



STIFTUNG
PREUSSISCHE SCHLÖSSER UND GÄRTEN
BERLIN-BRANDENBURG

Gleichstellungsplan

der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten
Berlin-Brandenburg

01.12.2019 - 30.11.2023

Inhalt

1	Vorwort	4
2	Grundlagen und Rahmenbedingungen	5
2.1.	Gesetzliche Grundlage, Ziel und Bedeutung des Gleichstellungsplans	5
2.2.	Datengrundlage, Geltungsbereich und –dauer.....	6
2.3.	Veröffentlichung.....	6
2.4.	Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten	6
3	Analyse der Beschäftigtenstruktur	8
3.1.	Anzahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen	8
3.2.	Anzahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer in Führungspositionen, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen	10
3.3.	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen	12
3.4.	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen in Führungspositionen getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen	15
3.5.	Anzahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf	16
3.6.	Anzahl der Teilnehmer/innen an Fortbildungen mit Frauen- und Männeranteil.....	17
3.7.	Altersstruktur.....	18
3.8.	Anzahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie gesondert für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.....	20
3.9.	Anzahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen.....	21
3.10.	Mitwirkung in Beratungs- und Entscheidungsgremien.....	22
3.11.	Fazit	22

4	Zielvorgaben	24
5	Maßnahmenkatalog.....	25
5.1.	Gendergerechte Sprache in der SPSG	25
5.2.	Einstellungen bzw. Nachbesetzung	25
5.3.	Unterstützung des Aufstiegs von Frauen und Übertragung von Führungsfunktionen	26
5.4.	Besetzung von Gremien	27
5.5.	Fortbildung und Personalentwicklung.....	27
5.6.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	29
5.6.1	Teilzeitbeschäftigung	29
5.6.2	Flexibilisierung des Arbeitsortes	29
5.6.3	Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	30
5.6.4	Pflege	30
5.6.5	Angebot von Kitaplätzen und Eltern-Kind-Büros.....	30
5.6.6	Elternzeit	31
5.7.	Schutz vor Mobbing und/oder sexueller Belästigung.....	31
5.8.	Kommunikation von Gleichstellungsthemen.....	31
6	Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplans.....	32

1 Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit diesem Gleichstellungsplan hat sich die SPSG nun endlich einen Fahrplan gegeben, der uns bis 2023 ein gutes Stück voranbringen wird. Der Plan ist die Arbeit vieler. Ganz besonders danke ich Frau Berger und Frau Ludewig für ihren großen Einsatz.

In der SPSG werden in den nächsten Jahren mehr als ein Viertel der Stellen neubesetzt. Dies ist eine große Gelegenheit, die wir bewusst nutzen wollen, um den Anteil und den Einfluss von Frauen in der SPSG zu erhöhen. Davon profitieren werden nicht nur Frauen: Immer wieder berichten Studien davon, dass in den Einrichtungen Gleichstellung die Arbeitsbedingungen für alle verbessert. Ein gutes Beispiel dafür sind Teilzeillösungen, die zunehmend auch von Männern wahrgenommen werden.

Für die nächsten Jahre haben wir uns viel vorgenommen.

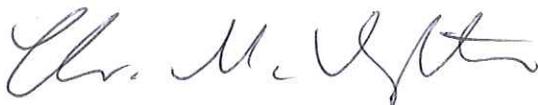
Wir wollen generell den Anteil von Frauen, die in der SPSG arbeiten, steigern und diesen von aktuell 45 % näher an die Hälfte bringen. Im Gehobenen Dienst ist ein Frauenanteil von 50 % bereits erreicht, im Höheren und Mittleren Dienst liegen wir bei 46 %, im Einfachen Dienst sind Frauen mit einem Anteil von 21 % stark unterrepräsentiert. Hier können wir die Situation nur mit einem stiftungsweit höheren Frauenanteil nachhaltig verbessern.

In den höheren Führungspositionen sind Frauen allerdings nach allen Maßstäben deutlich unterrepräsentiert. Hier müssen wir aktiver werden und wollen in den nächsten Jahren bei Neubesetzungen ein starkes Augenmerk auf die Gleichstellung richten.

Dieser Gleichstellungsplan formuliert die einzelnen Maßnahmen und Ziele, auf die wir uns verpflichten.

Die Gleichstellung ist – das betone ich ausdrücklich – die Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Besonders viel wird von unseren Führungskräften abhängen: Diese Managementaufgabe bekommt mit dem Gleichstellungsplan eine neue Bedeutung und klare Ziele. Doch die Aufgabe besteht nicht nur dort: Sie alle können vor Ort in Ihren Bereich die Arbeitsbedingungen und die Atmosphäre verbessern und die Gleichstellung bei Ihrer täglichen Arbeit voranbringen. Wir alle müssen daran mitarbeiten, dass die SPSG ein noch besserer Ort für Frauen wird – und für alle, die flexiblere Lebensplanung wollen. Dazu möchte ich Sie ermutigen.

Potsdam, November 2019



Prof. Dr. Christoph Martin Vogtherr

Generaldirektor

2 Grundlagen und Rahmenbedingungen

2.1. Gesetzliche Grundlage, Ziel und Bedeutung des Gleichstellungsplans

Für die Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg (SPSG) gilt das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 4. Juli 1994 zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 08. Mai 2018.

Ziel dieses Gesetzes ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern.

Seit dem Jahr 2018 wird das dritte Geschlecht offiziell durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichtes anerkannt. Auch die SPSG widmet sich in den kommenden Jahren diesem Thema.

In den §§ 5 und 6 LGG ist geregelt, dass jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan zu erstellen hat, der die Förderung der Gleichstellung und den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand hat. Unterrepräsentanzen liegen in der SPSG dann vor, wenn in Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder in Entgeltgruppen sowie zusätzlich in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Er enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Der Gleichstellungsplan soll darüber hinaus enthalten:

- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern,
- Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, jedoch nur im Rahmen des Stellenplans der Dienststelle,
- Vorgaben für Bildungsmaßnahmen,
- Regelungen zur umfassenden Unterrichtung der Beschäftigten über Gleichstellungsthemen.

Die Erfüllung der Verpflichtungen des Gleichstellungsplans ist grundsätzlich Aufgabe aller Beschäftigten der SPSG und besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Leitungsfunktion und in die Beurteilung deren Leistung einzubeziehen.

Wird der Gleichstellungsplan in Bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung des Generaldirektors.

2.2. Datengrundlage, Geltungsbereich und –dauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan 01.12.2019-30.11.2023 basiert auf der Datengrundlage des Stichtages 1.4.2019. Die erforderlichen Daten für die Analyse der Beschäftigtenstruktur in Kapitel 3 basieren auf der Auswertung aus dem Personalprogramm Personal.Office.

Der Gleichstellungsplan gilt für die komplette Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg, d. h. für alle Beschäftigten und Liegenschaften in Berlin und Brandenburg.

Der Gleichstellungsplan gilt für vier Jahre und ist anschließend fortzuschreiben.

2.3. Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wird allen Abteilungsleitern und Abteilungsleiterinnen in der Direktionssitzung vorgestellt. Anschließend kommunizieren die Führungskräfte die Inhalte des Gleichstellungsplans in ihrem Zuständigkeitsbereich. Der Gleichstellungsplan wird zur Personalversammlung vorgestellt, im Intra- und Internet veröffentlicht sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne PC-Zugang ausgedruckt zur Verfügung gestellt.

2.4. Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung des LGG und ist Teil der Dienststelle. Sie ist keine Interessenvertretung der Beschäftigten wie der Personalrat.

Ihr ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten mit Auswirkung auf die Gleichstellung während des gesamten Verfahrens Gelegenheit zur aktiven Teilnahme zu geben:

- Einstellungen / Beförderungen / Eingruppierungen / Höhergruppierungen / Versetzungen / Umsetzungen (mehr als sechs Monate) / Abordnungen (mehr als drei Monate) sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- Formulierung von Stellenausschreibungen, bei Auswahlverfahren und bei Vorstellungsgesprächen
- Analyse der Beschäftigtenstruktur und Erstellung des Gleichstellungsplanes
- Entwicklung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe
- Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen
- sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen (die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen)
- Arbeitsplatzgestaltung

Sie ist frühzeitig und vor dem Personalrat zu beteiligen und anzuhören.

Ihr ist die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an Besprechungen der Leitung der Dienststelle sowie an Sitzungen und Konferenzen ihrer Dienststelle und Führungsklausuren zu geben, wenn diese Planungen und Vorbereitungen von Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen.

Sie erhält Einsicht in alle Akten, die genannte Maßnahmen betreffen.

Sie kann Sprechstunden durchführen sowie eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten.

Sie kann sich direkt an die Leitung der Dienststelle wenden.

Sie ist weisungsfrei im Rahmen der rechtmäßigen Aufgabenerfüllung.

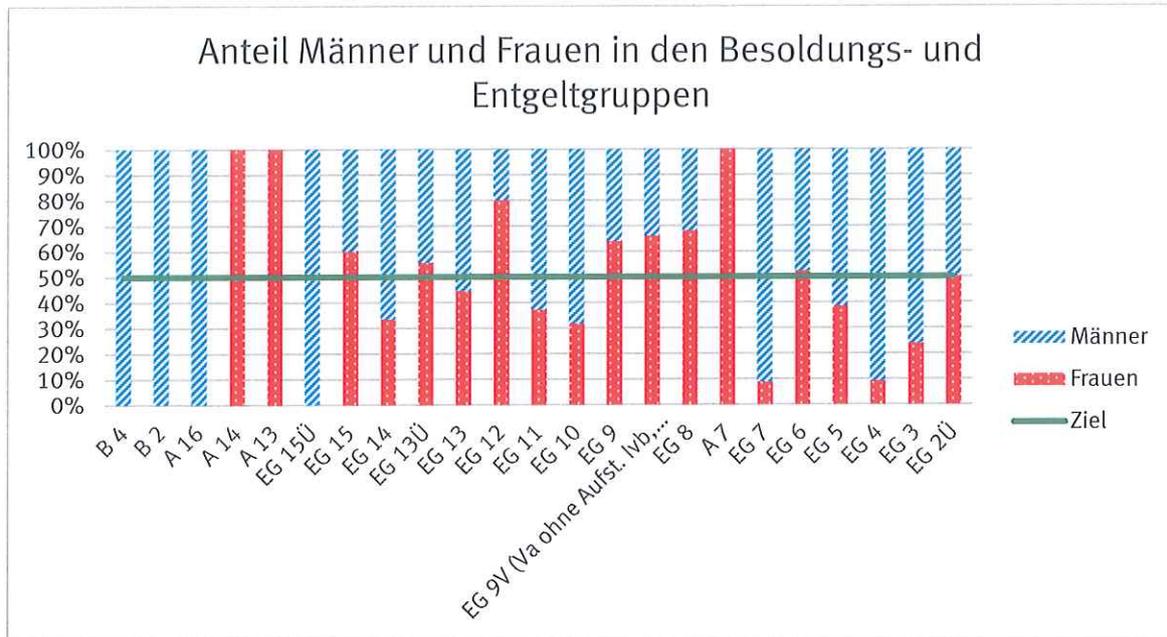
Sie hat ein Widerspruchsrecht, soweit bei Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, gegen das LGG verstoßen oder durch Maßnahmen die Erfüllung des Gleichstellungsplans der Dienststelle gefährdet wird.

3 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme und Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur erfolgen auf der Datengrundlage des Stichtages 1.4.2019.

3.1. Anzahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen

Tarifgruppe	Beschäftigte Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Höherer Dienst	66	36	30	45,45%
B 4	1	1	0	0,00%
B 2	2	2	0	0,00%
A 16	1	1	0	0,00%
A 14	1	0	1	100,00%
A 13	1	0	1	100,00%
EG 15Ü	1	1	0	0,00%
EG 15	5	2	3	60,00%
EG 14	9	6	3	33,33%
EG 13Ü	18	8	10	55,56%
EG 13	27	15	12	44,44%
Gehobener Dienst	106	53	53	50,00%
EG 12	5	1	4	80,00%
EG 11	35	22	13	37,14%
EG 10	19	13	6	31,58%
EG 9	47	17	30	63,83%
Mittlerer Dienst	329	177	152	46,20%
EG 9V (Va ohne Aufst. Ivb, Vb ohne Aufst. Ivb, Vb nach Aufst. Vc)	44	15	29	65,91%
EG 8	25	8	17	68,00%
A 7	1	0	1	100,00%
EG 7	23	21	2	8,70%
EG 6	90	43	47	52,22%
EG 5	146	90	56	38,36%
Einfacher Dienst	34	27	7	20,59%
EG 4	11	10	1	9,09%
EG 3	21	16	5	23,81%
EG 2Ü	2	1	1	50,00%
Gesamt	535	293	242	45,23%



Die SPSG hat insgesamt 535 Beschäftigte (ohne Auszubildende, Volontäre und Praktikanten). 293 Beschäftigte sind männlich und 242 weiblich. Die Frauenquote beträgt 45,23 Prozent. Es besteht in der gesamten SPSG eine Unterrepräsentanz von Frauen.

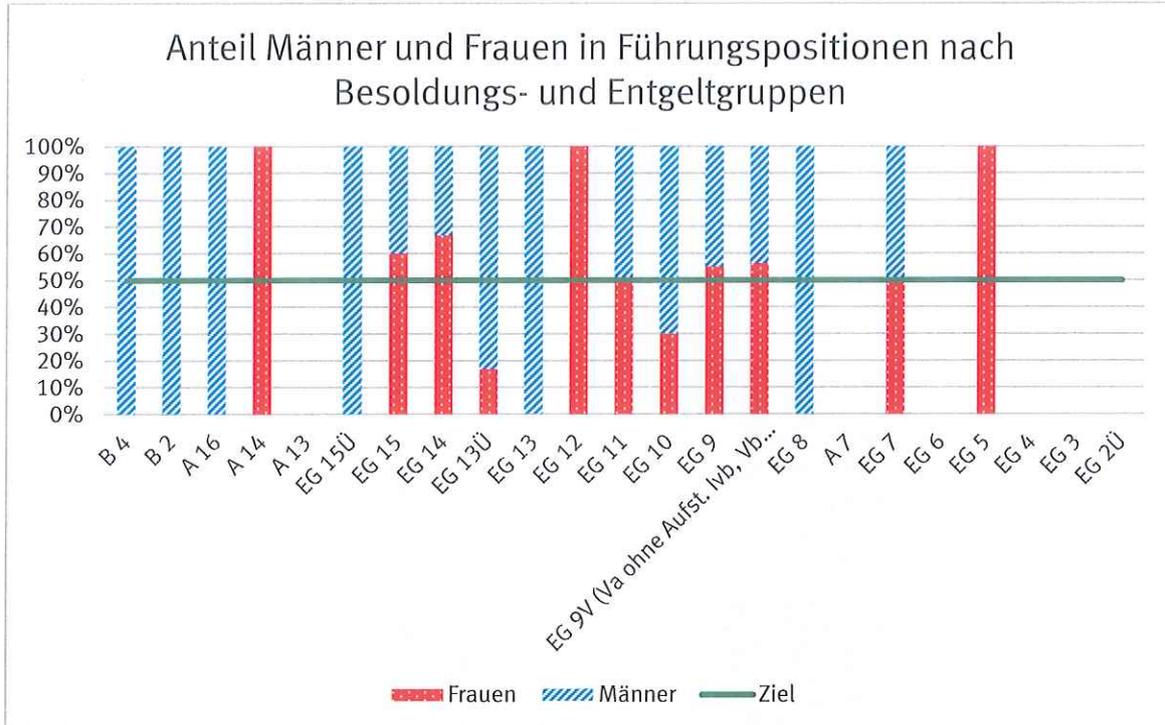
Diese Unterrepräsentanz von Frauen zieht sich durch 12 Entgeltgruppen.

In den einzelnen Tarifgruppen ist die Frauenquote sehr unterschiedlich zwischen 0 und 100 Prozent.

3.2. Anzahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer in Führungspositionen, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen

Tarifgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Höherer Dienst	21	14	7	33,33%
B 4	1	1	0	0,00%
B 2	2	2	0	0,00%
A 16	1	1	0	0,00%
A 14	1	0	1	100,00%
A 13	0	0	0	
EG 15U	1	1	0	0,00%
EG 15	5	2	3	60,00%
EG 14	3	1	2	66,67%
EG 13U	6	5	1	16,67%
EG 13	1	1	0	0,00%
Gehobener Dienst	38	19	19	50,00%
EG 12	2	0	2	100,00%
EG 11	6	3	3	50,00%
EG 10	10	7	3	30,00%
EG 9	20	9	11	55,00%
Mittlerer Dienst	25	14	11	44,00%
EG 9V (Va ohne Aufst. Ivb, Vb ohne Aufst. Ivb, Vb nach Aufst. Vc)	16	7	9	56,25%
EG 8	6	6	0	0,00%
A 7	0	0	0	
EG 7	2	1	1	50,00%
EG 6	0	0	0	
EG 5	1	0	1	100,00%
Einfacher Dienst	0	0	0	
EG 4	0	0	0	
EG 3	0	0	0	
EG 2U	0	0	0	
Gesamt	84	47	37	44,05%

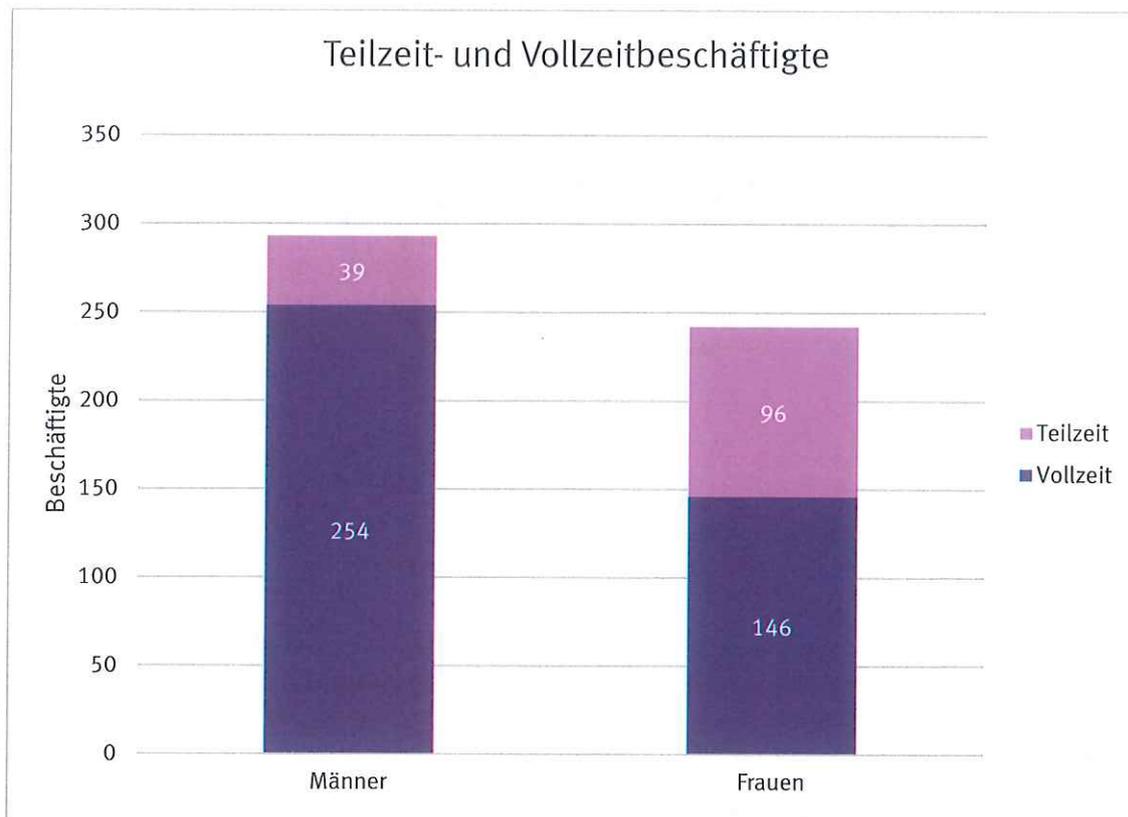
Die SPSG hat insgesamt 84 Führungskräfte. Davon sind 47 männlich und 37 weiblich. Die Frauenquote beträgt 44,05 Prozent. Es besteht eine Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften.



Besonders deutlich wird die Unterrepräsentanz von Frauen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, d.h. bei den oberen Führungspositionen. Hier sind doppelt so viele (14) Männer in Führungspositionen wie Frauen (7), sowie im mittleren Dienst mit 44 Prozent Frauenanteil unter den Führungskräften.

In den einzelnen Tarifgruppen ist die Quote der weiblichen Führungskräfte sehr unterschiedlich zwischen 0 und 100 Prozent.

3.3. Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen

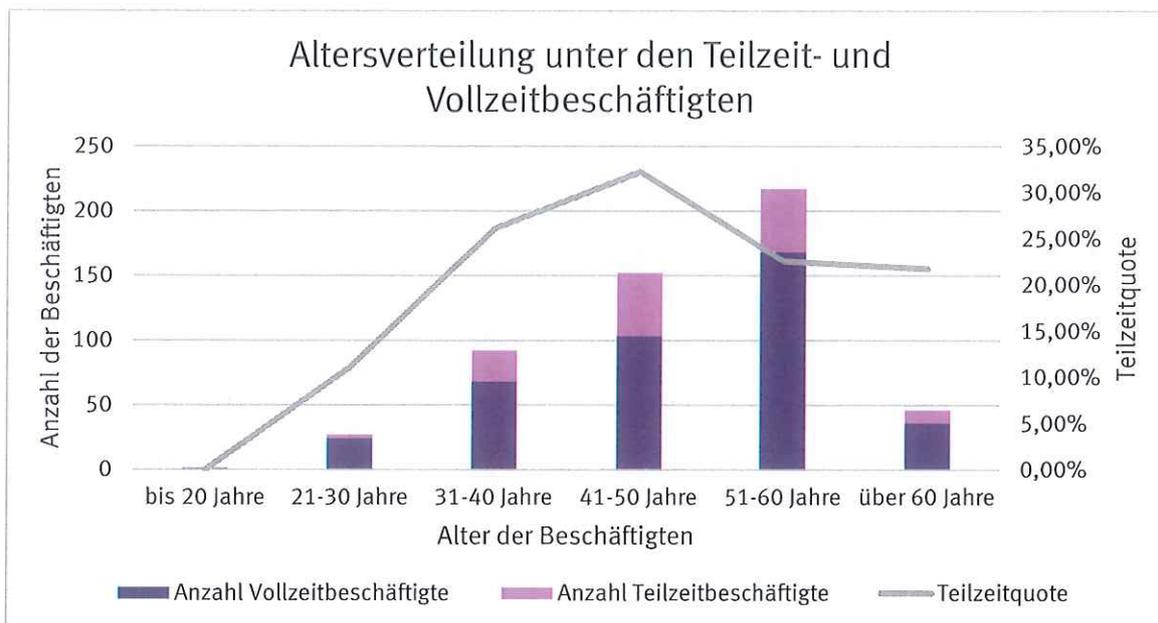


In der SPSG arbeiten 39 Männer, d.h. 13,31 % der männlichen Beschäftigten und 96 Frauen, d.h. 39,67 % der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit. Die Teilzeitquote aller Beschäftigter liegt bei 25,23 Prozent. Die Frauenquote unter den insgesamt 135 Beschäftigten in Teilzeit liegt bei 71,11 Prozent.

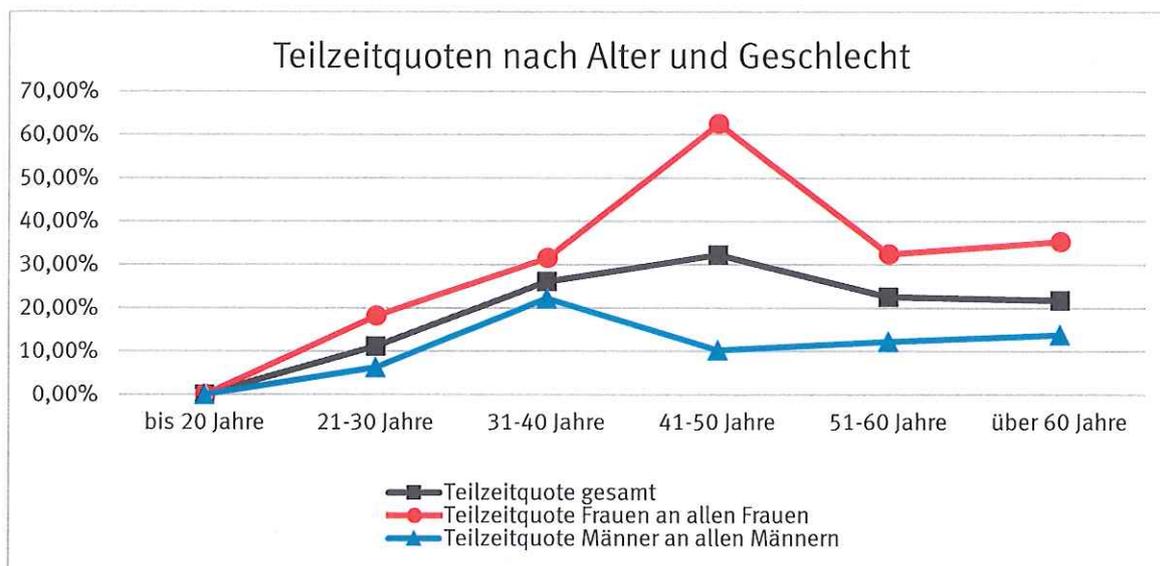
Tarifgruppe	Beschäftigte Gesamt	Teilzeit- beschäftigte Ge- samt	Teil- zeitbe- schäftigte Männer	Teilzeit- beschäftigte Frauen	Teilzeit- anteil Ge- samt
Höherer Dienst	66	13	2	11	19,70%
B 4	1	0	0	0	0,00%
B 2	2	0	0	0	0,00%
A 16	1	0	0	0	0,00%
A 14	1	0	0	0	0,00%
A 13	1	0	0	0	0,00%
EG 15Ü	1	0	0	0	0,00%
EG 15	5	0	0	0	0,00%
EG 14	9	0	0	0	0,00%
EG 13Ü	18	5	0	5	27,78%
EG 13	27	8	2	6	29,63%
Gehobener Dienst	106	29	6	22	27,36%
EG 12	5	2	0	2	40,00%
EG 11	35	8	2	6	22,86%
EG 10	19	7	2	5	36,84%
EG 9	47	12	2	9	25,53%
Mittlerer Dienst	329	90	29	59	27,36%
EG 9V (Va ohne Aufst. Ivb, Vb ohne Aufst. Ivb, Vb nach Aufst. Vc)	44	16	6	8	36,36%
EG 8	25	8	0	8	32,00%
A 7	1	1	0	1	100,00%
EG 7	23	2	2	0	8,70%
EG 6	90	27	8	19	30,00%
EG 5	146	36	13	23	24,66%
Einfacher Dienst	34	6	2	4	17,65%
EG 4	11	1	1	0	9,09%
EG 3	21	5	1	4	23,81%
EG 2Ü	2	0	0	0	0,00%
Gesamt	535	135	39	96	25,23%

In allen Tarifgruppen arbeiten zwischen 17,65 und 27,36 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit. In allen Tarifgruppen ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen wesentlich höher als der teilzeitbeschäftigten Männer.

Auffällig ist, dass es keine Teilzeitbeschäftigten ab Entgeltgruppe 14 aufwärts gibt.



Teilzeitbeschäftigung variiert je nach Altersgruppe. Ihr Anteil steigt überproportional auf 26 Prozent an ab der Altersklasse von 31 bis 40 Jahren und hat ihren Höhepunkt mit 32,24 Prozent in der Altersklasse von 41 bis 50 Jahren. Ab 51 Jahren arbeiten knapp 22 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit.



Unterscheidet man die Teilzeitquoten nach Alter und Geschlecht wird deutlich, dass es hier starke Unterschiede gibt. Während in den Altersklassen von unter 20 Jahren bis 40 Jahren nur Abweichungen von ca. 10 Prozent zwischen Frauen und Männern bestehen, verläuft die Teilzeitquote in der Altersklasse von 41 bis 50 Jahren bei Frauen und Männern extrem gegenläufig. Frauen arbeiten in dieser Altersklasse zu 62,5 Prozent in Teilzeit, Männer zu 10,23 Prozent. In den folgenden Altersklassen nähern sich die Werte wieder an, jedoch bleibt ein Unterschied von 20 Prozent bestehen.

3.4. Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen in Führungspositionen getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen

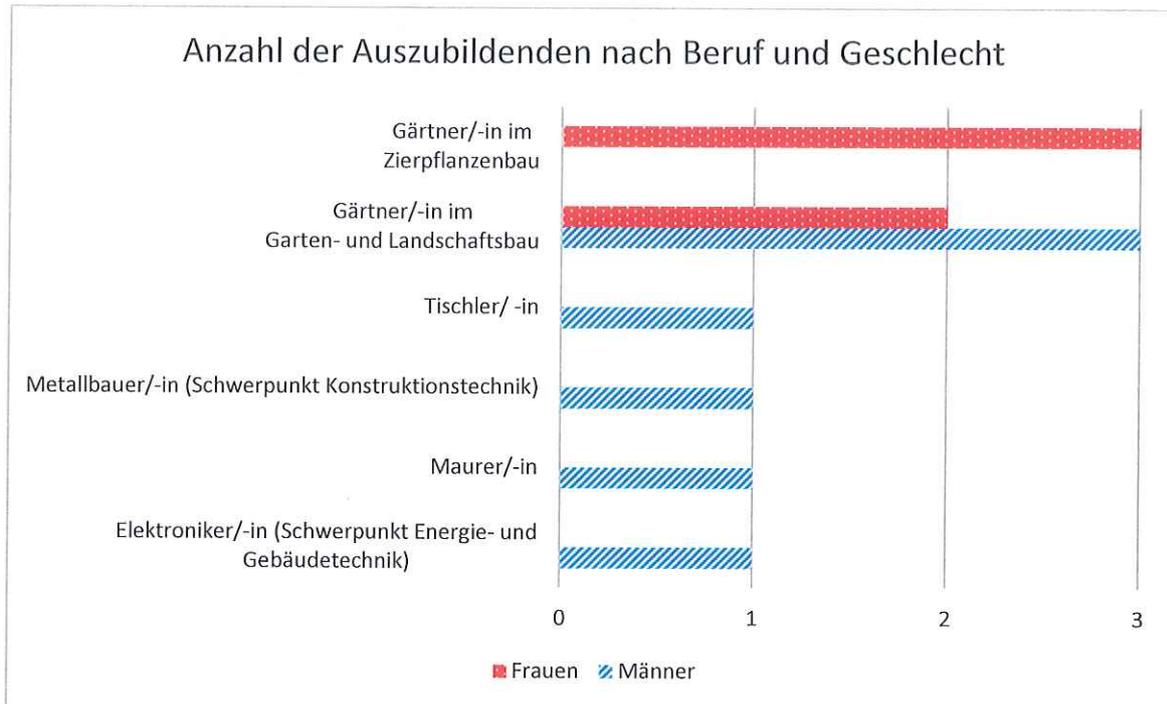
Tarifgruppe	männliche Führungskräfte	davon in Teilzeit	weibliche Führungskräfte	davon in Teilzeit
Höherer Dienst	14	0	7	0
B 4	1	0	0	0
B 2	2	0	0	0
A 16	1	0	0	0
A 14	0	0	1	0
A 13	0	0	0	0
EG 15Ü	1	0	0	0
EG 15	2	0	3	0
EG 14	1	0	2	0
EG 13Ü	5	0	1	0
EG 13	1	0	0	0
Gehobener Dienst	19	1	19	8
EG 12	0	0	2	1
EG 11	3	0	3	2
EG 10	7	0	3	2
EG 9	9	1	11	3
Mittlerer Dienst	14	2	11	0
EG 9V (Va ohne Aufst. Ivb, Vb ohne Aufst. Ivb, Vb nach Aufst. Vc)	7	2	9	0
EG 8	6	0	0	0
A 7	0	0	0	0
EG 7	1	0	1	0
EG 6	0	0	0	0
EG 5	0	0	1	0
Einfacher Dienst	0	0	0	0
EG 4	0	0	0	0
EG 3	0	0	0	0
EG 2Ü	0	0	0	0
Gesamt	47	3	37	8
Quote		6,38%		21,62%

6,38 % der männlichen Führungskräfte, d.h. 3 Männer und 21,62 % der weiblichen Führungskräfte, d.h. 8 Frauen arbeiten in Teilzeit.

Deutlich wird, dass Frauen und Männer ausschließlich im gehobenen Dienst Führungspositionen in Teilzeit ausüben. In allen anderen Gruppen gibt es keine Führungskräfte in Teilzeit.

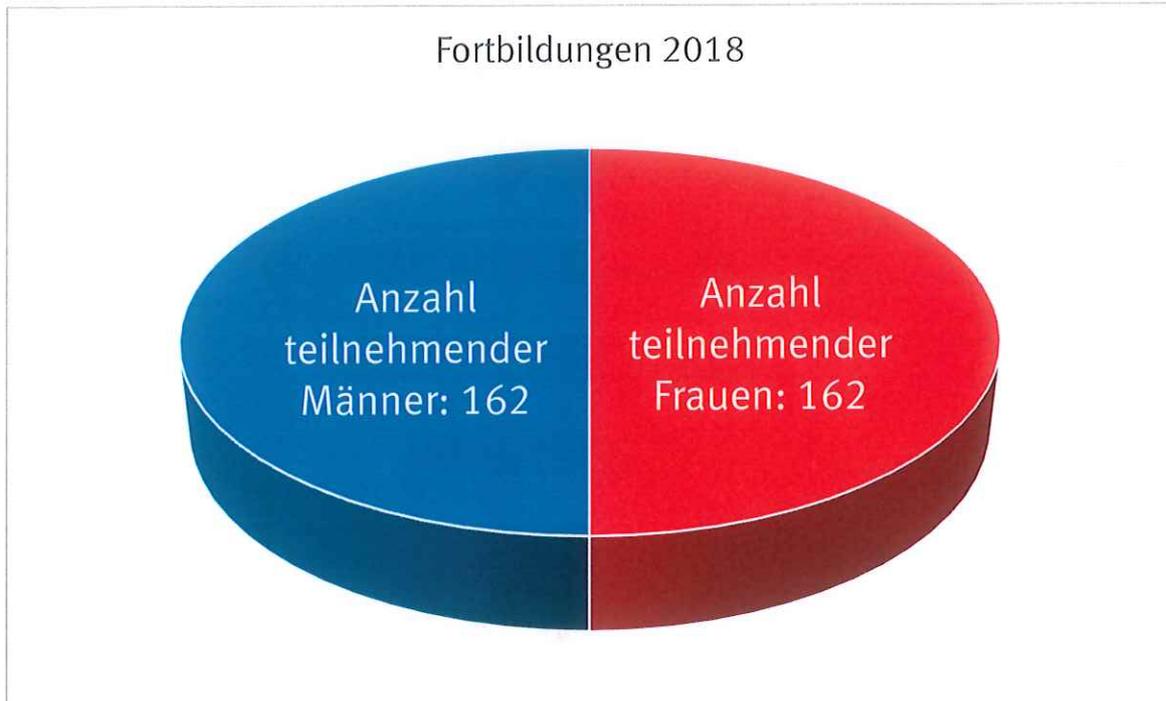
3.5. Anzahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf

In der SPSG lernen derzeit zwölf Auszubildende. Darunter sind fünf Frauen.



Die Frauen erlernen derzeit ausschließlich Berufe im Gartenbereich. In den handwerklichen Berufen lernen ausschließlich Männer.

3.6. Anzahl der Teilnehmer/innen an Fortbildungen mit Frauen- und Männeranteil

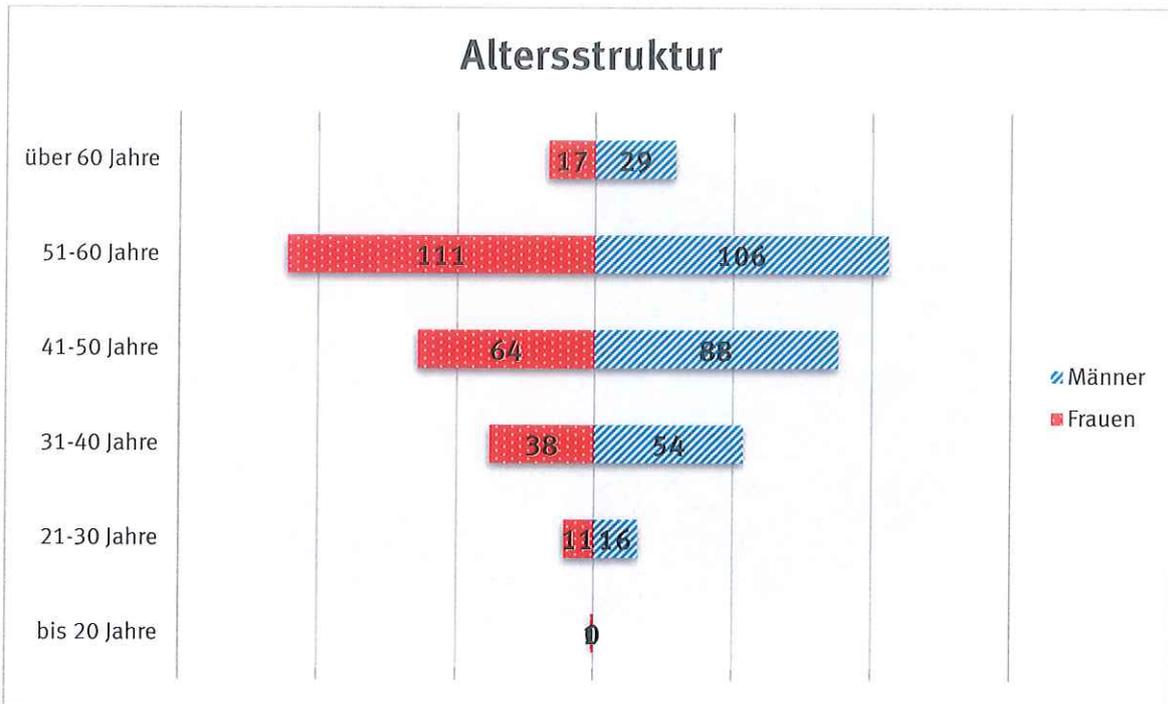


2018 fanden insgesamt 324 Fortbildungsmaßnahmen statt, die paritätisch von Frauen und Männern besucht wurden. Dazu zählten u.a.:

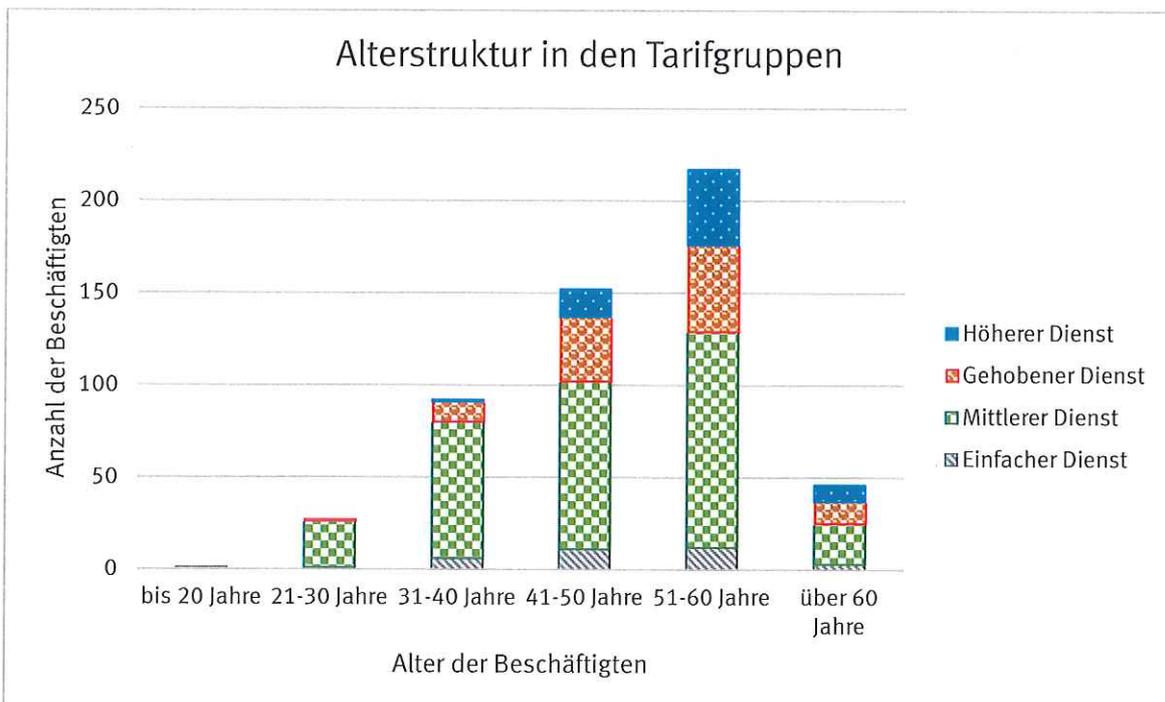
- Englischunterricht für ca. 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 4 durchgeführte Teamtage zum Teambuilding
- Schulung aller Führungskräfte zum Thema Mobbing und Konflikte
- 2 Studiengänge (1 weibliche Beschäftigte und 1 männlicher Beschäftigter)
- 1 Zusatzqualifizierung (1 weibliche Beschäftigte)
- 2 Workshops zum Thema Führung (Abt. III und Abt. IV)

Langfristige Personalentwicklungsmaßnahmen zur Übernahme von freiwerdenden Stellen gab es 2018 nicht.

3.7. Altersstruktur



Die Alterspyramide der SPSG zeigt eine überdurchschnittliche Anzahl von Beschäftigten in den Altersklassen 41-50 Jahre und 51-60 Jahre.



Tarifgruppe	bis 20 Jahre	21-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51-60 Jahre	über 60 Jahre
Höherer Dienst	0	0	1	15	41	9
B 4					1	
B 2					1	1
A 16					1	
A 14						1
A 13					1	
EG 15Ü					1	
EG 15				1	3	1
EG 14					7	2
EG 13Ü				4	11	3
EG 13			1	10	15	1
Gehobener Dienst	0	1	11	35	47	12
EG 12			1	1	2	1
EG 11			4	11	15	5
EG 10			1	9	8	1
EG 9		1	5	14	22	5
Mittlerer Dienst	0	25	74	91	117	22
EG 9V (Va ohne Aufst. Ivb, Vb ohne Aufst. Ivb, Vb nach Aufst. Vc)		3	11	11	16	3
EG 8		1	5	10	7	2
A 7					1	
EG 7			3	7	11	2
EG 6		4	23	21	37	5
EG 5		17	32	42	45	10
Einfacher Dienst	1	1	6	11	12	3
EG 4			2	3	5	1
EG 3	1	1	4	8	6	1
EG 2Ü					1	1
Gesamt	1	27	92	152	217	46
Anteil an den Gesamtbeschäftigten	0,19%	5,05%	17,20%	28,41%	40,56%	8,60%

In allen Laufbahnguppen ist die Gruppe der Beschäftigten im Alter zwischen 51 und 60 Jahren am stärksten vertreten. Insgesamt umfasst sie 40,56 % aller Beschäftigten.

Besonders im höheren Dienst, d.h. in den oberen Führungsbereichen arbeiten vorwiegend Beschäftigte mit einem Alter von über 51 Jahren.

3.8. Anzahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie gesondert für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die gesetzliche Vollrente bzw. Ruhegeld erhalten Rentner/Pensionäre ab einem Alter von 65 bis 67 Jahren. Wir betrachten daher hier ausschließlich Beschäftigte, die bis Ende 2022 das 65. Lebensjahr überschreiten. Frühere freiwillige Renteneintritte können nicht kalkuliert werden.

Tarifgruppe	Gesamt	Männer	Männer in Führung	Frauen	Frauen in Führung
Höherer Dienst	8	4	2	4	2
B 4	0	0	0	0	0
B 2	1	1	1	0	0
A 16	0	0	0	0	0
A 14	1	0	0	1	1
A 13	0	0	0	0	0
EG 15Ü	0	0	0	0	0
EG 15	1	1	1	0	0
EG 14	1	0	0	1	0
EG 13Ü	3	1	0	2	1
EG 13	1	1	0	0	0
Gehobener Dienst	10	7	3	3	1
EG 12	1	1	0	0	0
EG 11	5	3	0	2	1
EG 10	0	0	0	0	0
EG 9	4	3	3	1	0
Mittlerer Dienst	15	10	0	5	0
EG 9V (Va ohne Aufst. Ivb, Vb ohne Aufst. Ivb, Vb nach Aufst. Vc)	2	1	0	1	0
EG 8	1	0	0	1	0
A 7	0	0	0	0	0
EG 7	2	2	0	0	0
EG 6	2	2	0	0	0
EG 5	8	5	0	3	0
Einfacher Dienst	2	0	0	2	0
EG 4	0	0	0	0	0
EG 3	1	0	0	1	0
EG 2Ü	1	0	0	1	0
Gesamt	35	21	5	14	3

35 Beschäftigte, darunter 21 Männer und 14 Frauen gehen mindestens in Rente/Ruhestand. Unter diesen Beschäftigten sind 8 Führungskräfte, 5 männliche und 3 weibliche.

3.9. Anzahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen

Nach dem heutigen Kenntnisstand ist keiner der Renteneintritte von Sperrungen, Flexibilisierungen oder Verschiebungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans betroffen.

Die Auflösung (d.h. finanzneutrale dauerhafte Hebung oder Senkung der Stellen) der aktuell bestehenden Flexibilisierungen wird derzeit bei den Zuwendungsgebern beantragt. Ob weitere Flexibilisierungen erfolgen, ist derzeit nicht bekannt.

Die Zuwendungsgeber haben für 2020 eine zusätzliche EG 13 Stelle (Provenienzforschung) genehmigt.

Tarifgruppe	Gesamt	davon Führung
Höherer Dienst	10	5
B 4	0	0
B 2	1	1
A 16	0	0
A 14	1	1
A 13	0	0
EG 15Ü	0	0
EG 15	1	1
EG 14	1	0
EG 13Ü	3	1
EG 13	3	1
Gehobener Dienst	13	6
EG 12	1	0
EG 11	7	2
EG 10	0	0
EG 9	5	4
Mittlerer Dienst	17	0
EG 9V (Va ohne Aufst. Ivb, Vb ohne Aufst. Ivb, Vb nach Aufst. Vc)	2	0
EG 8	1	0
A 7	0	0
EG 7	2	0
EG 6	3	0
EG 5	9	0
Einfacher Dienst	3	0
EG 4	0	0
EG 3	2	0
EG 2Ü	1	0
Gesamt	43	11

3.10. Mitwirkung in Beratungs- und Entscheidungsgremien

Laut Gesetz zu dem Staatsvertrag vom 23. August 1994 über die Errichtung einer „Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg“ und zu dem Abkommen vom 23. August 1994 über die gemeinsame Finanzierung der „Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg“ und zur Änderung des Denkmalschutzgesetzes geht aus § 5 hervor, dass die SPSG einen Stiftungsrat als Organ hat sowie aus § 12 einen Beirat, der den Stiftungsrat berät. Darüber hinaus wurde die Referentenkommission gebildet, die je eine*n Vertreter*in des Stiftungsratsmitglieds umfasst.

	Stiftungsrat	Referentenkommission	wissenschaftlicher Beirat
Frauen	5	5	5
Männer	5	4	5
Gesamt	10	9	10

Alle drei Gremien sind paritätisch besetzt.

Darüber hinaus sind Beschäftigte der SPSG in 63 Gremien vertreten. Unter den 69 entsendeten Beschäftigten befinden sich 48 Männer und 21 Frauen. Es handelt sich dabei insgesamt um einen Personenkreis von 28 Beschäftigten. 38 Gremien werden ausschließlich durch Abteilungsleiterinnen und -leiter einschließlich des Generaldirektors besetzt.

Bei der Besetzung von Gremien durch die SPSG wird eine starke Unterrepräsentanz von Frauen deutlich und eine starke Verteilung der Gremienämter auf wenige Beschäftigte der SPSG und vorwiegend auf die oberste Leitungsebene.

Ob die Gremien insgesamt paritätisch besetzt sind, kann zum aktuellen Zeitpunkt aufgrund fehlender Besetzungslisten nicht beantwortet werden.

3.11. Fazit

In der SPSG besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen. Die Unterrepräsentanz zieht sich durch 12 Entgeltgruppen.

Es besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Besonders deutlich wird dies im höheren Dienst, d.h. der oberen Führungsebene.

Teilzeitbeschäftigung ist mit durchschnittlich 25,23 % weit verbreitet in der SPSG und tritt vorwiegend bei Frauen auf (39,67 % der weiblichen Beschäftigten). Besonders hoch mit 62,5 % ist die Teilzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten zwischen 41 und 50 Jahren.

Führen in Teilzeit ist bislang unterrepräsentiert in der SPSG. Im höheren Dienst gibt es keine Führungskraft in Teilzeit.

Bei den Ausbildungsberufen zeigt sich eine klassische Geschlechterverteilung. In den Handwerksberufen lernen ausschließlich Männer, nur im Zierpflanzenbau überwiegen Frauen.

Bei den Fortbildungen war das letzte Jahr paritätisch, es fanden jedoch keine Personalentwicklungsmaßnahmen statt.

Die Altersstruktur zeigt an, dass die SPSG überaltert ist und ein großer Umbruch in den nächsten Jahren zu erwarten ist. Dies birgt viele Möglichkeiten für Neugestaltungen und paritätische Besetzungen.

Die Gremien der SPSG sind bereits paritätisch besetzt und dies wurde im Staatsvertrag so festgelegt. Bei der Präsenz von SPSG-Beschäftigten in externe Gremien gibt es eine starke Unterrepräsentanz von Frauen.

4 Zielvorgaben

Der Gleichstellungsplan enthält verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Wenn personalwirtschaftliche Regelungen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes einzuhalten (6 (3) Satz 2 LGG).

Aufgrund der Renten- und Pensionseintritte sowie der zum Stichtag 1.4.19 noch unbesetzten und nachzubesetzenden sowie der zusätzlichen Stellen sind bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in folgenden Entgeltgruppen bevorzugt Frauen einzustellen:

Tarifgruppe	Zielvorgaben (Stellenbesetzungen, Beförderungen, Höhergruppierungen bis zum 30.09.2023)	davon Funktion mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben
B 2	1	1
A 14	1	1
EG 15	1	1
EG 14	1	0
EG 13	3	1
EG 11	7	2
EG 7	2	0
EG 5	9	0
Gesamt	25	6

Scheiden weitere Beschäftigte aus der SPSG aus, sind in allen Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ebenfalls bevorzugt Frauen einzustellen.

5 Maßnahmenkatalog

5.1. Gendergerechte Sprache in der SPSG

Die SPSG führt eine geschlechtergerechte Sprache mit dem Ziel der sprachlichen Gleichstellung als Grundlage für die tatsächliche Gleichstellung ein. Dafür wird unter Einbeziehung der Beschäftigten und des Personalrates ein Umsetzungskonzept mit Formulierungsregelungen erstellt.

5.2. Einstellungen bzw. Nachbesetzung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, bevorzugt einzustellen §9 (1) LGG. Im Gleichstellungsplan sind in Kapitel 4 Ziele festgelegt, um eine Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen der SPSG zu erzielen.

Zur Steigerung des Frauenanteils sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Alle zu besetzenden Stellen und Funktionen sind grundsätzlich auszuschreiben.
- Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche, ausgeschriebene Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit (§7 (2) LGG).
- Wenn auf eine Stellenausschreibung mit einer Entgeltgruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind, keine qualifizierte Bewerbung von Frauen eingeht, ist nochmal extern auszuschreiben (§7 (4) LGG). Bereits eingegangene Bewerbende werden informiert und können Ihre Bewerbung aufrechterhalten. Bei Berufen mit wenigen Frauen auf dem Arbeitsmarkt kann anhand von Erfahrungswerten im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von einer erneuten Ausschreibung abgesehen werden.
- Auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung für Vorgesetzten – und Leitungsaufgaben ist in der Ausschreibung hinzuweisen (§ 7 (3) LGG). Daher wird bei allen Stellenausschreibungen der Zusatz aufgenommen: *„Die Beschäftigung in Teilzeit ist unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse grundsätzlich möglich.“* Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten möchten, sind von der Dienststelle bei der teilzeitfreundlichen Organisation ihres Arbeitsplatzes zu unterstützen.
- In allen Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie besonders aufzufordern, sich zu bewerben (§7 (4) LGG). Daher wird bei allen Stellenausschreibungen für diese Bereiche der Zusatz aufgenommen: *„Wir streben eine Erhöhung des Anteils von Frauen in diesem Bereich an und bitten deshalb entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich, sich zu bewerben.“*
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch zu laden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen. (§8 LGG).
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Vorbereitung von Entscheidungen über Einstellungen frühzeitig zu beteiligen.

- Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, an allen Bewerbungsgesprächen aktiv teilzunehmen.
- Bei einer Unterrepräsentanz sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation besitzen wie Mitbewerber, bevorzugt einzustellen, höher zu gruppieren und zu befördern.
- Bei bereits bestehenden Frauenteamen soll abweichend davon auch eine Förderung der Einstellung von Männern erfolgen.
- Bei der geplanten Einführung einer Bewerbermanagementsoftware soll eine statistische Auswertung der Bewerbungsverfahren nach Geschlecht ermöglicht werden.

5.3. Unterstützung des Aufstiegs von Frauen und Übertragung von Führungsfunktionen

Fachvorgesetzte und Personalverantwortliche sollen Frauen in allen Bereichen ermutigen und unterstützen, im Rahmen ihrer Fähigkeiten, der dienstlichen Möglichkeiten und ihrer beruflichen Entwicklung an geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, um ihre Chance zu erhöhen, sich erfolgreich für höherwertige Aufgaben und Funktionen zu bewerben. Hierzu sind auch die regelmäßig zu führenden Mitarbeitergespräche zu nutzen.

Im strategischen Zielsystem der SPSG ist die Bedeutung des Themas aufgenommen worden. Das Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen soll bereits 2022 aneinander angeglichen sein.

Zusätzlich werden folgende Maßnahmen festgelegt:

- Die Dienststelle entwickelt einen Leitfaden für Mitarbeitergespräche mit konkreten Kriterien zur Beurteilung von möglichen Führungsleistungen.
- Alle Stellen und Funktionen, d.h. auch stellvertretende Leitungsfunktionen, sind grundsätzlich auszuschreiben.
- Führungspositionen sind grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 7 (3) LGG). Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten möchten, sind von der Dienststelle bei der teilzeitfreundlichen Organisation ihres Arbeitsplatzes zu unterstützen.
- Frauen werden gezielt auf die Übernahme von Leitungsfunktionen vorbereitet, indem sie bei der vertretungsweisen Übertragung von Leitungsaufgaben bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
- Bei den Beurteilungen potentieller Führungskräfte dürfen Abwesenheitszeiten aus familienpolitischen Gründen oder Teilzeitbeschäftigungen nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- Bei einer Unterrepräsentanz sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation besitzen wie Mitbewerber bevorzugt einzustellen, höher zu gruppieren und zu befördern.

5.4. Besetzung von Gremien

In allen Beratungs- und Entscheidungsgremien im Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung, soweit es sich nicht um ein öffentliches Amt im Sinne des Artikels 21 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg handelt, sind die auf Veranlassung des Landes zu besetzenden Mandate zur Hälfte mit Frauen zu besetzen (§12 LGG).

- Die nächsten Positionen in externen Gremien, in die die SPSG Beschäftigte entsendet, müssen vorrangig an Frauen vergeben werden, um dieses Ziel zu erreichen.
- Es ist zu prüfen, ob geeignete Frauen zur Nachbesetzung vorhanden sind, auch bei niedrigerer Einstufung, wobei die fachliche Eignung im Vordergrund steht.
- Die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 22 LGG ist sicherzustellen. Dabei ist ihr zu einem Zeitpunkt die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben, zu dem noch eine Einflussnahme auf den Entsendevorschlag möglich ist.

5.5. Fortbildung und Personalentwicklung

Die geschlechtergerechte Gestaltung der Personalentwicklung hat eine besondere Bedeutung für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Förderung von Frauen ist als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu sehen. Dazu gehören Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Weiterentwicklung von Frauen, die Schulung der Beschäftigten mit Leitungsfunktionen und der Personalverantwortlichen sowie ein transparentes Stellenbesetzungsverfahren, um einen chancengleichen beruflichen Aufstieg von Frauen zu gewährleisten.

In der SPSG gelten die Dienstvereinbarung über die berufliche Fort- und Weiterbildung vom 18.10.1995 und die Rahmenvereinbarung zur Personalentwicklung vom 19.08.2009.

Demnach müssen die beruflichen Fortbildungsmaßnahmen die SPSG und die einzelnen Beschäftigten in die Lage versetzen, sowohl den aktuellen Aufgaben gerecht zu werden, als auch den zukünftigen Anforderungen Rechnung zu tragen. Darüber hinaus ist es Pflicht der SPSG, Fortbildungen zu gewähren als auch Pflicht der Beschäftigten, an Fortbildungen teilzunehmen.

Die Führungskräfte sind zuständig für die Personalentwicklung ihrer Beschäftigten. Sie beraten und unterstützen, erkennen und fördern Potentiale, ermitteln Entwicklungsbedarf und arbeiten eng mit den betreffenden Gremien in der SPSG zusammen.

Die Fortbildung von weiblichen Beschäftigten, insbesondere zur Erhaltung von Qualifikationen und Kompetenzen für derzeitige und zukünftige Aufgaben und Verantwortlichkeiten sollen mit folgenden Maßnahmen gefördert werden:

- Die soziale Kompetenz von Führungskräften ist von ihren Führungskräften zielgerichtet zu fördern und zu fordern.
- Alle Führungskräfte sind in der Durchführung von qualifizierenden Mitarbeitergesprächen fortzubilden und die Durchführung dieser Gespräche ist verpflichtend für jede Führungskraft und freiwillig für jeden Beschäftigten. Die Durchführung und Qualität von Mitarbeitergesprächen wird von der Personalabteilung zusammen mit den Beschäftigten und Führungskräften ausgewertet.

- Die Fortbildungsvergabe erfolgt transparent. Jede*r Beschäftigte kann nachvollziehen, wie die Entscheidung der Führungskraft für oder gegen einen Fortbildungswunsch sowie deren Priorisierung erfolgte. Die Ablehnung einer beantragten Fortbildung ist von der Führungskraft schriftlich zu begründen.
- Die Teilnahmeplätze für Fortbildungsveranstaltungen sollen mindestens zur Hälfte mit weiblichen Beschäftigten besetzt werden.
- Für weibliche Beschäftigte sind besondere Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die eine weitere Qualifizierung ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 11 (1) LGG).
- Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten sowie Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit auf freiwilliger Basis zu ermöglichen (§ 11 (2) LGG). Sie sind besonders zu motivieren und gezielt wiederinzugliedern.
- Die SPSG fördert einen Führungsstil im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Daher sind Fortbildungsprogramme zum Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ für den Leitungsbereich, Beschäftigte mit Aufgaben der Personalführung und –betreuung oder der Arbeitsorganisation verpflichtend (§ 11 (3) LGG).
- Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und besonderen Aufgaben, die Qualifikationen ermöglichen, sind weiblichen Beschäftigte, die eine zur Ausfüllung der Funktion gleichwertige Qualifikation besitzen wie Mitbewerber, bei Unterrepräsentanz von Frauen vorrangig zu berücksichtigen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Personalentwicklungskommission.
- Jede Führungskraft erhält bei Bedarf und aktuellem Anlass Coachingstunden am Arbeitsplatz.
- Für die Ausbildung wird eine Parität von Ausbilderinnen und Ausbildern angestrebt.
- Interne strukturierte Personalentwicklungsmaßnahmen mit Qualifizierung auf eine frei werdende Stelle sind frühzeitig von den Führungskräften mit der Personalabteilung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat abzustimmen und zu initiieren. Sie sind darüber hinaus auszuschreiben, um die spätere Übernahme der frei werdenden Stelle zu garantieren.
- Die Personalentwicklungskommission tagt regelmäßig zur Unterstützung und Entscheidungsfindung. Die Personalentwicklungskommission nimmt die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans in ihre Tagungsordnungen mit auf.

5.6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das LGG formuliert in § 1 neben der Frauenförderung explizit der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Ziel. Ging es vor Jahren vorwiegend um die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf, wird zunehmend auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wichtig.

5.6.1 Teilzeitbeschäftigung

Der Gleichstellungsbericht zeigt, dass bereits 25 Prozent aller Beschäftigten der SPSG in Teilzeit arbeiten. Unter den weiblichen Beschäftigten liegt die Quote bei 40 Prozent, bei den männlichen Beschäftigten bei 13 Prozent.

Dies geschieht zum einen aus Gründen der Kindererziehung oder Pflege, aber auch um persönliche Lebensmodelle zu erleichtern. Insbesondere für ältere Beschäftigte ist Teilzeitbeschäftigung eine Möglichkeit der Kompensation für den Wegfall der Altersteilzeit und sollte unterstützt werden.

- Den Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Chancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- Voraussetzungen für Teilzeitbeschäftigungen sind in allen Bereichen zu schaffen. Das gilt auch für Beschäftigte in Leitungspositionen soweit nicht besondere dienstliche Belange entgegenstehen.
- Die freiwerdenden Stellenanteile werden mit Kolleg*innen oder durch eine Ausschreibung neu besetzt und die Aufgaben verteilt.
- Die Teilzeitbeschäftigung wirkt sich weder auf die Beurteilung noch auf mögliche Höhergruppierungen, Beförderungen oder die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nachteilig aus.
- Es gibt das Angebot individueller Teilzeitregelungen, z.B. auch Jobsharing an alle Beschäftigten zur Eröffnung neuer Perspektiven und zur Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs.
- Eine Erhöhung der Teilzeit bzw. die Wiederkehr in Vollzeitbeschäftigung wird aktiv unterstützt und angeboten.

5.6.2 Flexibilisierung des Arbeitsortes

Homeoffice-Möglichkeiten werden verstärkt in der SPSG nachgefragt. Sie würden zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu einem besseren Zeitmanagement und Reduzierung der Arbeitswege beitragen. Dafür notwendig ist eine klare Regelung der Bedingungen, der technischen Umsetzung sowie der Finanzierbarkeit.

Die Dienststelle prüft in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat anhand der Umsetzung in anderen Dienststellen die Umsetzungsmöglichkeiten in der SPSG.

5.6.3 Flexibilisierung der Arbeitszeit

In der SPSG gelten unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Die Dienststelle prüft in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat alle Arbeitszeitmodelle der SPSG sowie Alternativen, um für die Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familienpflichten, Arbeitsanforderungen und Lebensplanungen zu schaffen.

5.6.4 Pflege

Mehr als drei Millionen Menschen in Deutschland waren 2017 laut Statistischem Bundesamt auf Pflege angewiesen. Angehörige spielen bei der Versorgung eine große Rolle, denn gut Dreiviertel der pflegebedürftigen Menschen werden zu Hause betreut. Jeder vierte Angehörige hat aufgrund der Pflegetätigkeit seine Arbeitszeit reduziert oder die Arbeit ganz aufgeben müssen.

Bislang ist nicht bekannt, wie viele Beschäftigte der SPSG Angehörige pflegen.

- Es erfolgt eine Abfrage unter den Beschäftigten zur Ermittlung, wie viele Beschäftigte von Pflegefällen in der Familie betroffen sind.
- Anhand der Ergebnisse wird die Dienststelle mit dem Personalrat zusammen Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigten prüfen.
- Bei Beratungsbedarf berät das Personalreferat über die Unterstützungen der SPSG und gibt Kontaktdaten von externen Beratungsstellen an die betroffenen Beschäftigten weiter.
- Die Gleichstellungsbeauftragte organisiert eine Informationsveranstaltung zum Thema Pflege.

5.6.5 Angebot von Kitaplätzen und Eltern-Kind-Büros

Vor allem in Potsdam sind Kitaplätze knapp und die Wartelisten lang. Viele Beschäftigte wohnen in Arbeitsplatznähe. Für eine schnellere Wiedereingliederung von Müttern und Vätern in den Arbeitsprozess ist ein sicherer Kitaplatz wichtig. Auch für viele Jobsuchende ist ein sicherer Kitaplatz ein Kriterium für die Auswahl des Arbeitgebers.

- Es erfolgt eine stiftungsweite Bedarfsabfrage, inwieweit feste Kontingente für Kinder von SPSG Mitarbeitenden in Potsdam nachgefragt wären. Bei einem bestehenden Bedarf soll mit Kitaträgern im Umfeld der Liegenschaften der SPSG in Potsdam über Kooperationsmöglichkeiten und Kontingente verhandelt werden.
- Die SPSG strebt an, bis 2023 in geeigneten Liegenschaften ein Eltern-Kind-Büro einzurichten. Hier sollen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit bekommen, an einzelnen Tagen, wenn nicht anders organisierbar, ihre Kinder mitzubringen.
- Für Beschäftigte, die nicht im Büro arbeiten, wird darüber hinaus besonders nach geeigneten Lösungen gesucht.

5.6.6 Elternzeit

Beschäftigte in Elternzeit werden durch folgende Maßnahmen besonders unterstützt:

- Die Fachabteilungen bieten einen regelmäßigen Kontakt über die Einladung zu Weihnachtsfeiern hinaus an. Dieser dient neben einem informellen Austausch auch der Informationsweitergabe über wesentliche betriebliche Entwicklungen.
- Rückkehrgespräche werden rechtzeitig vor dem Wiedereintritt ins Arbeitsleben durchgeführt.
- Die SPSG unterstützt beim Wunsch nach einer individuellen Arbeitszeit- und/oder Arbeitsortgestaltung wegen dringender persönlicher Bedürfnisse.
- Für die Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit wird rechtzeitig eine Vertretung sichergestellt, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern zu erreichen bzw. zu erhalten und junge Männer und Väter für eine familienbewusste Haltung zu sensibilisieren und zu ermutigen.

5.7. Schutz vor Mobbing und/oder sexueller Belästigung

Die SPSG hat am 17.02.2017 eine Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz und zum Schutz gegen Mobbing verabschiedet. Diese wird in Verdachtsfällen konsequent angewandt.

5.8. Kommunikation von Gleichstellungsthemen

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die Beschäftigten der SPSG auf einer eigenen Seite im Mitarbeiterblog, durch aktuelle Blogbeiträge und Newsletter über Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sowie aktuelle Gleichstellungsthemen.

Sie führt jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten innerhalb der Arbeitszeit durch, um über ihre Arbeit und sonstige Gleichstellungsthemen zu informieren.

Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin können individuell vereinbart werden.

Darüber hinaus wird die Gleichstellungsbeauftragte zu umfassenden Themen Informationsveranstaltungen für alle interessierten Beschäftigten anbieten.

6 Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplans

Verantwortlich für die Zielerreichung und Umsetzung des Gleichstellungsplans sind alle in der SPSG zuständigen Führungskräfte. Sie setzen Gleichstellung in den gelebten Alltag der SPSG um. Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt die Aufgabe der Beratung, des Coachings, der Schulung und der Unterstützung der Führungskräfte im Umsetzungsprozess.

Gleichstellung wird als permanente Querschnittsaufgabe der Organisation verankert. Die Gleichstellungsziele werden in die Strategie, Strukturen und laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse der Organisation integriert. Alle Führungskräfte werden als Hauptverantwortliche für die Umsetzung der Gleichstellung eingebunden.

Für die Sicherstellung eines nachvollziehbaren Berichtswesens zum Thema Gleichstellung werden unter Federführung der Personalabteilung folgende Statistiken erstellt:

- Zweijährige Analyse der Beschäftigtenzahl und –struktur und einer Prognose über die weitere Entwicklung
- Statistiken, die Aussagen über den Grad der Zielerreichung im Sinne des Gleichstellungsplans enthalten (Ausgangsbasis ist die im aktuellen Gleichstellungsplan definierte Datenbasis)

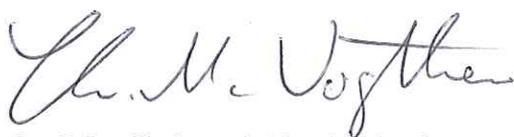
Jede Abteilungsleitung dokumentiert darüber hinaus jährlich die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen in ihrer Abteilung und erstellt einen Bericht für die Gleichstellungsbeauftragte und den Generaldirektor.

Gleichstellungspläne sind alle 4 Jahre zu erstellen. Nach 2 Jahren ist eine Zwischenbilanz zu ziehen, um den Gleichstellungsplan zu aktualisieren und fortzuschreiben.

Die nächste Überprüfung dieses Plans erfolgt im 3. Quartal 2021.

Der nächste Gleichstellungsplan 2023-2027 erscheint 2023 und enthält eine Auswertung der Ergebnisse der Maßnahmen und Zielsetzungen dieses Gleichstellungsplans sowie eine neue Beschäftigtenanalyse und daraus abgeleitete neue Zielvorgaben und angepasste Maßnahmen.

Potsdam, November 2019



Prof. Dr. Christoph Martin Vogtherr

Generaldirektor
der Stiftung Preußische Schlösser und
Gärten Berlin-Brandenburg



Katja Berger

Gleichstellungsbeauftragte
der Stiftung Preußische Schlösser und
Gärten Berlin-Brandenburg