



Universität Potsdam

# GLEICHSTELLUNGSPLAN

der Universitätsbibliothek

Laufzeit 2025 – 2030

*Autor\*innen: Antje Krause, Christel Kuhlmay, Michaela Probst, Katrin Schneider,  
Julia Hempel, Johannes Manfraß, Sam Wäsche*

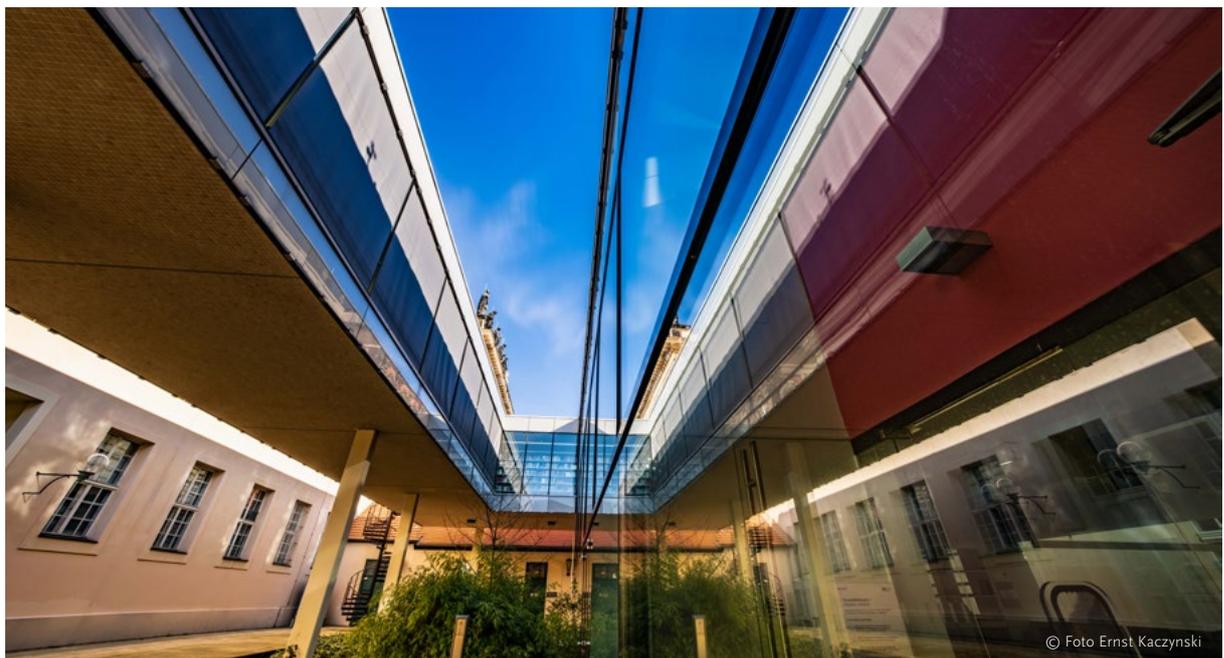
# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	3
1 Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen .....	4
2 Beschäftigten- und Stellensituation .....	5
3 Handlungsschwerpunkte.....	7
3.1 Stellenbesetzung, Personalentwicklung und Weiterbildung.....	7
3.1.1 Diversität und Stellenbesetzung unter Berücksichtigung des AGG ...	7
3.1.2 Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräche .....	8
3.2 Vereinbarkeit .....	9
3.2.1 Teilzeitarbeit .....	9
3.2.2 Mobiles Arbeiten.....	10
3.3 Kommunikation .....	10
3.3.1 Öffentlichkeits- und Veranstaltungsarbeit .....	11
3.4 Gleichstellungsbeauftragte.....	11
3.4.1 AG Gleichstellungsplan.....	12
3.4.2 Aufgaben der GBA .....	12
4 Bauliche Empfehlungen.....	13
5 Abschluss .....	13



# Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
CGK	Kommission für Chancengleichheit
D3 UB	Dezernat 3 der Universitätsbibliothek: Medienbearbeitung
D3 UP	Dezernat 3 der Universität Potsdam: Personal- und Rechtsangelegenheiten
DV	Dienstvereinbarung
FuP	Forschungs- und Publikationsunterstützung
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
KfC	Koordinationsbüro für Chancengleichheit
MVG	Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräche
PersVG	Personalvertretungsgesetz
SHK	Servicehilfskraft
WHK	wissenschaftliche Hilfskraft
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UB	Universitätsbibliothek
UP	Universität Potsdam



© Foto Ernst Kaczynski

# 1 Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Die Universität Potsdam (UP) steht für Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit, für Internationalität, Toleranz und Nachhaltigkeit, um Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Hochschule, in der Verwaltung sowie in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen als Grundprinzip zu etablieren.

Gemäß § 7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) ist die Universität Potsdam verpflichtet, Gleichstellungskonzepte und bei Bedarf dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen. Diese sollen Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen des benachteiligten Geschlechts enthalten, unter Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt immer dann vor, wenn der Anteil von Frauen oder Männern innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Führungskräfte- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt.

Um diesem gesetzlichen Auftrag in allen Bereichen der Hochschule noch differenzierter und handlungsorientierter zu entsprechen, hat der Senat der UP am 18.05.2011 die Erstellung von Gleichstellungsplänen für die fünf Fakultäten, der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen, der Verwaltung, der Bibliothek und für das Präsidialamt beschlossen.<sup>1</sup>

Die Universitätsbibliothek als größte zentrale Einrichtung der Hochschule will mit einem eigenen Gleichstellungsplan eine gleichstellungsausgerichtete Personalplanung und -entwicklung in diesem Bereich steuern. Auf der Grundlage des Gleichstellungsplanes der zentralen Einrichtungen sowie einer gezielten Bedarfsanalyse für die UB wurden geeignete Maßnahmen formuliert, die in den kommenden vier Jahren umzusetzen sind. Die Erstellung des Plans erfolgte durch eine einrichtungsinterne Arbeitsgruppe unter der Leitung der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (GBA) der Bibliothek, flankiert durch die fachliche Beratung der Bibliotheksleitung, des Koordinationsbüros für Chancengleichheit (KfC) und in enger Abstimmung mit dem CIO der Universität.

Die Universitätsbibliothek an ihren drei Standorten Golm, Neues Palais und Griebnitzsee hat eine eigenständige Binnenstruktur.

<sup>1</sup> Vgl. Beschlussprotokolle des Senats der Universität Potsdam, Jahrgang 2011/Geschäftsstelle des Senats, 2011, verfügbar unter: <https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/senat/beschluesse/2011/up-senat-jahrgang-2011.pdf>, Abs. Beschluss S 13/185. – 18.05.2011 (11:0:0).

## 2 Beschäftigten- und Stellensituation

	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
<b>Verhältnis Frauen / Männer in der UB</b>	87	61	70%
<b>Verhältnis Frauen / Männer in den verschiedenen Gehaltsgruppen</b>			
<b>mittlerer Dienst (E<sub>3</sub> – E<sub>8</sub>)</b>	42	33	79%
<b>gehobener Dienst (E<sub>9</sub> – E<sub>12</sub>)</b>	33	24	73%
<b>höherer Dienst (E<sub>13</sub> – E<sub>15</sub>)</b>	12	4	33%
<b>Verhältnis Frauen / Männer in den verschiedenen Abteilungen</b>			
<b>Direktion / Verwaltung</b>	7	3	43%
<b>D1: Fachreferate</b>	1 / 8	0,5 / 4	50%
<b>D2: Dezernat Digitale Dienste</b>	5	0	0%
<b>D3: Dezernat Medienbearbeitung</b>	28	23	82%
<b>D4: Benutzung</b>	36	31	86%
<b>D5: FuP</b>	8	4	50%
<b>Archiv</b>	2	0	0%

Tabelle 1 [Stand: Nov 2023]

<b>Verhältnis Frauen / Männer bei Teilzeit</b>			
	Beschäftigte gesamt	Teilzeitbeschäftigte	Beschäftigtenanteil
<b>Männer</b>	26	3	11%
<b>Frauen</b>	61	35	57%

Tabelle 2 [Stand: Nov 2023]

In der Universitätsbibliothek ist ein erwartungsgemäß überproportional hoher Frauenanteil (70 % der Beschäftigten von insgesamt 87 Personen insgesamt) zu verzeichnen, der aber im Vergleich zur letzten Bestandsaufnahme (75 %) leicht gesunken ist. Im mittleren Dienst ist er in (absoluten Zahlen) gleich geblieben, im gehobenen leicht gesunken und im höheren Dienst unverändert. Im Dezernat Digitale Dienste und im Archiv sind Frauen weiterhin nicht repräsentiert.

Änderungen im Zahlenverhältnis ergeben sich durch das neue Dezernat 5 Forschungs- und Publikationsunterstützung mit 8 Beschäftigten. Hier ist das Geschlechterverhältnis mit 50 % ausgeglichen.

Die Fachreferent\*innen im Dezernat 1\* haben alle in unterschiedlichen Zeitanteilen auch Aufgaben in anderen Dezernaten. In der Summe aller Beschäftigten ist deshalb hier nur eine Person anzusetzen. Um die (ausgewogene) Geschlechterverteilung der Fachreferent\*innen dennoch deutlich werden zu lassen, sind alle Mitarbeitenden hier zusätzlich aufgeführt.

Unberücksichtigt in der Übersicht bleiben befristet Beschäftigte, das heißt sowohl Projektkräfte aus Drittmitteln sowie Befristungen aus freien Teilzeitanteilen. Zudem werden hier die Hilfskräfte (ehem. WHK/SHK) nicht mitaufgeführt, da diese i.d.R. nur mit 10 Stunden arbeiten und bei der Betrachtungen von Personen das Bild überproportional verzerren würden. Darüberhinaus wird von einer Darstellung der Stellensituation in Vollzeitäquivalenten abgesehen, da diese die Übersicht verkomplizieren und verunklaren würde.

Der geringe Frauenanteil im höheren Dienst resultiert aus einer sehr spezifischen Fachauswahl und der damit einhergehenden Bewerber\*innenlage. Hervorzuheben ist aber, dass innerhalb des höheren Dienstes derzeit die beiden höchsten Entgeltstufen weiblich besetzt sind.

Im Dezernat Digitale Dienste gibt es keine weiblichen Beschäftigten, dies ist durch ein allgemeines und strukturelles Problem bedingt und spiegelt sich bereits in den Bewerbungen wieder.



## 3 Handlungsschwerpunkte

Auch bei dieser Beschäftigungssituation ist ein differenzierter Handlungsbedarf unter Gleichstellungsaspekten abzuleiten, um durch strukturelle, bereichsspezifische und individuelle Angebote für alle Bibliotheksangehörigen mehr Geschlechtergerechtigkeit erlebbar zu machen und gegebenenfalls Benachteiligungen abzubauen. Allerdings ergibt sich hier aufgrund des in allen Ebenen überproportional hohen Frauenanteils das Ziel, vor allem qualifizierte Männer zu gewinnen (und auch langfristig zu halten).

Entsprechend wurden die folgenden Handlungsschwerpunkte festgelegt:

- 3.1 Stellenbesetzung, Personalentwicklung und Weiterbildung
- 3.2 Vereinbarkeit
- 3.3 Kommunikation

### 3.1 Stellenbesetzung, Personalentwicklung und Weiterbildung

Tätigkeitsfelder an der Universitätsbibliothek (UB) Potsdam sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg verstärkt durch vielfältige Weiterbildungsangebote möglich ist und gefördert wird. Dabei wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt, besonders auch mit Rücksicht auf die durch Intersektionalität<sup>2</sup> entstehenden Dimensionen. Hauptziel dabei ist, Parität in der UB zu schaffen.

#### 3.1.1 Diversität und Stellenbesetzung unter Berücksichtigung des AGG

Folgende bestehende Maßnahmen werden weiterhin umgesetzt:

1. Bei den Stellenausschreibungen soll die Formulierung so ausfallen, dass alle Geschlechter angesprochen werden.
2. Bei gleicher Eignung ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.
3. Auf die Diversitätsdimensionen<sup>3</sup> der Beschäftigten wird besonders geachtet. Dementsprechend ist im Arbeitsalltag jedweder Diskriminierung entgegenzuwirken.
4. Bei Unterrepräsentanz in dem fraglichen Tätigkeitsfeld ist ein entsprechender Passus einzufügen, der geeignete Personen nachdrücklich ermutigt, sich zu bewerben.

2 Vgl. Intersektionale Gleichstellungsarbeit an Hochschulen fördern und weiterentwickeln - Eine Handlungsempfehlung für Gleichstellungsakteur\*innen. Verfügbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/24-09-16-bukof-Handlungsempfehlung-%E2%80%9EIntersektionale-Gleichstellungsarbeit-an-Hochschulen-foerdern-und-weiterentwickeln-1.pdf>, S. 2ff.

3 Vgl. Diversitätsstrategie der Universität Potsdam. Diversity Audit 2020-2023/AG Diversitätsstrategie. Verfügbar unter: [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2024/KfC\\_Diversit%C3%A4tsstrategie\\_WEB.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2024/KfC_Diversit%C3%A4tsstrategie_WEB.pdf), Kapitel 2 Diversitätsverständnis S. 9.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

1. Führungskräfte und Leitungen sollen allen Personen, unabhängig von Diversitätsdimensionen, die Teilnahme an Maßnahmen, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind, ermöglichen.
2. Personen sollten gezielt darauf angesprochen werden, sich zu bewerben. Hierbei ist auf Diversität zu achten. Um die Führungskräfte zu befähigen, ihre eigenen Vorurteile zu erkennen, zu hinterfragen und aufzulösen, empfehlen wir die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten des KfC<sup>4</sup>, die gezielt das Diversitätsverständnis verbessern.

**Zuständigkeit: Bibliotheksleitung, D3 der UP, Dr. phil. Tina Urbach**

**Zeitraumen: Zwischenevaluation**

### 3.1.2 Mitarbeiter\*innen-Vorgesetzten-Gespräche

MVG werden als wirksames Mittel zur Personalentwicklung eingesetzt. Den Mitarbeitenden steht zur Aufklärung bezüglich der MVG und zur Vorbereitung dieser eine Informationsseite im Intranet der Universität zur Verfügung. Die Umsetzung findet auf Grundlage der Dienstvereinbarung (DV vom 06.03.2017) für die Verwaltung statt. Mit der Anwendung dieser Methode wird die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten verbessert, sodass die Hemmschwelle, mögliche Diskriminierungserfahrungen anzusprechen, gesenkt werden kann.

Folgende bestehende Maßnahmen werden weiterhin umgesetzt:

1. Leitungs- und Führungskräfte, sowie die Beschäftigten, werden weiterhin hinsichtlich der MVG regelmäßig geschult.
2. Die Mitarbeiter\*innen-Vorgesetzten-Gespräche müssen alle 3 Jahre angeboten werden.
3. Informationen zu Aufstiegs- und Fortbildungsmaßnahmen werden an alle Mitarbeitenden weitergegeben, egal, ob diese einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen.
4. Die Evaluation der Umsetzung der Methode MVG erfolgt durch die AG Personalentwicklung (D3 der UP).

**Zuständigkeit: Bibliotheksleitung, Dezernate der UB**

**Zeitraumen: Zwischenevaluation**

4 Siehe <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/veranstaltungen-und-aktionen/weiterbildungsreihe-openup>

## 3.2 Vereinbarkeit

Es sollen Möglichkeiten geschaffen werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken. Dies gilt ausdrücklich für alle Beschäftigten und dient dazu, unabhängig vom Hintergrund der Person, eine positive Mitarbeit an der UB zu ermöglichen. Damit beabsichtigt die UB ein Klima zu erzeugen, indem sich alle Personen wohlfühlen können. Hierbei muss vor allem darauf geachtet werden, niemanden aufgrund von möglichen Diversitätsdimensionen zu bevorzugen oder zu benachteiligen.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

1. Eine regelmäßige Analyse, ob die bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Angestellten der UB zweckgemäß sind.
2. Bedarfsermittlung für ein Angebot zum regelmäßigen Austausch aller Beschäftigten der UB zu unterschiedlichen Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anlehnung an das Coffee to Care Format.

**Zuständigkeit: Bibliotheksleitung, Service für Familien**

**Zeitraumen: Zwischenevaluation**

### 3.2.1 Teilzeitarbeit

Allen Angehörigen der UB, unabhängig von Geschlecht und familiärer Situation, steht gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ein Recht auf ein Beschäftigungsverhältnis in Teilzeit zu, ohne dass es einer Begründung bedarf. Dabei dürfen ihnen aufgrund ihrer (geplanten) Teilzeitarbeit keine Nachteile entstehen. Es sind die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs-, und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie den Vollzeitbeschäftigten.

Folgende bestehende Maßnahme wird weiterhin umgesetzt:

1. In Absprache mit der/dem Vorgesetzten können Beschäftigte einen Änderungsantrag zur Teilzeitarbeit an das D3 der UP stellen.
  - 1.1 Gemäß § 8 TzBfG ist die Verringerung der Arbeitszeit der/dem Vorgesetzten spätestens 3 Monate vor deren Beginn mitzuteilen.
  - 1.2 Allen Beschäftigten wird die Rückkehr zur Vollbeschäftigung garantiert.

**Zuständigkeit: Bibliotheksleitung**

### 3.2.2 Mobiles Arbeiten

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens hat zum Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern sowie die Arbeitsorganisation zu flexibilisieren.

Die Kriterien zur Genehmigung sind in der Dienstvereinbarung<sup>5</sup> über mobiles Arbeiten zwischen der Universität Potsdam und dem Personalrat für Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung der Universität Potsdam aufgeführt.

Folgende bestehende Maßnahme wird weiterhin umgesetzt:

1. Das mobile Arbeiten wird allen Mitarbeitenden ermöglicht.
  - 1.1 Es erfolgt nur auf Antrag der Beschäftigten.
  - 1.2 Das Antragsverfahren ist im § 7 der unter 3.2.2 genannten Dienstvereinbarung festgehalten.

**Zuständigkeit: Bibliotheksleitung in Abstimmung mit D3 der UP**

### 3.3 Kommunikation

Es werden Möglichkeiten für die interne Kommunikation innerhalb und zwischen den drei Standorten geschaffen. Hierüber können die GBA ihre Informationen den Beschäftigten übermitteln und darüber hinaus grundlegend interessante Informationen bekannt gemacht werden. Dies dient dazu, die Gleichstellungsangebote der Universität Potsdam prägnanter zu machen und allen Mitarbeitenden die Möglichkeiten zu bieten, bei Bedarf direkt den Kontakt mit den GBA zu suchen.

Folgende bestehende Maßnahme wird weiterhin umgesetzt:

1. Die Einrichtung einer digitalen Pinnwand im Online-Format (im Intranet der UB) soll der internen Informationsvermittlung zwischen den drei Standorten dienen.
2. Gleichstellungsbeauftragte sind als Ansprechpersonen in der Universitätsbibliothek Potsdam verfügbar.

<sup>5</sup> Vgl. Dienstvereinbarung über mobiles Arbeiten. Gerlof, Karsten; Knietzsch, Matthias. 2022, verfügbar unter: [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/PRMTV/Dokumente/ambek-2022-023-884-889\\_Mobiles\\_Arbeiten\\_DV.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/PRMTV/Dokumente/ambek-2022-023-884-889_Mobiles_Arbeiten_DV.pdf), Ausgabe 23/2022 S. 848-889. – 06.12.2022.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

1. Ein ausdifferenziertes Kommunikationskonzept zur Verbreitung von Informationen innerhalb der Universitätsbibliothek Potsdam sollte ausgearbeitet werden. Angestrebt wird die Überarbeitung der Präsenz im Intranet sowie der Versand von regelmäßigen Erinnerungen per Rundmail an [uball-list@uni-potsdam.de](mailto:uball-list@uni-potsdam.de). Hiermit soll die Bereitschaft der dezentralen GBA der UB den Beschäftigten der UB gegenüber verdeutlicht werden, diese in Fragen der Gleichstellung zu unterstützen.
2. Wir empfehlen für die Mitarbeitenden der unterschiedlichen Abteilungen öffentlich zugängliche Pinnwände anzubringen. Vor allem mit dem Ziel die soziale Komponente weitestgehend zu fördern und zu unterstützen.

**Zuständigkeit: AG Interne Kommunikation, Bibliotheksleitung, dezentrale GBA der UB Potsdam**

**Zeitraumen: Ende 2030**

### 3.3.1 Öffentlichkeits- und Veranstaltungsarbeit

Zur Förderung der Sichtbarkeit von Medien, die sich mit Diversität, Inklusion, Gleichstellung und Intersektionalität auseinandersetzen, strebt die UB an, ein ausdifferenziertes Angebot an Ausstellungen und Veranstaltungen zu entwickeln.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

1. In Kooperation mit dem KfC werden in den Vorräumen des IKMZ thematisch passende Ausstellungen präsentiert.
2. Die UB lädt in Kooperation mit dem KfC Personen, die sich literarisch mit den oben genannten Themen befassen, zu Lesungen in Räumlichkeiten der UP ein.
3. Eine themenspezifische Sammlung von Medien wird in der UB zusammengestellt und temporär präsentiert.

**Zuständigkeit: KfC, dezentrale GBA, Herr Kroehling**

### 3.4 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten stehen allen Beschäftigten der UB Potsdam beratend und informierend zur Seite, vor allem bei Fragen zur Vereinbarkeit, Problemen am Arbeitsplatz und individuellen Bedürfnissen rund um Gleichstellungsfragen. Sie arbeiten eng mit dem KfC und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen, wodurch sie Auskünfte zu universitätsweiten Gleichstellungsangeboten geben können. Im Intranet der UB Potsdam unter Aktuelles/Gremienmitgliedschaft an der UP/Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (GBA) werden Informationen angeboten.

### 3.4.1 AG Gleichstellungsplan

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der UB Potsdam hat bis 2030 zu erfolgen. Um diese zu unterstützen, existiert eine AG Gleichstellungsplan.

Folgende Maßnahmen werden weiterhin umgesetzt:

1. Es werden jährliche Treffen zum Austausch der AG-Mitglieder über den Umsetzungsgrad der geplanten Maßnahmen stattfinden.
2. Eine Zwischenevaluation der bereits umgesetzten Maßnahmen wird erfolgen.

**Zuständigkeit: dezentrale GBA der UB Potsdam, unterstützt durch die AG-Mitglieder, begleitet von der zentralen GBA**

**Zeitraumen: jährlich**

### 3.4.2 Aufgaben der GBA

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsbibliothek unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach § 7 BbgHG und § 68 BbgHG. Sie arbeiten mit Rede- und Antragsrecht in der Senatskommission für Chancengleichheit mit.

Folgende bestehende Maßnahmen werden weiterhin umgesetzt:

1. An allen Bewerbungsgesprächen ist eine GBA zu beteiligen.
2. Die Teilnahme an der CGK und dem Gleichstellungsrat ist zu gewährleisten, sofern dienstliche Belange nicht entgegen stehen.
3. Die GBA sind während ihrer Wahrnehmung ihrer Gleichstellungsaufgaben von ihren Dienstaufgaben zu entlasten. Die GBA werden für die Teilnahme an den Klausurtagungen der dezentralen GBA von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt.

**Zuständigkeit: zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit der Bibliotheksleitung**

## 4 Bauliche Empfehlungen

Um den Bedürfnissen aller Mitglieder der Universität Potsdam und der Universitätsbibliothek Potsdam hinsichtlich Gleichstellung gerecht zu werden, bedarf es einiger baulicher Maßnahmen. Zum Einen sollen diese dazu dienen, in den Räumlichkeiten der UB und UP, Barrieren zu reduzieren. Zum Anderen sollen mehr Möglichkeiten geschaffen werden, interaktive Angebote zum Thema Gleichstellung aufzubauen und umzusetzen.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

1. In den Bereichsbibliotheken Babelsberg und Neues Palais sollen die barrierefreien Toiletten (BBB Haus 5, NP Haus 10) zusätzlich als All-Gender-Toiletten deklariert, sowie mit Hygieneartikeln ausgestattet werden.
2. Rückzugsorte, Lesecken und Räume zur Kollaboration und zum Austausch werden geschaffen.<sup>6</sup>

**Zuständigkeit: Frau Schneider**

## 5 Abschluss

Dieser Gleichstellungsplan wurde von der AG Gleichstellungsplan erstellt und der Bibliotheksleitung und dem Kanzler zur Prüfung weitergeleitet. Gemäß des PersVG Brandenburg § 65 wird der Plan dem Gesamtpersonalrat der Universität Potsdam zur Mitbestimmung vorgelegt.

Dieser Plan hat eine Gültigkeit bis Ende 2030 und die darin definierten Maßnahmen sollen bis dahin umgesetzt sein.

**Mitglieder der AG Gleichstellungsplan:**

**Antje Krause** (dez. GBA Bibliothek)  
**Christel Kuhlmay** (dez. GBA Bibliothek)  
**Michaela Probst** (Bibliotheksleitung)  
**Katrin Schneider** (stellv. Bibliotheksleitung)  
**Julia Hempel**  
**Johannes Manfraß**  
**Sam Wäsche**  
**Christina Wolff** (zentrale GBA, beratend)

<sup>6</sup> Vgl. <https://www.bibliotheca.com/customer-story-gabriel-garcia-marquez-library/>.

