

Gleichstellungsplan des Instituts für Ziegelforschung Essen e. V.



Die Forschung und Entwicklung lebt von den unterschiedlichen Sichtweisen und Kenntnissen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher wird am Institut das Ziel verfolgt, Vielfalt zu fördern und zu leben. Wir sind davon überzeugt, dass Beschäftigte mit verschiedenem fachlichen und kulturellen Hintergrund - gleich welchen Geschlechts - zu einer Unternehmenskultur beitragen, die die Zusammenarbeit fördert und die Arbeitsergebnisse verbessert. Dazu gehört auch, Beschäftigte nicht aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich zu behandeln. Dieser Gleichstellungsplan fasst alle Verfahren und Regularien zusammen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll und wird, sofern erforderlich, fortlaufend ergänzt.

1. Rechtliche Grundlagen und deren Umsetzung

Die Institutsleitung steht für die Einhaltung aller rechtlichen Grundlagen, die ausdrücklich auf die Gleichbehandlung der Geschlechter abzielen. Dazu gehören z.B., jedoch nicht ausschließlich, Art. 3 Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie alle Gesetze, die den Schutz der Familie und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, in ihrer jeweils aktuellen Fassung. In deren Umsetzung werden u.a. folgende Maßnahmen ergriffen:

- a. Alle Richtlinien und Betriebsvereinbarungen enthalten inhaltlich dieselben Rechte für alle Beschäftigten. Unterschiede knüpfen keinesfalls an das Geschlecht, sondern an nachvollziehbaren objektiven Merkmalen an, z. B. der Ausbildung, den konkreten Aufgaben etc.
- b. Betriebsvereinbarungen, die bis einschließlich 2022 abgeschlossen wurden, enthalten den Zusatz, dass ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit die grammatisch „männliche“ Form (Arbeitnehmer) verwendet wird. Gemeint sind jedoch Personen jeden Geschlechts. Seit 2023 wird in Betriebsvereinbarungen und sonstigen Verlautbarungen der Begriff „Beschäftigte“ verwendet, um Personen jeden Geschlechts zu adressieren.
- c. Alle Arbeitsverträge nehmen auf die Betriebsvereinbarungen Bezug.

2. Konkrete Maßnahmen

- a. Offene Stellen, gleich welcher Hierarchiestufe, werden geschlechtsneutral ausgeschrieben. Dies geschieht entweder durch den Hinweis „d/m/w“, durch eine geschlechtsneutrale Positionsbezeichnung oder beides.
- b. Bei der Bewertung von Bewerbungen wird darauf geachtet, aufgrund welcher objektiven Tatsachen eine mögliche Eignung zugeschrieben oder verneint wird. Damit soll vermieden werden, dass unbewusste Geschlechterstereotypen die Auswahlentscheidung beeinflussen.
- c. Bei Einstellungen oder Beförderungen in Beschäftigtengruppen, in denen ein Geschlecht häufiger vertreten ist, werden - sofern vorhanden - Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt, sofern sie die fachlichen oder persönlichen Voraussetzungen erfüllen.
- d. Die Gehaltseingruppierung erfolgt auf Basis der jeweiligen Qualifizierung und den geforderten Tätigkeitsmerkmalen. Folgende Kriterien werden herangezogen:
 - Berufserfahrung

- besondere Kenntnisse
- Weiterbildungsbedarf

Die Eingruppierung unterliegt der betrieblichen Mitbestimmung, d. h. sie wird durch den Betriebsrat überprüft.

- e. Über folgende Instrumente, die dazu dienen familiäre und berufliche Aufgaben bestmöglich zu meistern, bestehen Betriebsvereinbarungen:
- Flexible Arbeitszeitgestaltung durch Gleitzeitmodell
 - Freistellung von der Arbeit aus besonderen Anlässen, es gelten die gesetzl. Regelungen,
 - Möglichkeit, der mobilen Arbeit in Abstimmung und mit Zustimmung der Institutsleitung

Alle Beschäftigten können Ansprüche aus diesen Betriebsvereinbarungen geltend machen.

- f. Teilzeitmöglichkeiten stehen Personen jeden Geschlechts offen und werden, auch über die gesetzlichen Teilzeitmöglichkeiten (z.B. Teilzeit während der Elternzeit,) hinaus, unterstützt. Die Reduzierung der Arbeitszeit ist möglich, auch deren kurzfristige Anpassung oder die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen.
- g. Sofern erforderlich, sind geschlechterspezifische Statistiken erstellbar.

3. Zuständigkeit

Für die Gleichbehandlung der Beschäftigten und die Einhaltung der geltenden Regelungen ist die Institutsleitung verantwortlich.

4. Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die MEDITÜV GmbH & Co. KG als externe Beratungsstelle beraten die Institutsleitung zum Arbeitsschutz von Schwangeren und stillenden Müttern. Sie hat in die Formulare zur Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze, an denen Schwangere oder stillende Mütter beschäftigt werden dürfen die gem. § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetzes erforderlichen Prüfungspunkte aufgenommen.

Essen, 20.11.2023

Ort, Datum



Institutsleitung
(Rigo Giese)



Betriebsratsvorsitzende
(Sandra Petereit)