

Anpassung des Frauenförderplanes

auf der Basis der Beschäftigungsdaten

für den Zeitraum 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Selbstverständnis der Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin und zu seiner strategischen Ausrichtung gehört das aktive Bekenntnis zur Gleichstellung aller Beschäftigten im Hinblick auf Geschlechtszugehörigkeit, Alter, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, und sexuelle Orientierung.

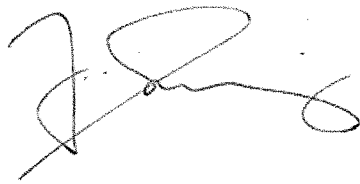
Die Förderung von Frauen und das Erhöhen des Frauenanteils unter den Mitarbeitenden sind gegenwärtig und zukünftig ein vorrangiges Ziel. Als Stiftung Deutschen Technikmuseum Berlin glauben wir fest daran, dass Vielfalt der Schlüssel zur Innovation und nachhaltigem Erfolg ist. Frauen spielen dabei eine entscheidende Rolle und es liegt in unserer Verantwortung, ihre Entwicklung aktiv zu unterstützen

Mit der Fortschreibung des Frauenförderplans 2024-25 setzt die Stiftung Deutsches Technikmuseum ihre Bemühungen zur Verwirklichung der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit fort. Durch flexible Arbeitszeit und die Schaffung familienfreundlicher Bedingungen, möchten wir sicherstellen, dass alle Mitarbeiterinnen die Möglichkeit haben, Beruf und Privatleben optimal zu vereinbaren. Hierzu hat bereits die Zertifizierung im Rahmen des audit berufundfamilie beigetragen. Auch hat die Stiftung dafür gesorgt, dass das Thema Frauengesundheit im dienstlichen Zusammenhang eine besondere Aufmerksamkeit erhält. Sie wird unterstützt durch spezielle Fortbildungen zu diesem Thema im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie wird ebenso besonders berücksichtigt im Rahmen der Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit und des mobilen Arbeitens wie auch durch die kostenlose Bereitstellung von Hygieneprodukten in der Dienststelle.

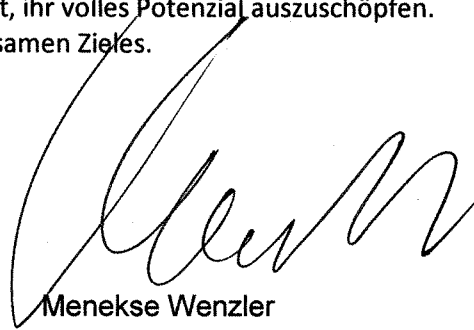
Das übergeordnete Ziel ist es, durch systematische und nachhaltige Veränderungsprozesse, sowohl den Frauenanteil dort zu erhöhen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, als auch die Arbeitsbedingungen von Frauen und die Unterstützung von Familien zu verbessern und Erkenntnisse der Geschlechterforschung in angemessener Weise zu berücksichtigen. Dies beinhaltet die Frage, ob und wie sich grundsätzliche Maßnahmen unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken und wie diese Maßnahmen ggf. gestaltet werden können, um das Ziel der Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern.

Das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Berlin (Fassung v. 18.11.2010) ist eine der Grundlagen zur Erzielung von Gleichstellung.

Wir laden Sie ein, an der Umsetzung dieses Frauenförderplans aktiv mitzuwirken. Mit Ihrem Engagement und Ihrer Unterstützung können wir eine Arbeitskultur schaffen, in der jede Stimme gleich laut gehört wird und jede Person die Möglichkeit hat, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Vielen Dank für Ihre Unterstützung unseres gemeinsamen Zieles.



Ihr
Joachim Breuninger
Direktor und Vorstand



Menekse Wenzler
Verwaltungsdirektorin/
Vizedirektorin

Inhalt	
1. Einleitung	5
2. Personalstatistik.....	5
2.1 Beschäftigtenstruktur	5
2.1.1 Beamtinnen und Beamte (Stichtag 30. Juni 2024)	6
2.1.2 Tarifbeschäftigte (Stichtag 30. Juni 2024).....	6
2.1.3 Austritte.....	7
2.1.4 Neueinstellungen	7
2.1.5 Volontariat (Stichtag 30. Juni 2024).....	8
2.2. Altersstruktur (Stichtag 30. Juni 2024).....	8
2.3 Leitungspositionen (Stichtag 30. Juni 2024)	9
2.4 Höhergruppierungen / Beförderungen	10
2.4.1 Beförderungen bei Beamt*innen	10
2.4.2 Höhergruppierungen bei Beschäftigten	10
2.5 Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung.....	10
2.6 Beurlaubungen	10
2.7 Pflegezeit.....	10
3. Gremien	11
3.1 Vorstand der Stiftung.....	11
3.2 Stiftungsrat	11
3.3 Arbeits- und Sicherheitsausschuss	11
3.4 Personalrat.....	11
3.5 Frauenvertreterin.....	11
3.6 Schwerbehindertenvertretung	11
4. Führungspositionen.....	11
4.1 Beschäftigte in Führungspositionen	11
4.2 Altersstruktur der Beschäftigten in Führungspositionen.....	12
4.3 Aus- und Fortbildung, Schulungen, Bildungsurlaub.....	12
5. Maßnahmen zur Umsetzung der Zielsetzungen.....	12
5.1 Gleichstellung im Beruf.....	13
5.1.1 Stellenbesetzungsverfahren.....	13
5.1.2 Personalentwicklung und Organisation	13
5.1.3 Frauenförderung als Führungsaufgabe	13
5.1.4 Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG.....	14
5.2 Fort- und Weiterbildung.....	14
5.3 Gremien	14
5.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 10 und 11 LGG).....	14

5.4.1 Information	15
5.4.2 Flexible Arbeitszeiten / Teilzeitbeschäftigung.....	15
5.4.3 Beurlaubungen	15
5.4.4 Mobiles Arbeiten.....	15
5.5. Gesundheitsförderung	15
5.5.1 Frauengesundheit	16
5.5.2 Menstruationsgesundheit am Arbeitsplatz	16
6. Umsetzung des Frauenförderplans	16
6.1 Information der Mitarbeiter*innen	16
6.2 Fortschreibung des Frauenförderplans und Evaluation	16
6.3 Die Rolle der Frauenvertreterin.....	17

1. Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur ein gesellschaftspolitisches Postulat, sondern ist im Grundgesetz genauso wie in der Berliner Landesverfassung festgeschrieben. In Artikel 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin heißt es: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen und zu sichern. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung zulässig.“ Mit der Verabschiedung des Landesgleichstellungsgesetzes wurde dieser Aufgabe Rechnung getragen; darin werden verschiedene Instrumente zur aktiven Förderung der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst festgeschrieben.

Als Stiftung öffentlichen Rechts unterliegt auch die Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin den Bestimmungen des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Das LGG vom 18. November 2010 in seiner gültigen Fassung (zuletzt geändert: 11.06.2020) sieht in § 4 Abs. 1 die Erstellung eines Frauenförderplans für jede Behörde (auch nachgeordnete Einrichtungen) des Landes Berlin vor, der hiermit aktualisiert vorgelegt wird. Alle angegebenen Daten beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf den Stichtag 30.06.2024.

Die Frauenvertreterin ist bei der Erstellung des Frauenförderplans gemäß § 4 Abs. 4 LGG einbezogen worden. Der Personalrat hat gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 9 des Berliner Personalvertretungsgesetzes darüber gewacht, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern herbeigeführt wird und der Frauenförderplan erstellt und umgesetzt wird. Der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wurde der Frauenförderplan im Rahmen der Unterrichtung und Anhörung gemäß § 178 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX vorgelegt.

Der Frauenförderplan will auch dem Prinzip des Gender-Mainstreaming Rechnung tragen, das dabei aber nicht die Notwendigkeit gezielter Frauenförderung ersetzt, sondern ausdrücklich als Ergänzung zu spezifischen Frauenfördermaßnahmen zu verstehen ist und zur Schaffung von Chancengleichheiten in allen Beschäftigungsbereichen beitragen soll.

Die hier folgende Anpassung zum Stichtag 30. Juni 2024 wird in drei Punkten aus der Personalstatistik und den dazugehörigen Tabellen für Beamte, Tarifbeschäftigte sowie wissenschaftliche Volontäre bestehen. Es folgen jeweils eine Auswertung sowie Vorhaben zur Hebung der Frauenquote.

2. Personalstatistik

2.1 Beschäftigtenstruktur

Zum Stichtag 30. Juni 2024 waren in der Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin 179 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon:

- gesamt	ein*e AT Beschäftigte*r	davon Frauen: 0	➤ 0,00%
- gesamt	sechs Beamt*innen	davon Frauen: 4	➤ 66,66%
- gesamt	167 Tarifbeschäftigte	davon Frauen: 81	➤ 48,50%
- gesamt	fünf Volontär*innen	davon Frauen: 4	➤ 80,00%

Beschäftigtenzahlen mit Zeitverträgen werden im Folgenden nicht mehr gesondert aufgeführt, soweit diese den Berichtszeitraum (stichtagsbezogen) betreffen, sind sie in den Aufstellungen enthalten.

2.1.1 Beamtinnen und Beamte (Stichtag 30. Juni 2024)

Laufbahn BesGr.	Beschäftigte gesamt	Frauen Vollzeit Teilzeit	Männer Vollzeit Teilzeit	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
A 7	1	1		100,00 %	
A 9S	1	1		100,00 %	
A 10	1		1	100,00 %	
A 12	1		1		100,00 %
A 13	1		1		100,00 %
A 16	1	1		100,00 %	
Gesamt	6	3	2	66,67 %	33,33 %

Demzufolge zeigt die prozentuale Verteilung der Anteile, dass Frauen im gehobenen und höheren Dienst nicht unterrepräsentiert sind.

Etwaige Nachbesetzungen freiwerdender Stellen sollen im Bereich der Tarifbeschäftigten erfolgen, hierbei wird selbstverständlich eine Frauen begünstigende Entwicklung angestrebt.

2.1.2 Tarifbeschäftigte (Stichtag 30. Juni 2024)

Laufbahn EGr.	Beschäftigte gesamt	Frauen Vollzeit Teilzeit	Männer Vollzeit Teilzeit	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
2	1	1		100,00	
3	10	2	4	60,00	40,00
4	2		1		100,00
5	28	2	9	39,29	60,71
6	17	1	4	29,41	70,59
7	3		3		100,00
8	6	2	4	33,33	66,67
9a	4		2	50,00	50,00
9b	37	9	20	78,38	21,62
10	7	2	1	42,86	57,14
11	17	5	2	41,18	58,82
12	4	1	1	25,00	75,00
13	24	6	4	41,67	58,33
13 Ü	3	2	1	66,67	33,33
14	3	2	1	66,67	33,33
15	1		1		100,00
Gesamt	167	35	46	48,50	51,50

Es ist festzustellen, dass bezogen auf alle Entgeltgruppen der Frauenanteil relativ ausgeglichen ist. Es ist aber zu erkennen, dass deutlich mehr Frauen in Teilzeit beschäftigt sind (46 Frauen) als Männer (15 Männer).

zwölf Frauen und sechs Männer haben laut Arbeitsvertrag eine Vollzeitstelle, arbeiten jedoch freiwillig in Teilzeit. Fünf Frauen sind laut Arbeitsvertrag in Teilzeit beschäftigt und haben ihre Arbeitszeit freiwillig zusätzlich reduziert. 29 Frauen und neun Männer sind laut Arbeitsvertrag in Teilzeit beschäftigt ohne die Möglichkeit eigeninitiativ aufzustocken, davon erbringen vier Frauen und ein Mann aktuell mehr Arbeitsstunden, als im Stellenplan vorgesehen.

2.1.3 Austritte

Im Berichtszeitraum (stichtagsbezogen) sind insgesamt 27 Beschäftigte ausgeschieden, davon zwölf Frauen.

Austritte durch ...	insgesamt	davon Frauen
Erreichen der Altersgrenze bzw. vorzeitigem Rentenanspruch	2	2
arbeitgeberseitige Kündigung (in der Probezeit)	1	0
Befristung	13	6
Aufhebungsvertrag/Kündigung Arbeitnehmerseite	11	4

2.1.4 Neueinstellungen

Im Berichtszeitraum (stichtagsbezogen) wurden 22 Beschäftigte neu eingestellt, davon 13 Frauen. Im Nachfolgenden erfolgt die Zuordnung zu den Abteilungen der SDTB.

Direktion	1, davon Frauen: 1
Verwaltung und Technik	3, davon Frauen: 1
Kommunikation und Marketing	2, davon Frauen: 0
Bildung u. Vermittlung	8, davon Frauen: 6
Sammlung u. Ausstellungen	5, davon Frauen: 3
Volontariat	3, davon Frauen: 2

Sämtlichen Neueinstellungen lagen Stellenausschreibungsverfahren zu Grunde. Am Auswahlverfahren (Bewerber*innenauswahl, Bewerbungsgespräche, Auswahlentscheidung) nehmen die Fachvorgesetzten, eine Person des Personalwesens und die Personalvertretungen (Frauenvertretung, Personalrat, ggf. Schwerbehindertenvertretung) teil.

In der Direktion wurde eine Stelle mit einer Frau besetzt (EG 11). In der Abteilung Verwaltung und Technik gab es im Berichtszeitraum drei Neueinstellungen. Davon wurde eine Stelle mit einer Frau (EG 11) und zwei Stellen mit einem Mann besetzt (EG 13 und EG 10).

In der Abteilung Bildung u. Vermittlung gab es acht Neueinstellungen, davon wurden sechs Stellen mit Frauen (EG 9b und EG13) und zwei Stellen mit einem Mann besetzt (EG 5).

Bei den Neueinstellungen in der Abteilung Sammlung u. Ausstellungen handelt es sich um eine befristete drittmittelfinanzierte Stelle für den Bereich Archiv und Bibliothek für ein befristetes Projekt (EG 9a). Diese befristete Stelle wurde mit einer Frau besetzt.

Im Übrigen wurden in der Abteilung Sammlung und Ausstellung im Bereich Depot zwei Stellen mit zwei Männern besetzt (EG 5 und EG 7), im Bereich Restaurierung eine Stelle (EG 11) mit einer Frau und im Bereich Provenienzforschung eine befristete drittmittelfinanzierte Stelle (EG 13) mit einer Frau besetzt.

2.1.5 Volontariat (Stichtag 30. Juni 2024)

Ausbildungsstatus	Anzahl	
	männlich	weiblich
Wiss. Volontäre	1	4

Von den sieben möglichen Stellen (eine Stelle Kommunikation u. Marketing; eine Stelle Bildung u. Vermittlung; eine Stelle Science Center Spectrum; vier Stellen Sammlung u. Ausstellungen) für wissenschaftliche Volontariate waren zum Stichtag 30. Juni 2024 5 Stellen besetzt. Stichtagsbezogen sind vier der Stellen an Frauen vergeben.

2.2. Altersstruktur (Stichtag 30. Juni 2024)

	Frauen	Männer
15 – 20 Jahre	1	1
21 – 30 Jahre	7	1
31 – 40 Jahre	25	14
41 – 50 Jahre	23	24
51 – 60 Jahre	20	27
61 – 65 Jahre	13	19
66 – ++ Jahre	2	5

Nach dem 30. Juni 2024 werden im folgenden Zweijahreszeitraum insgesamt zwei Beschäftigte wegen Erreichens der Regelaltersgrenze bzw. vorzeitiger Renteninanspruchnahme aus den Beschäftigungsverhältnissen ausscheiden, davon eine Frau.

Da mehr Männer als Frauen ausscheiden werden, besteht wiederum die Möglichkeit, in Stellenbesetzungsverfahren zu gegebener Zeit auf die bevorzugte Auswahl von Frauen hinzuwirken. Die Beschäftigungspositionen, welche mit rentennahen Arbeitnehmer*innen besetzt sind, betreffen alle Bereiche der Stiftung, frauen- oder männerspezifisch sind diese Stellen nicht.

2.3 Leitungspositionen (Stichtag 30. Juni 2024)

Leitungs- positionen	Anzahl		Frauen- anteil in %
	Frauen	Männer	
Museumsleitung/	0,5	1	50
Verwaltungsleitung	0,5	0	100
Abteilungsleitung	1	1	50
Bereichsleitung	10	17	37,03
Gesamt	12	19	38,70

Folgende Maßnahmen werden schon angewendet bzw. ausgebaut oder angestrebt, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen:

- **Mentoring-Programme:** Etablierung von Programmen, in denen erfahrene Führungskräfte Frauen unterstützen und ihnen helfen, ihre Karriere zu fördern.
- **Flexible Arbeitszeiten:** Einführung flexibler Arbeitszeiten und Mobile Arbeit, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.
- **Zielorientierte Rekrutierung:** Aktive Förderung der Rekrutierung von Frauen in Führungspositionen durch gezielte Stellenanzeigen und Netzwerke.
- **Diversitätstrainings:** Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zur Sensibilisierung für Vorurteile und zur Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz.
- **Transparente Beförderungsprozesse:** Sicherstellung, dass Beförderungs- und Entwicklungsprozesse transparent sind und auf Leistung und Qualifikation basieren.
- **Aufstiegsmöglichkeiten schaffen:** Entwicklung klarer Karrierepfade für Mitarbeiterinnen, um sicherzustellen, dass sie während ihrer Laufbahn die Möglichkeit zum Aufstieg haben.
- **Unterstützung durch das Management:** Führungskräfte sollten aktiv die Gleichstellung der Geschlechter fördern und als Vorbilder agieren.
- **Netzwerke und Foren:** Förderung von Frauen in Netzwerken und Foren, die den Austausch und die Unterstützung unter Frauen in Führungspositionen ermöglichen.

2.4 Höhergruppierungen / Beförderungen

2.4.1 Beförderungen bei Beamt*innen

Es wurde keine Beförderung von Beamt*innen vorgenommen.

2.4.2 Höhergruppierungen bei Beschäftigten

Zum Stichtag 30. Juni 2024 ist eine Höhergruppierung erfolgt (Antrag auf Höhergruppierung). Hierzu gab es eine neue Stellenbeschreibung, diese Höhergruppierung betraf keine Frau.

2.5 Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung

Im Untersuchungszeitraum 01.07.2023 bis 30.06.2024 wurden zwei Mitarbeiterinnen unter Bezug auf das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) beurlaubt.

Befristete Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit bestehen zum Stichtag mit 31 Mitarbeiterinnen und sieben Mitarbeitern. Es ist festzustellen, dass der Frauenanteil von befristeten Teilzeitvereinbarungen deutlich überwiegt und darauf hinzuweisen, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit zu keinen Einbußen der Karrierechancen oder der Arbeitsgüte führt.

Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen ebenso wie Arbeitszeiterhöhungen in einer Teilzeitbeschäftigung, werden unter Prüfung der dienstlichen Gegebenheiten und Erfordernisse beschieden. Fälle der Ablehnung der jeweiligen Anträge in unserem Museum hat es nicht gegeben.

2.6 Beurlaubungen

Insgesamt wird einem Beschäftigten Sonderurlaub (Pflegezeit) aus arbeitsmarktpolitischen Gründen gewährt, davon eine Frau. Im Untersuchungszeitraum wurde keine Anträge abgelehnt.

Auch ggf. künftige Anträge auf Sonderurlaub sollen in Würdigung der Antragsgründe und in Abwägung mit den dienstlichen Belangen und in Bezug auf Pflege, Kinderbetreuung und Work-Life-Balance wohlwollend beschieden werden.

2.7 Pflegezeit

Im Untersuchungszeitraum wurde keine Pflegezeit in Anspruch genommen. Um Pflege und Beruf bessern vereinbaren zu können stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Weitere Informationen zur Unterstützung hat die Stiftung auf Intrexx unter der Rubrik „Beruf und Familie“ veröffentlicht. Für eine persönliche Beratung steht das Team des Personalwesens zur Verfügung.

3. Gremien

3.1 Vorstand der Stiftung

Der Vorstand der Stiftung ist zugleich Direktor*in der Stiftung. Das Amt wird derzeit von einem Mann bekleidet.

3.2 Stiftungsrat

Der Stiftungsrat besteht derzeit insgesamt aus 14 Mitgliedern. Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende sind männlich. Ansonsten ist die Verteilung ausgeglichen in drei männliche und drei weibliche Hauptvertreter*innen sowie drei männliche und drei weibliche Stellvertreter*innen.

3.3 Arbeits- und Sicherheitsausschuss

Neben dem Direktor, der Vizedirektorin, der Bereichsleitung Personalwesen, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Besuchersicherheitsbeauftragten der Stiftung und der Betriebsärztin, nehmen Vertreter*innen des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung sowie die Frauenvertreterin teil.

3.4 Personalrat

Der Personalrat der Stiftung besteht aus sieben ständigen Mitgliedern, darunter vier Frauen. Den Vorsitz des Personalrats hat eine Frau übernommen.

3.5 Frauenvertreterin

Die Frauenvertreterin ist gemäß § 16a Abs.1 LGG immer weiblichen Geschlechts.

3.6 Schwerbehindertenvertretung

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung werden zum Stichtag 30.06.2024 durch zwei Frauen wahrgenommen.

4. Führungspositionen

4.1 Beschäftigte in Führungspositionen

Direktion

Die Direktion wird durch den Direktor und die Vizedirektorin geleitet.

Der Bereich Kommunikation und Marketing wird durch eine Bereichsleiterin geleitet.

Abteilung 1

Die Abteilung Sammlung und Ausstellungen wird durch einen Abteilungsleiter geleitet. Die Bereiche Schifffahrt und Nautik, Mathematik und Informatik, Bauen und Wohnen, sowie Handwerk und Produktion haben Leiterinnen, so dass hier fünf von 16 Bereichen durch Frauen geleitet werden.

Abteilung 2

Die Abteilung Verwaltung und Technik wird durch eine Verwaltungsdirektorin (gleichzeitig Vizedirektorin) geleitet. Zwei der fünf Bereiche werden durch Bereichsleiterinnen geleitet.

Abteilung 3

Die Abteilung Bildung und Vermittlung wird durch eine Abteilungsleiterin geleitet. Die Bereiche Outreach und Diversity, Bildung und Kita/Schule und kids.digilab.berlin haben Leiterinnen, so dass hier drei von fünf Bereichen durch Frauen geleitet werden.

In den vergangenen 24 Monaten waren zwei neue Leitungspositionen zu besetzen. Beide Stellen wurden mit Frauen besetzt.

4.2 Altersstruktur der Beschäftigten in Führungspositionen

Beschäftigte mit Führungsfunktion verfügen über Personalverantwortung. Der Altersdurchschnitt der insgesamt 34 Personen mit Führungsaufgaben liegt bei 51,6 Jahren. Der Altersdurchschnitt der Frauen in Führungspositionen liegt bei 48,6 Jahren.

4.3 Aus- und Fortbildung, Schulungen, Bildungsurlaub

Die Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin bildete im Untersuchungszeitraum, abgesehen von den wissenschaftlichen Volontär*innen, nicht aus.

Fort- oder Weiterbildungen werden auf Antrag der Beschäftigten durch Vorgesetzte und der Bereichsleitung Personal genehmigt. Sofern erforderlich (z.B. bei der Einführung neuer Anwendungs-Software oder allgemeiner Weiterbildungen) werden Schulungen und Unterweisungen für alle Mitarbeiter*innen durch die Stiftung angeboten. Die Stiftung hat im Jahr 2024 regelmäßige Schulungen/Workshops zur Förderung der Gleichstellung, Diversity und diskriminierungsfreier Arbeitskultur angeboten (Inhouse-Schulungen: Anti-Mobbing, Antisemitismus-Workshop, Antimuslimischen-Workshop). Es wird auch zukünftig angestrebt Gleichstellung, Diversity und diskriminierungsfreier Arbeitskultur zu fördern und zukünftig weitere Angebote zu diesen Themen anzubieten.

Im Untersuchungszeitraum sind insgesamt 154 Teilnahmen an Fortbildungen und Schulungsmaßnahmen zu verzeichnen, darunter waren 88 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 58 %. Von den 154 Fortbildungen fanden 15 interne Fortbildungen über das LinkedIn Learning Portal statt.

Bildungszeit nach dem Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG) wurde im Untersuchungszeitraum insgesamt in acht von acht Fällen von Frauen beantragt und genehmigt.

5. Maßnahmen zur Umsetzung der Zielsetzungen

Zum Stichtag 30. Juni 2024 waren 181 Personen innerhalb der Stiftung beschäftigt, davon 90 Frauen (49,72%) und 91 Männer (50,28). Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren in innerhalb der Stiftung 188 Personen beschäftigt, davon 91 Frauen (48,40%) und 97 Männer (51,60%). Es ist festzustellen, dass das Verhältnis der Frauenquote zum Männeranteil, betrachtet auf die Gesamtbeschäftigungsquote vom Jahr 2023 zum Jahr 2024 leicht gestiegen und relativ ausgeglichen ist.

In den Neubesetzungsverfahren freier oder zusätzlicher außerplanmäßiger Stellen wird grundsätzlich und insbesondere durch Einbeziehung der Frauenvertretung der SDTB bereits im Stadium der Stellenausschreibung und Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern hingewirkt.

Eine Erhöhung des Frauenanteils kann nur erreicht werden, in dem bei neu zu besetzenden Stellen Frauen bei entsprechender Eignung der Vorrang eingeräumt wird. Die Möglichkeiten, neue Arbeitsverhältnisse zu begründen, werden mit der Stellenplanung sichtbar. Zum Stellenplan wird der Frauenvertretung frühzeitig beteiligt, um die Möglichkeit zu haben diesen zu kommentieren und frühzeitig mitwirken zu können. Die besondere Anforderung, den Frauenanteil in der Stiftung zu erhöhen wird von der Museumsleitung konsequent betrachtet.

5.1 Gleichstellung im Beruf

5.1.1 Stellenbesetzungsverfahren

Die Stellenausschreibungsverfahren der Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin werden entsprechend den Vorgaben des LGG durchgeführt (§§ 3, 5-8 und 17 Absatz 2 LGG). Stellenausschreibungen erfolgen öffentlich. Im Text der Stellenausschreibungen wird auf die Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Besetzung von Stellen verwiesen, um Frauen zur Bewerbung zu ermutigen. Der Ausschreibungstext enthält sowohl die männliche als auch die weibliche Sprachform. Das gesamte Stellenbesetzungsverfahren vom Entwurf der Stellenausschreibung bis zur Einstellung findet unter Beteiligung der drei Mitarbeitervertretungen (Personalrat, Frauenvertreterin, Schwerbehindertenvertreterin) statt.

5.1.2 Personalentwicklung und Organisation

Ein Schwerpunkt im Bereich des Personalmanagements ist die Personalentwicklungsplanung. Gemäß § 4 Abs. 2 LGG ist bei der Festlegung von Zielvorgaben festzustellen, welche erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung), um für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in Betracht zu kommen. Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Auch die Jahresdialoge sollen genutzt werden, um dort die Entwicklungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven von Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter einzuschätzen und ggf. die Möglichkeiten von Fort- und Weiterbildungen zu nutzen.

5.1.3 Frauenförderung als Führungsaufgabe

Laut § 3 Abs. 1 LGG ist die aktive Hinwirkung auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Um diese Verpflichtung erfüllen zu können, sollen die Beschäftigten in Leitungspositionen nach Möglichkeit an Fortbildungsseminaren zu den Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung teilnehmen. Darüber hinaus gehört es zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken.

5.1.4 Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG

Es ist eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG eingerichtet. Beschwerdeverfahren sind bisher nicht anhängig.

Gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) haben Beschäftigte das Recht, sich bei einer zuständigen Stelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis benachteiligt fühlen – insbesondere aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Die Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin benennt hierzu eine interne Beschwerdestelle, an die sich Betroffene in vertraulicher Form wenden können. Die Beschwerdestelle nimmt Hinweise auf Diskriminierung entgegen, prüft die vorgebrachten Sachverhalte, dokumentiert diese und leitet – sofern erforderlich – Maßnahmen zur Aufklärung und Abhilfe ein.

Die Bearbeitung erfolgt unter Wahrung der Vertraulichkeit und unter Berücksichtigung des Schutzes der betroffenen Personen. Ziel ist es, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten und geeignete Maßnahmen zu treffen, um Benachteiligungen zu unterbinden und zukünftige Verstöße zu verhindern.

Beschäftigte werden regelmäßig über ihre Rechte nach dem AGG sowie über die Existenz und Erreichbarkeit der Beschwerdestelle informiert.

5.2 Fort- und Weiterbildung

Die Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin strebt an, den Fort- und Weiterbildungswünschen der Beschäftigten – unter Wahrung eines reibungslosen betrieblichen Ablaufs– nachzukommen. Insbesondere wird dabei die Entdeckung, Förderung und Entwicklung der Potentiale der Mitarbeiterinnen sowie die Beseitigung von Motivations- und Entwicklungshemmnissen angestrebt. Dazu sollen gezielte Motivationsgespräche mit den Mitarbeiterinnen über ihre beruflichen Entwicklungschancen geführt werden. Dies betrifft sowohl die fachliche Qualifikation wie die Entwicklung sogenannter „soft skills“. Führungskräfte sollen dazu Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam machen und ihre Teilnahme ermöglichen (§ 9 LGG Abs. 1-2).

5.3 Gremien

Die Besetzung von internen Gremien, sofern hierfür keine besonderen gesetzlichen Vorgaben oder andere Regularien gelten (wie z.B. Arbeitsgruppen oder Ausschüsse), erfolgt nach Möglichkeit geschlechterparitätisch.

Grundsätzlich wird angestrebt, alle Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen und eine aktive Beteiligung von Frauen in Arbeitsgruppen und Ausschüssen sicherzustellen.

5.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 10 und 11 LGG)

Die Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin erhielt 2023 erstmals für die strategische Gestaltung ihrer familienbewussten Personalpolitik das Zertifikat zum audit berufundfamilie. Die Stiftung hat sich durch die Zertifizierung für berufundfamilie zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik verpflichtet. Im Bewusstsein,

dass Familientätigkeit keine reine Frauenaufgabe ist, aber auch, dass es sich zumeist um Frauen handelt, die diese Aufgabe übernehmen, sollten männliche Beschäftigte zu Teilzeit und Beurlaubung ausdrücklich ermutigt werden. Die Beschäftigungsverhältnisse sollten möglichst so gestaltet werden, dass Elternschaft und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind.

Um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Weitere Informationen zur Unterstützung hat die Stiftung auf Intrexx unter der Rubrik „Beruf und Familie“ veröffentlicht. Für eine persönliche Beratung steht das Team des Personalwesens zur Verfügung.

5.4.1 Information

Die Beschäftigten werden über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung / Teilzeitmodelle (Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen etc.) möglichst umfassend informiert; das betrifft auch die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung u.ä. (§ 10 Abs. 2 LGG). Für mögliche Beratungsthemen stehen das Team des Personalwesens zur Verfügung. Weitere Infoveranstaltungen zu diesen Themengebieten sind im Rahmen des Auditverfahrens Beruf und Familie geplant.

5.4.2 Flexible Arbeitszeiten / Teilzeitbeschäftigung

Die im Jahr 2021 abgeschlossene Dienstvereinbarung Arbeitszeit beinhaltet eine flexible Regelung zur Rahmenarbeitszeit. Alle Mitarbeitenden, die nicht nach Dienstplan arbeiten, können montags bis freitags von 6:00 bis 20:00 Uhr den Beginn und das Ende der Arbeitszeit selbst bestimmen. Es besteht keine Kernarbeitszeit.

Die Leitung des Museums stand und steht etwaigen Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung stets aufgeschlossen gegenüber; sie wird auch zukünftig etwaige Anträge entsprechend der betrieblichen Möglichkeiten unterstützen. Dabei steht die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen (§ 10 Abs. 3 LGG).

5.4.3 Beurlaubungen

Die Beurlaubung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden unter Berücksichtigung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie betrieblicher Belange stets genehmigt. Dies soll auch zukünftig – unter den benannten Voraussetzungen – so gehandhabt werden.

5.4.4 Mobiles Arbeiten

Die im Jahr 2021 abgeschlossene Dienstvereinbarung über die Regelungen Mobiler Arbeit gibt allen Beschäftigten die Möglichkeit 50 % der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen von mobiler Arbeit zu erbringen, um die persönliche Work-Life-Balance im Sinne von Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen.

5.5. Gesundheitsförderung

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements stehen allen Beschäftigten verschiedene gesundheitsfördernde Angebote zur Verfügung. Dazu zählen unter anderem

Pilates- und Rückenfit-Kurse sowie Massagen, die während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden können. Ergänzt wird dieses Angebot durch die Beteiligung am Firmenfitnessprogramm „Wellpass“, das die Nutzung zahlreicher Sport- und Wellnessangebote finanziell unterstützt.

5.5.1 Frauengesundheit

Die Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin möchte geschlechtsspezifische Gesundheitsaspekte künftig gezielt weiterentwickeln. Dabei soll nicht nur auf Herausforderungen reagiert, sondern auch das Potenzial unterschiedlicher Lebensphasen bewusst hervorgehoben werden. Der weibliche Zyklus, die Schwangerschaft oder auch die Menopause werden nicht ausschließlich als Belastung, sondern als Ausdruck von Stärke, Anpassungsfähigkeit und Veränderung verstanden.

Geplant sind u. a. Maßnahmen zur internen Sensibilisierung, die Förderung eines offenen Umgangs mit dem Thema Frauengesundheit sowie die Prüfung zusätzlicher Angebote, die gezielt auf diese Bedürfnisse eingehen. So soll eine Arbeitsumgebung gefördert werden, die die Gesundheit aller Beschäftigten stärkt und gleichzeitig die Vielfalt weiblicher Lebensrealitäten anerkennt und wertschätzt.

5.5.2 Menstruationsgesundheit am Arbeitsplatz

Als weiterer Beitrag zur Gleichstellung und zur Unterstützung der Frauengesundheit werden auf allen Toiletten des Unternehmens kostenfrei Menstruationshygieneprodukte zur Verfügung gestellt. Dieses Angebot soll einen selbstverständlichen und respektvollen Umgang mit dem Thema Menstruation fördern, zur Enttabuisierung beitragen und gleichzeitig einen praktischen Beitrag zur Chancengleichheit im Arbeitsalltag leisten. Die Bereitstellung versteht sich als Ausdruck einer wertschätzenden Unternehmenskultur, die auf die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden eingeht.

6. Umsetzung des Frauenförderplans

6.1 Information der Mitarbeiter*innen

Der Frauenförderplan ist auf der Homepage der Stiftung veröffentlicht. LGG und AGG sind allen Beschäftigten über Intrexz zugänglich.

6.2 Fortschreibung des Frauenförderplans und Evaluation

Der Frauenförderplan wird für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt und ist im Abstand von zwei Jahren zu aktualisieren (§ 4 Abs. 1 LGG). Grundlage für die Fortschreibung bilden jeweils aktuelle Bestandsaufnahmen, die in der Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin alle zwei Jahre zum jeweiligen Stand 30.06. vorgenommen werden. Die festgelegten Maßnahmen werden auf ihre Inanspruchnahme und ihre Wirksamkeit untersucht und ggf. entsprechend der Erfordernisse angepasst. Sollte dabei eine negative Entwicklung festzustellen sein, erfolgt seitens der Dienststelle eine Analyse der Ursachen und – gemeinsam mit der Frauenvertreterin, dem Personalrat sowie mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen – eine Verständigung zu den Möglichkeiten und nötigen Maßnahmen, diese zu beheben. Bei der Erarbeitung von Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen u. ä. sowie bei

deren Fortschreibung ist darauf zu achten, dass diese mit der Zielstellung des Frauenförderplans übereinstimmen.

6.3 Die Rolle der Frauenvertreterin

Für die Umsetzung und Kontrolle der im Frauenförderplan und im LGG vorgegebenen Aufgaben und Maßnahmen kommt der Frauenvertreterin eine besondere Bedeutung zu. Danach ist die Frauenvertreterin verpflichtet, die Belange der Frauenförderung, d. h. den praktischen Vollzug des Landesgleichstellungsgesetzes zu fördern und zu überwachen. Demzufolge sieht das LGG für sie umfassende Beteiligungs- und Beanstandungsrechte gemäß §§ 17 und 18 LGG vor. Erfolgt keine ausreichende Beteiligung, hat die Frauenvertreterin umfassende Beanstandungs- und Beschwerderechte.

Die Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin unterstützt die Frauenvertreterin bei der Verteilung von Informationen zu Maßnahmen und Möglichkeiten der Frauenförderung an die Mitarbeiter*innen. Sie stellt die notwendige räumliche und sachliche Ausstattung zur Wahrnehmung der Aufgaben der Frauenvertretung zur Verfügung. Sie sichert die aktive Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Sie beteiligt die Frauenvertretung bei der Organisation von Schulungen für Führungskräfte zu Gleichstellung, Diversity und diskriminierungsfreier Arbeitskultur.

Die Frauenvertretung wird durch Kennzahlen, Daten und Informationen beim Monitoring und Evaluation der Frauenfördermaßnahmen unterstützt.

Die jährlich einmal stattfindende Frauenversammlung dient dem Erfahrungsaustausch und der Information aller Mitarbeiterinnen der Stiftung. U.a. wird hier durch die Frauenvertreterin auf Fortbildungen zu frauenspezifischen Themen hingewiesen.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, jährlich wechselnde inhaltliche Schwerpunkte (z. B. Jahresthemen) zu setzen, um gezielt auf aktuelle Bedarfe und Entwicklungen einzugehen. Die Stiftung unterstützt die inhaltliche Arbeit der Frauenvertretung dabei auch finanziell und fördert die Umsetzung entsprechender Maßnahmen. Gegenseitige Unterstützung und enge Zusammenarbeit zwischen Frauenvertretung, Personalwesen und Führungsebenen werden aktiv angestrebt, um die Ziele der Frauenförderung nachhaltig zu realisieren.

7. Stellungnahme der Frauenvertretung

In unserer Funktion als Frauenvertreterinnen setzen wir uns engagiert und verlässlich für die Belange der Frauen in der Stiftung ein. Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) achten wir darauf, dass die vereinbarten Maßnahmen zur Gleichstellung umgesetzt werden und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts keinen Raum haben. Besonderes Augenmerk legen wir darauf, dass die vielfältigen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen wahrgenommen und berücksichtigt werden und dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz sicher, respektiert und unterstützt fühlen. Wir tragen dazu bei, ein wertschätzendes und offenes Arbeitsklima zu fördern. Dazu stehen wir Mitarbeiterinnen beratend zur Seite, bieten Orientierung in herausfordernden Phasen und begleiten bei Bedarf Gespräche mit Vorgesetzten oder in Konfliktsituationen. Zudem vermitteln wir geeignete interne oder externe Beratungsangebote, um individuelle Lösungen zu unterstützen.