

MAX-PLANCK-GLEICHSTELLUNGSGRUNDSÄTZE

Anpassung an die strukturellen Besonderheiten der Max-Planck-Gesellschaft der Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung der Geschlechter bei der gemeinsamen Forschungsförderung - Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) - vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S.18, geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016

§ 1 Gegenstand

(1) Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) hat es sich zum Ziel gesetzt, 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.

(2) Eine rechnerische Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt vor, wenn es mit weniger als 50% vertreten ist. Die unterschiedliche Vertretung der Geschlechter in den einzelnen Fächern hat viele Ursachen. Die MPG wendet die Grundsätze und Instrumente der AV-Glei missionsspezifisch und z.T. über deren Vorgaben hinausgehend an, um individuell bestmöglich einen chancengerechten und diskriminierungsfreien Zugang zu garantieren. Die MPG wirkt einer ungerechten Unterrepräsentierung durch eine Vielzahl von Maßnahmen entgegen.

(3) Die vorliegende Vereinbarung und die sich in der Anlage befindlichen Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsgrundsätze) dienen der Umsetzung der vorgenannten Ziele.

§ 2 Laufzeit, Inkrafttreten

(1) Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von zwei Jahren zum Ende eines Kalenderjahres, jedoch erstmals nach vier Jahren gekündigt werden.

(2) Bei Außerkrafttreten des GWK-Abkommens tritt auch diese Vereinbarung außer Kraft.

(3) Diese Vereinbarung tritt nach Beschlussfassung durch die GWK gemäß Artikel 4 des GWK-Abkommens ... Mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) vom 27. Oktober 2008, (BAnz S. ...) außer Kraft.



1. Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Grundsätze sind:

1. Arbeitsplätze: Ausbildungsplätze, Stellen sowie Planstellen, 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, Berufsausbildungen sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben;
3. beruflicher Aufstieg: Beförderungen, Höhergruppierungen sowie Übertragungen höher bewerteter Arbeitsplätze;
4. Beschäftigte: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte;
5. Familienpflichten: Tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung bzw. der Pflegekasse pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen durch Beschäftigte. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung Versicherten ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.
6. Die MPG steht hinter dem erklärten Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen zu erreichen.

Die Geschlechtergerechtigkeit ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, das Schule, Universität, Berufsleben und Vereinbarkeitsfragen umfasst. Die MPG sieht sich weiterhin dem Ziel verpflichtet, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft und insbesondere wissenschaftlichen Leitungspositionen deutlich und nachhaltig zu erhöhen. Das umfasst die Besetzung eigener Positionen ebenso wie die Heranbildung wissenschaftlichen Nachwuchses, der anschließend in Universitäten im In- und Ausland, in der Industrie oder im öffentlichen Dienst beschäftigt wird.

Zum Verständnis des Begriffes Unterrepräsentanz wird auf § 1 Nr. (2) AV-Glei MPG verwiesen.

2. Allgemeine Pflichten

(1) Die Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die Leitung der Einrichtung sowie die Personalverwaltung haben die Erreichung der Ziele dieser Grundsätze zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Einrichtungen zu berücksichtigen.

Allgemeine Regelungen sowie schriftliche und digitale Veröffentlichungen der Einrichtungen sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen.

3. Grundsatz; Anwendungshinweis

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts sind nur dann nicht anzuwenden, wenn die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Die Beteiligungsrechte der Personal-/ Betriebsräte und die der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.



4. Arbeitsplatzausschreibung

(1) Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz (§ 1 Nr. (2) AV-Glei MPG) eines Geschlechts müssen Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral erfolgen oder es ist ein gezieltes Scouting durchzuführen, das Genderaspekte berücksichtigt. 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 den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, überwiegende betriebliche Gründe 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, 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.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen 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 denen 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 geschlechter-paritatisch 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

Hinweis zu Ziffer 6: Die Formulierungen zur Auswahlentscheidung (§ 95 BetrVG) wurden gestrichen. Es gelten die gesetzlichen Regelungen wie z.B. AGG.



7. Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern

(1) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers wird anhand der Anforderungen und des Qualifikationsprofils 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 der Ehepartnerin/des Ehepartners, der Ehegattin/ des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, der Lebensgefährtin/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 erstattet werden.

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

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) 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 Erreichung einer ausgewogenen Beschäftigungssituation und von Chancengleichheit beider Geschlechter in den einzelnen Einrichtungen und Instituten sollen konkrete Ziele unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt werden.



(3) Die Institute und Einrichtungen der MPG evaluieren und aktualisieren jeweils gemeinsam mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten ihre Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Entwicklung in höchstens vierjährigen Abständen. Sie berichten gleichzeitig über Erreichung von Zielen bzw. Verfehlung. Die Berichte sowie die Aktualisierungen werden in den jeweiligen Instituten und Einrichtungen der MPG veröffentlicht und dem Präsidenten/der Präsidentin, der Generalsekretärin/ dem Generalsekretär und der/dem Zentralen Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet. Die Datenerhebung GWK bleibt davon unberührt.

10. Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen, Kinderbetreuungskosten

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.

11. Verbot von Benachteiligungen

(1) Folgende Umstände dürfen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen und sich insbesondere nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:

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. 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) In jedem Institut und jeder Einrichtung der MPG wählen die weiblichen Beschäftigten aus ihrem Kreis eine Gleichstellungsbeauftragte und ein oder zwei Stellvertreterinnen in geheimer Wahl. Diese werden nach Abschluss der Wahl durch die Institutsleitung bestätigt. Die Amtsperiode dauert vier Jahre. Es besteht die Möglichkeit der mehrfachen Wiederwahl.

(2) Wahl und Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen bestimmen sich nach der beiliegenden Wahlordnung. Diese ist in jedem Institut und jeder Einrichtung zu veröffentlichen. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, so ist eine 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 und ihre Stellvertreterinnen dürfen keiner Mitarbeiter*innenvertretung angehören.



(4) Schweigepflicht: Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

12. A Sektionsgleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten jeder einzelnen Sektion wählen aus dem Kreis der Lokalen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen eine Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Sektion und mindestens zwei Stellvertreterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Sektion oder eine der Stellvertreterinnen nehmen für die Berufungs- oder Einweisungsverfahren, die Positionen mit Leitungsfunktion betreffen (W2 und W3), 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 bzw. 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 Sektionsgleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, für den Zeitraum ihrer Tätigkeit für die Sektion, also jeweils für zwei Jahre, die Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte am Institut an eine für das Institut bestellte Stellvertreterin zu delegieren.

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

Bei Berufungs- und Einweisungsverfahren auf W2-Ebene kann die Gleichstellungsbeauftragte einer Sektion einer Lokalen Gleichstellungsbeauftragten oder einer ihrer Stellvertreterinnen mit deren Einverständnis die Begleitung des Berufungs- oder Einweisungsverfahrens ganz oder teilweise übertragen. Davon ausgenommen sind die Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen des betroffenen Instituts. Die Sektionsgleichstellungsbeauftragte informiert den/die Vorsitzende des zuständigen Gremiums rechtzeitig über diese Delegation. Dabei verbleiben die Verantwortung für das Verfahren und die Dokumentationspflicht bei der Sektionsgleichstellungsbeauftragten, gegenüber der die Lokale Gleichstellungsbeauftragte Berichtspflicht hat. Mindestens einmal jährlich berichten die Sektionsgleichstellungsbeauftragten dem Kreis der Max-Planck-Gleichstellungsbeauftragten über die Gleichstellungsarbeit auf Sektionsebene inklusive des Berufungsgeschehens.

13. Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Gleichstellungsbeauftragte sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und üben ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgeltes aus.

(2) Gleichstellungsbeauftragte sind von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit zu entlasten, wie es nach Art und Größe des Instituts oder der Einrichtung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihnen ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Auf ihren Wunsch wird der Gleichstellungsbeauftragten eine Freistel-



lung in angemessenem Umfang ermöglicht; ab 600 Beschäftigten eines Instituts oder einer Einrichtung kann sich diese über die volle regelmäßige Arbeitszeit erstrecken.

(3) Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen 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 Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen wie Mitglieder des Betriebsrats 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 der Amtszeit Gelegenheit zur Fortbildung, insbesondere auf den Gebieten des Gleichstellungsrechts, des Rechts des öffentlichen Dienstes sowie des Betriebsverfassungs-, Organisations- und des Haushaltsrechts, zu geben.

14. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Gleichstellungsbeauftragte haben die Aufgabe, die in dieser Vereinbarung und den Gleichstellungsgrundsätzen genannten Ziele und ihre Umsetzung zu fördern und zu überwachen.

(2) Sie wirken bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, welche die Gleichstellung der Geschlechter betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragten entscheiden weisungsfrei, ob eine Angelegenheit gleichstellungsrelevant ist. In diesem Sinn haben sie auch Beratungs- und Unterstützungsfunktion für einzelne Beschäftigte.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten können nach Anzeige gegenüber der Leitung jährlich mindestens eine Versammlung einberufen und im Falle der Zustimmung des Betriebsrats als Rednerinnen an Betriebsversammlungen der Institute und Einrichtungen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist.

(4) Für Maßnahmen, die vom Senat der MPG oder dem Präsidenten der MPG beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, hat nur die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein Einspruchsrecht.

15. Information und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Einrichtung oder das Institut informiert die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig, insbesondere bei

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) Abmahnung
- e) Kündigung, Aufhebungsvertrag und Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbare Entscheidungen,



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 der Geschlechter in der Einrichtung eingerichtet ist, sowie
5. der Erstellung und Evaluierung des Personalentwicklungskonzepts.

(2) Eine frühzeitige Information nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragten mit Beginn des Entscheidungsprozesses aufseiten der Einrichtung informiert werden und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

16. 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 bei der Leitung des Instituts oder der Einrichtung 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 nach ihrem Ermessen. Ihr schriftliches Votum ist zu den Akten zu nehmen. Folgt die Einrichtung dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

17. Zusammenarbeit in Konfliktfällen

(1) Bei Verstößen gegen diese Grundsätze oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung der Geschlechter haben die Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Leitung des Institutes oder der Einrichtung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche nach Erhalt der Kenntnis von dem Verstoß schriftlich bei der Leitung der Einrichtung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung.

(2) Die Leitung des Instituts oder der Einrichtung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang entscheiden. Mit der Entscheidung entfällt die aufschiebende Wirkung. Hält die Leitung 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 den Einspruch für unbegründet, so hat sie dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern. Die Gleichstellungsbeauftragten berichten jährlich über ihre Tätigkeit an die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

(3) Für Maßnahmen, die vom Senat der MPG oder dem Präsidenten der MPG beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, gilt Ziffer 14 Absatz 4.



18. Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. Zentraler Gleichstellungsbeauftragter (ZGB)

In der MPG wird nach vorheriger Ausschreibung durch die Generalsekretärin bzw. den Generalsekretär ein/e zentrale/r Gleichstellungsbeauftragte/r bestellt. Das Weitere regelt eine Gesamtbetriebsvereinbarung.

Bonn, den 26.7.2019

Ulrich Schüller
Leiter Abteilung 4
Hochschul- und Wissenschaftssystem
Bundesministerium für Bildung und
Forschung (BMBF)

München, den 5.7. 2019

Rüdiger Willems
Generalsekretär
Max-Planck-Gesellschaft
zur Förderung der Wissenschaften e.V.
(MPG)