

Gleichstellungsplan

**des Staatlichen Instituts für Musikforschung PK
für die Zeit vom 1.7.2020 bis 30.6.2024**

(Statistische Angaben: Stand 30. Juni 2020)



**Staatliches Institut für
Musikforschung**
Preußischer Kulturbesitz

Inhalt

| | |
|---|----|
| Präambel..... | 2 |
| Einleitung | 2 |
| 1. Ist-Analyse | 4 |
| 1.1 Gesamtübersicht über die Anzahl der Beschäftigten des Instituts für Musikforschung | 4 |
| 1.3. Übersicht über die Besetzung von Planstellen und Stellen mit Frauen und Männern | 5 |
| 1.4. Übersicht über die Besetzung von Planstellen und Stellen mit Frauen und Männern in den Leitungspositionen | 6 |
| 1.5. Frauen und Männer mit Teilzeitbeschäftigung..... | 6 |
| 1.6. Familienbedingte Beurlaubungen sowie Telearbeit | 6 |
| 1.7. Die Altersstruktur der Beschäftigten | 7 |
| 2. Beförderungen, Beförderungsmöglichkeiten, Aufstiege und Höhergruppierungen, Lehrgänge..... | 8 |
| 3. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen vom 1.7.2019 bis 30.6.2020 | 8 |
| 4. Perspektivische Planung | 9 |
| 5. Ziele und Maßnahmen | 9 |
| 5.1. Einleitung | 9 |
| 5.2. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten | 9 |
| 5.3. Sensibilisierung von Führungskräften gegenüber dem Thema Gleichstellung | 10 |
| 5.4. Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen | 10 |
| 5.4.1. Stellenausschreibungen | 10 |
| 5.4.2. Bewerbungen und Einstellungen | 11 |
| 5.4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 11 |
| 5.5. Förderung von Fortbildung und beruflichem Aufstieg | 11 |
| 5.6. Verhinderung unmittelbarer Diskriminierung von Frauen..... | 12 |
| 6. Maßnahmenkatalog | 13 |

Präambel

Der dritte Gleichstellungsplan des Staatlichen Instituts für Musikforschung mit Musikinstrumenten-Museum beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten. Er enthält Ziele und Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten.

Einleitung

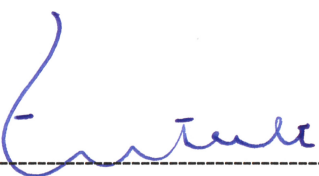
Als Einrichtung der SPK handelt das SIM auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) von 2006/2013, der „Leitlinien für gute wissenschaftliche Praxis“ von 1998/2019, der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von 2008/2017 sowie des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG). Dieses Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes von 2001/2015 dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts. Nach Maßgabe des Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und direkte Geschlechterdiskriminierung zu beseitigen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Das BGleG verpflichtet alle Einrichtungen der Stiftung Preußischer Kulturbesitz zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans. Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten. Durch jährliche statistische Erhebungen sollen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbungen, Einstellungen, beruflichem Aufstieg und der Fortbildung erkannt und hinterfragt werden; jährlicher Berichtszeitpunkt für die Gleichstellungsstatistik ist der 30. Juni, mit der die Daten für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres von der Dienststelle zu erheben sind. In der Folge sind Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln, um den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

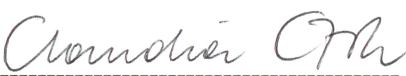
Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des örtlichen Personalrats für die Dauer von vier Jahren erstellt. Nach zwei Jahren findet bis spätestens Ende 2023 eine Überprüfung statt, bei der der Gleichstellungsplan der aktuellen Entwicklung anzupassen ist. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar wird, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können. Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt werden konnten, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen und der Präsidentin/ dem Präsidenten der Stiftung Preußischer Kulturbesitz als höherer Dienststelle mitzuteilen.

Der Gleichstellungsplan soll ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, zur Gleichstellung von Frauen und Männern sein. Zur Umsetzung sind insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sowie die mit der Personalverwaltung befassten Beschäftigten verpflichtet.

Der Weg zu einer vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern gründet auf der Bereitschaft aller Beteiligten, sich die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes zu eigen zu machen und im betrieblichen Alltag mit Leben zu erfüllen. Die im Folgenden formulierenden Zielvorgaben und deren Realisierung im Rahmen dieses Gleichstellungsplans bilden die Grundlage stetigen Wandels und Fortschritts für eine lebendige Kultur der Gleichstellung.



Dr. Thomas Ertelt
Direktor des SIMPK

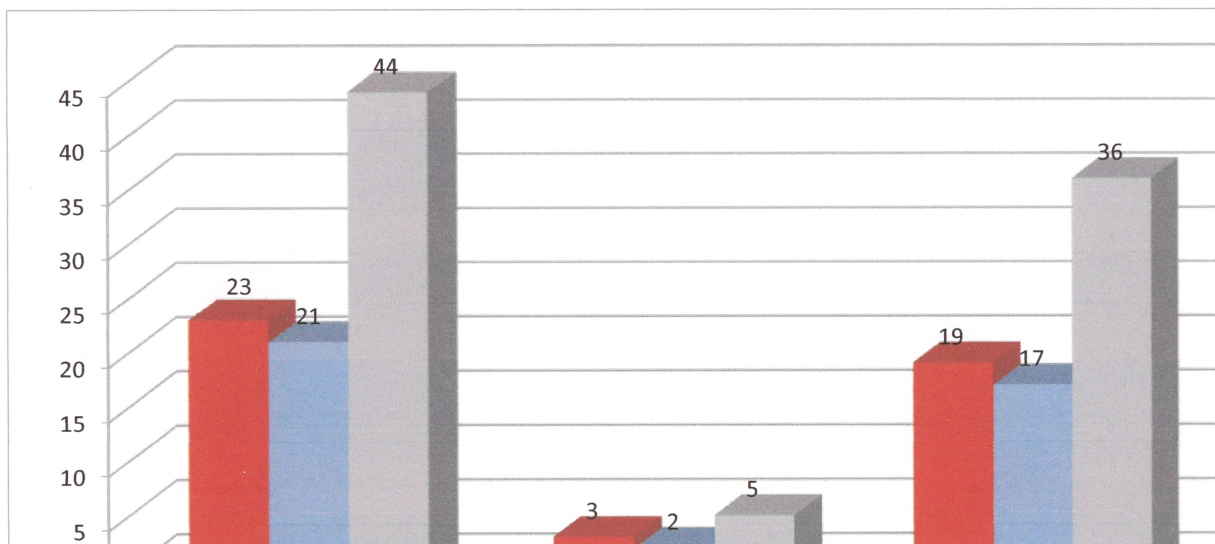


Gleichstellungsbeauftragte
der kleineren Einrichtungen
der Stiftung Preußischer Kulturbesitz

1. Ist-Analyse

- 1.1 Gesamtübersicht über die Anzahl der Beschäftigten des Instituts für Musikforschung zum Stichtag 30.6.2020, unterteilt in:
 a) Beamte und Tarifbeschäftigte
 b) Frauen und Männer

| Beschäftigte | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil | Unterrepräsentanz |
|---------------------------------------|--------|--------|-----------|--------------|-------------------|
| insgesamt | 23 | 21 | 44 | 52,27 | nein |
| Beamtinnen/Beamte | 3 | 2 | 5 | 60,00 % | nein |
| Tarifbeschäftigte | 19 | 17 | 36 | 52,78 % | nein |
| InstitutsassistentInnen | 1 | 1 | 2 | 50,00 % | nein |
| Befristet beschäftigtes Tarifpersonal | | 1 | 1 | 0,00 % | ja |



Frauen sind damit sowohl hinsichtlich der Gesamtanzahl der Beschäftigten des Staatlichen Instituts für Musikforschung als auch bezogen auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses mindestens bis zum angestrebten Ziel von 50 % vertreten. In fast allen Bereichen beträgt der Frauenanteil über 50 %.

Daneben sind regelmäßig 3 wissenschaftliche InstitutsassistentInnen (in Fortbildung) jeweils befristet für zwei Jahre tätig, welche im Folgenden unberücksichtigt bleiben. Ebenfalls unberücksichtigt bleiben 2 PraktikantInnenstellen für die Restaurierungswerkstatt und das Tonstudio, welche für jeweils bis zu drei Jahre befristet besetzt werden können, wenn es die BewerberInnenlage zulässt.

1.2. Übersicht unterteilt nach Laufbahn- und vergleichbarer Tarifebene

| Laufbahn- und vergleichbare Tarifebene | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil | Unterrepräsentanz |
|--|--------|--------|-----------|--------------|-------------------|
| Höherer Dienst | 3 | 9 | 12 | 25,00% | ja |
| Gehobener Dienst | 10 | 4 | 14 | 71,43% | nein |
| Mittlerer Dienst | 8 | 6 | 14 | 57,14% | nein |
| Einfacher Dienst | 1 | | 1 | 100,00% | nein |

In der Laufbahnebene des höheren Dienstes, besteht weiterhin Unterrepräsentanz von Frauen.

1.3. Übersicht über die Besetzung von Planstellen und Stellen mit Frauen und Männern aufgliedert nach Beamtinnen und Beamten:

| Laufbahn | Besoldungsgruppe | Frauen | Männer | Frauenanteil | Unterrepräsentanz |
|------------------|------------------|--------|--------|--------------|-------------------|
| Höherer Dienst | insgesamt | 1,00 | 1,00 | 50,00 % | Nein |
| | A 16 | | 1,00 | 0,00 % | Ja |
| | A 15 | 1,00 | | 100,00 % | Nein |
| Gehobener Dienst | insgesamt | 1,00 | 1,00 | 50,00 % | Nein |
| | A 12 | | 1,00 | 0,00 % | Ja |
| | A 11 | | | | *) |
| | A 10 | 1,00 | | 100,00 % | Nein |
| Mittlerer Dienst | insgesamt | 1,00 | | 100,00 % | Nein |
| | A 8 | 1,00 | | 100,00 % | Nein |

*) Die Stelle wird abweichend durch Tarifbeschäftigte (E 10/E 11) in Anspruch genommen.

und Tarifbeschäftigten:

| Laufbahn | Entgeltgruppe | Frauen | Männer | Frauenanteil | Unterrepräsentanz |
|------------------|---------------|--------|--------|--------------|-------------------|
| Höherer Dienst | insgesamt | 2,00 | 8,00 | 20,00 % | Ja |
| | E 14 | 2,00 | 4,00 | 33,33 % | Ja |
| | E 13 | | 4,00 | 0,00 % | Ja |
| Gehobener Dienst | insgesamt | 9,00 | 3,00 | 75,00 % | Nein |
| | E12 | 2,00 | 1,00 | 66,67 % | Nein |
| | E 11 | 1,00 | 1,00 | 50,00 % | Nein |
| | E 10 | 0,00 | 1,00 | 0,00 % | Ja |
| | E 9 b | 6,00 | | 100,00 % | Nein |
| Mittlerer Dienst | insgesamt | 7,00 | 6,00 | 53,85 % | Nein |
| | E 9 a | 1,00 | 1,00 | 50,00 % | Nein |
| | E 8 | 3,00 | 1,00 | 75,00 % | Nein |
| | E 7 | | 1,00 | 0,00 % | Ja |
| | E 6 | 1,00 | 3,00 | 25,00 % | Ja |
| | E 5 | 2,00 | | 100,00 % | Nein |

| Laufbahn | Entgeltgruppe | Frauen | Männer | Frauenanteil | Unterrepräsentanz |
|------------------|---------------|--------|--------|--------------|-------------------|
| Einfacher Dienst | insgesamt | 1,00 | 0,00 | 100,00 % | Nein |
| | E 3 | 1,00 | | 100,00 % | Nein |

In den Laufbahnen des gehobenen, des mittleren sowie des einfachen Dienstes bilden die Frauen eine Mehrheit. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil unter der geforderten Mindestgrenze von 50 %.

1.4. Übersicht über die Besetzung von Planstellen und Stellen mit Frauen und Männern in den Leitungspositionen

| Leistungspositionen | Frauen | Männer | Frauenanteil | Unterrepräsentanz |
|--|--------|--------|--------------|-------------------|
| Höherer Dienst | 1,00 | 3,00 | 25,00 % | Ja |
| Direktor/in SIM (Leitung der Abteilung II) | | 1,00 | 0,00 % | Ja |
| Direktor/in MIM (Leitung der Abteilung I) | 1,00 | | 100,00 % | Nein |
| Referatsleiter/in in der Abteilung II | | 1,00 | 0,00% | Ja |
| Abteilungsleiter/in der Abteilung III | | 1,00 | 0,00% | Ja |
| Gehobener Dienst | 0,00 | 21,00 | 0,00 % | Ja |
| Verwaltungsleiter/in | | 1,00 | 0,00 % | Ja |
| Leiter/-in der Restaurierungswerkstatt | | 1,00 | 0,00 % | Ja |
| insgesamt | 1,00 | 5,00 | 16,67 % | Ja |

Insgesamt sind zum Stichtag Frauen in den Leitungspositionen des SIM unterrepräsentiert.

1.5. Frauen und Männer mit Teilzeitbeschäftigung

| Laufbahn- und vergleichbare Tarifebene | Frauen | Männer | gesamt | Frauenanteil |
|--|--------|--------|--------|--------------|
| Höherer Dienst | 2 | 4 | 6 | 33,33 % |
| Gehobener Dienst | 8 | 3 | 11 | 72,73 % |
| Mittlerer Dienst | 3 | 3 | 6 | 50,00 % |
| Einfacher Dienst | | | | |

| Teilzeitbeschäftigte | Frauen | Männer | insgesamt | Frauenanteil |
|----------------------|--------|--------|-----------|--------------|
| insgesamt | 13 | 10 | 23 | 56,52 % |
| Beamtinnen/Beamte | 1 | | 1 | 100 % |
| Tarifbeschäftigte | 12 | 10 | 22 | 54,55 % |

Zum Stichtag 30.6.2020 sind 23 von 44 Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, darunter 13 Frauen und 10 Männer. Damit sind 56,52 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen.

1.6. Familienbedingte Beurlaubungen sowie Telearbeit

Neun Beschäftigte des SIM haben einen Telearbeitsplatz.

1.7. Die Altersstruktur der Beschäftigten

| | 29 und jünger | 30 — 34 | 35 — 39 | 40 — 44 | 45 — 49 | 50 — 54 | 55 — 59 | 60 und älter | Gesamt |
|-------------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|--------|
| h. D. | | | | | | | | | |
| weibl. | | | | 1 | | 1 | 1 | | 3 |
| männl. | | | 2 | 1 | | 3 | | 3 | 9 |
| gesamt | | | 2 | 2 | | 4 | 1 | 3 | 12 |
| g. D. | | | | | | | | | |
| weibl. | | | 1 | | 3 | 2 | 1 | 3 | 10 |
| männl. | | | | | | 1 | 1 | 2 | 4 |
| gesamt | | | 1 | | 3 | 3 | 2 | 5 | 14 |
| m. D. | | | | | | | | | |
| weibl. | 1 | | 1 | 2 | 1 | | 3 | | 8 |
| männl. | | | 2 | | 2 | | 2 | | 6 |
| gesamt | 1 | | 3 | 2 | 3 | | 5 | | 14 |
| e. D. | | | | | | | | | |
| weibl. | | | | | | | 1 | | 1 |
| männl. | | | | | | | | | |
| gesamt | | | | | | | 1 | | 1 |
| Gesamtsicht | 29 und jünger | 30 — 34 | 35 — 39 | 40 — 44 | 45 — 49 | 50 — 54 | 55 — 59 | 60 und älter | Gesamt |
| weiblich | 1 | | 2 | 3 | 4 | 3 | 6 | 3 | 22 |
| männlich | | | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 19 |
| Anzahl | 1 | | 6 | 4 | 6 | 7 | 9 | 8 | 41 |

Die Zahl der unter Fünfzigjährigen liegt bei 17 Beschäftigten (10 Frauen, 7 Männer; Frauenanteil = 58,82 %).

Die Zahl der über Fünfzigjährigen liegt bei 24 Beschäftigten (12 Frauen, 12 Männer; Frauenanteil = 50,00 %).

Es gibt eine Beschäftigte unter 30 Jahren.

Die Zahl der unter Vierzigjährigen liegt bei 7 Beschäftigten (3 Frauen, 4 Männer = 17,50 % der Beschäftigten).

Die Zahl der über Fünfzigjährigen liegt bei 24 Beschäftigten (12 Frauen, 12 Männer = 58,54% der Beschäftigten).

2. Beförderungen, Beförderungsmöglichkeiten, Aufstiege und Höhergruppierungen, Lehrgänge

In der Zeit vom 1.7.2016 bis 30.6.2020 wurden keine Beamtinnen und Beamten befördert. Es bestanden auch keine Beförderungsmöglichkeiten.

Aufgrund der Altersstruktur dürfte sich darüber hinaus in den nächsten Jahren ebenfalls kaum eine Beförderungsmöglichkeit ergeben.

Die Stellenstruktur des Instituts bietet den BeamtInnen keine Aufstiegsmöglichkeit, da für den mittleren Dienst Eingangsämter im gehobenen Dienst fehlen, im gehobenen Dienst wiederum BeamtInnen im Bibliotheks- und Verwaltungsdienst beschäftigt werden, während im höheren Dienst ausschließlich Stellen für MusikwissenschaftlerInnen zur Verfügung stehen.

Im Berichtszeitraum wurden Angebote für Angestelltenlehrgänge und Verwaltungsgrundlehrgänge für Bundesbedienstete sowie Fortbildungen zum/zur Verwaltungsfachwirt/in ausgeschrieben, wobei stiftungsweit meist nur ein Platz zu vergeben war. In Ermangelung von Bewerbungen erfolgten aus dem SIM keine Meldungen.

Ein automatischer Aufstieg ist mit dem Abschluss der genannten Fortbildungsmaßnahmen nicht verbunden. Im Berichtszeitraum gab es kein dienstliches Bedürfnis für eine gezielte Förderung bzw. wurden die Zugangsvoraussetzungen nicht erfüllt. Trotz fehlender Verwendungsmöglichkeiten ist es die erklärte Absicht der Dienststelle, alle bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen im Interesse der Beschäftigten und des Dienstbetriebes zu nutzen und dabei jeweils eine ggf. erforderliche bevorzugte Berücksichtigung von Frauen zu prüfen.

3. Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen vom 1.7.2019 bis 30.6.2020

| Laufbahngruppen | Vollzeitbeschäftigte | | | Teilzeitbeschäftigte | | |
|--------------------------|----------------------|----------|----------------|----------------------|----------|----------------|
| | Frauen | Männer | Frauenanteil | Frauen | Männer | Frauenanteil |
| BeamtInnen | | | | | | |
| Höherer Dienst | | | | | | |
| Gehob. Dienst | | 3 | 0,00 % | | | |
| Mittlerer Dienst | 5 | | 100,00 % | | | |
| Zusammen | 5 | 3 | 63,00 % | | | |
| Tarifbeschäftigte | | | | | | |
| E 13 – E 15 | | | | | 1 | 0,00 % |
| E 9 - E 12 | | | | 2 | | 100,00 % |
| E 1 - E 8 | 5 | 5 | 50,00 % | 2 | 2 | 50,00 % |
| Zusammen | 5 | 5 | 50,00 % | 4 | 3 | 57,00 % |
| Insgesamt | 10 | 8 | 56,00 % | 4 | 3 | 57,00 % |

Insgesamt haben in allen Laufbahngruppen mehr Frauen an Fortbildungen teilgenommen als Männer.

4. Perspektivische Planung

In den Führungspositionen des Staatlichen Instituts für Musikforschung sind Frauen bedauerlicherweise gegenüber dem Stand des letzten Gleichstellungsplanes nach wie vor in zu geringem Maße vertreten. Zwar wird mit dem Musikinstrumenten-Museum eine von drei wissenschaftlichen Abteilungen von einer Frau geleitet, jedoch entspricht der Anteil der Frauen an den Führungspositionen leider nicht einmal annähernd ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten.

Des Weiteren wird es gerade im Bereich des höheren Dienstes bei kommenden Stellenbesetzungsverfahren darauf ankommen, das insbesondere bei Betrachtung der in Anspruch genommenen Stellenanteile bestehende Ungleichgewicht im Blick zu behalten und diesem im Rahmen der rechtlich möglichen Bevorzugung bei annähernd gleicher Eignung durch Einstellung von Frauen vorzugsweise in Vollzeitfähigkeit zu begegnen. Dadurch wird es möglich sein, mittelfristig ein ausgewogenes Verhältnis zu erreichen.

In den sonstigen Fällen, in denen ein Erreichen der Altersgrenze in naher Zukunft abzusehen ist, oder in den Fällen, in denen hinlänglich bekannt ist, dass ein vorzeitiges Ausscheiden gewünscht wird, handelt es sich durchweg um Bereiche, in denen Frauen – bezogen auf die Laufbahn – nicht unterrepräsentiert sind, sondern vielmehr die deutliche Mehrheit der Beschäftigten bilden.

Das Staatliche Institut für Musikforschung fühlt sich den im Gleichstellungsplan für die Hauptverwaltung der Stiftung Preußischer Kulturbesitz zum Stichtag 30.6.2009 formulierten Zielen und Maßnahmen verpflichtet, die im folgenden Abschnitt zu einem erheblichen Teil übernommen, durch eigene Formulierungen und Schwerpunkte modifiziert und den hiesigen Gegebenheiten angepasst wurden.

5. Ziele und Maßnahmen

5.1. Einleitung

Wesentlich für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist es, bei allen Beteiligten ein Bewusstsein für dieses Thema herzustellen. Wichtig ist es, ein Arbeitsklima zu schaffen oder zu erhalten, in dem die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Selbstverständlichkeit akzeptiert ist. Das Schaffen eines solchen Arbeitsklimas ist die Pflicht aller Beschäftigten, allerdings tragen Führungskräfte dafür eine besondere Verantwortung.

5.2. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt als Teil der Verwaltung die Dienststellenleitung, der sie unmittelbar zugeordnet ist. Sie wird von anderen dienstlichen Verpflichtungen entbunden, soweit das für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sie darf in der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und in ihrer weiteren beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes sowie des Beschäftigtenschutzgesetzes zu fördern und zu überwachen. Sie ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle unverzüglich und umfassend zu beteiligen.

Es ist die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die Vorgesetzten auf bestehende Probleme aufmerksam zu machen. Ebenso kommt ihr eine wichtige Beratungsfunktion für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geschlechtsspezifischen Fragen zu, besonders bei Beschäftigten mit familiärer Verantwortung.

5.3. Sensibilisierung von Führungskräften gegenüber dem Thema Gleichstellung

Führungskräfte sollten auch in der Frage der Gleichstellung ihrer besonderen Rolle Rechnung tragen, indem sie auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einwirken.

Dazu gehören:

- Motivation von Frauen, ihre Erfahrungen und Fähigkeiten einzubringen
- Förderung des partnerschaftlichen Verhältnisses von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.

Beschwerden über Vorfälle von sexueller Belästigung müssen von der jeweiligen Führungskraft so ernst wie jede andere Beschwerde genommen und entsprechende Maßnahmen zügig ergriffen werden. Um entsprechende Sachverhalte klären zu können, ist ein offenes Gespräch mit den Betroffenen notwendig, welches auch von der Gleichstellungsbeauftragten eingefordert werden kann.

Entscheidend ist, dass alle Beschäftigten gemeinsam ein Arbeitsklima schaffen, das solche Vorfälle möglichst von vornherein verhindert.

Weitere Maßnahmen sind dem Katalog im Anhang zu entnehmen (siehe Punkt 6).

5.4. Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen

5.4.1. Stellenausschreibungen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig über Stellenausschreibungen informiert und in den Entscheidungsprozess eingebunden. Die Beteiligung erfolgt in jedem Fall vor Veröffentlichung der Stellenausschreibung, um der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Die Stellenausschreibungen müssen immer beide Geschlechter ansprechen und müssen, wenn dienstliche Interessen das zulassen, Teilzeitbeschäftigung anbieten. Es ist darauf zu achten, dass in den Ausschreibungstexten die sprachliche Gleichbehandlung gewahrt wird. Eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen muss bei gleicher Eignung in den Bereichen erfolgen, in denen Unterrepräsentanz vorliegt

Beurlaubte Beschäftigte sollen auf geeignete Stellenangebote der Stiftung Preußischer Kulturbesitz aufmerksam gemacht werden, um sie bezüglich ihrer Möglichkeiten nicht schlechter zu stellen. Dies muss insbesondere bei absehbarer Rückkehr der Beurlaubten erfolgen.

5.4.2. Bewerbungen und Einstellungen

Das Auswahlgremium bei Bewerbungsgesprächen soll paritätisch besetzt sein, um die unterschiedlichen Sichtweisen von Frauen und Männern entsprechend zu repräsentieren. Abweichungen von dieser Verfahrensweise sind aktenkundig zu machen.

Zu den Auswahlgesprächen müssen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sofern eine entsprechende Anzahl von Bewerbungen von Frauen vorliegt, die die geforderten Qualifikationen erfüllen.

Bei Neueinstellungen und Nachbesetzungen müssen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden, solange in dem entsprechenden Bereich eine Unterrepräsentanz vorliegt. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass bei Stellenbesetzungen die Chancen von Teilzeitbeschäftigten gewahrt bleiben und keine Benachteiligung gegenüber Vollzeitbeschäftigten auftritt.

Weitere Maßnahmen sind dem Katalog im Anhang zu entnehmen (siehe Punkt 6).

5.4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten weiterhin im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten geprüft und den Beschäftigten angeboten werden, so z. B. die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung oder die Bereitstellung von Telearbeitsplätzen.

Dienstliche Besprechungen und Veranstaltungen sind wenn möglich zeitlich so zu gestalten, dass auch Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter/innen mit Familienpflichten daran teilnehmen können.

Auch für Leitungspositionen sollen Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden, soweit dies dienstlich möglich ist.

Teilzeitbeschäftigte und ehemalige Beurlaubte sollen die gleichen beruflichen Chancen erhalten. Zeiten von familienbedingter Beurlaubung und Teilzeittätigkeit dürfen sich nicht nachteilig bei Bewerbungen und Einstellungen auswirken. Das gilt ebenso für Zeugnisse und dienstliche Beurteilungen sowie bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten.

Die Arbeitsmenge muss bei Teilzeitbeschäftigung der vereinbarten Reduzierung der Arbeitszeit angepasst werden.

Sofern Teilzeitbeschäftigte die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung wünschen, soll ihnen die Dienststelle diese Möglichkeit im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten und unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen bevorzugt einräumen.

Weitere Maßnahmen sind dem Katalog im Anhang zu entnehmen (siehe Punkt 6).

5.5. Förderung von Fortbildung und beruflichem Aufstieg

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen durch geeignete Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, um sie auf die Übernahme von

höherwertigen Aufgaben und Leitungsfunktionen vorzubereiten, wenn hierdurch eine Bedarfsdeckung erwartet werden kann.

Nach der Vorstellung der Hauptverwaltung können Beurlaubten, sofern sie es mit ihren privaten Verpflichtungen vereinbaren können, vertretungsweise Tätigkeiten in der Dienststelle angeboten werden, um den Kontakt mit der Dienststelle aufrecht zu erhalten. Dazu gehört z.B. auch das Angebot einer geringfügigen Beschäftigung.

Weitere Maßnahmen sind dem Katalog im Anhang zu entnehmen (siehe Punkt 6).

5.6. Verhinderung unmittelbarer Diskriminierung von Frauen

Beim Erstellen von dienstlichen Beurteilungen darf keine Benachteiligung nach dem Geschlecht oder auf Grund von Familienpflichten erfolgen. Bei der Beurteilung müssen die Führungskräfte darauf achten, dass geschlechtsspezifische Unterschiede nicht zu einer schlechteren Bewertung führen, insbesondere auch durch unterschiedliche Führungsstile. Dies gilt gleichermaßen im Rahmen der Leistungsfeststellung für die leistungsorientierte Bezahlung sowie für Leistungsprämien der Beamtinnen und Beamten.

Insbesondere muss darauf geachtet werden, dass sich Teilzeittätigkeiten, Beurlaubungen und die Wahrnehmung von Familienpflichten nicht nachteilig auswirken.

6. Maßnahmenkatalog

| Handlungsfeld | Maßnahme | Termin | Verantwortlichkeit |
|---|---|-------------|-------------------------------|
| Zu 5.3. Sensibilisierung von Führungskräften gegenüber dem Thema Gleichstellung | Führungskräfte sollen regelmäßig an Schulungen zum Thema Gleichstellung teilnehmen | turnusmäßig | Direktion/ Hauptverwaltung |
| Zu 5.4. Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen 5.4.1. Stellenausschreibungen | Frauen sind gemäß § 8 BgleiG bei geeigneten Stellen in Bereichen, in denen Unterrepräsentanz vorliegt, von Vorgesetzten gezielt anzusprechen und ermutigt zu werden, sich auf solche Stellen zu bewerben. | bei Bedarf | Führungskräfte |

| Handlungsfeld | Maßnahme | Termin | Verantwortlichkeit |
|--|--|---|---|
| <p style="text-align: center;">Zu 5.4. Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen 5.4.2. Bewerbungen und Einstellungen</p> | <p>Das Auswahlgremium bei Bewerbungsgesprächen soll paritätisch besetzt sein, um die unterschiedlichen Sichtweisen von Frauen und Männern entsprechend zu repräsentieren. Abweichungen von dieser Verfahrensweise sind aktenkundig zu machen.</p> | <p style="text-align: center;">bei Bedarf</p> | <p style="text-align: center;">Hauptverwaltung/ Direktion</p> |
| | <p>Zu den Auswahlgesprächen müssen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sofern die entsprechende Anzahl von Bewerbungen von Frauen vorliegt, die die geforderten Qualifikationen erfüllen.</p> | <p style="text-align: center;">bei Bedarf</p> | <p style="text-align: center;">Hauptverwaltung/ Direktion/ Führungskräfte</p> |
| | <p>Bei Neueinstellungen und Nachbesetzungen müssen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden, solange in dem entsprechenden Bereich eine Unterrepräsentanz vorliegt. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass bei Stellenbesetzungen die Chancen von Teilzeitbeschäftigten gewahrt bleiben und keine Benachteiligung gegenüber Vollzeitbeschäftigten auftritt.</p> | <p style="text-align: center;">bei Bedarf</p> | <p style="text-align: center;">Direktion/ Führungskräfte</p> |

| Handlungsfeld | Maßnahme | Termin | Verantwortlichkeit |
|---|---|----------------|--|
| <p style="text-align: center;">Zu 5.4. Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen 5.4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> | <p>Das Staatliche Institut für Musikforschung unterstützt den Vorschlag, am Kulturforum einen zentralen Betriebskindergarten der Stiftung Preußischer Kulturbesitz einzurichten, der zugleich die Möglichkeit bietet, ihn auch zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsengpässen zu nutzen.</p> | <p>zeitnah</p> | <p>Hauptverwaltung</p> |
| | <p>Die Dienststelle verfügt über ein Eltern-Kind-Zimmer. Ein solches Zimmer soll es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich machen, bei kurzfristig eintretenden Betreuungsengpässen ihr Kind mit ins Institut zu bringen und in dem entsprechend vorbereiteten und dem Bedarfsfall angepassten Zimmer sowohl ihr Kind zu betreuen als auch ihren Dienst zu verrichten, um auf diese Weise Ausfallzeiten zu vermeiden oder zumindest zu vermindern.</p> | <p>erfolgt</p> | <p>Direktion/ Verwaltung ÖPR GleiB</p> |

| Handlungsfeld | Maßnahme | Termin | Verantwortlichkeit |
|---|---|-------------------|------------------------|
| <p style="text-align: center;">Zu 5.4. Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen 5.4.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> | <p>Von der Hauptverwaltung werden die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und deren Auswirkungen bei Wahrnehmung familiärer Pflichten und über die entsprechenden tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen (z.B. Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung) informiert, ggf. auch in persönlichen Gesprächen.</p> | <p>bei Bedarf</p> | <p>Hauptverwaltung</p> |
| | <p>Beurlaubte sollen nach der Vorstellung der Hauptverwaltung rechtzeitig vor Ablauf ihrer Beurlaubung zu einem Beratungsgespräch eingeladen werden, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden (§ 14, 3 BglG). Dazu soll seitens der Personalabteilung jeweils ein Schreiben an die entsprechenden Vorgesetzten gerichtet werden, das rechtzeitig auf die Rückkehr der/des Beurlaubten aufmerksam macht und diese zu einem entsprechenden Beratungsgespräch einlädt.</p> | <p>bei Bedarf</p> | <p>Hauptverwaltung</p> |

| Handlungsfeld | Maßnahme | Termin | Verantwortlichkeit |
|--|--|------------|---------------------------------------|
| Zu 5.5. Förderung von Fortbildung und beruflichem Aufstieg | <p>Nach der Vorstellung der Hauptverwaltung müssen Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen verstärkt Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit Familienpflichten angeboten werden. Dazu sollen neue Fortbildungsmethoden erschlossen werden. Außerdem sollen Angebote von arbeitsplatznahen Fortbildungsmaßnahmen ausgebaut und die individuelle Situation der Beschäftigten und deren Bedürfnisse stärker berücksichtigt werden.</p> | | Hauptverwaltung |
| | <p>Für Beurlaubte sollen eine Reihe von Maßnahmen ergriffen werden, um den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Dazu gehört beispielsweise die regelmäßige Zusendung von Informationsmaterial über mögliche Fortbildungen. Bei den Abfragen für geplante Inhouse-Veranstaltungen soll eine Formulierung enthalten sein, die die Einbeziehung von Beurlaubten ermöglicht und sicherstellt. Außerdem sollen den Beurlaubten gezielt Fortbildungsangebote zugesandt werden, damit möglichst frühzeitig notwendige Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden können, die den Wiedereinstieg gestalten helfen.</p> | regelmäßig | Fortbildungsbeauftragte/ Direktion |

| Handlungsfeld | Maßnahme | Termin | Verantwortlichkeit |
|--|--|------------|-------------------------------|
| Zu 5.5. Förderung von Fortbildung und beruflichem Aufstieg | <p>Diese Maßnahmen sollten möglichst zeitnah zur voraussichtlichen Rückkehr in das Berufsleben eingeplant werden. Die dafür aufgewandte Zeit ist dann Arbeitszeit und soll zu einem späteren Zeitpunkt ausgeglichen werden können. Sollten durch die Teilnahme an notwendigen Fortbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung Kinderbetreuungskosten entstehen, könnten diese nach der Vorstellung der Hauptverwaltung von der Dienststelle übernommen werden.</p> | regelmäßig | Direktion |
| | <p>Sobald das SIM sich dem Intranet der Stiftung angeschlossen hat, soll geprüft werden, ob den Beurlaubten der Zugang ermöglicht werden kann, um auf diesem Wege laufend wichtige Informationen zu erhalten (z.B. über Fortbildungen und andere Veranstaltungen).</p> | zeitnah | Abt. III SIMPK |
| | <p>Interessierten Beschäftigten können nach der Vorstellung der Hauptverwaltung vertretungsweise (z.B. bei Urlaubsabwesenheit oder längeren Erkrankungen) befristet Aufgaben übertragen werden, damit sie sich für andere Stellen qualifizieren, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern und unter Beweis stellen können. Auf jeden Fall sollen sie über entsprechende Angebote und Möglichkeiten der Dienststelle informiert werden, um Gelegenheit zu erhalten, Erfahrungen zu sammeln. Das gilt vor allem für Bereiche, in denen Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.</p> | regelmäßig | Hauptverwaltung/ Direktion |