

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 229.22 VOM 22. SEPTEMBER 2022

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK PADERBORN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 22. SEPTEMBER 2022

Gleichstellungsplan der Universitätsbibliothek Paderborn zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

vom 22. September 2022

Auf der Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz) vom 9. November 1999 in der Fassung vom 2. Februar 2018 und des von der Universität am 11. Juni 2019 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Ausgabe 20.19 vom 11. Juni 2019) wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Universitätsbibliothek Paderborn – nachfolgend UB genannt – erlassen.

Er ersetzt den bisher gültigen Gleichstellungsplan der Universitätsbibliothek Paderborn vom 29. März 2019 (Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Ausgabe 10.19 vom 29. März 2019).

Dieser Gleichstellungsplan dient vorrangig 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 (Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 07 / 05 vom 31. März 2005)) sowie "Ordnung zur Änderung der Verwaltungsordnung für die Universitätsbibliothek der Universität Paderborn vom 20. Mai 2020" (Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Ausgabe 23.20 vom 20. Mai 2020)).

In der UB sind ausschließlich folgende Statusgruppen vorhanden:

- Wissenschaftliche Beschäftigte
- Weitere Beschäftigte
- Auszubildende

Der Gleichstellungsplan kann daher nur auf diese Gruppen angewandt werden.

1 Beschäftigtenstruktur der UB – Bestandsaufnahme und -analyse (Daten, Stand: 1. Januar 2022; siehe auch Anlage)

Zurzeit sind in allen Statusgruppen – mit 69 Personen¹, davon 53 Frauen (= 76,81 %) – deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Auch Leitungsfunktionen werden – in der Statusgruppe weitere Beschäftigte durch 5 Sachgebietsleiterinnen (= 100 %) und in der Statusgruppe wissenschaftliche Beschäftigte durch 1 Sachgebietsleiter sowie Dezernent*innen (je 1 Frau und 1 Mann (= 50 %)) – 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 7 Personen beschäftigt; der Frauenanteil beträgt hier mit 4 Personen 57,14 %.

Insgesamt sind bei den Beamt*innen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes die Frauen mit 57,14 % und bei den Beschäftigten in den Entgeltgruppen vergleichbar dem höheren Dienst mit 50,00 % repräsentiert.

Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten der UB liegt somit keine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

1.2 Weitere Beschäftigte

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

Gehobener Dienst:

Im gehobenen Dienst sind 22 Frauen beschäftigt (= 95,45 %), so dass bei den Beamt*innen in den Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes sowie bei den Beschäftigten in Entgeltgruppen vergleichbar dem gehobenen Dienst keine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

Mittlerer Dienst:

Im mittleren Dienst sind 38 Beschäftigte, darunter 27 Frauen (= 71,05 %), tätig.

Die höchstbewerteten Ämter (A 9 mD und E 9 mD) sind mit 3 Männern und 2 Frauen bzw. 2 Männern und 1 Frau (A 8 und E 8) besetzt.

Im mittleren Dienst sind bei den Beamt*innen in den Laufbahngruppen des mittleren Dienstes sowie bei den Beschäftigten in Entgeltgruppen vergleichbar dem mittleren Dienst Frauen deutlich überrepräsentiert.

1.3 Auszubildende

Im Juli 2021 hat 1 weibliche Auszubildende ihre dreijährige Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek (FaMI), erfolgreich abgeschlossen. Zum 01.08.2021 konnten die beiden Ausbildungsplätze der UB leider nicht besetzt werden. Auch für die Ausbildungsjahre 2022/2025 konnten die beiden Ausbildungsstellen im Rahmen der Stellenausschreibung 2021 noch nicht

¹ Darunter befinden sich eine weibliche Mitarbeitende, die nach den Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom Dienst freigestellt ist und eine weibliche Mitarbeitende, die gem. § 64 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LBG beurlaubt ist. Eine weibliche Mitarbeitende ist gem. § 10 FrUrlV NRW in Teilzeit während der Elternzeit tätig.

besetzt werden. Die Neuausschreibung der beiden Ausbildungsstellen ist für 2022 avisiert. Sollten hier qualifizierte weiblichen Bewerberinnen zur Verfügung stehen, könnten eine oder beide Ausbildungsstellen mit einer Frau besetzt werden. Sollte keine Bewerbungen qualifizierten weiblicher oder männlicher Kandidaten vorliegen, wird die Ausschreibung in 2023 für den Ausbildungsjahrgang 2023/2026 neu gestartet.

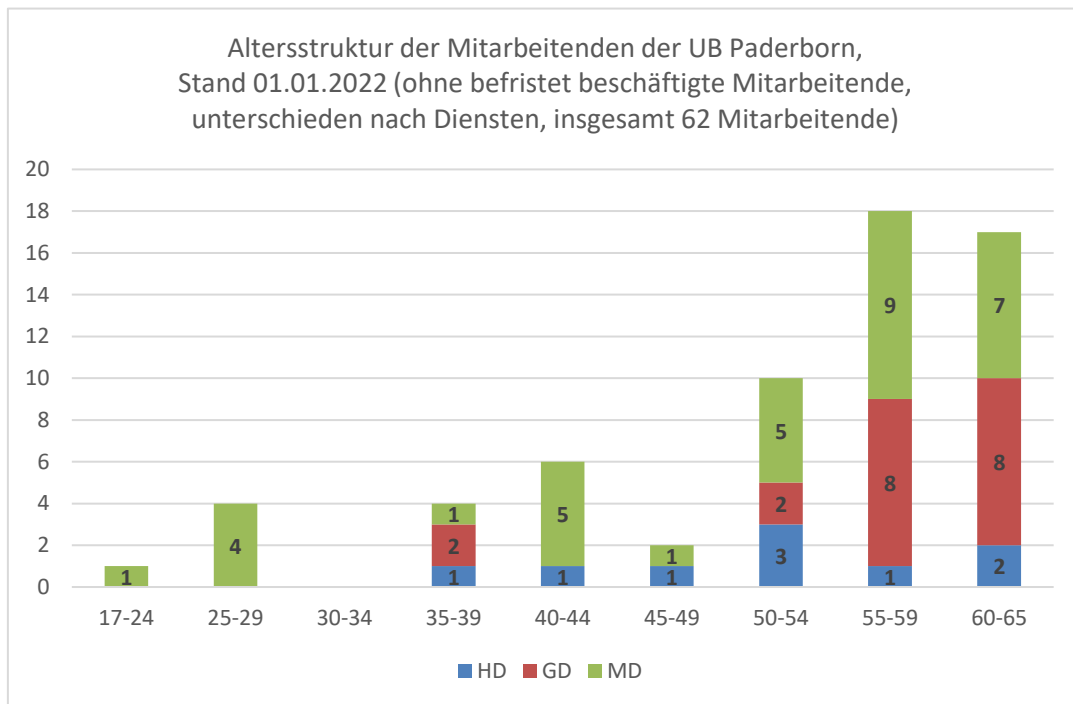
1.4 Prognose

Bis zum 31.12.2027 werden aus Altersgründen planmäßig 9 Stellen (3 Stellen MD bzw. MD (vergleichbar), 5 Stellen GD und 1 Stelle HD) frei werden. Im Wege des Vorgriffs wird in 2022 bereits 1 freiwerdende Stelle besetzt.

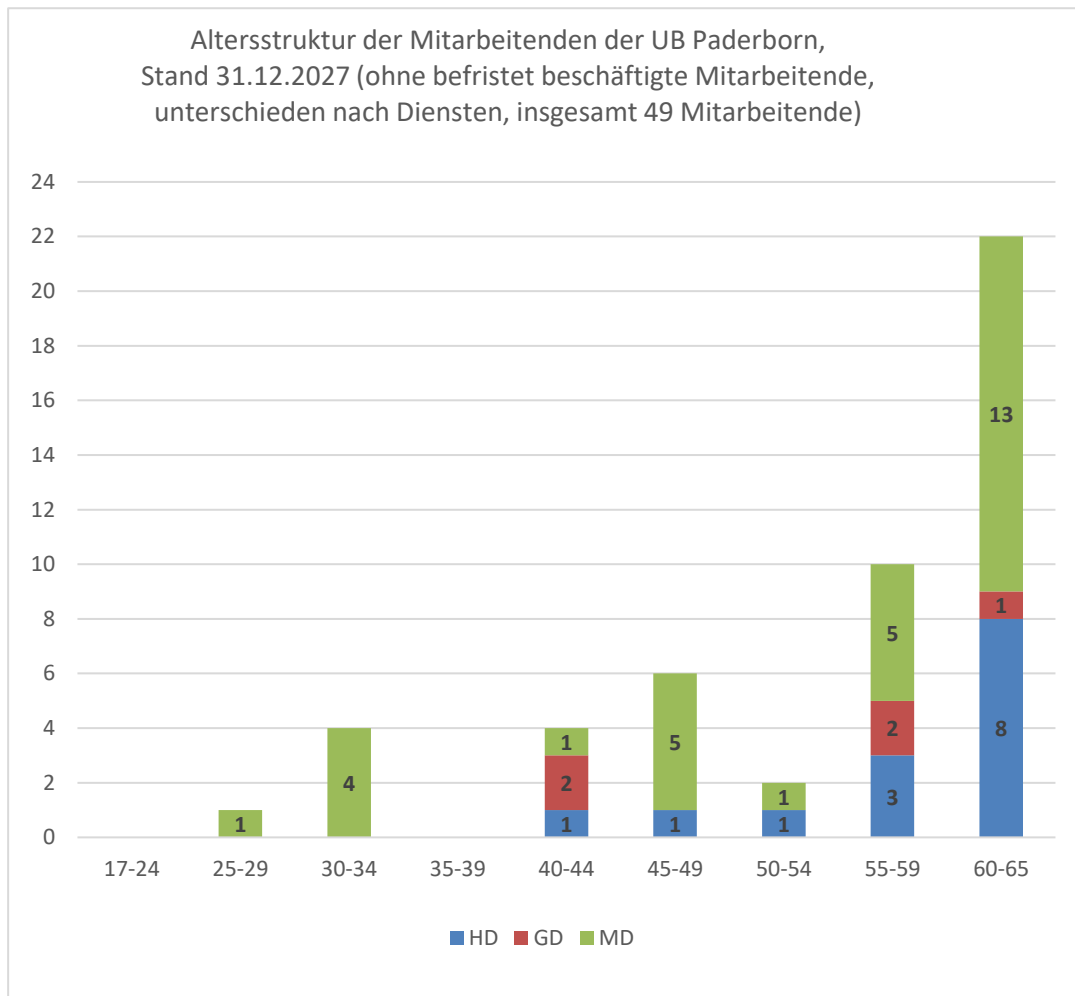
Darüber hinaus können ggf. weitere Stellen aus Altersgründen frei werden, hier ist jedoch ein hoher Unsicherheitsfaktor gegeben, da ein gewisser Zeitrahmen zur Verfügung steht, in dem der Termin der Pensionierung/Verrentung selbst bestimmt werden kann (zwischen dem 63. und dem 65. bzw. 67. Lebensjahr, 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 2022



Voraussichtliche Altersstruktur 2027



Voraussichtlich bis zum 31.12.2027 freiwerdende und wieder besetzbare Stellen im Bereich Beamt*innen sowie Tarifbeschäftigte:

Beamt*innen

Höherer Dienst:	1
Gehobener Dienst:	5
Mittlerer Dienst:	2 (davon 1 Stelle im Vorgriff bereits im Stellenbesetzungsverfahren)

Tarifbeschäftigte

Höherer Dienst (vergleichbar):	0
Gehobener Dienst (vergleichbar):	0
Mittlerer Dienst (vergleichbar):	1

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.

Nahezu alle Mitarbeitenden machen von den durch die Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit an der Universität Paderborn gegebenen Möglichkeiten (situatives mobiles Arbeiten, feste Wochentage für das mobile Arbeiten bzw. das Arbeiten vor Ort) unter Berücksichtigung der jeweiligen konkreten dienstlichen Aufgabengebiete im Umfang von bis zu 40% der wöchentlichen Arbeitszeit Gebrauch.

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 30 Personen – darunter 0 Männer – ausgesprochen hoch (= 43,48 % des gesamten UB-Personals bzw. 56,60 % der weiblichen Beschäftigten). Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 100 %.

Von den Teilzeitkräften haben drei Beschäftigte nur einen ½ Vertrag; eine Beschäftigte hat sich aus persönlichen Gründen ausdrücklich gegen eine Aufstockung ihres Vertrages ausgesprochen. Die beiden andere Beschäftigten sind nur im Umfang von 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in der UB tätig, da sie mit einem weiteren ½ Vertrag in anderen Bibliotheken tätig sind.

Die anderen Teilzeitbeschäftigten haben ihre Arbeitszeiten auf eigenem Wunsch reduziert (Reduzierung auf 29,27 % bei 1 Beschäftigten (Teilzeit während der Elternzeit), auf 50 % bei 5 Beschäftigten, auf 75 % bei 3 Beschäftigten, auf 80 % bei 1 Beschäftigten, auf 90 % bei 1 Beschäftigten auf 95 % bei 1 Beschäftigten und darüber hinaus Reduzierung auf beliebige Prozentanteile zwischen 50 % und 96,15 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit).

Die Arbeitszeitreduzierungen sind begründet bei

- 14 beamteten Beschäftigten nach § 63 Abs. 1 LBG,
- 4 beamteten Beschäftigten nach § 64 Abs. 1 Nr. 1 LBG,
- 1 beamtete Beschäftigte nach § 0 FrUrIV NRW,
- 8 Tarif-Beschäftigten aus persönlichen bzw. familiären Gründen (voraussetzungslose Teilzeit bzw. familiär bedingte Teilzeit gem. Teilzeit- und Befristungsgesetz) und
- 3 Beschäftigten aus vertragsbedingten Gründen.

Die Arbeitszeitgestaltung dieser Teilzeitkräfte sieht wie folgt aus:

- 21 Beschäftigte arbeiten vormittags bzw. – bei mehr als 50 % regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit – vormittags bis (nach)mittags, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche.
- 7 Beschäftigte haben ihre Arbeitszeiten auf 4 Wochentage geblockt (jeweils auf vier Tage verteilte Arbeitszeiten).
- 1 Beschäftigte arbeitet vertragsbedingt an 2,5 Arbeitstagen pro Woche.
- 1 Beschäftigte arbeitet in Teilzeit während der Elternzeit an 2 Arbeitstagen pro Woche.

Die Realisierung dieser den Wünschen der betreffenden Beschäftigten entsprechenden individuellen Arbeitszeiten stellt für die UB als eine Einrichtung, die viele ihrer zentralen Dienstleistungen jetzt und in Zukunft „vor Ort“ in ihren Räumlichkeiten erbringt (insbes. Bereitstellung von gedruckter Literatur sowie heterogene Arbeits-, Lernplätze und -räume während umfangreicher Öffnungszeiten) eine nicht geringe Herausforderung dar, die bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf weniger als 4 Wochentage, Inanspruchnahme von Telearbeit oder anderen Formen des mobilen Arbeitens ohne Nachfolgeprobleme nicht zu bewältigen ist. Gleichwohl ist die UB gewillt, flexible Lösungen 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. Ein besonderes Personalentwicklungskonzept für Teilzeitbeschäftigte besteht nicht und wird vor dem Hintergrund des oben und unten Skizzierten als nicht erforderlich erachtet.

Die Einrichtung eines Eltern-/Kind-Raumes ist im Zuge der in Planung befindlichen funktionalen Neugestaltung der Eingangsebene der Bibliothek geplant.

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 ausgesprochen hoch, darunter auch der Frauenanteil mit 84,21 % im Jahr 2021 (38 Teilnehmer*innen, davon 32 Frauen, darunter 18 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen).

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 die Schwerbehindertenvertretung, an die Personalvertretungen, 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 aufgrund des Beschlusses des Senats vom 9. Februar 2022 beschlossene "Richtlinie für ein respektvolles Miteinander an der Universität Paderborn und zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität Paderborn" (Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Ausgabe 25.22 vom 20. Mai 2022) sowie der "Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn" (Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Ausgabe 20.19 vom 11. Juni 2019).

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. Auf die Geräte wird auf den Webseiten der Universitätsbibliothek sowie bei Bibliotheksführungen (z.B. für Erstsemester) u.ä. hingewiesen.

Die UB bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, Fortbildungsveranstaltungen zu Verhaltensweisen im Umgang mit "problematischen Benutzerinnen und Benutzern", auch unter dem Blickwinkel der Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt, zu besuchen.

5 Berichtspflicht

Die UB erstellt nach Ende der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans einen Statusbericht. Nach zwei Jahren wird ein Zwischenbericht erstellt.

6 Geltungsdauer

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren nach Inkrafttreten und verliert seine Gültigkeit mit dem Abschluss eines neuen Gleichstellungsplans.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 14. September 2022.

Paderborn, den 22. September 2022

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

Anlage zum Gleichstellungsplan der Universitätsbibliothek Paderborn

Beschäftigtenstruktur der UB (Stand 1. Januar 2022)

Weitere Beschäftigte

Weitere Beschäftigte, insgesamt	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
mittlerer Dienst (bzw. vergleichbar) insges.	27	11	38	71,05%
davon Teilzeit	14	0	14	100,00%
gehobener Dienst (bzw. vergleichbar) insges.	21	1	22	95,45%
davon Teilzeit	14	0	14	100,00%
Beamtinnen/Beamte	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
mittlerer Dienst	6	5	11	54,55%
davon Teilzeit	5	0	5	100,00%
gehobener Dienst	17	0	17	100,00%
davon Teilzeit	12	0	12	100,00%
Tarifbeschäftigte	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
mittlerer Dienst (vergleichbar)	21	6	27	77,78%
davon Teilzeit	9	0	9	100,00%
gehobener Dienst (vergleichbar)	4	1	5	80,00%
davon Teilzeit	2	0	2	100,00%

Wissenschaftlich Beschäftigte

Wissenschaftliche Beschäftigte, insgesamt	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
höherer Dienst (bzw. vergleichbar) insges.	5	4	9	55,56%
davon Teilzeit	2	0	2	100,00%
Beamtinnen/Beamte	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
höherer Dienst	4	3	7	57,14%
davon Teilzeit	2	0	2	100,00%
Tarifbeschäftigte	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
höherer Dienst (vergleichbar)	1	1	2	50,00%
davon Teilzeit	0	0	0	0%
Auszubildende	weibl.	männl.	Σ	Frauenanteil %
	0	0	0	0,00%
Beschäftigte UB	53	16	69	76,81%

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

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

ISSN 2199-2819