



# **Gleichstellungsplan**

(früher Frauenförderplan)

**2007 – 2011**

**Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften (ZBW)  
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft  
Kiel / Hamburg**

## **Inhaltsverzeichnis**

- I. [Präambel](#)
- II. [Grundlagen des Gleichstellungsplanes](#)
- III. [Zielsetzung des Gleichstellungsplanes](#)
- IV. [Bestandsaufnahme](#)
- V. [Analyse](#)
- VI. [Schätzung der Personalentwicklung und Zielvorgaben](#)
- VII. [Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Gleichstellungsziele](#)
  - a) [Stellenbesetzungsverfahren](#)
  - b) [Personalgewinnung](#)
  - c) [Personalentwicklung](#)
  - d) [Beurlaubung aus familienbedingten Gründen](#)
  - e) [Teilzeit](#)
  - f) [Telearbeit](#)
  - g) [Fort- und Weiterbildung](#)
  - h) [Kinderbetreuung](#)
  - i) [Pflegebedürftigkeit](#)
  - j) [Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz](#)
  - k) [Leistungsorientierte Bezahlung](#)
  - l) [Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern](#)
  - m) [Gremienarbeit](#)
  - n) [Öffentlichkeitsarbeit](#)
  - o) [Gender Mainstreaming](#)
- VIII. [Berichtspflicht und Fortschreibung](#)
- IX. [Schlussbestimmung](#)

# Gleichstellungsplan der ZBW

2007 - 2011

## I. Präambel

### Gleichberechtigung – Frauenförderung – Chancengleichheit

Die **Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften** (ZBW) – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft - erstellt erstmals einen eigenen Gleichstellungsplan (ehemals Frauenförderplan).

Beim Gleichstellungsplan (GSP) handelt es sich um ein Leitungsinstrument. Er dient der transparenten Personalentwicklung.

Ausgehend von der Frage „Wo stehen wir?“ haben wir uns anspruchsvolle Ziele gesteckt.

Durch die Erstellung des GSP will die **ZBW** erreichen, dass Benachteiligungsmechanismen frühzeitig erkannt und Möglichkeiten zu ihrer Beeinflussung und Veränderung aufgezeigt werden.

Der GSP beinhaltet strategische Vorgaben, die für alle Bereiche verbindlich sind. Er beschreibt Ziele und Maßnahmen, die sich auf die gesamte ZBW beziehen. Damit werden Frauenförderung und Chancengleichheit für Frauen und Männer zur Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung und damit die Chancengleichheit sowie die Mitgestaltung und die Umsetzung des GSP versteht die **ZBW** als Aufgabe beider Standorte in Kiel und Hamburg, insbesondere als die Aufgabe aller Führungskräfte in der **ZBW**.

Auch in Zukunft ist die Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit für Frauen und Männer, die Vereinbarung von Familie und Beruf ein zentrales Anliegen der **ZBW**. Dieses Anliegen wird auch von der Personalvertretung unterstützt und alle diesbezüglichen Maßnahmen von ihm begleitet.

So wird es zukünftig für die **ZBW** eine große Herausforderung sein, geeignete Maßnahmen zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts nach § 18 TV-L unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit zu entwickeln.

Insbesondere benötigt die **ZBW** weitere Arbeitformen, die einerseits die Ziele der **ZBW** berücksichtigen und andererseits sowohl Frauen als auch Männern die Verwirklichung eines Lebensentwurfes ermöglichen, in dem Beruf und Familie gleichberechtigt nebeneinander stehen.

Vor allem aber liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Klima zu schaffen, in dem Gleichberechtigung nach innen und außen gelebt werden kann.

## II. Grundlagen des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan (GSP) ist ein wichtiges Personalentwicklungsinstrument, um Frauen die gleichen beruflichen Chancen wie Männern zu ermöglichen. Die gesetzliche Grundlage des GSP der **ZBW** ist der § 11 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein vom 13. Dezember 1994 (GstG).

Nach § 11 erstellt die **ZBW** für den Zeitraum 2007 bis 2011 einen Gleichstellungsplan (ehemals Frauenförderplan) mit folgendem Inhalt:

- Analyse der Beschäftigtenstruktur (Ist-Analyse) gemäß § 11 Abs. 3 GstG
- Schätzung der Personalentwicklung gemäß § 11 Abs. 3 GstG
- Zielvorgaben für einzelne Personalmaßnahmen über zwei Jahre gemäß § 11 Abs. 4/5 GstG
- Frauenfördernde Maßnahmen gemäß § 11 GstG und Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

## III. Die ZBW verfolgt mit dem Gleichstellungsplan folgende Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Chancengleichheit durch berufliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes
- Überprüfung und Verbesserung der bisherigen Verfahren zur Personalgewinnung
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer
- Entwicklung eines künftigen Personalentwicklungskonzepts im Sinne der Chancengleichheit und unter Berücksichtigung des Gender Mainstreaming
- Hinwirkung auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Gremien (gemäß § 15 GstG)

#### **IV. Bestandsaufnahme\* (Stand 01.08.2007)**

Von den in der ZBW insgesamt 210 Beschäftigten (ohne studentische Hilfskräfte) sind 143 Frauen (68,1 vH). 48 Personen sind teilzeitbeschäftigt (22,9 vH), davon 44 Frauen (91,7 vH).

- Von den 32 wissenschaftlich Beschäftigten sind 13 Frauen (40,1 vH). 7 Personen (21,9 vH) sind teilzeitbeschäftigt, davon 4 Frauen (57,1 vH).
- Von den 178 Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich sind 130 Frauen (73,0 vH). 41 Personen (23,0 vH) sind teilzeitbeschäftigt, davon 40 Frauen (97,6 vH)
- In den Entgeltgruppen 15-13 sind insgesamt 32 Personen beschäftigt, davon 13 Frauen (41,9 vH). Von den 7 Teilzeitkräften (22,6 vH) sind 4 Frauen (57,1vH).
- In den Entgeltgruppen 12-9 sind insgesamt 69 Personen beschäftigt, davon 55 Frauen (79,7 vH). Von den 11 Teilzeitkräften (15,9 vH) sind 10 Frauen (90,9 vH).
- In den Entgeltgruppen 8-5 sind insgesamt 93 Personen beschäftigt, davon 65 Frauen (69,9 vH). Von den 24 Teilzeitkräften (25,8 vH) sind 24 Frauen (100 vH).
- In den Entgeltgruppen 4-2 sind insgesamt 8 Personen beschäftigt, davon 5 Frauen (62,5 vH). Von den 4 Teilzeitkräften (50,0 vH) sind 4 Frauen (100,0 vH).
- In der Gruppe der Auszubildenden sind insgesamt 6 Personen beschäftigt, davon 3 Frauen (50,0 vH). Keine Auszubildende bzw. kein Auszubildender ist teilzeitbeschäftigt
- In der Gruppe der Aushilfsbeschäftigten sind insgesamt 2 Personen beschäftigt, davon 2 Frauen (100,0 vH). Beide Frauen sind teilzeitbeschäftigt (100,0 vH).

\* Erläuterungen: Beschäftigte, die sich zum Stichtag 01.08.2007 in Altersteilzeit befinden, wurden als Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt.

# Bestandsaufnahme

Stand: 01.08.2007

Dienst	Wertigkeit	insgesamt	davon Männer				davon Frauen			
			Absolut	%	davon Teilzeit	%	Absolut	%	davon Teilzeit	%
SDV *	SDV	1	1	100	0		0	0	0	0
	SDV A 11	2	0	0	0		2	100	0	0
	SDV A 10	2	0	0	0		2	100	0	0
höherer Dienst	EG 15	3	3	100	1	33	0	0	0	0
	EG 14	26	13	50	2	15	13	50	4	31
	EG 13	2	2	100	0		0	0	0	
gehobener Dienst	EG 12	1	0	0	0		1	100	0	0
	EG 11	11	5	45	0	0	6	55	1	17
	EG 10	3	1	33	0	0	2	67	1	50
	EG 9	50	8	16	1	13	42	84	8	19
mittlerer Dienst	EG 8	17	4	24	0	0	13	76	4	31
	EG 7	3	2	67	0	0	1	33	1	100
	EG 6	31	6	19	0	0	25	81	10	40
	EG 5	42	16	38	0	0	26	62	9	35
einf. Dienst	EG 4	1	1	100	0	0	0	0	0	0
	EG 3	5	2	40	0	0	3	60	2	67
	EG 2	2	0	0	0		2	100	2	100
Sonstiges	Auszubildende	6	3	50	0	0	3	50	0	100
	Studentische Hilfskräfte	6	5	83	5	100	1	17	1	100
	Aushilfsbeschäftigte	2	0	0	0	0	2	100	2	100
	<b>Gesamt</b>	<b>216</b>	<b>72</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>144</b>	<b>67</b>	<b>45</b>	<b>31</b>

Beschäftigte, die sich zurzeit in Altersteilzeit befinden, wurden als Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt.

Altersteilzeit	insgesamt	davon Männer		davon Frauen	
		absolut	%	absolut	%
SDV *	0	0	0	0	0
höherer Dienst	2	2	100	0	0
gehobener Dienst	5	1	20	4	80
mittlerer Dienst	5	2	40	3	60
einfacher Dienst	0	0	0	0	0

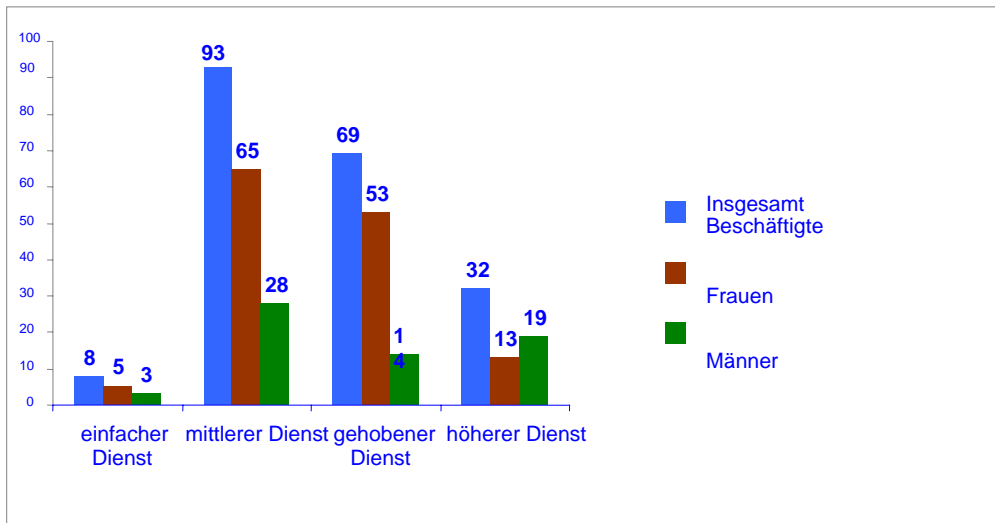
In Kraft getretene Altersteilzeitverhältnisse zum Stichtag 01.08.2007

\*SDV = Sonderdienstvertrag

## V. Analyse

(Stand 01.08.2007)

Abbildung 1: Beschäftigte insgesamt – Aufteilung nach Geschlechtern innerhalb der Dienstgrade (unter Berücksichtigung der Sonderdienstverträge)



Das Gesamtergebnis zeigt für weibliche Beschäftigte im höheren Dienst (EG 13 – 15) noch eine Unterrepräsentanz auf, während im gehobenen Dienst (EG 9-12) und mittleren Dienst (EG 5 - 8) die männlichen Beschäftigten eine relativ hohe Unterrepräsentanz aufweisen. Im einfachen Dienst (EG 2 – 4) weisen die weiblichen Beschäftigten eine geringe Überrepräsentanz auf.

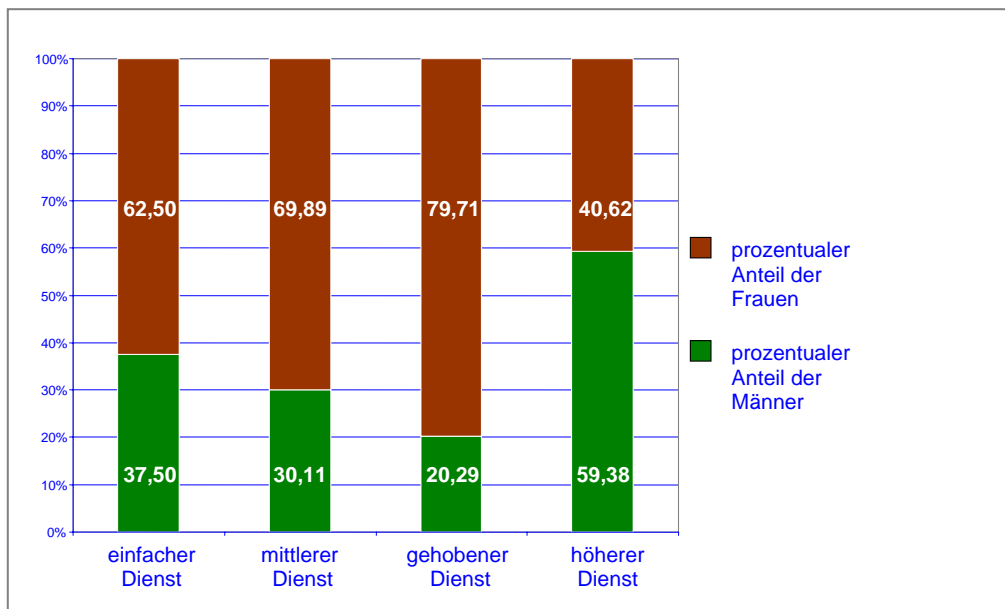


Abbildung 2: Prozentuale Aufteilung von Frauen und Männern innerhalb der Dienstgrade

## VI. Prognose der Personalentwicklung und Zielvorgaben

Die Schätzung der freien oder zu besetzenden Personalstellen auf der Grundlage der Ist-Analyse hat ergeben, dass für die Laufzeit des Gleichstellungsplans folgende Stellen für Personalmaßnahmen zur Verfügung stehen.

### Prognose der Personalentwicklung

	Offene Stellen (Stand 1.8.2007)		Freiwerdende Stellen					Geschätzte Personalentwicklung bis 2009					
		2007	2007	2008	2009	2010	2011		2007	2008	2009	2010	2011
SDV*			1		1				1		1		
höherer Dienst	EG 15	4						EG 15	1	2			
	EG 14	1				1	2	EG 14	1				
	EG 13							EG 13					
gehobener Dienst	EG 12						1	EG 12					
	EG 11							EG 11					
	EG 10	2						EG 10	2				
mittlerer Dienst	EG 9	4,5						EG 9		1			
	EG 8	1,5						EG 8		0,5			
	EG 7							EG 7					
	EG 6	0,75	1	1				EG 6					
einfacher Dienst	EG 5	6				3		EG 5		4			
	EG 4							EG 4					
	EG 3	1,75						EG 3					
	EG 2	2,35			1			EG 2					
	EG 1							EG 1					

EG = Entgeltgruppe

\*SDV = Sonderdienstvertrag

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gelten für die nächsten 2 Jahre verbindlich die Zielvorgaben gemäß § 11 GStG. Ziel ist es, bei personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen und Neueinstellungen den Frauenanteil unter Berücksichtigung der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zu erhöhen.

## VII. Maßnahmen zur Frauenförderung und Erreichung der Gleichstellungsziele

### a) Stellenbesetzungsverfahren

Unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung werden in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen so lange bevorzugt, (gemäß Gleichstellungsgesetz - GstG §§ 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9) bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt. Dabei muss maßgeblich auf die Erhöhung des Frauenanteils in höher qualifizierten bzw. Leitungsfunktionen geachtet werden (vergleiche die statistische Auswertung unter V).

Die lt. GstG vorgegebenen Regelungen für das Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsverfahren gelten insbesondere für Frauen. Sie finden aber auch analog Anwendung bei Männern, wenn diese in der **ZBW** im entsprechenden Bereich unterrepräsentiert sind.

### b) Personalgewinnung

Um bei der Personalgewinnung mehr Frauen für höher qualifizierte Funktionen anzusprechen, soll der Aufgabenbereich in der Stellenausschreibung möglichst breit und nicht zu spezifisch beschrieben sein.

Um das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besser anzusprechen, sollen Stellenausschreibungen zusätzlich in geeigneten speziellen Netzwerken veröffentlicht werden.

In ihren Stellenausschreibungen weist die **ZBW** darauf hin, dass sie sich in Bezug auf die berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer besonders engagiert. Darüber hinaus enthält jede Stellenausschreibung den Hinweis auf den Zugang zur **ZBW-Homepage**. So haben Bewerberinnen und Bewerber die Gelegenheit, sich bereits vorab über die Maßnahmen der **ZBW** zur Frauenförderung und Erreichung der Gleichstellungsziele zu informieren.

## c) Personalentwicklung

Die Personalentwicklung in der **ZBW** verfolgt auch das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Demnach haben Frauen wie Männer die gleichen Zugangschancen zu allen Maßnahmen der Personalentwicklung.

Maßnahmen der Personalentwicklung zur Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern sind u. a.

- ein betriebliches Personalentwicklungskonzept, das auch folgende Aspekte berücksichtigt:
  - Qualifizierungsangebote
  - Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
  - Ausbildungsmöglichkeiten
  - Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit durch Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeit, alternierende Telearbeit
  - Wiedereinstiegsprogramme

Bei der Entwicklung von Leitlinien für ein Personalentwicklungskonzept ist darauf zu achten, dass Aspekte der Organisationsentwicklung mit der Personalentwicklung verknüpft werden. Ebenso soll die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe realisiert werden. Personalverantwortliche sind – z. B. im Förder- oder Beratungsgespräch – verpflichtet, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt den Führungskräften hier eine besondere Verantwortung zu.

- Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche bzw. Personalentwicklungsgespräche

Nach der Erstellung einer entsprechenden Dienstvereinbarung werden in der **ZBW** Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche bzw. Personalentwicklungsgespräche (PE) durchgeführt. In ihnen wird auch das Ziel der individuellen Förderung von Frauen und Männern gleichermaßen verfolgt. Sie dienen neben dem Meinungs- und Informationsaustausch der gegenseitigen Beratung sowie der Vereinbarung von Arbeits- und Personalentwicklungszielen. In diesen Gesprächen ist auch darauf zu achten, dass die Chancengleichheit von Teilzeitbeschäftigten gewahrt wird.

## d) Beurlaubung aus familienbedingten Gründen

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die **ZBW** die familienbedingte Beurlaubung - auch von männlichen Beschäftigten - im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften.

- Frauen und Männer werden bei Beantragung von Beurlaubung/Sonderurlaub (ohne Fortzahlung der Bezüge) von der zuständigen Verwaltung über die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und die sozialversicherungsrechtlichen Folgen, u. a. auch über die Auswirkungen auf die Alters- und Hinterbliebenenversorgung informiert und ggf. an die zuständigen Stellen weiter verwiesen. Für allgemeine Informationen in diesem Zusammenhang und für häufig gestellte Fragen soll im Intranet ein Informations- und Beratungsbereich für alle Beschäftigten aufgebaut werden.
- Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten sind vorrangig qualifizierten Beschäftigten der ZBW anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind oder sich in der Elternzeit befinden. Das ist ein Weg, den Kontakt zum Arbeitsleben zu fördern, Qualifikationsrückstände zu minimieren und zugleich den Wiedereinstieg zu erleichtern.
- Beurlaubten mit Familienpflichten wird Gelegenheit gegeben, vor dem Wiedereinstieg zeitnah an geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Personalentwicklungsstelle der **ZBW** nimmt zu diesen Beschäftigten rechtzeitig Kontakt auf und informiert in einem beratenden Gespräch über die weiteren beruflichen Möglichkeiten.
- Gleichzeitig wird dieser Personenkreis einschl. der Kolleginnen, die sich im Mutterschutz befinden, auf Wunsch in den Informations- und Kommunikationsfluss der **ZBW** eingebunden und zu dienstlichen Veranstaltungen eingeladen. Zu diesem Zweck ist gemeinsam mit der Verwaltung ein geeignetes System zu entwickeln.
- Einem Antrag auf eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung oder aus der Elternzeit wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt entsprochen.
- Beurlaubten aus familienbedingten Gründen entstehen keine beruflichen Nachteile.
- Zur Fort- und Weiterbildung während einer Beurlaubung siehe: [Fort- und Weiterbildung](#)

## e) Teilzeit

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, unterstützt die **ZBW** die familienbedingte Arbeitszeitreduzierung - auch von männlichen Beschäftigten - im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften.

- Grundsätzlich sind alle Arbeitsplätze mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar. Dies gilt auch für Stellen in Führungspositionen. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn nachvollziehbare und gewichtige Nachteile für die Funktionsfähigkeit der **ZBW** zu erwarten sind, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können.
- Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, werden Frauen und Männer über die verschiedenen Teilzeitmodelle informiert (1/2, 2/3, 3/4, tageweise Aufteilung usw.) und auf die Möglichkeit der Wahrnehmung von Telearbeit im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten hingewiesen. Für allgemeine Informationen in diesem Zusammenhang und für häufig gestellte Fragen soll im Intranet ein Informations- und Beratungsbereich für alle Beschäftigten aufgebaut werden.
- Gleichzeitig sind Frauen und Männer, die wegen Familienpflichten in Teilzeit beschäftigt sind – befristet oder unbefristet - vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie die Arbeitszeit aufstocken möchten.
- Termine für Gemeinschaftsveranstaltungen sowie Besprechungen werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so gelegt, dass Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit möglichst daran teilnehmen können. Ist das im Rahmen der dienstlichen Gegebenheiten nicht machbar, sind diese Termine schnellstmöglich bekannt zu geben, damit Beschäftigte mit Familienpflichten die Betreuung und Pflege organisieren können. Auch Ferienzeiten sind bei der Terminplanung zu berücksichtigen.

*An dieser Stelle wird auf das schon bestehende Angebot der **ZBW** Kinderbetreuung im Notfall - hingewiesen.*

## f) Telearbeit

Zur besseren Vereinbarkeit von **Familie und Beruf** unterstützt die **ZBW** neben den vorhandenen flexiblen Arbeitszeitmodellen auch **alternierende** Telearbeit im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.

Die aufgrund der Nachfrage angebotenen Telearbeitsplätze wurden von den Beschäftigten durchweg positiv angenommen.

- Die alternierende Telearbeit soll 2008 als zusätzliche Arbeitsform in der **ZBW** etabliert werden.
- Dazu erstellt die **ZBW** gemeinsam mit der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten eine entsprechende Dienstvereinbarung, in die die Erfahrungen von allen Beschäftigten, die alternierende Telearbeit praktizieren, einfließen. Außerdem sollen die Erkenntnisse von Beschäftigten, die im jeweiligen Arbeitsumfeld eingebunden sind, integriert werden.
- Bei der Gewährung von alternierender Telearbeit sollen vorrangig Beschäftigte berücksichtigt werden, die Familienpflichten wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen wahrnehmen.
- Frauen und Männer mit Familienpflichten werden auf die Möglichkeit einer Kombination von alternierender Telearbeit und Teilzeit aufmerksam gemacht.

## g) Fort- und Weiterbildung

Die **ZBW** fördert durch ihre innovative Personalentwicklung die betriebliche Fort- und Weiterbildung von interessierten Frauen und Männern gleichermaßen. Die **ZBW** bietet ihren Beschäftigten die Chance, sich den dienstlichen Anforderungen entsprechend zu qualifizieren und beruflich weiterzuentwickeln. So bietet sie insbesondere Frauen in den unterrepräsentierten Bereichen die Möglichkeit (vergleiche die statistische Auswertung unter V), sich für höherwertige Stellen oder Führungspositionen zu qualifizieren und kann damit deren beruflichen Aufstieg erleichtern.

- Die **ZBW** beachtet das Gleichheitsgebot für Fort- und Weiterbildung zwischen Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigten.
- Bei den Angeboten zur Fort- und Weiterbildung werden Beschäftigte, die sich in Elternzeit oder in pflegebedingter Freistellung bzw. Beurlaubung befinden, berücksichtigt.
- Ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung sind die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche der **ZBW**. Führungskräfte bzw. Vorgesetzte ermitteln im Gespräch den Qualifizierungsbedarf der/des Einzelnen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange der **ZBW** und den Fort- und Weiterbildungswünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Die **ZBW** verfolgt eine geschlechtergerechte Personalentwicklung. Die jeweilige Lebenssituation von Frauen und Männern mit Familienpflichten ist bei der Planung und Durchführung von Fort- und Weiterbildung auf der Grundlage des Weiterbildungskonzeptes der **ZBW** mit zu berücksichtigen. Dies gilt auch für die sich daraus ergebenden eventuellen Aufstiegsmöglichkeiten.
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind so zu legen, dass Beschäftigte ihren Familienpflichten nachkommen können. Ist das im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten nicht machbar, sind Termine von Fort- und Weiterbildung schnellstmöglich bekannt zu geben, damit Beschäftigte mit Familienpflichten Betreuung und Pflege organisieren können. Auch sind Ferienzeiten bei der Terminplanung zu berücksichtigen.

An dieser Stelle wird auf das schon bestehende Angebot der **ZBW** auf die Kinderbetreuung im Notfall hingewiesen.

## h) Kinderbetreuung

Die **ZBW** unterstützt an beiden Standorten die Kinderbetreuung mit individuellen Lösungen für ihre Beschäftigten durch

- familienfreundliche Arbeitszeiten
  - Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit dürfen bei Bedarf und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten im Einzelfall außerhalb der Rahmenarbeitszeit liegen. Dabei ist zu beachten, dass entsprechende Sonderregelungen stets mit der Leitung der **ZBW** abgesprochen werden müssen.
- familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen
  - Telearbeit, Gleit- und Teilzeitmodelle gestatten eine größere Kompatibilität von Arbeits- und Kinderbetreuungszeiten.
- Kinderbetreuung im Notfall
  - Die durch Company Kids - in Hamburg und Kiel - angebotene Möglichkeit zur Kinderbetreuung im Notfall steht den Beschäftigten der **ZBW** kostenlos zur Verfügung, wenn die Regelbetreuung nicht gewährleistet ist. Besonders familienfreundlich: Bei Dienstreisen – auch bei Fort- und Weiterbildung - kann die Kinderbetreuung des Familienservices überregional genutzt werden.

Fehlende Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren stellt Beschäftigte oft vor das Problem, nach dem Mutterschutz oder der Elternzeit nicht wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

- Die **ZBW** strebt Maßnahmen an, um die Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren zu unterstützen. Möglichkeiten zur Kleinkindbetreuung werden zurzeit geprüft.
- Die **ZBW** prüft, ob als weitere Maßnahme ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, bestehend aus zwei aneinandergrenzenden Räumen, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen könnte.

[CompanyKids Kiel](#)

[CompanyKids Hamburg](#)

## i) Pflegebedürftigkeit von Angehörigen

Immer mehr Beschäftigte stehen vor der Herausforderung, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren. Der Eintritt einer Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen ist kaum prognostizierbar. Angehörige stehen in diesen Fällen vor dem großen Problem, innerhalb kürzester Zeit tragfähige Lösungen zu finden und diese dann gegebenenfalls mit ihrem Arbeitsleben zu verbinden.

Ziel der **ZBW** ist es, ihre Beschäftigten mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit dieser Familienpflichten zu unterstützen.

- **Arbeitszeit:**  
In der Dienstvereinbarung zur variablen Arbeitszeit sollen Ausnahmen zur Arbeitszeitregelung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt werden. Es ist den Beschäftigten der **ZBW** mit pflegebedürftigen Angehörigen zu ermöglichen, die Arbeitszeit bei Bedarf auf ihre Erfordernisse auszurichten, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen und gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Bestimmungen Rechnung getragen wird.
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit dürfen bei Bedarf und im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten im Einzelfall außerhalb der Rahmenarbeitszeit liegen. Dabei ist zu beachten, dass entsprechende Sonderregelungen stets mit der Leitung der **ZBW** abgesprochen werden müssen.
- **Arbeitsmodelle:**  
Telearbeit, Gleit- und Teilzeitmodelle gestatten eine größere Kompatibilität von Arbeits- und Pflegezeiten.
- Kurzfristige Beurlaubung
- Kurzfristige Freistellung in Not- und Härtefällen
- Die **ZBW** wird bei entsprechendem Bedarf prüfen, ob sie Beschäftigten bei der Vermittlung von Pflegeangeboten unterstützen kann.

Hinweise auf vermittelnde Pflegeangebote werden im Intranet zu Verfügung gestellt.

## j) Benachteiligung, sexuelle Belästigung, Mobbing und

### Diskriminierung am Arbeitsplatz

Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des GstG § 16 und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) - insbesondere des § 3 AGG - findet in der **ZBW** Anwendung.

Die **ZBW** missbilligt jede Art von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung. Sie sieht es als Verpflichtung an, ihre Beschäftigten - Frauen und Männer gleichermaßen - davor zu schützen und bietet ihnen unterstützende Maßnahmen an, um solchen Verhaltensweisen vorzubeugen bzw. sie zu unterbinden.

Die **ZBW** fordert alle Beschäftigten auf, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Benachteiligungen zu unterstützen. Verantwortliche mit Führungsaufgaben sollen an entsprechenden Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Maßnahmen sind:

- Führungskräfte werden im Rahmen ihrer Personalverantwortung gegen Personen vorgehen, die gegen die aufgeführten Grundsätze verstoßen oder ein solches Verhalten dulden.
- Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Diskriminierung und/oder Mobbing betroffen und/oder fühlen sich benachteiligt aus einem in § 1 AGG aufgeführten Grund, haben sie das Recht, sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat, die Beschwerdestelle nach § 13 AGG, Vorgesetzten, Personen ihres Vertrauens oder an den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst zu wenden.
- Grundsätzlich sind alle Beschäftigten der **ZBW** aufgefordert, sich frühzeitig an eine Person ihres Vertrauens zu wenden, wenn sie eine Form von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und / oder Diskriminierung am Arbeitsplatz wahrnehmen.
- Hinweisen auf ein Fehlverhalten werden unverzüglich nachgegangen, erforderliche Gegenmaßnahmen eingeleitet.
- Beschäftigten, die auf derartige Misstände hinweisen, dürfen daraus keine Nachteile entstehen.
- Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit sich zur erwähnten Thematik sowohl im Intranet als auch in den Informationsräumen (Sonnendeck und I+F Raum) zu informieren.

Die **ZBW** verfolgt das Ziel, jegliche Form von Benachteiligung, sexueller Belästigung, Mobbing und/oder Diskriminierung frühzeitig zu erkennen und ihr offensiv entgegenzutreten.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

## **k) Leistungsentgelt nach § 18 (und § 40 Nr. 6) TV-L**

Nach Verabschiedung eines - derzeit noch ausstehenden - landesbezirklichen Tarifvertrags zum Leistungsentgelt wird die **ZBW** vor der Hausforderung stehen, geeignete Maßnahmen zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit zu entwickeln. Die **ZBW** sieht es als ihre Verpflichtung an, dabei die Grundsätze von Diskriminierungsfreiheit und Gleichbehandlung aller Beschäftigten in die zukünftige Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung des Leistungsentgelts aufzunehmen.

Bei der späteren Erstellung eines Bewertungskatalogs achtet die **ZBW** darauf,

- dass alle Beschäftigten Zugang zum Leistungsentgelt haben,
- dass diskriminierungsfreie Kriterien für die Leistungsbewertung geschaffen werden,
- dass der Gender-Aspekt - unter dem Gesichtspunkt von Leistung und Gerechtigkeit - für Frauen und Männer gleichermaßen Berücksichtigung findet,
- dass Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Bewertung gegeben sind,
- dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt und die jeweilige Lebens- und Arbeitssituation - auch von Teilzeitkräften - angemessen bewertet wird.

## I) Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern

„**Mit-MEINEN**“ reicht nicht, wenn sich alle angesprochen fühlen sollen.

Die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache stellt sicher, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen angesprochen fühlen und als gleichwertig wahrgenommen werden. Sie sorgt dafür, den Blick für das Wesentliche zu schärfen.

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern findet verbindlich in der **ZBW** Anwendung

- im allgemeinen Schriftverkehr
- in allen Dienstanweisungen
- in Stellenausschreibungen sowie Formularen, Aushängen, Internet etc.

Dabei kann auch eine geschlechtsneutrale Bezeichnung gewählt werden. Ansonsten sind die weiblichen und die männlichen Bezeichnungen in voll ausgeschriebener Form zu verwenden. Die weibliche Form ist dabei grundsätzlich voranzustellen.

[Gender-Aspekte Sprache](#)

[Mehr Frauen in die Sprache](#)

### **m) Gremienarbeit**

Die **ZBW** setzt die im § 15 GstG geforderte paritätische Besetzung von Frauen und Männern in ihren Gremien um. Nur in Ausnahmefällen kann davon abgewichen werden, wenn für die Gremienarbeit keine Frau zur Verfügung steht.

### **n) Öffentlichkeitsarbeit**

Fast alle Tätigkeiten im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten (GB) erfordern Informationsaustausch und Zusammenarbeit. Öffentlichkeitsarbeit trägt dazu bei, mehr Transparenz für die Gleichstellungsarbeit zu schaffen.

Die GB der **ZBW** hat die Möglichkeit:

- im Intranet die Gleichstellungsarbeit zu präsentieren
- Veranstaltungen bzw. Vorträge zu gleichstellungsrelevanten Themen anzubieten
- gemäß den §§ § 19 u. § 20 GstG in Arbeitsgruppen etc. und Gremien mitzuwirken, wenn gleichstellungsrelevante Angelegenheiten betroffen sind
- durch Kooperation und Austausch mit anderen GB - auch in Netzwerken - ihre Gleichstellungsarbeit zu optimieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte nutzt die genannten Möglichkeiten, um intensiv für die Ziele der Gleichstellungsarbeit zu werben. Zu Themen der Chancengleichheit unter Umsetzung des ZBW-Gleichstellungsplans wird auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten im Intranet ein Informations- und Beratungsbereich aufgebaut. Häufig gestellte Fragen im Zusammenhag mit Beurlaubung und Telearbeit werden besonders berücksichtigt.

## **o) Gender Mainstreaming**

Die **ZBW** hat sich dem Gender Mainstreaming – im Sinne des Grundgesetzes Art. 3 Abs. 2 - verpflichtet und sich damit zur Aufgabe gemacht, die Chancengleichheit von Frauen und Männern – unter Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Unterschiede - in allen Bereichen umzusetzen.

Um das Ziel des Gender Mainstreaming in der **ZBW** zu implementieren, soll im ersten Schritt Fort- und Weiterbildung zu diesem Thema angeboten werden.

- Um Gender-Kompetenz zu erlangen, nehmen Leitungs- und Führungskräfte verpflichtend an diesen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Darauf aufbauend wird mit Gender Mainstreaming Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verstanden. Sie findet in folgenden Bereichen Anwendung:

- Bibliotheksmanagement
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Zukünftiges Qualitätsmanagement
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- Leistungsentgelt

und ist damit für die gesamte **ZBW** verbindlich.

Des Weiteren wird Gender Mainstreaming einbezogen in die Definition der sozialen Rahmenbedingungen, unter denen

- Arbeitsabläufe organisiert,
- Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie Dienstvereinbarungen formuliert und
- Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen definiert werden.

### ***„Ersetzt Gender Mainstreaming die Gleichstellung und Frauenförderung?“***

*Nein! Gender Mainstreaming und Gleichstellung oder Frauenförderung sind keine alternativen, sondern einander ergänzende Strategien. Gender Mainstreaming vermeidet unzulässige und legt zugleich bereits bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten offen. Es zeigt auf, wo Bedarf für besondere Förderung besteht, um Benachteiligungen - von Frauen oder von Männern - abzubauen. So lange Frauen benachteiligt sind, ist Frauenförderung ein Instrument, das Gender Mainstreaming ergänzt, um hierfür einen Ausgleich zu schaffen und Veränderungen zu initiieren.“ (Quelle: Fragen und Antworten zu GM)*

## **VIII. Berichtspflicht und Fortschreibung**

Die Leitung der **ZBW** legt alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes vor, insbesondere im Hinblick auf die unter Punkt VII festgelegten Maßnahmen.

Der Gleichstellungsplan wird fortgeschrieben. Die Analyse der Beschäftigtenstruktur, die Schätzung der für Personalmaßnahmen zur Verfügung stehenden Stellen und die Zielvorgaben werden alle zwei Jahre aktualisiert.

## **IX. Schlussbestimmung**

Der Gleichstellungsplan tritt am Tag nach der Vereinbarung mit der Personalvertretung in Kraft. Er wird gemäß § 11 GStG Abs. 7 bekannt gegeben.

Kiel, den  
gez. Horst Thomsen  
Der Direktor der Deutschen Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften

Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GStG)