STAATS- UND UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
HAMBURG
CARL VON OSSIETZKY

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

2025-2028

1 Einleitung und Rückschau auf den vorherigen Gleichstellungsplan

1.1 Einführung in den Gleichstellungsplan 2025-28

Die SUB legt hiermit ihren vierten Gleichstellungsplan (GSP) vor, in dem Maßnahmen und Ziele aus dem vorherigen GSP reflektiert sowie Ziele und Planungen für den Zeitraum 2025 bis 2028 fortgeschrieben werden.

Rechtliche Grundlage des GSP ist Abs. 4 des Hamburgischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz, HmbGleiG). Dieser schreibt vor, in allen Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) einen GSP zu erstellen. Verfasst wird der Bericht von der Beauftragten der Dienststelle für Gleichstellung und dem Direktor mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten[1] und in Abstimmung mit der Leitungsrunde sowie dem Personalrat der SUB. Datengrundlage sind die Angaben aus dem Controlling des Personalwesens der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH), ePeCo. Als Stichtag für die Datenauswertungen wird der 31. Dezember 2023 gewählt. Vergleichszahlen sind die Daten aus dem GSP 2021 (Stichtag: 31. Dezember 2019). Aufgrund datenschutzrechtlicher Aspekte wird die Datenauswertung nur ausgewählt zum internen Gebrauch zu Verfügung gestellt. Die Gliederung des GSP ist im Sinne der besseren Vergleichbarkeit untereinander für alle betreffenden Hamburger Einrichtungen in der Grundstruktur gleich aufgebaut.

Der GSP ist dabei ein wichtiger Baustein in der Personalentwicklung und der gemeinsamen Arbeit miteinander, der allen Mitarbeitenden und insbesondere den Führungskräften einen Rahmen zur Orientierung gibt. Auch wenn im GSP primär das Thema Gleichstellung im Vordergrund steht, steht die SUB allen Menschen offen und setzt sich aktiv für Chancengleichheit und Teilhabe ein. Damit einher gehen neue Perspektiven und Expertisen. Neben dem Geschlecht tragen dazu auch Nationalität, ethnische und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität zur Vielfalt bei. Besteht eine Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen von Diskriminierung gegenüber einer Person spricht man von Intersektionalität. Dieser Aspekt fließt auch neu in den vorliegenden GSP mit ein.

Zugleich muss an dieser Stelle auf eine derzeitige Lücke hingewiesen werden: so sind gesetzlich nur die Geschlechter Mann und Frau in Bezug auf den Gleichstellungsplan vorgesehen. Insofern sieht auch § 3 Abs. 5 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) (nur) vor, dass eine Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht werden soll. Entsprechendes gilt für das HmbGleiG. Menschen, die sich nicht dieser binären Geschlechterordnung zuordnen, bleiben somit unberücksichtigt, auch wenn die Datengrundlage der SUB hier bereits weiter ist. Das HmbGleiG befindet sich aktuell in der Überarbeitung, ggf. ist zu diesem Punkt im nächsten GSP eine Aktualisierung zu erwarten.

Grundsätzlich ist bei den Möglichkeiten zur Umsetzung der Maßnahmen die wirtschaftliche Situation des Landesbetriebs und die aktuell nicht auskömmliche Finanzierung des Personalhaushalts zu berücksichtigen.

1.2 Evaluation GSP 2021-24

Im folgenden Abschnitt werden die Ziele (messbar/weich) und Maßnahmen des GSP für 2021-24 auf ihre Umsetzung bis zum Stichtag 31.12.2023 überprüft.

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

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

erreichen. Zielgröße war gemäß Kennzahl in der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) bis 2023 eine Senkung des Frauenanteils auf 59%. Dieser lag mit Stand 31.12.2023 bei 65% und damit unverändert zum Stand des letzten GSP. Bei einem differenzierteren Blick in die Stellenbesetzung für den höheren, gehobenen und mittleren Dienst zeigt sich, dass eine paritätische Besetzung einzig im sog. höheren Dienst und in der Gruppe der Auszubildenden erreicht bzw. beibehalten werden konnte. Für die anderen Gruppen sowie die Führung auf Ebene der Gruppenleitung wird das Ziel einer paritätischen Besetzung wieder aufgenommen. Hier spiegelt sich jedoch bereits die Herausforderung für sogenannte Frauenberufe wie Bibliotheksarbeit wider: schon bei Aufnahme eines fachbibliothekarischen Studiums überwiegt der Anteil an Frauen deutlich, während der höhere Dienst (mit besseren Verdienstmöglichkeiten) bereits Parität aufweist. Insofern kann für die unterrepräsentierten Männer im gehobenen und mittleren Dienst von keiner strukturellen Benachteiligung gesprochen werden. Hier ist auch für den neuen GSP im Blick zu behalten, dass in den höheren Bezahlgruppen der Frauenanteil nicht reduziert wird.

Die Maßnahme, bei Stellen mit Führungsverantwortung das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt anzusprechen sowie Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit aufzuzeigen, wurden umgesetzt. Zudem wird die Auswahlkommission in Besetzungsverfahren mit großer Mehrheit mit mindestens einer Person aus jedem Geschlecht besetzt, Ausnahmen müssen durch den Direktor genehmigt werden. Ein Monitoring der Stellenbesetzungen erfolgt, kann jedoch nur aufzeigen, ob ggf. Defizite vorliegen. Inwieweit intern in Personalentwicklungsgesprächen Männer und Frauen gleichermaßen auf Möglichkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben und Möglichkeit der Bewerbung auf Beamtenstellen aufmerksam gemacht werden, kann keine Einschätzung abgegeben werden, da diese nur zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden stattfinden.

Von 2020-2023 wurde unter der Federführung der Auszubildenden der SUB ein Boys‘ Day durchgeführt.

Durch Angebote zu Fortbildungen zum Thema „Gleichstellung/Diversität“ konnten die Mitarbeitenden, insbesondere Führungskräfte, sich weiter zu Aspekten zum Thema informieren, weitere Veranstaltungen bzw. regelmäßige Wiederholungen sind geplant.

Das Ziel, die Attraktivität von Teilzeitbeschäftigung für männliche Führungskräfte weiterhin sichtbarer zu machen, wurde nicht erreicht. Hier wird für den neuen GSP der Fokus verschoben auf ein bevorzugt anzubietendes Angebot zum mobilen Arbeiten statt Teilzeit. Informationen zu diesen Themen sowie weiteren wie Beurlaubungen werden aber transparent über das Intranet der SUB abgebildet oder es wird auf das Personalportal der FHH verwiesen. Für die Einrichtung des Familienzimmers gibt es erste Absprachen, eine Umsetzung konnte bisher aufgrund der bestehenden Raumknappheit jedoch noch nicht erfolgen.

Nach dem o.g. Stichtag, aber noch im ersten Halbjahr 2024 konnten noch weitere Maßnahmen abgeschlossen werden. So wurde erstmals ergänzend ein Girls‘ Day mit Fokus auf IT/Medientechnik durchlaufen. Des Weiteren konnten wichtige Bausteine im Bereich familiengerechtes Arbeiten/Telearbeit umgesetzt werden: die Überarbeitung Dienstvereinbarung zur Gleitzeit sowie das neue Service-Konzept, in dem die längerfristige Planung für Abend- und Sonnabenddienste optimiert wurde.

2 Personalstrukturanalyse, Ziele und Maßnahmen

2.1 Bestandsaufnahme

2.1.1 Gesamte Beschäftigtenzahlen

Wesentliches Anliegen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der SUB ist es, in der Beschäftigungsstruktur auf allen Ebenen eine paritätische Besetzung der Stellen mit Frauen und Männern zu erreichen. Insgesamt ist seit Inkrafttreten des letzten Gleichstellungsplans das Verhältnis von Männern zu Frauen nahezu unverändert (Stand für 2023: 34,1 % Männer, 65,4% Frauen). Da sich jedoch das Verhältnis in den jeweiligen Statusgruppen differenziert darstellt, werden spezifizierte Maßnahmen in den nachfolgenden Abschnitten skizziert.

2.1.2 Fachrichtungen

Die Fachrichtungen lassen sich innerhalb der SUB in die folgenden vier Gruppen differenzieren: Bibliothekskräfte, Verwaltung, IT und Technik. Die Bibliothekskräfte sind mit 75% die deutlich größte Gruppe in der SUB, hier besetzen die Frauen mit 71% den größten Anteil der Stellen. Zudem sind in der Verwaltung die Positionen zu 2/3 von Frauen besetzt. Im Bereich Technik besteht nahezu eine Parität, während in der IT der Männeranteil deutlich überwiegt.

2.1.3 Status- und Bezahlungsgruppen

Leitung: Direktion (Geschäftsführung des Landesbetriebs)

Die Zusammensetzung der Direktion ist seit dem letzten GSP unverändert, der leitende Direktor ist ein Mann, die Stellvertretungen sind jeweils ein Mann und eine Frau.

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

Im gesamten sog. höheren Dienst waren zum 31.12.2023 20 Männer und 22 Frauen beschäftigt. Die Stellen sind damit nahezu paritätisch besetzt.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Förderung von Frauen in den höheren Bezahlgruppen	Bei künftigen Stellenbesetzungen auf Bewahrung der paritätischen Besetzung achten.	Mind. die Hälfte der Stellen ist mit Frauen besetzt.	Hauptabteilungen

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

Im gesamten gehobenen Dienst sind 31 Männer und 64 Frauen beschäftigt. Im Vergleich zum vorhergehenden Prüfzeitraum ist eine leichte prozentuale Veränderung zu Gunsten der Besetzung von Männern erkennbar, sie bleiben jedoch in dieser Gruppe stark unterrepräsentiert. Dies spiegelt sich analog auf der Ebene der Führungsaufgaben und bei der Besetzung von Beamtenstellen wider. Zugleich stellt dies auch ein Abbild der Situation wie sie sich bereits im Studium im Bereich des Bibliotheks- und Informationswesens darstellt.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Förderung von Männern im gehobenen Dienst	Gendergerechte Formulierung von Stellenausschreibungen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Männern, ausbauen (Konkretisierung von Kompetenzen, Formulierung möglichst ausgeglichen)	Der Anteil von Männern hat sich erhöht.	Hauptabteilungen

Laufbahngruppe 1/ Einstiegsamt 1 und 2 (E 3, E5, E6, E8, E9a, Auszubildende), sog. einfacher und mittlerer Dienst[2]

Im einfachen und mittleren Dienst sind insgesamt 27 Männer und 66 Frauen beschäftigt, es ist keine signifikante Veränderung zu den vorhergehenden Jahren zu erkennen. Auch in dieser Gruppe sind Männer stark unterrepräsentiert, dies gilt insbesondere bei Aufgaben mit höherer Verantwortung und Selbständigkeit.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Förderung von Männern im mittleren Dienst	Fokussierung von Fortbildungen für Männer im Bereich laterales Führen/Verantwortung/Selbstständigkeit	Der Anteil von Männern hat sich erhöht.	Hauptabteilungen

2.2 Personalgewinnung und Ausbildung

2.2.1 Fluktuation / planbare Altersabgänge

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan wird die sich die Fluktuation nochmals erhöhen: 55 Personen werden bis Ende 2028 die SUB verlassen, hierunter sind allerdings auch 19 Personen, die aktuell befristet beschäftigt sind sowie sieben sog. Nachwuchskräfte (Referendarin und Auszubildende). Bei den Personen handelt es sich zu etwa 2/3 um Frauen, insgesamt erfolgt eine regelmäßige Verteilung über alle Laufbahngruppen. Die wirtschaftliche Situation des Landesbetriebs und die aktuell nicht auskömmliche Finanzierung des Personalhaushalts lässt derzeit keine Prognose zu, in welchem Umfang diese Stellen wiederbesetzt werden können. Grundsätzlich ist jedoch ein hoher Bedarf an geeigneten Personen und Spielraum für Anpassungen in der Zusammensetzung der Beschäftigten der SUB erkennbar.

[2] Da der Bereich des einfachen Dienstes weniger als fünf Personen umfasst, wird diese Gruppe hier gemäß datenschutzrechtlichen Vorgaben mit der Gruppe des mittleren Dienstes zusammengefasst.

2.2.2 Bewerbungen und Besetzung

Bewerbungs- und Besetzungsverfahren werden nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften durchgeführt. Der Gleichstellung kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Seit der Einführung des letzten GSP erfolgt die Besetzung der Auswahlkommission mit mindestens einer weiblichen und einer männlichen Person, die fachlich beteiligt sind (d.h. keine Berücksichtigung des PRs und der GSB, da diese eigenständig entscheiden, ob und wie sie an den Gesprächen teilnehmen). Sollte dies in einzelnen Fällen aus zwingenden Gründen nicht möglich sein, ist im Vorfeld schriftlich die Zustimmung des Direktors einzuholen.

Im Rahmen eines Monitorings durch die GSB wird die Bewerber:innenlage mit Unterrepräsentanz und der erfolgten Besetzung dokumentiert. Dabei zeigt sich, dass in diversen Fällen die Stelle nicht nach Unterrepräsentanz besetzt werden kann, zum größten Teil dadurch bedingt, dass keine bzw. keine geeigneten Bewerbungen vorlagen.

Ziel ist es, die Vielfalt in der Belegschaft durch gezielte Anwerbung unterrepräsentierter Gruppen zu erhöhen. Viele Personalverantwortliche sind sich der unbewussten Vorurteile, die ihre Entscheidungsprozesse beeinflussen, nicht bewusst. Es ist daher essenziell, diese Bias zu erkennen und zu reflektieren.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft durch gezielte Anwerbung unterrepräsentierter Gruppen (soziale Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Nonkonformität)	Schulung von Personalverantwortlichen und Führungskräften in unbewussten Vorurteilen und intersektionaler Diskriminierung und Schärfung des Anforderungsprofils	Mindestens eine Frage zu Diversity-Kompetenz bei Stellen mit Führungsverantwortung	Direktion, GSB, PR
Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft durch gezielte Anwerbung unterrepräsentierter Gruppen (soziale Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Nonkonformität)	Prüfung, inwieweit die Auswahlmatrix für eine kriteriengeleitete Vorauswahl optimiert werden kann (siehe z.B. Vorlage UHH).	Auswahlmatrix wurde geprüft und ggf. angepasst.	Direktion, PL

2.2.3 Ausbildung

Die SUB bildet für den Beruf Fachangestellte:r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek aus. Aktuell sind weiterhin insgesamt sieben Ausbildungsplätze besetzt, drei davon mit Männern. Die SUB beteiligt sich auch weiterhin am Girls‘ & Boys‘ Day (Zukunftstag).

Seit 2021 hat die SUB zudem die Ausbildung für den höheren Dienst im Rahmen eines Referendariats wieder aufgenommen. Hierfür wird alle zwei Jahre eine Position besetzt, die für den derzeitigen Jahrgang mit einer Frau besetzt ist.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Sichtbarkeit aller potenziellen Arbeitstätigkeiten in einer Wissenschaftlichen Bibliothek erhöhen	Der Girls' & Boys' Day wird inhaltlich erweitert und die Arbeit im gehobenen und höheren Dienst wird mit aufgenommen.	Der Girls‘ & Boys Day hat mit Einblicken in alle Laufbahngruppen stattgefunden.	ZA, GSB
Die paritätische Besetzung wird beibehalten.	Bei künftigen Stellenbesetzungen auf Bewahrung der paritätischen Besetzung achten.	Mind. die Hälfte der Ausbildungsplätze ist mit Männern besetzt.	ZA

2.3 Berufliche Entwicklung und Fortbildung

2.3.1 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 zeigen folgende Tabellen:

Besetzung Direktion

Gesamt	Männlich	Weiblich
3	2	1

Besetzung Hauptabteilungsleitungen

Gesamt	Männlich	Weiblich
7	4	3

Besetzung Abteilungsleitungen

Gesamt	Männlich	Weiblich
22	8	14

Besetzung Gruppenleitung

Gesamt	Männlich	Weiblich
20	7	13

Besetzung Arbeitsstellen

Gesamt	Männlich	Weiblich
6	2	4

Die Besetzung ist auf der Ebene Direktion und Hauptabteilungsleitungen ausgewogen, auf den drei weiteren Ebenen überwiegen die weiblichen Führungskräfte.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen auf Führungsebene.	Zum Onboarding neuer Führungskräfte gehört ab Gruppenleitungsebene ein Kennenlerngespräch mit den Gleichstellungsbeauftragten.	Ab 2025 haben alle neu eingestellten Führungskräfte am Kennenlerngespräch teilgenommen.	St F, GSB
Entwicklung von Führungskompetenzen von bisher nicht mit Führungsaufgaben betrauten Mitarbeiter:innen (unterrepräsentiertes Geschlecht)	In jeder Abteilung/Gruppe wird - wo nicht bereits vorhanden - eine Stelle für die Stellvertretung geschaffen und kann besetzt werden.	Im Geschäftsverteilungsplan sind für alle Gruppen/Abteilungen Stellvertretungen verzeichnet.	Direktion, Verwaltung, Hauptabteilungen
Gleichberechtigter Zugang zu Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden	Einrichtung von Feedback-Mechanismen, um Hindernisse in der Karriereentwicklung zu identifizieren und zu beseitigen	Eine Feedback-Methode ist ausgewählt und im Testlauf implementiert.	Direktion, PL
Einheitliche Führungsstandards zur Schaffung einer diskriminierungsfreien, inklusiven und leistungsfördernden Arbeitsumgebung	Konkretisieren und Verschriftlichen von Mindeststandards der Mitarbeiter:innenführung in der SUB.	Ein Dokument zum Thema Führungsleitbild ist erstellt.	Direktion, PL

2.3.2 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.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Führung in Teilzeit wird mit dem FHH-weitem Programm Führung im Tandem (FiT) unterstützt.	Die internen Bedarfe werden ermittelt und ggf. sind die entsprechenden Stellenausschreibungen mit der Option FiT ausgeschrieben.	Ergebnis der internen Prüfung liegt vor.	Direktion, PL

2.3.3 Fortbildung

Die SUB fördert ausdrücklich die Fortbildung aller Geschlechter in gleichem Maße. Dies beinhaltet stellenbezogene Fachthemen, Fortbildungen für (angehende) Führungskräfte, aber auch den Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Darüber hinaus sollen im Rahmen des GSP insbesondere Veranstaltungen dem Themenkomplex Gleichstellung und Diversität in das regelmäßige Programm der SUB integriert werden.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Sensibilisierung für Themen aus dem Bereich Gleichstellung (Diversität, Sprache, geschlechterstereotypen Verhalten)	Es werden regelmäßig Veranstaltungen angeboten.	25% der Führungskräfte haben mind. eine Veranstaltung im Jahr besucht.	GSB
Förderung aller Mitarbeitenden für weiterführende Aufgaben	Bereitstellung von Budgets und Arbeitszeitanteilen, um Fortbildungen sowie Projekt- und Gremienarbeit der Mitarbeitenden zu ermöglichen. Ermutigung durch Vorgesetzte, sich in Projekt- und Gremienarbeit zu engagieren und dort wertvolle Kompetenzen auszubauen (Selbstständigkeit, kritisches Denken, Durchsetzungskraft).	Der Anteil an Mitarbeitenden in internen und externen Gremien und Fortbildungen hat sich erhöht.	Direktion, Verwaltung, Führungskräfte, St F

2.3.4 Familiengerechtes Arbeiten

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist der SUB seit langem ein besonderes Anliegen. Es werden z.B. die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Telearbeit/Mobiles Arbeiten angeboten. In 2022 wurde in einer Vereinbarung nach § 93 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) über den Dienst an einem anderen Ort neben der Telearbeit die Möglichkeit der Mobilen Arbeit festgehalten. Dabei ist die Mobile Arbeit die Regelform des Diensts an einem anderen Ort. Die Telearbeit kommt nur noch im Falle der Erziehung, der Pflege, der (Schwer-)Behinderung oder bei chronischen Erkrankungen in Betracht. Mobiles Arbeiten wurde auch in der im Juni 2024 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung zur Neuregelung der Gleitzeit implementiert und unterstützt in ihrer Präambel explizit für die „*Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Dienstzeit im Einklang zwischen dienstlichen Erfordernissen und persönlichen Belangen weitgehend mit eigener Verantwortung selbst einzuteilen*."

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Mobiles Arbeiten ermöglichen	Es wird bei den teilzeitarbeitenden Mitarbeiter:innen abgefragt, ob eine Erhöhung des Anteils von Mobilem Arbeiten gewünscht ist und eine notwendige Flexibilität angeboten werden kann.	Die Vorgesetzten dokumentieren, dass ein Abstimmungsgespräch erfolgt ist und Maßnahmen zur Umsetzung geprüft wurden.	Führungskräfte
Einrichtung eines Familienzimmers.	Sobald Raum gestellt werden kann, ist eine einjährige Testphase möglich	Das Familienzimmer ist für eine Testphase eingerichtet.	GSB, DV-B

2.4 Arbeitsformen und Arbeitszeiten

2.4.1 Vollzeit

Vollzeitbeschäftigte %, m/w/d

66 % der Beschäftigten sind in Vollzeit beschäftigt. Der Anteil hat sich damit im Vergleich zum vorherigen GSP um 6% erhöht.

2.4.2 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 Stel-

len, Leitungsstellen eingeschlossen, grundsätzlich als für Teilzeitbeschäftigung geeignet aus. Zugleich ist aus Gleichstellungsicht auf den bestehenden Gender-Pension-Gap[3] zu verweisen. Wo gewünscht und möglich, sollte darum geprüft werden, ob eine Erhöhung der Arbeitszeit in Verknüpfung mit mobilem Arbeiten möglich ist. Derzeit beträgt der Anteil an Frauen, die in einem Teilzeitmodell arbeiten noch 75% und wird insbesondere in den Eingruppierungen A/E 13, A10, E9b und E6 wahrgenommen. Dabei ist ein Rückgang von 8,5% zu verzeichnen, der möglicherweise bereits durch mobiles Arbeiten bedingt ist.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Verteilung der Arbeitsbelastung durch TZ-Arbeiten	Umwidmung der durch TZ freigewordenen Anteile zur Aufstockung von Kolleg:innen, die keine VZ-Stelle haben bzw. Ausschreibung von neuen befristeten Stellen.	Anteil der neuen Stellenanteile	Direktion, Verwaltung, Hauptabteilungen

2.4.3 Telearbeit und mobiles Arbeiten

Insbesondere beschleunigt durch die Covid19-Pandemie hat sich das Modell Mobiles Arbeiten insgesamt in der FHH und im Einzelnen auch in der SUB in den letzten Jahren fest etabliert (s.a. Abs. 2.3.4). Interne Fortbildungsveranstaltungen sowie Informationsveranstaltungen wie „Stabi im Dialog“ werden hybrid oder digital angeboten, so dass eine Teilnahme für möglichst alle Kolleg:innen unterstützt wird. Zugleich sollten Führungskräfte dafür sensibilisiert werden, dass Mitarbeitende, die weniger „präsent“ sind, dennoch in ihrer Leistung wahrgenommen werden.

2.4.4 Beurlaubung

Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit liegen regelmäßig vor. Auch befristete Beurlaubungen aus Anlass der Betreuung von Angehörigen werden von der SUB unterstützt und gefördert.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen	Proaktive Information der Beschäftigten zur Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten, insbesondere Elternzeit.	Eine Sammlung von Informationen wurde zusammengestellt und im Intranet der SUB veröffentlicht, Führungskräfte weisen ihre Mitarbeitenden auf diese Informationen hin	GSB, Hauptabteilungen

[3] Gender Pension Gap bezeichnet die geschlechtsspezifische Rentenlücke in der Altersvorsorge von Frauen im Vergleich zu Männern.

2.5 Miteinander arbeiten

Zur Förderung der Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Diskriminierung in all ihren Formen berücksichtigt die SUB Hamburg in ihrem Gleichstellungsplan die Prinzipien der Intersektionalität. Dies bedeutet, dass Maßnahmen zur Gleichstellung nicht isoliert, sondern unter Berücksichtigung der vielfältigen Überschneidungen von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung und anderen Diversitätsdimensionen (z.B. Aussehen, Kleidung, Auftreten, Sprache) entwickelt und umgesetzt werden. So soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer individuellen Identität gleiche Chancen und Bedingungen vorfinden. Dafür ist das Erkennen und die Beseitigung von mehrfacher und überlappender Diskriminierung im Arbeitsumfeld notwendig, damit die SUB Hamburg zu einem inklusiveren Arbeitsplatz wird, der die Vielfalt und die Rechte aller Mitarbeitenden respektiert und fördert.

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Verbesserung der psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz für alle Geschlechter.	Auswertung der im Sommer 2024 durchgeführten COPSOQ-Umfrage.	Die Auswertung wurde durchgeführt und Maßnahmen abgeleitet.	GSB
Integration des dritten Geschlechts	Anpassung von Formularen, Dokumenten und internen Systemen, um die Optionen für das dritte Geschlecht einzubeziehen und so eine inklusive Erfassung geschlechtlicher Identitäten zu ermöglichen.	90% aller durch Stichproben geprüften Schriftstücke sind in geschlechterneutraler Sprache formuliert.	Hauptabteilungen
Sicherstellung eines Arbeitsumfelds, in dem die Identität aller Mitarbeitenden anerkannt und wertgeschätzt wird.	In schriftlicher und mündlicher Kommunikation werden die gewählten Pronomen und die Namensform der Mitarbeitenden verwendet. Anweisungen an das gesamte Haus werden gemacht und Informationen werden bereitgestellt. Anonyme Feedback-Möglichkeiten werden eingerichtet.	Feedback von Mitarbeitenden bei Nichteinhaltung sowie Berücksichtigung des Aspektes im Rahmen der Umfrage zu Antidiskriminierung und Diversity (s. u.).	Direktion, Hauptabteilungen, GSB

Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
Sicherstellung eines Arbeitsumfelds, in dem die Identität aller Mitarbeitenden anerkannt und wertgeschätzt wird.	Auch in übergreifenden Zusammenhängen wie den Fachverfahren der FHH wird sich dafür eingesetzt, dass die gewählten Pronomen und die Namensform der Mitarbeitenden verwendet.	Angepasste Vorgänge	Direktion, Verwaltung
Ermittlung der Zufriedenheit zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung und Ausgestaltung durch die Führungskräfte	Erstellung, Durchführung und Auswertung einer Umfrage. Daraus abgeleitet werden Ziele und Maßnahmen für den GSP 2029-2032.	Die Umfrage wurde und ausgewertet.	Direktion, GSB, SBV, PR
Die SUB zeigt auch nach außen ihre Offenheit für LGBTIQ*-Belange.	Die SUB nimmt teil an „Hamburg zeigt Flagge“	Die SUB nimmt die an der Aktion teil.	Direktion, ÖA

3 Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01.01.2025 in Kraft. Zugleich tritt der GSP vom 21.01.2021 außer Kraft.

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

Hamburg, den 06.03.2025

Prof. Robert Zepf

Anhang Übersicht der Maßnahmen

Abs.	Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
2.1.3	Förderung von Frauen in den höheren Bezahlgruppen	Bei künftigen Stellenbesetzungen auf Bewahrung der paritätischen Besetzung achten.	Mind. die Hälfte der Stellen ist mit Frauen besetzt.	Hauptabteilungen
2.1.3	Förderung von Männern im gehobenen Dienst	Gendergerechte Formulierung von Stellenausschreibungen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Männern, ausbauen (Konkretisierung von Kompetenzen, Formulierung möglichst ausgeglichen)	Der Anteil von Männern hat sich erhöht.	Hauptabteilungen
2.1.3	Förderung von Männern im mittleren Dienst	Fokussierung von Fortbildungen für Männer im Bereich laterales Führen/Verantwortung/Selbstständigkeit	Der Anteil von Männern hat sich erhöht.	Hauptabteilungen
2.2.2	Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft durch gezielte Anwerbung unterrepräsentierter Gruppen (soziale Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Nonkonformität)	Schulung von Personalverantwortlichen und Führungskräften in unbewussten Vorurteilen und intersektionaler Diskriminierung und Schärfung des Anforderungsprofils	Mindestens eine Frage zu Diversity-Kompetenz bei Stellen mit Führungsverantwortung	Direktion, GSB, PR
2.2.2	Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft durch gezielte Anwerbung unterrepräsentierter Gruppen (soziale Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Nonkonformität)	Prüfung, inwieweit die Auswahlmatrix für eine kriteriengeleitete Vorauswahl optimiert werden kann (siehe z.B. Vorlage UHH).	Auswahlmatrix wurde geprüft und ggf. angepasst.	Direktion, PL

Abs.	Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
2.2.3	Sichtbarkeit aller potenziellen Arbeitstätigkeiten in einer Wissenschaftlichen Bibliothek erhöhen	Der Girls' & Boys' Day wird inhaltlich erweitert und die Arbeit im gehobenen und höheren Dienst wird mit aufgenommen.	Der Girls‘ & Boys Day hat mit Einblicken in alle Laufbahngruppen stattgefunden.	ZA, GSB
2.2.3	Die paritätische Besetzung wird beibehalten.	Bei künftigen Stellenbesetzungen auf Bewahrung der paritätischen Besetzung achten.	Mind. die Hälfte der Ausbildungsplätze ist mit Männern besetzt.	ZA
2.3.1	Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen auf Führungsebene.	Zum Onboarding neuer Führungskräfte gehört ab Gruppenleitungsebene ein Kennenlerngespräch mit den Gleichstellungsbeauftragten.	Ab 2025 haben alle neu eingestellten Führungskräfte am Kennenlerngespräch teilgenommen.	St F, GSB
2.3.1	Entwicklung von Führungskompetenzen von bisher nicht mit Führungsaufgaben betrauten Mitarbeiter:innen (unterrepräsentiertes Geschlecht)	In jeder Abteilung/Gruppe wird -wo nicht bereits vorhanden - eine Stelle für die Stellvertretung geschaffen und kann besetzt werden.	Im Geschäftsverteilungsplan sind für alle Gruppen/Abteilungen Stellvertretungen verzeichnet.	Direktion, Verwaltung, Hauptabteilungen
2.3.1	Gleichberechtigter Zugang zu Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden	Einrichtung von Feedback-Mechanismen, um Hindernisse in der Karriereentwicklung zu identifizieren und zu beseitigen	Eine Feedback-Methode ist ausgewählt und im Testlauf implementiert.	Direktion, PL
2.3.1	Einheitliche Führungsstandards zur Schaffung einer diskriminierungsfreien, inklusiven und leistungsfördernden Arbeitsumgebung	Konkretisieren und Verschriftlichen von Mindeststandards der Mitarbeiter:innenführung in der SUB.	Ein Dokument zum Thema Führungsleitbild ist erstellt.	Direktion, PL

Abs.	Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
2.3.2	Führung in Teilzeit wird mit dem FHH-weitem Programm Führung im Tandem (FiT) unterstützt.	Die internen Bedarfe werden ermittelt und ggf. sind die entsprechenden Stellenausschreibungen mit der Option FiT ausgeschrieben.	Ergebnis der internen Prüfung liegt vor.	Direktion, PL
2.3.3	Sensibilisierung für Themen aus dem Bereich Gleichstellung (Diversität, Sprache, geschlechterstereotypen Verhalten)	Es werden regelmäßig Veranstaltungen angeboten.	25% der Führungskräfte haben mind. eine Veranstaltung im Jahr besucht.	GSB
2.3.3	Förderung aller Mitarbeitenden für weiterführende Aufgaben	Bereitstellung von Budgets und Arbeitszeitanteilen, um Fortbildungen sowie Projekt- und Gremienarbeit der Mitarbeitenden zu ermöglichen. Ermutigung durch Vorgesetzte, sich in Projekt- und Gremienarbeit zu engagieren und dort wertvolle Kompetenzen auszubauen (Selbstständigkeit, kritisches Denken, Durchsetzungskraft).	Der Anteil an Mitarbeitenden in internen und externen Gremien und Fortbildungen hat sich erhöht.	Direktion, Verwaltung, Führungskräfte, St F
2.3.4	Mobiles Arbeiten ermöglichen	Es wird bei den teilzeitarbeitenden Mitarbeiter:innen abgefragt, ob eine Erhöhung des Anteils von Mobilem Arbeiten gewünscht ist und eine notwendige Flexibilität angeboten werden kann.	Die Vorgesetzten dokumentieren, dass ein Abstimmungsgespräch erfolgt ist und Maßnahmen zur Umsetzung geprüft wurden.	Führungskräfte
2.3.4	Einrichtung eines Familienzimmers.	Sobald Raum gestellt werden kann, ist eine einjährige Testphase möglich	Das Familienzimmer ist für eine Testphase eingerichtet.	GSB, DV-B

Abs.	Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
2.4.2	Verteilung der Arbeitsbelastung durch TZ-Arbeiten	Umwidmung der durch TZ freigewordenen Anteile zur Aufstockung von Kolleg:innen, die keine VZ-Stelle haben bzw. Ausschreibung von neuen befristeten Stellen.	Anteil der neuen Stellenanteile	Direktion, Verwaltung, Hauptabteilungen
2.4.4	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen	Proaktive Information der Beschäftigten zur Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten, insbesondere Elternzeit.	Eine Sammlung von Informationen wurde zusammengestellt und im Intranet der SUB veröffentlicht, Führungskräfte weisen ihre Mitarbeitenden auf diese Informationen hin	GSB, Hauptabteilungen
2.5.1	Verbesserung der psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz für alle Geschlechter.	Auswertung der im Sommer 2024 durchgeführten COPSOQ-Umfrage.	Die Auswertung wurde durchgeführt und Maßnahmen abgeleitet.	GSB
2.5.2	Integration des dritten Geschlechts	Anpassung von Formularen, Dokumenten und internen Systemen, um die Optionen für das dritte Geschlecht einzubeziehen und so eine inklusive Erfassung geschlechtlicher Identitäten zu ermöglichen.	90% aller durch Stichproben geprüften Schriftstücke sind in geschlechterneutraler Sprache formuliert.	Hauptabteilungen

Abs.	Ziel	Maßnahme	Messgröße	Verantwortlichkeit
2.5.3	Sicherstellung eines Arbeitsumfelds, in dem die Identität aller Mitarbeitenden anerkannt und wertgeschätzt wird.	In schriftlicher und mündlicher Kommunikation werden die gewählten Pronomen und die Namensform der Mitarbeitenden verwendet. Anweisungen an das gesamte Haus werden gemacht und Informationen werden bereitgestellt. Anonyme Feedback-Möglichkeiten werden eingerichtet.	Feedback von Mitarbeitenden bei Nichteinhaltung sowie Berücksichtigung des Aspektes im Rahmen der Umfrage zu Antidiskriminierung und Diversity (s. u.).	Direktion, Hauptabteilungen, GSB
2.5.4	Sicherstellung eines Arbeitsumfelds, in dem die Identität aller Mitarbeitenden anerkannt und wertgeschätzt wird.	Auch in übergreifenden Zusammenhängen wie den Fachverfahren der FHH wird sich dafür eingesetzt, dass die gewählten Pronomen und die Namensform der Mitarbeitenden verwendet.	Angepasste Vorgänge	Direktion, Verwaltung
2.5.5	Ermittlung der Zufriedenheit zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung und Ausgestaltung durch die Führungskräfte	Erstellung, Durchführung und Auswertung einer Umfrage. Daraus abgeleitet werden Ziele und Maßnahmen für den GSP 2029-2032.	Die Umfrage wurde und ausgewertet.	Direktion, GSB, SBV, PR
2.5.6	Die SUB zeigt auch nach außen ihre Offenheit für LGBTIQ*-Belange.	Die SUB nimmt teil an „Hamburg zeigt Flagge“	Die SUB nimmt die an der Aktion teil.	Direktion, ÖA

Wirkungsmonat (Hierarchie)	202312

Beschäftigte	**Spaltenbeschriftungen**			
Zeilenbeschriftungen	**D**	**M**	**W**	**Gesamtergebnis**
Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen		6	13	19
Geringfügig Beschäftigte		1	4	5
Nachwuchskräfte (Anwärter/innen, Auszubildende)		3	4	7
Sonstige budgetrelevante Beschäftigte			1	1
Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	1	69	129	199
Gesamtergebnis	**1**	**79**	**151**	**231**

6	13	19
69	129	198
75	142	217
34,6	65,4	

Stellenkategorie (Planstelle, TB, Strichstelle, Leerstelle)	(Mehrere Elemente)
Geldgeber (EM, DM, LM)	(Alle)
Stelleninhaberin/Stelleninhaber	(Mehrere Elemente)

Anzahl von Stelleninhaberin/Stelleninhaber	**Spaltenbeschriftungen**		
Zeilenbeschriftungen	**d**	**m**	**w**	**Gesamtergebnis**
Bibl.		51	127	178
Bibl. / Verwaltung			1	1
IT	1	13	4	18
Technische TB		5	3	8
Verwaltung		8	16	24
Gesamtergebnis	**1**	**77**	**151**	**229**

Wirkungsmonat (Hierarchie)	202312
Beschäftigtenobergruppe	(Mehrere Elemente)
Tarifwerk (lang)	(Mehrere Elemente)

Beschäftigte	**Spaltenbeschriftungen**			
Zeilenbeschriftungen	**D**	**M**	**W**	**Gesamtergebnis**
Laufbahngruppe 1 / Einstiegsamt 1				
3		2	2	4
Laufbahngruppe 1 / Einstiegsamt 2				
9a			16	16
8		7	16	23
6		12	23	35
5		3	5	8
Auszubildende		3	4	7
Laufbahngruppe 2 / Einstiegsamt 1				
A 13		1		1
A 12		1	5	6
A 11		3	10	13
A 10		3	10	13
A 9		2	4	6
12		1		1
11	1	7	2	10
10		5	9	14
9b		9	24	33
Laufbahngruppe 2 / Einstiegsamt 2				
B 3		1		1
A 15		2	2	4
A 14		2	1	3
A 13		3	1	4
15			1	1
14		1		1
13Ü		1	2	3
13		9	15	24
Gesamtergebnis	**1**	**78**	**152**	**231**

Anzahl von Nachname	Spaltenbeschriftungen		
Zeilenbeschriftungen	männlich	weiblich	Gesamtergebnis
2024	**10**	**18**	**28**
Feb	**1**		**1**
EG6	1		1
Mrz	**1**		**1**
Stud./Wiss. Hilfsk	1		1
Apr	**1**		**1**
EG9b	1		1
Jun		**3**	**3**
A 10		1	1
EG13		2	2
Jul	**1**	**2**	**3**
A 14 LG 2.2	1		1
EG11		1	1
EG13		1	1
Aug	**2**	**3**	**5**
Azubi TVA-L		2	2
EG6	2	1	3
Sep	**1**	**6**	**7**
EG13	1		1
Stud./Wiss. Hilfskr.		5	5
Tutor/in		1	1
Okt		**1**	**1**
EG6		1	1
Dez	**3**	**3**	**6**
EG13	3	2	5
EG9b		1	1
2025	**6**	**9**	**15**
Jan	**1**		**1**
Stud./Wiss. Hilfsk	1		1
Feb		**1**	**1**
EG9b		1	1
Mrz		**1**	**1**
Stud./Wiss. Hilfskr.		1	1
Jun	**2**		**2**
A 9 LBGr. 2	1		1
EG5	1		1
Aug		**2**	**2**
Azubi TVA-L		2	2
Okt	**1**	**2**	**3**
EG13		2	2
EG6	1		1
Nov	**1**		**1**
A 9 LBGr. 2	1		1
Dez	**1**	**3**	**4**
EG10		1	1
EG13	1	2	3

2026	**4**	**6**	**10**
Jan		**1**	**1**
EG10		1	1
Apr		**1**	**1**
A 11		1	1
Jun		**1**	**1**
EG10		1	1
Jul		**1**	**1**
A 15 LG 2.2		1	1
Aug	**3**		**3**
Azubi TVA-L	3		3
Sep	**1**		**1**
EG11	1		1
Nov		**1**	**1**
EG8		1	1
Dez		**1**	**1**
A 9 LBGr. 2		1	1
2027	**2**	**5**	**7**
Feb		**2**	**2**
EG5		1	1
EG9b		1	1
Mrz	**1**	**2**	**3**
A 13 LBGr. 2.2		1	1
EG10	1		1
EG6		1	1
Sep		**1**	**1**
A 9 LBGr. 2		1	1
Okt	**1**		**1**
EG8	1		1
2028	**2**	**2**	**4**
Mrz	**1**		**1**
EG9b	1		1
Apr	**1**	**1**	**2**
EG8	1		1
EG9b		1	1
Nov		**1**	**1**
EG9a		1	1
Gesamtergebnis	**24**	**40**	**64**

Firma (kurz)	Alle
Wirkungsmonat (Hierarchie)	202312

Beschäftigte -Akt	**Spaltenbeschriftungen**		
Zeilenbeschriftungen	**M**	**W**	**Gesamtergebnis**
Projekt (finanziell)	3	8	11
Projekt (inhaltlich)		3	3
Sonstiger Grund	4	1	5
§ 14 (1) TzBfG - Vorübergehender Arbeitskräftebedarf	1	1	2
§ 14 (1) TzBfG - Erstanstellung im Anschluss an eine Ausbildung/Studium	1	1	2
Ende d. Ausb.-Verhältn. mit Abl. d. Abschlussprüfg.		2	2
§ 14 (3) TzBfG - Befristetes Arbeitsverhältnis		1	1
Gesamtergebnis	**9**	**17**	**26**

Wirkungsmonat (Hierarchie)	202312
Beschäftigtenobergruppe	(Mehrere Elemente)
Tarifwerk (lang)	(Mehrere Elemente)

Beschäftigte	**Spaltenbeschriftungen**			
Zeilenbeschriftungen	**D**	**M**	**W**	**Gesamtergebnis**
Laufbahngruppe 1 / Einstiegsamt 1				
Angestellte		2	2	4
Laufbahngruppe 1 / Einstiegsamt 2				
Angestellte		25	64	89
Laufbahngruppe 2 / Einstiegsamt 1				
Angestellte	1	22	35	58
Beamte und Beamtinnen		10	29	39
Laufbahngruppe 2 / Einstiegsamt 2				
Angestellte		11	18	29
Beamte und Beamtinnen		8	4	12
Gesamtergebnis	**1**	**78**	**152**	**231**

Kunde	Alle
Beschäftigtengruppe (Hierarchie)	(Mehrere Elemente)

Ø Beschäftigte -Akt	Spaltenbeschriftungen			
	Dezember 2023			Gesamtergebnis
Zeilenbeschriftungen	**D**	**M**	**W**	
Beschäftigungsumfang = 0				
A 10			1,0	1,0
A 9			1,0	1,0
9b			1,0	1,0
8			1,0	1,0
6			2,0	2,0
5			1,0	1,0
Teilzeitmodell				
A 14		1,0	1,0	2,0
A 13		3,0	1,0	4,0
A 12			1,0	1,0
A 11		2,0	3,0	5,0
A 10		1,0	6,0	7,0
A 9		1,0	1,0	2,0
14		1,0		1,0
13		5,0	7,0	12,0
11			2,0	2,0
10		1,0	2,0	3,0
9a			4,0	4,0
9b		3,0	11,0	14,0
8			6,0	6,0
6		1,0	10,0	11,0
5			1,0	1,0
3			1,0	1,0

Vollzeitmodell				
B 3		1,0		1,0
A 15		2,0	2,0	4,0
A 14		1,0		1,0
A 13		1,0		1,0
A 12		1,0	4,0	5,0
A 11		1,0	7,0	8,0
A 10		2,0	3,0	5,0
A 9		1,0	2,0	3,0
15			1,0	1,0
13Ü		1,0	2,0	3,0
13		4,0	8,0	12,0
12		1,0		1,0
11	1,0	7,0		8,0
10		4,0	7,0	11,0
9a			12,0	12,0
9b		6,0	12,0	18,0
8		7,0	9,0	16,0
6		11,0	11,0	22,0
5		3,0	3,0	6,0
3		2,0	1,0	3,0
Auszubildende		3,0	4,0	7,0
Gesamtergebnis	**1,0**	**78,0**	**152,0**	**231,0**

Dienststelle:
Stand: 13.12.2023

Überprüft durch: wird vom PA ausgefüllt	
Datum:	

Gleichstellungsplan-Template für die Zielvorgaben der Jahre 2025 – 2028

(Anlage zum Mustergleichstellungsplan)

1. Ziel- und Maßnahmencontrolling Gleichstellungsplan 2021 – 2024

Die Evaluation und Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen des ablaufenden Gleichstellungsplans stellen einen entscheidenden Schritt dar, um den Fortschritt in Bezug auf die Förderung von Chancengleichheit zu bewerten. In diesem Kontext ist es von grundlegender Bedeutung, die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen kritisch zu hinterfragen und festzustellen, inwieweit die formulierten Ziele erreicht wurden.
Zu den zentralen Fragestellungen gehören die Einschätzung der Zielerreichung und die Evaluierung der Effektivität der implementierten Maßnahmen. Inwiefern wurden die gesetzten Ziele erreicht, und welche Faktoren haben möglicherweise zu Erfolg oder Herausforderungen beigetragen.
Die Erkenntnisse aus dieser Analyse dienen nicht nur der Reflexion über Vergangenes, sondern bilden auch die Grundlage für die Formulierung zukünftiger Gleichstellungspläne. Es können Rückschlüsse gezogen werden, welche der eingeführten Maßnahmen sich als wirksam erwiesen haben und welche möglicherweise Anpassungen oder Neuausrichtungen erfordern. Dies ermöglicht eine gezielte Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im kommenden Planungszeitraum.

Handlungsfeld/strategischer Bereich	**Maßnahme** [kurzer Text]	**Zielvorgabe** [in % oder kurzer Text]	**Ergebnis** [kurzer Text]	**Zielerreichungsgrad** erreicht teilweise erreicht nicht erreicht
Gesamte Beschäftigtenzahlen	Bei künftigen Stellenbesetzungen auf Erhöhung des Männeranteils achten	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.	Nein, Anteil Frauen ist gestiegen, es wird weiterhin angestrebt, den Anteil von Männern zu erhöhen.	nicht erreicht
Bestandsaufnahme: Frauenanteil am Personal - höherer Dienst	Insbesondere bei Stellen mit Führungsverantwortung wird das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen und auf die Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit in den Ausschreibungstexten hingewiesen.	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.	Ziel soll beibehalten werden; Unterrepräsentanzklausel und Hinweis in Stellenausschreibungen auf Vereinbarkeit Familie/Beruf sind obligatorisch (ersteres gesetzlich vorgeschrieben, siehe § 7, Abs. 1 HmbGleiG)	erreicht
Bestandsaufnahme: Männeranteil am Personal - gehobener Dienst	Insbesondere bei Stellen mit Führungsverantwortung wird das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen und auf die Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit in den Ausschreibungstexten hingewiesen. Männer und Frauen gleichermaßen auf Möglichkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben und Möglichkeit der Bewerbung auf Beamtenstellen aufmerksam machen	Bei künftigen Stellenbesetzungen im sog. gehobenen Bibliotheksdienst wird weiterhin darauf geachtet, dem Ziel einer paritätischen Besetzung näher zu kommen.	schwierig zu kontrollieren, da Personalentwicklungsgespräche zwischen VG und MA stattfinden	teilweise erreicht
Bestandsaufnahme: Männeranteil am Personal - mittlerer Dienst	In Personalentwicklungsgesprächen werden Männer und Frauen gleichermaßen auf die Möglichkeit zur Übernahme von Aufgaben mit höherer Verantwortung und Selbstständigkeit hingewiesen.	Bei künftigen Stellenbesetzungen im sog. mittleren Bibliotheksdienst wird weiterhin darauf geachtet, dem Ziel einer paritätischen Besetzung näher zu kommen.	schwierig zu kontrollieren, da Personalentwicklungsgespräche zwischen VG und MA stattfinden	erreicht
Bewerbung und Besetzung	Auf die paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen gem. §8 HmbGleiG wird geachtet. In jedem Fall wird mindestens eine Person aus jedem Geschlecht beteiligt.	Paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen		erreicht
Bewerbung und Besetzung	Zur Übersicht und Evaluation der Stellenbesetzungen wird ab 2021 seitens der SUB ein Monitoring durchgeführt.		Maßnahme bietet lediglich eine Übersicht, ist jedoch kein Kontrollinstrument	nicht erreicht
Ausbildung	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.	Eine dauerhafte paritätische Besetzung der Ausbildungsplätze wird für die Dauer der Laufzeit des GSP angestrebt.	Ziel erreicht, jedoch unabhängig von eingesetzten Maßnahmen	teilweise erreicht
Berufliche Entwicklung und Fortbildung	- In Personalentwicklungsgesprächen werden Männer und Frauen gleichermaßen auf die Möglichkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben und die Möglichkeiten, sich um Beamtenstellen zu bewerben, aufmerksam gemacht. - Insbesondere bei Stellen mit Führungsverantwortung wird das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen und auf die Möglichkeiten zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit in den Ausschreibungstexten hingewiesen.	Auf Ebene der Gruppenleitungen wird eine paritätische Verteilung angestrebt.	schwierig zu kontrollieren, da Personalentwicklungsgespräche zwischen VG und MA stattfinden	nicht erreicht
Führung in Teilzeit	Die Attraktivität von Teilzeitbeschäftigung soll für männliche Führungskräfte weiterhin sichtbarer gemacht werden.	Die Attraktivität von Teilzeitbeschäftigung soll für männliche Führungskräfte weiterhin sichtbarer gemacht werden.	Zielvorgabe und Maßnahme sind identisc	nicht erreicht
Fortbildung	Sukzessiver Aufbau eines Inhouse-Seminarangebots mit bibliothekarischen Fachthemen, Bündelung der im Bibliothekssystem vorhandenen bibliothekarischen Kompetenzen	Ausbau der Fortbildungsaktivitäten an der SUB	erfüllt durch StF, Gleichstellungsaspekt fehlte von Anfang an;	erreicht
Fortbildung	Angebote von Veranstaltungen und Workshops zu Diversität, geschlechtergerechter Sprache, Abbau von geschlechterstereotypen Verhalten (in Kooperation mit Stabsstelle Gleichstellung der UHH)	Sensibilisierung, insbesondere von Führungskräften, für das Thema „Gleichstellung/ Diversität"	Vortrag "Geschlechtergerechte Sprache" November 2022 Vortrag/Workshops "Unconscious Bias" Frühjahr/Herbst 2024 Einladungen zu Veranstaltungen zu den Themen Diversität, geschlechtergerechter Sprache, Abbau von geschlechterstereotypen Verhalten Sensibilisierung schwierig zu überprüfen; positive Rückmeldungen einiger FK zu Veranstaltungen	erreicht
Familiengerechtes Arbeiten	Neues Service-Konzept	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	Noch nicht umgesetzt	nicht erreicht
Familiengerechtes Arbeiten	Zentraler Dienstplan	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	Noch nicht umgesetzt	nicht erreicht
Familiengerechtes Arbeiten	Überarbeitung DV zur Gleitzeit und Kernarbeitszeit	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	Noch nicht umgesetzt	nicht erreicht
Familiengerechtes Arbeiten	Information über Teilzeit, Beurlaubung etc. im Intranet	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	Umgesetzt	erreicht
Familiengerechtes Arbeiten	Zugang zum Personalportal im FHHNetz für alle	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	Umgesetzt	erreicht
Familiengerechtes Arbeiten	Einrichtung Familienzimmer	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	Derzeit keine Umsetzung möglich	nicht erreicht
Telearbeit	93er-Vereinbarung prüfen oder Abschluss eigene DV	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	93er-Vereinbarung zur Arbeit an einem anderen Ort seit Mai 2022 in Kraft, DV zu mobilem Arbeit empfehlenswert	teilweise erreicht
Telearbeit	Home-Office/Mobiles Arbeiten: Ausgestaltung der noch durch hamb. öff. Dienst zu schaffenden rechtlichen Rahmenbedingungen	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter	Umgesetzt	erreicht
Beurlaubung	Ausschreibung von Elternzeitvertretungen	Besetzung von Elternzeitvertretungen	häufig über interne Besetzungen gelöst, da Zeitraum zu kurz für Ausschreibungen ist	nicht erreicht
Beurlaubung	Kontakthalten zu Beurlaubten	Information/Kontakt		erreicht
Beurlaubung	Gespräche über Wiedereingliederungsmaßnahmen	Maßnahmen zur Wiedereingliederung		teilweise erreicht

Dienststelle:
Stand: 13.12.2023

Überprüft durch: wird vom PA ausgefüllt	
Datum:	

Gleichstellungsplan-Template für die Zielvorgaben der Jahre 2025 – 2028
(Anlage zum Mustergleichstellungsplan)

2. Spezifische Handlungsfelder

Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen werden schwerpunktmäßig in diesem Template formuliert und konkretisiert. Durch die klare Formulierung von Zielvorgaben und die Festlegung von spezifischen, messbaren Maßnahmen streben wir eine nachhaltige Förderung von Chancengleichheit in der FHH an.
Die neu zu definierenden Ziele werden auf Basis des Controllings der vorangegangenen Gleichstellungspläne sowie der Datenlage mittels der Excel-Musterberichte sorgfältig ausgearbeitet.
Die Zielvorgaben werden bewusst messbar formuliert, um eine transparente und überprüfbare Erfolgskontrolle zu gewährleisten. Die Integration von konkreten Messgrößen ermöglicht nicht nur die Bewertung des Fortschritts, sondern auch die Identifikation von Bereichen, die weiterer Aufmerksamkeit und Optimierung bedürfen.

Strategischer Bereich der Zielvorgabe	Geschlecht	Fachrichtung/ Berufsgruppe	Laufbahn-gruppe	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Zielvorgabe		Planbare Altersabgänge in Personen	Anzahl MA im Bereich (nach HmbGleiG)	Maßnahmen zur Zielerreichung	Bewertung
					von %	auf %				
Förderung von Frauen in den höheren Bezahlgruppen	**Frauen**			A/E13-B3	Mind. die Hälfte der Stellen ist mit Frauen besetzt.			22	Bei künftigen Stellenbesetzungen auf Bewahrung der paritätischen Besetzung achten.	
	Männer							20		
Förderung von Männern im gehobenen Dienst	Frauen			A9/E9B-12	Der Anteil von Männern hat sich erhöht.			64	Gendergerechte Formulierung von Stellenausschreibungen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Männern, ausbauen (Konkretisierung von Kompetenzen, Formulierung möglichst ausgeglichen)	
	Männer							31		
Förderung von Männern im mittleren Dienst	Frauen			A/E3-9a	Der Anteil von Männern hat sich erhöht.			66	Fokussierung von Fortbildungen für Männer im Bereich laterales Führen/Verantwortung/Selbstständigkeit	
	Männer							27		
Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft durch gezielte Anwerbung unterrepräsentierter Gruppen (soziale Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Nonkonformität)	Frauen	alle			Mindestens eine Frage zu Diversity-Kompetenz bei Stellen mit Führungsverantwortung			152	Schulung von Personalverantwortlichen und Führungskräften in unbewussten Vorurteilen und intersektionaler Diskriminierung und Schärfung des Anforderungsprofils	
	Männer							78		
Erhöhung der Vielfalt in der Belegschaft durch gezielte Anwerbung unterrepräsentierter Gruppen (soziale Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Nonkonformität)	Frauen				Auswahlmatrix wurde geprüft und ggf. angepasst.			152	Prüfung, inwieweit die Auswahlmatrix für eine kriteriengeleitete Vorauswahl optimiert werden kann (siehe z.B. Vor-lage UHH).	
	Männer	alle						78		
Sichtbarkeit aller potenziellen Arbeitstätigkeiten in einer Wissenschaftlichen Bibliothek erhöhen	Frauen	alle			Der Girls' & Boys Day hat mit Einblicken in alle Laufbahngruppen stattgefunden.			152	Der Girls' & Boys' Day wird inhaltlich erweitert und die Arbeit im gehobenen und höheren Dienst wird mit aufgenommen.	
	Männer							78		
Die paritätische Besetzung wird beibehalten.	Frauen			Auszubildende	Mind. die Hälfte der Ausbildungsplätze ist mit Männern besetzt			4	Bei künftigen Stellenbesetzungen auf Bewahrung der paritätischen Besetzung achten.	
	Männer							3		
Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen auf Führungsebene.	Frauen			Führungskräfte	Ab 2025 haben alle neu eingestellten Führungskräfte am Kennenlerngespräch teilgenommen.			35	Zum Onboarding neuer Führungskräfte gehört ab Gruppenleitungsebene ein Kennenlerngespräch mit den Gleichstellungsbeauftragten.	
	Männer							23		
Entwicklung von Führungskompetenzen von bisher nicht mit Führungsaufgaben betrauten Mitarbeiter:innen (unterrepräsentiertes Geschlecht)	Frauen				Im Geschäftsverteilungsplan sind für alle Gruppen/Abteilungen Stellvertretungen verzeichnet.			117	In jeder Abteilung/Gruppe wird - wo nicht bereits vorhanden - eine Stelle für die Stellvertretung geschaffen und kann besetzt werden.	
	Männer							55		
Gleichberechtigter Zugang zu Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden	Frauen	alle			Eine Feedback-Methode ist ausgewählt und im Testlauf implementiert.			152	Einrichtung von Feedback-Mechanismen, um Hindernisse in der Karriereentwicklung zu identifizieren und zu beseitigen	
	Männer							78		
Einheitliche Führungsstandards zur Schaffung einer diskriminierungsfreien, inklusiven und leistungsfördernden Arbeitsumgebung	Frauen	alle			Ein Dokument zum Thema Führungsleitbild ist erstellt.			152	Konkretisieren und Verschriftlichen von Mindeststandards der Mitarbeiter:innenführung in der SUB.	
	Männer							78		
Führung in Teilzeit wird mit dem FHH-weitem Programm Führung im Tandem (FiT) unterstützt.	Frauen			Führungskräfte	Ergebnis der internen Prüfung liegt vor.			35	Die internen Bedarfe werden ermittelt und ggf. sind die entsprechenden Stellenausschrei-bungen mit der Option FiT ausgeschrieben.	
	Männer							23		
Sensibilisierung für Themen aus dem Bereich Gleichstellung (Diversität, Sprache, geschlechterstereotypen Verhalten)	Frauen			Führungskräfte	25% der Führungskräfte haben mind. eine Veranstaltung im Jahr besucht.			35	Es werden regelmäßig Veranstaltungen angeboten.	
	Männer							23		
Förderung aller Mitarbeitenden für weiterführende Aufgaben	Frauen	alle			Der Anteil an Mitarbeitenden in internen und externen Gremien und Fortbildungen hat sich erhöht.			152	Bereitstellung von Budgets und Arbeitszeitanteilen, um Fortbildungen sowie Projekt- und Gremienarbeit der Mitarbeitenden zu ermöglichen. Ermutigung durch Vorgesetzte, sich in Projekt- und Gremienarbeit zu engagieren und dort wertvolle Kompetenzen auszubauen (Selbstständigkeit, kritisches Denken, Durchsetzungskraft).	
	Männer							78		
Mobiles Arbeiten ermöglichen	Frauen	alle			Die Vorgesetzten dokumentieren, dass ein Abstimmungsgespräch erfolgt ist und Maßnahmen zur Umsetzung geprüft wurden.			152	Es wird bei den teilzeitarbeitenden Mitarbeiter:innen abgefragt, ob eine Erhöhung des Anteils von Mobilem Arbeiten gewünscht ist und eine notwendige Flexibilität angeboten werden kann.	
	Männer							78		
Einrichtung eines Familienzimmers.	Frauen				Das Familienzimmer ist für eine Testphase eingerichtet.			152	Sobald Raum gestellt werden kann, ist eine einjährige Testphase möglich	
	Männer	alle						78		
Verteilung der Arbeitsbelastung durch TZ-Arbeiten	Frauen				Anteil der neuen Stellenanteile			152	Umwidmung der durch TZ freigewordenen Anteile zur Aufstockung von Kolleg:innen, die keine VZ-Stelle haben bzw. Ausschreibung von neuen befristeten Stellen.	
	Männer	alle						78		
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer gleichermaßen	Frauen				Eine Sammlung von Informationen wurde zusammengestellt und im Intranet der SUB veröffentlicht, Führungskräfte weisen ihre Mitarbeitenden auf diese Informationen hin			152	Proaktive Information der Beschäftigten zur Nutzung von Vereinbarkeitsangeboten, insbesondere Elternzeit.	
	Männer	alle						78		
Verbesserung der psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz für alle Geschlechter.	Frauen				Die Auswertung wurde durchgeführt und Maßnahmen abgeleitet.			152	Auswertung der im Sommer 2024 durchgeführten COPSOQ-Umfrage.	
	Männer							78		
Integration des dritten Geschlechts	Frauen				90% aller durch Stichproben geprüften Schriftstücke sind in geschlechterneutraler Sprache formuliert.			152	Anpassung von Formularen, Dokumenten und internen Systemen, um die Optionen für das dritte Geschlecht einzubeziehen und so eine inklusive Erfassung geschlechtlicher Identitäten zu ermöglichen.	
	Männer							78		
Ermittlung der Zufriedenheit zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung und Ausgestaltung durch die Führungskräfte	Frauen	alle			Die Umfrage wurde und ausgewertet.			152	Erstellung, Durchführung und Auswertung einer Umfrage. Daraus abgeleitet werden Ziele und Maßnahmen für den GSP 2029-2032.	
	Männer							78		
Die SUB zeigt auch nach außen ihre Offenheit für LGBTIQ*-Belange.	Frauen	alle			Die SUB nimmt die an der Aktion teil.			152	Die SUB nimmt teil an „Hamburg zeigt Flagge“	
	Männer							78		