

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 10.19 VOM 29. MÄRZ 2019

GLEICHSTELLUNGSPLAN

DER UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK PADERBORN

VOM 29. MÄRZ 2019

Gleichstellungsplan der Universitätsbibliothek Paderborn

vom 29. März 2019

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes in der Neufassung vom 15. Dezember 2016 und des von der Universität am 18. November 2015 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 82 / 15 vom 10. Dezember 2015) wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Universitätsbibliothek Paderborn – nachfolgend UB genannt – erlassen.

Er ersetzt den bisher gültigen Frauenförderplan vom 11. Dezember 2015 (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 84 / 15 vom 11. Dezember 2015).

Dieser Gleichstellungsplan dient der Realisierung folgender Ziele:

- auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen hinzuwirken,
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/persönlicher Lebenssituation für Frauen und Männer zu erleichtern.

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).

In der UB sind ausschließlich folgende Statusgruppen vorhanden:

- Wissenschaftliche Beschäftigte
- Weitere Beschäftigte
- Auszubildende
- Studentische Verwaltungsbeschäftigte und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Gleichstellungsplan kann daher nur auf diese Gruppen angewandt werden.

1 Beschäftigtenstruktur der UB – Bestandsaufnahme und -analyse (Daten, Stand: 2. Januar 2018; siehe auch Anlage)

Zurzeit sind in allen Statusgruppen – mit 76 Personen¹, davon 61 Frauen (= 80,26 %) – 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.

Bestehende Ungleichgewichte sind weiterhin nur im Rahmen von kontinuierlichen Maßnahmen bei der Besetzung freiwerdender Stellen und der Vergabe höherwertiger Stellen (Beförderungen/Höhergruppierungen) – sofern möglich – abzubauen.

1.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Die A 16-Stelle ist mit einem Mann besetzt. Mit A 15-Wertigkeit ist zurzeit eine Frau beschäftigt.

Mit A 14-/E 14- bzw. A 13-/E 13-Wertigkeit sind zurzeit 9 Personen beschäftigt; der Frauenanteil beträgt hier mit 6 Personen 66,67 %.

Insgesamt sind bei den Beamtinnen und Beamten in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes die Frauen mit 62,5 % und bei den Beschäftigten in den Entgeltgruppen vergleichbar dem höheren Dienst mit 66,67 % überrepräsentiert.

1.2 Weitere Beschäftigte

Der Frauenanteil liegt in nahezu allen Besoldungsgruppen bzw. Eingruppierungen deutlich über 50 %, teilweise sogar bei 100 %, so dass insgesamt Frauen deutlich überrepräsentiert sind.

Gehobener Dienst:

Im gehobenen Dienst sind mit Stand 2. Januar 2018 ausschließlich Frauen beschäftigt (= 100 %), so dass bei den Beamtinnen und Beamten in den Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes sowie bei den Beschäftigten in Entgeltgruppen vergleichbar dem gehobenen Dienst keine Gleichstellung von Frauen und Männern vorliegt, sondern Frauen mehr als deutlich überrepräsentiert sind.

¹ Darunter befinden sich 1 weibliche Mitarbeitende, die gem. § 64 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LBG beurlaubt ist, sowie 2 weibliche Mitarbeitende, die sich gem. § 15 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bzw. § 9 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung in Elternzeit befinden, und 1 weibliche Mitarbeitende, die gem. § 42 Abs. 3 und 4 Landespersonalvertretungsgesetz zu 100 % freigestellt ist.

Im Rahmen eines befristeten Stellenbesetzungsverfahrens konnte ein männlicher Tarifbeschäftigter zum 20. November 2018 eingestellt werden, so dass das bestehende Ungleichgewicht leicht abgemildert werden konnte.

Mittlerer Dienst:

Im mittleren Dienst sind 39 Beschäftigte, darunter 29 Frauen (= 74,36 %), tätig.

Die höchstbewerteten Ämter (A 9 mD und E 9 mD) sind mit 1 Mann und 1 Frau bzw. 2 Männern und 4 Frauen (A 8 und E 8) besetzt.

Im mittleren Dienst sind bei den Beamtinnen und Beamten in den Laufbahngruppen des mittleren Dienstes sowie bei den Beschäftigten in Entgeltgruppen vergleichbar dem mittleren Dienst Frauen mehr als deutlich überrepräsentiert.

Im Rahmen eines befristeten Stellenbesetzungsverfahrens konnte ein männlicher Tarifbeschäftigter zum 5. Juli 2018 eingestellt werden, so dass das bestehende Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern weiter gemindert werden konnte.

1.3 Auszubildende

1 männlicher Auszubildender hat seine Ausbildung am 4. Juli 2018 zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek (FaMI) abgeschlossen. Zum 1. August 2018 hat 1 weibliche Auszubildende die Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek (FaMI) begonnen.

1.4 Studentische Verwaltungsbeschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die UB beschäftigt eine männliche wissenschaftliche Hilfskraft im Universitätsarchiv. Im Laufe des Jahres ist der Vertrag dieser wissenschaftlichen Hilfskraft ausgelaufen und es ist für das Universitätsarchiv eine weibliche wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt worden.

Darüber hinaus sind ca. 25 studentische Verwaltungsbeschäftigte beschäftigt, darunter ca. 17 Frauen (= 68 %).

Die Stellen werden je nach fachlicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber mit Frauen und Männern besetzt.

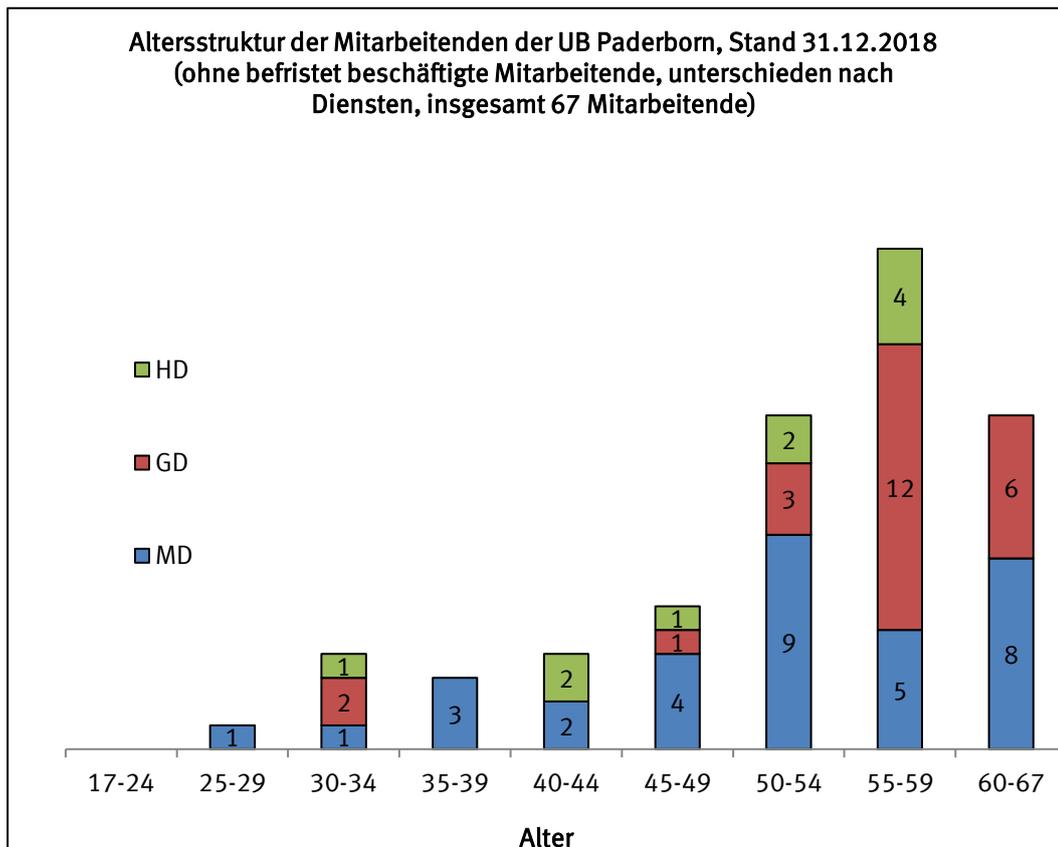
1.5 Prognose

Bis zum 31.12.2021 werden aus Altersgründen planmäßig 6,5 Stellen (2,5 Stellen MD bzw. MD (vergleichbar) und 4 Stellen GD) frei werden. Im Wege des Vorgriffs sind bereits 3,5 der 6,5 frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt.

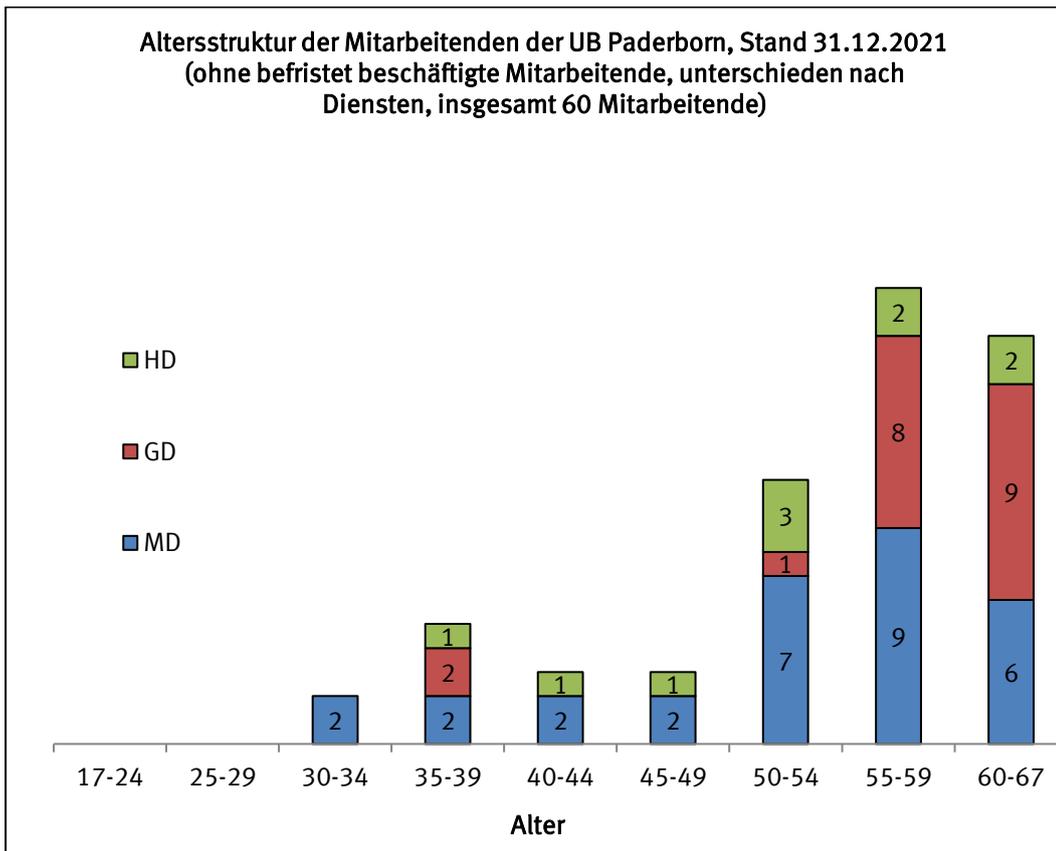
Darüber hinaus können ggf. weitere Stellen aus Altersgründen frei werden, hier ist jedoch ein hoher Unsicherheitsfaktor gegeben, da ein gewisser Zeitrahmen zur Verfügung steht, in dem der Termin der Pensionierung/Verrentung selbst bestimmt werden kann (zwischen dem 63. und dem 65. bzw. 67. Lebensjahr, ab Geburtsjahr 1947 zuzüglich 1 Monat/Geburtsjahr).

Die sonstige personelle Fluktuation bedingt durch freiwilliges oder vorzeitiges (z. B. krankheitsbedingtes) Ausscheiden ist nicht voraussehbar und damit auch nicht quantifizierbar. Die Anzahl der auf diese Weise freiwerdenden Stellen ist eher gering, aus der Erfahrung heraus ist ein freiwilliges Ausscheiden insbesondere in Bezug auf befristete Stellen gegeben.

Altersstruktur 2018



Voraussichtliche Altersstruktur 2021



Voraussichtlich bis zum 31.12.2021 frei werdende und wieder besetzbare Stellen im Bereich Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte:

Beamtinnen/Beamte

Höherer Dienst:	0
Gehobener Dienst:	4 (davon 3 Stellen mit 3 Frauen im Vorgriff besetzt)
Mittlerer Dienst:	1

Tarifbeschäftigte

Höherer Dienst (vergleichbar):	0
Gehobener Dienst (vergleichbar):	0
Mittlerer Dienst (vergleichbar):	1,5 (davon 0,5 Stelle mit 1 Frau im Vorgriff besetzt)

Die freiwerdenden und wieder besetzbaren Stellen werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, bevorzugt mit Frauen besetzt werden, sofern diese unterrepräsentiert sind.

2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle weiteren Beschäftigten der UB nehmen aufgrund der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit an der Gleitzeit teil. Alle 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.

Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit bzw. den Wünschen von Teilzeit-Beschäftigten auf Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit wird entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Der Anteil der Beschäftigten der UB, die als Teilzeitkräfte tätig sind, ist mit 31 Personen – darunter 0 Männer – ausgesprochen hoch (= 40,79 % des gesamten UB-Personals bzw. 50,82 % der weiblichen Beschäftigten).

Von den Teilzeitkräften hat eine Beschäftigte nur einen $\frac{1}{2}$ Vertrag; sie hat sich aus persönlichen Gründen ausdrücklich gegen eine Aufstockung ihres Vertrages ausgesprochen.

Die anderen Teilzeitbeschäftigten haben ihre Arbeitszeiten auf eigenem Wunsch reduziert (Reduzierung auf 46,34 % bei 1 Beschäftigten, auf 50 % bei 5 Beschäftigten, auf 75 % bei 1 Beschäftigten, auf 80 % bei 2 Beschäftigten, darüber hinaus Reduzierung auf beliebige Prozentanteile zwischen 51,28 % und 96,15 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit).

Die 30 Arbeitszeitreduzierungen sind begründet bei

- 16 beamteten Beschäftigten nach § 63 Abs. 1 LBG,
- 5 beamteten Beschäftigten nach § 64 Abs. 1 Nr. 1 LBG,
- 9 Tarif-Beschäftigten aus persönlichen bzw. familiären Gründen (voraussetzungslose Teilzeit bzw. familiär bedingte Teilzeit gem. Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Die Arbeitszeitgestaltung dieser Teilzeitkräfte sieht wie folgt aus:

- 22 Beschäftigte arbeiten vormittags bzw. – bei mehr als 50 % regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit – vormittags bis (nach)mittags, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche,

- 9 Beschäftigte haben ihre Arbeitszeiten auf 4 Wochentage geblockt (jeweils auf vier Tage 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 Arbeitszeitlösungen 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.

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. Der Anteil der Mitarbeitenden, die jährlich an Fortbildungen teilnehmen, ist mit durchschnittlich ca. 61 % ausgesprochen hoch, darunter auch der Frauenanteil mit durchschnittlich ca. 82 %.

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 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die UB duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. 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 die Präsidentin wenden.

Beschwerden über sexuelle Belästigung, Diskriminierung bzw. Gewalt am Arbeitsplatz wird umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle zu ahnden bzw. einer Wiederholung vorzubeugen. Die UB verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und konkrete Maßnahmen gegen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu ergreifen unter Ausschöpfung ihrer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten. 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 Beschwerde führende Person entsteht. Schutz

der Vertraulichkeit wird gewährleistet, die Betroffenen werden auf die Möglichkeiten der psychosozialen Begleitung sowie rechtliche Beratung etc. hingewiesen.

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) sowie der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 82 / 15 vom 10. Dezember 2015).

Die UB trifft in ihren Räumlichkeiten Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit von Frauen, die sich in den Nachtstunden und am Wochenende in den Räumlichkeiten der UB aufhalten, 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 von Bodyalarmgeräten, die bei Gefahr in einfacher Weise betätigt werden können und einen lauten Alarmton erzeugen.

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 Gleichstellungsplans einen Bericht über die Maßnahmen und die erreichten Ziele.

6 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren und verliert seine Gültigkeit mit dem Abschluss eines neuen Gleichstellungsplans.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 20. März 2019

Paderborn, den 29. März 2019

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

Anlage zum Gleichstellungsplan der Universitätsbibliothek Paderborn
Beschäftigtenstruktur der UB (Stand 2. Januar 2018)

Weitere Beschäftigte

Weitere Beschäftigte, insgesamt	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
mittlerer Dienst (bzw. vergleichbar), insges.	29	10	39	74,36
<i>davon Teilzeit</i>	17	0	17	100,00
gehobener Dienst (bzw. vergleichbar), insges.	25	0	25	100,00
<i>davon Teilzeit</i>	13	0	13	100,00
Beamtinnen/Beamte	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
mittlerer Dienst	8	5	13	61,54
<i>davon Teilzeit</i>	7	0	7	100,00
gehobener Dienst	22	0	22	100,00
<i>davon Teilzeit</i>	13	0	13	100,00
Tarifbeschäftigte	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
mittlerer Dienst (vergleichbar)	21	5	26	80,77
<i>davon Teilzeit</i>	10	0	10	100,00
gehobener Dienst (vergleichbar)	3	0	3	100,00
<i>davon Teilzeit</i>	0	0	0	0

Wissenschaftliche Beschäftigte

Wissenschaftliche Beschäftigte, insgesamt	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
höherer Dienst (bzw. vergleichbar), insges.	7	4	11	63,64
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	1	100,00
Beamtinnen/Beamte	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
höherer Dienst	5	3	8	62,50
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	1	100,00
Tarifbeschäftigte	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
höherer Dienst (vergleichbar)	2	1	3	66,67
<i>davon Teilzeit</i>	0	0	0	0
Auszubildende	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
	0	1	1	0,00
Beschäftigte UB	61	15	76	80,26%

**HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN**

[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)

ISSN 2199-2819