



GLEICHSTELLUNGSPLAN

der Staatlichen Museen zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz

für die Zeit vom 15. Juni 2022 bis zum 31. Dezember 2026
(Statistische Angaben: 30. Juni 2021)

Die Staatlichen Museen zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz gehören mit ihren 19 Museen und Instituten zu den größten Museumseinrichtungen weltweit. Sie sind Teil der bundesunmittelbaren Stiftung Preußischer Kulturbesitz. Mit rund 2000 Mitarbeiter*innen ist die Stiftung Preußischer Kulturbesitz die größte Arbeitgeberin im Kulturbereich in Deutschland.

Die Staatlichen Museen zu Berlin haben eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin für die Belange ihrer Mitarbeiter*innen (Stand 30.06.2021: 882 Personen).



Vorwort

der Ständigen Vertreterin des Generaldirektors und der Gleichstellungsbeauftragten

Liebe Kolleg*innen,

wir freuen uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan vorstellen zu können. „Der Gleichstellungsplan dient der Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Als Instrument zur Steuerung und Kontrolle trägt er zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei.“¹

Auf Grundlage des Gleichstellungsplans kann die Dienststelle Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer ergreifen, institutionalisieren und deren Verbindlichkeit stärken.

Mit der Erstellung des Gleichstellungsplans folgen wir der gesetzlichen Verpflichtung nach dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) vom 24. April 2015 (siehe § 12 BGleiG).

Der Stichtag für die Auswertungen der Bestandsaufnahme ist der 30. Juni 2021 (vgl. §§ 13 Abs. 1 Satz 1 BGleiG). Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle für die Dauer von vier Jahren unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung erstellt. Nach zwei Jahren findet eine Überprüfung der Ziele und eine Evaluierung der getroffenen Maßnahmen statt.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jede*r Kolleg*in mit Führungs- und Leitungsaufgaben. Wichtig für die erfolgreiche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist die Bereitschaft aller Beschäftigten, Gleichstellung zu leben.

Dieser Gleichstellungsplan leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Er setzt in Ausrichtung und Verbindlichkeit die Grundlagen für eine gezielte Förderung von Frauen durch personelle und organisatorische Maßnahmen.

Berlin, im Juni 2022

Prof. Dr. Christina Haak
Ständige Vertreterin des Generaldirektors

Anja Zenner
Gleichstellungsbeauftragte

¹ Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Dienststellen des Bundes, Stand 01/2020



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1 Einführung in den Gleichstellungsplan der Staatlichen Museen zu Berlin

- 1.1 Gender Mainstreaming
- 1.2 Aufbau und Verfahren

2 Rechtliche Grundlagen

- 2.1 Grundgesetz
- 2.2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)
- 2.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- 2.4 Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)
- 2.5 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)
- 2.6 Artikel 141 EU-Vertrag und europäische Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung: Horizon-Europe-Anträge

3 Bestandsaufnahme / Abgleich mit dem letzten gültigen Gleichstellungsplan (2013)

- 3.1 Ist-Analyse zum Stichtag 30. Juni 2021
 - 3.1.1 Art des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 GleStatV)
 - 3.1.2 Beschäftigungsumfang (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 GleStatV)
 - 3.1.3 Form des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 GleStatV)
 - 3.1.4 Besoldungsgruppen (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 a) GleStatV)
 - 3.1.5 Entgeltgruppen (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 a) GleStatV)
 - 3.1.6 Laufbahnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 b) GleStatV)
 - 3.1.7 Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 c) GleStatV)
 - 3.1.8 Ebenen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 d) GleStatV)
 - 3.1.9 Beurlaubung oder vollständige Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben (§ 1 Abs. 1 Nr. 5 GleStatV)
 - 3.1.10 Bewerbungen im Vergleich zu entsprechenden Einstellungen (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 GleStatV)
 - 3.1.11 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, bezogen auf die Übertragung von in der Dienststelle ausgeschriebenen Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 GleStatV)
 - 3.1.12 Beruflicher Aufstieg (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 GleStatV)

3.2 Zusammenfassung

4 Umgesetzte Maßnahmen

5 Zielvorgaben und Maßnahmen des Gleichstellungsplans

- 5.1 Grundlegende Ziele
- 5.2 Konkreter Maßnahmenplan

6 Geschlechtergerechte Sprache



1

Einführung in den Gleichstellungsplan der Staatlichen Museen zu Berlin

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

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

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

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den Staatlichen Museen zu Berlin ist immer noch zu niedrig. Auch in den sogenannten männerdominierten Berufen sollte der Anteil an Frauen mit Hilfe konkreter Maßnahmen kontinuierlich erhöht werden. Daher ist bei Stellenausschreibungen in von Männern dominierten Berufen weiterhin folgender Zusatz einzufügen: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

Der Gleichstellungsplan gibt Auskunft über den aktuellen Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Staatlichen Museen zu Berlin. Er beschreibt die Ziele und Maßnahmen, die in den nächsten vier Jahren konkret umzusetzen sind.

Der Stiftungs- und Einrichtungsleitung, den Direktor*innen und Führungskräften der Staatlichen Museen zu Berlin sowie den verantwortlichen Führungskräften und Kolleg*innen in der Hauptverwaltung dient er als wesentliches und verbindliches Instrument der Personalplanung und -entwicklung, um ihren originären Führungsaufgaben, zu der die Frauenförderung zählt, gerecht zu werden.

Gleichstellung ist integraler Bestandteil einer modernen Personalentwicklung und kann letztendlich nur über strukturelle und langfristig angelegte Maßnahmen erreicht werden. Dies impliziert die Herstellung eines Arbeitsumfeldes, in dem die Vielfalt der Beschäftigten und Besucher*innen geschätzt und respektiert wird, nicht nur in Bezug



auf Geschlecht sondern unter anderem und nicht ausschließlich auch von sexueller Orientierung, Familienstand, sozioökonomischer und geografischer Herkunft, Alter, religiöser Überzeugung und unterschiedlichen Fähigkeiten. In diesem Sinne unterstützt der Gleichstellungsplan das Anliegen, Gleichstellung um den Aspekt der Förderung von Vielfalt zu erweitern und Diskriminierungen in jeglicher Form entgegenzuwirken. Dabei ist für eine erfolgreiche Durchsetzung der Gleichstellung unabdingbar, dass alle Mitarbeiter*innen bereit sind, sich mit den Zielen des Bundesgleichstellungsgesetzes zu identifizieren und Gleichstellung zu leben. Nur gemeinsam können die Zielvorgaben dieses Gleichstellungsplans realisiert werden.

1.1 Gender Mainstreaming

§ 4 BGlG: Allgemeine Pflichten

(1) Die Beschäftigten, insbesondere solche in den Führungspositionen, sowie die Leitung und Personalverwaltung der Dienststelle haben die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes zu fördern.

Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststellen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen. Auch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung, ist die Durchsetzung dieses Gesetzes sicherzustellen.

Nach dem Grundsatz der gesetzlichen Regelung muss Geschlechtergerechtigkeit immer ein Leitgedanke sein.

1.2 Aufbau und Verfahren

Der Gleichstellungsplan beschreibt die Situation der weiblichen im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten und wertet die bisherige Förderung der Frauen in einzelnen Bereichen aus. Insbesondere werden anhand statistischer Analysen Unterschiede im Vergleich zwischen Frauen und Männern bei Eingruppierungen, Bewerbungen, Einstellungen, beruflichem Aufstieg etc. aufgezeigt.

In einem weiteren Schritt werden konkrete Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von zeitlich abgestuften Zielvorgaben für die Personalplanung und -entwicklung konzipiert und festgeschrieben.

Nach der Aufstellung und Veröffentlichung des Gleichstellungsplans erfolgt nach zwei Jahren, im Jahr 2024, eine Überprüfung anhand der aktuellen Entwicklungen und der Umsetzung der getroffenen Maßnahmen. Wenn sich abzeichnet, dass Ziele des Gleichstellungsplans nicht oder nicht im vorgesehenen Zeitplan erfüllt werden können, sind



Anpassungen erforderlich. Die Nichterfüllung der Ziele muss begründet werden und ergänzende Maßnahmen werden festgelegt.

Nach vier Jahren erfolgt eine Evaluierung des Gleichstellungsplans. Dabei müssen insbesondere die getroffenen Maßnahmen geprüft und ausgewertet werden. Werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans innerhalb der vorgesehenen vier Jahre nicht umgesetzt, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen.

Für die regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen (einmal im Quartal) sowie die Evaluierung und Aktualisierung der getroffenen Ziele wird eine Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ eingesetzt, die aus Vertreter*innen der Dienststelle, der Führungskräfte der Staatlichen Museen zu Berlin, der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung sowie der Personalabteilung besteht. Diese Arbeitsgruppe kann um interessierte Kolleg*innen aus den Staatlichen Museen zu Berlin erweitert werden.



2

Rechtliche Grundlagen

2.1 Grundgesetz

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

Die Notwendigkeit, gleiche Chancen für beide Geschlechter im Erwerbsleben zu schaffen, ist in der Verfassung der Bundesrepublik Deutschland, dem Grundgesetz, seit 1949 verankert:

Die Verfassungsgeber verfolgte mit dieser Regelung die Durchsetzung der **tatsächlichen** Gleichberechtigung von Frauen und Männern. In der Realität ist Gleichberechtigung auch nach über 70 Jahren noch nicht vollständig umgesetzt.

2.2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)

Abschnitt 1

§ 1: Ziele des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist es,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern.

Abschnitt 3 zum Gleichstellungsplan

§§ 11 bis 14

§ 11 verdeutlicht die Funktion des Gleichstellungsplans als zentrales Instrument zur Umsetzung des BGleG.

§ 12 enthält zeitliche Vorgaben für die Erstellung des Gleichstellungsplans und stellt klar, dass die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung unberührt bleiben.

§ 13 beschreibt die Regelungen zum Abbau von Unterrepräsentanzen, zur Bennung von Zielvorgaben und Maßnahmen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

§ 14 sieht vor, dass der Gleichstellungsplan im Interesse einer schnellen Inkraftsetzung und Bekanntgabe innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer zu veröffentlichen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben ist.



Abschnitt 5 Gleichstellungsbeauftragte

§ 25 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Mitentwicklung des Gleichstellungsplans stellt schon aufgrund dessen Reichweite eine der Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten dar, wobei dessen Erstellung Aufgabe der Dienststelle ist (§ 12 Abs. 1 Satz 1 BGleIG).

2.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

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

2.4 Zweites Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)

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

Das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG II) vom 12. August 2021 entwickelt das 2015 in Kraft getretene FüPoG weiter, verbessert seine Wirksamkeit und schließt Lücken.

Wichtigste Regelungsinhalte des FüPoG II im öffentlichen Dienst des Bundes sind:
Die Zielsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bis Ende 2025 zu erreichen.
Mehr Gleichstellung durch die Ausweitung der Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes. Dadurch fallen bereits Gremien mit nur zwei Mitgliedern unter die Regelung.
Rund 107 weitere Gremien des Bundes sollen künftig adäquat mit Frauen besetzt werden.

2.5 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

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



Entsprechend tragen die Staatlichen Museen zu Berlin Sorge für eine durchgängige, transparente, wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte sowie eine kompetente Gleichstellung in allen Bereichen und Aufgaben in ihrer Einrichtung. Sie berücksichtigen die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der DFG bei der Auswahl der Wissenschaftler*innen sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte, bei deren Einstellung, Förderung, der Anerkennung ihrer Leistungen und bei der Vergabe von Positionen und Ressourcen.

2.6 Artikel 141 EU-Vertrag und europäische Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung: Horizon-Europe-Anträge

Artikel 141 EU-Vertrag behandelt das Gebot, für gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht das gleiche Entgelt zu zahlen.

Der „Gender Equality Plan“ (GEP) wird als Zulassungskriterium bei Calls mit einer Deadline im Jahr 2022 in allen Horizon-Europe-Anträgen verpflichtend. Das gilt für alle öffentlichen Einrichtungen, Forschungsorganisationen und Hochschuleinrichtungen. Horizon Europe zielt darauf ab, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und die damit zusammenhängenden sozioökonomischen Ungleichheiten im gesamten Forschungs- und Innovationssystem zu beseitigen, unter anderem durch die Abschaffung unbewusster Vorurteile und systemischer struktureller Hindernisse.

Dafür hat die Europäische Kommission folgende Ziele festgelegt:

Die Gleichstellung der Geschlechter in wissenschaftlichen Laufbahnen und in Entscheidungsprozessen und -gremien ist nun ein Förderkriterium für Horizon-Europe-Anträge. Schon in der Online-Antragstellung muss die Organisation angeben, ob ein GEP vorhanden ist. Dieser ist allerdings noch nicht zwingend bei der Antragstellung verpflichtend, muss jedoch zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Grant Agreements vorliegen.

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Forschenden, die an Projekten beteiligt sind, wird nachdrücklich gefordert.

Die Staatlichen Museen zu Berlin folgen mit ihrem Gleichstellungsplan auch den von der Europäischen Kommission aufgestellten Parametern für einen GEP, indem sie

- ihren Gleichstellungsplan auf ihrer Website veröffentlichen und zugänglich machen,
- über Personal und Mittel verfügen, um Gleichstellung zu befördern (Gleichstellungsbeauftragte, Arbeitsgruppe „Gleichstellung“, Sachmittel für gleichstellungsrelevante Fortbildungen),
- Personaldaten zur Gleichstellung regelmäßig auswerten,
- Ziele und Maßnahmen im Gleichstellungsplan regelmäßig überprüfen und aktualisieren und
- Fortbildungsmaßnahmen für Gleichstellung anbieten.

3

**Bestandsaufnahme / Abgleich mit dem letzten gültigen
Gleichstellungsplan (2013)****3.1 Ist-Analyse zum Stichtag 30. Juni 2021 gemäß der Gleichstellungsstatistik-
verordnung (GleiStatV)****3.1.1 Art des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 GleiStatV)**

	Zahlen			Prozentuale Angaben	
	Frauen	Männer	Summe	Frauen	Männer
Beamt*innen auf Lebenszeit und Probe	16	25	41	3,2 %	6,4 %
Tariflich und außertariflich Beschäftigte	452	353	805	91,7 %	90,7 %
Assistent*innen (in Fortbildung)	21	9	30	4,3 %	2,3 %
Hilfskräfte	1		1	0,2 %	
Auszubildende Tarifbeschäftigte	1	1	2	0,2 %	0,3 %
Vorstudienpraktikant*innen	2	1	3	0,4 %	0,3 %
Summe	493	389	882	56,0 %	44,0 %

In den Staatlichen Museen zu Berlin arbeiten mehr Frauen als Männer: Von den 882 Beschäftigten sind 493 Frauen und 389 Männer. Im Vergleich zum Gleichstellungsplan von 2013 liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten in den Staatlichen Museen zu Berlin inzwischen bei 56 % (2013: 50 %).

Von den 92 Planstellen für Beamt*innen in den Staatlichen Museen zu Berlin waren am 30.6.2013 noch 59 Stellen besetzt, am 30.6.2021 waren lediglich 41 Stellen mit Beamt*innen besetzt. 25 Männer und 16 Frauen sind verbeamtet. Die SPK hat die Verbeamtung bei den Staatlichen Museen zu Berlin in den letzten Jahren aus Haushaltsgründen restriktiv behandelt. Mit Hilfe von Kriterien für die Verbeamtung soll die Gleichstellung von Frauen bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine Verbeamtung stärker berücksichtigt werden.

Bei den wissenschaftlichen Museumsassistent*innen in Fortbildung ist der Frauenanteil doppelt so hoch. Dies entspricht der weiteren beruflichen Entwicklung, der Frauenanteil in EG 13 ist in den Staatlichen Museen zu Berlin ebenfalls hoch.



3.1.2 Beschäftigungsumfang (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 GleitStatV)

	Zahlen			Prozentuale Angaben	
	Frauen	Männer	Summe	Frauen	Männer
Vollzeitbeschäftigung	270	316	586	57,7 %	83,6 %
Teilzeitbeschäftigung	186	58	244	39,7 %	15,3 %
Abwesenheit	12	4	16	2,6 %	1,1 %
Summe	468	378	846	100,0 %	100,0 %

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigung ist seit 2013 rasant gestiegen (heute: 244, 2013: 152). Von 468 Frauen arbeiten 198 in Teilzeit oder waren zum Stichtag abwesend (42,3 %, in 2013: 33,1 %). Bei den Männern beträgt dieser Anteil lediglich 16,4 %. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bei den Männern ist seit 2013 gesunken, bei den Frauen noch einmal deutlich gestiegen.

Dreimal mehr Frauen als Männer nehmen die Möglichkeit der Elternzeit wahr. Die Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme von Elternzeit wird häufig vor allem mit finanziellen Einbußen und der Sorge vor beruflichen Nachteilen begründet.

3.1.3 Form des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 GleitStatV)

	Zahlen			Prozentuale Angaben	
	Frauen	Männer	Summe	Frauen	Männer
Unbefristete Beschäftigung	322	326	648	68,8 %	86,2 %
Befristete Beschäftigung	146	52	198	31,2 %	13,8 %
Summe	468	378	846	100,0 %	100,0 %

Auch wenn inzwischen mehr Frauen als Männer bei den Staatlichen Museen zu Berlin beschäftigt werden, sind insgesamt, wenn auch geringfügig, mehr Männer in unbefristeten Beschäftigungspositionen.

Der Frauenanteil bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen liegt überproportional hoch, knapp dreimal höher als bei den Männern. Insgesamt haben sich die befristeten Beschäftigungsverhältnisse von 122 Stellen am 30.6.2013 auf 198 Stellen am 30.6.2021 erhöht.



3.1.4 Besoldungsgruppen (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 a) GleitStatV)

	Frauen			Männer			Anteil Teilzeitbeschäftigung		
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Frauen	Männer	insgesamt
B 5				1		1			
A 16	3		3	4	1	5		20,0 %	12,5 %
A 15	2		2	6		6			
A 14	3		3	3		3			
A 13 h	1	2	3	7		7	66,7 %		20,0 %
A 12		1	1				100,0 %		100,0 %
A 11		3	3	1		1	100,0 %		75,0 %
A 10		1	1				100,0 %		100,0 %
A 3				1		1			
Summe	9	7	16	23	1	24	43,8 %	4,2 %	20,0 %

Der Proporz zwischen Männern und Frauen hat sich im Vergleich zu 2013 noch einmal verschlechtert (2013: 28 Beamtinnen und 31 Beamte). Die meisten Verbeamtungen erfolgen im höheren Dienst. Es muss geprüft werden, ob die Voraussetzungen für eine Verbeamtung nicht auch bei Stellen im gehobenen, mittleren und einfachen Dienst vorliegen.



3.1.5 Entgeltgruppen (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 a) GleitStatV)

	Frauen			Männer			Anteil Teilzeitbeschäftigung		
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Frauen	Männer	insgesamt
ATE	2		2	2		2			
E 15	2		2	2		2			
E 14	21	3	24	16	2	18	12,5 %	11,1 %	11,9 %
E 13	74	59	133	37	10	47	44,4 %	21,3 %	38,3 %
E 12	8	6	14	7		7	42,9 %		28,6 %
E 11	20	20	40	14	5	19	50,0 %	26,3 %	42,4 %
E 10	9	6	15	5	3	8	40,0 %	37,5 %	39,1 %
E 9 c	13	15	28	5	3	8	53,6 %	37,5 %	50,0 %
E 9 b	22	16	38	4	6	10	42,1 %	60,0 %	45,8 %
E 9 a	10	6	16	14	2	16	37,5 %	12,5 %	25,0 %
E 8	8	2	10	40	5	45	20,0 %	11,1 %	12,7 %
E 7	3	3	6	13	1	14	50,0 %	7,1 %	20,0 %
E 6	15	8	23	29	5	34	34,8 %	14,7 %	22,8 %
E 5	31	30	61	27	11	38	49,2 %	28,9 %	41,4 %
E 4	10	3	13	6	1	7	23,1 %	14,3 %	20,0 %
E 3	9		9	61		61			
E 2	4	2	6	11	3	14	33,3 %	21,4 %	25,0 %
Summe	261	179	440	293	57	350	40,7 %	16,3 %	29,9 %

Im höheren Dienst fällt im Vergleich zu 2013 auf, dass weniger Stellen in E 14 als in E 13 besetzt sind. Der Anstieg von 86 Stellen in EG 13 in 2013 auf 180 Stellen in EG 13 in 2021 dürfte insbesondere mit der Zunahme an Drittmittelprojekten und damit einhergehenden befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu erklären sein. Der Frauenanteil in EG 13 ist besonders hoch, hier ist die Teilzeitbeschäftigung mit 44,4 % auffällig hoch. Frauen sind auch in den Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes stark vertreten. Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil insbesondere in EG 5 überproportional, dort fällt auf, dass 49,2 % der Frauen auch in Teilzeit arbeiten. Im einfachen Dienst gibt es einen hohen Anteil an Männern insbesondere in EG 3.



3.1.6 Laufbahnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 b) GleitStatV)

	Frauen			Männer			Anteil Teilzeitbeschäftigung		
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Frauen	Männer	insgesamt
Höherer Dienst	108	64	172	78	13	91	37,2 %	14,3 %	29,3 %
Gehobener Dienst	72	68	140	36	17	53	48,6 %	32,1 %	44,0 %
Mittlerer Dienst	67	49	116	123	24	147	42,2 %	16,3 %	27,8 %
Einfacher Dienst	23	5	28	79	4	83	17,9 %	4,8 %	8,1 %
Summe	270	186	456	316	58	374	40,8 %	15,5 %	29,4 %

Der Frauenanteil ist im höheren und gehobenen Dienst hoch. Im mittleren und einfachen Dienst überwiegt die Anzahl an Männern. Diese Diskrepanz hat sich seit 2013 noch einmal verstärkt.

3.1.7 Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 c) GleitStatV)

	Frauen			Männer			Anteil Teilzeitbeschäftigung		
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Frauen	Männer	insgesamt
Master, Magister, Diplom, Promotion	152	108	260	96	27	123	41,5 %	22,0 %	35,2 %
Bachelor, Fachhochschuldiplom	39	38	77	28	7	35	49,4 %	20,0 %	40,2 %
Berufsausbildung ohne berufliche Ausbildung	65	31	96	164	25	189	32,3 %	13,2 %	19,6 %
	14	9	23	27		27	39,1 %		18,0 %
Summe	270	186	456	315	59	374	40,8 %	15,8 %	29,5 %

Doppelt so viele Frauen wie Männer verfügen über ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium mit Master, Magister, Diplom und teilweise zusätzlich



mit Promotion. Dies entspricht dem hohen Frauenanteil im höheren Dienst. Berufe, für die eine Berufsausbildung oder keine berufliche Ausbildung erforderlich ist, werden in den Staatlichen Museen zu Berlin vorrangig von Männern ausgeübt.

3.1.8 Ebenen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 d) GleitStatV)

	Frauen			Männer			Anteil Teilzeitbeschäftigung		
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Frauen	Männer	insgesamt
Hierarchieebene 1	1		1	1		1			
Hierarchieebene 2	8		8	10		10			
Hierarchieebene 3	9		9	15		15			
Hierarchieebene 4	2		2	7	1	8	12,5 %	10,0 %	
Summe	20		20	33	1	34		2,9 %	1,9 %

Hierarchieebene 1 | Generaldirektor*innen und Stellvertreter*innen

Hierarchieebene 2 | Museums- und Institutsdirektor*innen
| Abteilungsleiter*innen

Hierarchieebene 3 | Referatsleiter*innen
| Leiter*innen von Sammlungen, Restaurierungswerkstätten und der Gipsformerei
| Leiter*innen von Stabsstellen und Projekten

Hierarchieebene 4 u. a. Gipsformermeister*innen | Leiter*innen des Aufsichtsdienstes

Von den in der Auswertung ausgewiesenen 54 Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind 20 Stellen mit Frauen besetzt, das sind weniger als 50 %.

In den Hierarchieebenen 2 bis 4 gibt es eine starke Diskrepanz zwischen Frauen und Männern, besonders ausgeprägt in den Hierarchieebenen 3 und 4. Der Frauenanteil hat sich im Vergleich zur Auswertung vom 30.6.2013 um wenige Prozentpunkte erhöht.



3.1.9 Beurlaubung oder vollständige Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben (§ 1 Abs. 1 Nr. 5 GleitStatV)

	Frauen	Männer	Summe
Zeitraum* 01.07.2019 - 30.06.2021	31	14	45

Im Vergleich zu dem Berichtszeitraum 1.6.2012 bis 30.6.2013 hat sich die Anzahl an Freistellungen von 14 Beschäftigten auf 45 Beschäftigte erhöht. Der Anteil an Frauen liegt doppelt so hoch wie bei den Männern.

3.1.10 Bewerbungen im Vergleich zu entsprechenden Einstellungen (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 GleitStatV)

	Bewerbungen			Einstellungen		
	Frauen	Männer	Summe	Frauen	Männer	Summe
Zahlen	3190	1376	4566	137	62	199
Prozentuale Angaben	69,9 %	30,1 %	100,0 %	68,8 %	31,2 %	100,0 %

Die Anzahl der Bewerbungen spiegelt sich in der Anzahl der Einstellungen:
Es bewerben sich mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer auf Stellenausschreibungen der Staatlichen Museen zu Berlin. Bei 199 ausgeschriebenen Stellen im Zeitraum der Auswertung wurden 137 Frauen eingestellt.

3.1.11 Voll- und Teilzeitbeschäftigung, bezogen auf die Übertragung von in der Dienststelle ausgeschriebenen Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 GleitStatV)

Keine Übertragung ausgeschriebener Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Betrachtungszeitraum.

3.1.12 Beruflicher Aufstieg (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 GleitStatV)

	Frauen			Männer			Anteil Mitarbeiter*innen nach § 1 Abs. 1 Nr. 5		
	Voll-/Teilzeit	§ 1 Abs. 1 Nr. 5	Summe	Voll-/Teilzeit	§ 1 Abs. 1 Nr. 5	Summe	Frauen	Männer	insgesamt
Beförderungen	4		4						
Höhergruppierungen Übertragung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	13		13	8	1	9		11,1 %	4,5 %
Summe	17		17	8	1	9		11,1 %	3,8 %

Im Bereich der Direktionen wurden vier Frauen befördert. Insgesamt wurden 13 Frauen und neun Männer höhergruppiert, was vorrangig mit neuen Entgeltordnungen insbesondere im Bereich Museologie und Restaurierung zusammenhängt.

3.2 Zusammenfassung

In den Staatlichen Museen zu Berlin sind im Vergleich zum Gleichstellungsplan von 2013 inzwischen mehr Frauen (56 %) als Männer beschäftigt (siehe Tabelle 1). So erfreulich dieses Ergebnis auch ist, wird es doch durch den hohen Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Frauen (31,2 %) im Vergleich zu Männern (13,8 %) relativiert (siehe Tabelle 3).

Die überproportionale Beschäftigung von Frauen spiegelt sich bei den Bewerbungen wider. Der mehr als doppelt so hohen Anzahl von weiblichen Bewerberinnen (3190 Bewerbungen im Vergleich zu 1376 Bewerbungen von Männern) entspricht die Einstellung von 137 Frauen bei 199 Bewerbungsverfahren (siehe Tabelle 10).

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Entgeltgruppen ab EG 13 TVöD bzw. A 13h BBesO) ist der Frauenanteil mit 162 im Vergleich zu 91 Männern sehr hoch (siehe Tabellen 4 bis 6). Der Beschäftigungsanteil korrespondiert mit der Qualifikation von Frauen. 152 verfügen über einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss mit Magister, Master oder Diplom (siehe Tabelle 7). Die Mehrheit an gut ausgebildeten und qualifizierten Frauen



schlägt sich in den Hierarchieebenen aber nicht nieder (siehe Tabelle 8). Frauen erreichen in den Staatlichen Museen zu Berlin bisher weniger oft als Männer eine Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In diesen Bereichen muss Gleichstellung stärker befördert und umgesetzt werden.

Auch gibt es ein großes Ungleichgewicht im Bereich der Verbeamtung. Im höheren Dienst sind nur neun Frauen verbeamtet im Vergleich zu 21 Männern (siehe Tabelle 4). Wenn die Voraussetzungen für eine Verbeamtung vorliegen, muss die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

Es arbeiten wesentlich mehr Frauen (39,7 %) in Teilzeit als Männer (15,3 %); die Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist seit 2013 noch einmal deutlich gestiegen. Auch bei Vollzeitstellen nehmen vor allem Frauen das Angebot einer Teilzeitbeschäftigung an. In allen Eingruppierungen, insbesondere auch in der EG 13 TVöD, ist der Teilzeitanteil von Frauen hoch.

Es fällt auf, dass Beschäftigte beiderlei Geschlechts weniger Teilzeit arbeiten, wenn sie Leitungsaufgaben wahrnehmen. Es ist daher ein Desiderat, auch Teilzeit bei Führungskräften stärker zu fördern, ggf. durch Arbeitsteilung und Tandemlösungen.



4

Umgesetzte Maßnahmen

Folgende Maßnahmen wurden für die Gleichstellung bereits umgesetzt:

Grundlegende Maßnahmen für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit:

- flexible Arbeitszeiten (Fazit),
- Möglichkeit der Teilzeit in allen Aufgabenbereichen und
- mobiles Arbeiten (vorher Telearbeit) seit dem 01.04.2022: bis zu 60 % der Arbeitszeit im Homeoffice

- Ersatzmaßnahme für die Einrichtung, die die Gleichstellungsbeauftragte entsendet

- Gleichstellung bei Frauen und Männern bezüglich der Anzahl der Beschäftigten
- Erhöhung des Frauenanteils auf über 50 % bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen
- Gendergerechte Öffnung bei Ausschreibungen: Alle Stellenausschreibungen richten sich an alle Geschlechter (männlich/weiblich/divers)

- Teilnahme an der AG Diversität der SPK und Erarbeitung eines Konzepts für eine diversitätssensible SPK und ihre Einrichtungen

- Hilfestellung bei der Rückkehr aus der Elternzeit
- AG familienfreundliche Stiftung in der SPK
- flexible Kindernotbetreuung
- betrieblich organisierte Regelbetreuung für Kinder von Beschäftigten der SPK
- künftiges Angebot von Kita-Belegplätzen



5

Zielvorgaben und Maßnahmen des Gleichstellungsplans

5.1 Grundlegende Ziele

Maßnahmen:

Personalplanung, Personalgewinnung und Personalentwicklung

Zuständigkeit:

Alle Führungskräfte, Direktor*innen bzw. Generaldirektor*in/Präsident*in/BKM/Stiftungsrat

Ziel bis 2026:

gleiche Anzahl von Frauen und Männern in Leitungspositionen

Gleichstellung bei der Verbeamtung von Frauen und Männern bei Vorliegen der Voraussetzungen

5.2 Konkreter Maßnahmenplan

Zielvorgabe	Maßnahme	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bzw. bei Beförderungen	Bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation und Eignung	Präsident*in Generaldirektor*in Direktor*in Führungskräfte	fortlaufend
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Verbesserung der Rahmenbedingungen, um auch Beschäftigten mit Vereinbarkeitspflichten ² die Übernahme von Führungsaufgaben zu erleichtern: <ul style="list-style-type: none">• Job sharing• Führen in Teilzeit• Leitungsfunktionen unbefristet besetzen• Fortbildungen in Vorbereitung auf Führungspositionen	BKM Präsident*in HV I Generaldirektor*in Direktor*in Führungskräfte	zeitnah

² Vereinbarkeit von Beruf und Familie, familiäre Verpflichtungen (Sorge und Pflege)



Zielvorgabe	Maßnahme	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Berücksichtigung der Diversitätskompetenz als Einstellungskriterium, insbesondere bei Führungskräften	<ul style="list-style-type: none">• Prüfung der Kompetenzen und des Engagements von Bewerber*innen in Fragen der Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversitätssensibilität	Präsident*in HV I Generaldirektor*in Direktor*in Führungskräfte	zeitnah
Vermeidung von Fehlern bei der Leistungsbeurteilung von Mitarbeiter*innen aufgrund ihrer Präsenz am Arbeitsplatz: Teilzeitbeschäftigung, flexible/mobile Arbeitsformen	<ul style="list-style-type: none">• Schulung von Führungskräften zur Sensibilisierung für Leistungsbeurteilungen im Zusammenhang mit Präsenz³	Präsident*in HV I Generaldirektor*in Direktor*in Führungskräfte	fortlaufend
keine Benachteiligung Beschäftigter mit Vereinbarkeitspflichten (auch von Vollzeitbeschäftigten) vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in (z.B. Bewertungsfokus auf Arbeitsergebnisse statt auf ständiger Ansprechbarkeit legen) Stärkung der Eigenverantwortung aller Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none">• Berücksichtigung von Vereinbarkeitspflichten der Mitarbeiter*innen bei der Arbeitsorganisation• Umsetzung der in der DV vom 01.04.2022 geregelten Vereinbarungen mobiler und flexibler Arbeitsformen• Führungskräftebildungen<ul style="list-style-type: none">- Führen auf Distanz- Berücksichtigung von Vereinbarkeitspflichten	Präsident*in HV I Generaldirektor*in Direktor*in Führungskräfte Alle Beschäftigte	fortlaufend

³ siehe Rechtsprechung des OVG NW vom 21.02.2017 zur Gewichtung von Befähigungs- und Eignungskriterien neben der Leistung



Zielvorgabe	Maßnahme	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Termin
Motivation männlicher Beschäftigter für die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen (auch bei Verneinung einer strukturellen Benachteiligung in der DS)	<ul style="list-style-type: none">• zielgruppenspezifische Veranstaltungen• Information zum Thema Vätermonate	Präsident*in HV I Generaldirektor*in Direktor*in Führungskräfte Kolleg*innen	fortlaufend
Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit	<ul style="list-style-type: none">• Audit Beruf und Familie	Präsident*in HV I Führungskräfte	zeitnah
Förderung von beruflicher Weiterentwicklung und Qualifikationen bei den Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none">• Einrichtung befristeter Sonderaufgaben• Personalentwicklungsgespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in• gezielte Stärkung der beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten z. B. in Bereichen mit Unterrepräsentanz	Generaldirektor*in HV I Direktor*in Führungskräfte	fortlaufend
Erhöhung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none">• Bedarfsabfragen• ggf. Erhöhung des Fortbildungsetats		
Förderung von Diversitätskompetenzen der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none">• Bedarfsabfragen• ggf. Erhöhung des Fortbildungsetats	HV I Generaldirektor*in Direktor*in Führungskräfte	zeitnah



6

Geschlechtergerechte Sprache

In der vorläufigen Geschäftsordnung der Stiftung Preußischer Kulturbesitz ist unter § 3 „Diversität und Gleichstellung aller Menschen“ festgehalten:

- (1) Die Gleichstellung aller Menschen ist durchgängiges Leitprinzip der SPK. Die SPK fördert die Gleichstellung in allen Dimensionen und in allen Phasen der Arbeit von der Planung bis zur Durchführung bei allen Maßnahmen in der SPK.
- (2) Die sprachliche Gleichbehandlung aller Menschen ist verpflichtend. Dies soll primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen geschehen. Ist dies nicht möglich, findet eine andere gendergerechte Formulierung Anwendung.

Sprache ist ein Spiegel des Zusammenlebens, ein Instrument, das Bedürfnisse nach Mitteilung und Verständigung erfüllt. Das sogenannte generische Maskulinum schließt Frauen aus der Vorstellungskraft der Sprechenden aus und wird dem Anspruch einer geschlechtergerechten Sprache nicht gerecht.⁴

Um eine geschlechtergerechte Sprache zu erreichen, bedarf es der Bereitschaft, sich von alten Sprech- und Denkgewohnheiten zu verabschieden. Aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht geht es stets darum, Frauen eine angemessene Repräsentanz in der von der Verwaltung genutzten Sprache zu verschaffen. Welche Form zur Anwendung der geschlechtergerechten Sprache genutzt wird, stellt die Geschäftsordnung allen Beschäftigten frei.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Staatlichen Museen zu Berlin präferiert den Genderstern, da die Queer-Community darauf hinweist, dass nur die vielen Strahlen des Gendersterns die volle Symbolkraft für geschlechtliche Vielfalt haben. Der Gender-Doppelpunkt gilt als barriereärmer, weil Vorleseprogramme, die Menschen mit Sehbehinderung nutzen, sogenannte Screenreader, beim Doppelpunkt automatisch eine kleine Pause sprechen. Wenn Kurzformen erforderlich sind, dann empfiehlt auch der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband das Gendersternchen, genauso wie der Bundesverband Trans*.

⁴ Vgl. „Was bringt Gendern wirklich?“, *Quarks*, 27.03.2021, <https://www.youtube.com/watch?v=to9lbR8JvyM>.



Quellen:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/gleichstellung-von-frauen-und-maennern-841120>

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/147614/4016a60558696191433aa570355159df/handreichung-zur-erstellung-von-gleichstellungsplaenen-data.pdf>

Fortbildung/ Skript: Horstkötter, Inge (Rechtsanwältin): Gleichstellungs- und Frauenförderpläne als Instrument der Geschlechtergleichstellung in der Dienststelle (2021)

Ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte, Die wichtigsten Instrumente für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit, 2. Auflage 2019, Herausgeber: Denise Hartmann, Bonn; Autorin: Inge Horstkötter, Bremen, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft, Bonn

Zeitschrift: 'Gleichstellung im Blick, Chancengleichheit erfolgreich einfordern und durchsetzen' 2019 bis 2022, Adiuva Verlag Bonn