

Gleichstellungsplan für die Universitätsbibliothek Bielefeld (2018-2021)

Präambel

Gemäß Gleichstellungsgebot nach Artikel 3 des Grundgesetzes, dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999 sowie weiterer gleichstellungsrelevanter Gesetze ist das Prinzip der Gendergerechtigkeit integraler Bestandteil in der Planung und Durchführung aller personalbezogener Maßnahmen der Universitätsbibliothek Bielefeld. Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan knüpft die Bibliothek direkt an die Forderungen einer demokratischen Geschlechterkultur und der Verwirklichung echter Chancengleichheit an, wie sie im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 20.01.2016 dargelegt sind. Konkret hat sich die Bibliothek dabei zum Ziel gesetzt, den bisher erreichten Frauenanteil in Höhe von 50% in allen Leitungsebenen (Abteilungs-, Dezernats-, Bibliotheksleitung) zu halten bzw. noch weiter auszubauen.

1. Beschäftigungs- und Stellensituation

Generell ist im Bibliothekswesen aufgrund der Bewerbungslage schon immer ein hoher Frauenanteil, auch auf höherwertigen Stellen mit Leitungsfunktionen, zu verzeichnen. Zum Stichtag 30.06.2018 sind die Stellen gemäß Stellenplan der Universitätsbibliothek zu 74,4% mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil hat sich damit im Vergleich zum Stand im Jahr 2015 (73,1%) leicht erhöht.

1.1. Bestandsaufnahme

Die Personalbestandsaufnahme basiert auf dem Stellenplan der Universitätsbibliothek, der sich aufgrund von Stellenabgaben im Vergleich zu 2015 um 4,50 Stellen verringert hat. Zum Stichtag 30.06.2018 verfügt die Universitätsbibliothek über 118,75 Stellen, die insgesamt mit 129 Personen, davon 96 Frauen, besetzt sind. Dies entspricht einer Frauenquote im Stellenplan von 74,4%.

Die Differenz zwischen der Stellen- und der Personenanzahl erklärt sich dadurch, dass die Stellen bzw. Stellenanteile, die durch Reduzierungen der wöchentlichen Arbeitszeit frei werden, grundsätzlich zur Nutzung mit befristet Beschäftigten besetzt werden. Diese sind bei der Ermittlung der Personenzahl mit erfasst. In der Übersicht stellt sich die Personalsituation wie folgt dar (eine detaillierte Fassung der Bestandsaufnahme ist als Anlage zum Gleichstellungsplan beigelegt):

	Beschäftigte zum 30.06.2018 (Köpfe)		
	m	w	w in Prozent
A13 bis A16 (Laufbahngruppe 2.2/höherer Dienst)	6	6	50,0%
E13 bis E15	3	3	50,0%
Gesamt	9	9	50,0%
A9 bis A13 (Laufbahngruppe 2.1/gehobener Dienst)	4	28	87,5%
E9 bis E13	6	14	70,0%
Gesamt	10	42	80,8%
A6 bis A9 (Laufbahngruppe 1.2/mittlerer Dienst)	2	10	83,3%
E3 bis E9	12	35	74,5%
Gesamt	14	45	76,3%
Personal nach Stellenplan gesamt	33	96	74,4%

Stellenplanübergreifend wird noch die Personenzahl für die folgenden Bereiche erfasst:

Bereich	m	w	w in Prozent
Personal in Drittmittelprojekte	2	3	60,0%
Auszubildende FaMI	2	1	33,3%

Mit allen genannten Personalgruppen verzeichnet die Universitätsbibliothek zum Stichtag eine Zahl von 37 Männern und 100 Frauen und damit insgesamt einen Frauenanteil von 73,0%.

1.2. Vergleich zum Gleichstellungsplan 2015

Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2015 (aktualisiert 05/2016) lassen sich folgende Entwicklungen für die einzelnen Gruppen festhalten:

- **Personal Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt / höherer Dienst:**

Auch wenn im Rahmen der im Berichtszeitraum erfolgten Ausschreibungen (3 intern, 2 extern) eine Stellenbesetzung vorwiegend durch männliche Bewerber erfolgte, wurde in dieser Gruppe insgesamt gesehen der Frauenanteil von 50% gehalten. Insbesondere ist dabei auch darauf hinzuweisen, dass mit Stichtag die Positionen auf Leitungsebene (Direktion, Dezernats- und Abteilungsleitung) bis auf eine Ausnahme durchweg von Frauen besetzt sind, während die entsprechenden Stellvertretungen von Männern ausgeübt werden.

Statistische Übersicht über die Stellenausschreibungen 2015-2018:

- Stellenausschreibungen: 5
- Bewerbungen: 27 (14 m, 13 w)
- Stellenbesetzungen: 5 (4 m, 1 w)

- **Personal Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt / gehobener Dienst:**

In dieser Gruppe wurden 9 ausgeschriebene Stellen an Frauen vergeben. Damit hat sich die Frauenquote von 79,2% im Jahr 2015 noch einmal leicht auf nunmehr 80,8% erhöht.

Drei der intern ausgeschriebenen und sämtlich an Frauen vergebenen Stellen waren mit entsprechenden Beförderungen verbunden, 2 weitere Stellen wurden mit 2 Mitarbeiterinnen ehem. des mittleren Dienstes besetzt, die beide berufsbegleitend die entsprechende Qualifikation erworben hatten.

Statistische Übersicht über die Stellenausschreibungen 2015-2018:

- Stellenausschreibungen: 10
- Bewerbungen: 81 (30 m, 51 w)
- Stellenbesetzungen: 9 (0 m, 9 w)

- **Personal Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt / mittlerer Dienst:**

Auch wenn diese Personalgruppe im Berichtszeitraum verstärkt von Stellenabgaben betroffen war, konnte nach interner Ausschreibung 1 Entfristung vorgenommen werden. Die externe Ausschreibung einer weiteren (befristeten) Stelle endete ergebnislos.

Statistische Übersicht über die Stellenausschreibungen 2015-2018:

- Stellenausschreibungen: 2
- Bewerbungen: 9 (6 m, 3 w)
- Stellenbesetzungen: 1 (1 m, 0 w)

- **Personal Drittmittelprojekte:**

Im Vergleich zu 2015 konnte sowohl die Anzahl der Beschäftigten von 3 auf 5 als auch der Anteil der Frauen von 33,3% auf nunmehr 60% erhöht werden. Damit hat die Universitätsbibliothek auch im Projektbereich das im Gleichstellungsplan 2015 grundsätzlich formulierte Ziel eines Frauenanteils von mindestens 50% erreicht.

Statistische Übersicht über die Stellenausschreibungen 2015-2018:

- Stellenausschreibungen: 5
- Bewerbungen: 21 (6 m, 15 w)
- Stellenbesetzungen: 3 (0 m, 3 w)

- **Auszubildende FaMI:**

Die Universitätsbibliothek vergibt seit einigen Jahren nur noch 1 Platz für die Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek) pro Ausbildungsjahrgang und hat damit zum Stichtag 30.06.2018 mit drei Auszubildenden einen Ausbildungsplatz weniger besetzt als 2015. Mit einem Frauenanteil von 33,3% liegt die Universitätsbibliothek dabei unter der geforderten Quote von 50%. Auch wenn der Frauenanteil bei insgesamt drei zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen starken Schwankungen unterliegt, wird zukünftig ein Verhältnis von 1:2 zugunsten der weiblichen Auszubildenden angestrebt.

Statistische Übersicht über die Stellenausschreibungen 2015-2018:

- Stellenausschreibungen: 2
- Bewerbungen: 92 (31 m, 61 w)
- Stellenbesetzungen: 2 (2 m, 0 w)

1.3. Zielvorgaben

Grundsätzlich bleibt die Universitätsbibliothek bei dem Ziel eines Frauenanteils von mindestens 50% in allen oben genannten Statusgruppen. Darüber hinaus beabsichtigt die Bibliothek, mit Blick auf den hohen Frauenanteil insbesondere im mittleren Dienst für diese Gruppe verstärkt die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung im Rahmen der allgemeinen Personalentwicklung zu prüfen.

Frei werdende Stellen bis 31.12.2018:

Gemäß Stellenplan werden bis zum genannten Zeitpunkt altersbedingt insgesamt 10 Stellen frei, davon sind 4 Stellen zur Abgabe vorgesehen, 6 Stellen können wiederbesetzt werden. In keiner der Gruppen für das Personal nach Stellenplan sind Frauen unterrepräsentiert, der Frauenanteil beträgt mindestens 50% und liegt bei vier der sechs Gruppen sogar mehr als deutlich darüber. Daher ist bei einer Neubesetzung für den Bereich A13 bis A16 (bzw. E13 bis E15) explizit auf die Zielvorgabe von 50% zu achten.

2. Arbeitsbedingungen

(2.1) Bei den Beschäftigten der Universitätsbibliothek (Personal nach Stellenplan und in Drittmittelprojekten) beruhen lediglich 9 Arbeitsverhältnisse auf Teilzeitverträgen; davon sind zum Stichtag 2 Arbeitsverträge auf Vollzeit aufgestockt. Somit sind nur knapp 5% der Beschäftigten auf Basis eines Teilzeitvertrages in der Bibliothek tätig. Alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Arbeitsverträge auf Vollzeitbeschäftigung, für die in 60 Fällen ein Antrag auf befristete Reduzierung der Arbeitszeit bzw. auf Beurlaubung eingereicht wurde. Damit verzeichnet die Bibliothek mit Stichtag 30.06.2018 insgesamt 57 Teilzeitbeschäftigte (5 m, 52 w) sowie 3 Beurlaubungen (w).

(2.2) Allen in 2015 bis zum Stichtag eingereichten Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit sowie auf Beurlaubung wurde seitens der Bibliotheksleitung nach Rücksprache mit den jeweiligen Vorgesetzten entsprochen. Im Sinne der familiengerechten Hochschule und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf bringt die Universitätsbibliothek damit ein sehr hohes Maß an Flexibilität bei der Personalplanung ein. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt.

(2.3) Aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in geeigneter Weise sechs Monate vor Ablauf des genehmigten Beurlaubungszeitraumes über für sie relevante Stellenausschreibungen informiert, um ihnen beim beruflichen Wiedereinstieg entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten zu eröffnen. Beim Wiedereinstieg selbst erfolgt eine intensiv begleitete Einarbeitung am Arbeitsplatz, die auf Wunsch auch durch Hospitation in anderen Dezernaten und Abteilungen der Bibliothek ergänzt wird. Weiterhin werden Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger bei Anmeldungen für Fortbildungsangebote des Zentrums für bibliotheks- und informationswissenschaftliche Weiterbildung (ZBIW) in Köln mit erster Priorität berücksichtigt.

(2.4) Dem Wunsch von Beschäftigten, insbesondere Teilzeitkräften, aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit individuell zu regeln, wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und der betrieblichen Notwendigkeiten entsprochen. Bewährte Instrumente sind hierbei die Regelungen der gleitenden Arbeitszeit und die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit.

(2.5) Sofern im Bereich der Universitätsbibliothek Bielefeld Beschwerden über Fälle sexueller Belästigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern am Arbeitsplatz bekannt werden, wird diesen umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle zu ahnden. Für erste Informationen stehen insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin als Ansprechpartnerinnen der Bibliothek wie auch die Universitätsberatung des

Frauennotrufs zur Verfügung. Auf die Richtlinie der Universität Bielefeld gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vom 02.04.2001 sowie die Regeln des fairen Umgangs (Leitfaden für ein diskriminierungs- und sexismusfreies Miteinander) von 2004, erarbeitet vom Arbeitskreis „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ der Universität Bielefeld, wird ausdrücklich Bezug genommen.

3. Fort- und Weiterbildung

(3.1) Im Sinne der Förderung beruflicher Chancen von Frauen werden die Wünsche von Mitarbeiterinnen hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen von der Universitätsbibliothek grundsätzlich unterstützt. Gegebenenfalls werden entsprechende Maßnahmen getroffen, damit dienstliche Gründe einer Teilnahme nicht entgegenstehen. In diesem Kontext ermöglicht die Bibliothek insbesondere auch die Teilnahme an Veranstaltungen externer Anbieter, die über klassische bibliotheksspezifische Fragen hinaus neue zukunftsweisende Themen wie beispielsweise Publikationsdienste, Bibliometrie oder Forschungsdatenmanagement behandeln, und leistet dadurch einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Qualifizierung und Profilierung. Darüber hinaus führt die Universitätsbibliothek auch eine Vielzahl eigener, intern organisierter Schulungsveranstaltungen durch, die sich entweder an den inhaltlich betroffenen Personenkreis wenden oder allen interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen stehen. Dieses Angebot soll zusätzlich in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Bibliothek um Veranstaltungen zur Genderthematik erweitert werden.

(3.2) Sofern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich der beurlaubten Beschäftigten) durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren entstehen, werden diese von der Universität übernommen. Dieses wird den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bibliothek in geeigneter Weise bekannt gegeben.

(3.3) Alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliothek werden in geeigneter Weise über Fortbildungsmaßnahmen und die Möglichkeit der Teilnahme (auch während des Beurlaubungszeitraumes) informiert.

(3.4) Die folgende Auflistung gibt eine Übersicht über den Frauenteil bei der Teilnahme an den externen und den universitätsinternen Fortbildungen für die Jahre 2015 bis 2017. Der Überblick soll zukünftig auch durch eine geschlechterspezifische Auswertung für die Teilnahme an den bibliotheksinternen Veranstaltungen ergänzt werden.

		m	w	w in Prozent
2015	Universitätsinterne Fortbildungen	9	47	83,9%
	Externe Fortbildungen	55	126	69,6%
2016	Universitätsinterne Fortbildungen	7	44	86,3%
	Externe Fortbildungen	33	134	80,2%
2017	Universitätsinterne Fortbildungen	13	54	80,6%
	Externe Fortbildungen	16	46	74,2%

(3.5) Die Zukunftsstrategie der Universitätsbibliothek Bielefeld - UB 2025 - sieht im Rahmen der Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden die Erarbeitung eines strategischen Personalentwicklungskonzepts vor, in das auch die Vorgaben der Universitätsleitung Eingang finden. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Weiterentwicklungsmöglichkeit von Frauen im mittleren Dienst gelegt. In einem ersten Schritt soll in 2019 eine größere Transparenz im Bereich Fortbildung hergestellt und beispielweise eine bessere Übersicht über Fortbildungsangebote und -inhalte ermöglicht werden. Die Multiplikatorenfunktion der Fortbildungsteilnehmenden soll gestärkt werden, wodurch insbesondere auch den betreffenden Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes Gelegenheit zur besseren Vernetzung im Hause gegeben wird. Im Rahmen der jährlichen Inhouse-Schulungen mit externen Dozentinnen bzw. Dozenten werden die Belange des mittleren Dienstes, der vor allem im Bereich der Bibliotheksbenutzung eingesetzt wird, besonders berücksichtigt; konkret ist in 2019 für diese Zielgruppe eine Schulung zum Thema Serviceorientierung/Kommunikation geplant.

4. Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsbibliothek

(4.1) Für die Universitätsbibliothek werden eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Vertreterin für die Dauer von 2 Jahren berufen. Der Berufungsvorschlag erfolgt durch die Mitarbeiterinnen der Bibliothek und wird von der Bibliotheksleitung mit der Bitte um Bestellung der Kandidatinnen an den Kanzler der Universität weitergeleitet.

(4.2) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsbibliothek und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld sind Ansprechpartnerinnen bezüglich aller Angelegenheiten, welche die Belange von Bibliotheksmitarbeiterinnen betreffen, und hinsichtlich aller Punkte des vorliegenden Plans.

(4.3) Die Bibliotheksleitung beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsbibliothek an sämtlichen Angelegenheiten, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen bzw. betreffen können. Dazu fördert die Universitätsbibliothek ihre Gleichstellungsbeauftragten auch durch die Möglichkeit zur Teilnahme an themenrelevanten Fortbildungen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wiederum unterstützt die Bibliotheksleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Die Pflicht zur Beteiligung des zentralen Gleichstellungsbüros bleibt davon unberührt.

5. Bekanntgabe und Gültigkeit

(5.1) Der vorliegende Gleichstellungsplan wird durch Rundmail im Bereich der Universitätsbibliothek Bielefeld bekannt gegeben und im Internet veröffentlicht.

(5.2) Um Ansatzpunkte für zusätzliche Fördermaßnahmen zu finden, soll der Gleichstellungsplan in verschiedenen Besprechungsrunden und -formaten innerhalb der Bibliothek thematisiert und weiter diskutiert werden.

(5.3) Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls um weitere Aspekte ergänzt. Die diesbezügliche Verantwortung liegt bei der Dezernentin für Bibliotheksverwaltung.