

Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft

Vorbemerkung

Ausgehend von der Empfehlung der BLK, eine formale Selbstbindung im Hinblick auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft im außeruniversitären Bereich einzugehen, empfehlen das Präsidium und die Mitgliederversammlung den einzelnen Instituten der Leibniz-Gemeinschaft, die vorliegende Rahmenempfehlung intern zu diskutieren und umzusetzen. Soweit die bestehenden Gleichstellungsgesetze nicht anwendbar sind, wird vorgeschlagen, Betriebsvereinbarungen auf der Grundlage der vorliegenden Rahmenempfehlung abzuschließen.

Präambel

Die Mitgliedsinstitute der Leibniz-Gemeinschaft werden aktiv für die gem. Art. 3 Abs. 2 GG verfassungsmäßig und gesetzlich gebotene Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Instituten und Serviceeinrichtungen eintreten. Dieses beinhaltet die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen besonders in wissenschaftlichen und Leitungspositionen und den Abbau struktureller Benachteiligungen. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

Geschlechterspezifische Fragestellungen sollen – soweit möglich – Einzug in die Forschungsinhalte finden. Ergänzend soll in den Instituten auf die bestehende gesetzliche Regelung zur sexuellen Belästigung im Beschäftigtenschutzgesetz (Art. 10 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes) hingewiesen werden.

1. Bestandsaufnahme

Die Institutsleitungen erstellen mindestens alle zwei Jahre eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, die Aufschluß über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförder- bzw. Gleichstellungsmaßnahmen und die Anpassung bzw. Fortschreibung der Frauenförderpläne gibt. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten erhalten diesen Bericht zur Kenntnis.

Die Berichte sollen insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über

- die Zahl der Beschäftigten, der Teilzeitbeschäftigten, der Neueinstellungen, der befristet Beschäftigten sowie der Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, jeweils getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen, sowie differenziert nach Plan- und Drittmittelstellen,
- die Zahl der laufenden und abgeschlossenen akademischen Qualifikationen.

2. Frauenförderplan

Nach Maßgabe der in der Präambel niedergelegten Ziele ist die Institutsleitung für die Erstellung eines Frauenförderplans verantwortlich, der alle 2 Jahre aktualisiert wird. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erarbeitung des Frauenförderplans zu beteiligen.

Gemäß den Zielvorgaben des Frauenförderplans sollen die Institute unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Anteil von Frauen bei der

Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höher bewerteter Tätigkeiten erhöhen. Dies gilt vor allem für wissenschaftliche und Leitungspositionen und die Berufung auf Professuren.

Der Frauenförderplan enthält folgende Bestandteile:

- eine Bestandsaufnahme,
- eine geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigtenstruktur,
- eine Schätzung der Entwicklung bei den Personalstellen während der Laufzeit des Frauenförderplans,
- verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen soweit erforderlich und Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Rahmen der rechtlichen bzw. tatsächlichen Möglichkeiten.

Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen erhalten bleibt.

3. Stellenausschreibung und Auswahlverfahren

Stellenausschreibung

In Bereichen, in denen Frauen nachweisbar unterrepräsentiert sind, sind Stellen grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Mit Zustimmung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten kann hiervon abgesehen werden.

Die Anforderungen der zu besetzenden Stelle sind bei der Ausschreibung exakt und differenziert zu bestimmen.

Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie durchgängig Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen in der Stellenausschreibung gezielt zur Bewerbung aufzufordern.

In der Ausschreibung ist grundsätzlich auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit hinzuweisen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Auswahlverfahren

Die Qualifikation ist ausschließlich an dem in der Ausschreibung formulierten Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle zu bemessen. Im Ausschreibungstext nicht benannte Zusatzqualifikationen sind nicht zu berücksichtigen. Spezifische z. B. durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Qualifikationsbeurteilung zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerbung erkennbare Bedeutung zukommt.

Bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen sind Frauen zu gleichen Teilen zu berücksichtigen, zumindest jedoch dem Anteil ihrer Bewerbung entsprechend, wenn sie die gesetzlichen oder sonstigen vorgesehenen Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle erfüllen.

Bei der Beurteilung der Quantität der fachlichen Leistung (z. B. Anzahl der Publikationen) bzw. beim Abschluß einzelner Qualifikationen sollen Verzögerungen durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht zum Nachteil der Bewerberin ausgelegt werden. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen vor allem dann zu berücksichtigen, wenn Frauen in dem jeweiligen Ausbildungsberuf unterrepräsentiert sind.

4. Weiterbildung

Frauen werden in Weiterbildungsangeboten ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen.

Beschäftigte und Beurlaubte sind über die gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen zur Teilnahme am Weiterbildungsangebot zu informieren.

Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Tarifgruppen sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten. Dazu gehören bei Bedarf auch eigene Kursangebote vornehmlich für Frauen.

Frauenförderung sollte Bestandteil der Fortbildung der Mitglieder der Geschäftsführung der Forschungseinrichtungen sein.

Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

5. Arbeitszeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden.

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen soll bei der Ausgestaltung der Teilzeitarbeit den individuellen Wünschen in bezug auf Stundenzahl und Arbeit an bestimmten Wochentagen entsprochen werden.

Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die Antragstellerinnen und Antragsteller von der Personalabteilung schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf beamten- und tarifrechtliche Regelungen.

Die Arbeitsorganisation wird in der Regel stärker als bisher auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten abgestimmt. So ist z. B. bei Terminen, Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen sicherzustellen, dass Teilzeitkräfte daran teilnehmen können. Durch organisatorische Maßnahmen soll dafür gesorgt werden, dass auch in Aufgabengebieten, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden, Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Soweit bislang noch keine Möglichkeit besteht, Leitungsfunktionen auch im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung auszuüben, werden die Institute gebeten zu prüfen, ob durch geeignete Maßnahmen, die sich gegebenenfalls am Einzelfall orientieren können, die Ausübung von Leitungsfunktionen ermöglicht werden kann.

6. Beurlaubung

Beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind Ausschreibungen und interne Informationen zuzusenden.

Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten sind vorrangig Mitarbeiterinnen anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit dies dem Zweck der Beurlaubung nicht im Wege steht.

7. Gremienarbeit

Es wird angestrebt, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien und Kommissionen der Institute geschaffen oder erhalten wird.

Bei der Entsendung in Gremien, Ämter, Kommissionen etc. wird angestrebt, Frauen angemessen zu berücksichtigen.

8. Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte

In jedem Forschungsinstitut bzw. jeder Serviceeinrichtung wird eine Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin bestellt, wobei die weiblichen Beschäftigten ein Vorschlagsrecht haben. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte wird für 2 - 6 Jahre bestellt. Zu ihrer Beratung und Unterstützung kann in den Instituten ein Gremium (Frauenrat, Frauenausschuß) eingerichtet werden. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Tätigkeit nicht an fachliche Weisungen gebunden. Die Tätigkeit der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ist eine dienstliche Tätigkeit. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist bei Angelegenheiten, die soziale, personelle und organisatorische Belange der weiblichen Institutsangehörigen betreffen, zu beteiligen. Hierbei berät und unterstützt sie die Institutsleitung sowie die übrigen Organe und Einrichtungen des jeweiligen Instituts. Sie ist frühzeitig und umfassend zu informieren, so dass ihre Initiativen, Anregungen, Bedenken und sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Darüber hinaus ist sie über alle weiteren Vorhaben im fachlichen Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Einrichtung zu informieren, die geschlechtsspezifische Auswirkungen haben können.

Der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben ein generelles Informationsrecht verbunden mit Akteneinsicht unter Beachtung datenschutzrechtlicher Belange und die Teilnahme an Gremiensitzungen mit Antrags- und Rederecht einzuräumen. Zur organisatorischen Vereinfachung wird die Vereinbarung einer Mitzeichnungsregelung empfohlen. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen an Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Berufungskommissionen. Sie hat das Recht, an Bewerbungsgesprächen teilzunehmen und Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu nehmen. Sie hat das Recht, einmal im Jahr eine Frauenvollversammlung einzuberufen.

Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Institutsleitung. Verstöße der Dienststelle gegen die Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststelle beanstanden. Die Beanstandung soll innerhalb einer Frist von vierzehn Tagen erfolgen. Bei Beanstandung ist die Maßnahme auszusetzen. Wird die Beanstandung als begründet angesehen, sind die Maßnahmen und die Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Wird die Beanstandung abgelehnt, ist dies der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gegenüber zu begründen.

Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit freigestellt, wie es nach Art und Umfang zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die notwendige personelle und sachliche Ausstattung ist zur Verfügung zu stellen.

Den Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben.

9. Umsetzung und Umsetzungskontrolle

Die Institutsleitung ist für die konkrete Umsetzung der Frauenfördermaßnahmen verantwortlich und wird dabei von der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

Den Instituten wird empfohlen, Anreizsysteme für die Förderung von Frauen zu entwickeln.

Die Institutsleitung legt dem Aufsichtsgremium und den Institutsangehörigen mindestens alle zwei Jahre einen Bericht zum Stand der Frauenförderung vor. Bei der Erstellung des Berichtes ist die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Die statistischen Auswertungen und die Berichte an die Aufsichtsgremien werden der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft zur Verfügung gestellt.

Die Geschäftsstelle berichtet spätestens alle zwei Jahre dem Präsidium auf der Basis der Berichte der Institute über Stand und Entwicklung der Frauenförderung in der Leibniz-Gemeinschaft.

10. Institutsübergreifende Zusammenarbeit in der Leibniz-Gemeinschaft

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten treffen sich mindestens einmal im Jahr zu einem Erfahrungsaustausch.

Die Institutsleitungen unterstützen ihre Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten beim Aufbau und bei der Schaffung von Kommunikationsstrukturen über die einzelnen Institute hinaus.