

**Gleichstellungsplan**  
**der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg - Carl von**  
**Ossietzky (SUB)**

**2021-2024**

## **1. Rechtliche Grundlage**

Rechtliche Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst ist das Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) vom 2. Dezember 2014. Dem dort in § 1 definierten Ziel fühlt sich die SUB verpflichtet:

„Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes. In allen Bereichen gemäß § 3 Absatz 3 des hamburgischen öffentlichen Dienstes ist eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern zu verwirklichen.“

Neben der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg, Artikel 3, der die Aufgabe die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, beschreibt, ist eine weitere rechtliche Grundlage der Gleichstellungspolitik in Hamburg das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das die FHH verpflichtet, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts (u.a.) zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 16 HmbGleiG sieht vor, jeweils für vier Jahre einen Gleichstellungsplan (GSP) zu erstellen.

## **2. Gleichstellungsplan der SUB**

Die SUB legt hiermit ihren dritten Gleichstellungsplan vor. Er aktualisiert den vorherigen Gleichstellungsplan, der am 1. Januar 2017 in Kraft getreten war.

Das in § 18 HmbGleiG verankerte Amt der Gleichstellungsbeauftragten nehmen zwei Beschäftigte der SUB wahr. Ihre rechtliche Stellung, ihre Aufgaben und Zuständigkeiten ergeben sich aus Anlage 1.

Datengrundlage ist der 30.06.2020.

Aufgrund der fehlenden Datengrundlage kann die dritte Option gemäß PStG nicht ausgewiesen werden.

### 3. Statistischer Teil: Personalstrukturanalyse, Ziele, Zielvorgaben und Maßnahmen

#### 3.1. Bestandsaufnahme

##### (1) Gesamte Beschäftigtenzahlen

Tabelle 1 Beschäftigte gesamt

Beschäftigte Beschäftigtengruppe	Geschlecht		Gesamtergebnis
	M	W	
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	3	13	16
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	69	122	191
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>72</b>	<b>135</b>	<b>207</b>
<b>In Prozent</b>	<b>34,78%</b>	<b>65,22%</b>	<b>100%</b>

##### (2) Statusgruppen und Bezahlungsgruppen

Tabelle 2 Statusgruppen

Beschäftigte Beschäftigtengruppe	Geschlecht		Gesamtergebnis
	M	W	
<b>Laufbahngruppe 1 / Einstiegsamt 1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>In Prozent</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>
Angestellte	3	1	4
<b>Laufbahngruppe 1 / Einstiegsamt 2</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>82</b>
<b>In Prozent</b>	<b>29,27%</b>	<b>70,73%</b>	<b>100%</b>
Angestellte	24	58	82
<b>Laufbahngruppe 2 / Einstiegsamt 1</b>	<b>29</b>	<b>67</b>	<b>96</b>
<b>In Prozent</b>	<b>30,21%</b>	<b>69,79%</b>	<b>100%</b>
Angestellte	20	33	53
Beamte und Beamtinnen	9	34	43
<b>Laufbahngruppe 2 / Einstiegsamt 2</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>35</b>
<b>In Prozent</b>	<b>51,43%</b>	<b>48,57%</b>	<b>100%</b>
Angestellte	9	12	21
Beamte und Beamtinnen	9	5	14
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>74</b>	<b>143</b>	<b>217</b>
<b>In Prozent</b>	<b>34,10%</b>	<b>65,90%</b>	<b>100%</b>

Tabelle 3 Bezahlgruppen

Beschäftigte Beschäftigtengruppe	Geschlecht		Gesamtergebnis
	M	W	
<b>Laufbahngruppe 1 / Einstiegsamt 1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>In Prozent</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>

3	3	1	4
<b>Laufbahngruppe 1 / Einstiegsamt 2</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>82</b>
<b>In Prozent</b>	<b>29,27%</b>	<b>70,73%</b>	<b>100%</b>
9a	1	1	2
8	5	17	22
6	7	15	22
5	9	20	29
Auszubildende	2	5	7
<b>Laufbahngruppe 2 / Einstiegsamt 1</b>	<b>29</b>	<b>67</b>	<b>96</b>
<b>In Prozent</b>	<b>30,21%</b>	<b>69,79%</b>	<b>100%</b>
A 12	1	4	5
A 11	1	9	10
A 10	5	16	21
A 9	2	5	7
12	1		1
11	4	2	6
10	4	4	8
9b	11	27	38
<b>Laufbahngruppe 2 / Einstiegsamt 2</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>35</b>
<b>In Prozent</b>	<b>51,43%</b>	<b>48,57%</b>	<b>100%</b>
B 3	1		1
A 15	2	2	4
A 14	3	1	4
A 13	3	2	5
14	2		2
13Ü	1	2	3
13	6	10	16
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>74</b>	<b>143</b>	<b>217</b>
	<b>34,10%</b>	<b>65,90%</b>	<b>100%</b>

Tabelle 3a: Berufsgruppen (auf Basis des Verwaltungsgliederungsplans 31.12.2020)

Beschäftigte	M	W	Gesamtergebnis
Bibliothekskräfte	63	128	191
In Prozent	32,98%	67,02%	100%
Verwaltungspersonal	7	10	17
In Prozent	41,18%	58,82%	100%
Technisches Personal	4	2	6
In Prozent	66,67%	33,33%	100%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>74</b>	<b>140</b>	<b>214</b>
<b>In Prozent</b>	<b>34,58%</b>	<b>65,42%</b>	<b>100%</b>

Wesentliches Anliegen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der SUB ist es, in der Beschäftigungsstruktur eine paritätische Besetzung der Stellen mit Frauen und Männern zu erreichen.

Insgesamt ist seit Inkrafttreten des letzten Gleichstellungsplans das Verhältnis von Männern zu Frauen unverändert (34,11 %: 65,89%).

In der Laufbahngruppe 2/Einstiegsamt 2 (B3, A15, A14, A13, E15, E14, E13Ü, E13), dem sog. höheren Dienst und bei der Gruppe der Auszubildenden wurde jedoch eine paritätische Besetzung der Stellen mit Frauen und Männern erreicht.

Durch die Altersstruktur der Beschäftigten in der SUB wird in den kommenden Jahren eine höhere Fluktuation eintreten (vgl. Tabelle 4) und damit eine Möglichkeit zur Erreichung des Ziels der paritätischen Besetzung eröffnet, wenn die Stellen wiederbesetzt werden können (vgl. S. 7).

Zum Ziel der paritätischen Besetzung der Stellen mit Frauen und Männern wurden im September 2020 folgende Kennzahlen an die Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFG) gemeldet (Fachkennzahlen für die Jahre 2021-2024 zum Frauenanteil des Personals, Aufgabenbereich 248 Förderung des Studiums, Produktgruppe 248.02 Landesbetrieb Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg):

	2021	2022	2023	2024
Frauenanteil am Personal der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg	63%	61 %	59%	57%

### **1. Leitung: Direktion (Geschäftsführung des Landesbetriebs)**

Mit Herrn Robert Zepf hat am 1. September 2019 ein Mann die Leitung der SUB übernommen. Eine Frau ist erste stellvertretende Direktorin, ein Mann ist zweiter stellvertretender Direktor.

### **2. Leitung: Ebene Hauptabteilungsleitungen**

Unterhalb der Bibliotheksleitung bilden die Hauptabteilungsleitungen die nächste Ebene. Diese sind von zwei Frauen und vier Männern besetzt.

### **3. Stellen der Laufbahngruppe 2/Einstiegsamt 2 (B3, A15, A14, A13, E15, E14, E13Ü, E13), sog. höherer Dienst**

Im gesamten sog. höheren Dienst waren zum 30.6.2020 18 Männer und 17 Frauen beschäftigt. Durch Einstellungen zum 1.7. und 1.8.2020 sind Stand 1.9.2020 18 Männer und 20 Frauen beschäftigt. Damit wurde das im letzten GSP formulierte Ziel einer paritätischen Besetzung erreicht.

In den höheren Bezahlgruppen innerhalb dieser Gruppe sind die Männer noch leicht überrepräsentiert.

**Zielvorgabe:** Bei künftigen Stellenbesetzungen im höheren Bibliotheksdienst wird weiterhin darauf geachtet, eine paritätische Besetzung zu bewahren und auch in den höheren Bezahlgruppen den Anteil von Frauen zu erhöhen.

**Maßnahme:** Insbesondere bei Stellen mit Führungsverantwortung wird das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen und auf die Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit in den Ausschreibungstexten hingewiesen.

#### **4. Stellen der Laufbahngruppe 2/Einstiegsamt 1 (A12, A11, A10, A9, E12, E11, E10, E9b), sog. gehobener Dienst**

Im gesamten gehobenen Dienst sind 29 Männer und 67 Frauen beschäftigt.

- Männer sind in dieser Gruppe stark unterrepräsentiert.
- Dies ist insbesondere bei Beschäftigten mit Führungsaufgaben der Fall.
- Männer sind ebenfalls stark unterrepräsentiert bei der Besetzung von Beamtenstellen.

**Zielvorgabe:** Bei künftigen Stellenbesetzungen im sog. gehobenen Bibliotheksdienst wird weiterhin darauf geachtet, dem Ziel einer paritätischen Besetzung näher zu kommen.

**Maßnahme:** In Personalentwicklungsgesprächen werden Männer und Frauen gleichermaßen auf die Möglichkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben und die Möglichkeiten, sich um Beamtenstellen zu bewerben, aufmerksam gemacht.

**Maßnahme:** Insbesondere bei Stellen mit Führungsverantwortung wird das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen und auf die Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit in den Ausschreibungstexten hingewiesen.

#### **5. Laufbahngruppe 1/Einstiegsamt 1 und 2 (E3, E5, E6, E8, E9a, Auszubildende), sog. einfacher und mittlerer Dienst**

Im einfachen und mittleren Dienst sind insgesamt 27 Männer und 59 Frauen beschäftigt.

- Männer sind in dieser Gruppe stark unterrepräsentiert.
- Dies gilt insbesondere bei Aufgaben mit höherer Verantwortung und Selbständigkeit.

**Zielvorgabe:** Bei künftigen Stellenbesetzungen im sog. mittleren Bibliotheksdienst wird weiterhin darauf geachtet, dem Ziel einer paritätischen Besetzung näher zu kommen.

**Maßnahme:** In Personalentwicklungsgesprächen werden Männer und Frauen gleichermaßen auf die Möglichkeit zur Übernahme von Aufgaben mit höherer Verantwortung und Selbständigkeit hingewiesen.

Die paritätische Besetzung bei Auszubildenden wurde vorangetrieben und erreicht, eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht jedoch im Bereich IT (HA E und F).

Durch die Altersstruktur der Beschäftigten in der SUB wird in den kommenden Jahren eine höhere Fluktuation eintreten (vgl. Tabelle 4).

### 3.2 – Personalgewinnung und Ausbildung

#### (1) Fluktuation

Die Personalabgangsprognose ist **Tabelle 4** zu entnehmen:

**Tabelle 4 Fluktuation (nach gesetzlichem Rentendatum, unbefristete und befristete Beschäftigte)**

Beschäftigte	Geschlecht		Gesamtergebnis
	M	W	
<b>Austritt</b>			
<b>2021-01-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
9b		1	1
<b>2021-02-01</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>In Prozent</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>
A 14		1	1
A 10		1	1
13		1	1
9b	1	1	2
<b>2021-04-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
9b		1	1
<b>2021-05-01</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>In Prozent</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
13	1		1
<b>2021-06-01</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>In Prozent</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
6	1		1
<b>2021-08-01</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>In Prozent</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
Auszubildende	1	1	2
<b>2021-10-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
13		1	1
<b>2021-11-01</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
8		1	1
6		1	1
<b>2022-01-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>

13		1	1
<b>2022-02-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
5		1	1
<b>2022-03-01</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
A 12		1	1
9b		1	1
<b>2022-05-01</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>In Prozent</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
A 10	1		1
<b>2022-07-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
13		1	1
<b>2022-08-01</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>In Prozent</b>	<b>66,67</b>	<b>33,33%</b>	<b>100%</b>
5	1		1
Auszubildende	1	1	2
<b>2022-10-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
A 10		1	1
<b>2022-11-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
9b		1	1
<b>2023-03-01</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>In Prozent</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
14	1		1
10		1	1
<b>2023-04-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
A 11		1	1
<b>2023-06-01</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>In Prozent</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
A 11	1		1
A 10		1	1
<b>2023-07-01</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
A 10		1	1
9b		1	1
<b>2023-08-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
A 11		1	1
<b>2023-11-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
9b		1	1
<b>2024-04-01</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
<b>In Prozent</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
A 14	1		1
9b	1		1
<b>2024-06-01</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

<b>In Prozent</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
6		1	1
5	1		1
<b>2024-07-01</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>In Prozent</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
A 14	1		1
<b>2024-08-01</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>In Prozent</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
6	1		1
<b>2024-10-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
6		1	1
<b>2025-04-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
8		1	1
<b>2025-06-01</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>In Prozent</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
A 10	1		1
<b>2025-08-01</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
8		1	1
<b>2025-10-01</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>In Prozent</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
6	1		1
<b>2025-11-01</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>In Prozent</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
A 9	1		1
<b>2025-12-01</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>In Prozent</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>
9b		1	1
5		1	1
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>48</b>
<b>In Prozent</b>	<b>35,42%</b>	<b>64,58%</b>	<b>100%</b>

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan ist eine höhere Fluktuation wahrscheinlich. Allerdings lässt die wirtschaftliche Situation des Landesbetriebs und die aktuell nicht auskömmliche Finanzierung des Personalhaushalts derzeit keine Prognose zu, in welchem Umfang diese Stellen wiederbesetzt werden können.

## (2) Bewerbung und Besetzung

Bewerbungs- und Besetzungsverfahren werden nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften durchgeführt. Der Gleichstellung kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

**Maßnahme:** Auf die paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen gem. §8 HmbGleIG wird geachtet. In jedem Fall wird mindestens eine Person aus jedem Geschlecht beteiligt. Sollte dies in einzelnen Fällen aus zwingenden Gründen nicht möglich sein, ist im Vorfeld schriftlich die Zustimmung des Direktors einzuholen.

**Maßnahme:** Zur Übersicht und Evaluation der Stellenbesetzungen wird ab 2021 seitens der SUB ein Monitoring durchgeführt und jährlich mit Stichtag 31.12. ein Statusbericht anfertigt. Die Gleichstellungsbeauftragten führen außerdem ein laufendes Monitoring der Auswahlverfahren durch, das Gegenstand der regelmäßigen Berichterstattung ist.

### **(3) Ausbildung**

Die SUB bildet für den Beruf Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek aus. Wie schon im Ausbildungsjahr 2019 sind auch ab September 2020 erneut insgesamt sieben Ausbildungsplätze besetzt. Während 2019 zwei der Auszubildenden männlich waren (29%), sind es ab September 2020 vier der Auszubildenden (57%). Der im Vergleich zu früheren Jahre höhere Anteil männlicher Auszubildender lässt sich auch auf die regelhafte Beteiligung der SUB am Talent Day Medien + IT sowie dem Girls' Day und Boys' Day zurückführen.

**Zielvorgabe:** Eine dauerhafte paritätische Besetzung der Ausbildungsplätze wird für die Dauer der Laufzeit des GSP angestrebt.

**Maßnahme:** Fortführung der regelhaften Beteiligung an der Ausrichtung des Talent Day Medien + IT sowie dem Girls' Day und Boys' Day, aber auch die gezielte Werbung für die Ausbildung bei Schülerinnen und Schülern durch die Ausbildungsleitung.

## **3.3 – Berufliche Entwicklung und Fortbildung**

### **(1) Führung**

Die Führung des Hauses fühlt sich der Gleichstellung verpflichtet und fördert die berufliche Entwicklung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts.

Eine Übersicht über die Struktur der Führungskräfte in der SUB zeigt folgende Tabelle:

Direktion

Gesamt	Männlich	Weiblich
3	2	1

Hauptabteilungsleitungen

Gesamt	Männlich	Weiblich
6	4	2

Abteilungsleitungen

Gesamt	Männlich	Weiblich
12	5	7

## Gruppenleitungen

Gesamt	Männlich	Weiblich
16	5	11

## Leitungen der Arbeitsstellen

Gesamt	Männlich	Weiblich
5	1	4

Die Verteilung der Leitungsfunktionen an der SUB ist im Wesentlichen ausgewogen. Lediglich auf der Ebene der Gruppenleitungen gibt es eine signifikante Überrepräsentierung von weiblichen Führungskräften.

**Zielvorgabe:** Auf Ebene der Gruppenleitungen wird eine paritätische Verteilung angestrebt.

**Maßnahme:** In Personalentwicklungsgesprächen werden Männer und Frauen gleichermaßen auf die Möglichkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben und die Möglichkeiten, sich um Beamtenstellen zu bewerben, aufmerksam gemacht.

**Maßnahme:** Insbesondere bei Stellen mit Führungsverantwortung wird das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen und auf die Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit in den Ausschreibungstexten hingewiesen.

Auch auf die nachfolgenden Ausführungen zur Führung in Teilzeit, zum familiengerechten Arbeiten und zur Telearbeit wird hingewiesen.

### (2) Führung in Teilzeit

Die SUB steht Teilbeschäftigungen aufgeschlossen gegenüber. Insofern wurde bei jeder Besetzung einer Führungsposition bereits in der Vergangenheit geprüft, ob diese auch in Teilzeit zu besetzen war. Die Möglichkeit wurde regelmäßig von weiblichen Beschäftigten genutzt, sie wird aber zunehmend auch von männlichen Beschäftigten wahrgenommen.

**Zielvorgabe und Maßnahme:** Die Attraktivität von Teilzeitbeschäftigung soll für männliche Führungskräfte weiterhin sichtbar gemacht werden.

### (3) Fortbildung

Die SUB fördert ausdrücklich die Fortbildung von Frauen und Männern in gleichem Maße.

Der Landesbetrieb ZAF/AMD wird mit seinen vielfältigen Fort- und Weiterbildungsangeboten rund um Beruf, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Gesundheit etc. von den Beschäftigten gerne und häufig genutzt. Die speziellen Fort- und Weiterbildungsbedarfe der Bibliotheksbeschäftigten können in der Regel nicht über das ZAF abgedeckt werden.

Die SUB bietet in einer monatlichen Reihe Fortbildungen zu aktuellen bibliothekarischen Themen für ihre Beschäftigten sowie für Angehörige anderer Bibliotheken und bibliothekarischen Ausbildungseinrichtungen Hamburgs an. Diese vermitteln auch Themenfelder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie z.B. Pflege, Vorsorge und Trauer sowie die Gesundheitsförderung, oftmals unter Hinzuziehung externer Referenten und Referentinnen.

**Zielvorgabe:**

Ausbau der Fortbildungsaktivitäten an der SUB

**Maßnahme:**

Sukzessiver Aufbau eines speziellen, regelmäßig stattfindenden Inhouse-Seminarangebots mit bibliothekarischen Fachthemen, welches der interessierten Fachwelt der FHH offensteht. Die im Bibliothekssystem der UHH vorhandenen, bibliothekarischen Kompetenzen werden gebündelt.

In den kommenden Jahren wird das Thema „Diversität“ eine immer größere Rolle spielen, u.a. bei Personalauswahlverfahren. Insbesondere für Führungskräfte ist es wichtig, Wissen über adressatengerechte Schrift und Sprache zu erlangen und unbewusstes geschlechterstereotypes Verhalten abzubauen.

**Zielvorgabe:**

Sensibilisierung, insbesondere von Führungskräften, für das Thema „Gleichstellung/Diversität“.

**Maßnahme:**

Angebote von Veranstaltungen und Workshops zu den Themen

- Diversität
- geschlechtergerechte Sprache
- Abbau von geschlechterstereotypen Verhalten

Die Veranstaltungen können in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung der UHH durchgeführt werden.

**(4) Familiengerechtes Arbeiten**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der SUB seit langem ein besonderes Anliegen. Es werden z.B. die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Telearbeit angeboten.

**Zielvorgaben und Maßnahmen:**

Ziel ist es, die Beschäftigten weiterhin über Modalitäten von Arbeitszeitmodellen umfassend zu informieren und somit die Attraktivität des Arbeitsplatzes Bibliothek für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht durch die Ausweitung der Möglichkeiten zu steigern (siehe auch 3.4 – Arbeitsformen und Arbeitszeiten). Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubungsmöglichkeiten wie z.B. Kurz-Sabbaticals und Telearbeit sollen gem. HmbGleiG aktiv angeboten werden.

Dabei ist jedoch zu bemerken, dass die Ermöglichung von Telearbeit mit einem hohen finanziellen Aufwand verbunden ist. Angesichts der strukturell schwierigen Haushaltssituation des Landesbetriebs müssen die Wünsche der Beschäftigten, die Vereinbarkeit mit den Aufgaben sowie die Finanzierbarkeit der Telearbeit jeweils sorgfältig abgewogen werden.

Für „Home-Office“ bzw. „Mobiles Arbeiten“ sind die rechtlichen Rahmenbedingungen im hamburgischen öffentlichen Dienst noch nicht ausreichend geklärt.

Seit dem 1.9.2012 gilt die Dienstvereinbarung zur Umsetzung der Vereinbarung zur Neuregelung der Gleitzeit. Ziel der Dienstvereinbarung und künftiger Bearbeitungen dieser ist es, die Sicherung der von der SUB zu erbringenden Dienstleistungen und Services nach innen und außen mit der größtmöglichen persönlichen Zeitsouveränität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verknüpfen und damit einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten sowie einen langfristigen Schutz vor physischer und psychischer Überforderung zu gewährleisten.

**Maßnahme:** Die Dienstvereinbarung zur Gleitzeit und Kernarbeitszeit soll überarbeitet werden.

**Maßnahme:** Ein neues Servicekonzept wird für die Bibliothek erarbeitet, in dem die Dienstplanung berücksichtigt wird. Hierbei soll längerfristige Planungssicherheit für die Dienstzeitenplanung und eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erreicht werden.

**Maßnahme:** Der Bedarf für die Einrichtung eines Familienzimmers oder Familienbereichs wird derzeit evaluiert. Hierzu wird eine Online-Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durchgeführt.

**Maßnahme:** Über die Instrumente und Möglichkeiten wird aktuell im neuen Intranet informiert. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SUB wird über Zuvex-Zugänge der Zugang zum Personalportal der FHH im FHH-Netz ermöglicht, um Informationen über die Instrumente und Möglichkeiten zu erhalten.

### **3.4 – Arbeitsformen und Arbeitszeiten**

#### **(1) Vollzeit**

60% der Beschäftigten sind in Vollzeit beschäftigt.

#### **(2) Teilzeit**

Rechtliche Grundlage sind die einschlägigen Vorschriften des hamburgischen Beamtengesetzes, des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Die SUB steht Teilzeitbeschäftigung aufgeschlossen gegenüber. Insoweit wurde Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung bisher ausnahmslos entsprochen. Das Verfahren zur Ausschreibung von Stellen und die Gestaltung der Ausschreibungstexte sieht vor, dass bei jeder Stellenausschreibung die Möglichkeit der Teilzeit berücksichtigt wird. Die SUB schreibt ihre Stellen, Leitungsstellen eingeschlossen, grundsätzlich als für Teilzeitbeschäftigung geeignet aus.

Zu den Zahlen zur Teilzeitbeschäftigung nach Bezahlgruppen siehe **Tabelle 5:**

Tabelle 5 Teilzeit in der SUB

Beschäftigte Arbeitszeit	Geschlecht (Kurz)		Gesamtergebnis
	M	W	
<b>Standardteilzeitmodell</b>	<b>14</b>	<b>71</b>	<b>85</b>
<b>In Prozent</b>	<b>16,47%</b>	<b>83,53%</b>	<b>100%</b>
A 14	1		1
A 13	1	1	2
A 12		2	2
A 11		5	5
A 10	1	11	12
A 9		1	1
13	5	8	13
11		1	1
10		1	1
9a		1	1
9b	5	16	21
8		7	7
6	1	8	9
5		8	8
3		1	1
<b>Vollzeitmodell</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	<b>128</b>
<b>In Prozent</b>	<b>46,88%</b>	<b>53,13%</b>	<b>100%</b>
B 3	1		1
A 15	2	2	4
A 14	2	1	3
A 13	2	1	3
A 12	1	2	3
A 11	1	4	5
A 10	4	5	9
A 9	2	3	5
14	2		2
13Ü	1	2	3
13	1	2	3
12	1		1
11	4	1	5
10	4	3	7
9a	1		1
9b	6	10	16
8	5	10	15
6	6	6	12
5	9	11	20
3	3		3
Auszubildende	2	5	7
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>74</b>	<b>139</b>	<b>213</b>
<b>In Prozent</b>	<b>34,74%</b>	<b>65,26%</b>	<b>100%</b>

Tabelle 5 zeigt, dass deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt sind.

Die Frage der Arbeitszeitgestaltung ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der das Verhältnis von Beruf und Familie berührt. Auch hier wird den familiären Belangen soweit als möglich nachgekommen. Notwendigkeiten, die sich aus der Absicherung der Dienstleistungen (namentlich der Öffnungszeiten der Bibliothek) ergeben, müssen dabei jedoch angemessen berücksichtigt werden. Auch Teilzeitbeschäftigte können die in der SUB geltende gleitende Arbeitszeit in Anspruch nehmen (in analoger Anwendung der für Vollzeitkräfte geltenden Regelung).

### **(3) Telearbeit**

Telearbeit wird in der SUB gefördert und genutzt. Interessierte und Bibliotheksleitung erarbeiten jeweils individuelle Grundsätze, die in einer Vereinbarung fixiert werden. Bestandteil ist dabei stets eine mindestens hälftige Anwesenheitspflicht in der Bibliothek.

Angesichts der strukturell schwierigen Haushaltssituation des Landesbetriebs steht die Ausweitung der Telearbeit an der SUB jedoch derzeit unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit.

**Maßnahme:** Um weitere Möglichkeiten der Telearbeit auch zukünftig zu bieten, wird geprüft, ob die §93 Vereinbarung der FHH alle Belange der in der SUB Beschäftigten erfasst oder ob der Abschluss einer eigenen Dienstvereinbarung zur Telearbeit anzustreben ist.

**Maßnahme:** Die SUB wird die Umsetzbarkeit von Home-Office bzw. mobilem Arbeiten prüfen und ausgestalten, sobald die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür geschaffen sind.

### **(4) Beurlaubung**

Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit liegen regelmäßig vor. Auch befristete Beurlaubungen aus Anlass der Betreuung von Angehörigen werden von der SUB unterstützt und gefördert. Auf Wunsch werden beurlaubte Beschäftigte über Aktuelles aus der SUB durch Übersendung von Informationen oder über das soziale Intranet regelmäßig unterrichtet.

**Zielvorgabe und Maßnahme:** Es wird angestrebt, zukünftig Elternzeitvertretungen auszuschreiben und besetzen. Angesichts der strukturell schwierigen Haushaltssituation des Landesbetriebs steht dies derzeit jedoch unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit.

**Maßnahme:** Mit Beschäftigten, die in den Dienstbetrieb zurückkehren, werden in Gesprächen geeignete Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung vereinbart. In die Organisation und Koordination dieser Fördermaßnahmen sind die Gleichstellungsbeauftragten der SUB wesentlich eingebunden.

## **3.5 – Gremien**

Gemäß §3 der Geschäftsordnung für den Landesbetrieb SUB führt die SUB zur bibliotheksfachlichen Beratung einen Beirat.

Dieser Beirat besteht in der Amtsperiode 2018-2020 aus 9 Personen, 4 Frauen und 5 Männern. Auch in der kommenden Amtszeit 2021-2023 erfolgt eine Besetzung gemäß HmbGremBG.

## Zusammenfassung

Bereich	Unterrepräsentanz	Ziele	Maßnahmen	Zeitraum
Stellenbesetzung im sog. höheren Dienst	-	Paritätische Besetzung bewahren  In den höheren Bezahlgruppen Anteil von Frauen erhöhen	Bei künftigen Stellenbesetzungen auf Bewahrung der paritätischen Besetzung achten, bei Stellen mit Führungsverantwortung das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt ansprechen, Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit aufzeigen	Laufzeit des GSP
Stellenbesetzung im sog. gehobenen Dienst	Männer	Bei künftigen Stellenbesetzungen Ziel einer paritätischen Besetzung näherkommen	Personalentwicklungsgespräche: Männer und Frauen gleichermaßen auf Möglichkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben und Möglichkeit der Bewerbung auf Beamtenstellen aufmerksam machen  Bei Stellen mit Führungsverantwortung das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt ansprechen, Aufzeigen der Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit in Ausschreibungstexten	Laufzeit des GSP
Stellenbesetzung im sog. mittleren Dienst	Männer	Bei künftigen Stellenbesetzungen Ziel einer paritätischen Besetzung näherkommen	In Personalentwicklungsgesprächen Männer und Frauen gleichermaßen auf die Möglichkeit zur Übernahme von Aufgaben mit höherer Verantwortung und Selbstständigkeit hinweisen	Laufzeit des GSP
Bewerbung und Besetzung		Paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen	mindestens eine Person aus jedem Geschlecht  Monitoring Stellenbesetzungen	Laufzeit des GSP

Bereich	Unterrepräsentanz	Ziele	Maßnahmen	Zeitraum
Ausbildung	-	Paritätische Besetzung bewahren	Fortführung der Beteiligung am Talent Day Medien + IT sowie dem Girls' and Boys' Day  Gezielte Werbung für die Ausbildung bei Schülern und Schülerinnen	Laufzeit des GSP
Führung: Ebene der Gruppenleitungen	Männer	Bei künftigen Stellenbesetzungen Ziel einer paritätischen Besetzung näherkommen	Personalentwicklungsgespräche: Hinweis auf Möglichkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben und Bewerbung um Beamtenstellen  Das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt ansprechen und Aufzeigen von Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit in den Ausschreibungstexten	Laufzeit des GSP
Fort- und Weiterbildung		Ausbau der Fortbildungsaktivitäten der SUB  Sensibilisierung, insbesondere von Führungskräften, für das Thema „Gleichstellung/ Diversität“	Sukzessiver Aufbau eines Inhouse-Seminarangebots mit bibliothekarischen Fachthemen  Bündelung der im Bibliothekssystem vorhandenen bibliothekarischen Kompetenzen  Angebote von Veranstaltungen und Workshops zu Diversität, geschlechtergerechter Sprache, Abbau von geschlechterstereotypen Verhalten (in Kooperation mit	Laufzeit des GSP

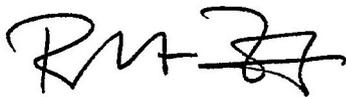
Bereich	Unterrepräsentanz	Ziele	Maßnahmen	Zeitraum
			Stabsstelle Gleichstellung der UHH)	
Familien-gerechtes Arbeiten	Männer	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	Neues Service-Konzept zentraler Dienstplan Überarbeitung DV zur Gleitzeit und Kernarbeitszeit Information über Teilzeit, Beurlaubung etc. im Intranet Zugang zum Personalportal im FHH-Net für alle Einrichtung Familienzimmer	2021/22  Laufzeit des GSP
Telearbeit		Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	§93 Vereinbarung prüfen oder Abschluss eigene DV Home-Office/Mobiles Arbeiten: Ausgestaltung der noch durch hamb. öff. Dienst zu schaffenden rechtlichen Rahmenbedingungen	Laufzeit des GSP
Beurlaubung/ Elternzeit		Besetzung von Elternzeitvertretungen  Information Kontakt Maßnahmen zur Wiedereingliederung	Ausschreibung von Elternzeitvertretungen  Kontakthalten zu Beurlaubten  Gespräche über Wiedereingliederungsmaßnahmen	Laufzeit des GSP

#### 4. Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01.01.2021 in Kraft. Zugleich tritt der GSP vom 12.12.2016 außer Kraft.

Der GSP gilt für die Dauer von vier Jahren und behält seine Wirkung bis zum Abschluss eines neuen GSP.

Hamburg, den 21.01.2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Zepf' with a stylized flourish at the end.

Prof. Robert Zepf

Direktor SUB

## Anlage (1)

Konkretisierung zur Stellung der Gleichstellungsbeauftragten in der SUB

### **Allgemeines:**

Gleichstellungsbeauftragte sind Ansprechpartnerinnen für die Beschäftigten der SUB. Die Gleichstellungsbeauftragten (hauptamtliche und Stellvertreterin/Stellvertreter) sind gleichwertig zuständig für alle Belange, die das Amt betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

#### **1. Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten**

- 1.1 Es wird je eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter sowie deren bzw. dessen Stellvertretung für die SUB durch den Direktor/die Direktorin bestellt. Mindestens die Hälfte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen muss dem weiblichen Geschlecht angehören. – Den Bestellungen geht ein Interessenbekundungsverfahren voraus. Die Beschäftigten der Dienststelle sind vor der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle anzuhören.
2. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von vier Jahren. Eine erneute Bestellung ist zulässig.
- 2.1 Die Gleichstellungsbeauftragten können ihr Amt nach § 18, Absatz 3 HmbGleiG jederzeit niederlegen. Die Bestellung kann auf Antrag oder mit dem Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle aufgehoben werden. Im Übrigen kann sie nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

#### **2. Aufgaben, Recht und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

- 2.1 Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit wahr, nicht als Ehrenamt. Mehrarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus gilt als Überstunden, für die Zeitausgleich gewährt wird.
- 2.2 Die Gleichstellungsbeauftragten wirken an der Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes mit.
- 2.3 Die Gleichstellungsbeauftragten werden durch die Dienststelle über alle für die Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutsamen sozialen und personellen Angelegenheiten sowie über grundlegende Neuerungen rechtzeitig und umfassend informiert. Bei Bedarf sind ihnen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Das können z.B. folgende Fälle sein: Umsetzung oder Übertragung anderer Tätigkeiten bzw. eines anderen Aufgabenbereiches, Ver- und Umsetzungen, Höher- und Rückgruppierungen, Entlassungen, Kündigungen durch die Dienststelle, vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, Aufstellung von Grundsätzen für die Bewertung von Dienstposten für Beamte, Erlass von Beurteilungsrichtlinien, Freistellung, Beurlaubung und flexible Arbeitszeitgestaltung aus familiären Gründen, die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, die Auflösung, Einschränkung, Erweiterung, Verlegung, Zusammenlegung oder gravierende Neuorganisation von Abteilungen oder wesentlichen Teilen von Abteilungen. Es besteht die Möglichkeit, oben

genannte Fälle in einem regelmäßigen Jour fixe mit der Direktion und/oder Verwaltung – Personalangelegenheit zu besprechen.

- 2.4 Die Gleichstellungsbeauftragten sind rechtzeitig an laufenden Auswahlverfahren zu beteiligen. Sie erhalten die Ausschreibungstexte vor deren Aushang, achten in der Stellenausschreibung auf die ausdrückliche Ansprache des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts und die Besetzung der Auswahlkommission zu möglichst gleichen Teilen mit Frauen und Männern. Es wird ihnen Einsicht in die Liste der Bewerber/innen und in Bewerbungsunterlagen zeitgleich mit dem Personalrat (PR) gewährt. Nach eigenem Ermessen nehmen sie an Vorstellungsgesprächen teil. Sie werden mindestens zeitgleich mit dem PR über die Auswahl des Kandidaten/der Kandidatin informiert.

In Fällen, in denen eine Person des überrepräsentierten Geschlechts gegenüber jemandem des unterrepräsentierten Geschlechts ausgewählt wird und die Gleichstellungsbeauftragten mit der Auswahl nicht einverstanden sind, wird gemäß § 21 (2) HmbgGleIG verfahren.

Die Dienststelle legt bei der anschließenden Beteiligung des Personalrats ein ggf. abweichendes Votum der Gleichstellungsbeauftragten bei.