

Dienstvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit

Stiftungsvorstand

und

Personalrat

des Deutschen Krebsforschungszentrums Heidelberg

schließen folgende Dienstvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit.

Das DKFZ sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Managementaufgabe der Leitung 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 das DKFZ im Wege der Selbstverpflichtung folgende Regelung.

Das DKFZ und die Gleichstellungsbeauftragte (§ 8 der Dienstvereinbarung) verpflichten sich dem Kuratorium jährlich über die Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Zur Erfüllung der Berichtspflichten der Bundesregierung nach den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes legt das DKFZ 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 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

In Bereichen, in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist, wirkt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit, mit dem Ziel, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen. Dies gilt für eine Lohn- oder Vergütungsgruppe oder Qualifikationsstufe.

Außer im Rahmen von Sonderprogrammen (z. B. Tenure Track) dürfen Ausschreibungstexte nicht nur auf Personen eines Geschlechtes zutreffen.

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen werden Frauen und Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren im Verhältnis der eingegangenen Bewerbung eingeladen, sofern sie der in der Ausschreibung vorgegebenen fachlichen Qualifikation, Eignung und Befähigung entsprechen. Dabei kann der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts erhöht werden. Die Regelungen der Verfahrensabsprache über die innerbetriebliche Stellenausschreibung bleiben hiervon unberührt.

Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden.

§ 3 Qualifikation und Benachteiligungsverbot

Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen der fachlichen Qualifikation, der persönlichen Eignung 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 Partners oder der Partnerin,
3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

§ 4 Fortbildung

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird durch geeignete Maßnahmen auch für Beschäftigte mit Familienpflichten unterstützt. Frauen und Männer sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt werden.

§ 5 Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung

Der Stiftungsvorstand betrachtet die Förderung der Chancengleichheit als wichtiges Instrument seines Personalmanagements. Ihre Umsetzung ist Verpflichtung 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 Statistik zur Personalentwicklung beschrieben und ausgewertet. Zur Erreichung der Gleichstellung in den einzelnen Bereichen werden konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats entwickelt.

Die Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung werden im DKFZ veröffentlicht. Der Stiftungsvorstand wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle vier Jahre die Maßnahmen evaluieren und aktualisieren. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Stiftungsvorstand jährlich über die erreichten Gleichstellungsziele. Der Bericht wird im DKFZ veröffentlicht.

§ 6 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Den Beschäftigten werden Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen angeboten (vgl. Anlage 1 – Teilzeit- und Befristungsgesetz/TzBfG), 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.

§ 7 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

Das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (vgl. Anlage 1) 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.

§ 8 Gleichstellungsbeauftragte

Aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten ist eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten vom Stiftungsvorstand zu bestellen.

Für die Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin nach Absatz 2 zu bestellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für die Dauer von vier Jahren gewählt. Es besteht die Möglichkeit der Wiederwahl. Für die Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin gilt die Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragten-Wahlverordnung – GleibWV) in der jeweiligen Fassung entsprechend.

Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, so wird die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der Beschäftigten von Amts wegen vom Stiftungsvorstand bestellt; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten und des Personalrats.

Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu wählen. Entsprechendes gilt auch für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten. Die Neuwahl 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.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und Bewerbern sowie anderer vertraulicher Angelegenheiten des DKFZ über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

§ 9 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 wird von ihrer dienstlichen Tätigkeit, auch teilweise, freigestellt, wenn und soweit es nach Art und Größe des DKFZ 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.

§ 10 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und zu überwachen, sowie Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern. 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 Gleichstellungsbeauftragte kann nach Anzeige gegenüber dem Stiftungsvorstand jährlich mindestens eine Versammlung einberufen und mit Rederecht an den Personalversammlungen teilnehmen.

Bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die vom Kuratorium beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, legt der Stiftungsvorstand dem Kuratorium gleichzeitig mit seinem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor.

§ 11 Informationen und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich und umfassend über alle die Gleichstellung betreffende Angelegenheiten des DKFZ zu unterrichten.

Ihr soll Gelegenheit zur Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten im Sinne des § 10 Satz 2 gegeben werden. Mit der Zustimmung der Betroffenen hat sie im Rahmen ihrer Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

Ihre Mitwirkung erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt das DKFZ dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht beim Stiftungsvorstand und wird von diesem bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht.

§ 12 Zusammenarbeit in Konfliktfällen

Bei Verstößen gegen diese Regelungen oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber dem Stiftungsvorstand ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist schriftlich innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kenntnis von dem Verstoß beim Stiftungsvorstand einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung.

Der Stiftungsvorstand 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 Stiftungsvorstand den Einspruch für unbegründet, so hat er dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern. Die Gleichstellungsbeauftragte kann dem Kuratorium im Rahmen ihres jährlichen Berichtes über diese Fälle berichten.

§ 13 Übergangsvereinbarung

Die bisher bestellte Gleichstellungsbeauftragte bleibt bis zum Ende ihrer jetzigen Amtszeit (31.12.2005) im Amt und nimmt ergänzend zu ihren bisherigen Aufgaben die Aufgaben nach dieser Vereinbarung wahr.

Der Plan des DKFZ zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft vom 04.05.2001 tritt mit Unterzeichnung dieser Dienstvereinbarung außer Kraft.

§ 14 Inkrafttreten und Kündigung

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die am 22.7.2004 abgeschlossene Dienstvereinbarung. Die heute abgeschlossene Vereinbarung kann von beiden Seiten schriftlich mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Die Parteien verpflichten sich unverzüglich nach Erklären der Kündigung Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung aufzunehmen. Eine Nachwirkung der gekündigten Vereinbarung findet nicht statt.

Heidelberg, den

Prof. Dr. Otmar D. Wiestler
Wiss. Stiftungsvorstand

Dr. Josef Puchta
Admin. – kaufm. Stiftungsvorstand

Brigitte Hobrecker
Vorsitzende des Personalrats