



INTERNE REGELUNG

Plan zur Gleichstellung von Frau und Mann des Leibniz-Instituts für Pflanzenbiochemie (IPB)

Die nachfolgenden Regelungen werden mit sofortiger Wirkung eingeführt.

a) Stellenausschreibung

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben.

In der Ausschreibung ist die zu besetzende Stelle unter Verwendung der ausgeschriebenen weiblichen und männlichen Form zu benennen.

Soweit keine dienstlichen Belange entgegenstehen, sollten Stellen auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden.

Eine gefordertes Qualifikationsprofil und ggf. weitere Anforderungen, die mit der Tätigkeit verbunden sind, werden in die Stellenausschreibung aufgenommen. Diese Qualifikationsanforderungen dürfen nur in begründeten Einzelfällen verändert werden.

b) Besetzung von Wissenschaftlerstellen

Qualifizierte Beschäftigte, die die Erfordernisse der Ausschreibung erfüllen, sind in das Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung einzubeziehen.

Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie eine bisherige Teilzeitarbeit dürfen bei der Eignungsbeurteilung nicht nachteilig bewertet werden.

c) Arbeitszeitgestaltung

Von zentraler Bedeutung ist eine flexible und familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dies unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen möglich ist.

Das Institut ermöglicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit aus persönlichen Gründen unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten.

Teilzeitbeschäftigte haben die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.

Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit sind unter dem Gesichtspunkt der Stellenplanmöglichkeiten zu prüfen. Bei Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen werden qualifizierte Teilzeitbeschäftigte bei gleicher Eignung, die einen Vollzeitarbeitsplatz wünschen, gegenüber Neubewerbungen stärker berücksichtigt.

d) Beurlaubung

Das Institut informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung und Beurlaubung.

Bei Beurlaubungen von Beschäftigten (Mutterschutzfrist, Elternzeit usw.) sollen die Stellen zur Vertretung bedarfsgerecht besetzt werden. Die Vertretung sollte von der zu beurlaubenden Person eingearbeitet werden.

Bei Beurlaubungen wird versucht, die spätere Weiterbeschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Der Wunsch nach Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz sollte berücksichtigt werden.

Den Beurlaubten (z. B. bei Elternzeit) sollte die Möglichkeit eröffnet werden, ihre Elternzeit flexibel zu gestalten (z. B. durch Teilzeitbeschäftigung). Die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit soll ihnen vor allem durch gezielte Einarbeitungshilfen sowie durch den Besuch von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen erleichtert werden.

e) Fort- und Weiterbildung

Die Beschäftigten werden über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert. Entsprechende Angebote sollen so gestaltet werden, dass alle angesprochen und zur Teilnahme motiviert werden.

Soweit das IPB den Ablauf einer Fort- und Weiterbildungsveranstaltung beeinflussen kann, soll sie so gestaltet werden, dass auch Beschäftigten mit Kindern oder anderen familiären Verpflichtungen bzw. Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird.

f) Familienkomponente

Zur direkten und spürbaren Entlastung von Beschäftigten zählt das Institut ab dem Jahr 2008 einen Zuschuss zur Kinderbetreuung an Beschäftigte, deren Kinder in Kindertageseinrichtungen oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, gemäß der Richtlinie zur Zahlung eines Kinderbetreuungskostenzuschusses vom 28.01.2008.

Schutz vor sexueller Belästigung

Es soll bewirkt werden, mehr öffentliches Bewusstsein für das Problem offener und verdeckter Belästigungen zu schaffen und zu ermutigen, sich gegen jede Einschränkung der Persönlichkeit zu wehren.

Im Falle einer sexuellen Belästigung haben die betroffenen Beschäftigten das Recht, sich zu beschweren. Der Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte nehmen die Beschwerde entgegen und leiten sie weiter.

Das IPB wird sich der Beschwerde annehmen und in begründeten Fällen dienstrechtliche Maßnahmen einleiten.

Halle (Saale), 25. Februar 2008



Prof. Dr. D. Strack
Geschäftsführender Direktor



L. Franzen
Administrativer Leiter