

## **Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit des Helmholtz-Zentrums Berlin für Materialien und Energie**

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

#### **Präambel:**

Das Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB) sieht die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit als vorrangige Managementaufgabe der Leitung an.

Im HZB als naturwissenschaftlich-physikalisch ausgerichtetes Forschungszentrum sind Frauen in der Forschung und in der forschungsnahen Infrastruktur deutlich unterrepräsentiert. Eine Analyse der Ausgangslage findet sich im Anhang. Das Zentrum hat deshalb eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie implementiert, die ebenfalls im Anhang beschrieben werden.

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 HZB im Wege der Selbstverpflichtung folgende Regelung mit Wirkung vom ..., die den Personalentwicklungsplan für Chancengleichheit des Hahn-Meitner-Instituts vom 25.3.2004 ersetzt.

Das HZB verpflichtet sich, seinem 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 zu berichten. Zur Erfüllung der Berichtspflichten der Bundesregierung nach den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes legt das HZB 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 Beurlaubungen,
2. bei Bewerbungen und Einstellungen

vor und berichtet gleichzeitig über die Wirkung und Handhabbarkeit der getroffenen Regelungen.

#### **1. Begriffsbestimmungen**

Die Umsetzung der in dieser Vereinbarung enthaltenen Regelungen bedarf einer individuellen zentrenspezifischen Anpassung der Begrifflichkeit, um den jeweiligen aufbau- und ablaufstrukturellen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Arbeitgeber definieren einvernehmlich im Sinne dieser Grundsätze die nachfolgenden Begriffe:

1. 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;
2. Bereiche: Besoldungs- und Entgeltgruppen, Fachrichtungen, Berufsausbildungen sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben;
3. beruflicher Aufstieg: Beförderungen, Entfristungen und Höhergruppierungen;
4. Beschäftigte: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender, Beamtinnen und Beamte;
5. Einrichtungen: privatrechtlich oder öffentlich-rechtlich verfasste juristische Personen, die Zuwendungsempfänger im Rahmen der gemeinsamen Förderung von Bund und Ländern sind;
6. 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;
7. Pflegeaufgaben: die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz ein;
8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung;
9. unterrepräsentiert: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 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.

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Gleichstellungsbeauftragter wird bei Bedarf eine Schlichtungsstelle gebildet. Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vertreter des HZB und der Gleichstellungsbeauftragten sowie einer/einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Kommt auch im Rahmen der Schlichtung zwischen HZB 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 HZB sowie die Personalverwaltung haben die Erreichung der Ziele

dieser Grundsätze zu fördern. Führungskräfte sollen dafür Sorge tragen, dass in ihrem Verantwortungsbereich Aufgaben und Befugnisse einerseits und Anweisungen andererseits Frauen und Männern gleichermaßen übertragen bzw. erteilt werden. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen des HZB zu berücksichtigen.

(2) Allgemeine Regelungen sowie schriftliche und digitale Veröffentlichungen des HZB sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen.

### **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 des Betriebsrates und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

### **4. Stellenausschreibung**

(1) Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts müssen Stellenausschreibungen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Stellen 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, sollen alle freien Stellen 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) Stellenausschreibungen 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. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches

Sozialgesetzbuch bleibt 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 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat das HZB 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

1. die Besetzung von Stellen von Beamtinnen und Beamten, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Auszubildenden;
2. den beruflichen Aufstieg, es sei denn, die Entscheidung über diesen Aufstieg erfolgt durch eine Wahl oder unter Mitwirkung eines Wahlausschusses.

Satz 1 schließt auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene ein.

## **7. Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern**

(1) Die Eignung einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen und der Stellenbeschreibung 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 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.

(2) Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt werden.

(3) Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll die Möglichkeit zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, die zur Weiterqualifizierung bzw. Erhaltung ihrer Qualifikation beitragen. Gleiches gilt für die Teilnahme an Fachtagungen sowie die Möglichkeit zur Präsentation von Arbeitsergebnissen auf Kongressen.

(4) Für Beschäftigte in Leitungsfunktionen werden Veranstaltungen zu Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, der Belange von Frauen in der Forschung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten.

## **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 HZB beschreibt in einem Gleichstellungsplan 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 HZB evaluiert Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan in mindestens vierjährigen Abständen. Die Ergebnisse der Evaluierungen sind im HZB zu veröffentlichen. Die jährliche Berichterstattung im Rahmen der Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen bleibt davon unberührt.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte legt zur Fortschreibung des von der Geschäftsführung erstellten Gleichstellungsplans eine jährliche Analyse der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern im HZB vor. Grundlage hierfür ist die von der Abteilung Personal und Soziales jährlich zu aktualisierende Statistik. Sie umfasst insbesondere Zahlen zu:

- Beschäftigten nach Vergütungsgruppen
- Teilzeitbeschäftigten nach Vergütungsgruppen
- Befristungen
- Beurlaubungen
- Promovierenden und Postdocs
- die Aufgliederung nach Berufsgruppen (Jülicher Schlüssel)
- Zulagen und Einmal-Leistungszulagen
- Beschäftigten mit Leitungsfunktionen
- Entfristungen
- die Zahl der Auszubildenden und der Umfang von Übernahmen nach der Ausbildung
- Inanspruchnahme von Fortbildungen
- die Zahl der Bewerbungen, Vorstellungsgespräche, Einstellungen

Diese Analyse wird jährlich (Stand 31. Dezember) aktualisiert. Die Daten sind jeweils nach Geschlecht unterteilt. Zusammen mit den Vorjahresangaben dienen sie zur Beschreibung von Trends und zum Erkennen von Bereichen mit erhöhtem Handlungsbedarf.

## **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.

Das HZB bietet seinen Beschäftigten deshalb neben den tariflichen und gesetzlichen Teilzeitregelungen eine Reihe von Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und

Arbeitsort: mit Betriebsvereinbarungen zu einer flexiblen Arbeitszeit mit Zeitguthaben, zu, Telearbeit und Home Office, sowie Regelungen zu familienfreundlichen Sitzungszeiten und der Berücksichtigung von Schulferien in Urlaubs- und Sitzungsplanung.

## **11. Verbot von Benachteiligungen**

(1) Folgende Umstände dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen:

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 Satz 1 Nummer 1 anders behandelt werden als Zeiten nach Satz 1 Nummer 4 und 5.

## **12. Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen werden aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten des HZB nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Geschäftsführung des HZB bestellt. Die Stellvertreterinnen haben ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.

(2) Für Teilinstitute und sonstige Einrichtungen (die Festlegung der organisatorischen Einheit orientiert sich an der Definition des Betrieb-Begriffs im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts) ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen, soweit eine Mindestbeschäftigtenzahl von wenigstens 100 erreicht wird. Ihre Aufgaben beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann ihren Stellvertreterinnen 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 Stellvertreterinnen dürfen keiner

Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden für eine Amtsperiode von 4 Jahren von allen weiblichen HZB-Beschäftigten in geheimer Wahl gewählt und durch die Geschäftsführung des HZB bestellt. Es besteht die Möglichkeit der Wiederwahl. Die Wahl wird in Anlehnung an die „Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung – GleibWV“ vom 17.12.2015 durchgeführt.

(6) 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.

### **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 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, ihre Stellvertreterinnen und Vertrauensfrauen dürfen bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen wie Mitglieder der Personalvertretung geschützt.

(4) 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.

(5) 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 AV-Glei und ihre Umsetzung zu fördern und zu überwachen.

(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 Abs. 2, die vom Aufsichtsrat des HZB beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, legt die Geschäftsführung diesem 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 HZB beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig, insbesondere bei<sup>1</sup>:

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,

---

<sup>1</sup> Protokollnotiz: Die Gleichstellungsbeauftragte und die Geschäftsführung des HZB können sich im gegenseitigen Einvernehmen über die konkrete Ausgestaltung der Ausübung der Beteiligungsrechte (Verfahren, Art, Umfang) verständigen

2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Einrichtung sicherstellen sollen,
4. Verfahren zur Besetzung von Gremien, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Einrichtung eingerichtet ist, sowie
5. der Erstellung und Evaluierung des Personalentwicklungskonzepts.

(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 der Einrichtung wahrnehmen kann und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

## **17. Zusammenarbeit und Information**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist als Teil der Personalverwaltung 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 die Einrichtung dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(3) 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 HZB ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Stillschweigen zu bewahren.

## **18. Zusammenarbeit in Konfliktfällen**

(1) Bei Verstößen gegen diese Grundsätze oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der

Geschäftsführung des HZB 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 des HZB beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, gilt Nr. 15 Absatz 4.

## **19. Übergangsvereinbarung**

(1) Die bisher gewählte/bestellte Gleichstellungsbeauftragte bleibt bis zum Ende ihrer jetzigen Amtszeit (30.11.2021) im Amt. Sie nimmt 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.

(2) Der Personalentwicklungsplan für Chancengleichheit vom 25.3.2004 bleibt ebenfalls bis zu diesem Zeitpunkt in Kraft.

(3) Die Geschäftsführung des HZB verpflichtet sich, über die Umsetzung der notwendigen Anpassungsregelungen zur nächsten Sitzung ihrer Aufsichtsgremien zu berichten. Danach berichtet sie jährlich – wie bisher – über die Fortführung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

(4) 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.