

GLEICHSTELLUNGSPLAN DES FORSCHUNGSVERBUNDES BERLIN E.V.

- beschlossen vom Vorstand des FVB am 17.02.2022, geändert am 04.06.2025 -

Präambel

Der Forschungsverbund Berlin e.V. (FVB) sieht die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als vorrangige Managementaufgabe der Leitung an.

Der vorliegende Gleichstellungsplan (GEP) basiert auf der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei) vom 27. Oktober 2008 geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 22. April 2016.

Zur Umsetzung der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung vom 22.04.2016 und unter Berücksichtigung der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG“ vom 29.06.2022 trifft der FVB im Wege der Selbstverpflichtung folgende Regelung:

- Der FVB etabliert eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens 20 h wöchentlicher Arbeitszeit und stellt ihr ein Budget zur Verfügung.
- Der FVB verpflichtet sich, dem Kuratorium jährlich über die Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Dazu wird der zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Institute/GV ein Rederecht auf der Kuratoriumssitzung eingeräumt.
- Zudem legt der FVB seinen Zuwendungsgebern alle zwei Jahre einen Bericht über die Zahl der Frauen und Männer unter den Beschäftigten, gegliedert nach Tarifgruppen, Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung und Befristungssituation, vor und berichtet gleichzeitig über die Wirkung und Handhabbarkeit der getroffenen Regelungen.

1 Verpflichtung aller Beschäftigten zur Förderung der Gleichstellung

Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihren Aufgabenbereichen zu fördern.

2 Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern

- 2.1 Außer im Rahmen von Sonderprogrammen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes werden Arbeitsplätze weder innerhalb der Einrichtung noch öffentlich nur für Frauen oder Männer ausgeschrieben. Der gesamte Ausschreibungstext ist dabei so ausgestaltet, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechtes zutrifft.
- 2.2 Sofern Unterrepräsentanz - siehe AVGlei - in einzelnen Bereichen vorliegt, soll die Besetzung einer freien Stelle ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerbungen des

unterrepräsentierten Geschlechtes zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer internen Ausschreibung nicht erreicht werden kann.

- 2.3 Bei Unterrepräsentanz von Frauen soll die Ausschreibung folgende Gleichstellungsklausel enthalten:

„Das Institut/Die Gemeinsame Verwaltung ist bestrebt, den Anteil von Frauen in diesem Bereich zu erhöhen, daher sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen.“

oder

„Für Bewerbende jeglichen Geschlechts besteht Gleichstellung. Qualifizierte Frauen werden besonders aufgefordert, sich zu bewerben.“

- 2.4 Auf die Familienfreundlichkeit des Instituts/der Gemeinsamen Verwaltung des FVB (GV) sollte in der Ausschreibung ausdrücklich hingewiesen werden. Die Veröffentlichung der Ausschreibung erfolgt erst nach Mitwirkung durch die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten der Institute bzw. GV.

3 Bewerbungsgespräche

- 3.1 Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation und Eignung aufweisen, sofern Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts in ausreichender Zahl vorliegen.
- 3.2 Auswahlkommissionen werden zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- 3.3 Alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen sowie die Liste der zur Vorstellung einzuladenden Kandidat*innen sind der Gleichstellungsbeauftragten des jeweiligen Instituts bzw. der GV frühzeitig zur Kenntnis zu geben, so dass konstruktive Vorschläge gemacht oder Bedenken vorgebracht werden können. Diese sind vor der Einladung der Bewerber*innen mit der Institutsleitung bzw. Geschäftsführerin zu klären. Von diesem Vorgehen kann mit Einwilligung der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall abgewichen werden.
- 3.4 Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses aufseiten der Einrichtung beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch nicht getroffen bzw. veranlasst worden und somit noch gestaltungsfähig ist.

4 Auswahlentscheidungen

- 4.1 Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg wird bei Vorliegen gleicher Qualifikation und Eignung die Person des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt berücksichtigt, 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.

- 4.2 Bei gemeinsamen Berufungsverfahren mit einer Universität soll die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten des beteiligten Instituts als Gast in der Berufungskommission vorgeschlagen werden. Falls die Gleichstellungsbeauftragte des beteiligten Instituts verhindert ist, kann sie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als Vertreterin benennen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und des beteiligten Instituts stimmen sich über die Teilnahme ab, sofern der oder die Kommissionsvorsitzende der Teilnahme zugestimmt hat.
- 4.3 War die Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Instituts auf eigenen Wunsch hin nicht am Auswahlprozess beteiligt, ist ihr das Ergebnis des Auswahlprozesses auf Anforderung mitzuteilen.

5 Qualifikation und Benachteiligungsverbot

- 5.1 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 bestimmt ist.
- 5.2 Bei der vergleichenden Bewertung sind nicht zu berücksichtigen:
 - 5.2.1 Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten;
 - 5.2.2 die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin;
 - 5.2.3 zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

6 Fortbildung

- 6.1 Die Wahrnehmung von Fortbildung wird durch geeignete Maßnahmen auch für Beschäftigte mit Familienpflichten unterstützt. Frauen und Männer werden mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung berücksichtigt.
- 6.2 Regelungen zur Sicherstellung der Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten bzw. zum Angebot der Kinderbetreuung sind im Rahmen des Maßnahmenplanes nach Nr. 7 zu treffen.
- 6.3 Die zentrale und die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV des FVB und deren Vertreterinnen werden in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben durch Fortbildung in den sie betreffenden Fachgebieten unterstützt.
- 6.4 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte organisiert Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung und unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile für alle Beschäftigten des FVB.

7 Maßnahmen zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung

- 7.1 Der FVB betrachtet die Förderung der Gleichstellung als wesentliches Instrument seines Personalmanagements. Ihre Umsetzung ist besondere Verpflichtung jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- 7.2 Die Situation der weiblichen Beschäftigten wird im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten daher jährlich im Rahmen der Fortschreibung der Personalstatistik beschrieben und ausgewertet.
- 7.3 Zur Erreichung der Gleichstellung in den einzelnen Bereichen werden konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen in den Instituten und der GV des FVB unter frühzeitiger Beteiligung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann hierbei unterstützend mitwirken.
- 7.4 Die einzelnen Institute entwickeln und setzen Gleichstellungspläne um, die konkrete Zielvereinbarungen enthalten, das Kaskadenmodell berücksichtigen und geeignet sind, das Monitoring der Gleichstellung im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation durchzuführen.
- 7.5 Die Maßnahmen und Berichte zur gleichstellungsfördernden Personalentwicklung werden in den Instituten und übergreifend im FVB veröffentlicht. Der Vorstand wird gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten des FVB die Maßnahmen evaluieren und aktualisieren. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder eine Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten des FVB und die Personalverwaltung berichten dem Vorstand jährlich über das Ausmaß der Erreichung der Zielvorgaben oder unter Angabe von Gründen über deren Verfehlung. Die Berichte sowie die Aktualisierungen werden im FVB veröffentlicht. Der Vorstand berichtet dem Kuratorium in mindestens zweijährigen Abständen.

8 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Den Beschäftigten werden Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen angeboten, 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

- 9.1 Das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt auch entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollbeschäftigung ist damit nicht verbunden.
- 9.2 Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Höhergruppierung angemessen zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nachteilig auf die Beurteilung aus.

10 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

- 10.1 Der Vorstand des FVB etabliert eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind mindestens 20 h wöchentliche Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freizugeben. Es wird gewährleistet, dass ein Teil dieser Arbeiten auch in Heimarbeit erledigt werden kann.
- 10.2 Das Verfahren zur Durchführung der Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (und ihrer Vertreterin) ist durch entsprechende Wahlordnung zu regeln und im FVB zu veröffentlichen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Institute/GV werden bei dem Auswahlprozess eingebunden.
- 10.3 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird für 4 Jahre vom Sprecher des Vorstandes bestellt. Wiederbestellung ist möglich.
- 10.4 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhält ein jährliches Budget in Höhe von 10.000 € für
 - 10.4.1 Reisemaßnahmen,
 - 10.4.2 Fortbildungsmaßnahmen,
 - 10.4.3 Maßnahmen, die im Rahmen der Förderung von Gleichstellungsaspekten durchgeführt werden (Doktorandinnen-Seminar, Alumni-Treffen).Darüberhinausgehende Maßnahmen, die ein zusätzliches Budget benötigen, werden jährlich mit dem Vorstand abgestimmt.
- 10.5 Für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird die Möglichkeit geschaffen, vertrauliche Gespräche durchführen zu können sowie eine sichere, abschließbare Ablage bereitgestellt.
- 10.6 Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kann eine Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu organisatorischen und sozialen Angelegenheiten im Sinne des Pkt. 13 Abs. 3 durch die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte der Institute/GV gegeben werden.
- 10.7 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann in Konfliktfällen die Vertretung für die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte des Instituts/der GV übernehmen.
- 10.8 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät die Gleichstellungsbeauftragten der Institute/GV zu strategischen Fragen der Gleichstellung.

11 Gleichstellungsbeauftragte der Institute und Gemeinsamen Verwaltung

- 11.1 In den Instituten und der GV wird je eine Gleichstellungsbeauftragte nach der jeweils aktuellen Wahlordnung bestellt. Für jede Gleichstellungsbeauftragte in den Instituten/der GV ist mindestens eine Stellvertreterin nach geheimer Wahl durch die weiblichen Beschäftigten der Institute/GV zu ermitteln. Die Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertreterinnen sind durch die jeweilige Institutsleitung bzw. die Geschäftsführerin zu bestellen.
- 11.2 Die Gleichstellungsbeauftragten der Institute und der GV und deren Vertreterinnen werden für die Dauer von zwei Jahren gewählt. Es besteht die Möglichkeit der Wiederwahl.
- 11.3 Das Verfahren zur Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten (und ihrer Vertreterinnen) ist durch entsprechende Wahlordnung zu regeln und im FVB zu veröffentlichen.
- 11.4 Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, so ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

- 11.5 Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen. Entsprechendes gilt auch für die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten.
- 11.6 Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen erfolgt für die volle Amtszeit, soweit beide Ämter neu zu besetzen sind.
- 11.7 Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen dürfen keinem Betriebsrat angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein. Sie sind die Ansprechpartnerinnen für die Beschäftigten.

12 Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

- 12.1 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Institute/GV und deren Vertreterinnen sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und üben ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgeltes aus.
- 12.2 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Institute/GV 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 die Mitglieder der Personalvertretung geschützt.
- 12.3 Die Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV und deren Stellvertreterinnen sind von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit zu entlasten, wie es nach Art und Größe der Einrichtung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ihnen ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.
- 12.4 Die Stellvertreterinnen haben ausschließlich im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragten. Im Einvernehmen mit den Stellvertreterinnen können die Gleichstellungsbeauftragten diesen Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit werden die Stellvertreterinnen anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.
- 12.5 Der FVB bzw. die Institute haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen.

13 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- 13.1 Bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die vom Kuratorium des FVB beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, legt der Vorstand dem Kuratorium gleichzeitig mit seinem Entscheidungsvorschlag die Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vor. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder eine Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV sind vom Kuratorium auf ihr Verlangen mündlich zu hören.
- 13.2 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV haben die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts im FVB zu fördern und zu überwachen.

- 13.3 Sie wirken 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 haben sie auch Beratungs- und Unterstützungsfunktion für einzelne Beschäftigte.
- 13.4 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte dient der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in den Instituten und der GV, indem sie insbesondere allgemein gültige juristische, finanzpolitische und weitere Fragen bzw. Probleme der Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV aufnimmt, Recherche betreibt und Ansprechpartnerin bei Konflikten ist. Sie beruft regelmäßig die Treffen aller Gleichstellungsbeauftragten ein.
- 13.5 Der FVB kann bei der Art und Weise der Beteiligung und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an den genannten Maßnahmen unterstützend beraten und im Rahmen einer notwendigen gemeinsamen internen Regelung die Verfahren festschreiben. Diese sind mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV abzustimmen. Hierbei wird auch das Recht auf Teilnahme an Sitzungen und Beratungen von Gremien des FVB geregelt werden.
- 13.6 Die Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV können nach Anzeige gegenüber der jeweiligen Leitung jährlich mindestens eine Versammlung einberufen und mit Rederecht an Betriebsversammlungen teilnehmen.

14 Informationen und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten

- 14.1 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten des FVB zu unterrichten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte informiert dann die Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV.
- 14.2 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder eine Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht beim Vorstand und wird von diesem bei der Durchführung der Aufgaben unterstützt.
- 14.3 In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, haben die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragten der Institute und GV ein Initiativrecht.
- 14.4 Allen Gleichstellungsbeauftragten an den jeweiligen Instituten und der GV soll die Gelegenheit zur Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu organisatorischen und sozialen Angelegenheiten im Sinne des Pkt. 13 Abs. 3 gegeben werden. Sie haben im Rahmen ihrer Aufgaben ein Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.
- 14.5 Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird zu den Institutsversammlungen eingeladen.
- 14.6 Die Mitwirkung der GB der Institute und der GV erfolgt durch ein schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt der FVB dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so sind dieser die Gründe auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

15 Zusammenarbeit in Konfliktfällen

- 15.1 Bei Verstößen gegen diese Regelungen oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten der Institute und der GV in dem jeweiligen Institut bzw. der GV das Recht, innerhalb einer Woche nach Kenntnisnahme von dem Verstoß schriftlich Einspruch beim Vorstand einzulegen. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird von diesem Vorgang informiert.
- 15.2 Der Vorstand soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang entscheiden. Hält er den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berücksichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.
- 15.3 Hält der Vorstand den Einspruch für unbegründet, so hat er dies der zentralen Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte informiert die beteiligte Gleichstellungsbeauftragte des Instituts bzw. der GV. Solange hat der Einspruch aufschiebende Wirkung. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder eine Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten berichtet spätestens dem Kuratorium im Rahmen ihres jährlichen Berichtes über diese Fälle sowie in diesem Zusammenhang über die Umsetzung der mit dem Zuwendungsgeber getroffenen Vereinbarung.
- 15.4 Für Maßnahmen, die vom Kuratorium beschlossen werden oder dessen Zustimmung bedürfen, gilt Pkt. 13 Abs. 1.

16 Laufzeit

Der Gleichstellungsplan gilt ab dem 01.09.2025. Er hat eine Laufzeit von zwei Jahren.

