

UFZ-Regelung | IR-19/12| 07.10.2019

Vereinbarung zur Förderung von Chancengleichheit im UFZ

in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung zum GWK-
Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und
Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung

	Gleichstellungsbeauftragte	Geschäftsführung	
Name	Dr. Ines Thronicker	Prof. Dr. Georg Teutsch	Dr. Sabine König
Datum	21.01.2020	21.01.2020	21.01.2020
Unterschrift	gez.	gez.	gez.

Dokumentenhistorie:

Datum	Version	
18.05.2011	1	
07.10.2019	2	Aktualisierung

Inhalt:

Präambel	1
1 Begriffsbestimmungen	1
2 Allgemeine Pflichten	2
3 Grundsatz; Anwendungshinweis	2
4 Arbeitsplatzausschreibung	2
5 Bewerbungsgespräche.....	3
6 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen.....	3
7 Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern.....	3
8 Fortbildung	4
9 Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalgewinnung und –entwicklung	4
10 Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen	4
11 Verbot von Benachteiligungen.....	5
12 Gleichstellungsbeauftragte	5
13 Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung	6
14 Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten	6
15 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	6
16 Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten	7
17 Zusammenarbeit und Information.....	7
18 Zusammenarbeit in Konfliktfällen	8
19 Berichterstattung/Gleichstellungsplan.....	9
20 Übergangsvereinbarung	9

Präambel

Das UFZ sieht die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit als Ziel und vorrangige Managementaufgabe der Zentrumsleitung an.

Zur Umsetzung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes, wie sie Bund und Länder in der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung vom 22.04.2016 (im Folgenden „Ausführungsvereinbarung Gleichstellung“) festgelegt haben, trifft das UFZ im Wege der Selbstverpflichtung und in Ergänzung bereits bestehender Regelungen folgende Regelung mit Wirkung zum 01.01.2020.

Das UFZ verpflichtet sich, dem Aufsichtsrat jährlich über die Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie bei der Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit berichten. Zur Erfüllung der Berichtspflichten der Bundesregierung nach den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes legt das UFZ seinen Zuwendungsgebern alle vier Jahre einen Bericht über die Zahl der Frauen und Männer

- unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familien- oder pflegebedingter Beurlaubung,
- bei Bewerbungen und Einstellungen

vor und berichtet gleichzeitig über die Wirkung und Handhabbarkeit der getroffenen Regelungen. Ein UFZ-interner Bericht soll darüber hinaus auch über die Zahl der Frauen und Männer bei beruflichem Auf- und Abstieg und interner Fortbildung berichten.

1 Begriffsbestimmungen

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte und der Arbeitgeber definieren einvernehmlich im Sinne dieser Grundsätze die nachfolgenden Begriffe:
 - a) **Arbeitsplätze:** Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen sowie Beschäftigungsposten, die mit Beschäftigten im Sinne dieser Grundsätze besetzbar sind und für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden, unabhängig davon, ob die Beschäftigung aus für Stellen und Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln - auch Drittmitteln - finanziert wird;
 - b) **Bereiche:** Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben;
 - c) **Beruflicher Aufstieg:** z.B. Beförderungen, Höhergruppierungen, Stufenaufstieg sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten;
 - d) **Beschäftigte:** Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender;
 - e) **Einrichtungen:** privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich verfasste juristische Personen, die Zuwendungsempfänger im Rahmen der gemeinsamen Förderung von Bund und Ländern sind;
 - f) **Familienaufgaben:** die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein;

g) **Pflegeaufgaben:** die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 a Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII) pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ein;

h) **Qualifikation:** Eignung, Befähigung und fachliche Leistung;

i) **Unterrepräsentiert:** Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Ziffer 1 Abs. 1 b) unter 50 Prozent liegt; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in dem Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

- (2) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Gleichstellungsbeauftragter wird bei Bedarf eine Schlichtungsstelle gebildet. Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vertreter/einer Vertreterin des UFZ und der Gleichstellungsbeauftragten sowie einer/einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Kommt auch im Rahmen der Schlichtung zwischen UFZ und Gleichstellungsbeauftragter keine Einigung zustande, so entscheidet der/die Vorsitzende.

2 Allgemeine Pflichten

- (1) Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die Geschäftsführung des UFZ sowie die Personalverwaltung haben die Erreichung der Ziele dieser Grundsätze zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen des UFZ zu berücksichtigen.
- (2) Allgemeine Regelungen sowie schriftliche und digitale Veröffentlichungen des UFZ sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen.
- (3) Die Geschäftsführung des UFZ hat bei der Besetzung von Gremien, für die sie ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken.

3 Grundsatz; Anwendungshinweis

- (1) Die in dieser Vereinbarung getroffenen Grundsätze sind nur dann nicht anzuwenden, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.
- (2) Die Beteiligungsrechte der Personal-/ Betriebsräte und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

4 Arbeitsplatzausschreibung

- (1) Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts müssen Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende betriebliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.

- (2) Liegt Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen vor, soll ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer internen oder einrichtungs- bzw. vorhabenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann.
- (3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes und das erforderliche Qualifikationsprofil festlegen.

5 Bewerbungsgespräche

- (1) Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. Die besonderen Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen i.S.d. § 165 Satz 3 und 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) bleiben unberührt. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.
- (2) In Vorstellungsgesprächen und besonderen Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.
- (3) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist eine paritätische Besetzung aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

6 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

- (1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach Ziffer 1 Absatz 1 b) unterrepräsentiert, hat das UFZ sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen) aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell benachteiligt und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend.
- (2) Absatz 1 gilt insbesondere für
 - a. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Auszubildenden;
 - b. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses.
 - c. Absatz 1 Satz 1 schließt auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene ein.

7 Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern

- (1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen und des Qualifikationsprofils des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt. Die Dauer der Beschäftigung und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung oder Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind.
- (2) Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
 - a. Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
 - b. geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
 - c. Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
 - d. zeitliche Belastungen,
2. die Einkommenssituation des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten,
3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen.

8 Fortbildung

- (1) Die Geschäftsführung des UFZ und die Vorgesetzten aller einzelnen Bereiche unterstützen Maßnahmen zur Fortbildung. Das schließt spezielle Angebote für Frauen ein.
- (2) Die Wahrnehmung von Fortbildungen ist durch geeignete Maßnahmen auch für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben zu unterstützen. Dies gilt gleichermaßen für wissenschaftliche Tagungen und Kongresse, wenn diese als Fortbildungsmaßnahmen anzusehen sind. Während der Dauer der Teilnahme an Fortbildungen können im Bedarfsfall Angebote für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen gemacht und auf Antrag die zusätzlich anfallenden, unabwendbaren Betreuungskosten im Rahmen der jeweils geltenden zuwendungsrechtlichen Regularien erstattet werden.
- (3) Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt werden.

9 Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalgewinnung und –entwicklung

- (1) Gleichstellungsmaßnahmen sind ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung. Ihre Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- (2) Das UFZ beschreibt in einem Personalentwicklungskonzept die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf die einzelnen Besoldungs-, Vergütungsgruppen sowie Führungsebenen (Bereiche). Zur Erreichung von Gleichstellung in den einzelnen Bereichen sind konkrete Zielvorgaben anhand des Kaskadenmodells unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln.
- (3) Das UFZ evaluiert seine Maßnahmen entsprechend des von ihm gefassten Personalentwicklungskonzepts in mindestens vierjährigen Abständen. Die Ergebnisse der Evaluierungen sind im UFZ zu veröffentlichen. Die jährliche Berichterstattung im Rahmen der Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen bleibt davon unberührt.

10 Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Den Beschäftigten sind Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit erhebliche betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Der Gleichstellungsbeauftragten wird ein Mitspracherecht bei der Lösung von Problemfällen eingeräumt.

11 Verbot von Benachteiligungen

- (1) Folgende Umstände dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:
 1. Teilzeitbeschäftigung,
 2. Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten,
 3. eine bestehende Schwangerschaft,
 4. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
 5. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.
- (2) Dies schließt nicht aus, dass Zeiten nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 und 5.

12 Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Am UFZ sind aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Geschäftsführung zu bestellen. Die Stellvertreterin hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.
- (2) Für die Standorte des UFZ kann als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau bestellt werden, soweit eine Mindestbeschäftigtenzahl von wenigstens 50 erreicht wird. Ihre Aufgaben beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann ihrer Stellvertreterin oder der Vertrauensfrau mit deren Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für die Dauer von 4 Jahren gewählt. Es besteht die Möglichkeit der Wiederwahl. Das Verfahren zur Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin ist durch eine entsprechende Wahlordnung zu regeln und im UFZ zu veröffentlichen. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, so ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten. Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung finden Neuwahlen statt. Bis zur Neubestellung der Gleichstellungsbeauftragten übernimmt die Stellvertreterin die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Ist die Stellvertreterin an der Ausübung ihres Amtes aus den in Satz 5 genannten Gründen verhindert, wird für die restliche Amtszeit eine Nachfolgerin neu bestellt.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.
- (6) Das UFZ hat die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten fiktiv nachzuzeichnen. Nach dem Ende der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte ist ihr im Rahmen ihres bestehenden Arbeitsvertrages ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

13 Zusammenlegung, Aufspaltung und Eingliederung

Bei der Zusammenlegung von Einrichtungen in bisher unterschiedlicher Trägerschaft zu einer neuen Einrichtung werden Regelungen über die Aufgabengebiete der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen sowie deren Amtszeiten durch die Einrichtungen – unter Beteiligung der relevanten Zuwendungsgeber - einvernehmlich getroffen.

14 Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer Funktion der Geschäftsführung direkt unterstellt. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgeltes aus.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit zu entlasten, wie es nach Art und Größe der Einrichtung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihr ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist auf Antrag von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten bis zu 100% zu entlasten. Die Entlastung kann nicht rückwirkend erfolgen. Zur Kompensation wird der Organisationseinheit der Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich eine Stelle gleicher Qualifikation (im zeitlichen Umfang der Freistellung, befristet für die Zeit der Bestellung) zur Erfüllung der bisherigen dienstlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Die Geschäftsführung ergreift die notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Maßnahmen zur Kompensation des entstehenden Aufwandes.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin und die Vertrauensfrau dürfen bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Sie nehmen am beruflichen Aufstieg so teil, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wie Mitglieder der Personalvertretung geschützt.
- (5) Im Vertretungsfalle gelten die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Absätzen 1 und 2 Satz 1 sowie nach den Ziffern 15 bis 18 auch für die Stellvertreterinnen.
- (6) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist zu Beginn und während ihrer Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes sowie des Personalvertretungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts, zu geben.

15 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Ziele gemäß § 1 Absatz 1 der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung und ihre Umsetzung zu fördern und zu überwachen.

Gem. § 1 Absatz 1 der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung verpflichten sich Bund und Länder, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den von ihnen gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen und -vorhaben (im Sinne des Verwaltungsabkommens zwischen Bund und Ländern über die Errichtung einer Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, kurz GWK-Abkommen) entsprechend den in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder zum Ausdruck kommenden Grundsätzen zu fördern. Ihr Ziel ist es, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern, sowie die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

- (2) Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. In diesem Sinn hat sie auch Beratungs- und Unterstützungsfunktion für einzelne Beschäftigte.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann nach Anzeige gegenüber der Geschäftsführung jährlich mindestens eine Versammlung einberufen und mit Rederecht an Betriebsversammlungen der Einrichtungen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Einrichtung ist.
- (4) Bei Maßnahmen gemäß Absatz 2, die vom Aufsichtsrat beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, legt die Geschäftsführung dem Aufsichtsrat gleichzeitig mit ihrem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Gleichstellungsbeauftragte ist vom Aufsichtsrat auf ihr Verlangen mündlich zu hören.

16 Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Das UFZ beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig, insbesondere bei:
 - 1. personellen Angelegenheiten; dies betrifft die Vorbereitung und Entscheidung über
 - a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
 - b) die Einstellung sowie die Abordnung, Versetzung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,
 - c) die Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,
 - d) die Abmahnung,
 - e) Kündigung sowie Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbare Entscheidungen,
 - 2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
 - 3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien im UFZ sicherstellen sollen,
 - 4. Verfahren zur Besetzung von Gremien, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Einrichtung eingerichtet ist,
 - 5. Entfristungs- und Berufungsverfahren,
 - 6. der Erstellung und Evaluierung des Personalentwicklungskonzepts,
 - 7. der Erstellung und Evaluierung des Gleichstellungsplans.
- (2) Bei der Beteiligung nach Absatz 1 sind etwaige Beschränkungen aufgrund geltender gesetzlicher Bestimmungen wie z.B. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder den Datenschutzgesetzen zu beachten. Gleiches gilt für bestehende Betriebsvereinbarungen.
- (3) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihr Recht auf Beteiligung mit Beginn des Entscheidungsprozesses aufseiten des UFZ wahrnehmen kann und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

17 Zusammenarbeit und Information

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Insbesondere sind ihr die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen, vor allem Bewerbungsunterlagen, vergleichende Übersichten und Auswahlvermerke frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu

erteilen. Sie hat im Rahmen ihrer Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Geschäftsführung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Ihre Mitwirkung erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt das UFZ dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat es dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte wird über Stellenbesetzungsverfahren von der Personalabteilung informiert und kann Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen. Sie hat nach Absprache mit der jeweiligen Leitung der administrativen bzw. wissenschaftlichen Einheit die Möglichkeit, an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen.
- (4) Der Gleichstellungsbeauftragten wird die Möglichkeit eingeräumt, an den Sitzungen des Wissenschaftlich-Technischen Rates (WTR), der Abteilungsleitungssitzung (ALS), der Sitzung „Information durch die Geschäftsführung“ sowie an der GF-Sitzung als Gast teilzunehmen.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist vom Aufsichtsrat auf ihr Verlangen mündlich zu hören. Sie berichtet mindestens einmal jährlich persönlich dem Aufsichtsrat.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin sowie die Vertrauensfrau verpflichten sich durch Unterzeichnung einer schriftlichen Vereinbarung dazu hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten im UFZ ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragten kann bei Bedarf Unterstützung durch das Sekretariat der entsprechenden administrativen bzw. wissenschaftlichen Einheit erhalten. Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt im Rahmen der UFZ-Präsentation über eine eigene Internet-Seite.
- (8) Am UFZ gibt es einen Arbeitskreis „Chancengleichheit“, in dem Mitarbeitende möglichst vieler Hierarchieebenen, Berufsgruppen und UFZ-Standorte sowie des Betriebsrates auf freiwilliger Basis vertreten sind. Aufgabe des Arbeitskreises ist es, die Gleichstellungsbeauftragte des UFZ in allen Belangen zu unterstützen.

18 Zusammenarbeit in Konfliktfällen

- (1) Bei Verstößen gegen die in dieser Vereinbarung enthaltenen Grundsätze oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Geschäftsführung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kenntnis von dem Verstoß schriftlich bei der Geschäftsführung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. In besonders dringenden Fällen, etwa soweit dadurch andere rechtlich bindende Fristen tangiert werden, darf die Frist zur Abgabe des Einspruchs ausnahmsweise auf drei Arbeitstage verkürzt werden.
- (2) Die Geschäftsführung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen. Hält die Geschäftsführung den Einspruch für unbegründet, so hat sie dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern. Die aufschiebende Wirkung entfällt mit Zugang der schriftlichen Erläuterung. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Aufsichtsrat jährlich über ihre Tätigkeit.
- (3) Für Maßnahmen, die vom Aufsichtsrat beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, gilt Ziffer 15 Absatz 4.

19 Berichterstattung/Gleichstellungsplan

- (1) Zur Bestimmung des Ist-Standes, zur Ableitung von Zielen sowie für die Beurteilung der Verwirklichung der Chancengleichheit werden der Gleichstellungsbeauftragten jährlich zum Stand 31. Dezember auf ihren Wunsch statistische Daten zur Verfügung gestellt, die mindestens folgende Angaben enthalten: Bereiche (Wissenschaft, Administration, Technik/Infrastruktur), Gremien/Vertretungen/Kommissionen, Personalauswahlverfahren (Bewerbungen, Auswahlgespräche, Einstellungen), Geschlecht, Arbeitszeit, Eltern-/Pflegezeiten, Vergütungs-/Besoldungsgruppe, Befristung, Karrierestufe, Leitungsebene, Nationalität.
- (2) Zur Verwirklichung der Ziele dieser Vereinbarung beschreibt das UFZ in einem Gleichstellungsplan konkrete Ziele und Maßnahmen inklusive der entsprechenden Verantwortlichkeiten, Zeitrahmen und Erfolgsindikatoren.

20 Übergangsvereinbarung

- (1) Die aktuell gewählte Gleichstellungsbeauftragte bleibt bis zum Ende ihrer jetzigen Amtszeit (31.12.2020) im Amt. Sie nimmt die in der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung vom 22.04.2016 niedergelegten Rechte und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten ergänzend zu ihren bisherigen Aufgaben wahr.
- (2) Die Geschäftsführung verpflichtet sich, über die Umsetzung der notwendigen Anpassungsregelungen zur nächsten Sitzung des Aufsichtsrats zu berichten. Danach berichtet sie jährlich – wie bisher – über die Fortführung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.
- (3) Dieser Bericht wird durch einen Kurzbericht der Gleichstellungsbeauftragten über die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten ergänzt. Den Aufsichtsgremien bleibt vorbehalten, die Gleichstellungsbeauftragte zum mündlichen Bericht in der Sitzung aufzufordern.