

Bericht zum Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn vom 12. Dezember 2012 (Laufzeit 2012 – 2015)

1 Frauenanteil der UB – Zielvorstellungen und Maßnahmen

Mit Stand 01.01.2015 sind in allen Statusgruppen – mit 75 Personen, davon 59 Frauen (= 78,67%) – deutlich mehr Frauen als Männer in der UB beschäftigt, eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt bezogen auf alle Statusgruppen der UB nicht vor. Der Anteil der Frauen ist im Vergleich zum Stand 2012 minimal gesunken (2012: 80%), bedingt u.a. durch die Anfang 2015 vakante Position der stellvertretenden Leitung des Sachgebiets Informationszentrum und Fachbibliotheken. Inzwischen ist diese Stelle mit einer Frau besetzt worden.

1.1 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 58,33% und ist damit gegenüber dem Stand 2012 mit 55% noch weiter angestiegen.

1.2 Weitere Mitarbeitende

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

Gehobener Dienst:

Im gehobenen Dienst sind ausschließlich Frauen beschäftigt. Kein Handlungsbedarf.

Mittlerer Dienst:

Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 75%. Kein Handlungsbedarf.

1.3 Auszubildende

Während der Laufzeit des Frauenförderplans in der Zeit von August 2012 bis Juni 2015 befanden sich eine weibliche Auszubildende und ein männlicher Auszubildender in der Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI), Fachrichtung Bibliothek.

1.4 Studentische Hilfskräfte

Der Frauenanteil an den studentischen Hilfskräften schwankte während der Laufzeit des Frauenförderplans von 50% (1/2012) bis 40,74% (1/2015). Bei Neueinstellung wird eine Erhöhung des Frauenanteils auf mind. 50% im Rahmen der Möglichkeiten angestrebt.

2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle weiteren Mitarbeitenden der UB nehmen aufgrund der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit an der Gleizeit 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 2012 weiter angestiegen, mit Stand 01.01.2015 mit 34 Personen ausgesprochen hoch (= 45,33% des gesamten UB-Personals bzw. 54,24% der weiblichen Mitarbeitenden). Zurzeit üben zwei männliche Mitarbeitende der UB ihre Arbeit in Teilzeit aus. Während der Laufzeit des Frauenförderplans wird im Zeitraum von Mitte August bis Mitte September 2015 ein Mitarbeiter die Möglichkeit der Elternzeit gem. § 15 Abs. 2 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetzes in Anspruch nehmen.

Obgleich die Realisierung der Wünsche der betreffenden 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 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. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UB nehmen die Angebote der hochschulinternen Fortbildung wahr, darüber hinaus besuchen sie externe Fort- und Weiterbildungsangebote, u.a. Seminare des Zentrums für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung (ZBIW) in Köln, IT-Fortbildungsveranstaltungen des Innenministeriums NRW sowie Seminare der Fortbildungsakademie des Innenministeriums NRW - Akademie Mont-Cenis. Im Berichtszeitraum des Frauenförderplans von Januar 2013 bis Juni 2015 wurden insgesamt 555 Fortbildungstermine durch Mitarbeitende wahrgenommen, davon 82,16% von Frauen.

4 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Auf die Einhaltung der im Frauenförderplan der UB vom 12. Dezember 2012 und in der Senatsrichtlinie "Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn" vom 14. September 2009 formulierten generellen, verpflichtenden Grundsätze wurde geachtet. Im Berichtszeitraum des Frauenförderplans sind keine Fälle sexueller Diskriminierung/sexueller Belästigung bzw. Gewalt bekannt geworden.

Im Frauenförderplan der UB sind allgemeine Maßnahmen wie z. B. die Bereitstellung von Lese-Arbeitsplätzen in der immer mit Personal ausgestatteten Eingangsebene der Bibliothek, die in den Abend- und Nachtstunden für Frauen reserviert sind, die Bereitstellung eines Bodyalarmgerätes oder die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen zu Verhaltensweisen im Umgang mit "schwierigen Benutzerinnen und Benutzern", auch unter dem Blickwinkel der Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt, genannt. Das Bodyalarmgerät wird nach wie vor bereitgestellt. Eine Nachfrage nach diesem Gerät zur aktiven Nutzung bestand im Berichtszeitraum allerdings nicht.

Die UB bietet ihren Mitarbeitenden Gelegenheit, in Fortbildungsveranstaltungen Informationen zu Verhaltensweisen im Umgang mit ‚schwierigen Benutzerinnen und Benutzern‘, auch unter dem Blickwinkel der Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt, zu erhalten. Am 02.07.2013 und 03.07.2013 wurden speziell für die Mitarbeitenden der Bibliothek, die Tätigkeiten mit Kundenkontakt wahrnehmen, jeweils eine eintägige Fortbildungsveranstaltung „Konflikt-/Gefahrensituationen in Bibliotheken – der Umgang mit schwierigen Benutzerinnen und Benutzern“, auch unter dem Blickwinkel der Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt, durchgeführt (Referent: Dr. Martin Eichhorn). Teilgenommen haben 30 Mitarbeitende, darunter 27 Mitarbeiterinnen der UB, dies entspricht 45% aller weiblichen Beschäftigten bzw. 100% aller Mitarbeiterinnen im Dezernat Benutzung & Service. Darüber hinaus haben Kolleginnen im Berichtszeitraum auch an Fortbildungsveranstaltungen des Zentrums für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung (ZBIW) in Köln mit dem Thema „Konflikt- und Gefahrensituationen in Bibliotheken – Vom Umgang mit verhaltensauffälligen Bibliothekskunden“ teilgenommen.

5 Berichtspflicht

Der Berichtspflicht wird durch den vorliegenden Bericht entsprochen.

6 Geltungsdauer

Der Frauenförderplan der Universitätsbibliothek vom 12. Dezember 2012 (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 53 / 12 vom 12. Dezember 2012) wird Ende 2015 durch einen neuen Frauenförderplan der Universitätsbibliothek ersetzt.