



Zertifikat seit 2010  
audit berufundfamilie

# Kurzporträt 2025

## Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden e.V.

Hohe Straße 6, 01069 Dresden

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 10.12.2025 bestätigt.

Das IPF ist eine internationale außeruniversitäre Forschungseinrichtung, Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft und Partner der Initiative DRESDEN-concept. Es betreibt im öffentlichen Auftrag anwendungsoorientierte Grundlagenforschung mit den Schwerpunkten polymere Funktionsmaterialien, neue Polymerwerkstoffe und innovative Herstellungs- und Verarbeitungstechnologien für Polymermaterialien. Kennzeichnend für das IPF ist seine natur- und ingenieurwissenschaftliche Kompetenz in den genannten Gebieten. Das IPF ist bestrebt, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 453 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Der Anteil weiblicher Mitarbeiter lag bei 46 %, der von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei 30 %. Im Jahr 2024 kamen 139 Gastwissenschaftlerinnen/-wissenschaftler und -studierende an das IPF.

### Ziel der Re-Auditierung

Mit dem Ziel, im Wettbewerb um die Besten in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement der Natur- und Ingenieurwissenschaften als Arbeitgeber erste Wahl zu sein, fördert das IPF intensiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und möchte sein Engagement für eine nachhaltig familienbewusste und an Lebensphasen orientierte Personalpolitik mit dem Zertifikat "audit berufundfamilie" nach außen und innen dokumentieren. Dazu entwickelt das IPF seine Angebote im Verbund „Dresdner Netzwerk Beruf und Familie“ im eigenen Interesse und zum gegenseitigen Nutzen stetig weiter. Im Fokus des Dialogverfahrens stehen neben der Verfestigung und Weiterentwicklung der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch die Förderung akademischer und außerakademischer Karrieren vor allem von Wissenschaftlerinnen. Voraussetzung ist das Bekenntnis zu den Standards der wissenschaftlichen Arbeit und zu Werten wie Offenheit, Vielfalt, Toleranz, Respekt und Chancengleichheit.

Stand: 10. Dezember 2025

### Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Hohe Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes durch Teilzeitmodelle, Gleitzeit und mobiles Arbeiten
- Veranstaltungen/Besprechungen zu familienfreundlichen Zeiten
- Transparentes Rekrutierungsverfahren unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten
- Digitalisierung von Verwaltungsprozessen
- Inhouse-Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende
- Umfassende Informationen zu den Beruf-und-Familie-Angeboten (Intranet, Flyer, Schaukasten, Präsentationen, Emails)
- Etablierung eines Gleichstellungsteams mit Vertrauensfrauen in den einzelnen Bereichen
- Ansprechpartnerin zum Thema Pflege von Angehörigen
- Arbeitsschutz- und Gesundheitstag
- Verstärkung der Vernetzungsarbeit (Dresdner Netzwerk Beruf und Familie, Women@DDc Network, WGL-Netzwerk)
- Gesundheitsangebote (Laufkurs, Pilates, Hochschulsportzentrum)
- Umfrage zu psychischer Belastung und Mitarbeiterzufriedenheit
- Bedarfsgerechte Belegplätze für Kinder von Mitarbeitenden
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Durchführung von Diversity-Veranstaltungen mit „Sprachlabor“

### Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit ohne Kernarbeitszeit
- Evaluierung und Vereinfachung des mobilen Arbeitens
- Einrichtung einer Schulungsplattform für Inhouse- Weiterbildungen
- Förderung der Zweisprachigkeit (d/en) bei Veranstaltungen und schriftlicher Kommunikation
- Fortlaufende Aktualisierung und Aufbereitung der Informationen zum Thema Beruf und Familie
- Kontinuierliche Sensibilisierung der Führungskräfte für familien- und an Lebensphasen orientierter Personalpolitik
- Verstärkte Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen
- Absicherung der Kinderbetreuung
- Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung „BEM“
- Weiterführung von Veranstaltungen (IPF-Day, Sommerfest, Weihnachtsfeiern, Diversity-Veranstaltungen)