

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

**VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB**

**AUSGABE 84.15 VOM 11. DEZEMBER 2015**

---

## **FRAUENFÖRDERPLAN**

**DER UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK PADERBORN**

**VOM 11. DEZEMBER 2015**

## Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn

vom 11. Dezember 2015

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des von der Universität am 18. November 2015 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 82 / 12 vom 10. Dezember 2015) wird nachstehender Frauenförderplan für die Universitätsbibliothek Paderborn – nachfolgend UB genannt – erlassen. Er ersetzt den bisher gültigen Frauenförderplan vom 12. Dezember 2012 (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 53 / 12 vom 12. Dezember 2012).

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Beruf 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; veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 07 / 05 vom 31. März 2005). In der UB sind ausschließlich folgende Statusgruppen vorhanden:

- Wissenschaftliche Beschäftigte
- Weitere Beschäftigte
- Auszubildende
- Hilfskräfte

Der Frauenförderplan kann daher nur auf diese Gruppen angewandt werden.

## 1 Frauenanteil der UB – Zielvorstellungen und Maßnahmen

(Daten, Stand: 01.01.2015- Siehe auch Anlage)

Zurzeit sind in allen Statusgruppen – mit 75 Personen, davon 59 Frauen (= 78,67 %) – deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Auch Leitungsfunktionen werden – in der Statusgruppe weitere Beschäftigte durch Sachgebietsleiterinnen und in der Statusgruppe wissenschaftliche Beschäftigte durch Referentinnen und Referenten sowie Dezernentinnen und Dezernenten – überwiegend von Mitarbeiterinnen wahrgenommen. Die Position des leitenden Bibliotheksdirektors ist mit einem Mann besetzt, die Funktion der stellvertretenden Leitung der UB mit einer Frau.

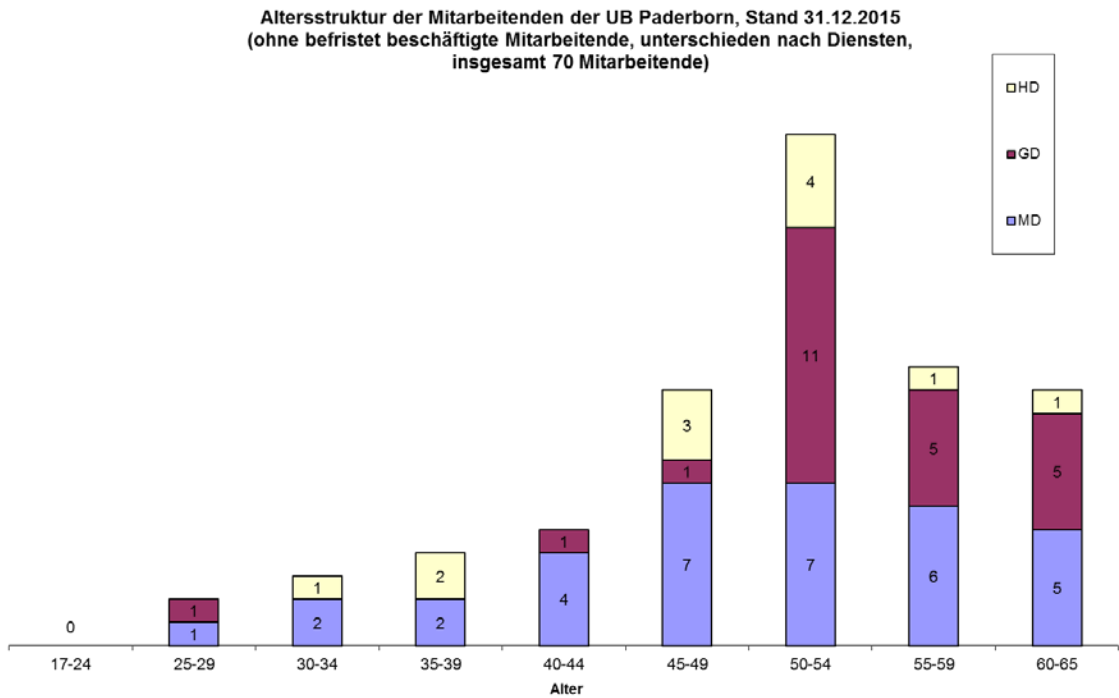
### 1.1 Prognose

Bis zum 31.12.2018 werden aus Altersgründen planmäßig 2 Stellen (1 Stelle MD (vergleichbar) sowie 1 Stelle HD) frei werden. Im Wege des Vorgriffs wurden bereits beide zukünftig frei werdenden Stellen mit 2 Frauen besetzt.

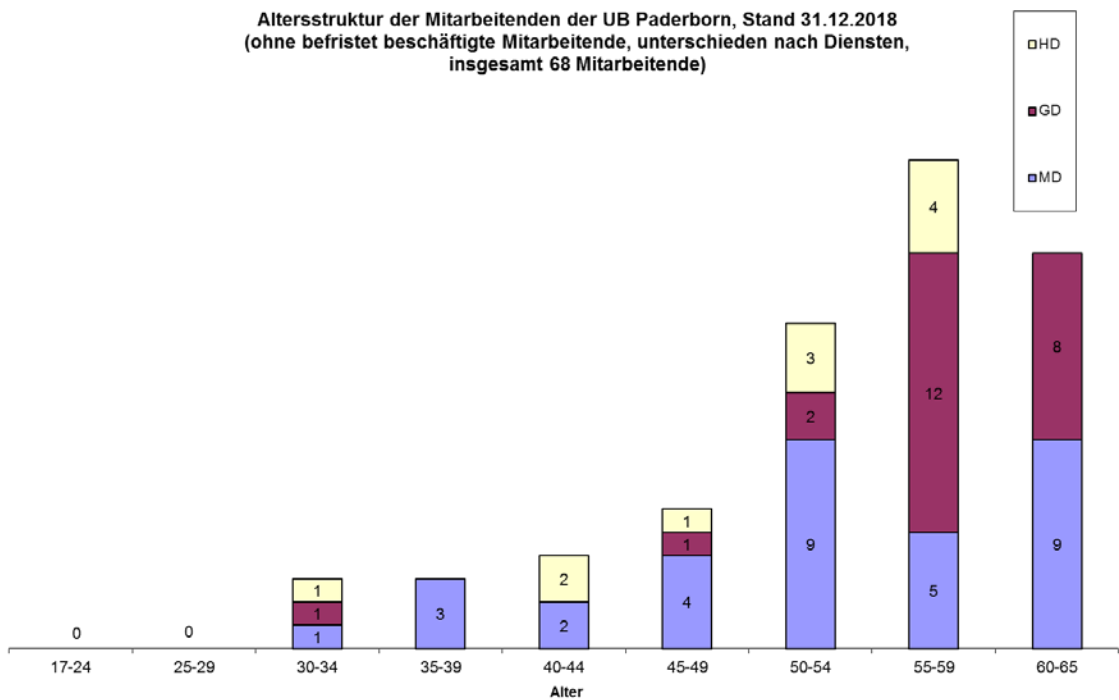
Darüber hinaus können ggf. weitere Stellen aus Altersgründen frei werden, hier ist jedoch ein hoher Unsicherheitsfaktor gegeben, da ein gewisser Zeitrahmen zur Verfügung steht, in dem der Termin der Pensionierung/Verrentung selbst bestimmt werden kann (zwischen dem 63. und dem 65. bzw. 67. Lebensjahr, 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 2015



## Voraussichtliche Altersstruktur 2018



Bis zum 31.12.2021 werden zusätzlich zu den oben erwähnten 2 Stellen weitere 9,5 Stellen frei werden. Im Wege des Vorgriffs sind bereits weitere 2,5 der zukünftig frei werdenden Stellen (2 Stellen GD, 0,5 Stellen MD (vergleichbar)) mit 2,5 Frauen besetzt. Erst mit den 'verbleibenden' weiteren bis zum 31.12.2021 frei werdenden 7 Stellen wird sich die Möglichkeit zur Besetzung von frei werdenden Stellen und damit Gestaltungsspielraum für die UB ergeben.

Bis zum 31.12.2021 voraussichtlich frei werdende Stellen:

#### **Beamtinnen/Beamte**

Höherer Dienst:	1 (davon 1 Stelle mit 1 Frau im Vorgriff besetzt)
Gehobener Dienst:	6 (davon 2 Stellen mit 2 Frauen im Vorgriff besetzt)
Mittlerer Dienst:	1

#### **Tarifbeschäftigte**

Höherer Dienst (vergleichbar):	0
Gehobener Dienst (vergleichbar):	0
Mittlerer Dienst (vergleichbar):	3,5 (davon 1,5 Stellen mit 1,5 Frauen im Vorgriff besetzt)

Die vorstehend aufgeführten freiwerdenden und wieder besetzbaren 7 Stellen werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt werden.

### **1.2 Wissenschaftliche Beschäftigte**

Die A16-Stelle ist mit einem Mann besetzt. Mit A15-Wertigkeit sind zurzeit eine Frau und ein Mann beschäftigt.

Mit A14-/E 14- bzw. A13-/E 13-Wertigkeit sind zurzeit 10 Personen beschäftigt; der Frauenanteil beträgt hier mit 6 Personen 60 %.

### **1.3 Weitere Beschäftigte**

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

#### **Gehobener Dienst:**

Im gehobenen Dienst sind ausschließlich Frauen (insgesamt 24) beschäftigt (=100%).

#### **Mittlerer Dienst:**

Im mittleren Dienst sind 36 Beschäftigte, davon 27 Frauen (=75 %), tätig.

Die höchstbewerteten Ämter (A9mD und E 9 mD) sind mit 1 Mann und 1 Frau bzw. 3 Männern und 3 Frauen (A8 und E 8) besetzt.

## 1.4 Auszubildende

1 weibliche Auszubildende und 1 männlicher Auszubildender werden ihre Ausbildung im Sommer 2015 zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) abschließen. Zum 03. August 2015 wird voraussichtlich 1 männlicher Auszubildender die Ausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) beginnen. Es stand keine qualifizierte weibliche Bewerberin zu Verfügung.

## 1.5 Hilfskräfte

Die UB beschäftigt 1 männliche wissenschaftliche Hilfskraft und 27 studentische Hilfskräfte, darunter 11 Frauen (=40,74%). Bei Neueinstellung wird eine Erhöhung des Frauenanteils auf mind. 50% im Rahmen der Möglichkeiten angestrebt.

## 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle weiteren Beschäftigten der UB nehmen aufgrund der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit an der Gleitzeit teil. Die 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.

Der Anteil der Beschäftigten der UB, die als Teilzeitkräfte tätig sind, ist mit 34 Personen – darunter 2 Männer – ausgesprochen hoch (= 45,33% des gesamten UB-Personals bzw. 54,24% der weiblichen Beschäftigten).

Von den Teilzeitkräften hat eine Beschäftigte nur einen ½ Vertrag, eine weitere Teilzeitkraft hat einen Vertrag im Umfang von 30 Stunden der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Beide Teilzeitkräfte haben sich aus persönlichen Gründen ausdrücklich gegen eine Aufstockung ihres Vertrages ausgesprochen.

Eine Beamtin hat ihre Arbeitszeit nach § 42 LPVG reduziert.

Die anderen 31 Beschäftigten haben ihre Arbeitszeiten auf eigenem Wunsch reduziert (Reduzierung auf 46,34% bei 1 Beschäftigten, auf 50% bei 8 Beschäftigten, auf 75% bei 1 Beschäftigten, darüber hinaus Reduzierung auf beliebige Prozentanteile zwischen 55,17% und 93,75% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit).

Die 31 Arbeitszeitreduzierungen sind begründet bei

- 16 beamteten Beschäftigten nach § 63 Abs. 1 LBG,
- 6 beamteten Beschäftigten nach § 66 Nr. 1 LBG,
- 1 beamteten Beschäftigten nach § 71 Abs. 1 LBG in Kombination mit § 67 LBG sowie
- 8 Tarif-Beschäftigten aus persönlichen bzw. familiären Gründen (voraussetzungslose Teilzeit bzw. familiär bedingte Teilzeit gem. Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Die Arbeitszeitgestaltung der 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,
- 2 Beschäftigte arbeiten vormittags/nachmittags, verteilt auf 5 Arbeitstage pro Woche,
- 3 Beschäftigte arbeiten vormittags/nachmittags, verteilt auf 4 Arbeitstage pro Woche,
- 7 Beschäftigte haben ihre Arbeitszeiten auf 4 Wochentage geblockt (jeweils auf vier Tage gleichmäßig verteilte Arbeitszeiten).

Die Realisierung dieser den Wünschen der betreffenden Beschäftigten 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 Arbeitszeitlösungen 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 (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 dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Der Anteil der Mitarbeitenden, die jährlich an Fortbildungen teilnehmen, ist mit durchschnittlich ca. 87% ausgesprochen hoch, darunter auch der Frauenanteil mit durchschnittlich ca. 81%.

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 Sexuelle 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 das Personaldezernat (Beschwerdestelle im Sinne von § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) und/oder an den Präsidenten 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 am 14. September 2005 vom Senat verabschiedete "Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn" (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 38 / 05 vom 17. Oktober 2005) sowie der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 51 / 12 vom 12. Dezember 2012).

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.

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 erstellt nach Geltungsablauf dieses Frauenförderplans einen Bericht über die Maßnahmen und die erreichten Ziele.



## 6 Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt zunächst für die Dauer von drei Jahren und verliert seine Gültigkeit mit dem Abschluss eines neuen Frauenförderplans.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 18. November 2015.

Paderborn, den 11. Dezember 2015

Der Präsident  
der Universität Paderborn

Professor Dr. Wilhelm Schäfer

## Anlage zum Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn

## Beschäftigtenstruktur der UB (Stand 01.01.2015)

## Weitere Beschäftigte

Weitere Beschäftigte, insgesamt	weibl.	männl.	$\Sigma$	Frauenanteil %
mittlerer Dienst (bzw. vergleichbar), insgesamt	27	9	36	75,00
<i>davon Teilzeit</i>	14	1	15	93,33
gehobener Dienst (bzw. vergleichbar), insgesamt	24	0	24	100,00
<i>davon Teilzeit</i>	15	0	15	100,00
Beamtinnen/Beamte	weibl.	männl.	$\Sigma$	Frauenanteil %
mittlerer Dienst	7	5	12	58,33
<i>davon Teilzeit</i>	7	0	7	100,00
gehobener Dienst	21	0	21	100,00
<i>davon Teilzeit</i>	14	0	14	100,00
Tarifbeschäftigte	weibl.	männl.	$\Sigma$	Frauenanteil %
mittlerer Dienst (vergleichbar)	20	4	24	83,33
<i>davon Teilzeit</i>	7	1	8	87,50
gehobener Dienst (vergleichbar)	3	0	3	100,00
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	1	100,00

## Wissenschaftliche Beschäftigte

Wissenschaftliche Beschäftigte, insgesamt	weibl.	männl.	$\Sigma$	Frauenanteil %
höherer Dienst (bzw. vergleichbar), insgesamt	7	6	13	53,85
<i>davon Teilzeit</i>	1	1	2	50,00
Beamtinnen/Beamte	weibl.	männl.	$\Sigma$	Frauenanteil %
höherer Dienst	6	4	10	60,00
<i>davon Teilzeit</i>	1	1	2	50,00
Tarifbeschäftigte	weibl.	männl.	$\Sigma$	Frauenanteil %
höherer Dienst (vergleichbar)	1	2	3	33,33
<i>davon Teilzeit</i>	0	0	0	0

Auszubildende	weibl.	männl.	$\Sigma$	Frauenanteil %
	1	1	2	50,00

<b>Beschäftigte UB</b>	<b>59</b>	<b>16</b>	<b>75</b>	<b>78,67%</b>
------------------------	-----------	-----------	-----------	---------------



---

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

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

---

**ISSN 2199-2819**