



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

EINGANG
10. Aug. 2017
Leopoldina
Generalsekretariat

POSTANSCHRIFT Bundesministerium für Bildung und Forschung, 53170 Bonn

Frau Prof. Dr. Schnitzer-Ungefug
Generalsekretärin
Deutsche Akademie der Naturforscher
LEOPOLDINA
Jägerberg I
06108 Halle (Saale)

HAUSANSCHRIFT Heinemannstraße 2, 53175 Bonn-Bad Godesberg

POSTANSCHRIFT 53170 Bonn

TEL +49 (0)228 99 57-3724

FAX +49 (0)228 99 57-83724

BEARBEITET VON Helmut van Bahlen

E-MAIL helmut.vanbahlen@bmbf.bund.de

HOMEPAGE www.bmbf.de

DATUM Bonn, 09.08.2017

GZ 425-47060-5

BETREFF Verfahrensordnung für die Gleichstellung von Frauen und Männern

BEZUG Ihr Schreiben vom 11.07.2017

ANLAGE - 1 (2-fach) -

Sehr geehrte Frau Professorin Schnitzer-Ungefug,

anbei sende ich Ihnen ein von Herrn Schüller gegengezeichnetes Exemplar der Verfahrensordnung über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Geschäftsstelle der Leopoldina zurück.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

van Bahlen

TELEFONZENTRALE +49 (0)1888 57-0

FAX-ZENTRALE +49 (0)1888 57-8 36 01

E-MAIL-ZENTRALE bmbf@bmbf.bund.de



Leopoldina
Nationale Akademie
der Wissenschaften

**Verfahrensordnung
für die Gleichstellung von Frauen und Männern
in der Geschäftsstelle der**

**Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. –
Nationale Akademie der Wissenschaften**

Stand: 28.04.2017

Präambel

Die Leopoldina hat sich zum Ziel gesetzt, in der Geschäftsstelle die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern, sowie die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Zur Erreichung dieser Ziele verpflichtet sich die Leopoldina in nachfolgender Verfahrensordnung, die in der Anlage zur Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AV-Glei) vom 27.10.2008¹ niedergelegten Grundsätze in entsprechender Anwendung zu beachten und umzusetzen.

1. Allgemeine Pflichten

- (1) Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die Leitung der Leopoldina sowie die Personalverwaltung, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege in allen Aufgabenbereichen zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen und bei allen Entscheidungen der Leopoldina zu berücksichtigen.
- (2) Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats und einer ggf. bestellten Schwerbehindertenvertretung der Leopoldina bleiben unberührt.
- (3) Allgemeine Regelungen sowie schriftliche und digitale Veröffentlichungen der Leopoldina sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen.

2. Arbeitsplatzausschreibung

- (1) Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts erfolgen Arbeitsplatzausschreibungen geschlechtsneutral. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze 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 einen Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz auch in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende betriebliche Belange stehen dem entgegen. Dies gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.
- (2) Liegt Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen vor, soll ein freier Arbeitsplatz 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. Arbeitsplatzausschreibungen müssen die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes und das erforderliche Qualifikationsprofil festlegen.
- (3) Unterrepräsentanz ist gegeben, wenn der jeweilige Anteil eines Geschlechts in einzelnen Bereichen (Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen,

¹ geändert durch Beschluss der GWK vom 22.04.2016

Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben) unter 50 % liegt. Bei einer ungeraden Anzahl an Beschäftigten sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft. Maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht.

3. 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, zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden. § 82 Satz 2 und 3 des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (Einladung schwerbehinderter Bewerber zu Vorstellungsgesprächen) bleibt unberührt. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer aufgrund struktureller Benachteiligung² 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 dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen.

4. Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg und der Vergabe von Ausbildungsplätzen

- (1) Sind Frauen in einem bestimmten Bereich (vgl. Ziff. 3 Abs. 5) unterrepräsentiert, hat die Leopoldina sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell³ 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 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.

² Ein Beispiel für strukturelle Benachteiligung von Frauen ist, dass Arbeitgeber häufig unterstellen, dass Frauen Kinder gebären werden und/oder die Hauptlast für Erziehung und Pflege von Kindern tragen und deswegen dem Arbeitgeber nicht in gewünschtem Ausmaß zur Verfügung stehen werden.

³ S. Fn.3.

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

5. Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern

- (1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen und dem Qualifikationsprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt. Die Dauer der Beschäftigung und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung oder Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern finden nur insoweit Berücksichtigung, 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, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,
 3. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen.

6. Fortbildung

- (1) Die Wahrnehmung von Fortbildungen wird auch für Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben durch geeignete Maßnahmen unterstützt. Dies gilt gleichermaßen für wissenschaftliche Tagungen und Kongresse, wenn diese als Fortbildungsmaßnahme 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 erstattet werden.
- (2) Frauen und Männer sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt werden.

7. Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalgewinnung und -entwicklung

- (1) Gleichstellungsmaßnahmen sind ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung. Ihre Umsetzung ist eine besondere Verpflichtung der Personalverwaltung und der Funktionsträgerinnen und Funktionsträger mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

- (2) Die Leopoldina beschreibt in einem Personalentwicklungskonzept die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf die einzelnen 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) Die Leopoldina evaluiert ihre Maßnahmen entsprechend des von ihr gefassten Personalentwicklungskonzepts in mindestens vierjährigen Abständen. Die Ergebnisse der Evaluierungen sind zu veröffentlichen. Die jährliche Berichterstattung im Rahmen der Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen bleibt davon unberührt.

8. Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen

Den Beschäftigten werden Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen angeboten, welche 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. .

9. Benachteiligungsverbot

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, mobiles Arbeiten sowie die Teilnahme an flexiblen Arbeits- oder Präsenzzeiten, eine bestehende Schwangerschaft, schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Dies schließt nicht aus, dass Zeiten der Teilzeitbeschäftigung anders behandelt werden als die weiteren in Satz 1 aufgezählten Umstände.

10. Gleichstellungsbeauftragte

- (1) In der Leopoldina ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Generalsekretärin zu bestellen. Die Stellvertreterin hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Die Amtsperiode der Gleichstellungsbeauftragten sowie die ihrer Stellvertreterin dauert vier Jahre, jeweilige Wiederwahl ist möglich.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann ihrer Stellvertreterin mit deren Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Die Gesamtverantwortung für die Aufgabenerledigung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.
- (3) Wahl und Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgen in entsprechender Anwendung der Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in Dienststellen des Bundes (Gleichstellungsbeauftragtenwahlverordnung - GleibWV)
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

11. Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und übt ihr Amt ohne Minderung ihres bisherigen Arbeitsentgeltes aus.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Leopoldina zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihr wird die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind vor Kündigung, Versetzung und Abordnung wie Mitglieder des Betriebsrates geschützt.
- (4) Im Vertretungsfalle gelten die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach den Absätzen 1 und 2 Satz 1 sowie nach den Ziffern 12 bis 15 auch für die Stellvertreterin.
- (5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin wird 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, gegeben.

12. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Ziele gemäß der Präambel 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 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.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann nach vorheriger Anzeige gegenüber der Präsidentin/dem Präsidenten / der Generalsekretärin/ dem Generalsekretär 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 Absatz 2, die vom Vorstand der Leopoldina beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, ist vorab die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist auf ihr Verlangen mündlich zu hören.

13. Beteiligung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Leopoldina beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig, insbesondere bei
1. personellen Angelegenheiten; dies betrifft die Vorbereitung und Entscheidung über
 - (a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
 - (b) die Einstellung sowie die 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 und vergleichbare Entscheidungen,
 2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,
 3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Leopoldina sicherstellen sollen,
 4. der Erstellung und Evaluierung des Personalentwicklungskonzepts.
- (2) Eine frühzeitige Beteiligung nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses aufseiten der Leopoldina beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

14. Zusammenarbeit und Information

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist 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 im Vorstand 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 die Leopoldina dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie ihr die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Leopoldina ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

15. Zusammenarbeit in Konfliktfällen

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

Gleichstellungsbeauftragte gegenüber dem Vorstand ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kenntnis von dem Verstoß schriftlich bei dem Vorstand einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung.

- (2) Der Vorstand entscheidet über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang. 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.

16. Laufzeit, Inkrafttreten

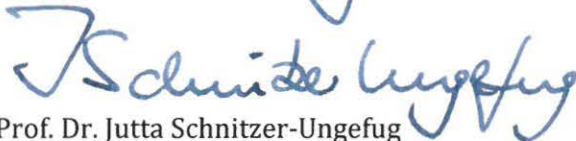
- (1) Diese Vereinbarung tritt nach Verabschiedung im Vorstand der Leopoldina sowie Unterzeichnung in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.
- (2) Mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Vereinbarung über die Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Leopoldina vom 26. / 31.08.2015 außer Kraft.

Bonn, den 24.07.2017



Ulrich Schüller, Leiter der Abteilung 4 Wissenschaftssystem, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Halle(Saale), den 30. Juni 2017



Prof. Dr. Jutta Schnitzer-Ungefug
Generalsekretärin



Dr. Bernd Sperlich
Verwaltungsleiter