



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

# **Universitätsbibliothek Paderborn**

## **Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2002**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-23678**



# Amtliche Mitteilungen

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

**Frauenförderplan  
der Universitätsbibliothek Paderborn  
vom 18. Dezember 2001**

**Frauenförderplan der  
Zentralen Studienberatung  
der Universität – Gesamthochschule  
Paderborn  
vom 23. Januar 2002**

**Frauenförderplan des  
Audiovisuellen Medienzentrums (AVMZ)  
der Universität – Gesamthochschule  
Paderborn  
vom 15. Juli 2002**

2. Dezember 2002

Jahrgang 2002  
Nr. 38

## FRAUENFÖRDERPLAN

### Der Universitätsbibliothek Paderborn

Vom 18. Dezember 2001

#### Zielvorstellungen

Die Bibliothek hat in Bezug auf die Personalentwicklung bzw. -förderung folgendes Ziel:

Unabhängig von den Laufbahngruppen und Eingruppierungen der Mitarbeitenden soll eine möglichst paritätische Besetzung mit Kolleginnen und Kollegen erreicht werden. Dies bezieht sich auch auf die Besetzung von Leitungsfunktionen.

Das Ziel ist im höheren Dienst noch nicht erreicht, in anderen Bereichen im Sinne der Frauenförderung deutlich überschritten (s. nachfolgende Analyse der statistischen Übersichten).

Bei der jetzt anstehenden Besetzung der Leitungsstelle kann die Bibliothek keinen Einfluss nehmen, da keine Vertreterin und kein Vertreter der Bibliothek an dem Auswahlverfahren beteiligt wird. Ziel muss es sein, die Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Ziel ist es, den Frauenanteil im Direktorenamt zu erhöhen.

Im mittleren Dienst werden bei eventuell anstehenden Beförderungen nach A8 voraussichtlich nur Frauen berücksichtigt (zumal auch derzeit alle A7-Stellen mit Beamtinnen besetzt sind).

#### 1. Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur in der Universitätsbibliothek

##### 1.1 Analyse (genaue Aufschlüsselung s. Anlage)

###### 1.1.1 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Die A16 und die A15-Stellen sind ausschließlich mit Männern besetzt. Alle A14-Stellen sind mit Frauen besetzt, bei den A13- bzw. BAT II-Stellen ist die Verteilung paritätisch (unter Berücksichtigung der Kollegin, die derzeit Erziehungsurlaub hat)

###### 1.1.2 Nichtwissenschaftliche Mitarbeitende

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

Im gehobenen Dienst sind, bis auf einen Bibliotheksinspektor, nur Frauen beschäftigt.

Im mittleren Dienst sind die einzige A9-Stelle und zwei der insgesamt 4 A8-Stellen mit Kollegen besetzt (die zwei Kolleginnen, die ebenfalls nach A8 besoldet werden, sind derzeit familienbedingt beurlaubt).

Alle derzeit nach Vc eingruppierten Mitarbeitenden sind Frauen.

Die Stelle des mittleren Dienstes (BAT VIII) und die Stellen nach MTArb sind ausschließlich mit Männern besetzt.

Der Anteil der Teilzeitkräfte (27 Frauen, ein Mann) ist sehr hoch (einerseits Beamtinnen mit reduzierter Wochenarbeitszahl, sowie Kolleginnen mit einer halben Stelle). Alle Teilzeitkräfte arbeiten mit reduzierten Stunden aus familiären Gründen "auf freiwilliger Basis", dies bedeutet, dass derzeit z. B. bei Angestellten eine Aufstockung der Verträge gar nicht gewünscht ist.

### 1.1.3 Auszubildende:

Frauenanteil: 100% (Stand 01.07.2001)

In der Bibliothek werden z. Zt. 2 Frauen zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) ausgebildet.

### 1.1.4 Studentische Hilfskräfte

Frauenanteil: 63% (Stand August 2001)

## 1.2 Prognose

Aufgrund der Altersstruktur der in der Bibliothek Beschäftigten werden vor allem im gehobenen und mittleren Dienst keine großen Veränderungen bei Plan- bzw. Dauerstellen erfolgen: im Jahr 2005 wird altersbedingt eine V1b- und eine A15-Stelle frei.

## 2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

In der Bibliothek am Standort Paderborn haben alle nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden Gleitzeit, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen haben sich auf eigenen Wunsch den Regelungen für das nichtwissenschaftliche Personal angeschlossen.

Bei Mitarbeitenden mit weniger als 38,5 Wochenstunden bedeutet dies, dass die tägliche Kernzeit - unter Berücksichtigung dienstlicher Notwendigkeiten – nahezu frei gewählt werden kann. Demnach ist es möglich geworden, die tägliche Arbeitszeit weitgehend individuell anzupassen. Die ganztägig Beschäftigten haben aufgrund der Gleitzeit ebenfalls flexible Arbeitszeiten.

Ein Ziel bei der Einführung der Gleitzeit war es, die Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen zu erleichtern.

Trotz der sehr flexiblen Arbeitszeiten bleibt die Betreuung von Kindern der Bediensteten zu Ferienzeiten problematisch. Hier sollte das Angebot der Hochschule (Ferienfreizeiten) deutlich ausgeweitet werden.

Grundsätzlich sollen auch Teilzeitkräften Leitungsfunktionen übertragen werden, sofern ein reibungsloses Dienstgeschäft gesichert ist und die Leitungsfunktionen i. w. S. ganztags abgedeckt werden (z. B. bei zwei Halbtagskräften, die sich eine Leitungsstelle teilen).

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Qualifizierungschancen eingeräumt wie Vollzeitmitarbeitenden. Dienstliche Beurteilungen sind von der Wochenarbeitszeit völlig unabhängig. Über die berufliche Weiterentwicklung der Teilzeitbeschäftigten werden grundsätzlich mit der Dezernats- bzw. Bibliotheksleitung Gespräche geführt.

Die Sitzungen der Bibliothekskommission fanden bisher am Nachmittag statt und haben nicht länger als zwei Stunden gedauert, die Termine werden langfristig angekündigt.

Grundsätzlich werden interne Abteilungsbesprechungen möglichst so terminiert, dass den betroffenen Kolleginnen eine Teilnahme möglich ist, wobei die dienstlichen Rahmenbedingungen nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

## 3. Fort- und Weiterbildung:

Fortbildungsmöglichkeiten stehen allen Mitarbeitenden gleichermaßen, unabhängig von dem Umfang der Wochenarbeitszeit offen. Teilzeitkräften, die Fortbildungsmöglichkeiten nutzen,

werden die im Vergleich zu ihrer Regelarbeitszeit zusätzlich angefallenen Arbeitsstunden "erstattet", um Benachteiligungen zu vermeiden.

Mitarbeitende werden durch Aushang bzw. durch Verteilung der wichtigsten Fortbildungsprogramme direkt über Weiterbildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen informiert. Über die berufliche Weiterbildung werden grundsätzlich Gespräche mit der Dezernats- bzw. Bibliotheksleitung geführt.

Gleichwohl sollen nicht alle Positionen vorrangig mit Hausbewerberinnen und Hausbewerbern besetzt werden. Wenn neue Qualifikationen erforderlich sind – die nicht immer allein durch Weiterbildung erworben werden können – sollen auch externe Bewerbungen zum Zuge kommen. Gleichzeitig ist es auch Ziel der Fort- und Weiterbildung, den Mitarbeitenden beruflich-(räumlich)e Veränderungen zu ermöglichen und sie (auch) für auswärtige Positionen möglichst erfolgreich zu qualifizieren.

Die Bibliothek wird die Kolleginnen, die beurlaubt sind, regelmäßig auf die Möglichkeit von Fortbildungsveranstaltungen auch während der Beurlaubung hinweisen.

## **5. Frauen- und Geschlechterforschung**

Literatur zum Themenbereich "Frauenforschung" ist in der Bibliothek vorhanden und gesondert aufgestellt. Der weitere Ausbau erfolgt - wie bei den übrigen Fächern - über Anschaffungsvorschläge von den mit dieser Thematik befassten Lehrenden in Zusammenarbeit mit den Fachreferentinnen und Fachreferenten der Bibliothek. Auch in Zukunft besteht für jede Benutzerin und jeden Benutzer die Möglichkeit, Erwerbungsanschläge zu machen, die in den meisten Fällen - sofern es die Etatsituation zulässt und die vorgeschlagene Literatur i. w. S. in das Bestandsprofil der Bibliothek passt – umgesetzt werden.

## **7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Die Bibliothek bearbeitet z. Zt. in Abstimmung mit dem Personaldezernat, der Frauenbeauftragten und den Personalräten das Projekt, mehrere durch Video-Kameras und Notrufsäulen gesicherte Nacharbeitsplätze für Frauen einzurichten.

Parallel dazu ist beantragt worden, einen Wachschatz einzurichten, der in den Abend- und Nachtzeiten sowie am Wochenende den Benutzungsbereich der Bibliothek kontrolliert. Aus eigenen Personal- bzw. Sachmittelressourcen kann die Bibliothek dies nicht bestreiten.

Es ist beabsichtigt, für den an der Kasse ausliegenden Handalarm (sog. "Flash-Alarm") in Zukunft verstärkt Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben (z. B. Homepage, Aushänge, PUZ).

## **8. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**

Die von der Bibliothek vorgeschlagenen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter für Senatskommissionen (z. B. Bibliothekskommission) waren in den letzten Jahren mehrheitlich weiblichen Geschlechts. Für den ADV-Beirat hat sich in den letzten Jahren jeweils ein Kollege zur Verfügung gestellt. Für Sitzungen außerhalb der Dienstzeiten erhalten die Mitarbeitenden einen Zeitausgleich, sofern sie nicht im Rahmen der Gleitzeit erfasst werden.

## 9. Berichtspflicht

Die Bibliothek wird entsprechend der gesetzlichen Regelungen eine Erhebung über die besetzten Stellen anfertigen und über die Umsetzung der Maßnahmen und Zielvorstellungen in den nächsten drei Jahren berichten. Gegebenenfalls werden in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalräten gezielte, weitere Maßnahmen ergriffen.

Die Gleichstellungskommission hat dem Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn am 18. Dezember 2001 zugestimmt.

gez. Irmgard Pilgrim

gez. Dr. Dietmar Haubfleisch

(Gleichstellungsbeauftragte)

(Leiter der Universitätsbibliothek)

## Anlage zum Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn

### Verfügbare Stellen nach Stellenplan (Stand 16.02.2001)

| Stellenwertigkeit | Anzahl |
|-------------------|--------|
| A16               | 1      |
| A15               | 3      |
| A14               | 4      |
| A13               | 3      |
| A13gD             | 1      |
| A12               | 4      |
| A11               | 6      |
| A10               | 7      |
| A9                | 4      |
| A9mD              | 1      |
| A8                | 4      |
| A7                | 4      |
| A6                | 4      |
| IVb/Vb            | 1      |
| Vb/Vc             | 1      |
| Vc                | 5      |
| VIb               | 12     |
| VIb/VII           | 7      |
| VII/VIII          | 1      |
| MTArb 9           | 1      |

### Eingruppierung bzw. Besoldung der Mitarbeitenden

| Wissenschaftliche Mitarbeitende | weiblich | männlich | gesamt | Frauenanteil |
|---------------------------------|----------|----------|--------|--------------|
| A16                             | 0        | 1        | 1      | 0%           |
| A15                             | 0        | 2        | 2      | 0%           |
| A14                             | 2        | 0        | 2      | 100%         |
| A13                             | 2        | 2        | 4      | 50%          |
| BAT IIa                         | 0        | 1        | 1      | 0%           |

Anm.: eine A13-Stelle war aufgrund von Erziehungsurlaub zu dieser Zeit befristet zu besetzen, am Stichtag (16.02.2001) war diese Stelle unbesetzt

mit Stand vom 16.02.2001: keine Befristung, keine Teilzeitbeschäftigung

**Eingruppierung bzw. Besoldung der Mitarbeitenden (am Stichtag 16.02.2001 "aktiv beschäftigt")**

|          | Personen                                   |          |      |              |  |                       |      |              |          |          |  |          |          |      |              |
|----------|--|----------|------|--------------|--|-----------------------|------|--------------|----------|----------|--|----------|----------|------|--------------|
|          | (auch befristet, auch teilzeitbeschäftigt) |          |      |              |  | befristet beschäftigt |      |              |          |          | teilzeit beschäftigt (befristet und unbefristet) |          |          |      |              |
|          | weiblich                                   | männlich | alle | Frauenanteil | weiblich entfällt, da Beamten und Beamte | männlich              | alle | Frauenanteil | weiblich | männlich | alle   | weiblich | männlich | alle | Frauenanteil |
| A13gD    | 1  | 0        | 1    | 100%         |  |                       |      | 0%           |          |          |  |          |          |      |              |
| A12      | 4  | 0        | 4    | 100%         |  |                       | 0    | 0%           |          |          |  |          |          |      |              |
| A11      | 4  | 0        | 4    | 100%         |  |                       | 0    | 0%           |          |          | 1  | 0        | 1        | 100% |              |
| A10      | 5  | 1        | 6    | 83%          |  |                       | 0    | 0%           |          |          | 3  | 0        | 3        | 100% |              |
| A9       | 5  | 0        | 5    | 100%         |  |                       | 0    | 0%           |          |          | 3  | 0        | 3        | 100% |              |
| A9mD     | 0  | 1        | 1    | 0%           |  |                       | 0    | 0%           |          |          |  |          |          |      |              |
| A8       | 0  | 2        | 2    | 0%           |  |                       | 0    | 0%           |          |          |  |          |          |      |              |
| A7       | 4  | 0        | 4    | 100%         |  |                       | 0    | 0%           |          |          | 2  | 0        | 2        | 100% |              |
| A6       | 3  | 2        | 5    | 60%          |  |                       | 0    | 0%           |          |          | 2  | 0        | 2        | 100% |              |
| IVb      | 1  | 0        | 1    | 100%         | 1  | 0                     | 1    | 100%         |          |          |  |          |          |      |              |
| Vb       | 2  | 0        | 2    | 100%         | 2  | 0                     | 2    | 100%         |          |          |  |          |          |      |              |
| Vc       | 6  | 0        | 6    | 100%         | 0  | 0                     | 0    | 0%           |          |          | 3  | 0        | 3        | 100% |              |
| VIb      | 15   | 2        | 17   | 88%          | 1  | 0                     | 1    | 100%         |          |          | 11   | 0        | 11       | 100% |              |
| VIb/VII  | 8  | 2        | 10   | 80%          | 4  | 1                     | 5    | 80%          |          |          | 2  | 0        | 2        | 100% |              |
| VIII     | 0  | 1        | 1    | 0%           | 0  | 1                     | 1    | 0%           |          |          | 0  | 1        | 1        | 0%   |              |
| MTArb 5a | 0  | 1        | 1    | 0%           |  |                       | 0    | 0%           |          |          |  |          |          |      |              |
| MTArb 6a | 0  | 1        | 1    | 0%           |  |                       | 0    | 0%           |          |          |  |          |          |      |              |
|          | 58   | 13       | 71   |              |  |                       |      |              |          |          |  |          |          |      |              |

Erziehungsurlaub bzw. ganztägige Beurlaubung: A11, A8 (2 Kolleginnen), eine BAT VI eine A10-Stelle ist unbesetzt (Besetzungssperre aufgrund eines Stufenverfahrens)



## **Frauenförderplan der Zentralen Studienberatung**

**vom 23. Januar 2002**

Die Zentrale Studienberatungsstelle unterstützt in allen Punkten den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn.

1. Im Sinne des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn, wird eine paritätische Stellenbesetzung in der Zentralen Studienberatung angestrebt.
2. Zur Zeit sind die vier Stellen unserer Einrichtung mit drei Männern und einer Frau besetzt (siehe Anhang). Scheidet ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus dem Dienst aus oder soll eine zusätzliche Stelle eingerichtet werden, so werden Bewerberinnen bevorzugt. Die Mitarbeiter der Zentralen Studienberatung bemühen sich, bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auf sonstigem Wege (vgl. 1.3 des Rahmenplans) geeignete Bewerberinnen zu finden.

Übersicht der Planstellen in der ZSB

| <b>Stellen</b>                                  | <b>weiblich</b> | <b>männlich</b> | <b>Frauenanteil</b> |
|---|-----------------|-----------------|---------------------|
|   |                 |                 |                     |
| <b>A13 akad. Rätin/Rat</b>                      | -               | 3               | 0%                  |
| <b>davon Teilzeit</b>                           | -               | -               | -                   |
|   |                 |                 |                     |
| <b>BAT Ib/Ila Wissenschaftliche Angestellte</b> | 1               | -               | 100%                |
| <b>davon Teilzeit</b>                           | 1               | -               | -                   |
|   |                 |                 |                     |

Der Frauenförderplan der Zentralen Studienberatung wurde am 23. Januar 2002 durch den Senat verabschiedet.

gez. Irmgard Pilgrim

(Gleichstellungsbeauftragte)

gez. Susanne Daude

(Leiterin der Zentralen Studienberatung)

## Frauenförderplan

### des AVMZ

vom 15. Juli 2002

#### Vorbemerkung:

Dieser Frauenförderplan bezieht sich auf die derzeitige Struktur des AVMZ und die voraussichtlichen Veränderungen und Maßnahmen in den nächsten drei Jahren.

Der Frauenförderplan des AVMZ dient der Realisierung folgender Ziele:

- Der Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Der Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule sowie
- Der Unterstützung der Schwerpunktbildung und Integration von Frauen- und Geschlechterforschung durch technisch-organisatorische Dienstleistungen und in der Lehre.

#### Personalbestandsaufnahme

##### 1) nichtwissenschaftliches Personal

| Anzahl     | Stelle   | Funktionsbereich         | w | m | Frauenanteil % | Voraussichtl. Ende d. Dienstzeit |
|------------|----------|--------------------------|---|---|----------------|----------------------------------|
| 1          | BAT IIa  | Multimedia               |   | 1 |                | 5/2006                           |
| 1          | BAT IIIa | Video- und Tonstudio     |   | 1 |                | 11/2016                          |
| 1          | BAT Vb   | Multimedia- AV-Werkstatt |   | 1 |                | 7/2012                           |
| 1          | BAT Vb   | Reproduktionsstelle      |   | 1 |                | 8/2010                           |
| 1          | BAT Vc   | Videothek                |   | 1 |                | 6/2019                           |
| 1          | BAT Vc   | Dokumentation            | 1 |   |                | 11/2037                          |
| 1/2        | BAT Vc   | Zentrale Fotostelle      | 1 |   |                | 3/2005                           |
| 1/2        | BAT Vc   | Zentrale Fotostelle      | 1 |   |                | 6/2030                           |
| 1/2        | BAT VIb  | Audiothek                | 1 |   |                | 5/2003                           |
| 1          | BAT Vc   | Sekretariat/Verwaltung   | 1 |   |                | 9/2021                           |
| 1          | BAT IV   | Grafik und Design        |   | 1 |                | 10/2008                          |
| Insgesamt: |          |                          | 5 | 6 | 45%            |                                  |

2) wissenschaftliches Personal

| Anzahl     | Stelle | Funktionsbereich       | w | m | kw | Frauenanteil % | Voraussichtlich Ende d. Dienstzeit |
|------------|--------|------------------------|---|---|----|----------------|------------------------------------|
| 1          | A15    | Leiter                 |   | 1 |    |                | 7/2003                             |
| 1          | A14    | Stellvertret. Leiterin | 1 |   |    |                | 1/2007                             |
| 1          | A13    | Wiss. Mitarbeiter      |   | 1 |    |                | 9/2009                             |
| 1          | BAT Ib | Wiss. Mitarbeiter      |   | 1 |    |                | 6/2003                             |
| Insgesamt: |        |                        | 1 | 3 |    | 25%            |                                    |

3) studentische Hilfskräfte

| Stundenzahl | Funktionsbereich | w | m | kw | Frauenanteil % |
|-------------|------------------|---|---|----|----------------|
| 9,5         | Videothek        | 1 |   |    |                |
| 9,5         | Videothek        | 1 |   |    |                |
| 9,5         | Videothek        | 1 |   |    |                |
| 9,5         | Multimedia       |   | 1 |    |                |
| 9,5         | Systembetreuung  |   | 1 |    |                |
| 9,5         | Mediendidaktik   | 1 |   |    |                |
| Insgesamt:  |                  | 4 | 2 |    | 67 %           |

**Personalstruktur des AVMZ**

Das AVMZ ist eine zentrale Betriebseinheit mit 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Beim nicht-wissenschaftlichen Personal - fünf Frauen und sechs Männer- gibt es abgesehen von der teilweise höheren Einstufung des männlichen Personals ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Drei Frauen arbeiten auf Teilzeitstellen.

Das wissenschaftliche Personal bestehend aus dem Leiter des AVMZ, der stellvertretenden Leiterin und zwei weiteren wissenschaftlichen Mitarbeitern weist einen Frauenanteil von 25 % auf. Drei der Stellen für das wissenschaftliche Personal sollen evtl. im Rahmen des Qualitätspaktes entfallen bzw. für erweiterte Aufgaben des AVMZ umgewandelt werden.

Im Bereich der studentischen Hilfskräfte in den Funktionsbereichen Videothek, Multimedia und Mediendidaktik gibt es bei insgesamt sechs Hilfskräften derzeit einen Frauenanteil von 67%. Aufgrund der erforderlichen Einarbeitungszeit für die in den Nutzerbereichen tätigen Hilfskräfte wird Wert auf eine längerfristige Beschäftigung der Hilfskräfte gelegt, so dass die derzeitige Geschlechterrelation auch für einen längeren Zeitraum gelten dürfte.

## Zielvorstellungen und Maßnahmen

### 1. Voraussichtliche Entwicklung bis Dezember 2004

#### **Nichtwissenschaftliches Personal**

Da es sich im AVMZ im nichtwissenschaftlichen Bereich um nichtbefristete Stellen handelt, ist eine 50%ige Frauenquote nur längerfristig erreichbar. Die erste innerhalb der nächsten drei Jahre freiwerdende Stelle ist eine halbe Stelle im Bereich der Audiothek, die derzeit mit einer Frau besetzt ist. Diese Stelle muss auf jeden Fall wieder mit einer Frau besetzt werden, um den Frauenanteil von 45% zu halten. Im Jahre 2003 wird voraussichtlich eine Drittel Stelle in der zentralen Fotostelle frei, die derzeit mit einer Frau besetzt ist. Nach der bisherigen Planung soll dieser Anteil der 2/3 Stelle zugeordnet werden, so dass die gesamte Stelle mit einer Frau besetzt ist. Eine weitere BAT IIA-Stelle wird voraussichtlich erst im Jahre 2006 im Bereich Multimedia frei. Erst wenn diese Stelle mit einer Frau besetzt werden könnte, wäre ein paritätisches Geschlechterverhältnis hergestellt.

#### **Wissenschaftliches Personal**

Im Jahr 2003 werden voraussichtlich drei Mitarbeiter wegen Erreichens der Altersgrenze ausscheiden.

Um die Funktionsfähigkeit des AVMZ zu erhalten, ist es erforderlich, die Stelle der Leitungsfunktion neu zu besetzen und bei entsprechender Qualifikation mit einer Frau.

#### **Studentische Hilfskräfte**

In Hinblick auf den Frauenanteil ergibt sich bei derzeitigem Stand kein Handlungsbedarf. Im Hinblick auf die Rekrutierung von weiblichen SHK für die primär technisch orientierten Funktionen im Bereich von Multimedia und Systembetreuung kann im Rahmen von Projekten des AVMZ mit den verschiedenen Fachbereichen und im Rahmen der Lehre von Mitarbeitern des AVMZ ein Beitrag für die entsprechende Ausbildung in begrenztem Umfang geleistet werden.

#### **Vorgesehene Personalplanung**

Die Vorschläge der AVMZ-Kommission vom 20. August 2001 zur künftigen Personalplanung sehen vor:

- eine Stelle für die medienpraktische Ausbildung in Seminaren und Workshops insbesondere für die Fachbereiche 2,3 und 4,
- eine Stelle für die System- und Softwarebetreuung der AVMZ-Server sowie die Betreuung der Multimedia- Schnitt- und Produktionsserver (mit medienpraktischer Einzelbetreuung),
- eine Stelle für die Betreuung und Wartung der Multimediasysteme (mit Beschallungsanlagen, AV-Systemen, Daten- und Video-Großbildprojektion in den Hörsälen und technischer Leitung des Videokonferenzsystems) sowie
- eine Stelle für die Betreuung der Audiothek und der multimedialen Sprachlehrsysteme.

Für den Fall, dass diese Stellen eingerichtet und besetzt werden können, sind mindestens zwei Stellen bei entsprechender Qualifikation mit Frauen zu besetzen.

## 2. Maßnahmen

Neben den allgemein im Rahmenplan aufgeführten Maßnahmen sollen folgende Maßnahmen fortgesetzt, initiiert und intensiviert werden:

- Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Für die Mitarbeiter wird hier auf die im Rahmenplan vorhandenen Möglichkeiten verwiesen.

Für Studierende ist die Verlängerung der Öffnungszeiten in Videothek und Audiothek (Aufstockung der Personalmittel) um mindestens 2 Stunden von Mo-Fr sowie evtl. Öffnung auch am Wochenende wünschenswert. Hierfür sind entsprechende zusätzliche Finanzmittel erforderlich. Während der Öffnungszeiten sollten Kurzzeitbetreuungsmöglichkeiten für Kinder vorhanden sein (s. Bedarfsermittlung der Hochschule).

- Fort- und Weiterbildung ist im Bereich von Multimedia und Verwaltungsabläufen im Medientechnikbereich unabdingbar und im wissenschaftlichen Bereich selbstverständlich. Bei evtl. Umstrukturierungsmaßnahmen ist den Bediensteten insbesondere Gelegenheit zu geben, ihre Qualifikation nicht nur wie bisher auf dem neuesten Stand zu halten, sondern auch evtl. neuen Anforderungen anzupassen.
- Ein Personalentwicklungskonzept, das insbesondere den im AVMZ beschäftigten Frauen Perspektiven für die weitere berufliche Entwicklung im Medienbereich aufzeigt, ist zu entwickeln. Es sind in regelmäßigen Abständen Gespräche mit den Mitarbeiterinnen über die je spezifischen Aufstiegsmöglichkeiten zu führen.

- Frauen- und Geschlechterforschung

Im AVMZ wird bereits seit 1982 ein Frauen-Medienarchiv aufgebaut, das insbesondere die Geschlechterforschung in den verschiedenen Fachbereichen, aber auch bundesweit durch Information und Beratung unterstützt. Das geschlechtsspezifische Videoarchiv wird durch entsprechende Aufzeichnungen (insbesondere Frauenmagazine, Filme von Frauen, Dokumentationen) weiter ausgebaut.

In der Lehre werden durch eine Mitarbeiterin im Auftrag der Fachbereiche 2 und 3 regelmäßig Veranstaltungen aus dem Bereich der geschlechtsspezifischen Medienwissenschaft, -pädagogik angeboten. Die Fachvideothek sollte kontinuierlich weiter entwickelt werden.

- Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das AVMZ duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Es verpflichtet sich, im Rahmen seiner Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Belästigung / Gewalt zu ergreifen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens wird die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wie des AVMZ rechtzeitig eingeschaltet.

Das AVMZ stellt sicher, dass im Beschwerdefall aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

- Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Hochschule

Der AVMZ-Beirat wird auf Vorschlag des Senats gewählt. Ihm gehören derzeit neun Männer und eine Frau an. Der Leiter und ein Mitarbeiter des AVMZ sind Mitglieder des AVMZ-Beirats. Bei der Neubildung dieses Gremiums ist auf paritätische Besetzung gemäß den Festsetzungen des Frauenförderungsgesetzes zu achten.

Eine Mitarbeiterin des AVMZ ist zurzeit Mitglied der Gleichstellungskommission des Senats.

- Berichtspflicht

Die AVMZ-Leitung und die Gleichstellungsbeauftragte berichten der AVMZ-Kommission einmal jährlich über die Einhaltung des Frauenförderplans. Die AVMZ-Kommission berät und empfiehlt gegebenenfalls Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

Der Frauenförderplan wurde von der AVMZ-Kommission in der Sitzung vom 15. Juli 2002 einstimmig befürwortet.

Paderborn, den 15. Juli 2002

gez. Dr. Jürgen Sievert

(Akad. Direktor)

gez. Irmgard Pilgrim

(Gleichstellungsbeauftragte)

Hrsg: Rektorat der Universität-Gesamthochschule Paderborn  
Warburger Straße 100 · 33098 Paderborn