

Vorwort des Stiftungsvorstands

Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung (DFG, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2008). Der Vorstand der Stiftung Max-Planck-Institut für Kohlenforschung schließt sich dieser Einschätzung vollständig an: Gleichstellung ist – über den grundgesetzlichen Auftrag hinaus – eine Schlüsselfrage, um auch in Zukunft die Forschungsexzellenz des Instituts zu sichern. Die Stiftung Max-Planck-Institut für Kohlenforschung hat sich daher zum Ziel gesetzt, Frauen und Männer bei allen Entscheidungen in ihrer Verschiedenheit und Vielfalt zu berücksichtigen und Diskriminierung zu verhindern. Eine ausgewogene Beschäftigung beider Geschlechter und deren Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden gefördert. Dafür sind alle Beschäftigten verantwortlich, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Erreichung dieses Zieles soll durch die Anwendung des nachfolgenden Gleichstellungskonzepts unterstützt werden. Über diese Aspekte hinaus bekennt sich das Max-Planck-Institut für Kohlenforschung zur Diversität und Gleichstellung aller Institutsangehörigen und wirkt in diesem Sinne auch über die Grenzen des Instituts hinaus.

Die Rollen der Institutsmitglieder als Nachwuchswissenschaftler*innen, Gruppenleiter*innen, Direktor*innen und Mitarbeiter*innen und ihre Individualität – Alter, Geschlecht, gesundheitlicher Zustand und Glaubensrichtung – wirken sich in unterschiedlichen Bereichen aus: auf Qualifikation und Karriere, Partizipation oder Work-Life-Balance. Hier sind Angebote zur individuellen Förderung erforderlich, um den verschiedenen Aspekten gerecht zu werden. Dies verändert auch die Anforderungen an die Institution in den Bereichen Organisationskultur und Organisationsentwicklung sowie Personalentwicklung.

Gleichstellung verstehen wir in erster Linie als eine Leitungsaufgabe, darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu aufgerufen, sich in diesem Sinn zu engagieren, weitere Maßnahmen zu entwickeln und zur Realisierung der hier formulierten Ziele beizutragen.



Prof. Dr. Alois Fürstner



Prof. Dr. Ben List



Prof. Dr. Frank Neese



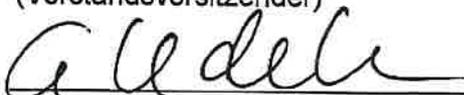
Prof. Dr. Tobias Ritter



Prof. Dr. Dr. h.c. Ferdi Schüth
(Vorstandsvorsitzender)



Dr. Verena Schultz-Coulon



Dr. Claudia Weidenthaler
(Gleichstellungsbeauftragte)

**Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern
in der Max-Planck-Gesellschaft
(Gleichstellungsgrundsätze)**

Präambel

Die Max-Planck-Gesellschaft hat es sich zum Ziel gesetzt, Frauen und Männer bei allen Entscheidungen in ihrer Verschiedenheit und Vielfalt zu berücksichtigen und Diskriminierung zu verhindern. Eine ausgewogene Beschäftigung beider Geschlechter und deren Chancengleichheit, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden gefördert. Dafür sind alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, verantwortlich.

Die Erreichung dieses Zieles soll durch die Anwendung der nachfolgenden Grundsätze des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes unterstützt werden.

1. Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern

1. Liegt in einzelnen Bereichen Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor, soll die Besetzung einer freien Stelle ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer internen Ausschreibung nicht erreicht werden kann.
2. Unterrepräsentanz ist gegeben, wenn der Anteil eines Geschlechts an den Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Fachrichtungen jeweils unter 50% liegt. Für den Bereich der wissenschaftlichen und wissenschaftlich-technischen Beschäftigten liegt Unterrepräsentation vor, wenn der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts seinen Anteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe unterschreitet.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Klärung, ob eine relevante Unterrepräsentanz vorliegt, vor allen Einstellungsverfahren zu beteiligen (s. Nr. 12.3).

2. Bewerbungsgespräche

1. 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.
2. Auswahlkommissionen werden zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

3. Selbstverpflichtung

Die Max-Planck-Gesellschaft hat es sich zum Ziel gesetzt, auf allen Beschäftigungsebenen und in allen Funktionen den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen.

1. Um insbesondere in den Leitungspositionen den Anteil von Frauen zu erhöhen, will die Max-Planck-Gesellschaft in den nächsten fünf Jahren

- im Bereich der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Leitungsfunktion (W2/W3) und
- im Bereich der angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (TVöD Entgeltgruppe 13 bis 15 Ü)

den Anteil von Frauen jeweils um jährlich durchschnittlich 1%-Punkt, insgesamt 5%-Punkte, erhöhen. Bei der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen mit Leitungsfunktion wird die MPG auf ein angemessenes Verhältnis zwischen W2 – und W3 – Verträgen achten. Der Gewinnung von weiblichen Wissenschaftlichen Mitgliedern (W3 – Ebene) gilt die besondere Aufmerksamkeit.

Maßgeblich für die Berechnung ist die Personalstatistik 2005 mit Stichtag 01.01.2005.

2. Die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung wird vierteljährlich überprüft. Über das Ergebnis werden der Präsident, die Generalsekretärin, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und der Gesamtbetriebsrat informiert.
3. Das jährliche Ergebnis wird den Instituten, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Einrichtungen, mitgeteilt. Der Präsident erstattet jährlich im Rahmen der während der Hauptversammlung stattfindenden Senatssitzung hierüber Bericht.

4. Qualifikation, Benachteiligungsverbot

1. 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 vorgesehen ist.
2. Bei der vergleichenden Bewertung sind nicht zu berücksichtigen:
- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten, soweit der zeitliche Umfang des erworbenen Erfahrungswissens für die Tätigkeit nicht wesentlich ist
 - die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin
 - zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

5. Fortbildung und individuelle Förderung

Die Wahrnehmung von Fortbildung wird, auch für Beschäftigte mit Familienpflichten, durch geeignete Maßnahmen unterstützt. Frauen und Männer werden entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe bei der Fortbildung berücksichtigt.

6. Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung

1. Die Förderung der Chancengleichheit ist ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung der Max-Planck-Gesellschaft. Ihre Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie von Funktionsträgern/Funktionsträgerinnen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
2. Die Institute und Einrichtungen der MPG beschreiben daher jährlich die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten und werten deren Förderung in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Fachrichtungen (Bereiche) aus. Zur Verfolgung der Ziele einer ausgewogenen Beschäftigungssituation und der Chancengleichheit beider Geschlechter in den einzelnen Einrichtungen und Instituten werden konkrete Zielvorgaben unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gem. Nr. 11 entwickelt.
3. Die Institute und Einrichtungen der MPG evaluieren und aktualisieren jeweils gemeinsam mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten ihre Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung in höchstens vierjährigen Abständen. Sie berichten gleichzeitig über das Ausmaß der Erreichung der Zielvorgaben oder unter Angabe von Gründen über deren Verfehlung. Die Berichte sowie die Aktualisierungen werden in den jeweiligen Instituten und Einrichtungen der MPG veröffentlicht und der Generalsekretärin und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (s. Nr. 14) zugeleitet.
4. Über die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Gleichstellungsgrundsätze in der MPG und die Zahl der Frauen und Männer
 - unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung
 - bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildungerhält das BMBF alle vier Jahre einen Bericht, der bei Bedarf zwischen BMBF und MPG erörtert wird. In diesem Bericht wird die Entwicklung der Zahl der beschäftigten Wissenschaftlerinnen in den einzelnen Besoldungsstufen ab TVöD Entgeltgruppe 13 getrennt aufgeführt. Grundlage für den Bericht sind die gem. Nr. 6.3 von den Instituten gelieferten Daten.

7. Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Den Beschäftigten werden Arbeitszeiten und 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.

8. Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

1. Das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gilt auch entsprechend für Beschäftigte

an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

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

9. Gleichstellungsbeauftragte

1. In jedem Institut und jeder Einrichtung der MPG wählen die weiblichen Beschäftigten aus ihrem Kreis eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin in geheimer Wahl. Beide werden nach Abschluss der Wahl durch die Institutsleitung bestellt. Die Amtsperiode dauert vier Jahre. Es besteht die Möglichkeit der Wiederwahl.
2. Wahl und Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bestimmen sich nach der beiliegenden Wahlordnung. Diese ist in jeder Einrichtung zu veröffentlichen.

Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, so ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der Beschäftigten durch die Institutsleitung von Amts wegen zu bestellen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

3. Die Gleichstellungsbeauftragten jeder einzelnen Sektion wählen aus ihrem Kreis eine Wissenschaftlerin als Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Sektion und zwei Stellvertreterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Sektion oder eine der beiden Stellvertreterinnen nimmt für die Berufungs- oder Einweisungsverfahren, die Positionen mit Leitungsfunktion betreffen (W2 und W3), verantwortlich die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten mit allen Rechten und Pflichten wahr. Wer für welches Verfahren zuständig ist, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte der betroffenen Sektion und teilt dies dem Vorsitzenden/der Vorsitzenden des zuständigen Gremiums mit.

Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Begonnene Verfahren werden bis zu deren Abschluss, unabhängig von der Amtszeit, von derjenigen Gleichstellungsbeauftragten der Sektion betreut, die zuerst damit befasst war.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, für den Zeitraum ihrer Tätigkeit für die Sektion, also jeweils für zwei Jahre, ihre Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte am Institut an die für das Institut bestellte Stellvertreterin zu delegieren.

Bei Berufungs- oder Einweisungsverfahren, die für das Institut, an dem die Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt ist, durchzuführen sind, müssen die Aufgaben nach dieser Vereinbarung durch eine der Stellvertreterinnen wahrgenommen werden.

4. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein und dürfen keiner Mitarbeitervertretung angehören.

Protokollnotiz zu Nr. 9.3:

Findet sich unter den Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Sektion keine Kandidatin, erarbeitet die paritätisch besetzte Gleichstellungskommission einen Lösungsvorschlag.

10. Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihres Amtes 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. Auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Freistellung in angemessenem Umfang zu ermöglichen; ab 600 Beschäftigte kann sich diese über die volle regelmäßige Arbeitszeit erstrecken.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, in angemessenem Umfang und unter Berücksichtigung der Belange des Instituts, an aufgabenbezogenen Fortbildungen und Tagungen teilzunehmen.
5. Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten hat während der Dauer der Vertretung dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte diese auch außerhalb der Dauer einer Vertretung bei einzelnen ihrer Aufgaben und unter ihrer Verantwortung zu ihrer Unterstützung heranziehen.

11. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

1. 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 Einrichtung zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit 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.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte kann nach Anzeige gegenüber der Leitung der Einrichtung jährlich mindestens eine Versammlung einberufen, um über ihre Amtstätigkeit zu berichten und im Rahmen einer Aussprache hierzu Anregungen entgegenzunehmen. An den Betriebsversammlungen der Einrichtungen kann sie – nach Zustimmung des Betriebsrates – mit Rederecht teilnehmen.

12. Informationen und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben von der Leitung der Einrichtung oder deren Beauftragten auch anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, soweit sie gemäß Nr. 11 an einzelnen Angelegenheiten mitwirkt. Ihr soll Gelegenheit zur Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen in den entsprechenden personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer Aufgaben bei Stellenbewerbungen Einsichtsrecht in die Bewerbungsunterlagen und mit Zustimmung der Betroffenen Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

2. Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Leitung des Institutes 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 Institut dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat es ihr die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.
3. Bei jedem Stellenbesetzungsverfahren erhält die Gleichstellungsbeauftragte mit der Ausschreibung der Stelle den Ausschreibungstext und ggf. die Stellenbeschreibung. Auf der Basis dieser Unterlagen erklärt die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Verwaltungsleitung, ob sie am weiteren Verfahren zu beteiligen ist. Entsprechendes gilt auch bei Beförderungen, Versetzungen und Vertragsverlängerungen.
4. Bei Berufungen oder Einweisungsverfahren, die vom Senat der MPG oder dem Präsidenten der MPG beschlossen werden oder deren Zustimmung bedürfen, legt das die Entscheidung vorbereitende Gremium dem Senat bzw. dem Präsidenten gleichzeitig mit seinem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor.

Bei Berufungsverfahren ist die für die jeweilige Sektion zuständige Gleichstellungsbeauftragte ab dem Zeitpunkt der Freigabe der Berufung durch die Generalverwaltung, bei Verfahren zur Besetzung von W2-Stellen vor der beabsichtigten Ausschreibung bzw. bei Einleitung des Berufungs- oder Einweisungsverfahrens zu informieren und zu beteiligen.

Bis vor der Sitzung des Senats hat die Gleichstellungsbeauftragte, hinsichtlich des laufenden Berufungsverfahrens, ein Vortragsrecht beim Präsidenten.

13. Zusammenarbeit in Konfliktfällen

1. Bei Verstößen gegen diese Regelungen oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern an einer Einrichtung der MPG hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Leitung der Einrichtung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kenntnis von dem Verstoß schriftlich bei der Leitung des Institutes einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung.
2. Die Leitung des Instituts entscheidet über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang. 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 Leitung des Instituts den Einspruch für unbegründet, so hat sie dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragten berichten der Generalsekretärin und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (s. Nr. 14) jährlich über die Umsetzung der getroffenen Zielvorgaben und aufgetretene Konfliktfälle aus ihrer Sicht.
3. Für Maßnahmen, die vom Senat der MPG oder dem Präsidenten der MPG beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, gilt statt Nr. 13 Absatz 1 und 2 Nr. 12 Absatz 4. Ein Einspruchsrecht ist damit ausgeschlossen.

14. Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZGB)

In der MPG wird nach vorheriger Ausschreibung durch die Generalsekretärin eine weisungsfreie zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingestellt. Das Weitere regelt eine Gesamtbetriebsvereinbarung.

15. Übergangsbestimmungen

Die bei Inkrafttreten dieser Gleichstellungsgrundsätze im Amt befindlichen Frauenbeauftragten führen ihre Amtszeit, längstens jedoch bis Ende 2008, zu Ende. Für sie gelten die in dieser Vereinbarung festgehaltenen Rechte und Pflichten.

Bonn, den

München, den

Dr. Christian Uhlhorn
Ministerialdirektor
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Dr. Barbara Bludau
Generalsekretärin
Max-Planck-Gesellschaft