



STIFTUNG  
PREUSSISCHE SCHLÖSSER UND GÄRTEN  
BERLIN-BRANDENBURG

# **Gleichstellungsplan**

der Stiftung Preußische Schlösser und Gärten  
Berlin-Brandenburg

01.12.2023 - 30.11.2027

**Inhalt**

<b>1</b>	<b>Geleitwort für den Gleichstellungsplan 2024-2027 .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Grundlagen und Rahmenbedingungen .....</b>	<b>5</b>
2.1	Datengrundlage, Geltungsbereich und –dauer.....	5
2.2	Veröffentlichung.....	5
<b>3</b>	<b>Analyse der Beschäftigtenstruktur.....</b>	<b>6</b>
3.1	Anzahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen.....	6
3.2	Anzahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer in Führungspositionen, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen.....	8
3.3	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen.....	11
3.4	Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen in Führungspositionen getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen .....	15
3.5	Befristet Beschäftigte .....	16
3.6	Anzahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf.....	16
3.7	Altersstruktur.....	17
3.8	Anzahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie gesondert für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.....	18
3.9	Anzahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen.....	19
3.10	Mitwirkung in Beratungs- und Entscheidungsgremien.....	20
3.11	Fazit .....	20
<b>4</b>	<b>Zielvorgaben.....</b>	<b>21</b>

<b>5</b>	<b>Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019-2023 .....</b>	<b>22</b>
5.1	Gendergerechte Sprache in der SPSG .....	22
5.2	Einstellungen bzw. Nachbesetzung .....	22
5.3	Unterstützung des Aufstiegs von Frauen und Übertragung von Führungsfunktionen ....	22
5.4	Besetzung von Gremien .....	23
5.5	Fortbildung und Personalentwicklung.....	23
5.6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	23
5.6.1	Teilzeitbeschäftigung .....	23
5.6.2	Flexibilisierung des Arbeitsortes .....	23
5.6.3	Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	24
5.6.4	Pflege .....	24
5.6.5	Angebot von Kitaplätzen und Eltern-Kind-Büros.....	24
5.6.6	Elternzeit .....	24
5.7	Schutz vor Mobbing und/oder sexueller Belästigung.....	24
5.8	Kommunikation von Gleichstellungsthemen.....	25
5.9	Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplans .....	25
<b>6</b>	<b>Maßnahmen für die Jahre 2023-2027 .....</b>	<b>26</b>
6.1	Mentor:innenprogramm für Neueinsteiger:innen in die SPSG.....	26
6.2	Aufbau Frauennetzwerk mit verschiedenen Veranstaltungen .....	26
6.3	Gremienbesetzung .....	26
6.4	Mitarbeitendengespräche.....	26
6.5	Vereinbarkeitsangebote speziell für Väter.....	26
6.6	Schutz vor sexueller Belästigung .....	27
<b>7</b>	<b>Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplans .....</b>	<b>28</b>

## 1 Geleitwort für den Gleichstellungsplan 2024-2027

Liebe Kolleg:innen,

2019 hatte unsere Stiftung ihren vorigen Gleichstellungsplan veröffentlicht. Vier Jahre danach können wir nun eine weitere Zwischenbilanz ziehen und feststellen, was sich verbessert hat und wo wir uns noch nicht ausreichend bewegt haben.

Eine besonders wichtige Zahl ist der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden. Er ist weiter auf 46,4 % gestiegen. Die 50 % rücken jetzt in erreichbare Nähe. In den zentralen Stiftungsgremien ist die Geschlechterparität inzwischen erreicht. Zwischen den Gehaltsgruppen und Funktionen innerhalb der Stiftung gibt es allerdings deutliche Unterschiede. Wir haben es geschafft, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in den mittleren Gehaltsgruppen deutlich zu steigern. Eini-ges zu tun bleibt weiter bei den Führungspositionen: Hier ist der Abstand zwischen 52 männli-chen und 39 weiblichen Führungskräften noch deutlich zu groß.

Wir werden uns dieser Herausforderung stellen und weiter unsere Ausschreibungen und Aus-wahlverfahren verbessern. So haben wir unsere Ausschreibungstexte gründlich überarbeitet – auch um sie für Bewerberinnen einladender zu machen. Es wird in Zukunft auch darauf ankom-men, interne Kandidatinnen vorzubereiten und zur Bewerbung zu ermutigen. Vor zwei Monaten haben wir in der Stiftung mit einer umfassenden Weiterbildung aller Führungskräfte begonnen. Das Ziel ist „gesundes Führen“, das aufmerksam ist für die Lebensbedingungen der einzelnen Mitarbeitenden. Dies wird auch den Gleichstellungsprozess fördern.

Der Anteil der Teilzeitarbeit in der Stiftung nimmt zu. Das stellt manchmal eine Herausforderung für die Führungskräfte da, ist aber eine wichtige Option für die persönliche Lebensgestaltung und damit auch für die Gleichstellung.

Leider gibt es nach wie vor nicht nur versteckte und unterschwellige Diskriminierung, sondern auch eklatante Fälle. Die neue AGG-Beschwerdestelle und die Anonyme Anlaufstelle Diskrimi-nierung sind ein Angebot an alle, diskriminierende Behandlung nicht hinzunehmen und damit auch die Kultur innerhalb der Stiftung zu verbessern. Begleitet wird dies 2024 von einem wei-teren Antidiskriminierungstraining. Auch unsere Empfehlungen zur geschlechter- und gender-bewussten Sprache sind ein Werkzeug für die Sensibilisierung.

Freuen wir uns über die erzielten Erfolge – und nehmen wir gemeinsam die Herausforderung an, die Gleichstellung in unserer Stiftung weiter voranzubringen!

Prof. Dr. Christoph Vogtherr

Generaldirektor

## **2 Grundlagen und Rahmenbedingungen**

### **2.1 Datengrundlage, Geltungsbereich und –dauer**

Der vorliegende Gleichstellungsplan 01.12.2023-30.11.2027 basiert auf der Datengrundlage des Stichtages 31.05.2023 im Vergleich zu den Daten aus 2019. Die erforderlichen Daten für die Analyse der Beschäftigtenstruktur in Kapitel 3 basieren auf der Auswertung aus dem Personalprogramm Personal.Office.

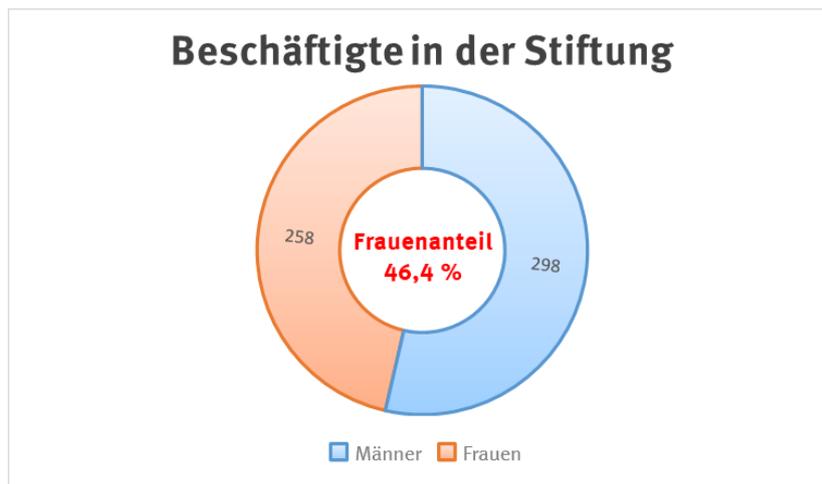
Der Gleichstellungsplan gilt für die komplette Stiftung Preußische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg, d. h. für alle Beschäftigten und Liegenschaften in Berlin und Brandenburg.

### **2.2 Veröffentlichung**

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

### 3 Analyse der Beschäftigtenstruktur

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



Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Beschäftigte Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
B 4	1	1	0	0,00%
B 2	2	2	0	0,00%
A 16	1	1	0	0,00%
A 13	1	0	1	100,00%
EG 15 und 15U	6	2	4	66,67%
EG 14	9	7	2	22,22%
EG 13 und 13U	49	20	29	59,18%
EG 12	11	2	9	81,82%
EG 11	40	22	18	45,00%
EG 10	33	18	15	45,45%
EG 9b	57	20	37	64,91%
EG 9a	80	28	52	65,00%
EG 8	14	9	5	35,71%
A 7	1	0	1	100,00%
EG 7	22	19	3	13,64%
EG 6	84	44	40	47,62%
EG 5	111	75	36	32,43%
EG 4	8	8	0	0,00%
EG 3	25	19	6	24,00%
EG 2Ü	1	1	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>556</b>	<b>298</b>	<b>258</b>	<b>46,40%</b>

Die SPSP hat mittlerweile insgesamt 556 Beschäftigte (ohne Auszubildende, Volontäre und Praktikanten). 298 Beschäftigte sind männlich und 258 weiblich. Die Frauenquote beträgt 46,40 Prozent. Es besteht insgesamt weiterhin eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen.

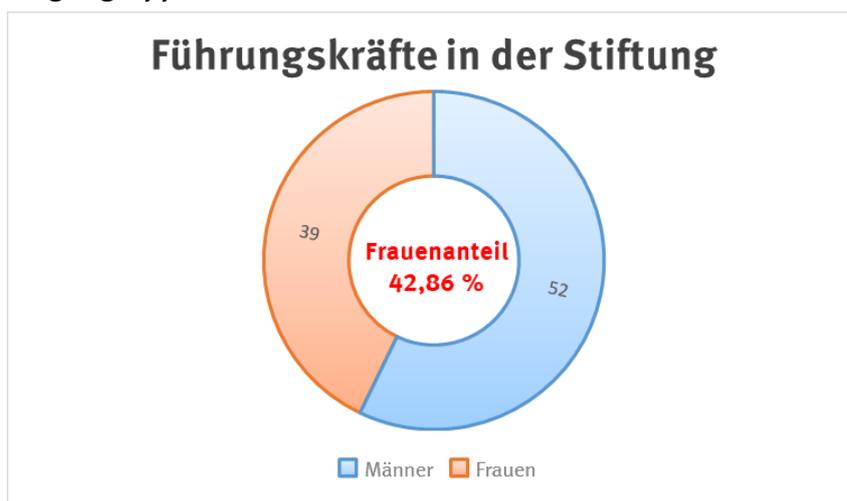
### Vergleich 2023 zu 2019

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Beschäftigte Gesamt	Männer	Frauen
B 4	0	0	0
B 2	0	0	0
A 16	0	0	0
A 14	-1	0	-1
A 13	0	0	0
EG 15 und 15U	0	-1	1
EG 14	0	1	-1
EG 13 und 13U	4	-3	7
EG 12	6	1	5
EG 11	5	0	5
EG 10	14	5	9
EG 9b	10	3	7
EG 9a	36	13	23
EG 8	-11	1	-12
A 7	0	0	0
EG 7	-1	-2	1
EG 6	-6	1	-7
EG 5	-35	-15	-20
EG 4	-3	-2	-1
EG 3	4	3	1
EG 2Ü	-1	0	-1
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>16</b>

Es wurden 16 Frauen und 5 Männer mehr eingestellt als ausgeschieden sind. Die Anzahl aller Beschäftigten stieg um 21 Personen. Die Frauenquote stieg von 45,23 auf 46,4 Prozent.

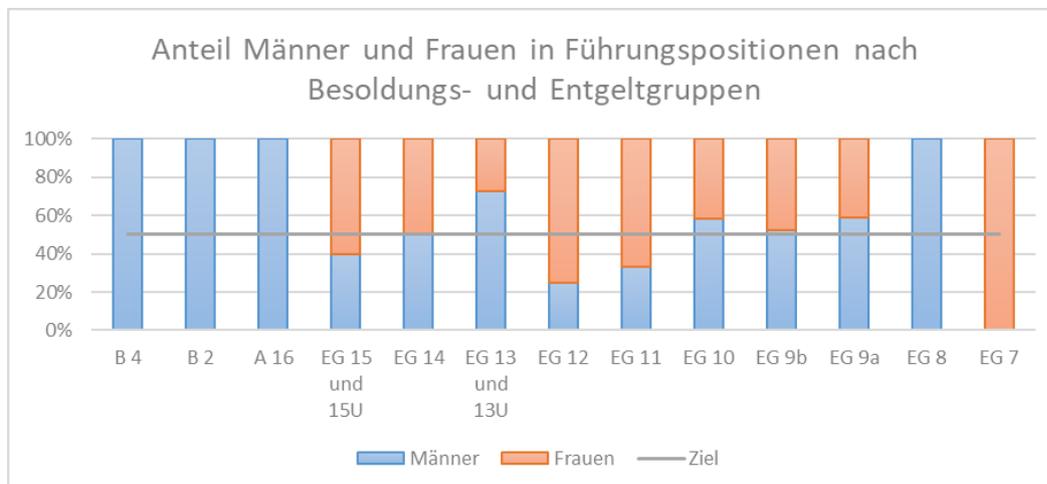
Betrachten wir jede Entgeltgruppe einzeln, besteht in dreizehn Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen, das sind drei mehr als 2019. Gleichzeitig arbeiten in sechs Entgeltgruppen mehr Frauen als Männer.

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



Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
B 4	1	1	0	0,00%
B 2	2	2	0	0,00%
A 16	1	1	0	0,00%
EG 15 und 15U	5	2	3	60,00%
EG 14	4	2	2	50,00%
EG 13 und 13U	11	8	3	27,27%
EG 12	4	1	3	75,00%
EG 11	6	2	4	66,67%
EG 10	12	7	5	41,67%
EG 9b	23	12	11	47,83%
EG 9a	17	10	7	41,18%
EG 8	4	4	0	0,00%
EG 7	1	0	1	100,00%
<b>Gesamt</b>	<b>91</b>	<b>52</b>	<b>39</b>	<b>42,86%</b>

Die SPSG hat insgesamt 91 Führungskräfte. Davon sind 52 männlich und 39 weiblich. Die Frauenquote unter den Führungskräften beträgt 42,86 Prozent.



## Vergleich 2023 zu 2019

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen
B 4	0	0	0
B 2	1	1	0
A 16	0	0	0
A 14	-1	-1	0
A 13	-1	-1	0
EG 15 und 15U	-1	-1	0
EG 14	1	1	0
EG 13 und 13U	4	2	2
EG 12	2	1	1
EG 11	0	-1	1
EG 10	2	0	2
EG 9b	3	3	0
EG 9a	1	3	-2
EG 8	-2	-2	0
A 7	0	0	0
EG 7	-1	-1	0
EG 6	0	0	0
EG 5	-1	0	-1
EG 4	0	0	0
EG 3	0	0	0
EG 2U	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

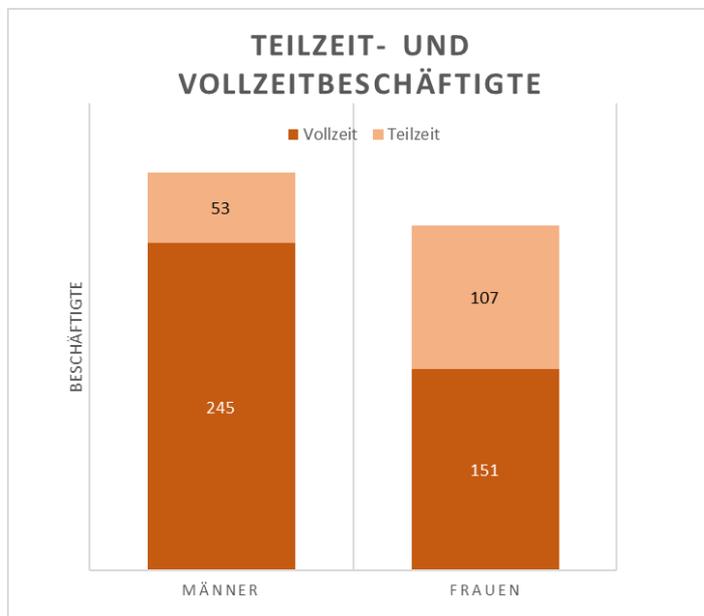
Es wurden drei weibliche und vier männliche Führungskräfte mehr eingestellt als ausgeschieden sind. Dadurch sank die Frauenquote von 44,05 auf 42,86 Prozent. Es besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften. Das Ziel, 2022 eine ausgeglichene Geschlechterquote bei den Führungskräften zu erreichen, ist somit nicht erfüllt worden.

Besonders deutlich wird darüber hinaus die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ab der Entgeltgruppe E13 aufwärts. Hier gibt es acht weibliche und 16 männliche Führungskräfte und die Frauenquote beträgt nur 33 Prozent.

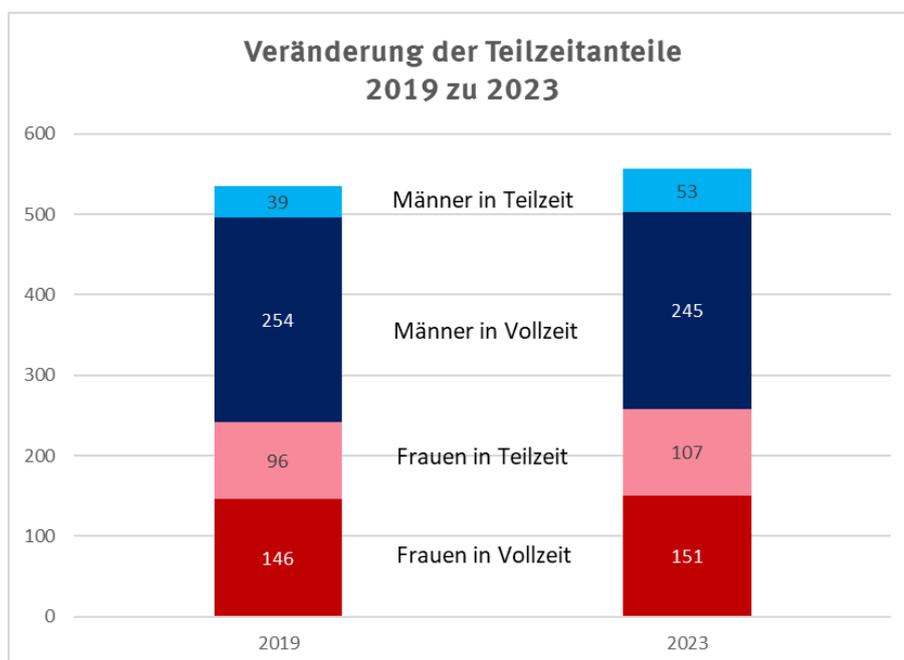
In den einzelnen Tarifgruppen ist die Quote der weiblichen Führungskräfte sehr unterschiedlich zwischen 0 und 100 Prozent.

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

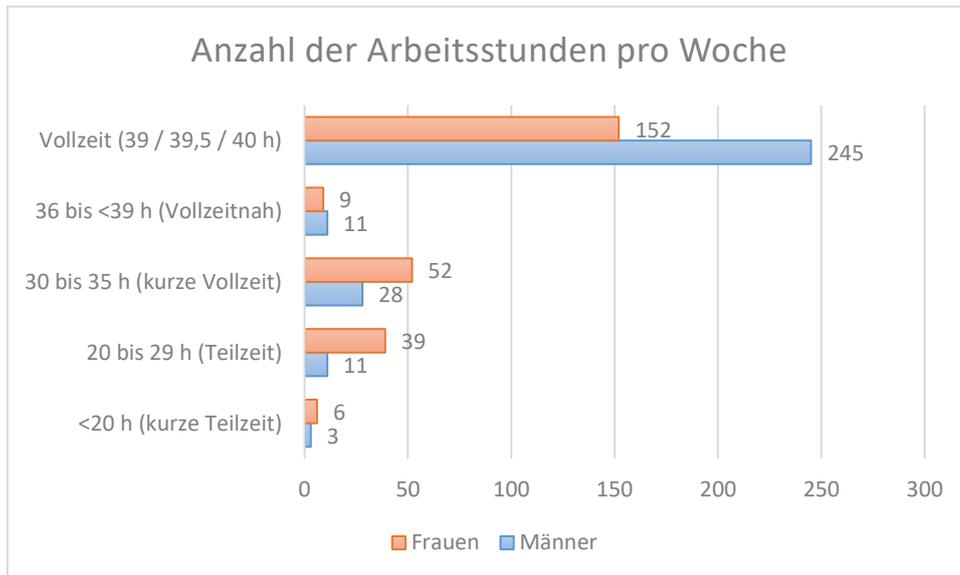
Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Beschäftigte Gesamt	Teilzeitbeschäftigte Gesamt	Teilzeitbeschäftigte Männer	Teilzeitbeschäftigte Frauen	Teilzeitanteil Gesamt
B 4	1	0	0	0	0,00%
B 2	2	0	0	0	0,00%
A 16	1	1	1	0	100,00%
A 14	0	0	0	0	0,00%
A 13	1	0	0	0	0,00%
EG 15 und 15U	6	0	0	0	0,00%
EG 14	9	1	1	0	11,11%
EG 13 und 13U	49	12	3	9	24,49%
EG 12	11	4	0	4	36,36%
EG 11	40	8	3	5	20,00%
EG 10	33	13	5	8	39,39%
EG 9b	57	20	2	18	35,09%
EG 9a	80	41	10	31	51,25%
EG 8	14	4	2	2	28,57%
A 7	1	1	0	1	100,00%
EG 7	22	4	3	1	18,18%
EG 6	84	25	9	16	29,76%
EG 5	111	19	11	8	17,12%
EG 4	8	1	1	0	12,50%
EG 3	25	6	2	4	24,00%
EG 2Ü	1	0	0	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>556</b>	<b>160</b>	<b>53</b>	<b>107</b>	<b>28,78%</b>



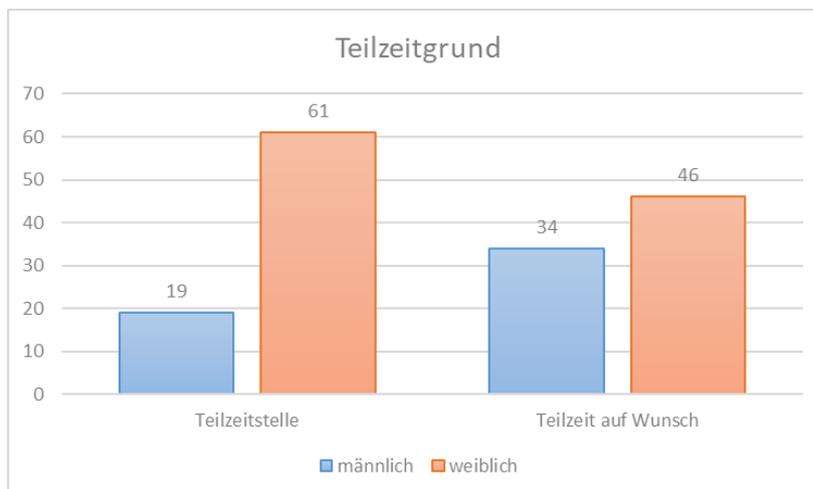
In der SPSG arbeiten 53 Männer, d.h. 17,79 % der männlichen Beschäftigten und 107 Frauen, d.h. 41,47 % der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit. Die Teilzeitquote aller Beschäftigten liegt bei 28,78 Prozent. Die Frauenquote unter den insgesamt 160 Beschäftigten in Teilzeit liegt bei 66,88 Prozent.



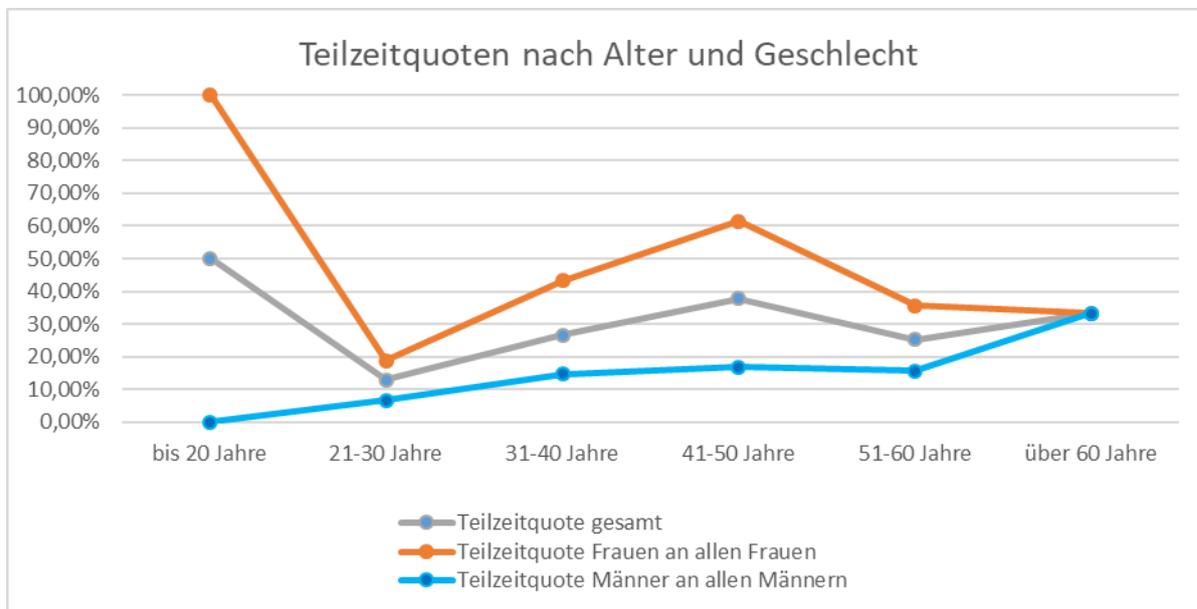
Im Vergleich zu 2019 steigt der Anteil der Teilzeitkräfte von 135 auf 160 Personen bzw. von 25,23 auf 28,78 Prozent an allen Beschäftigten weiter an.



Von den 160 Teilzeitkräften arbeiten 59 unter 30 h. Die restlichen 101 Teilzeitkräfte arbeiten vollzeitnah 30 oder mehr Arbeitsstunden. Es zeigt sich auch hier der Geschlechterunterschied, da Männer stärker vollzeitnah oder in Vollzeit arbeiten und Frauen unterschiedliche Teilzeitan-teile ab 20 Wochenstunden aufwärts wählen bis hin zur Vollzeit.



Genau die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten arbeitet auf eigenen Wunsch in Teilzeit. Für die andere Hälfte wurden nur Teilzeitstellen angeboten. Stellen, die nur in Teilzeit angeboten werden, sind überdurchschnittlich stark mit Frauen besetzt. Männer arbeiten stärker auf eigenen Wunsch in Teilzeit.



Teilzeitbeschäftigung variiert je nach Altersgruppe. Den höchsten Teilzeitanteil hat neben der Altersklasse bis 20 Jahren mit nur einer Kollegin, die wiederum in Teilzeit arbeitet, weiterhin die Altersklasse zwischen 41 und 50 Jahren mit 37,7 %. Diese Quote in dieser Altersklasse ist um 5,5 Prozent höher als 2019. Ab 51 Jahren sinkt sie auf 33,33 % ab, dies ist ein Anstieg um 11,6 % gegenüber 2019.

Unterscheidet man die Teilzeitquoten nach Alter und Geschlecht wird deutlich, dass es hier starke Unterschiede gibt. Die Teilzeitquote der Frauen schwankt stark. Zusätzlich zur 100 Prozentquote in der Altersklasse bis 20 Jahren, verzeichnen wir den höchsten Teilzeitanteil unter Frauen im Alter von 41-50 Jahren mit 61,4 Prozent. In dieser Altersgruppe arbeiten 2/3 der Frauen in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Männer steigt nur bis zum Alter von 31-40 Jahren auf 15 Prozent an und bleibt dann konstant bei ca. 15 Prozent bis zum Alter von 60 Jahren. Darüber steigt sie auf 33,33 Prozent an. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist durchweg höher als der der teilzeitbeschäftigten Männer.

Es gibt starke Veränderungen zu 2019. Neben der 100 Prozent Teilzeitquote in der Altersklasse bis 20 Jahren weitet sich die Lücke zwischen den Teilzeitquoten von Männern und Frauen bereits ab der Altersklasse von 21-30 Jahren gegenüber 2019 und schließt sich erst wieder über 60 Jahren. Männer haben einen recht konstanten Teilzeitanteil von 15 Prozent, während Frauen teilweise Teilzeitquoten von bis zu 61,4 Prozent in der Altersklasse zwischen 42 und 50 Jahren zeigen.

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

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	männliche Führungskräfte	davon in Teilzeit	weibliche Führungskräfte	davon in Teilzeit
B 4	1	0	0	0
B 2	2	0	0	0
A 16	1	1	0	0
A 14	0	0	0	0
A 13	0	0	0	0
EG 15 und 15U	2	0	3	0
EG 14	2	0	2	0
EG 13 und 13U	8	0	3	1
EG 12	1	0	3	1
EG 11	2	0	4	1
EG 10	7	2	5	3
EG 9b	12	0	11	2
EG 9a	10	1	7	1
EG 8	4	1	0	0
A 7	0	0	0	1
EG 7	0	0	1	1
EG 6	0	0	0	0
EG 5	0	0	0	0
EG 4	0	0	0	0
EG 3	0	0	0	0
EG 2Ü	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>39</b>	<b>11</b>
<b>Quote</b>		<b>9,62%</b>		<b>28,21%</b>

Die Zahl der Führungskräfte in Teilzeit hat sich auf elf Frauen und fünf Männer erhöht. Dadurch stiegen auch die Quoten der Führungskräfte in Teilzeit. Es gibt jedoch weiterhin einen starken Unterschied zwischen den Geschlechtern. Männliche Führungskräfte arbeiten nur zu 10 Prozent in Teilzeit, weibliche Führungskräfte zu 28 Prozent.

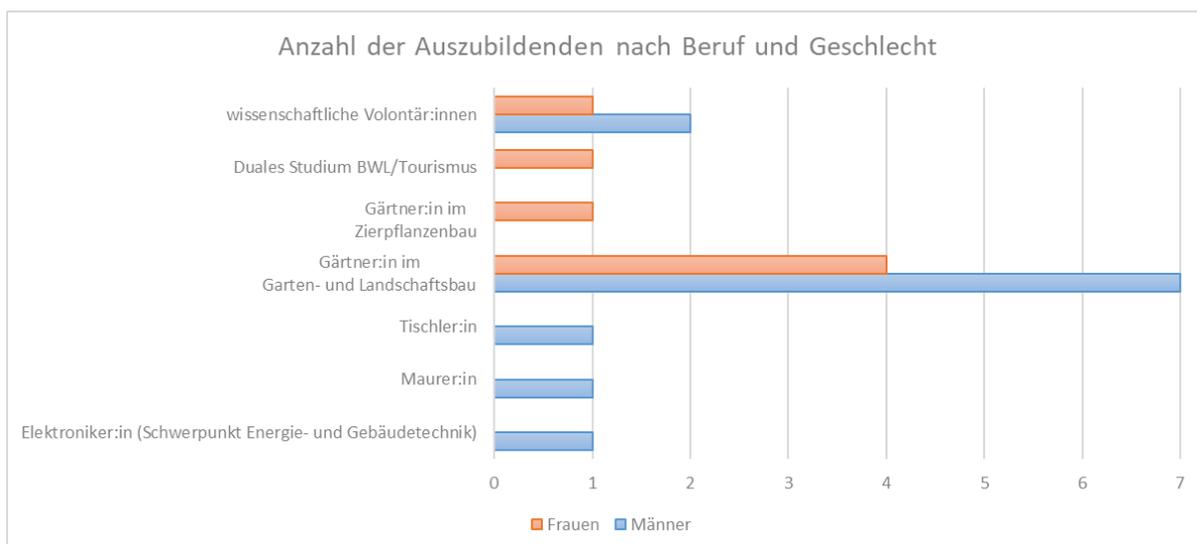
Mittlerweile gibt es eine Führungskraft in den oberen Entgeltgruppen in Teilzeit.

### 3.5 Befristet Beschäftigte

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Beschäftigte Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
A 16	1	1	0	0,00%
EG 13 und 13U	7	0	7	100,00%
EG 12	3	0	3	100,00%
EG 11	2	1	1	50,00%
EG 10	2	1	1	50,00%
EG 9b	9	2	7	77,78%
EG 9a	6	1	5	83,33%
EG 6	2	0	2	100,00%
EG 5	5	4	1	20,00%
EG 4	1	1	0	0,00%
EG 3	2	1	1	50,00%
<b>Gesamt</b>	<b>40</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>70,00%</b>

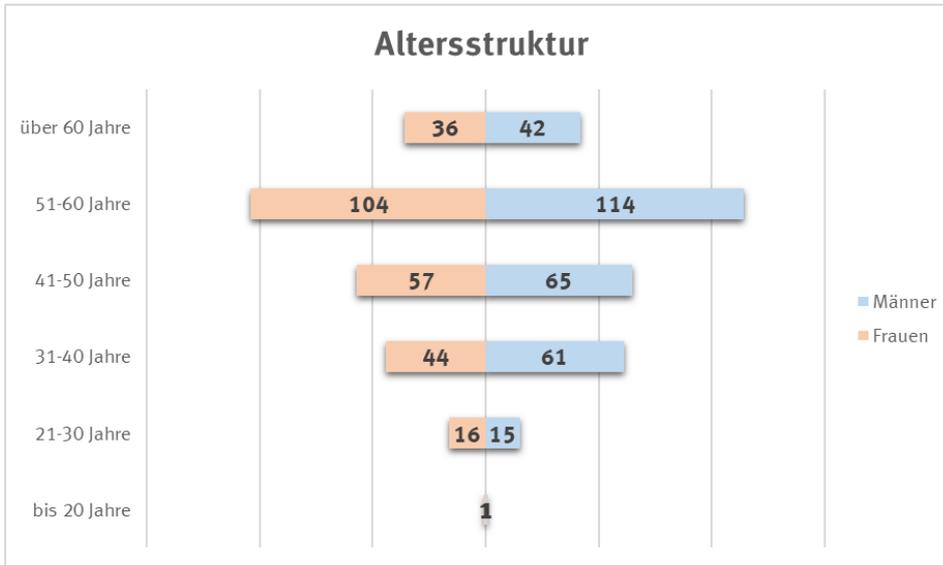
In der SPSG waren am 31.5.2021 40 Beschäftigte befristet beschäftigt. Das sind 7,2 Prozent aller Beschäftigten. 70 Prozent davon waren Frauen. Es sind somit wesentlich mehr Frauen befristet beschäftigt als Männer. Im Vergleich zum Zwischenbericht 2021 ist die Anzahl der befristeten Beschäftigten gleich, jedoch stieg der Frauenanteil von 60 auf 70 Prozent.

### 3.6 Anzahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf



In der SPSG lernen derzeit 19 Auszubildende, Student:innen und Volontär:innen. Darunter sind sieben Frauen. Die Frauen erlernen derzeit Berufe im Gartenbereich, absolvieren ein duales Studium BWL/Tourismus oder sind Volontärinnen. Die Männer lernen handwerkliche Berufe oder im Gartenbereich bzw. sind Volontäre.

### 3.7 Altersstruktur



Die Alterspyramide der SPSG zeigt eine überdurchschnittliche Anzahl von Beschäftigten in der Altersklasse von 51-60 Jahre. Die Werte haben sich etwas nach oben verschoben. Die Altersklasse der 41-50-Jährigen ist jetzt geringer geworden. Das Durchschnittsalter der SPSG liegt bei 49 Jahren.

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

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Gesamt	Männer	Männer in Führung	Frauen	Frauen in Führung
A 16	1	1	1	0	0
A 14	0	0	0	0	0
A 13	0	0	0	0	0
EG 15 und 15U	2	1	1	1	0
EG 14	5	4	0	1	1
EG 13 und 13 U	5	2	2	3	0
EG 12	3	0	0	3	1
EG 11	4	1	0	3	1
EG 10	3	1	1	2	2
EG 9b	5	2	1	3	1
EG 9a	4	1	0	3	0
EG 8	3	1	1	2	0
EG 7	5	3	0	2	1
EG 6	6	3	0	3	0
EG 5	10	8	0	2	0
EG 3	2	1	0	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>58</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>7</b>

Wir betrachten hier alle Beschäftigten, die bis zum 01.12.2027 in Rente oder Pension gehen können.

58 Beschäftigte, darunter 29 Männer und 29 Frauen gehen mindestens in Rente/Ruhestand. Unter diesen Beschäftigten sind 14 Führungskräfte, 7 männliche und 7 weibliche.

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

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Gesamt	davon Führung	Renteneintritte	davon Führung	unbesetzte Stellen	davon Führung
A 16	1	1	1	1		
EG 15	2	1	2	1		
EG 14	5	1	5	1		
EG 13	6,8	2	5	2	1,8	
EG 12	3	1	3	1		
EG 11	7	1	4	1	3	
EG 10	5	5	3	3	2	2
EG 9b	6	2	5	2	1	
EG 9a	8,4	1	4	0	4,4	1
EG 8	4	1	3	1	1	
EG 7	6	0	5	0	1	
EG 6	18	1	6	1	12	
EG 5	18,15	0	10	0	8,15	
EG 3	3	0	2	0	1	
<b>Gesamt</b>	<b>93,35</b>	<b>17</b>	<b>58</b>	<b>14</b>	<b>35,35</b>	<b>3</b>

Durch die Renteneintritte sowie seit Mai 2023 gesperrten und unbesetzten Stellen sind bis Ende 2027 knapp 94 Stellen neu zu besetzen, davon 17 in Führungspositionen.

### 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 hat sowie aus § 12 einen Beirat, der den Stiftungsrat berät. Um die Sitzungen des Stiftungsrates vorzubereiten, wurde die Referentenkommission gebildet.

	Stiftungsrat	Referentenkommission	wissenschaftlicher Beirat
<b>Frauen</b>	6	4	5
<b>Männer</b>	4	5	4
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Wissenschaftlicher Beirat und Referentenkommission sind sehr ausgewogen besetzt. Im Stiftungsrat sitzen derzeit zwei Frauen mehr als Männer. Es gibt derzeit keine aktuelle Liste der Beschäftigten der SPSG, die die SPSG in Gremien vertreten.

### 3.11 Fazit

In der SPSG besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen. Die Unterrepräsentanz zieht sich durch 13 Entgeltgruppen.

Es besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Das Stiftungsziel, 2022 genauso viel weibliche wie männliche Führungskräfte zu beschäftigen, konnte nicht erreicht werden.

Die Teilzeitbeschäftigung ist weiter gestiegen auf 160 Personen und mit durchschnittlich 28,78 Prozent an allen Beschäftigten weit verbreitet in der SPSG. 67 Prozent aller Beschäftigten in Teilzeit sind Frauen.

Führen in Teilzeit ist angestiegen, aber weiterhin unterrepräsentiert in der SPSG.

Es sind wesentlich mehr Frauen befristet beschäftigt als Männer.

Bei den Ausbildungsberufen zeigt sich eine klassische Geschlechterverteilung. In den Handwerksberufen lernen ausschließlich Männer, nur im Zierpflanzenbau und beim dualen Studium BWL/Tourismus überwiegen Frauen.

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, stellt die SPSG jedoch ebenso vor eine große Herausforderung, geeignete Fachkräfte zu gewinnen.

Die Gremien der SPSG sind bereits paritätisch besetzt. Über die von Beschäftigten zu besetzenden Gremien gibt es jedoch keinen Überblick.

#### 4 Zielvorgaben

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Ziel Frauen	Ziel Frau in Führung
A 16	1	1
EG 14	4	1
EG 13 und 13U	0	2
EG 11	7	0
EG 10	5	4
EG 9b	0	2
EG 9a	0	1
EG 8	4	1
EG 7	6	1
EG 6	11	0
EG 5	18,5	0
EG 3	1	0
Gesamt	57,5	13

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) LGG). Unterrepräsentanz liegt vor, wenn in Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder in Entgeltgruppen sowie zusätzlich in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leistungsaufgaben in der jeweiligen Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. (§4 (3) LGG)

Die Tabelle zeigt die Anzahl aller freien und freiwerdenden Stellen, die durch Frauen zu besetzen sind, um eine Parität anzustreben.

Da sowohl Renteneintritte als auch zusätzlich ausscheidende Beschäftigte zu einer ständigen Veränderung der Anteile führen, ist bei jeder Stellenbesetzung zu prüfen, wie viele Frauen aktuell in der Entgeltgruppe beschäftigt sind und ob die Zielgröße der Parität bereits erreicht ist. Bei Unterrepräsentanz sind bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in den einzelnen Entgeltgruppen bevorzugt Frauen einzustellen bis Parität erreicht ist.

Solange die Zielvorgaben der Parität nicht erreicht sind, bedarf es laut § 6 (5) LGG bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung des Generaldirektors.

## 5 Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2019-2023

### 5.1 Gendergerechte Sprache in der SPSG

Zur Einführung einer geschlechtergerechten Sprache wurde 2021 eine Arbeitsgruppe gebildet, die ein Konzept erstellt und dieses im Dezember 2021 der Direktion vorgestellt hat. Dieses wurde im Januar 2022 kommuniziert und wird jetzt in allen Bereichen der SPSG umgesetzt.

### 5.2 Einstellungen bzw. Nachbesetzung

Es gab Veränderungen in den Neubesetzungsverfahren:

- Alle zu besetzenden Stellen wurden mindestens intern ausgeschrieben.
- Ausschreibungen wurden bei den Einstellungskriterien konkreter differenziert.
- Es werden sowohl die männliche als auch die weibliche ausgeschriebene Form der Stellenbezeichnung verwendet.
- Bei Unterrepräsentanz haben zum Teil Neuausschreibungen stattgefunden, wenn sich keine qualifizierte Frau beworben hat.
- Auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, auch in Führungspositionen, wird in jeder Stellenausschreibung hingewiesen.
- Um jeglicher Diskriminierung vorzubeugen, haben wir folgenden Satz in alle Stellenausschreibungen aufgenommen: „Unsere Stiftung tritt für Gleichberechtigung ein und begrüßt ausdrücklich Bewerbungen von Menschen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller und geschlechtlicher Identität. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“
- Die Gleichstellungsbeauftragte wurde bei allen Stellenbesetzungsverfahren aktiv beteiligt.

### 5.3 Unterstützung des Aufstiegs von Frauen und Übertragung von Führungsfunktionen

Die gesunkene Frauenquote unter den Führungskräften auf 42 Prozent zeigt, dass es noch zu wenig gelingt, Frauen Führungsfunktionen zu übertragen. Im strategischen Zielsystem der SPSG war die Bedeutung des Themas aufgenommen worden. Das Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen sollte 2022 aneinander angeglichen sein. Dieses Ziel wurde nicht erfüllt.

Es gab keine Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen für Führungsaufgaben. Inwieweit Führungskräfte Frauen fördern und auf Führungsfunktionen vorbereiten, ist nicht bekannt.

Die Leitfäden für Mitarbeitendengespräche wurden überarbeitet. Es gab jedoch keine neuen Schulungen und auch kein Controlling über die Qualität und Quantität der Mitarbeitendengespräche.

Alle Führungspositionen wurden auch in Teilzeit ausgeschrieben und die Teilzeitquote unter Führungskräften ist von 13 auf 19 Prozent gestiegen.

## 5.4 Besetzung von Gremien

Laut §12 LGG sind Gremien, insbesondere Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung und davon, ob die Mitglieder gewählt werden, paritätisch zu besetzen. Mitglieder kraft Amtes sind von dieser Regelung ausgenommen. Besteht das Gremium sowohl aus Mitgliedern kraft Amtes als auch aus vom Land zu bestellenden Mitgliedern, so soll die Gesamtanzahl dieser Mitglieder zur Hälfte Frauen sein.

Stiftungsrat, Referentenkommission und wissenschaftlicher Beirat werden durch die Verantwortlichen der Länder und des Bundes paritätisch besetzt.

Es gibt derzeit keinen Überblick, ob Beschäftigte der SPSG Mitglieder in von dieser Regelung betroffenen Gremien sind.

## 5.5 Fortbildung und Personalentwicklung

Es fanden seit 2020 keine gezielten Führungskräftefortbildungen für mehrere Führungskräfte im Bereich soziale Kompetenz, Mitarbeitendengespräche und Gleichstellung statt. Lediglich die Meisterbereiche im Garten wurden zusammen zum Thema „kollegiale Beratung“ geschult und allen Führungskräften wurden Termine zur kollegialen Beratung angeboten, die jedoch nicht wahrgenommen wurden.

Auch erfolgt weiterhin keine schriftliche Rückmeldung der Vorgesetzten an die Beschäftigten, warum Fortbildungen nicht genehmigt wurden. Seit 2022 gab es keine Personalentwicklungskommission mehr. Die Stelle der Personalentwicklung ist unbesetzt.

## 5.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### 5.6.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Teilzeitquote unter allen Beschäftigten ist weiter angestiegen auf 28,78 Prozent. Auch der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit ist gestiegen auf 19,1 Prozent.

Es wurden alle Anträge auf Teilzeit bewilligt. Ungeklärt ist jedoch oft, wie die Aufgaben der Beschäftigten verteilt werden. Regelmäßig erfolgt keine Übertragung der Stellenanteile und Aufgaben auf andere Kolleg:innen, so dass Überlastungen vorprogrammiert sind.

Aufstockungswünsche von Kolleg:innen wurden, wenn möglich erfüllt, wenn auch zum großen Teil nur befristet.

Angebote für Jobsharing gibt es bislang nicht.

### 5.6.2 Flexibilisierung des Arbeitsortes

Seit Januar 2022 gilt eine neue Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit. Sie trägt zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu einem besseren Zeitmanagement und Reduzierung der Arbeitswege bei.

### 5.6.3 Flexibilisierung der Arbeitszeit

In der SPSG gelten unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Im Dezember 2021 erfolgte eine Mitarbeitendenbefragung zur Zufriedenheit mit den bestehenden Arbeitszeitmodellen. Es folgten Workshops zur Optimierung, um für die Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familienpflichten, Arbeitsanforderungen und Lebensplanungen zu schaffen.

Die Gleitzeitregelung für die Beschäftigten in der Verwaltung wurde angepasst. Für die Beschäftigten im Garten wurde die Dienstvereinbarung Arbeitszeit in eine Gleitzeitregelung umgewandelt. Für die Beschäftigten in den Schlossbereichen müssen noch Lösungen gefunden werden.

### 5.6.4 Pflege

Bislang ist nicht bekannt, wie viele Beschäftigte der SPSG Angehörige pflegen. Es erfolgte eine Nachfrage im Blog an die Beschäftigten zur Ermittlung, wie viele Beschäftigte von Pflegefällen in der Familie betroffen sind. Leider gab es dazu nur wenige Rückmeldungen, obwohl bekannt ist, dass wesentlich mehr Beschäftigte betroffen sind. Es gab keine weiteren Informationsveranstaltungen oder Regelungen für betroffene Beschäftigte.

### 5.6.5 Angebot von Kitaplätzen und Eltern-Kind-Büros

Es fanden erste Rücksprachen mit der Universität Potsdam, dem MWFK sowie intern zu Kontingentplätzen in Kitas in Potsdam statt. Aufgrund der avisierten Kosten für Kontingentplätze und des beschränkten Haushalts der SPSG wurden keine Gespräche mit Trägern von Kindertageseinrichtungen über konkrete Kontingentmodelle durchgeführt. Pläne für Eltern\*Kind\*Büros sind bislang nicht vorhanden.

### 5.6.6 Elternzeit

Beschäftigte in Elternzeit wurden durch folgende Maßnahmen besonders unterstützt:

- Rückkehrgespräche vor dem Wiedereintritt ins Arbeitsleben
- Die SPSG unterstützt beim Wunsch nach einer individuellen Arbeitszeit wegen dringender persönlicher Bedürfnisse.

Dies wird von den jeweiligen Abteilungen und Vorgesetzten organisiert und ist daher unterschiedlich in der Intensität.

Leider gab es nicht für jede Elternzeit eine Vertretung, vor allem bei Elternzeiten von Männern mit Dauern unter 6 Monate wurde dies nicht versucht.

## 5.7 Schutz vor Mobbing und/oder sexueller Belästigung

Die SPSG hat 2023 eine AGG Beschwerdestelle sowie eine anonyme Anlaufstelle Diskriminierung eingerichtet. Schulungen zur Sensibilisierung der Führungskräfte gegenüber sexueller Belästigung sollen 2024 starten. Schulungen für die restlichen Beschäftigten folgen.

## **5.8 Kommunikation von Gleichstellungsthemen**

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

Aufgrund der Pandemie fanden keine großen Frauenversammlungen statt. Es gab jedoch sowohl online als auch in Präsenz verschiedene Frauentreffen zu unterschiedlichen Themen wie „Belastung in der Pandemie“, „Mentoring“, „Förderung von Frauen“, „Netzwerken“ sowie „Arbeiten-Familie-Selbstfürsorge“.

Auf Personalversammlungen wurden der Gleichstellungsplan sowie Zwischenergebnisse vorgestellt und diskutiert.

## **5.9 Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplans**

Es erfolgte eine zweijährige Analyse der Beschäftigtenzahl und –struktur und einer Prognose über die weitere Entwicklung für den Gleichstellungsplan sowie den Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan.

Zuarbeiten der einzelnen Abteilungen zu ihren jeweiligen eigenen Ideen und Maßnahmen für die Gleichstellung und Förderung von Frauen gab es nicht.

Über den Personalbereich hinaus ist das Thema Gleichstellung noch nicht in allen Strukturen und laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse integriert. Die Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter nicht durchweg bewusst.

## **6 Maßnahmen für die Jahre 2023-2027**

### **6.1 Mentor:innenprogramm für Neueinsteiger:innen in die SPSG**

In den nächsten vier Jahren werden knapp 94 Stellen, darunter 17 Führungspositionen neu besetzt. Für einen schnellen Einstieg werden in allen Abteilungen Mentor:innen gesucht, die in der selben Abteilung beim Start in der SPSG unterstützen. Dazu zählen sowohl der Wissenstransfer im Fachgebiet als auch die kulturelle und soziale Integration der Neustartenden durch das Kennenlernen der SPSG und Netzwerkaufbau, Ansprechpartner:in sein für alle Fragen, Vorleben der Werte und auch Gepflogenheiten in der SPSG.

Besonders bei neuen Führungskräften ist ein Mentoring wichtig. Vor allem Frauen schätzen dieses Angebot, da sie so mehr Sicherheit aufbauen können und sich der Verantwortung gewappnet fühlen.

Durch die Mentoring Angebote sollen ein schnelles Onboarding gesichert, mehr Frauen für Führungspositionen gewonnen und Kündigungen vorgebeugt werden.

### **6.2 Aufbau Frauennetzwerk mit verschiedenen Veranstaltungen**

2022 startete der Aufbau des Frauennetzwerkes der SPSG mit vier Veranstaltungen zu verschiedenen Themen. Diese Reihe wird weitergeführt, das Netzwerk ausgebaut, und für gelegentliche externe Referent:innen wird die Finanzierung gesichert. Die Reihe dient der internen Personalentwicklung, dem Austausch und Netzwerkaufbau sowie als Impulsgeberin in der SPSG.

### **6.3 Gremienbesetzung**

Es wird durch Abfrage in allen Abteilung ermittelt, ob Beschäftigte der SPSG in Gremien Mitglied sind, die unter §12 LGG fallen. Falls dies der Fall ist, erfolgt eine Ermittlung der Frauenquote in dem jeweiligen Gremium. Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen wird bei der nächsten Entsendung seitens der SPSG durch den Generaldirektor eine Frau für das Gremium vorgeschlagen. Vorab werden durch die Führungskräfte qualifizierte Frauen für die Übernahme von Gremienarbeiten ermutigt und unterstützt. Bei der Auswahl qualifizierter Frauen ist die Gleichstellungsbeauftragte aktiv zu beteiligen.

### **6.4 Mitarbeitendengespräche**

Um qualifizierte Mitarbeitendengespräche führen zu können, werden den Führungskräften Schulungen angeboten. Ziel der Gespräche ist u.a. die Ermittlung von Stärken der Beschäftigten und Förderung dieser sowie eine Weiterentwicklung der Beschäftigten. Es erfolgt durch die Personalentwicklung ein Controlling der Quantität und Qualität der Gespräche.

### **6.5 Vereinbarkeitsangebote speziell für Väter**

Väter sind zunehmend bereit, bei Vereinbarkeitsproblemen den Arbeitgeber zu wechseln. Um dem vorzubeugen, sowie alle Väter in der SPSG zu unterstützen und darüber hinaus weitere Väter als Fachkräfte zu gewinnen, soll die Vereinbarkeit in der SPSG für Väter analysiert und ggf. verbessert werden.

Es werden dafür Gespräche mit den Vätern in der SPSG geführt und aktuelle Studien ausgewertet, um die Zufriedenheit und Bedarfe zu ermitteln. Die Angebote in der SPSG werden daraufhin überprüft und wenn möglich angepasst. Sehr wichtig ist auch die offene und aktive Kommunikation von Vereinbarkeitsangeboten sowie die Vorbildfunktion vor allem von Führungskräften in der Nutzung und Unterstützung der Angebote. Verbesserung der Arbeitszeitmodelle in den Schlossbereichen

Im Nachgang der Beschäftigtenbefragung zur Arbeitszeit aus dem Jahr 2022 werden die Bedarfe im Schlossmanagement ermittelt und Verbesserungen für die Beschäftigten diskutiert und wenn möglich umgesetzt.

### **6.6 Schutz vor sexueller Belästigung**

Ab 2024 starten verschiedene Schulungsangebote zur Sensibilisierung und zum Schutz vor sexueller Belästigung für die Beschäftigten der SPSG. Parallel wird ein Verhaltenskodex entwickelt.

Bei Fällen von sexueller Belästigung stehen die anonyme Anlaufstelle Diskriminierung sowie dann bei einer konkreten Beschwerde die AGG Beschwerdestelle als Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Sie beraten, prüfen die Fälle und entwickeln ggf. Maßnahmenvorschläge für die Dienststellenleitung. Ziel ist die Verhinderung und konsequente Ahndung von sexueller Belästigung für einen guten Umgang untereinander in der SPSG.

2026 erfolgt eine Beschäftigtenbefragung, um herauszufinden, ob die Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung erfolgreich waren.

## **7 Umsetzung und Controlling des Gleichstellungsplans**

Es erfolgt eine zweijährige Analyse der Beschäftigtenzahl und –struktur und einer Prognose über die weitere Entwicklung für den Gleichstellungsplan sowie den Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan.

Die Abteilungsleitungen arbeiten aktiv eigene Ideen und Maßnahmen für die Gleichstellung und Förderung von Frauen in ihren Bereichen aus und setzen diese um.

Über den Personalbereich hinaus wird das Thema Gleichstellung in allen Strukturen und laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse integriert. Die Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter bewusst.

Potsdam, April 2024

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