

# **Bericht zum Frauenförderplan der Universitätsbibliothek Paderborn vom 11. Dezember 2015 (Laufzeit Dez. 2015 – Dez. 2018)**

Vom Senat der Universität Paderborn wurde am 18. November 2015 der aktuelle Frauenförderplan der Universitätsbibliothek beschlossen und veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 84 / 15 vom 11. Dezember 2015. Der Frauenförderplan ist für die Dauer von drei Jahren gültig (Ablauf somit am 10. Dezember 2018).

Beschäftigtenstruktur 01.01.2016 und 02.01.2018 im Vergleich

## **1 Frauenanteil der UB – Zielvorstellungen und Maßnahmen**

Mit Stand 02.01.2018 sind in allen Statusgruppen – mit 72 Personen, davon 57 Frauen (= 79,17%) – 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 2015 weiter gestiegen (2015: 78,67%).

### **1.1 Wissenschaftliche Mitarbeitende (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte)**

Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 63,64% und ist damit gegenüber dem Stand 2015 mit 58,33% noch weiter angestiegen.

### **1.2 Weitere Mitarbeitende (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte)**

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

**Gehobener Dienst** (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte):

Im gehobenen Dienst sind ausschließlich Frauen beschäftigt. Kein Handlungsbedarf.

**Mittlerer Dienst** (Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte):

Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 72,22%. Kein Handlungsbedarf.

### **1.3 Auszubildende**

Während der Laufzeit des Frauenförderplans in der Zeit von August 2015 bis Juli 2018 befand sich ein männlicher Auszubildender in der Ausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI), Fachrichtung Bibliothek. Zum 1. August 2018 hat eine weibliche Auszubildende die Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI), Fachrichtung Bibliothek, aufgenommen.

### **1.4 Studentische Hilfskräfte bzw. Studentische Verwaltungsbeschäftigte (seit 11/2016) und Wissenschaftliche Hilfskräfte**

Der Frauenanteil an den studentischen Hilfskräften bzw. studentischen Verwaltungsbeschäftigten stieg während der Laufzeit des Frauenförderplans von 40,74% (1/2015) auf 65,38% (1/2018). Im Berichtszeitraum war eine männliche wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt, die zum 30.06.2018 aus dem Dienst ausschied. In seiner Nachfolge wurde zum 04.06.2018 eine weibliche wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt.

## 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle weiteren 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 mit Stand 02.01.2018 mit 31 Personen weiterhin ausgesprochen hoch, das sind 43,05% des gesamten UB-Personals bzw. 54,38% der weiblichen Mitarbeitenden. Zum Vergleich der Stand 01.01.2015: 34 Personen, 45,33% des gesamten UB-Personals bzw. 54,24% der weiblichen Mitarbeitenden.

Aktuell ist kein männlicher Mitarbeitender in Teilzeit, ein männlicher Mitarbeitender ist an einem Tag in der Woche am häuslichen Arbeitsplatz im Rahmen von Telearbeit tätig (jeweils freitags mit 6 Stunden Arbeitszeit).

Den Wünschen von Mitarbeitenden nach familiengerechten Arbeitszeiten wurde im Berichtszeitraum entsprochen, ebenso Wünschen von in Vollzeit tätigen Mitarbeitenden auf zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit.

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 wurde die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Dienstzeit ermöglicht, sofern dem keine dienstlichen Belange entgegenstanden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UB nahmen die Angebote der hochschulinternen Fortbildung wahr, darüber hinaus besuchten 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 2016 bis Juli 2018 wurden insgesamt 523 Fortbildungstermine durch Mitarbeitende wahrgenommen, davon 82,03% von Frauen.

## 4 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Auf die Einhaltung der im Frauenförderplan der UB vom 11. Dezember 2015 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. Im Be-

rechtszeitraum haben keine Mitarbeitenden an Fortbildungsveranstaltungen zu diesem Themenkomplex teilgenommen.

## **5 Berichtspflicht**

Der Berichtspflicht wird durch den vorliegenden Bericht entsprochen.

## **6 Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan der Universitätsbibliothek vom 11. Dezember 2015 (veröffentlicht als: Amtliche Mitteilungen. Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Nr. 84/15 vom 11. Dezember 2018) wird Ende 2018 durch einen neuen Gleichstellungsplan der Universitätsbibliothek ersetzt. Ein aktueller Gleichstellungsplan wird vor Ablauf des derzeitigen Frauenförderplans erstellt.

Paderborn, 02.10.2018

Dr. Dietmar Haubfleisch