



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2012

urn:nbn:de:hbz:466:1-17259

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM. Uni. Pb.)

Nr. 53 / 12 vom 12. Dezember 2012

**Frauenförderplan
der Universitätsbibliothek Paderborn
(mit statistischem Anhang)**

Vom 12. Dezember 2012



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn

(mit statistischem Anhang)

Vom 12. Dezember 2012

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 10. Juni 2009 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 37 / 09 vom 26. Juni 2009) wird nachstehender Frauenförderplan für die Universitätsbibliothek Paderborn – nachfolgend UB genannt – erlassen. Er ersetzt den bisher gültigen Frauenförderplan vom 08. Juli 2009 (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 44 / 09 vom 04. August 2009).

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeitssituation in allen Tätigkeitsfeldern und
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Beruf für Frauen und Männer.

Die UB ist eine zentrale Betriebseinheit der Universität mit der Aufgabe, Forschung, Lehre und Studium der Universität mit wissenschaftlicher Literatur und Information zu versorgen (s. Verwaltungsordnung für die Universitätsbibliothek Paderborn vom 31. März 2005, § 2; veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 07 / 05 vom 31. März 2005). Zu ihren Aufgaben zählen nicht die Ausbildung von Studierenden und die Erbringung eigener Forschungsleistungen. Daher sind in der UB ausschließlich folgende Statusgruppen vorhanden:

- Wissenschaftliche Beschäftigte
- Weitere Beschäftigte
- Auszubildende
- Hilfskräfte

Der Frauenförderplan kann daher nur auf diese Gruppen angewandt werden.

1 Frauenanteil der UB – Zielvorstellungen und Maßnahmen (Daten, Stand: 01.01.2012 - Siehe auch Anlage)

Unabhängig von den Laufbahngruppen und Eingruppierungen der Beschäftigten soll eine möglichst paritätische Besetzung der in der UB vorhandenen Stellen mit Frauen und Männern erreicht werden.

Zurzeit sind in allen Statusgruppen – mit 70 Personen auf 65 Planstellen, davon 56 Frauen (= 80 %) – deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Auch Leitungsfunktionen werden – in der Statusgruppe weitere Beschäftigte durch Sachgebietsleiterinnen und in der Statusgruppe wissenschaftliche Beschäftigte durch Referentinnen und Referenten sowie Dezernentinnen und Dezernenten – überwiegend von Mitarbeiterinnen wahrgenommen. Die Position des leitenden Bibliotheksdirektors ist mit einem Mann besetzt, die Funktion der stellvertretenden Leitung der UB mit einer Frau.

Wie schon in den Vorjahren ist insbesondere aufgrund der Altersstruktur der in der UB Beschäftigten im gehobenen und mittleren Dienst weiterhin davon auszugehen, dass in absehbarer Zeit keine größeren Veränderungen bei Plan- und Dauerstellen erfolgen können und damit Möglichkeiten der Beförderung

bzw. der Entfristung von Beschäftigten mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen nur sehr bedingt gegeben sind. Dadurch sind nur eingeschränkt Gestaltungsspielräume gegeben, die für die Förderung der Motivation, auch der Anerkennung erbrachter Leistungen der Beschäftigten unentbehrlich sind.

1.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Die A16-Stelle ist mit einem Mann besetzt. Die beiden A15-Stellen sind paritätisch mit einer Frau und einem Mann besetzt.

Mit A14-/E 14- bzw. A13-/E 13-Wertigkeit sind zurzeit 8 (Personen beschäftigt; der Frauenanteil beträgt hier mit 5 Personen 62,5%.

1.2 Weitere Beschäftigte

Der Frauenanteil liegt in nahezu allen Besoldungsgruppen bzw. Eingruppierungen deutlich über 50%, meist sogar bei 100%.

Gehobener Dienst:

Im gehobenen Dienst sind ausschließlich Frauen (=23) beschäftigt (=100%).

Mittlerer Dienst:

Im mittleren Dienst sind 34 Beschäftigte, davon 25 Frauen (=73,53%), tätig. Die höchstbewerteten Ämter (A9 und A8) sind mit 3 Männern und 2 Frauen besetzt.

1.3 Auszubildende

2 weibliche Auszubildende schließen im Sommer 2012 ihre Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) ab. Zum 01. August 2012 werden voraussichtlich 1 weibliche Auszubildende und 1 männlicher Auszubildender die Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) beginnen.

1.4 Hilfskräfte

Die UB beschäftigt 1 männliche wissenschaftliche Hilfskraft und 22 studentische Hilfskräfte, darunter 11 Frauen (=50%).

2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle weiteren Beschäftigten der UB nehmen aufgrund der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit an der Gleitzeit teil. Die wissenschaftlichen Beschäftigten haben sich auf eigenen Wunsch den Regelungen für das weitere Personal angeschlossen.

Die Dienstvereinbarung ermöglicht – unter Berücksichtigung der Servicezeiten – den Beschäftigten, sehr individuell und zeitlich flexibel zu arbeiten und auch zusätzlich zum Urlaub ganztägige Abwesenheiten durch Mehrarbeit an anderen Tagen zu "erarbeiten".

Auf dieser Basis sind die Präsenzzeiten für alle Beschäftigten individuell unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange geregelt. Bei der Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen werden diese Zeiten im Rahmen der Möglichkeiten berücksichtigt.

Der Anteil der Beschäftigten der UB, die als Teilzeitkräfte tätig sind, ist mit 28 Personen – ausschließlich Frauen – ausgesprochen hoch (= 40% des gesamten UB-Personals bzw. 50 % der weiblichen Beschäftigten.)

Von den Teilzeitkräften hat eine Beschäftigte nur einen ½ Vertrag. Eine Teilzeitkraft hat einen Vertrag im Umfang von 70% und eine weitere einen Vertrag im Umfang von 75% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die ersten beiden Teilzeitkräfte haben sich aus persönlichen Gründen ausdrücklich gegen eine Aufstockung ihres Vertrages ausgesprochen. Die letztgenannte Teilzeitkraft möchte den Umfang

ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit lediglich um 5% aufstocken, eine entsprechende Vertragsänderung erfolgt aktuell.

Die anderen 25 Beschäftigten haben ihre Arbeitszeiten aus eigenem Wunsch reduziert (Reduzierung auf 0% bei einer Beschäftigten (=4%), auf 50% bei 8 Beschäftigten (=32%), auf 75% bei 2 Beschäftigten (=8%), darüber hinaus Reduzierung auf beliebige Prozentanteile zwischen 55% und 91,46% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit).

Die 25 Arbeitszeitreduzierungen sind begründet bei

- 1 beamteten Beschäftigten nach § 42 LPVG (100% Freistellung),
- 7 beamteten Beschäftigten nach § 66 Nr. 1 LBG,
- 12 beamteten Beschäftigten nach § 63 Abs. 1 LBG

sowie

- 5 Tarif-Beschäftigten aus persönlichen bzw. familiären Gründen (voraussetzungslose Teilzeit bzw. familiär bedingte Teilzeit gem. Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Die Arbeitszeitgestaltung der 28 Teilzeitkräfte sieht wie folgt aus:

- 1 Beschäftigte ist ganztags von einer Tätigkeit in der UB freigestellt (Personalratstätigkeit),
- 15 Beschäftigte arbeiten vormittags bzw. – bei mehr als 50% regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit – vormittags bis (nach)mittags, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche,
- 1 Beschäftigte arbeitet vormittags/nachmittags, verteilt auf 4 Arbeitstage pro Woche,
- 1 Beschäftigte arbeitet vormittags/nachmittags, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche,
- 10 Beschäftigte haben ihre Arbeitszeiten auf 4 Wochentage geblockt (jeweils auf vier Tage gleichmäßig verteilte Arbeitszeiten).

Die Realisierung dieser den Wünschen der betreffenden Beschäftigten entsprechenden individuellen Arbeitszeiten stellt für die UB eine nicht geringe Herausforderung dar, die bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf weniger als 4 Wochentage ohne Nachfolgeprobleme nicht zu bewältigen ist. Gleichwohl ist die UB gewillt, flexible Arbeitszeitleösungen im Rahmen der Möglichkeiten weiterhin aufrecht zu erhalten, soweit diesen nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Qualifizierungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen werden grundsätzlich auch Teilzeitkräften übertragen, sofern ein reibungsloses Dienstgeschäft gesichert ist und die Leitungsfunktion i.w.S. ganztags abgedeckt wird (z.B. bei 2 Halbtagskräften, die sich eine Leitungsfunktion teilen).

3 Fort- und Weiterbildung

Die UB fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern in gleichem Maße. Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Dienstzeit ermöglicht, sofern dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig informiert. Mit Beschäftigten, die aus Mutterschutz- oder Elternzeiten o.ä. in den Dienstbetrieb zurückkehren, werden in Gesprächen geeignete Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung vereinbart.

4 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewalt werden in der UB nicht geduldet. Opfer sexueller Diskriminierung und Gewalt können sich an den Leiter der UB, an die Gleichstellungsbeauftragte der UB, an die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, an das Personaldezernat (Beschwerdestelle im Sinne von § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) und/oder an den Präsidenten wenden. Beschwerden über sexuelle Diskriminierung bzw. Gewalt am Arbeitsplatz wird umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen. Dabei erfolgen personenbezogene

Maßnahmen nur in Abstimmung mit den Betroffenen. Die UB stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Nähere Einzelheiten hierzu regelt die am 14. September 2005 vom Senat verabschiedete "Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn" (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 38 / 05 vom 17. Oktober 2005).

Das "Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz" vom 14. August 2006 (BGBl. Jg. 2006 Teil I Nr. 39, S. 1897 ff.), zuletzt geändert durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. Jg. 2009 Teil I, Nr. 7, S. 267), wird berücksichtigt.

Die UB trifft in ihren Räumlichkeiten Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit von Bibliothekskundinnen in den Nachtstunden und am Wochenende, z.B. durch die Bereitstellung von Lesearbeitsplätzen im Eingangsbereich der Bibliothek in der Nähe des Informationszentrums, die in den Abend- und Nachtstunden für Frauen reserviert sind, und durch die Bereitstellung eines Bodyalarmgeräts, das bei Gefahr in einfacher Weise betätigt werden kann und einen lauten Alarmton erzeugt.

Die UB bietet ihren Mitarbeitenden Fortbildungsveranstaltungen zu Verhaltensweisen im Umgang mit ‚schwierigen Benutzerinnen und Benutzern‘, auch unter dem Blickwinkel der Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt an.

5 Berichtspflicht

Die UB erstellt nach Geltungsablauf dieses Frauenförderplans einen Bericht über die Maßnahmen und die erreichten Ziele.

6 Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt zunächst für die Dauer von drei Jahren und verliert seine Gültigkeit mit dem Abschluss eines neuen Frauenförderplans.

Verabschiedet durch den Senat am 14. November 2012.

Gleichstellungsbeauftragte

Leiter der Universitätsbibliothek

gez. Irmgard Pilgrim

gez. Dr. Dietmar Haubfleisch

**Anlage zum Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn
Beschäftigtenstruktur der UB (Stand 01.01.2012)**

Weitere Beschäftigte

Beamtinnen/Beamte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
mittlerer Dienst	7	5	58,33%
<i>davon Teilzeit*</i>	6	0	50%
gehobener Dienst	20	0	100%
<i>davon Teilzeit*</i>	12	0	60%
Tarifbeschäftigte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
mittlerer Dienst (vergleichbar)	18	4	81,82%
<i>davon Teilzeit*</i>	7	0	31,82%
gehobener Dienst (vergleichbar)	3	0	100%
<i>davon Teilzeit*</i>	0	0	0%

Wissenschaftliche Beschäftigte

Beamtinnen/Beamte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
höherer Dienst	4	3	57,14%
<i>davon Teilzeit*</i>	1	0	14,29%
Tarifbeschäftigte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
höherer Dienst (vergleichbar)	2	2	50%
<i>davon Teilzeit*</i>	1	0	25%
Auszubildende	weibl.	männl.	Frauenanteil %
	2	0	100%
Beschäftigte UB (01.01.2012)	56	14	80%

*Frauenanteil in % bei Teilzeit immer bezogen auf Gesamtheit aller Beschäftigten

**HRSG: PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN**