



Gleichstellungsplan  
der  
Staatsbibliothek zu Berlin –  
Preußischer Kulturbesitz

Herausgegeben vom  
Generaldirektor der Staatsbibliothek zu Berlin

13.04.2023

Der Gleichstellungsplan wurde unter Mitwirkung der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan erstellt und vom Generaldirektor beschlossen.

Mitglieder der AG Gleichstellungsplan sind:

- Frau Cherim Adelhoefer – Gleichstellungsbeauftragte der SBB –
- Frau Antje Mohnke – Referatsleiterin in der Personalabteilung –
- Frau Bianka Reinartz – Referentin für Personalentwicklung –
- Frau Miriam Wildermuth – stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der SBB -

Ein Großteil der statistischen Daten stammt aus EPOS, dem automatisierten Personal- und Organisationsverwaltungssystem, das von der Personalabteilung der Hauptverwaltung betreut wird.

## Inhalt

Vorwort .....	5
1. Präambel .....	6
1.1 Grundlagen .....	6
1.2 Gender Mainstreaming .....	7
1.3 Aufbau und Verfahren .....	7
2. Rechtliche Grundlagen .....	7
3. Situationsbeschreibung .....	9
3.1 Ist-Stand zum Stichtag 30.06.2022 .....	9
Status der Beschäftigten .....	9
Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse .....	10
Laufbahngruppen .....	10
Leitungspositionen.....	11
Menschen mit Schwerbehinderung .....	12
Altersstruktur .....	12
Teilzeitbeschäftigte.....	13
Mobiles Arbeiten.....	13
3.2 Ist-Stand.....	14
Stellenbesetzungsverfahren über den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2021 .....	14
Fortbildungen über den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2021 .....	15
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten/Funktionen und Beförderungen über den Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2022 .....	16
Verbeamtungen über den Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2022 .....	16
Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse über den Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2022 .....	16
3.3 Schlussfolgerungen aus den statistischen Erhebungen.....	16
4. Ziele.....	17
4.1 Erfüllung der Ziele des Gleichstellungsplans von 2016.....	17
4.2 Ziele des Gleichstellungsplans 2024.....	21



## Vorwort

Gleichstellungspläne bilden seit dem Bundesgleichstellungsgesetz 2001 und nachfolgenden Novellierungen wesentliche Meilensteine bei der Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit in Einrichtungen der öffentlichen Hand. Die nun vierte Auflage des Gleichstellungsplans der Staatsbibliothek zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz reflektiert Erreichtes und schreibt Ziele und Planungen für den Zeitraum 2024 bis 2027 fort. Der Plan bildet so eine neue Etappe in einem umfassenden Weiterentwicklungs- und Veränderungsprozess der Staatsbibliothek, der die Gleichstellung in allen ihren Belangen und den Umgang mit Diversität in den Kontext der Personalentwicklung stellt. Seine Formulierung erfolgte in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung sowie Mitarbeiter:innen, die die Personalentwicklung in der Staatsbibliothek verantworten.

Der Gleichstellungsplan bezieht viele Aufgabenfelder ein, die auch Gegenstand anderer Initiativen in der Staatsbibliothek sind und bringt sie in einen grundlegenden Gesamtkontext. Er hilft uns so dabei, die Qualität des Erreichten und die Wirksamkeit dieser Schritte zu überwachen. Konkret sichtbar wird dies an einzelnen Zielen, die für die als Zukunftssicherung verstandene Personalentwicklung bedeutsam sind: Wir werden auf die paritätische Besetzung von Führungspositionen hinarbeiten und in diesem Zusammenhang das Topsharing (also die geteilte Verantwortlichkeit in der Leitung von Organisationseinheiten) erproben.

Generaldirektion und mit ihr insbesondere die Führungskräfte der Staatsbibliothek verpflichten sich dazu, die im Plan formulierten Ziele umzusetzen. Der Plan ist damit ein Kompass, der Mitarbeitenden und Führungskräften gemeinsame Prüfsteine und Umsetzungsziele an die Hand gibt.

*Reinhard Altenhöner, Ständiger Vertreter des Generaldirektors*

## 1. Präambel

Der vierte Gleichstellungsplan der Staatsbibliothek zu Berlin beschreibt auf Grundlage der statistischen Auswertungen der Jahre 2017 bis 2022 die Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten unter verschiedenen Aspekten ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Des Weiteren enthält er Ziele und Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit hin zu einer lebensphasenorientierten Organisations- und Personalpolitik sowie Ziele und Maßnahmen zur Förderung und Akzeptanz von Diversität, zur Nachwuchs(führungskräfte)förderung und zur Sensibilisierung der Führungskräfte für gleichstellungsrelevante Themen.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2024 bis 2027.

### 1.1 Grundlagen

Der Zweck des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) ist ausgehend von einer generellen strukturellen Benachteiligung von Frauen auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gerichtet. Zwischen diesen beiden Geschlechtern soll in den einzelnen Bereichen Parität erreicht werden. Dies bedeutet für den Gleichstellungsplan, dass die Bestandsaufnahme gemäß § 13 Abs. 1 BGleG sowie die Zielvorgaben gemäß § 13 Abs. 2 BGleG sich weiterhin auf die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern beziehen.

Der Schutz von Beschäftigten, die weder Frauen noch Männer sind, erfolgt innerhalb des BGleG über die geschlechterunabhängig für alle Beschäftigten geltenden Vorschriften und nach den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein universelles Menschenrecht. Eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik in Organisationen hat zum Ziel, eine gleichberechtigte Teilhabe am Berufsleben für Frauen und Männer zu garantieren. Zentral ist eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege für Frauen und Männer. Sie ist Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Erwerbstätigkeit und Karriere.

Der Gleichstellungsplan gibt Auskunft über den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Staatsbibliothek zu Berlin. Er beschreibt die Ziele und Maßnahmen, die in den nächsten vier Jahren konkret umzusetzen sind und gibt einen Überblick über das bisher Erreichte.

Gleichstellung ist integraler Bestandteil einer modernen Personalentwicklung und kann letztendlich nur über strukturelle und langfristig angelegte Maßnahmen erreicht werden. Dies impliziert die Herstellung eines Arbeitsumfeldes, in dem die Vielfalt der Beschäftigten und Nutzer:innen geschätzt und respektiert wird, nicht nur in Bezug auf Geschlecht, sondern unter anderem und nicht ausschließlich auch in Bezug auf sexuelle Orientierung, Familienstand, sozioökonomische und geografische Herkunft, Alter, religiöse Überzeugung und unterschiedliche Fähigkeiten. In diesem Sinne unterstützt der Gleichstellungsplan das Anliegen, Gleichstellung um den Aspekt der Förderung von Vielfalt zu erweitern und Diskriminierungen in jeglicher Form entgegenzuwirken. Dafür ist für eine erfolgreiche Durchsetzung der Gleichstellung und die Bereitschaft aller Mitarbeiter:innen unabdingbar, sich mit den Zielen des Bundesgleichstellungsgesetzes zu identifizieren und Gleichstellung zu leben. Nur gemeinsam können die Zielvorgaben dieses Gleichstellungsplans realisiert werden.

Die Staatsbibliothek unterliegt als Organisation einem steten Wandel: Um wettbewerbsfähig zu bleiben, muss sie kontinuierlich ihre Qualität messen, Veränderungsbedarf erkennen und Verbesserungsmaßnahmen, Innovationen und neue Initiativen anstoßen. Dies gelingt nur mit Mitarbeiter:innen, die in die Lage versetzt werden, das Neue mitzutragen. Personalentwicklungsmaßnahmen stellen folglich ein bedeutendes Element für die Weiterentwicklung der

Staatsbibliothek und ihrer Innovationsfähigkeit dar. Bestandteil des vorliegenden Gleichstellungsplans sind daher auch umfangreiche und zielgerichtete Personalentwicklungsmaßnahmen.

## 1.2 Gender Mainstreaming

Gemäß § 4 BGleiG haben die Beschäftigten, insbesondere solche in Führungspositionen, sowie die Einrichtungsleitung und Personalabteilung die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststelle sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen. Auch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung, ist die Einhaltung dieses Gesetzes sicherzustellen.

Nach dem Grundsatz der gesetzlichen Regelung muss Geschlechtergerechtigkeit immer ein Leitgedanke beim Entscheiden und Handeln in der Staatsbibliothek zu Berlin sein.

## 1.3 Aufbau und Verfahren

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist eine Bestandsaufnahme, die die Situation der weiblichen im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten statistisch beschreibt. Anhand statistischer Angaben werden Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten hinsichtlich Art, Form, Umfang und Hierarchieebene des Beschäftigungsverhältnisses, Altersstruktur, Fortbildungen, beruflichem Aufstieg etc. aufgezeigt. Zudem wird die bisherige Förderung von Frauen in einzelnen Bereichen ausgewertet.

Des Weiteren werden konkrete Maßnahmen zur Umsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben für die Personalplanung und -entwicklung sowie die Organisationsentwicklung festgeschrieben.

Nach der Aufstellung und Veröffentlichung des Gleichstellungsplans erfolgt jährlich eine Überprüfung anhand der aktuellen Entwicklungen und der Umsetzung der getroffenen Maßnahmen. Nach zwei Jahren wird eine Zwischenevaluierung stattfinden. Zeichnet sich ab, dass Ziele des Gleichstellungsplans nicht oder nicht im vorgesehenen Zeitplan erfüllt werden können, sind Anpassungen erforderlich. Die Nichterfüllung der Ziele ist zu begründen und ergänzende Maßnahmen sind festzulegen.

Im ersten Quartal 2027 erfolgt die Abschlussevaluierung des Gleichstellungsplans. Dabei werden insbesondere die getroffenen Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfüllungsgrads überprüft und ausgewertet. Sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans innerhalb der vorgesehenen vier Jahre nicht umgesetzt, ist dies im nächsten Gleichstellungsplan zu begründen.

## 2. Rechtliche Grundlagen

### **Grundgesetz**

Artikel 3, Absatz 2 und 3: Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

### **Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)**

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz regelt umfassend den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (vgl. § 1)

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

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

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 (FüPoG II) vom 12. August 2021 entwickelt das 2015 in Kraft getretene FüPoG weiter, verbessert seine Wirksamkeit und schließt Lücken.

Wichtigste Regelungsinhalte des FüPoG II im öffentlichen Dienst des Bundes sind:

Die Zielsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bis Ende 2025 zu erreichen.

Mehr Gleichstellung erreicht auch die Ausweitung der Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes.

### **Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)**

Als Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) fördert die SPK in allen Tätigkeitsbereichen und auf allen Ebenen die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig und konsequent. Sie berücksichtigen dabei die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“.

Entsprechend trägt die Generaldirektion der Staatsbibliothek Sorge für eine durchgängige, transparente, wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte sowie eine kompetente Gleichstellung in allen Bereichen und Aufgaben der Staatsbibliothek. Sie berücksichtigen die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der DFG bei der Auswahl der Wissenschaftler:innen sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte, bei deren Einstellung, Förderung, der Anerkennung ihrer Leistungen und bei der Vergabe von Positionen und Ressourcen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Gleichstellungsplan, das Bundesgleichstellungsgesetz sowie weitere Gesetze und Standards einen wichtigen Rahmen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Besetzung von Funktionen vorgeben. So ist beispielsweise im Gleichstellungsplan darzustellen, wie die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in einzelnen Laufbahngruppen oder Ebenen mit Leitungsaufgaben möglichst abgebaut werden kann. Zudem ist bei erforderlichen Veränderungen im Stellenplan der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich zu halten. Maßnahmen, die zum Erreichen der Gleichstellung geplant sind, sind durch Zielvorgaben zu konkretisieren.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. § 13 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) vom 24.04.2015

### 3. Situationsbeschreibung

#### 3.1 Ist-Stand zum Stichtag 30.06.2022

In diesem Abschnitt wird auf Grundlage der statistischen Auswertungen der Jahre 2017 bis 2022 die Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten unter verschiedenen Aspekten ihrer Beschäftigungsverhältnisse beschrieben.

#### Status der Beschäftigten

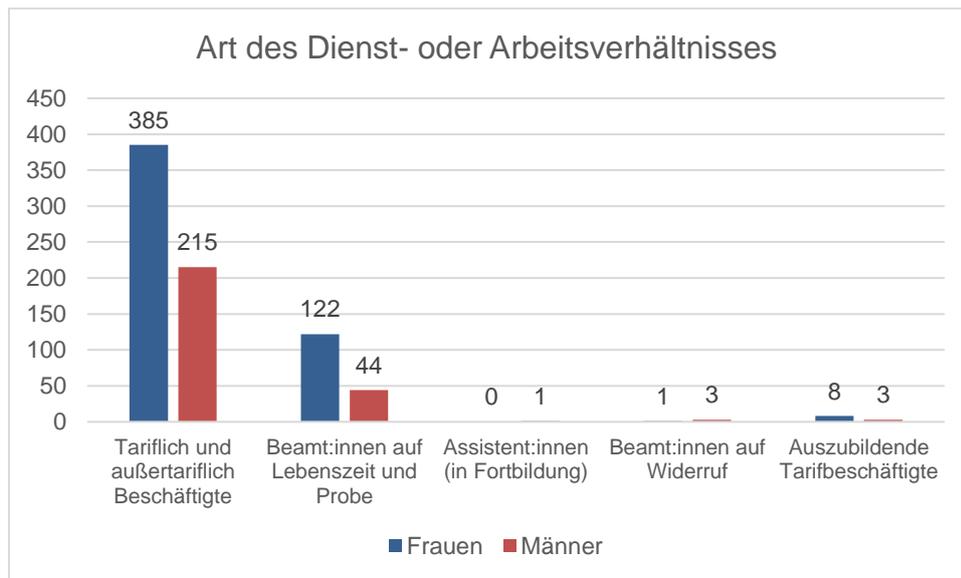


Abb. 1: Art des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

Zum Stichtag sind insgesamt 782 Personen in der Staatsbibliothek beschäftigt, darunter 516 Frauen und 266 Männer (34%). Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2016 (mit Stichtag 31.10.2015) ist der Anteil an bei der Staatsbibliothek beschäftigten Frauen von 70% auf 66% gesunken und der Anteil an Männern von 30% auf 34% gestiegen.

Das Tarifpersonal macht unverändert den größten Anteil der Beschäftigten aus (611 Personen inklusive Auszubildende). Frauen stellen unter dem Tarifpersonal (385 Frauen von insgesamt 600 Tarifbeschäftigten), den verbeamteten Beschäftigten (123 Frauen von insgesamt 170 Beamten) und den Auszubildenden einschließlich Referendar:innen (8 Frauen von insgesamt 11 Auszubildenden) nach wie vor die Mehrheit dar. Im Vergleich zum Gleichstellungsplan des Jahres 2016 ist die absolute Zahl an weiblichen Tarifbeschäftigten um 15 gesunken. Auch unter den Beamten hat sich der Anteil an Beamtinnen im Vergleich zu 2016 reduziert. So arbeiten mittlerweile 49 Beamtinnen weniger bei der Staatsbibliothek als im Jahr 2016. Durch diese Reduktion ist der prozentuale Anteil an männlichen Beamten von 23,3% im Jahr 2016 auf 26,5% im Jahr 2022 gestiegen. Unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigungen ist festzustellen, dass die Stellen im Stellenplan (jeweils Vollzeitäquivalente) nicht den absoluten Zahlen der männlichen und weiblichen Beschäftigten entsprechen, da Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer (weitere Ausführungen auf Seite 12 „Teilzeitbeschäftigte“) und aus freien Teilzeitanteilen befristete Stellen gebildet und besetzt werden.

## Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Auszubildenden einschließlich Referendar:innen sowie Hilfskräfte sind in der folgenden Grafik nicht mit einbezogen.

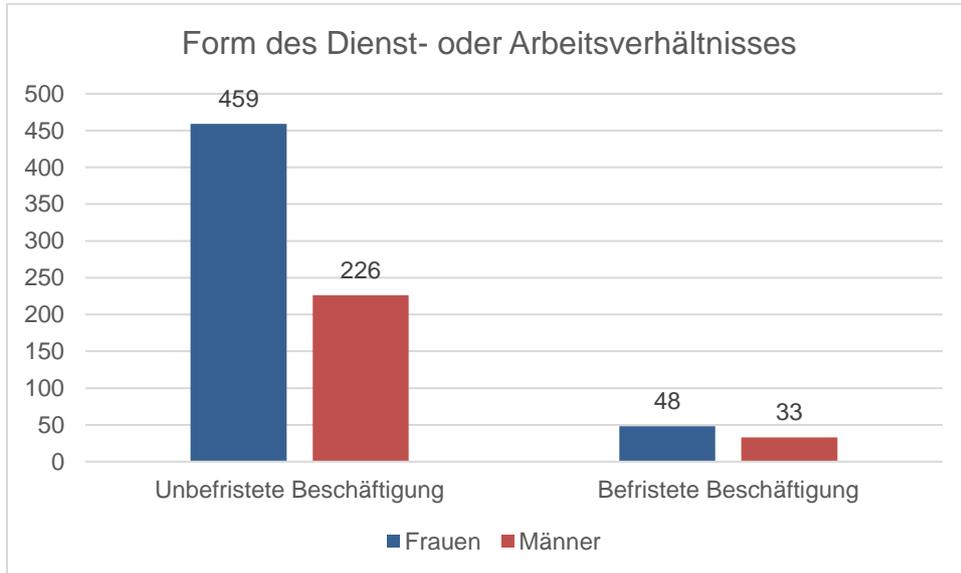


Abb. 2: Form des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

Nach wie vor sind knapp 90 Prozent der Beschäftigten unbefristet bei der Staatsbibliothek zu Berlin tätig.

## Laufbahngruppen

Die Auszubildenden einschließlich Referendar:innen sowie Hilfskräfte sind in der folgenden Grafik nicht mit einbezogen. Auch die zum Stichtag abwesenden Mitarbeitenden sind in der Grafik nicht mit einbezogen.

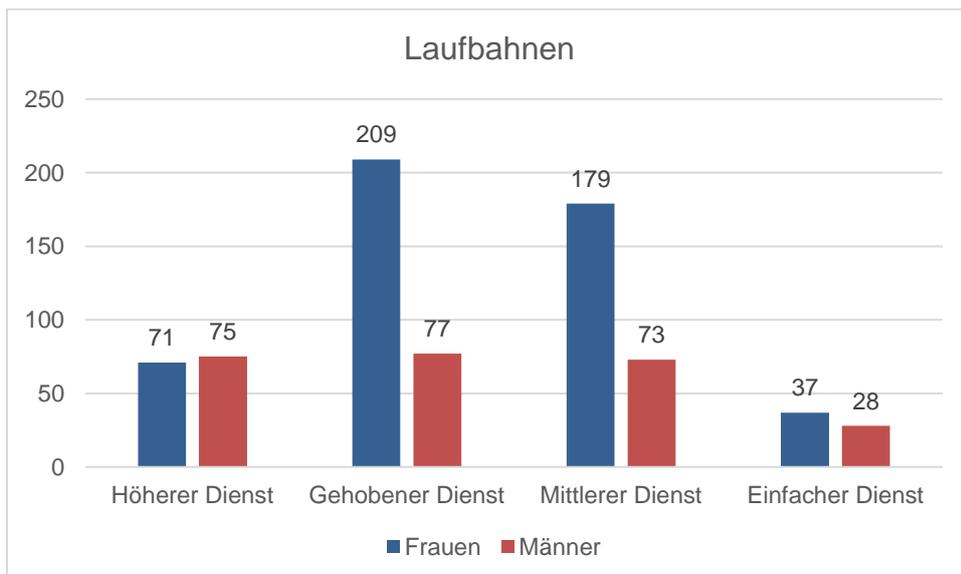


Abb. 3: Laufbahnen

Die Verteilung innerhalb der Laufbahngruppen hat sich im Vergleich zu 2016 leicht verändert. Der Frauenanteil im mittleren und gehobenen Dienst ist gesunken und der Männeranteil folglich gestiegen. Innerhalb der Laufbahngruppen einfacher, mittlerer und gehobener Dienst

sind nach wie vor mehr Frauen als Männer beschäftigt. Nur im höheren Dienst ist der Anteil an Männern höher als an Frauen. In den vergangenen Jahren ist der Anteil an Beamt:innen im höheren Dienst gestiegen, dabei sind vor allem Beamtinnen hinzugekommen: Waren 2016 noch 61 Frauen im höheren Dienst beschäftigt, sind es mittlerweile 71.

## Leitungspositionen

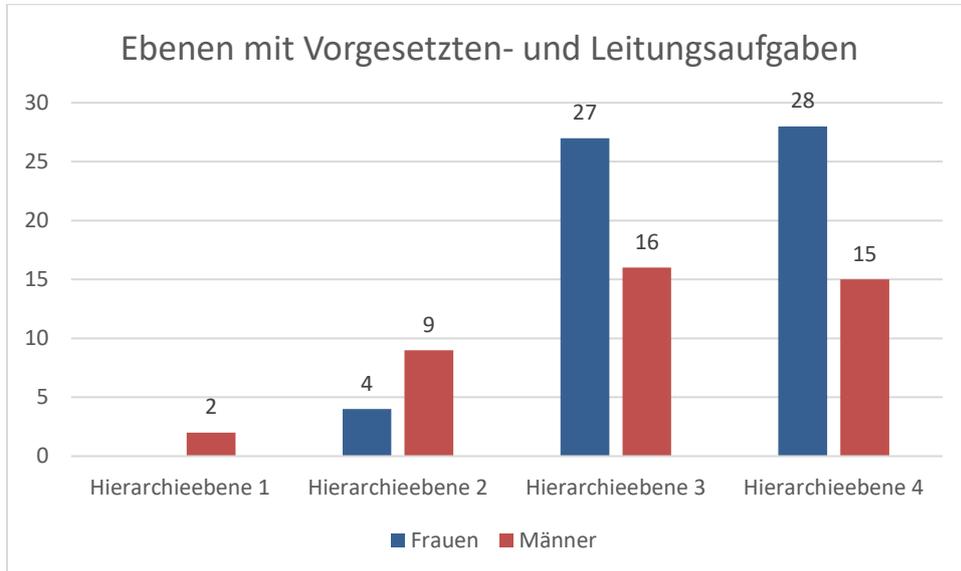


Abb. 4: Ebenen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Hierarchieebene 1 bildet der Generaldirektor mit seinem ständigen Vertreter, zur Hierarchieebene 2 gehören die Abteilungsleiter:innen, Hierarchieebene 3 umfasst alle Referatsleiter:innen, Leiter:innen von Restaurierungswerkstätten und Stabsstellen sowie Projektleiter:innen. Der Hierarchieebene 4 sind die Sachgebietsleiter:innen und Leiter:innen von Buchbinderei und Magazin zugeordnet.

Nach wie vor bilden die weiblichen Führungskräfte auf Sachgebiets- und Referatsleitungsebene die Mehrheit. Die Hierarchieebene der Sachgebietsleitungen wurde in den vergangenen Jahren leicht verstärkt. Der Anteil an Sachgebietsleitern ist in diesem Zuge von 25% auf rund 35% angewachsen. Unter den Abteilungsleitenden befinden sich mehr als doppelt so viel Männer wie Frauen. Hier besteht ein Handlungsbedarf auf dem Weg zu einer paritätischen Besetzung. Die Situation in der Generaldirektion hat sich 2021 geändert, nun ist ein Mann statt einer Frau Generaldirektor der Staatsbibliothek. Zusammen mit dem stellvertretenden Generaldirektor leiten zwei Männer die Einrichtung.

## Menschen mit Schwerbehinderung

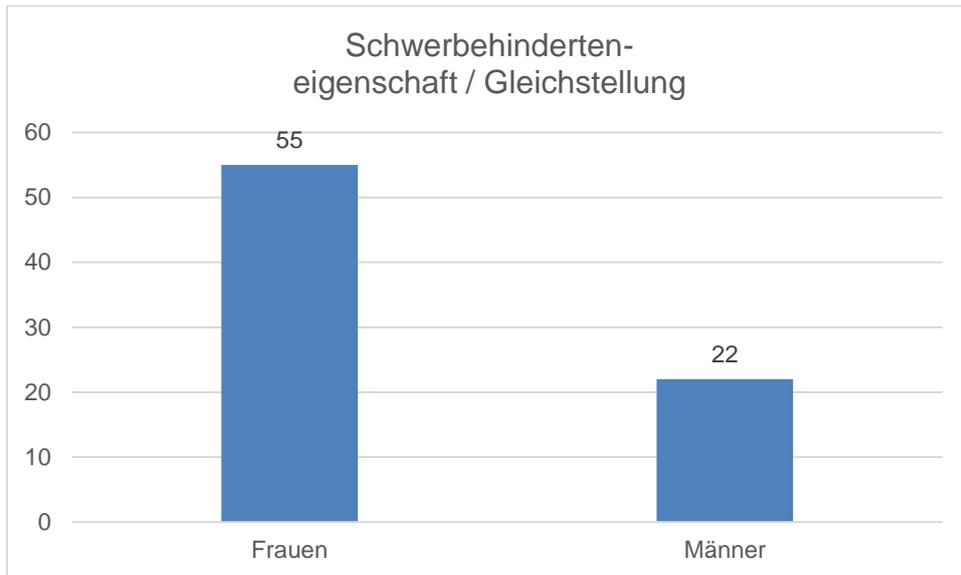


Abb. 5: Schwerbehinderteneigenschaft / Gleichstellung

Die Schwerbehindertenquote liegt weiterhin bei rund 10 Prozent und damit deutlich über der Pflichtquote und auch klar über dem Durchschnitt des öffentlichen Dienstes. Unter den Schwerbehinderten bzw. ihnen Gleichgestellten befinden sich mehrheitlich Frauen.

## Altersstruktur

Die Auszubildenden einschließlich Referendar:innen sowie Hilfskräfte sind in der folgenden Grafik nicht mit einbezogen.

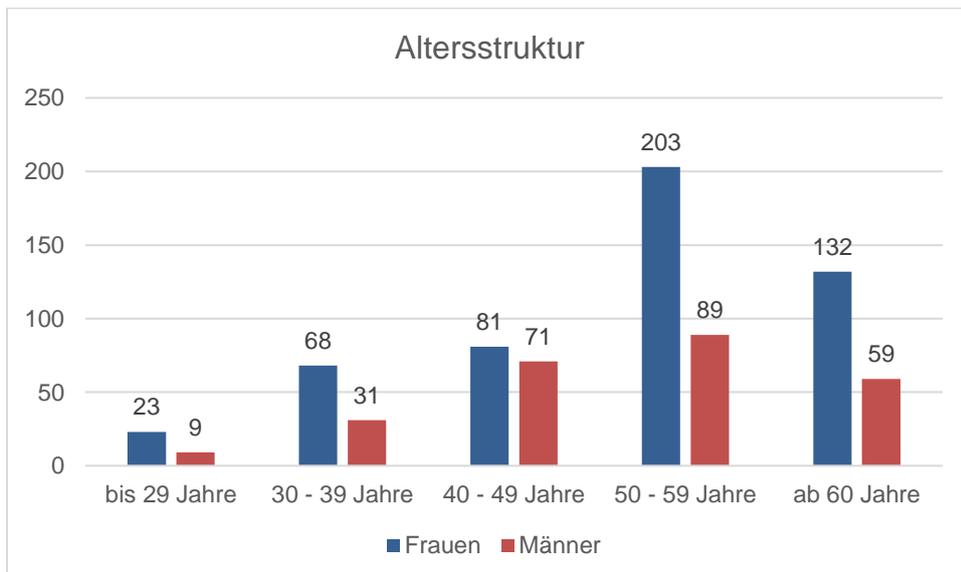


Abb. 6: Altersstruktur

63% der Beschäftigten der Staatsbibliothek sind 50 Jahre oder älter. Dieser Anteil ist in den vergangenen Jahren gestiegen. In einzelnen Abteilungen beträgt der Anteil dieser Beschäf-

tigten sogar 73% bzw. 75%. Eine Herausforderung für die Zukunft wird sein, dem demografischen Wandel und den damit verbundenen planbaren Personalabgängen durch geeignete Maßnahmen der Personalgewinnung und -entwicklung entgegenzuwirken.

### Teilzeitbeschäftigte

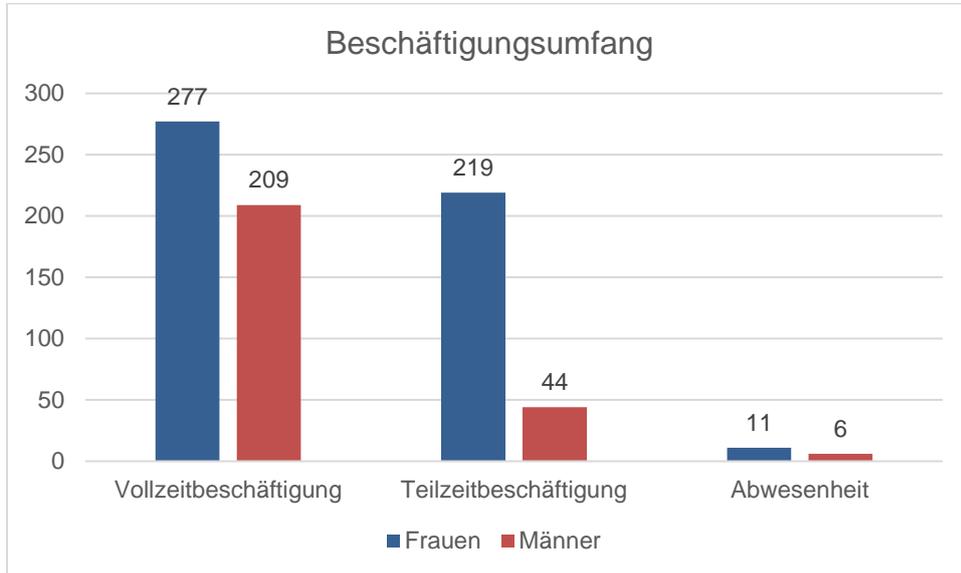


Abb. 7: Beschäftigungsumfang

Bei Betrachtung des Geschlechterverhältnisses von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten wird ersichtlich, dass unter den Teilzeitbeschäftigten Frauen weiterhin den größten Anteil bilden. Die Teilzeitquote der Männer steigt jedoch stetig an. Vermutlich sind familiäre Gründe häufig Anlass für die Teilzeitbeschäftigung.

### Mobiles Arbeiten

Die Einführung des mobilen Arbeitens am 01.04.2022 ersetzte die bis dahin geltenden Telearbeitsvereinbarungen. Durch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wird die Förderung der Work-Life-Balance der Beschäftigten unterstützt. So wird beispielsweise eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Pflege, persönlichen Belangen und Beruf ermöglicht und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit nach längerer Krankheit erleichtert. Laut der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten werden der Umfang des und die Gründe für mobiles Arbeiten nicht erfasst.

### 3.2 Ist-Stand

#### Stellenbesetzungsverfahren über den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2021

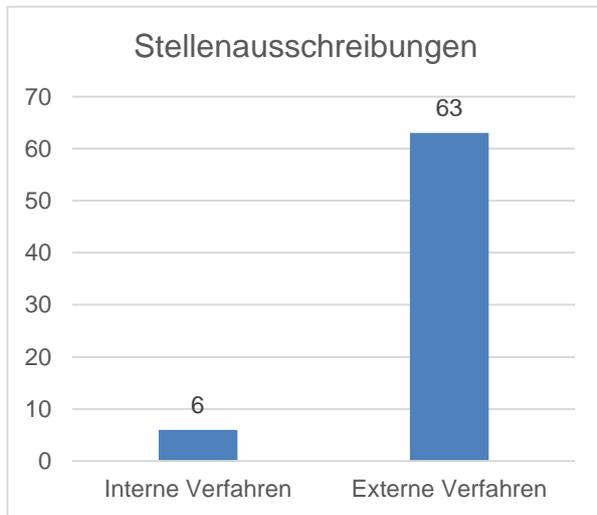


Abb. 8: Stellenausschreibungen

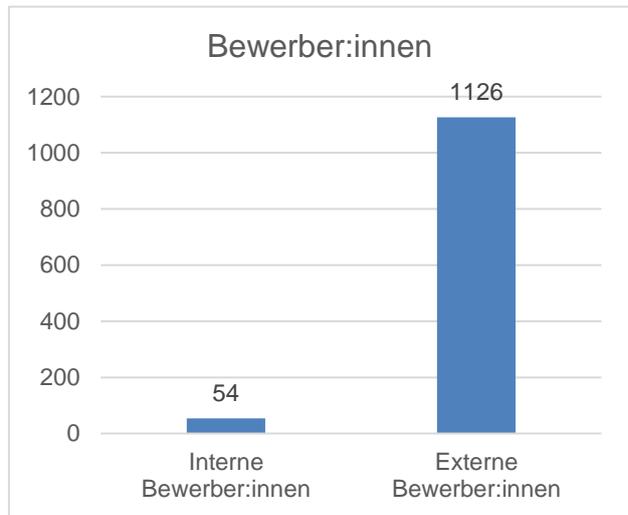


Abb. 9: Bewerber:innen

Im Kalenderjahr 2021 wurden 69 Stellen bei der Staatsbibliothek ausgeschrieben, davon waren 63 Stellenanzeigen extern und 6 Stellen intern veröffentlicht. Es bewarben sich insgesamt 1180 Bewerber:innen. Davon waren 54 interne Bewerber:innen, was 4,6% aller Bewerber:innen entspricht. Auf die 63 extern ausgeschriebenene Stellenanzeigen bewarben sich 44 interne Bewerber:innen. In 11 der externen Stellenbesetzungsverfahren wurden interne Bewerber:innen eingestellt.

2021 gab es fast doppelt so viele Stellenausschreibungen wie 2015. Gleichzeitig ist die Zahl der Bewerber:innen nahezu gleich geblieben. So haben sich 2021 nur 101 Personen mehr beworben als 2015, bei damals 35 Stellenausschreibungen und 1079 Bewerbungen. Die Anzahl an eingehenden Bewerbungen sinkt folglich. Die Nachwuchsgewinnung und -förderung und das Werben um qualifizierte Fachkräfte, besonders im IT-Bereich, ist eine Herausforderung, die die Staatsbibliothek in Zukunft wird meistern müssen.

**Fortbildungen über den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2021**

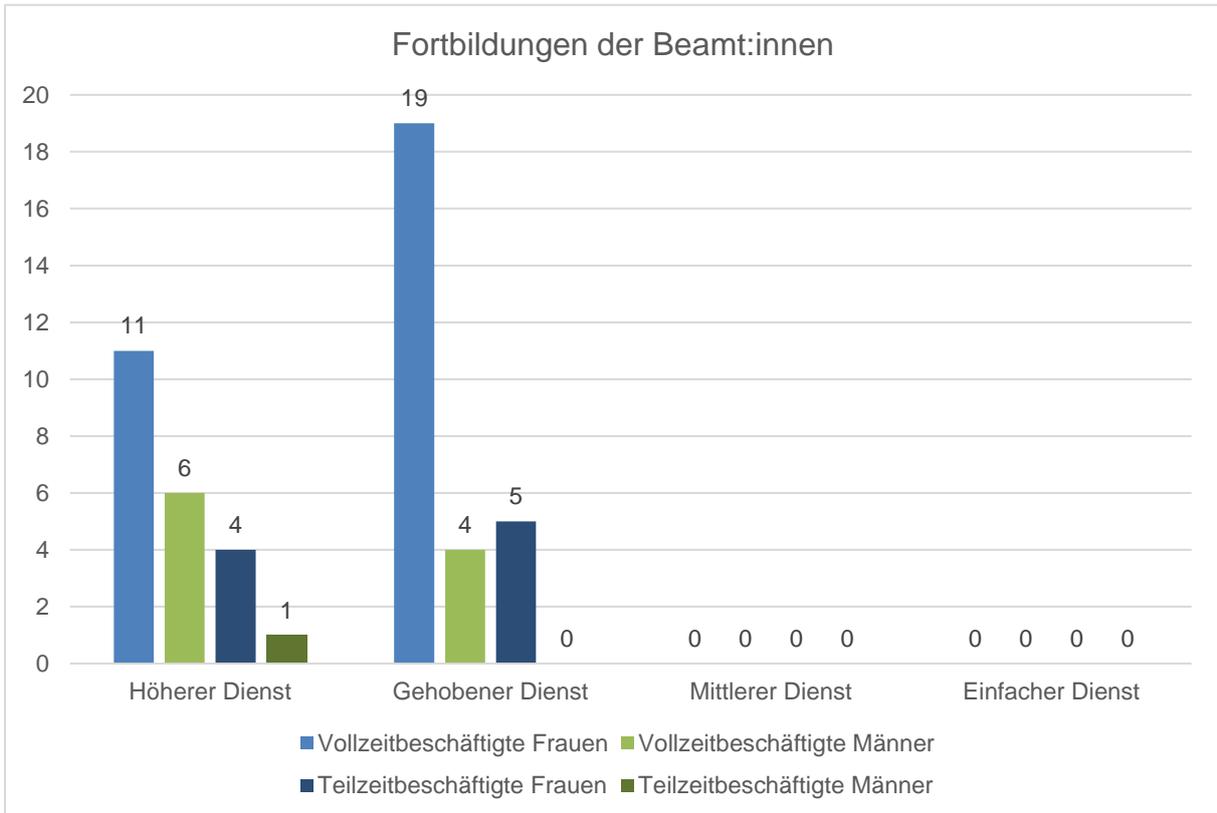


Abb. 10: Fortbildungen der Beamt:innen

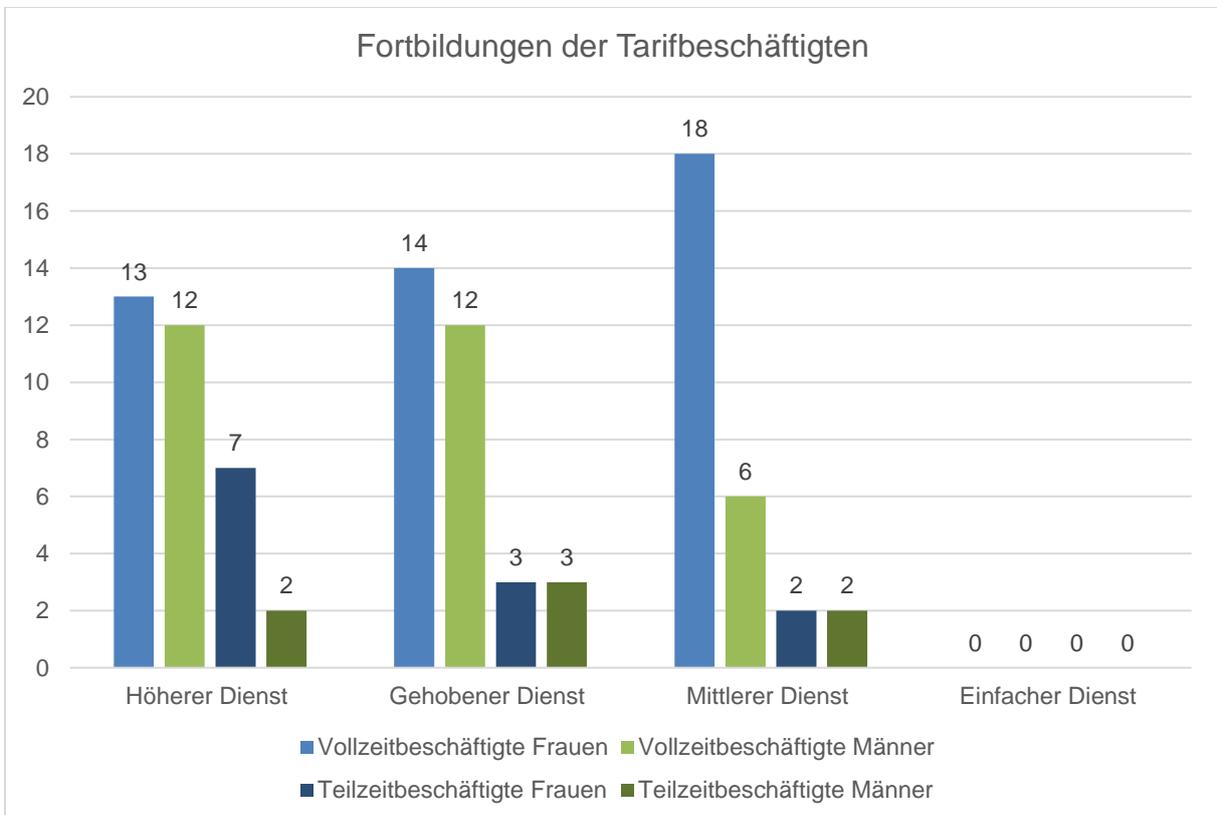


Abb. 11: Fortbildungen der Tarifbeschäftigten

Im Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2021 nahmen insgesamt 96 Frauen und 48 Männer (2016: 319 Frauen und 97 Männer) an Fortbildungsmaßnahmen teil. Darin sind Tagungs- und Kongressteilnahmen, interne Fortbildungen von Mitarbeiter:innen für Mitarbeiter:innen, sowie IT-Fortbildungen nicht eingeschlossen. Im Vergleich zu 2016 ist eine drastische Reduzierung zu erkennen, was hauptsächlich auf die Coronapandemie zurückzuführen ist, da in dieser Zeit die meisten Fortbildungen ausgefallen sind, online stattfanden oder nur in sehr eingeschränktem Maße angeboten wurden. Ein Großteil der in Abbildung 10 und 11 quantitativ beschriebenen Fortbildungen geht auf das Führungskräfte-Training (Inhouse-Fortbildung) und für die Gremienarbeit relevante Fortbildungen zurück. Auffällig ist, dass Beschäftigte im einfachen und mittleren Dienst gar nicht oder sehr wenig an Fortbildungen teilgenommen haben. Teilzeitbeschäftigte besuchen Fortbildungsveranstaltungen seltener als Vollzeitbeschäftigte. Durch teilzeitgerechte Fortbildungsangebote und -zeiten gilt es dieser Beschäftigten-gruppe entgegenzukommen.

### **Übertragung höherwertiger Tätigkeiten/Funktionen und Beförderungen über den Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2022**

Im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2022 wurden 13 Frauen und 18 Männer (davon eine Person in Teilzeit) in der Staatsbibliothek höhergruppiert. Von den Beamt:innen wurden im selben Zeitraum 9 Personen befördert, davon 6 Frauen und 3 Männer.

### **Verbeamtungen über den Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2022**

Im genannten Zeitraum wurde fünf Mitarbeiter:innen ins Beamtenverhältnis übernommen, davon waren alle Frauen.

### **Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse über den Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2022**

Im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2022 wurden vier Mitarbeiter:innen auf Dauer übernommen: zwei Frauen und zwei Männer. Außerdem wurde ein Auszubildender direkt auf Dauer aus einer Ausbildung übernommen.

## **3.3 Schlussfolgerungen aus den statistischen Erhebungen**

Zusammenfassend ist festzustellen, dass bei der Staatsbibliothek zu Berlin überwiegend Frauen beschäftigt sind. Die Leitungspositionen sind - über alle Hierarchieebenen betrachtet – ebenfalls mehrheitlich von weiblichen Führungskräften besetzt. Nur auf den zwei obersten Hierarchieebenen ist keine paritätische Besetzung erreicht. Des Weiteren verschiebt sich die Altersstruktur unter allen Beschäftigten zunehmend, sodass mittlerweile deutlich über die Hälfte aller Beschäftigten mindestens 50 Jahre alt sind. Die Gleichstellungsziele nur auf die Dimension des Geschlechts auszurichten, greift in einer diverser werdenden Arbeitswelt und Gesellschaft zu kurz. Es gilt den Blick zu weiten und auch andere Diversitätsdimensionen bei der Gleichstellungszielsetzung aufzugreifen und die Organisations- und Personalpolitik lebensphasenorientiert auszurichten. Aus der statistischen Situationsbeschreibung ergeben sich Handlungsfelder, die in Abschnitt 4.2 in spezifische Ziele gefasst sind.

## 4. Ziele

### 4.1 Erfüllung der Ziele des Gleichstellungsplans von 2016

Der dritte Gleichstellungsplan der Staatsbibliothek zu Berlin galt von 2016 bis 2019. In der folgenden Tabelle sind die damaligen Gleichstellungsziele und Maßnahmen sowie ihr jeweiliger Erfüllungsgrad aufgeführt.

Nr.	Ziel	Maßnahme	Messgröße	Erfüllungsgrad
<b>I.</b>	<b>Allgemeine Gleichstellungsziele</b>			
I.1	Gleichbehandlung im internen und externen Schriftverkehr der SBB.	Geschlechtsneutrale Sprache wird im offiziellen Schriftverkehr der SBB eingefordert.	90% aller durch Stichproben geprüften Schriftstücke sind in geschlechterneutraler Sprache formuliert.	Erfüllt.
I.2	Keine Veränderung des Frauenanteils in Bereichen, die von Umstrukturierung betroffen sind und in denen Frauen unterrepräsentiert sind.	Generaldirektorin und Ständiger Vertreter formulieren Vorgabe bei Beauftragung von Organisationsprojekten und kontrollieren gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten deren Einhaltung.	Frauenanteil ist mindestens gleich geblieben.	Erfüllt.
<b>II.</b>	<b>Zielgerichtete Personalentwicklung</b>			
II.1	Vorgesetztenförderung und –sensibilisierung.	Vorgesetzten werden aktiv Schulungen zu Gleichstellungsfragen angeboten.	Der Anteil an wahrgenommenen Fortbildungen mit Inhalten in den Kategorien Management und Sozialkompetenz sowie Gleichstellungsfragen beträgt mindestens 20%. Gleichstellungsthemen sind als Pflichtthema in die Einführungsprogramme neuer Führungskräfte aufzunehmen.	Erfüllt.

Nr.	Ziel	Maßnahme	Messgröße	Erfüllungsgrad
II.2	Förderung geschlechterunabhängiger beruflicher Fortbildung.	Auch von den direkten Vorgesetzten a.d.D. abgelehnte Fortbildungsanträge sind an die Personalabteilung weiterzuleiten.	Alle Fortbildungsanträge werden erfasst und ihre positive oder negative Erledigung registriert und nach Männern und Frauen, Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten untergliedert. Zustimmungen und Ablehnungen von Frauen und Männern, Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten liegen im Verhältnis zu ihrem Anteil an Beschäftigungsverhältnissen.	Es gab kaum abgelehnte Fortbildungsanträge. Ob Beschäftigten von ihnen gewünschte Fortbildungen seitens ihrer Führungskraft nicht genehmigt wurden, ist nicht bekannt und nicht ermittelbar.
II.3	Entwicklung von Führungskompetenzen von bisher nicht mit Führungsaufgaben betrauten Mitarbeiterinnen.	<p>In der Beurteilung von Beamtinnen und Tarifmitarbeiterinnen ist als Pflichtfeld unter dem Punkt „Entwicklungsperspektive“ anzukreuzen, ob die Person Führungsfähigkeiten besitzt.</p> <p>Langfristig sollte die SBB anbieten, als Piloteinrichtung der SPK, ein Programm für Führungsnachwuchskräfte aufzulegen.</p>	<p>Das Pflichtfeld wird für weibliche Beschäftigte durchgängig angekreuzt.</p> <p>Ein Curriculum für ein Führungskräfte-nachwuchsprogramm der SBB ist aufgesetzt.</p>	<p>Der Beurteilungsbogen, auf dem dieses Feld angekreuzt wird, ist vertraulich und nur für den/die Mitarbeiter:in und die Führungskraft bestimmt. Der Bogen wird nicht an die Personalabteilung weitergeleitet. Insofern gibt es zu dieser Maßnahme keine auswertbare Dokumentation.</p> <p>Nicht erfüllt.</p>

Nr.	Ziel	Maßnahme	Messgröße	Erfüllungsgrad
<b>III</b>	<b>Förderung kollegialen Verhaltens</b>			
III.1	Durchlässige Kommunikation von oben nach unten und umgekehrt.	Die etablierten Kommunikationswege (z.B. Besprechungen) berücksichtigen die Belange von Teilzeitbeschäftigten - so wie es in der Geschäftsordnung geregelt ist.	In einer Mitarbeiterbefragung bestätigen mind. 50% aller Befragten, sich gut informiert zu fühlen.	Erfüllt.
III.2	Regelungen für mögliche Konfliktfälle treffen.	Die SBB prüft regelmäßig eigene Maßnahmen, beispielsweise verstärkte Angebote im Bereich Coaching und Mediation, und schlägt ggf. der HV Maßnahmen vor.	Es gibt Angebote und Anlaufstellen bei Konflikten (z.B. auf das Geschlecht bezogene diskriminierende Handlungen) und klare, installierte Beschwerdewege.	Im Einzelfall wurde Hilfe, inklusive Mediation, angeboten und genutzt. Es gibt jedoch keine klaren, allgemein bekannten Beschwerdewege. Stattdessen gibt es Anlaufstellen für bestimmte Themen, wie Suchtprävention oder betriebliche Eingliederung (BEM).
<b>IV.</b>	<b>Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit von Frauen und Männern</b>			
IV.1	Die Dienststelle erarbeitet Angebote für Beschäftigte zur Überbrückung von vorübergehenden Betreuungsgängen.	Der spezielle Problemfall wird analysiert, pragmatisch Lösungsansätze diskutiert und zeitnah eine Einzelfallentscheidung getroffen.	Die Problemfälle werden dokumentiert und hinsichtlich weiterer erforderlicher Maßnahmen ausgewertet. In 75% aller Fälle kann geholfen werden.	Erfüllt. Das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz regeln (kurzfristige) Freistellungen. Diese gesetzlichen Ansprüche werden in

Gleichstellungsplan 2024 der Staatsbibliothek zu Berlin PK

Nr.	Ziel	Maßnahme	Messgröße	Erfüllungsgrad
		<p>In Umbauplanungen der beiden großen Häuser der SBB ist aufzunehmen, dass wenigstens in einem der Häuser ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet wird. Alternativ kann ein mehrfach nutzbares Büro eingerichtet werden, für das zu regeln ist, dass die Belegung durch Eltern mit Kindern Vorrang hat.</p>	<p>Ein Eltern-Kind-Zimmer ist nach Abschluss der Baumaßnahmen in einem der großen Häuser eingerichtet. Wird alternativ ein mehrfach nutzbares Büro eingerichtet, besteht eine Regelung nach der die Belegung von Eltern mit Kindern Vorrang hat.</p>	<p>der Personalabteilung kurzfristig umgesetzt.  Nicht erfüllt.</p>
IV.2	Belastung von Teilzeitbeschäftigten reduzieren.	Proportionale Arbeitsumverteilung bei Arbeitszeitverkürzung.	Anträge auf Arbeitszeitreduzierung enthalten vorgesehene Maßnahmen zur Umverteilung der Arbeit in der Abteilung. Alle Antragsteller/innen bestätigen, dass die proportionale Arbeitsumverteilung mit ihnen besprochen wurde.	Erfüllt durch die Änderung des Antragsformulars, in dem der/die Vorgesetzte darlegt, wie die Arbeit umverteilt wird. Unsicherheit, ob Mitarbeitenden dies bekannt ist. → Plan 2024 – 2027.
IV.3	Die Staatsbibliothek setzt sich für eine familienbewusste Personalpolitik ein.	Die SBB prüft regelmäßig eigene Maßnahmen und schlägt ggf. der HV Maßnahmen vor.	In einer Umfrage wird der SBB eine familienbewusste Personalpolitik bestätigt.	Erfüllt.

## 4.2 Ziele des Gleichstellungsplans 2024

Aus der statistischen Situationsbeschreibung werden im Folgenden Ziele abgeleitet, die im Gleichstellungsplan 2024 der Staatsbibliothek festgeschrieben sind und in den nächsten Jahren gemeinsam verfolgt und umgesetzt werden. Diese sind fünf Handlungsfeldern zuzuordnen:

- I. Führung,
- II. Förderung und Akzeptanz von Diversität,
- III. Lebensphasenorientierte Personal- und Familienpolitik,
- IV. Personal- und Teamentwicklung und
- V. Sprache und Zugänglichkeit

Nr.	Ziel	Maßnahme	Messgröße <sup>2</sup>	Verantwortlichkeit
<b>I</b>	<b>Führung</b>			
I.1	Topsharing ermöglichen.	Führungspositionen mit der Option auf geteilte Führung (Topsharing) ausschreiben und besetzen.	Mindestens ein Topsharing-Team ist beschäftigt.	GD <sup>3</sup> und ALs <sup>4</sup>
I.2	Förderung von Frauen in Führungspositionen.	Paritätische Besetzung auf Abteilungsleitungsebene.	Mindestens die Hälfte der Abteilungsleitendenpositionen sind mit Frauen besetzt.	GD
I.3	Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen in der SBB auf Führungsebene.	zum Onboarding neuer Führungskräfte gehört ab Referatsleitungsebene ein Kennenlerngespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten.	Mindestens 80% der neuen Führungskräfte haben am Kennenlerngespräch teilgenommen.	GleiB <sup>5</sup>
I.4	Führungskräftenachwuchs fördern.	Mitarbeitenden durch befristetes Wahrnehmen von Führungsaufgaben	Ein Konzept ist erarbeitet und abgestimmt.	GD mit PE/OE <sup>6</sup>

<sup>2</sup> Die Messgröße dient zur Feststellung des Erfüllungsgrades am Ende der vierjährigen Gültigkeit des Gleichstellungsplans.

<sup>3</sup> GD steht für Generaldirektion.

<sup>4</sup> ALs steht für Abteilungsleitende.

<sup>5</sup> GleiB steht für die Gleichstellungsbeauftragte.

<sup>6</sup> PE steht für Personalentwicklung, OE für Organisationsentwicklung.

Nr.	Ziel	Maßnahme	Messgröße <sup>2</sup>	Verantwortlichkeit
		ermöglichen, ihre Führungskräftekompetenz zu erproben, begleitet von Fortbildungsmaßnahmen und ggf. kollegialer Beratung.		
I.5	Einheitliche Führungsstandards.	Konkretisieren und Verschriftlichen von Mindeststandards der Mitarbeiter:innenführung in der SBB.	Dokument mit Mindeststandards der Mitarbeiter:innenführung in der SBB ist erstellt, im Zuge des Strategiepapiers „Stabi 2030“ oder mit separatem Dokument.	GD mit PE/OE
<b>II</b>	<b>Förderung und Akzeptanz von Diversität</b>			
II.1	Diversitätssensibler Führungsstil.	Einführung dieses Themenbereichs in den Führungskräfte trainings der SPK, Vorschläge zu diesem Thema bei der Hauptverwaltung einreichen.	Der Themenblock „Diversität“ ist im Führungskräfte trainingsprogramm verankert.	PE/OE
II.2	Diversität stärken und vor Diskriminierung schützen.	Ernennen und fördern einer Ansprechperson Diversität und Diskriminierungsschutz sowohl für Mitarbeitende als auch für Nutzende.	Ansprechpersonen sind benannt, bekannt und geschult.	GleiB
<b>III</b>	<b>Lebensphasenorientierte Personal- und Familienpolitik</b>			
III.1	Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Inhouse-Fortbildungen erleichtern.	Inhouse-Fortbildungen werden zu Zeiten angeboten, die auch Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglichen.	Pro Jahr wird mindestens eine Fortbildungsveranstaltung innerhalb einer Fortbildungsreihe bzw. im Rahmen eines Fortbildungsprogramms mit reduziertem und verteiltem Stundenumfang angeboten.	PE/OE
III.2	Hospitanzen in anderen Abteilungen ermöglichen.	Mitarbeitenden die Chance bieten, die Arbeit in anderen Abteilungen für bis zu 6	Ein Konzept ist erarbeitet und abgestimmt.	GD mit PE/OE

Nr.	Ziel	Maßnahme	Messgröße <sup>2</sup>	Verantwortlichkeit
		Monate kennenzulernen und in anderen Abteilungen unterstützend auszuhelfen.		
III.3	Ruhezonen für besondere Lebensumstände und Arbeitssituationen anbieten.	Ruheraum im Haus Unter den Linden bereitstellen.	Ruheraum ist im Haus Unter den Linden vorhanden und buchbar.	GleiB
III.4	Möglichkeit, pflegenden Beschäftigten die Teilnahme an Dienstreisen und Fortbildungen zu erleichtern, eruieren.	Die Bibliothek überprüft, in wie weit und auf welche Weise es möglich ist, Mitarbeitende mit zu pflegenden Angehörigen zu unterstützen.	Prüfauftrag wurde abgeschlossen und die Umsetzbarkeit des Ziels festgestellt.	GleiB
III.5 In Anlehnung an Plan 2016 (IV.2)	Aufgabenumfang von Teilzeitbeschäftigten an die vereinbarte Arbeitszeit anpassen.	Die Bibliothek überprüft in Zusammenarbeit mit der HV, ob und wie das Antragsdokument angepasst werden kann, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende den geänderten Aufgabenumfang nachweislich kennen.	Prüfauftrag wurde abgeschlossen und, falls nötig, das Formular angepasst.	GD
<b>IV</b>	<b>Personal- und Teamentwicklung</b>			
IV.1	Personalentwicklungsbereich personell verstärken.	Einstellung zusätzlichen Personals im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung.	Mindestens eine Person ist eingestellt.	GD mit PE/OE
IV.2	Personalakquise und -auswahl professionalisieren, auch unter Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsaspekten.	Einstellung zusätzlichen Personals im Bereich Personalmarketing und -gewinnung.	Mindestens eine Person ist eingestellt.	GD mit PE/OE

Nr.	Ziel	Maßnahme	Messgröße <sup>2</sup>	Verantwortlichkeit
IV.3	Führungskräfte aller Hierarchieebenen sowohl horizontal als auch vertikal bei der Teamentwicklung unterstützen.	Interne und externe Angebote schaffen.	Zusätzlich zu den zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Gleichstellungsplans bereits laufenden Teamentwicklungsmaßnahmen hat mindestens eine weitere stattgefunden.	PE/OE
<b>V</b>	<b>Sprache und Zugänglichkeit</b>			
V.1	Gleichbehandlung im internen und externen Schriftverkehr der SBB.	Geschlechtsneutrale Sprache wird im offiziellen Schriftverkehr der SBB eingefordert.	90% aller durch Stichproben geprüften Schriftstücke sind in geschlechterneutraler Sprache formuliert.	Alle (Stichprobenerhebung durch die Gleib)
V.2	Zugänglichkeit in der Informationsvermittlung und -bereitstellung vereinfachen.	Relevante Texte werden alternativ in leichter Sprache formuliert und ggf. mit Visualisierungen für leichteres Verständnis unterstützt.	Umsetzung des Website Relaunchs unter Berücksichtigung der Barrierefreiheit.	ÖA <sup>7</sup>

Um die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans voranzutreiben, wird sich die Projektgruppe jährlich treffen. Nach zwei Jahren, also nach der Hälfte der Geltungszeit des Plans, wird eine Zwischenevaluierung stattfinden, und falls nötig werden angepasste Maßnahmen erwägt. So kann die Effektivität der Umsetzung überprüft werden und neue Maßnahmen ergriffen werden, falls manche Ziele noch nicht erreicht werden konnten. Ab dem ersten Quartal 2027 wird dann der Gleichstellungsplan 2028 erarbeitet.

Die Staatsbibliothek zu Berlin baut auf den erreichten und etablierten Gleichstellungsstandards auf und knüpft mit der Umsetzung der hier genannten Gleichstellungsziele an der Verbesserung der Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigengruppen an. Für die Realisierung der Gleichstellungsziele in den nächsten vier Jahren sind einerseits die Generaldirektion und Führungskräfte in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten verantwortlich, andererseits bedarf es des Mitwirkens und Handelns aller Beschäftigten, um in der Staatsbibliothek zu Berlin Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, Diversität zu fördern und Teilhabe zu ermöglichen. Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan geht somit über das Handlungsfeld der Gleichstellung von Frauen und Männern hinaus und wirkt auf eine Organisationskultur hin, in der Vielfältigkeit von Menschen als Chance verstanden, Potentiale und Talente erkannt und gefördert werden und dies auch als Beitrag zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft verstanden wird.

<sup>7</sup> ÖA steht für Öffentlichkeitsarbeit.