

Julius Kühn-Institut

# Gleichstellungsplan



Zwischenstand  
2023

Stand: Juli 2023

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Präambel .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Ist-Analyse.....</b>	<b>5</b>
2.1	Personalstruktur nach Status- und Laufbahngruppen .....	5
2.2	Personalstruktur nach Laufbahngruppen (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte) .....	6
<b>3</b>	<b>Altersstruktur .....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....</b>	<b>8</b>
4.1	Elternzeit .....	8
4.2	Beurlaubungen .....	8
4.3	Telearbeit / Mobiles Arbeiten .....	8
4.4	Teilzeitbeschäftigung .....	8
4.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Stand 01.07.2023) .....	9
4.6	Aufstieg/Karriere (Stand 01.07.2023).....	10
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung der Ist-Analyse.....</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>Ziele und Maßnahmen .....</b>	<b>11</b>
6.1	Ziele .....	11
6.2	Maßnahmen .....	12
6.3	Erhöhung des Frauenanteils in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen durch entsprechende personelle und organisatorische Maßnahmen .....	12
6.4	Konkrete Zielvorgaben gemäß § 13 BGlG .....	12
6.5	Verbesserte Qualifizierung durch gezielte Fortbildung .....	13
6.6	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	14
6.7	Paritätische Besetzung von JKI-internen Gremien .....	15
6.8	Sensibilisierung der Vorgesetzten zur Gleichstellung .....	15
6.9	Gender Mainstreaming.....	15

6.10	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz .....	15
6.11	Weitere Maßnahmen .....	16
<b>7</b>	<b>Rechtsgrundlagen und Grundsätze der Gleichstellung .....</b>	<b>16</b>
7.1	Internationale (Rechts-) Grundlagen .....	16
7.2	Verfassungsrechtliche Grundlagen .....	16
7.3	Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) .....	16
7.4	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 5 Positive Maßnahmen .....	16
7.5	Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz- BGG), § 2 Frauen mit Behinderungen; Benachteiligung wegen mehrerer Gründe .....	17
7.6	Sozialgesetzbuch IX Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen .....	17
7.7	§ 166 Inklusionsvereinbarung .....	17
7.8	Bundespersönalvertretungsgesetz (BPersVG) .....	17
<b>8</b>	<b>Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleiG) .....</b>	<b>18</b>
8.1	Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin (§§ 19 - 36 BGleiG) .....	19

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Beschäftigte des JKI insgesamt (Stand 01.07.2023) .....	5
Tabelle 2	Personalstruktur nach Statusgruppen (Stand 01.07.2023) .....	5
Tabelle 3	Personalstruktur nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte, Stand 01.07.2023) .....	6
Tabelle 4	Personalstruktur nach Laufbahngruppen (Tarifbeschäftigte, Stand 01.07.2023) .....	7
Tabelle 5	Analyse der Altersstruktur (Stand 01.07.2023) .....	8
Tabelle 6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Stand 01.07.2023) .....	9
Tabelle 7	Aufstieg/Karriere (Stand 01.07.2023) .....	10

# 1 Präambel

Seit der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG) sind alle Bundesbehörden verpflichtet, eine Auswertung zu erstellen, die zeigt, in welchem Ausmaß Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben (§ 13 BGleGG). Das JKI nimmt diese Aufgabe gern an und wird in einem Analyseschritt Karriereunterschiede nach diesen Vorgaben auswerten. Die Untersuchungsergebnisse sollen zeigen, welchen Einfluss die Vereinbarkeitsangebote und die Durchführung auf den Erfolg einer gezielten Frauenförderpolitik haben.

Das Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern findet seine Grundlage im Verfassungsauftrag des Grundgesetzes, den Vorgaben des EG-Vertrages und in völkerrechtlichen Verpflichtungen. Insbesondere im beruflichen Bereich konnte diese Gleichberechtigung bisher jedoch noch nicht überall erreicht werden. Umso mehr müssen alle Beteiligten die Anstrengungen für eine bessere Gleichstellungspolitik und -praxis fortsetzen.

Grundsätzlich kann jeder Arbeitsplatz innerhalb des JKI von einer Frau oder einem Mann ausgefüllt werden. Ausgehend von den rechtlichen Grundlagen und den Grundsätzen der Gleichstellung formuliert dieser Gleichstellungsplan anhand einer statistischen Analyse der Personaldaten konkrete Ziele und Maßnahmen für eine wirksame Gleichstellung von Frauen und Männern im JKI.

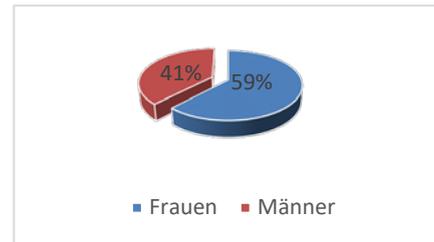
Im JKI setzen sich die Leitung, die Personalverwaltung, die Gleichstellungsbeauftragte, die Vertrauenspersonen der Menschen mit Behinderungen und die Personalräte für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Dieser Gleichstellungsplan wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

## 2 Ist-Analyse

Die folgenden Zahlen der Ist-Analyse beziehen sich fortlaufend auf Zahlen aus dem Zwischenbericht Gleichstellungsplan 2022. Dieser ist im Intranet zu finden.

Tabelle 1 Beschäftigte des JKI insgesamt (Stand 01.07.2023)

Beschäftigte	absolut	in Prozent
Frauen	783	59
Männer	552	41
<b>Insgesamt</b>	<b>1.335</b>	<b>100</b>



Die Anzahl der Beschäftigten hat sich leicht erhöht, dabei ist der Anteil von Frauen im Vergleich zu Männern um einen weiteren Prozentpunkt gestiegen.

### 2.1 Personalstruktur nach Status- und Laufbahngruppen

Tabelle 2 Personalstruktur nach Statusgruppen (Stand 01.07.2023)

Status	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in Prozent	Männer absolut	Männer in Prozent
Beamte	157	68	43	89	57
Beschäftigte	1150	699	61	451	39
Auszubildende	28	16	57	12	43
<b>Insgesamt</b>	<b>1335</b>	<b>783</b>	<b>59</b>	<b>552</b>	<b>41</b>

Bei der Betrachtung der Personalstruktur hat es im Vergleich zum Vorjahr, trotz steigender Beschäftigtenanzahl, zwischen Frauen und Männern bei der Gesamtheit prozentual keine Veränderungen gegeben. Lediglich der Anteil an weiblichen Auszubildenden ist gestiegen.

## 2.2 Personalstruktur nach Laufbahngruppen (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte)

Tabelle 3 Personalstruktur nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte, Stand 01.07.2023)

Beamtinnen/Beamte	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in Prozent	Männer absolut	Männer in Prozent	Laufbahngruppe
B 6	1	0	0	1	100	höherer Dienst
B 3	4	2	50	2	50	
B 2	11	0	0	11	100	
B 1	5	1	20	4	80	
A 16	1	0	0	1	100	
A 15	25	10	40	15	60	
A 14	58	27	47	31	53	
A 13h	33	17	53	16	48	
A 13g	2	2	100	0	0	gehobener Dienst
A 12	2	2	100	0	0	
A 11	2	2	100	0	0	
A 10	0	0	0	0	0	
A 9g	7	3	43	4	57	
A 9m (mit Zulage)	1	0	0	1	100	mittlerer Dienst
A 9m	2	0	0	2	100	
A 8	3	2	67	1	33	
A 7	0	0	0	0	0	
A 6	0	0	0	0	0	
<b>Insgesamt</b>	<b>157</b>	<b>68</b>	<b>43</b>	<b>89</b>	<b>57</b>	

Der Gesamtanteil von Frauen im höheren Dienst ist insgesamt gleichgeblieben. Das Ziel, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen ist damit nicht erreicht. Im Vergleich zum Vorjahr gibt es eine Frau mehr in der Besoldung B 3, jedoch zwei weniger in der Besoldung B 1. In diesem Bereich liegt nach wie vor eine starke Unterrepräsentanz von Frauen vor. Bei Betrachtung der Laufbahngruppen ist auch in diesem Jahr weiterhin eine hohe Differenz zwischen der Repräsentation von Frauen und Männern im höheren Dienst gegeben.

Tabelle 4 Personalstruktur nach Laufbahngruppen (Tarifbeschäftigte, Stand 01.07.2023)

Entgeltgruppe Tarifbeschäftigte	Gesamt	Frauen absolut	Frauen in Prozent	Männer absolut	Männer in Prozent	Laufbahngruppe
Außertariflich	1	1	1	0	0	höherer Dienst
E 15	1	0	0	1	100	
E 14	69	44	64	28	36	
E 13	310	165	53	145	47	
E 12	19	1	5	18	95	gehobener Dienst
E 11	27	8	30	19	70	
E 10	39	26	67	13	33	
E 9c	5	4	80	1	20	
E 9b	58	46	79	12	21	
E 9a	68	49	72	19	28	mittlerer Dienst
E 8	60	49	65	21	35	
E 7	118	81	69	37	31	
E 6	189	121	64	68	36	
E 5	124	70	56	54	44	
E 4	13	5	38	8	62	einfacher Dienst
E 3	48	38	79	10	21	
E 2	1	1	100	0	0	
E 1	0	0	0	0	0	
<b>Insgesamt</b>	<b>1150</b>	<b>699</b>	<b>61</b>	<b>451</b>	<b>39</b>	

Bei den Tarifbeschäftigten sind Unterrepräsentanzen von Frauen vereinzelt innerhalb der Entgeltgruppen gegeben. Die Verteilung spiegelt das Gesamteinstellungsbild (Tabelle 2) des JKI wider. Auffallend ist die sich nicht verändernde Unterrepräsentanz von Frauen in den Spitzenpositionen des gehobenen Dienstes. Insgesamt ist die Anzahl der Tarifbeschäftigten gestiegen.

### 3 Altersstruktur

Tabelle 5 Analyse der Altersstruktur (Stand 01.07.2023)

Alter	Gesamt	Frauen	Männer	Prozent
Über 65 Jahre	16	10	6	1
60-64 Jahre	190	120	70	14
55-59 Jahre	193	129	64	14
50-54 Jahre	127	73	64	10
45-49 Jahre	111	82	29	8
40-44 Jahre	145	86	59	11
35-39 Jahre	182	99	83	14
30-34 Jahre	175	90	85	13
25-29 Jahre	130	61	69	10
Unter 25 Jahre	66	33	33	5
<b>Insgesamt</b>	<b>1335</b>	<b>783</b>	<b>552</b>	100

Der demografische Wandel ist im Vergleich zu den Vorjahren immer noch deutlich erkennbar. 47 % der Beschäftigten sind 45 Jahre oder älter. Das sind 6 % weniger als zum Erhebungszeitpunkt 2020.

### 4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### 4.1 Elternzeit

Jedes Elternteil hat Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.

#### 4.2 Beurlaubungen

Im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden Anträge auf Beurlaubungen grundsätzlich bewilligt. Besonders Eltern mit schulpflichtigen Kindern und Beschäftigten mit zu betreuenden Angehörigen die Möglichkeit gegeben, diese in Anspruch zu nehmen.

#### 4.3 Telearbeit / Mobiles Arbeiten

Alternierende Telearbeit und mobile Arbeit findet am JKI, nach Prüfung der Antragstellung und gegebener dienstlicher Belange, statt. Telearbeit wurde mit der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten am Julius Kühn-Institut“ vom 30.06.2022 ergänzt. Neue Anträge umfassen mobile Arbeit, der Restanteil an genehmigten Telearbeitsplätzen läuft dadurch aus.

#### 4.4 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeit wird im JKI in vielen unterschiedlichen Varianten wahrgenommen, wobei Beschäftigungen mit

der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überwiegen.

Die Arbeitszeiteinteilung pro Woche erfolgt bei dienstlicher Möglichkeit nach Aspekten der Vereinbarkeit von Familie und Lebensphase, d. h., dass entsprechend den Wünschen der Beschäftigten die Arbeitszeit individuell auf die Wochentage verteilt ist. Allen Anträgen auf eine von der 5- Tage-Woche abweichende Verteilung der Arbeitszeit wurde in der Vergangenheit stattgegeben.

#### 4.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Stand 01.07.2023)

Tabelle 6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Stand 01.07.2023)

Anzahl der Beschäftigten	Gesamt	familiäre Gründe		nicht familiäre Gründe	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Elternzeit	24	21	3	0	0
Sonderurlaub/familiäre Gründe	7	6	1	0	0
Telearbeit / Mobile Arbeit	537	150	82	191	114
Teilzeit	469	284	67	68	50

Die Elternzeit wird im Vergleich zu den Vorjahren 2021 und 2022 weniger genutzt. Der Anteil von Telearbeit / Mobiler Arbeit stieg insgesamt stark an. Grund für den hohen Anstieg ist die Überführung der Telearbeit zur Mobilen Arbeit und der Übergang aus der Corona-Dienstanweisung. Die Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer der Telearbeit / Mobile Arbeit aus nicht familiären Gründen ist aus den zuvor genannten Gründen ebenfalls gestiegen. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit aufgrund der familiären Gründe wird verstärkt von Frauen wahrgenommen.

## 4.6 Aufstieg/Karriere (Stand 01.07.2023)

Tabelle 7 Aufstieg/Karriere (Stand 01.07.2023)

1335 Personen insgesamt	Gesamt	Elternzeit		Sonderurlaub familiäre Gründe		Teilzeit		Vollzeit		Davon in Telearbeit/mobile Arbeit Teilzeit		Davon in Telearbeit/mobile Arbeit Vollzeit	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Entfristung	26	0	1	0	0	3	0	13	9	1	0	2	2
Verbeamtung	4	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0	2	1
Zurückstellung der Verbeamtung	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
Höhergruppierung Tarifbeschäftigte	31	0	0	0	0	7	1	8	15	4	1	2	8
Beförderung Beamte	4	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	0
Übernahme Führungsposition	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1

Frauen in Teilzeit und Vollzeit wurden gegenüber Männern häufiger entfristet. Dies entspricht der Gesamtverteilung von mehr Frauen als Männern am JKI (Tabelle 1). Insgesamt gab es weniger Entfristungen und Verbeamtungen als im Vorjahr. Die Anzahl der Höhergruppierungen bei Frauen in Vollzeit und Teilzeit ist gegenüber den Männern nahezu ausgeglichen. Insgesamt gab es mehr Höhergruppierungen als im Vorjahr. Die Übernahme einer Führungsposition erfolgte trotz umfangreicher Maßnahmen ausschließlich in Vollzeit und von keiner Frau. Im Bereich Telearbeit / Mobile Arbeit in Teil- und Vollzeit gab es insgesamt in allen Bereichen Anstiege.

## 5 Zusammenfassung der Ist-Analyse

Es werden beim JKI insgesamt mehr Frauen als Männer beschäftigt (Tabelle 1).

Wie in den letzten Jahren besteht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Beamten im höheren Dienst (Tabelle 3).

In den Leitungsfunktionen B6 bis B1 (Präsident/Vizepräsident/Instituts-/ Stellvertretende Institutsleitung) sind gegenüber achtzehn Männern nur drei Frauen vertreten. Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Besoldungsgruppen A 14 bis A 16 trotz Zielsetzung nicht erreicht. Eine Unterrepräsentanz ist weiterhin sehr stark ausgeprägt.

Bei den Tarifbeschäftigten ergibt sich aufgrund des hohen Frauenanteils ein differenzierteres Bild: Im einfachen und mittleren Dienst bleibt der erhöhte Anteil an beschäftigten Frauen weiterhin stark ausgeprägt. Der Anteil von Frauen und Männern im gehobenen Dienst gleicht sich an, in den Entgeltgruppen E 11 und E 12 ist der Anteil von Männern weiterhin sehr stark ausgeprägt (Tabelle 4).

Insgesamt ist eine leichte Verjüngung in der Altersstruktur festzustellen. Unabhängig von Geschlecht und Laufbahn sind 47 % der Beschäftigten 45 Jahre oder älter (Tabelle 5).

75 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (Tabelle 6).

In dem Bereich Aufstieg und Karriere ist festzustellen, dass alle Maßnahmen vorrangig im Bereich der Vollbeschäftigung erfolgen. Im Vergleich zu den Vorjahren haben Höhergruppierungen und Verbeamtungen erneut deutlich abgenommen. In Führungspositionen ist keine Frau im Vergleich zu zwei Männern befördert worden. Durch den hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigten Frauen wurden mehr Frauen in Teilzeit und Vollzeit entfristet als Männer. Ebenso wurden mehr tarifbeschäftigte Frauen in Teilzeit höhergruppiert als Männer, in Vollzeit dagegen weniger (Tabelle 7).

## 6 Ziele und Maßnahmen

### 6.1 Ziele

Ziele dieses Gleichstellungsplanes sind:

- Eine tatsächliche Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen: Erhöhung des Frauenanteils in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen (§ 1 Abs. 1 Nr. 2, BGlG) durch entsprechende personelle und organisatorische Maßnahmen; dies gilt insbesondere für Frauen in Führungspositionen.
- Ein zumindest gleichbleibender Frauenanteil auch bei zukünftigem Stellenabbau.
- Verbesserte Qualifizierung durch gezielte Fortbildung.
- Die eingeleiteten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sollen auf dem bisherigen hohen Niveau gehalten werden. Eine Reauditierung vom Beruf- und Familienservice wird angestrebt.
- Paritätische Besetzung von JKI-internen Gremien.
- Eine verpflichtende Schulung aller Institutsleitungen sowie Arbeitsgruppenführenden und Stellvertretungen zum Bundesgleichstellungsgesetz war bis Ende 2022 geplant. Ein Teil der Führungskräfte haben diese bereits abgeschlossen. Neue Führungskräfte sollten diese innerhalb eines Jahres nach Übernahme der Führungsposition nachholen.
- Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Eine Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen wird bei Neueinstellungen sowie Höhergruppierungen und Beförderungen angestrebt. Bei jeder Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils ist nach dem Leistungsgrundsatz die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu beurteilen. Eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen setzt daher deren gleiche Qualifikation gegenüber männlichen Vergleichspersonen voraus.

Die Parität bei der Besetzung von Stellen ist ein Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern. Wichtig sind ebenfalls die Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Hier sind durch die seit 2021 bestehende Auditierung als familien- und lebensphasenbewusster Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten und praktikable Funktionszeitregelungen im JKI eingeführt, und dadurch im letzten Jahr weitere Fortschritte erzielt worden.

Bei der Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung und von Behinderung bedrohter Frauen zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Dabei sind besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zulässig. Bei der Personalplanung sind daher besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von Frauen mit Schwerbehinderung vorzusehen.

Die Bevorzugung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Bewerbers liegen.

## **6.2 Maßnahmen**

Die Maßnahmen zur Erreichung der o. g. Ziele erstrecken sich auf alle Bereiche, die für die Personalentwicklung wesentlich sind:

- Personalauswahl und -einstellung
- Übertragung höherwertiger Funktionen
- Fort- und Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Lebensphase
- Beruflicher Wiedereinstieg
- Innerbetriebliche Rahmenbedingungen.

Die zur Zielerreichung und Situationsoptimierung erforderlichen Einzelmaßnahmen werden auf der Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Personalrat und den Vertrauenspersonen der Menschen mit Behinderung durchgeführt. Die einschlägigen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte sind dabei zu beachten.

## **6.3 Erhöhung des Frauenanteils in den jeweils unterrepräsentierten Bereichen durch entsprechende personelle und organisatorische Maßnahmen**

Im JKI sind Frauen insbesondere in dem folgenden Bereich weiterhin unterrepräsentiert:

- Beamtinnen im höheren Dienst, insbesondere in Führungspositionen
- Entgeltgruppe E11/E12

Handlungsbedarf nach dem BGleG besteht somit an einer Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich. Die Erhöhung des Frauenanteils kann durch eine vorrangige Berücksichtigung von Frauen bei Verbeamtungen erreicht werden, soweit gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) vorliegen. Da Einstellungen im höheren Dienst in der Regel als Tarifbeschäftigte erfolgen, kommt diesem Bereich eine besondere Bedeutung zu. Angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bilden nach mehrjähriger wissenschaftlicher Tätigkeit den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber für mögliche Verbeamtungen. Es sind daher konkrete Maßnahmen für eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich und eine frühzeitige Personalplanung durchzuführen.

## **6.4 Konkrete Zielvorgaben gemäß § 13 BGleG**

In den Jahren 2020 bis 2024 werden frei:

- 11 Positionen in den Besoldungsgruppen A 16 bis B 6. Von diesen Positionen sollen mindestens 6 mit Frauen besetzt werden. Zum Stichtag 01.07.2023 wurde in diesem Bereich 2022 bis 2023 erneut keine Position von einer Frau besetzt.
- Ca. 20 Stellen der Wertigkeiten A 14 und A 15. In dem Bereich sollen mindestens 11 Stellen mit Frauen besetzt werden. Im Zeitraum vom 30.06.2022 bis 01.07.2023 wurde erneut keine dieser Positionen mit Frauen besetzt.

Sind Frauen im auszuschreibenden Bereich unterrepräsentiert, ist im Ausschreibungstext die direkte Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, aufzunehmen. Es werden Telearbeit bzw. Mobiles Arbeiten angeboten. Auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgewiesene Qualifikation aufweisen. Dies gilt insbesondere, wenn während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes die Leitung eines Instituts/einer Dienststelle neu zu besetzen ist.

Es sind folgende grundsätzliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen anzustreben:

- Der Frauenanteil bei der Besetzung von unbefristeten Stellen muss insbesondere dort erhöht werden, wo eine Unterrepräsentanz gegeben ist.
- Eine Erhöhung des Frauenanteils bei Verbeamtungen im höheren Dienst ist weiterhin erforderlich, da nur so der Bereich aus denen die Führungsfunktionen wachsen, gestärkt wird.
- Eine Sensibilisierung zum Bundesgleichstellungsgesetz wird durch gezielte und verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen, besonders in den Führungsebenen, umgesetzt.
- Führungspersonen weisen, wo immer möglich, potenziell geeignete Frauen darauf hin, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben und motivieren diese, Führungsaufgaben zu übernehmen.
- Bei Beurteilungen und bei der Vergabe von Leistungsprämien darf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit, zum Beispiel Teilzeitarbeit, nicht nachteilig bewertet werden.
- Die Leitung wirkt gezielt zur Mitarbeit von Frauen in Gremien hin.

Das Ziel des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes - FüPoG II, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen, muss weiter verfolgt werden.

## **6.5 Verbesserte Qualifizierung durch gezielte Fortbildung**

Die kostenpflichtige Fortbildung für Beschäftigte des JKI richtet sich zurzeit nach der Bedarfsabfrage und Zustimmung durch den Fortbildungsausschuss, in dem die Gleichstellungsbeauftragte aktiv mitarbeitet. Ziel ist es, die gute Qualifikation der Beschäftigten des JKI zu erhalten, sie kontinuierlich zu erweitern und zu verbessern. Frauen in der Fortbildung besonders zu fördern, beispielsweise zur Qualifikation für spätere Führungsaufgaben, kommt dabei besonderes Gewicht zu. Mitarbeitendengespräche mit der jeweiligen Führungskraft geben den betreffenden Beschäftigten Gelegenheit, ihre Fortbildungswünsche zu äußern und mit ihren Vorgesetzten die Umsetzungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der dienstlichen, haushalterischen und persönlichen Gegebenheiten zu erörtern.

- Die Leitung befürwortet die Einladung von Frauen zu Workshops und Vorträgen von Frauen für Frauen durch die Gleichstellungsbeauftragte. In Arbeitszirkeln haben interessierte Frauen die Möglichkeit sich auszutauschen.
  - z.B. Teilnahme an Veranstaltungen wie von Frauen für Frauen vom BMEL
  - Schulungen zum Thema Frauen in Führungspositionen
- Das JKI visiert an, dass Frauen, die eine Führungsposition anstreben, die Möglichkeit erhalten, durch ein Mentoring-Programm die Aufgaben einer Institutsleitung kennen zu lernen. Bisher gibt es noch kein Mentoring-Programm.
- Bei der Vergabe von Fortbildungsangeboten, insbesondere die zur Qualifizierung für eine

Leitungsaufgabe führen, wird darauf geachtet, dass mindestens genauso viele Frauen wie Männer die angestrebte Fortbildung erhalten. Gegebenenfalls sollte es zu einer Bevorzugung von Frauen kommen, falls die angebotenen Plätze ausgeschöpft sind.

- Beschäftigten mit Familienpflichten werden räumlich und zeitlich angepasste Fortbildungsveranstaltungen angeboten, gegebenenfalls mit der Möglichkeit der Kinderbetreuung. Aus familiären Gründen für längere Zeit beurlaubten Beschäftigten ist Fortbildung in Hinblick auf den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit in ausreichendem Maße anzubieten und zu ermöglichen.

## 6.6 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen insbesondere folgende Maßnahmen:

Seit September 2021 ist das JKI von der berufundfamilie Service GmbH auditiert worden und hat das zweite Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen.

Teilzeitwünschen wird in der Regel entsprochen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Soweit dienstliche Belange entgegenstehen, ist zu prüfen, ob diesen durch organisatorische oder personelle Maßnahmen Rechnung getragen werden kann. Entgegenstehende dienstliche Belange müssen im Einzelfall begründet werden.

Umfang und Verteilung der Arbeitszeit werden entsprechend den einschlägigen Regelungen zur Arbeitszeit und im Regelfall an den Wünschen der Beschäftigten orientiert festgelegt. Nur bei zwingenden dienstlichen Belangen wird davon abgewichen. Grundsätzlich werden alle freien Stellen/Dienstposten als teilzeitgeeignet ausgeschrieben.

Anträgen auf Mobiles Arbeiten wird weiterhin stattgegeben, soweit keine dienstlichen Belange dagegensprechen. Telearbeit wurde mit der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten am Julius Kühn-Institut“ vom 30.06.2022 ergänzt. Zukünftig werden ausschließlich Anträge für Mobile Arbeit gestattet.

Die durch Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätze freiwerdenden Stellenanteile müssen im Einzelfall, soweit dies personell, arbeitsrechtlich und organisatorisch möglich ist, nachbesetzt werden, um so die Akzeptanz einer Teilzeitbeschäftigung bei Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhöhen.

Bei der Stellenbewirtschaftung anfallende „Stellenreste“ werden insbesondere dafür genutzt, Teilzeitkräften auf Wunsch und im Rahmen des konkreten organisatorischen Bedarfs im Einzelfall eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen (§ 17 BGlG).

Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten wird - sofern sie dies wünschen - die Möglichkeit eröffnet, sich über Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung sowie über Fortbildungsangebote auf dem Laufenden zu halten (beispielsweise über Zugang zum Intranet). Sie werden bei Bewilligung des Urlaubs auf diese Möglichkeit hingewiesen.

Beurlaubte werden vor ihrer Rückkehr frühzeitig über ihren geplanten Einsatz informiert. Auf Wunsch wird mit ihnen ein Personalgespräch über arbeits- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geführt.

Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten bevorzugt entsprochen.

Es wurde eine neue Dienstvereinbarung über die Arbeitszeiten beim JKI geschlossen. Die Dienstvereinbarung Funktionszeiten soll den Entscheidungsspielraum der Dienststelle und die Möglichkeiten der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten des JKI zur Mitgestaltung der eigenen Arbeitszeit erweitern und damit zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit sowie von Beruf und Familie beitragen. Sie soll auch die Motivation der Beschäftigten des JKI steigern. Die Arbeitszeit kann - innerhalb der tariflichen Rahmenvorgaben - in mehrfacher Hinsicht flexibel gestaltet werden. Individuell vereinbart werden kann beispielsweise:

- die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche,

- Wochentage, die als Arbeitstage gelten,
- Unterschiedliche Anzahl der Arbeitsstunden pro Arbeits- bzw. Wochentag.

Diese Flexibilität kann dazu genutzt werden, sowohl den Erfordernissen eines effizienten Dienstbetriebs als auch den persönlichen Belangen der Beschäftigten bestmöglich gerecht zu werden. Das JKI praktiziert schon seit langer Zeit die gleitende Arbeitszeit. Die dazu geschlossene Dienstvereinbarung enthält Möglichkeiten, im Einzelfall auf die beiderseitigen Interessen abgestimmte Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle zu vereinbaren.

## **6.7 Paritätische Besetzung von JKI-internen Gremien**

Alle JKI-internen Gremien (z.B. Ausschüsse des Institutskollegiums, Auswahlkommissionen) sind grundsätzlich paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. Die angestrebte Erhöhung des Anteils der Frauen im höheren Dienst würde sich daher auch positiv auf die paritätische Besetzbarkeit von Gremien auswirken.

## **6.8 Sensibilisierung der Vorgesetzten zur Gleichstellung**

Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen sowie zur Vereinbarkeit von Familien und Erwerbstätigkeit zu informieren.

Gezielte Förderungsmaßnahmen (Schulungen zum BGleGG) für Führungskräfte werden verpflichtend gemacht und die bestehenden Qualifikationen den aktuellen Anforderungen angepasst.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Inhalte der Gleichstellung im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte in persönlichen Gesprächen mit den Leitungen der Institute und Dienststellen, sowie mit deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermitteln.

## **6.9 Gender Mainstreaming**

Dem Gender Mainstreaming folgend sind bereits bei der Erstellung von Dienstvereinbarungen, der Planung von Projekten oder sonstiger Maßnahmen (z.B. Veränderung organisatorischer Strukturen und Abläufe) die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

## **6.10 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Das Gesetz nimmt Bezug auf den verfassungsrechtlich garantierten Anspruch der Unantastbarkeit der Menschenwürde (Art. 1 GG).

„Sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 1 und § 3 (4) AGG, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie, unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Die Leitung der Einrichtung sowie die Leitungen aller Institute und Dienststellen sehen es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Die Nutzung pornografischer Internetangebote durch IT-Einrichtungen des JKI ist durch die IT-Nutzungsordnung verboten.

Eine Beschwerdestelle ist gemäß § 13 AGG im JKI eingerichtet und im Intranet für alle Beschäftigten bekannt gegeben. Ansprechperson ist eine externe Mitarbeiterin der evers Arbeitsschutz GmbH.

## **6.11 Weitere Maßnahmen**

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten zur Information im Intranet zur Verfügung gestellt. Institutsleitende und Dienststellenleitende erhalten ihn gesondert in elektronischer Form.

Im Rahmen der jährlich vorgesehenen Aktualisierung wird eine Zwischenbilanz erstellt, in der festzuhalten ist, inwieweit die Zielvorgaben erreicht werden konnten. Gegebenenfalls ist auch darzustellen, weshalb Zielvorgaben nicht oder nicht in der erwünschten Weise eingehalten worden sind. Bei dieser Gelegenheit können die ursprünglichen Ziele und der Maßnahmenkatalog an die aktuelle Entwicklung angepasst werden.

## **7 Rechtsgrundlagen und Grundsätze der Gleichstellung**

### **7.1 Internationale (Rechts-) Grundlagen**

Die Vorgaben des Amsterdamer Vertrages (Artikel 2, Artikel 3 Abs. 2, Artikel 141 Abs. 4 EG-Vertrag) sowie Artikel 11 des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau verpflichten die Bundesregierung zu einer aktiven Gleichstellungspolitik.

### **7.2 Verfassungsrechtliche Grundlagen**

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin" (Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz).

Der 1994 ergänzte Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes enthält den verfassungsrechtlichen Auftrag an den Staat, auf die Angleichung der Lebensverhältnisse und insbesondere der Erwerbschancen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.

### **7.3 Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)**

Das Ziel des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und verbindliche Vorgaben für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst zu machen.

Das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II) entwickelt das 2015 in Kraft getretene Führungspositionen-Gesetz (FüPoG) weiter, verbessert seine Wirksamkeit und schließt Lücken.

Im öffentlichen Dienst des Bundes ist das Ziel gesetzt, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bis Ende 2025 zu erreichen.

### **7.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 5 Positive Maßnahmen**

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

## **7.5 Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen**

### **(Behindertengleichstellungsgesetz- BGG), § 2 Frauen mit Behinderungen;**

#### **Benachteiligung wegen mehrerer Gründe**

- (1) Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen mit Behinderungen wegen mehrerer Gründe sind die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Dabei sind besondere Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen und zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen zulässig.
- (2) Unabhängig von Absatz 1 sind die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen, die von Benachteiligungen wegen einer Behinderung und wenigstens eines weiteren in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes genannten Grundes betroffen sein können, zu berücksichtigen.

## **7.6 Sozialgesetzbuch IX Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit**

### **Behinderungen**

#### §1 Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft

Dabei wird den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen sowie Menschen mit seelischen Behinderungen oder von einer solchen Behinderung bedrohter Menschen Rechnung getragen.

#### § 49 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

- (2) Frauen mit Behinderungen werden gleiche Chancen im Erwerbsleben zugesichert, insbesondere durch in der beruflichen Zielsetzung geeignete, wohnortnahe und auch in Teilzeit nutzbare Angebote.

#### § 154 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- (1) Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

## **7.7 § 166 Inklusionsvereinbarung**

- (2) Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.

Inklusionsvereinbarung des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft und den Behörden seines Geschäftsbereichs gemäß § 166 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX)

Siehe 5.5 Frauen mit Behinderungen

## **7.8 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)**

#### § 61 Befugnisse

- (1) Die Personalversammlung darf Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

## § 62 Allgemeine Aufgaben

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.

5. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern sowie Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, entgegenzuwirken, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg.

6. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

## § 80 Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat bestimmt mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über:

13. Maßnahmen, die der Familienfreundlichkeit, der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen, die sich keinem dieser Geschlechter zuordnen, sowie der Vermeidung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen dienen, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg.

## **8 Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (BGleIG)**

Das Bundesgleichstellungsgesetz ist vom Deutschen Bundestag als Artikel 2 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642) beschlossen worden und am 1. Mai 2015 in Kraft getreten. Dies ist zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S.3311) geändert worden.

Das geltende Recht stärkt die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und beschränkt sich nicht nur auf formal juristische Gleichberechtigung von Frauen und Männern, sondern verfolgt das Ziel, diese im Bereich der Bundesverwaltung tatsächlich durchzusetzen. Auf dieser Grundlage ist der Bund als Arbeitgeber verpflichtet, die dienstlichen und organisatorischen Möglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitsplätze auszuschöpfen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Der Anteil der Frauen in Positionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist zu erhöhen, und zwar auch in Leitungsfunktionen. Dabei gilt unverändert der Grundsatz des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG). Auszuwählen ist jeweils die oder der Beste.

Unabdingbar für die erfolgreiche Durchsetzung der Gleichstellung ist die Bereitschaft aller, sich mit den Zielen des BGleIG zu identifizieren und Gleichstellung zu leben. Nur so können die anspruchsvollen Zielvorgaben dieses Gleichstellungsplanes realisiert werden.

Das JKI ist gemäß § 12 BGleIG gesetzlich verpflichtet, für einen Zeitraum von jeweils vier Jahren unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Gleichstellungsplan zu erstellen, der nach zwei Jahren den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden kann. Der Gleichstellungsplan ist gemäß § 11 BGleIG ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Der Gleichstellungsplan muss eine Bestandsaufnahme vornehmen, in dem er die bestehende Situation der Frauen und Männer in der Dienststelle zum 30. Juni seiner Erstellung beschreibt und die bisherige Förderung der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen für die vergangenen vier Jahre auswertet. In einem weiteren Schritt müssen konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen festgelegt werden.

Nach der Hälfte der Geltungsdauer von vier Jahren findet eine erste Erfolgskontrolle statt. Sofern die Zielvorgaben bis dahin nicht in ausreichendem Umfang umgesetzt wurden, sind ergänzende Maßnahmen in den Gleichstellungsplan aufzunehmen, um eine Zielerreichung innerhalb der Geltungsdauer zu ermöglichen. Wenn trotz aller Anstrengungen die Ziele nicht erreicht werden konnten, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen.

## **8.1 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin (§§ 19 - 36 BGlG)**

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für vier Jahre gewählt.

In kleineren Dienststellen und in räumlich weit entfernten Dienststellenteilen wird auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau bestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Ihr Amt ist unvereinbar mit der Mitgliedschaft in der Personalvertretung und mit einer Tätigkeit im Personalreferat.

Zu den wesentlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören:

- die Dienststelle dabei zu unterstützen, die Ziele des BGlG zu erreichen und die allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern.
- bei allen einschlägigen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten und Maßnahmen der Dienststelle (aufgrund frühestmöglicher Beteiligung) mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte mit weitgehenden Rechten ausgestattet, zu den wichtigsten zählen:

- Weisungsfreiheit
- Anspruch auf möglichst frühe und umfangreiche mündliche und schriftliche Information durch die Dienststelle
- Zugang zu allen relevanten Besprechungen (z.B. Teilnahme als beratendes Mitglied an Sitzungen des Institutskollegiums sowie der Auswahlgremien bei Berufungsverfahren)
- Zur-Verfügung-Stellung aller relevanten Unterlagen
- Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile der Personalakten ohne ausdrückliche Einwilligung des/der Betroffenen
- Durchführung von mindestens einmal im Jahr stattfindenden Frauenversammlungen
- Rederecht bei Personalversammlungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte besitzt Einspruchs- und Klagerecht. Sie hat das Recht, bei Nichteinigung mit der Dienststelle eine gerichtliche Entscheidung beim zuständigen Verwaltungsgericht zu beantragen, wenn ein internes Einspruchs- bzw. Einigungsverfahren vorauszuging.

Quedlinburg, 18. Dezember 2023

Der Präsident  
des Julius Kühn-Instituts  
Bundesforschungsinstitut für  
Kulturpflanzen

Prof. Dr. Frank Ordon

Braunschweig, 18. Dezember 2023

Die Gleichstellungsbeauftragte  
des Julius Kühn-Instituts  
Bundesforschungsinstitut für Kulturpflanzen

Kerstin Rogge