

Bericht zum Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn vom 18.01.2006 (Laufzeit 2006 – 2009)

1. Frauenanteil der UB – Zielvorstellungen und Maßnahmen

Die im Frauenförderplan der Universitätsbibliothek (UB) Paderborn vom 18.01.2006 formulierten Zielvorstellungen konnten in allen Bereichen erreicht werden.

Mit Stand 01.01.2009 sind in allen Statusgruppen – mit 72 Personen auf 64,5 Planstellen, davon 55 Frauen (= 76,39%) – deutlich mehr Frauen als Männer in der UB beschäftigt. Auch Leitungsfunktionen werden – in der Statusgruppe nichtwissenschaftliche Mitarbeitende durch Sachgebietsleiterinnen und in der Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeitende durch Referentinnen und Referenten sowie Dezernentinnen und Dezernenten – überwiegend von Mitarbeiterinnen wahrgenommen.

1.1 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Die Funktion der stellvertretenden Leitung der UB (A15) wurde mit einer Frau besetzt, so dass seit dem 01.11.2005 die beiden A15-Stellen paritätisch mit einer Frau und einem Mann besetzt sind.

1.2 Nichtwissenschaftliche Mitarbeitende

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

Gehobener Dienst:

Kein Handlungsbedarf.

Mittlerer Dienst:

Im Rahmen von Beförderungsmaßnahmen konnte im mittleren Dienst eine teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin von A7 nach A8 befördert werden, so dass die höchstbewerteten Ämter (A9 und A8) nun mit 3 Männern und 2 Frauen besetzt sind.

Arbeiterinnen und Arbeiter:

Kein Handlungsbedarf.

1.3 Auszubildende

Kein Handlungsbedarf.

1.4 Studentische Hilfskräfte

Kein Handlungsbedarf.

2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

Der Anteil der Mitarbeitenden der UB, die als Teilzeitkräfte tätig sind, ist seit 2006 weiterhin kontinuierlich angestiegen, und mit Stand 01.01.2009 mit 33 Personen, davon 29 Frauen und 4 Männer, ausgesprochen hoch (= 45,83% des gesamten UB-Personals bzw. 52,73% der weiblichen Mitarbeitenden).

Obgleich die Realisierung der Wünsche der betr. Mitarbeitenden nach entsprechenden individuellen Arbeitszeiten für die UB eine nicht geringe Herausforderung darstellt, ist die UB bestrebt, flexible Arbeitszeitlösungen zu ermöglichen, soweit diesen nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

3 Fort- und Weiterbildung

Die im Frauenförderplan aufgeführten konkreten Maßnahmen wurden in dieser Weise auch durchgeführt.

4 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

In diesem Punkt waren im Frauenförderplan keine konkreten Maßnahmen angedacht aber generelle verpflichtende Grundlagen festgehalten worden, die in dieser Weise auch durchgeführt werden.

5 Berichtspflicht

Der Berichtspflicht wird durch den vorliegenden Bericht entsprochen.

6 Geltungsdauer

Der Frauenförderplan der Universitätsbibliothek vom 18. Januar 2006 (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 25 / 06 vom 19. April 2006) wurde ersetzt durch den Frauenförderplan der Universitätsbibliothek vom 08.07.2009 (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 44 / 09 vom 04. August 2009).