führungskräfte besprechen den Gleichstellungsplan mit neuen Mitarbeitenden im Einführungsprozess.

Stuttgart, den 23.03.2025

Signiert von:

35DA2C0FB6054D9...

Prof. Dr. Niels Quack
Geschäftsführende Institutsleitung

Signiert von:

0575768B862848A...

Prof. Dr.-Ing. Jens Anders
Institutsleitung

Seite 6/7



7 Anlage 1: Kennzahlenübersicht

Kategorie	2024 Gesamt	2024 davon Frauen	2025 Gesamt	2025 davon Frauen	2026 Gesamt	2026 davon Frauen	2027 Gesamt	2027 davon Frauen
Beschäftigte:	101	36	108	39				
in Leitungsfunktionen	27	4	28	4				
in Elternzeit	1	1	1	1				
in Elternteilzeit	1	1	1	1				
in Teilzeit	34	22	38	20				
Studierende gesamt:	7	2	11	3				
Hilfskräfte	4	1	3	1				
Abschlussarbeiten	2	1	6	1				

Seite 7/7

IMS CHIPS
 Institut für Mikroelektronik Stuttgart
 Stiftung des bürgerlichen Rechts
 Allmandring 30a, 70569 Stuttgart
 Telefon +49 711 218 55 - 0
 Telefax +49 711 218 55 - 111
 E-Mail info@ims-chips.de
 Internet www.ims-chips.de

FA Stuttgart Körperschaften
 VAT / USt-IdNr. DE147794161
 Steuernummer 99033 / 04311
 BW Bank IBAN DE89 6005 0101 0002 3304 31
 BIC SOLADEST600
 BW Bank (US\$) IBAN DE64 6005 0101 7482 0062 16
 BIC SOLADEST600

Direktor und Vorsitzender des Vorstands
 Prof. Dr. Niels Quack
 Vorsitzender des Kuratoriums
 MD Michael Kleiner