

Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.
(im folgenden MPG genannt)
vertreten durch
den Präsidenten, Herrn Professor Dr. Peter Gruss
und die Generalsekretärin, Frau Dr. Barbara Bludau
und
der Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft
(im folgenden GBR genannt)
vertreten durch
die Gesamtbetriebsratsvorsitzende Frau Dr. Ulrike Ohms-Bredemann
schließen folgende
Gesamtbetriebsvereinbarung
Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft

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 sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden gefördert. Die Erreichung dieses Ziels soll durch die Anwendung der „Grundsätze für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Max-Planck-Gesellschaft (Gleichstellungsgrundsätze)“ vom 01. Januar 2008 unterstützt werden. Die Leitung der Max-Planck-Gesellschaft und der Gesamtbetriebsrat wirken bei der Verwirklichung der Gleichstellungsgrundsätze nach Maßgabe dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zusammen. Die Gleichstellungsgrundsätze (Anlage 1) sind Bestandteil dieser GBV.

§ 1 Begriffsbestimmungen

1. Beschäftigte im Sinne dieser Bestimmungen sind Inhaber und Inhaberinnen von beamtenrechtsähnlichen Verträgen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Doktoranden und Doktorandinnen sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte.
2. Familienpflichten im Sinne dieser Bestimmungen bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.
3. Bereiche im Sinne dieser Bestimmungen sind die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

§ 2 Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für die Beschäftigten in allen Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft.

§ 3 Bestellung einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) der Max-Planck-Gesellschaft*

1. Entsprechend der Gleichstellungsgrundsätze wird in der MPG eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingestellt. Bei einer Neubesetzung ist die Stelle zunächst intern, dann erforderlichenfalls auch extern durch den Generalsekretär/die Generalsekretärin befristet auszuschreiben. Der Gesamtbetriebsrat wirkt bei der Auswahl aus dem Bewerberinnenkreis durch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen im rechtlich zulässigen Rahmen, durch Vorschläge für Kandidatinnen für die Vorstellungsgespräche und durch Gespräche mit den vom Arbeitgeber eingeladenen Bewerberinnen sowie bei der Erstellung der Arbeitsplatzbeschreibung und Tätigkeitsbeschreibung mit dem Ziel einer Einigung beratend mit. Das gleiche gilt für den Fall einer Entfristung, Versetzung oder Kündigung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Einstellung erfolgt zunächst befristet für die Dauer von zwei Jahren. Dem kann sich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anschließen.

Aus dem Kreis der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten, vorzugsweise aus der Generalverwaltung, wird eine Stellvertreterin durch den Generalsekretär /die Generalsekretärin bestellt. Die Stellvertreterin hat ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

2. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.
3. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte gehört der Generalverwaltung an und ist dem Generalsekretär/der Generalsekretärin unmittelbar zugeordnet. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und hat unmittelbares Vortragsrecht bei dem Generalsekretär/der Generalsekretärin.
4. Sie darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Gem. § 102 Abs. 6 BetrVG wird vereinbart, dass die Kündigung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Zustimmung des Betriebsrats der Generalverwaltung bedarf. Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle.

§ 4 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

1. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat den Vollzug dieser Bestimmungen in der MPG zu fördern und zu überwachen und wirkt bei entsprechenden organisatorischen und sozialen Maßnahmen auf der Ebene der Max-Planck-Gesellschaft mit. Ihre Mitwirkung erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist.

* erstmals nach Ausscheiden der derzeitigen Amtsinhaberin

Sie hat ein Initiativrecht gegenüber der Leitung der MPG. Ihr ist die notwendige sachliche und personelle Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben von der Leitung der MPG oder deren Beauftragten auch anhand von Unterlagen über geplante organisatorische und soziale Maßnahmen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

2. Sie wird von den Instituten über bestehende Zielvorgaben und deren Umsetzung sowie über die von den Zuwendungsgebern geforderten statistischen Angaben unterrichtet und fasst diese in einem jährlichen Bericht an den Generalsekretär/die Generalsekretärin zusammen.

Sie erstellt die jährlichen Berichte nach Punkt 3 Abs. 3 und Punkt 6 Abs. 4 der Gleichstellungsgrundsätze. Sie erstellt die nach dieser Vereinbarung zu verfassenden Berichte für die Institute und das BMBF.

3. Sie berichtet einmal jährlich im Rahmen einer Gesamtbetriebsratssitzung über ihre Arbeit.
4. Sie ist hinsichtlich der Gleichstellung Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten der MPG, wenn trotz Befassung der Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Einrichtung auf örtlicher Ebene keine Lösung erreicht wurde.
5. Bei Neugründungen von Instituten nimmt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten wahr, bis eine örtliche Gleichstellungsbeauftragte gewählt und bestellt wurde, längstens jedoch für vier Jahre.
6. Sie informiert und unterstützt die örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und arbeitet mit diesen in Angelegenheiten, die die Zielvorstellungen dieser Vereinbarung betreffen, eng zusammen.
7. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bietet Fortbildungsveranstaltungen für die Gleichstellungsbeauftragten an und organisiert die jährlichen Treffen der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten der ausrichtenden Einrichtung. Zu diesen Treffen wird auch ein Vertreter/eine Vertreterin des GBR eingeladen.
8. Sie berät sich mit ihren Kolleginnen der anderen außeruniversitären Einrichtungen und den entsprechenden Gremien des Gesamtbetriebsrats.
9. Offizielle Stellungnahmen im Namen der MPG zur Gleichstellung bedürfen der Rücksprache mit der Leitung der MPG.

§ 5 Zusammenarbeit in Konfliktfällen

In Konfliktfällen zwischen der Leitung der MPG und der ZGB in den die Gesamtgesellschaft betreffenden Angelegenheiten richtet sich das Verfahren nach Punkt 13 der Gleichstellungsgrundsätze.

§ 6 Örtliche Gleichstellungsbeauftragte

1. Die Tätigkeit der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten richtet sich nach den Ziffern 9 bis 13 der Gleichstellungsgrundsätze.
2. Die erforderlichen Kosten für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten trägt die bestellende Einrichtung.
3. Gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG wird vereinbart, dass die Kündigung der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Zustimmung des örtlichen Betriebsrates bedarf. Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle.

§ 7 Paritätisch besetzte Kommission für Gleichstellungsfragen

1. Zur Unterstützung bei der Verwirklichung und für eine evtl. notwendige Fortschreibung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung und der Gleichstellungsgrundsätze wird eine Kommission gebildet, die sich zu gleichen Teilen aus Vertretern/Vertreterinnen von Generalverwaltung und Gesamtbetriebsrat zusammensetzt.
2. Der Vorsitzende/die Vorsitzende wird von der Kommission gewählt. Kommt eine Mehrheit nicht zustande, bestimmen die Vertreter der Generalverwaltung den Vorsitzenden/die Vorsitzende, die Vertreter des Gesamtbetriebsrats den stellvertretenden Vorsitzenden/die stellvertretende Vorsitzende. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Sachverständige an den Sitzungen der Kommission teil. Sie erstattet der Kommission einmal jährlich über ihre Tätigkeit Bericht. Nach Beratung in der Kommission wird der Tätigkeitsbericht an alle Institute und Einrichtungen verschickt. Die Kommission trifft sich mindestens zweimal im Jahr und wird von dem Vorsitzenden/der Vorsitzenden einberufen.

§ 8 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

1. Stellenausschreibungen
Für Bereiche, in denen Frauen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind, sollen Stellenausschreibungen den folgenden oder einen entsprechenden Hinweis enthalten:
„Die Max-Planck-Gesellschaft will den Anteil von Frauen in den Bereichen erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“
Die Stellenausschreibung ist so konkret wie möglich zu formulieren. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Angaben sollen insbesondere aufgeführt werden:
 - die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe
 - ob die Stelle unbefristet oder mit welcher Dauer befristet ist
 - eventuell bestehende Kinderbetreuungsmöglichkeiten
 - soweit möglich, Hinweise zur Lage der Arbeitszeit innerhalb der Woche, des Tages oder andere Formen der Zeiteinteilung

2. Fortbildung

Fortbildung richtet sich in der Max-Planck-Gesellschaft nach der Gesamtbetriebsvereinbarung über betriebliche Fortbildung (RS 43/1981), den auf Institutebene geschlossenen Betriebsvereinbarungen und den §§ 96–98 BetrVG.

Vorgesetzte sollen insbesondere die weiblichen Beschäftigten auf Maßnahmen für das berufliche Vorankommen aufmerksam machen und Fortbildungsmaßnahmen, auch zur Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten, ermöglichen. Fortbildungskurse, die Frauen insbesondere aus unteren Entgeltgruppen den beruflichen Aufstieg sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten.

Beschäftigten mit Familienpflichten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen. Bei Bedarf sind zusätzliche entsprechend räumlich und zeitlich ausgestaltete Veranstaltungen anzubieten; Kinderbetreuungsmöglichkeiten sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

In Veranstaltungen für Beschäftigte der Personalverwaltung und für Vorgesetzte aus anderen Aufgabenbereichen sind Fragen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

Soweit berufsfeldbezogene Fortbildungsveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit liegen, soll in angemessenem Umfang Freizeitausgleich gewährt werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

3. Besetzung von Gremien

Alle Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft haben bei der Besetzung von Gremien auf eine angemessene Beteiligung von Frauen hinzuwirken.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 9 Schwangerschaft, familienbedingte Beurlaubung und Wiedereinstieg

1. Vor Beginn einer Beurlaubung ist durch den Vorgesetzten/die Vorgesetzte ein Gespräch über die berufliche Weiterentwicklung und den Wiedereinstieg nach Ablauf der Beurlaubung anzubieten. Die Beschäftigten werden dabei auch über die mit der Beurlaubung verbundenen rechtlichen Folgen sowie Angebote des Arbeitgebers informiert.
2. Während der Zeit der Beurlaubung hält der Arbeitgeber Kontakt mit den entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und informiert diese rechtzeitig und regelmäßig über Veranstaltungen, wichtige Arbeitstreffen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Beurlaubten sind während des gesamten Beurlaubungszeitraumes berechtigt, an entsprechenden Veranstaltungen, Treffen oder Maßnahmen teilzunehmen und während der täglichen Öffnungszeiten Instituts- und Abteilungsbibliotheken zu nutzen. Entgelte werden für die Teilnahme nicht gewährt.
3. Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll auf Wunsch ermöglicht werden, z.B. durch Krankheitsvertretung oder Werkverträge die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten.

4. Frühestens sechs Monate vor Wiederaufnahme der Tätigkeit erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit erforderlich, die Möglichkeit, sich im Rahmen von internen oder externen Fortbildungsmaßnahmen oder Einarbeitungszeiten mit eingetretenen Änderungen im Arbeitsumfeld vertraut zu machen.
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kann ein Fortbildungsstipendium gewährt werden. Der Arbeitgeber bietet hierüber rechtzeitig vor Wiederaufnahme der Beschäftigung ein Gespräch an.
5. Wissenschaftlerinnen, die von einer Beurlaubung über die Mutterschutzzeit hinaus absehen, werden durch MPG-spezifische Regelungen besonders unterstützt. Diese Regelungen werden durch Rundschreiben bekannt gegeben.
6. Mitarbeiterinnen, die während der Schwangerschaft bei der Verfolgung ihrer Tätigkeiten eingeschränkt sind, z.B. nicht mehr zulässige Laborarbeit, sollen im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten der jeweiligen Einrichtung durch organisatorische und/oder personelle Maßnahmen Unterstützung angeboten werden.
7. Bei Beurlaubung ist, soweit erforderlich und möglich, von Beginn an eine Vertretung sicherzustellen. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis vorübergehend auf eine Elterngeld unschädliche Teilzeitbeschäftigung beschränken.

§ 10 Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, haben Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Anspruch auf Prüfung einer individuellen Arbeitszeit- und Arbeitsortregelung. Diese wird in der Regel befristet vereinbart. Soweit es sich hierbei um eine auf mindestens sechs Monate angelegte persönliche Regelung handelt, die von den allgemeinen betrieblichen Vereinbarungen abweicht, unterliegt diese nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrates und ist schriftlich festzulegen. Die Ablehnung individueller Regelungen ist gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller schriftlich zu begründen und in Kopie der örtlichen bzw. der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten.

§ 11 Kinderbetreuung

Die Max-Planck-Gesellschaft ist bestrebt, an allen größeren Standorten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten anzubieten. Dies geschieht in aller Regel durch Kooperationsvereinbarungen mit örtlichen Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen. Zur Erschließung und Sicherung von Kinderbetreuungsangeboten in der Trägerschaft Dritter kann die Max-Planck-Gesellschaft ihr zufließende Mittel zuwendungsneutral verausgaben.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, für die Beratung über und die Vermittlung von Betreuungsangeboten sowohl für Kinder als auch pflegebedürftige Angehörige, die Leistungen eines externen Anbieters in Anspruch zu nehmen, soweit die Max-Planck-Gesellschaft dies durch einen entsprechenden **Rahmenvertrag ermöglicht**.

Um Beschäftigten die Teilnahme an Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, sollen im Rahmen des zuwendungsrechtlich Möglichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten bzw. Kostenerstattung vorgesehen werden.*

§ 12 Weitere Maßnahmen

1. Sonderprogramme
Langfristiges Ziel der Gleichstellungspolitik der MPG muss eine Rekrutierung von Frauen in angemessener Zahl im Rahmen der allgemeinen Verfahren sein. Als begleitende Maßnahme sind spezifische Programme bis auf weiteres angebracht, um den Frauenanteil in der Wissenschaft deutlich zu erhöhen. Ein Beispiel hierfür ist das 1996 eingeführte erfolgreiche Sonderprogramm zur Förderung hervorragender Wissenschaftlerinnen bzw. „Minerva-Programm“.
2. Option neuer Maßnahmen (Erprobungsklausel)
Über die Gleichstellungsgrundsätze und die Gesamtbetriebsvereinbarung Gleichstellung hinaus können jederzeit im Einvernehmen zwischen Institutsleitung und Gleichstellungsbeauftragter oder zwischen MPG-Leitung und zentraler Gleichstellungsbeauftragter weitere Maßnahmen beschlossen werden, die dann zunächst befristet auf einen Zeitraum von längstens drei Jahren eingeführt werden (sog. Erprobungsklausel).

§ 13 Dokumentation/Statistik/Berichtspflicht

1. Erfassung statistischer Angaben
Alle Institute und sonstigen Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft erfassen jährlich statistisch die Anzahl von Männern und Frauen unter den Beschäftigten gesondert nach Entgeltgruppen sowie getrennt nach Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen und Nicht-Wissenschaftlern/Nicht-Wissenschaftlerinnen. Die Erfassung erfolgt mit Stand vom 1. Januar, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit bzw. Beurlaubung. Die Anzahl von Männern und Frauen wird auch erfasst bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des Vorjahres.

Die statistischen Angaben werden von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten eingeholt und bewertet und das Ergebnis der Generalverwaltung und dem Gesamtbetriebsrat mitgeteilt.

2. Bericht des Präsidenten vor dem Senat
Ein jährlicher Bericht des Präsidenten vor dem Senat ist im Rahmen der Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen bereits vorgesehen (vgl. Gleichstellungsgrundsätze Punkt 3).

Darüber hinaus erstattet der Präsident dem Senat alle vier Jahre einen umfassenden Erfahrungsbericht, der auch die Entwicklung der Beschäftigungssituation im nicht-wissenschaftlichen Bereich und den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einbezieht. Gegenstand des Berichts ist ferner die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen, wie sie in den Gleichstellungsgrundsätzen und in dieser Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegt wurden.

* z. Zt. der Verabschiedung der GBV in Höhe der geltenden Beihilfevorschriften (gem. § 6 Abs. 1 Ziffer 8)

Soweit geboten, schlägt der Präsident entsprechende Neuregelungen vor.

§ 14 Inkrafttreten, Übergangsregeln und Kündigung

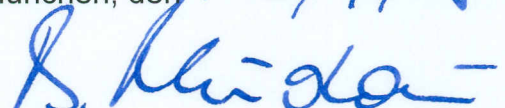
1. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden.
2. Sie ersetzt die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 08. 10. 1996 sowie den am 26. 03. 1998 vom Verwaltungsrat beschlossenen Frauenförder-Rahmenplan.
3. Im Falle einer Kündigung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung werden die Parteien mit dem Ziel einer Neuregelung verhandeln.
4. Sind oder werden einzelne Bestandteile dieser Vereinbarung unwirksam, behalten die restlichen Bestandteile ihre Gültigkeit.

München, den 11. 4. 2008



Der Präsident
Prof. Dr. Peter Gruss

München, den 16/4/08



Die Generalsekretärin
Dr. Barbara Bludau

Marburg, den 10. 04. 2008



Die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats
Dr. Ulrike Ohms-Bredemann