

Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit
in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Chancengleichheit

Präambel

Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e.V. sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als vorrangige Managementaufgabe des Vorstandes an. Es hat daher bislang die wesentlichen Regelungen des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz –LGG) analog angewendet und dementsprechend seit dem 1. April 1998 auch eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

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 festgelegt haben, trifft das PIK im Wege der Selbstverpflichtung folgende Regelung mit Wirkung vom 1. Mai 2006.

Das PIK verpflichtet sich, dem Kuratorium jährlich über die Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Zur Erfüllung der Berichtspflichten der Bundesregierung nach den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes legt das PIK seinen Zuwendungsgebern alle vier Jahre einen Bericht über die Zahl der Frauen und Männer

- 1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung,*
 - 2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung*
- vor.*

§ 1 Verpflichtung aller Beschäftigten zur Förderung der Chancengleichheit

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Aufgabenbereichen zu fördern.

§ 2 Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern

Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes werden Arbeitsplätze weder innerhalb der Einrichtung noch öffentlich nur für Frauen oder Männer ausgeschrieben. Der gesamte Ausschreibungstext ist dabei so ausgestaltet, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechtes zutrifft.

Sofern Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen vorliegt, soll die Besetzung einer freien Stelle ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechtes zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer internen Ausschreibung nicht erreicht werden kann.

Unterrepräsentanz ist gegeben, wenn der Anteil des benachteiligten Geschlechtes in einzelnen Vergütungs- oder Lohngruppen sowie Fachrichtungen jeweils unter 50 % liegt. Im Bereich des wissenschaftlichen und wissenschaftlich-technischen Personals ist dies dann der Fall, wenn der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechtes seinen Anteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe unterschreitet.

§ 3 Bewerbungsgespräche

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation und Eignung aufweisen, sofern Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechtes in ausreichender Zahl vorliegen.

Auswahlkommissionen werden zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

§ 4 Auswahlentscheidungen

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg wird bei Vorliegen gleicher Qualifikation und Eignung die Person des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen oder für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.

§ 5 Qualifikation und Benachteiligungsverbot

Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Lebensalter, Dienst- und Beschäftigungszeit sowie der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung bzw. Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung als ihnen für die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt oder dies gesetzlich oder tarifrechtlich bestimmt ist.

Bei der vergleichenden Bewertung sind nicht zu berücksichtigen:

- 1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten,*
- 2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,*
- 3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.*

§ 6 Fortbildung

Die Wahrnehmung von Fortbildung wird durch geeignete Maßnahmen auch für Beschäftigte mit Familienpflichten unterstützt. Frauen und Männer werden

mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt.

Regelungen zur Sicherstellung der Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten bzw. zum Angebot der Kinderbetreuung sind im Rahmen des Maßnahmenplanes nach Nr. 7 zu treffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin werden in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben durch Fortbildung in den sie betreffenden Fachgebieten unterstützt.

§ 7 Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung

Das PIK betrachtet die Förderung der Chancengleichheit als wesentliches Instrument ihres Personalmanagements. Ihre Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung und der Wissenschaftskoordination sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Das PIK wird die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen beschreiben und deren Förderung in einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Fachrichtungen auswerten. Zur Erreichung der Gleichstellung in den einzelnen Bereichen werden konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

Die Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung werden im PIK veröffentlicht. Der Vorstand wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle 4 Jahre die Maßnahmen evaluieren und aktualisieren. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Organisationseinheiten Personalverwaltung und Wissenschaftskoordination berichten dem Vorstand jährlich über das Ausmaß der Erreichung der Zielvorgaben oder unter Angabe von Gründen über deren Nichterreichen. Die Berichte sowie die Aktualisierungen werden in der Einrichtung veröffentlicht. Der Vorstand berichtet dem Kuratorium in mindestens vierjährigen Abständen.

§ 8 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Den Beschäftigten werden Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen angeboten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit erhebliche betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

§ 9 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

Das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt auch entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Höhergruppierung / Höherreihung angemessen zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nachteilig auf die Beurteilung aus.

§ 10 Gleichstellungsbeauftragte

Aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten ist mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten durch den Vorstand des PIK zu bestellen.

Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens eine Stellvertreterin nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten durch den Vorstand des PIK zu bestellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für die Dauer von vier Jahren gewählt. Es besteht die Möglichkeit der Wiederwahl. Das Verfahren zur Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin ist durch entsprechende Wahlordnung zu regeln und in der Einrichtung 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 ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen. Entsprechendes gilt auch für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die volle Amtszeit, sofern beide Ämter neu zu besetzen sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

§ 11 Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgeltes aus.

Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert oder wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist sie wie die Mitglieder der Personalvertretung geschützt.

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.

Die Stellvertreterin hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte diese Aufgaben zur eigenständigen Erledigung

übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.

Das PIK hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen.

§ 12 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts im PIK zu fördern und zu überwachen. 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.

Der Vorstand des PIK wird Art und Weise der Beteiligung und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an den genannten Maßnahmen beraten und im Rahmen einer internen Regelung die Verfahren festschreiben. Hierbei wird auch das Recht auf Teilnahme an Sitzungen und Beratungen von Gremien des PIK geregelt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann nach Anzeige gegenüber des Vorstandes jährlich mindestens eine Versammlung einberufen und mit Rederecht an Betriebsversammlungen teilnehmen.

Bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die vom Kuratorium des PIK beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, legt der Vorstand dem Kuratorium gleichzeitig mit seinem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Gleichstellungsbeauftragte ist vom Kuratorium auf ihr Verlangen hin mündlich zu hören.

§ 13 Informationen und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten des PIK zu unterrichten.

Ihr soll Gelegenheit zur Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu organisatorischen und sozialen Angelegenheiten im Sinne des § 12 Satz 2 gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht beim Vorstand des PIK und wird von diesem 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 PIK dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat es dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

§ 14 Zusammenarbeit in Konfliktfällen

Bei Verstößen gegen diese Regelungen oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kenntnis von dem Verstoß schriftlich Einspruch beim Vorstand des PIK einzulegen. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung.

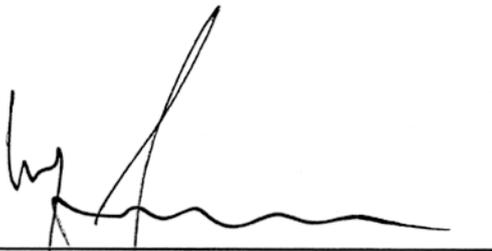
Der Vorstand des PIK soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang entscheiden. Hält er den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen. Hält er den Einspruch für unbegründet, so hat er dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Kuratorium des PIK im Rahmen ihres jährlichen Berichtes über diese Fälle sowie in diesem Zusammenhang über die Umsetzung der mit den Zuwendungsgebern getroffenen Vereinbarung.

Für Maßnahmen, die vom Kuratorium des PIK beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, gilt § 12 Absatz 4.

§ 15 Übergangsvereinbarung

Die bisher gewählte und bestellte Gleichstellungsbeauftragte bleibt bis zum Ende ihrer jetzigen Amtszeit (31.12.2009) im Amt. Sie nimmt mit Wirkung vom 1. Mai 2006 die in der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der gemeinsamen Forschungsförderung niedergelegten Rechte und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten ergänzend zu ihren bisherigen Aufgaben wahr.

Potsdam, den



Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung e.V.
Direktor

Potsdam, den *4. April 2006*



Ministerium für Wissenschaft, Forschung
und Kultur des Landes Brandenburg

Ministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kultur
Dortustraße 36
14467 Potsdam