

Erklärung der Stiftung Wissenschaft und Politik zur Umsetzung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes

Die Stiftung Wissenschaft und Politik sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als vorrangige Managementaufgabe der Institutsleitung 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 festgelegt haben, trifft die Stiftung Wissenschaft und Politik im Wege der Selbstverpflichtung folgende Regelung mit Wirkung vom 13.12.2006.

Der Vorstand der Stiftung Wissenschaft und Politik verpflichtet sich, dem Stiftungsrat 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 die Stiftung Wissenschaft und Politik ihrem Zuwendungsgeber unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten 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 und berichtet gleichzeitig über die Wirkung und Handhabbarkeit der getroffenen Regelungen.

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 Stiftung Wissenschaft und Politik 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 Entgeltgruppen 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 Geschlechts 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, Beschäftigungszeit sowie der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung 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 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 Arbeitszeitreduzierung 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 sind 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

Die Stiftung Wissenschaft und Politik betrachtet die Förderung der Chancengleichheit als wesentliches Instrument ihres Personalmanagements. Ihre Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalstelle sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Die Situation der weiblichen Beschäftigten wird im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten daher jährlich im Rahmen der Fortschreibung der Gleichstellungsstatistik beschrieben und ausgewertet. 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 in der Stiftung Wissenschaft und Politik veröffentlicht. Der Vorstand wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle 4 Jahre die Maßnahmen evaluieren und

aktualisieren. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalstelle berichten dem Vorstand jährlich über das Ausmaß der Erreichung der Zielvorgaben oder unter Angabe von Gründen über deren Verfehlung. Die Berichte sowie die Aktualisierungen werden in der Stiftung Wissenschaft und Politik veröffentlicht. Der Vorstand berichtet dem Stiftungsrat und dem Zuwendungsgeber 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 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 von dem Vorstand zu bestellen.

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

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 entsprechende Wahlordnung zu regeln und in der Stiftung Wissenschaft und Politik 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 werden. Wegen ihrer Tätigkeit darf sie 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 unter den spezifischen Bedingungen der Stiftung Wissenschaft und Politik 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 die selben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte ihr Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.

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 in der Stiftung Wissenschaft und Politik 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. Die Stiftung Wissenschaft und Politik 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 der Stiftung Wissenschaft und Politik geregelt werden.

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

Bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die von dem Stiftungsrat der Stiftung Wissenschaft und Politik beschlossen werden oder deren Zustimmung bedürfen, legt der Vorstand dem Stiftungsrat gleichzeitig mit seinem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von dem Stiftungsrat auf ihr Verlangen mündlich zu hören.

13. Informationen und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten der Stiftung Wissenschaft und Politik zu unterrichten. Ihr soll Gelegenheit zur Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu organisatorischen und sozialen Angelegenheiten im Sinne des § 11 Satz 2 BGleG gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Institutsleitung 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 die Stiftung Wissenschaft und Politik dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie 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 einzulegen. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung.

Der Vorstand 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 der Vorstand den Einspruch für unbegründet, so hat er dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern. Der Vorstand berichtet dem Stiftungsrat unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen seines jährlichen Berichtes über diese Fälle sowie in diesem Zusammenhang über die Umsetzung der mit dem Zuwendungsgeber getroffenen Vereinbarung.

Für Maßnahmen, die vom jeweiligen Stiftungsrat beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, gilt Nr. 12 Absatz 3.

15. Übergangsregelung

Die bisher gewählte / bestellte Gleichstellungsbeauftragte bleibt bis zum Ende ihrer jetzigen Amtszeit 2006-2010 im Amt. Sie übernimmt die mit Datum vom 13.12.2006 geschlossene Vereinbarung mit Zeitpunkt des Inkrafttretens.