

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

**- Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) -**  
vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S.18

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) beschließt auf Grund von Artikel 3 Abs. 2 des Verwaltungsabkommens zwischen Bund und Ländern über die Errichtung einer Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK-Abkommen) zu § 4 Abs. 2 der Anlage zu diesem Abkommen folgende Ausführungsvereinbarung:

**§ 1  
Gegenstand**

(1) Bund und Länder verpflichten sich, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den von ihnen gemeinsam finanzierten Forschungseinrichtungen und -vorhaben (im Sinne des GWK-Abkommens) entsprechend den in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder zum Ausdruck kommenden Grundsätzen zu fördern und auf die Beseitigung bestehender sowie die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts hinzuwirken. Ihr Ziel ist es, Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Die GWK wird bei der institutionellen Förderung durch Vereinbarungen gewährleisten, dass die Zuwendungsempfänger die in der Anlage zu dieser Vereinbarung niedergelegten Grundsätze beachten. Sie wird von den Zuwendungsempfängern alle vier Jahre Berichte über die bisherigen Erfahrungen und 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
- anfordern und diese der Bundesregierung für die nach § 25 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) erforderliche Berichterstattung an den Deutschen Bundestag zugänglich machen.

**§ 2  
Laufzeit, Inkrafttreten**

(1) Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sie wird zwei Jahre nach der ersten Erstellung des Berichtes der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz auf ihre Wirkung und Handhabbarkeit mit dem Ziel überprüft, sie weiter fortzuentwickeln. 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 am 27. Oktober 2008 in Kraft. Mit dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) vom 6. Oktober 2003, BAnz S. 24803, außer Kraft.

## **Anlage zur Ausführungsvereinbarung Gleichstellung Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen**

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.

Der Umsetzung dieses Leitprinzips im Rahmen des Personalmanagements dienen die nachfolgenden Regelungen:

### **1. Begriffsbestimmungen**

(1) Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern ist gegeben, wenn der Anteil eines Geschlechts an den Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs-, Entgelt bzw. Vergütungs- und Lohngruppen sowie Fachrichtungen (Bereiche) jeweils unter 50 % liegt. Für den Bereich der wissenschaftlichen und wissenschaftlich-technischen Beschäftigten sind Frauen bzw. Männer als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil den Anteil des entsprechenden Geschlechts an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe unterschreitet.

(2) Familienpflichten bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

### **2. Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern**

(1) Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts dürfen Arbeitsplätze weder innerhalb der Einrichtung noch öffentlich nur für Frauen oder Männer ausgeschrieben werden. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist.

(2) Liegt Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen 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 oder einrichtungs- bzw. vorhabenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann.

(3) Bei anderen Verfahren zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern sind Absätze 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

### **3. Bewerbungsgespräche**

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation und Eignung aufweisen, sofern Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts in ausreichender Zahl vorliegen.

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

### **4. Auswahlentscheidungen**

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg ist bei Vorliegen von gleicher Qualifikation und Eignung die Person des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen oder für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist.

## **5. 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:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,
2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,
3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

## **6. Fortbildung**

Die Wahrnehmung von Fortbildung ist durch geeignete Maßnahmen auch für Beschäftigte mit Familienpflichten zu unterstützen. Frauen und Männer sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt werden.

## **7. Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung**

(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 Einrichtungen (Arbeitgeber) sind gehalten, die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten zu beschreiben und deren Förderung in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Fachrichtungen (Bereiche) auszuwerten. Zur Erreichung von Gleichstellung in den einzelnen Bereichen sind konkrete Zielvorgaben unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln.

(3) Die Einrichtungen evaluieren und aktualisieren ihre Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung in mindestens 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 sind in der Einrichtung zu veröffentlichen.

## **8. Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen**

Den Beschäftigten sind Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, 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.

## **9. Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung**

(1) Das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte gemäß 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 bei einer Höhergruppierung angemessen zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken.

## **10. Gleichstellungsbeauftragte**

(1) In jeder Einrichtung (Arbeitgeber) ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten von der Leitung der Einrichtung zu bestellen. Als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist für Teilinstitute und sonstige Einrichtungen eine Vertrauensfrau zu bestellen. Ihre Aufgaben beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung in ihrem Teilinstitut oder ihrer sonstigen Einrichtung übertragen.

(2) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens eine Stellvertreterin gemäß Absatz 1 zu bestellen.

(3) Über die Dauer der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, ihre Wiederwahl sowie das Verfahren für den Ausfall von Kandidatinnen sollen einrichtungsadäquate Vereinbarungen auf der Grundlage der jeweiligen Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes getroffen werden.

(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 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) Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauensfrau 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 sie wie Mitglieder der Personalvertretung zu schützen.

(4) Die Stellvertreterin hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen.

## **12. 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 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.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann nach Anzeige gegenüber der Leitung 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.

(3) Bei Maßnahmen gemäß Abs. 1 Satz 2, die vom jeweiligen Aufsichtsgremium der Einrichtung beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, legt die Leitung dem Aufsichtsgremium gleichzeitig mit ihrem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von dem Aufsichtsgremium auf ihr Verlangen mündlich zu hören.

## **13. Informationen und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr soll Gelegenheit zur Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. 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 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 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.

## **14. Zusammenarbeit in Konfliktfällen**

(1) Bei Verstößen gegen diese Regelungen oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern 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 der Einrichtung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung.

(2) Die Leitung der Einrichtung 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 Leitung den Einspruch für unbegründet, so hat sie dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Aufsichtsgremium jährlich über Fälle nach Nr. 13 Abs. 1 sowie die Umsetzung der mit den Zuwendungsgebern getroffenen Vereinbarung.

(3) Für Maßnahmen, die vom jeweiligen Aufsichtsgremium der Einrichtung beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, gilt Nr. 12 Absatz 3.