



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

# **Universitätsbibliothek Paderborn**

## **Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2009**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-19814**

# AMTLICHE MITTEILUNGEN

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

Nr. 44 / 09 vom 04. August 2009

**Frauenförderplan  
der Universitätsbibliothek Paderborn  
Vom 08. Juli 2009**



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*

## **Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn**

**(mit statistischem Anhang)**

**Vom 08. Juli 2009**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen und am 26. Juni 2009 aktualisierten 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) nachstehender Frauenförderplan für die Universitätsbibliothek Paderborn – nachfolgend UB genannt – erlassen. Er ersetzt den bisher gültigen Frauenförderplan vom 18. Januar 2006 (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 25 / 06 vom 19. April 2006).

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 Mitarbeitende
- Weitere Mitarbeitende
- Auszubildende

- Studentische Hilfskräfte

Der Frauenförderplan kann daher nur auf diese Gruppen angewandt werden.

#### Maßnahmen der UB

- zur Verbesserung der Studiensituation von Frauen,
- zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium für Männer und Frauen sowie
- zur Integration von Gender Studies und Forschung in Studium und Lehre und entsprechenden Schwerpunktbildungen im Bereich der Versorgung der Hochschule mit Informationsmedien

werden außerhalb dieses sich auf die Mitarbeitenden der UB beziehenden Frauenförderplans in geeigneter Weise bekannt gegeben.

### **1 Frauenanteil der UB – Zielvorstellungen und Maßnahmen (Daten, Stand: 01.01.2009 - Siehe auch Anlage)**

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

Zurzeit sind in allen Statusgruppen – mit 72 Personen auf 64,5 Planstellen, davon 55 Frauen (=76,39%) – deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Auch Leitungsfunktionen werden – in der Statusgruppe Mitarbeitende durch Sachgebietsleiterinnen und in der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeitende durch Referentinnen und Referenten sowie Dezernentinnen und Dezernenten – überwiegend von Mitarbeiterinnen wahrgenommen. Bis November 2005 bestand alleine beim Frauenanteil im Direktorenamt formal Veränderungsbedarf. Dem wurde zum 1. November 2005 durch Besetzung der Funktion der stellvertretenden Leitung der UB (A15) mit einer Frau begegnet.

Als problematisch zu bezeichnen ist, dass insbesondere aufgrund der Altersstruktur der in der UB Beschäftigten vor allem im gehobenen und mittleren Dienst in absehbarer Zeit keine großen Veränderungen bei Plan- und Dauerstellen erfolgen und damit

Möglichkeiten der Beförderung bzw. der Entfristung von Mitarbeitenden mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen nicht gegeben sind. Hier eröffnen sich für die UB nur dann gewisse Gestaltungsspielräume, – die für die Förderung der Motivation, auch der Anerkennung erbrachter Leistungen der Mitarbeitenden unentbehrlich sind, – wenn sie hierfür die Unterstützung der Hochschulleitung und -verwaltung erhält.

### **1.1 Wissenschaftliche Mitarbeitende**

Die A16-Stelle ist mit einem Mann besetzt. Die beiden A15-Stellen sind seit der Besetzung der Funktion der stellvertretenden Leitung der UB (A15) mit einer Frau zum 01. November 2005 paritätisch mit einer Frau und einem Mann besetzt.

Mit einer A14-/E 14- bzw. A13-/E 13-Wertigkeit sind zurzeit 9 Mitarbeitende beschäftigt; der Frauenanteil beträgt hier mit 4 Personen 44,44%.

### **1.2 Weitere Mitarbeitende**

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

#### **Gehobener Dienst:**

Im gehobenen Dienst sind, bis auf eine Ausnahme (Bibliotheksoberinspektor), ausschließlich Frauen beschäftigt (=96%).

#### **Mittlerer Dienst:**

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

### **1.3 Auszubildende**

In der UB wird zurzeit eine weibliche Auszubildende zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) ausgebildet.

Darüber hinaus werden voraussichtlich 2 weibliche Auszubildende zum 01. August 2009 ihre Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) beginnen.

#### 1.4 Studentische Hilfskräfte

Die UB beschäftigt 24 studentische Hilfskräfte, darunter 12 Frauen und 12 Männer (=50%).

## 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

Die Dienstvereinbarung ermöglicht – unter Berücksichtigung der Servicezeiten – den Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden der UB, die als Teilzeitkräfte tätig sind, ist mit 33 Personen, – davon 29 Frauen und 4 Männern – ausgesprochen hoch (= 45,83% des gesamten UB-Personals bzw. 52,73% der weiblichen Mitarbeitenden).

Von den Teilzeitkräften haben 4 Beschäftigte (3 Frauen und 1 Mann) nur einen ½ Vertrag, wobei sich alle 3 Frauen aus persönlichen Gründen ausdrücklich gegen eine mögliche Aufstockung ihres Vertrages ausgesprochen haben. Eine Teilzeitkraft hat darüber hinaus nur einen Vertrag im Umfang von 75% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die anderen 28 Mitarbeitenden haben ihre Arbeitszeiten aus eigenem Wunsch reduziert (Reduzierung auf 50% bei 5 Mitarbeitenden (=17,86%), auf 75% bei 3 Mitarbeitenden (=10,71%), darüber hinaus Reduzierung auf beliebige Prozentanteile zwischen 51,28% und 92,68% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit).

Eine Beamtin hat ihre Arbeitszeit nach §42 LPVG reduziert; die anderen 27 Arbeitszeitreduzierungen sind begründet bei

- 8 beamteten Mitarbeitenden (darunter 1 Mann) nach § 85a LBG,
- 12 beamteten Mitarbeiterinnen nach § 78b LBG sowie
- 7 Beschäftigten (darunter 2 Männer) in persönlichen bzw. familiären Gründen (voraussetzungslose Teilzeit bzw. familiär bedingte Teilzeit gem. Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. Jg. 2000 Teil I Nr. 59, S. 1966 ff.), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. April 2007 (BGBl. Jg. 2007 Teil I Nr. 15, S. 538).

Die Arbeitszeitgestaltung der 33 als Teilzeitkräfte beschäftigten Mitarbeitenden sieht wie folgt aus:

- 20 Mitarbeitende (darunter 1 Mann) arbeiten vormittags bzw. – bei mehr als 50% regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit – vormittags bis (nach)mittags, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche,
- 2 Mitarbeiterinnen arbeiten vormittags/nachmittags gemischt, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche,
- 1 Mitarbeiterin arbeitet nachmittags, verteilt auf 4 Arbeitstage pro Woche,
- 9 Mitarbeitende (darunter drei Männer) haben ihre Arbeitszeiten auf 4 Wochentage geblockt (jeweils auf vier Tage gleichzeitig verteilte Arbeitszeiten) und
- 1 Mitarbeiterin hat ihre Arbeitszeiten auf 3 Arbeitstage geblockt (zwei ganze Arbeitstage und einmal nachmittags).

Die Realisierung dieser den Wünschen der betr. Mitarbeitenden 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 Vollzeitmitarbeitenden. 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 dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig informiert. Mit Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden.

Das "Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz" vom 14. August 2006 (BGBl. Jg. 2006 Teil I Nr. 39, S. 1897 ff.), zuletzt geändert durch Artikel 19 Abs. 10 des Gesetzes vom 12. Dezember 2007 (BGBl. I Jg. 2007 Teil I Nr. 63, S. 2840 f.) wird berücksichtigt.

Von allen Mitarbeitenden der Universitätsbibliothek ist die "Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn" zu beachten, die am 14. September 2005 vom Senat verabschiedet wurde (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 38 / 05 vom 17. Oktober 2005).



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 und die Gleichstellungsbeauftragte der UB erstellen einmal jährlich einen Bericht über die Einhaltung des Frauenförderplans.

## **6 Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Verabschiedet durch den Senat am am 8. Juli 2009.

Gleichstellungsbeauftragte

Leiter der Universitätsbibliothek

gez. Irmgard Pilgrim

gez. Dr. Dietmar Haubfleisch

Anlage zum Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn

Eingruppierung der Mitarbeitenden (Stand 01.01.2009)

Eingruppierung	Mitarbeitende	davon weiblich	%
A16	1	0	0,00%
A15	2	1	50,00%
A14	2	2	100,00%
A13	2	1	50,00%
E14	2	0	0,00%
E13	3	1	33,33%
A12	5	5	100,00%
A11	4	4	100,00%
A10	7	6	85,71%
A9gD	5	5	100,00%
A9mD	1	0	0,00%
A8	4	2	50,00%
A7	3	2	66,67%
A6	4	3	75,00%
E9	4	4	100,00%
E8	4	3	75,00%
E6	11	8	72,73%
E5	7	7	100,00%
AZUBI	1	1	100,00%
<b>Summe</b>	<b>72</b>	<b>55</b>	<b>76,39%</b>

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