

Frauenförderplan der Universitätsbibliothek

- gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999 -

Verabschiedet am 07.11.2014 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 07.11.2014 – 06.11.2017

Impressum

Herausgeber:
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, September 2014

Bearbeitung:
AG Personalentwicklung der UB:
Albert Bilo, Doris Pohl, Ulrike Scholle, Cornelia Schwarz

Ansprechpartnerin:
Doris Pohl
Stabsstelle Personal + Organisationsentwicklung UB
Telefon: (0201) 183-3698
doris.pohl@uni-due.de

Inhalt

Vorwort.....	2
1. Bestandsaufnahme.....	3
1.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
1.1.1 Beamtinnen/Beamte	4
1.1.2 Tarifbeschäftigte.....	5
1.1.3 Studentische Hilfskräfte	6
1.1.4 Auszubildende	6
1.2 Berufliche Qualifizierung	7
1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7
1.4 Fazit und Prognose.....	8
2. Zielformulierung.....	8
3. Gleichstellungsmaßnahmen	8
3.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung	9
3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
3.3 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	10
4. Erfolgskontrolle und Bericht	10
5. Inkrafttreten	10

Vorwort

Die Universitätsbibliothek Duisburg-Essen (UB) legt hiermit einen Frauenförderplan (FFP) vor. Grundlagen sind neben dem Hochschulgesetz NRW das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG NRW) sowie der Zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vom 16.04.2014.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Bibliotheken liegt weit über 50 %, in der UB mit Stand 31.12.2013 bei insgesamt 82 %. Auch in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, in der Frauen unterrepräsentiert waren, arbeiten inzwischen mehr Frauen als Männer. Daher zielt der Frauenförderplan der UB auf Maßnahmen des Erhalts dieser Entwicklung sowie auf die Konkretisierung der in den genannten Richtlinien enthaltenen Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Im Selbstverständnis der UB ist Frauenförderung Teil der Personalentwicklung. Die UB hat im Jahr 2007 die Aktivitäten der Personalentwicklung gebündelt und ein erstes Konzept zur Personalentwicklung vorgelegt. Dieses wurde im Jahr 2013 fortgeschrieben und liegt als Rahmenkonzept vor.¹ Es ist Grundlage für den Frauenförderplan der UB. Gender-unabhängig werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert, sich unter Berücksichtigung familiärer Rahmenbedingungen beruflich zu entwickeln.

Die UB erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der UB veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage), sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

¹ Bilo, Albert u.a. PERSONAL // ENTWICKLUNG : RAHMENKONZEPT FÜR DIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER UB DUISBURG-ESSEN. Fortschreibung des Konzeptes 2007/2008. Duisburg/Essen, Universitätsbibliothek, 2013.
URL: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=32682>

1. Bestandsaufnahme

Ein erster tabellarischer Überblick fasst die Personalstruktur der UB nach Qualifikationsebenen bzw. nach Laufbahngruppen zusammen. Alle Daten sind mit dem Stichtag 31.12.2013 in der UB erhoben.

Tab.: Überblick (Köpfe) Gesamt

	Gesamt			davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Höherer Dienst ²	10	8	56 %	3	1	75,0 %
davon befristet	0	0	0 %	0	0	0%
Gehobener Dienst ³	52	6	90 %	22	1	95,7 %
davon befristet	0	0	0 %	0	0	0 %
Mittlerer und einfacher Dienst ⁴	69	14	83 %	23	0	100 %
davon befristet	4	0	100 %	0	0	0 %
Beschäftigte gesamt	131	28	82 %	48	2	96,0 %
davon befristet	4	0	100 %	0	0	0 %

Mit einem Frauenanteil von rund 82 % im Allgemeinen über alle Beschäftigtengruppen bzw. Qualifikationsebenen der UB hinweg und auch im Speziellen mit Bezug auf den höheren Dienst der UB mit einem Frauenanteil von 56 % sind die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes grundsätzlich erfüllt: Es gibt in keiner Gruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen.

² Hier sind die Laufbahngruppen des höheren Dienstes (Ämter A13 hD bis A16) und die Entgeltgruppen E13 bis E15 zusammengefasst, obgleich es das Laufbahnprinzip für die Tarifbeschäftigten nicht gibt.

³ Hier sind die Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes (Ämter A9 gD bis A13) und die Entgeltgruppen E9 („große E9“) bis E12 zusammengefasst, obgleich es das Laufbahnprinzip für die Tarifbeschäftigten nicht gibt.

⁴ Hier sind die Laufbahngruppen des mittleren Dienstes (Ämter A6 bis A9 mD) und die Entgeltgruppen E3 bis E9 („kleine E9“) zusammengefasst, obgleich es das Laufbahnprinzip für die Tarifbeschäftigten nicht gibt.

Differenziert man nach den Beschäftigtengruppen Beamte/Beamtinnen bzw. Tarifbeschäftigte, ergibt sich nachfolgendes Bild:

1.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

1.1.1 Beamtinnen/Beamte

Tab.: Beamtinnen/Beamte (Köpfe)

Beamtinnen/Beamte nach Laufbahngruppen						
	gesamt			davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Höherer Dienst (A13 – A16)	10	8	56%	3	1	75%
Gehobener Dienst (A9 – A13)	43	4	91%	19	1	95%
Mittlerer Dienst (A6 – A9)	24	2	92%	14	0	100%
Beamtinnen/Beamte gesamt	77	14	85%	36	2	95%

Im mittleren und gehobenen Bibliotheksdienst liegt der Anteil der Frauen bei rund 90 %. Frauen besetzen entsprechend die Leitungsfunktionen auf Teamebene. Dabei ist Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich möglich.

Auch im höheren Bibliotheksdienst arbeiten inzwischen mehr Frauen als Männer. Dies liegt auch daran, dass die Bibliothek bei der Einstellung bereits auf Wunsch Teilzeitmodelle und familienfreundliche, flexible Arbeitszeitmodelle anbietet und auch die berufsbegleitende Weiterqualifizierung von Frauen fördert. In Folge eines Generationenwechsels in den Jahren 2013/2014 liegt der Frauenanteil an den Beamtinnen und Beamten im höheren Bibliotheksdienst am 01.06.2014 schon bei 65 %. Dabei sind auch auf der Dezernatsleitungsebene die Funktionen paritätisch besetzt.

Beförderungen

Zwischen 2009 und 2013 sind 17 Beamtinnen und zwei Beamte befördert worden. Dabei stellen Frauen – sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit arbeitend – mit 89 % den Hauptanteil.

1.1.2 Tarifbeschäftigte

Tab.: Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen (Köpfe)

Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen						
	gesamt			davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E11	0	1	0%	0	0	0%
E10	1	0	100%	0	0	0%
E9g ⁵	8	1	89%	3	0	100%
E9m ⁶	2	0	100%	2	0	100%
E8	5	1	71%	0	0	0%
E7	0	0	0%	0	0	0%
E6	23	6	82%	5	0	100%
E5	15	5	75%	2	0	100%
E4	0	0	0%	0	0	0%
E3	0	0	0%	0	0	0%
Tarifbeschäftigte gesamt	54	14	79%	12	0	100%
davon befristet	4	0	100%	0	0	0%

Über alle Entgeltgruppen hinweg liegt der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten (nach Köpfen) bei 79 %.

Höhergruppierungen

Zwischen 2009 und 2013 haben 15 Tarifbeschäftigte eine höhere Entgeltgruppe – entweder noch im Bewährungsaufstieg (6 Beschäftigte) oder durch Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (9 Beschäftigte) – erreicht.

Dabei haben der Tarifabschluss 2012 und die neue Entgeltordnung für die Beschäftigten in Bibliotheken zu einer Verschlechterung geführt. Wegen der neunjährigen Bewährungszeit nach alter Vergütungsordnung werden ausgebildete Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste in der Regel maximal in die Entgeltgruppe 5 eingestuft. Erst eine Übertragung höherwertiger Aufgaben in Verbindung mit einem Anteil „selbständiger Leistungen in nicht unerheblichem Umfang“ führt zu einer Höhergruppierung. Vergleichbare Tätigkeiten führen dagegen im Allgemeinen Verwaltungsdienst mindestens in die Entgeltgruppe E 6. Die Entgeltgruppe 8 ist im Bibliotheksdienst außertariflich geregelt. Die „kleine E 9“ ist in der Beschäftigtengruppe „in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen“ nicht erreichbar. Die

⁵ Das „g“ steht äquivalent für die in der Beamtenlaufbahn geltende Einordnung des „gehobenen Dienstes“, obgleich es diese für die Tarifbeschäftigten nicht gibt.

⁶ Das „m“ steht äquivalent für die in der Beamtenlaufbahn geltende Einordnung des „mittleren Dienstes“, obgleich es diese für die Tarifbeschäftigten nicht gibt.

Entgeltgruppe 9 („große E 9“) ist die Einstiegseingruppierung für Diplom-Bibliothekare oder B.A.-Absolventen der Bibliotheks-/Informationswissenschaft. Die Entgeltgruppe E 10 ist außertariflich geregelt, bezieht sich auf öffentliche Bibliotheken und kann in der UB Duisburg-Essen im sog. Bibliothekstarif nicht erreicht werden. Diese Fortschreibung eines jahrzehntealten Tarifvertrages, der faktisch eine Schlechterstellung im Vergleich zu den Tätigkeitsmerkmalen des Verwaltungsbereichs darstellt, trifft wegen des hohen Anteils an den Bibliotheksbeschäftigten entsprechend überproportional die Frauen und ist auch unter dem Aspekt eines typischen Frauenberufs zu diskutieren.

Befristungen

Befristungen sind in der Regel mit der Vertretung beurlaubter oder teilbeurlaubter Beschäftigter begründet. Grundsätzlich sieht die UB das Dauerarbeitsverhältnis als das anzustrebende Normalarbeitsverhältnis an. Sie sieht sich verpflichtet, befristete Arbeitsverhältnisse im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Dauerarbeitsverhältnisse zu überführen und strebt die Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse systematisch an. Zum 31.12.13 waren von 159 Beschäftigten vier Beschäftigte befristet eingestellt.

1.1.3 Studentische Hilfskräfte

Die UB beschäftigt im Rahmen ihrer Dienstleistung für Forschung und Lehre für Tätigkeiten in einzelnen Servicebereichen, insbesondere der Benutzung, Studierende. Der Anteil der Frauen an den studentischen Hilfskräften der UB liegt bei 60 %.

Tab.: Studentische Hilfskräfte nach Stunden (Stand: 31.12.2013)

	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 9 Std.	23	15	60,5 %
Studentische Hilfskräfte ≥ 10 ≤ 15	22	11	66,7 %
Studentische Hilfskräfte ≥ 16 Std.	11	11	50,0 %
Studentische Hilfskräfte gesamt	56	37	60,2 %

1.1.4 Auszubildende

Die Bibliothek bildet regelmäßig aus und stellt pro Jahr zwei neue Auszubildende ein. Erfahrungsgemäß interessieren sich deutlich mehr Frauen für eine Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste. Am 31.12.2013 waren sechs Auszubildende beschäftigt, alle Frauen.

1.2 Berufliche Qualifizierung

Die Fort- und Weiterbildung ist wesentlicher Teil der Personalentwicklung der UB. Das Selbstverständnis der UB im Umgang mit der beruflichen Qualifizierung ist im Rahmenkonzept zur Personalentwicklung umfassend beschrieben.⁷ Grundlage für das Fortbildungskonzept der UB ist die Dienstvereinbarung der Universität zur „Fort- und Weiterbildung an der UDE“. Schwerpunkte werden bei folgenden Zielgruppen gesetzt: Führungskräfte, inkl. Nachwuchsführungskräfte bzw. Mitarbeiter/-innen in Stellvertretungsfunktionen, Projektleitungen, Fachkarrieren, neue Beschäftigte und Beurlaubte sowie Wiedereinsteiger/-innen. Das Hauptaugenmerk liegt auf der bedarfsorientierten Fortbildung, die sich von den Strategien und Zielen der UB einerseits und den Interessen und Entwicklungsplänen der Mitarbeiter/-innen andererseits ableitet. Neben externen, bibliotheksspezifischen Angeboten werden auch die hochschulinternen Angebote gut genutzt. Daneben multiplizieren und teilen Mitarbeiter/-innen ihr Wissen in einer bibliotheksinternen Fortbildungsreihe.

Alle Mitarbeiter/-innen mit Personalverantwortung in leitenden Funktionen, Projekten oder Arbeitsgruppen werden in der Entwicklung von Führungskompetenzen durch Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen und regelmäßigen Führungskräftegesprächen in der UB unterstützt.

1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Ziel der Personalentwicklung der UB. „Jeder Wunsch der Beschäftigten nach Veränderung der Lage der Regelarbeitszeit, Blockung der Arbeitszeit, Veränderung des Umfangs der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird hinsichtlich einer Synchronisation mit dem Dienstbetrieb geprüft, mit dem Ziel, den Beschäftigten zu ermöglichen, ihr Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren. Wie weitgehend die individuellen Regelungen bereits heute in der UB praktiziert werden, zeigt sich in der Anzahl von mehr als 60 verschiedenen Arbeitszeitmodellen aufgrund verschiedenster Teilzeitbeschäftigungs- und Blockarbeitszeitmodelle im Rahmen einer Tarifbeschäftigung oder in einem Beamtenverhältnis.“⁸ Das Spektrum reicht von der unterhältigen bis zur vollzeithen Wochenarbeitszeit. Dabei sind ein Trend zur sukzessiven Erhöhung der Arbeitszeit, angepasst an persönliche und familiäre Bedürfnisse, und ein Trend zur vollzeithen Teilzeit erkennbar. Auch das Modell der „Alternierenden Telearbeit“ ist in allen Beschäftigtengruppen etabliert. Zum Stichtag 31.12.2013 wird es von drei Mitarbeiterinnen praktiziert. Insgesamt schätzen die Bibliotheksbeschäftigten diese weitreichenden Flexibilisierungsmöglichkeiten, weil sie u.a. eine frühzeitige Rückkehr nach einer Berufsunterbrechung zur Kinderbetreuung an den Arbeitsplatz ermöglichen. Die UB gewinnt damit gut qualifizierte Frauen zurück.

⁷ Bilo, Albert u.a. PERSONAL IN ENTWICKLUNG : RAHMENKONZEPT FÜR DIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER UB DUISBURG-ESSEN. Fortschreibung des Konzeptes 2007/2008. Duisburg/Essen, Universitätsbibliothek, 2013. S. 12-17. URL: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=32682>

⁸ ebd. S. 17

Die UB unterstützt alle Aktivitäten im Rahmen der Audits der berufundfamilie gGmbH, u. a. durch eine aktive Beteiligung am (Re-)Auditierungsprozess zum „audit berufundfamilie“ bzw. zum „audit familiengerechte hochschule“.

Beschäftigte der UB nutzen Betreuungsangebote der UDE, z. B. die Ferienangebote oder das Elternservicebüro. Auch bei unvorhersehbaren Familiensituationen können Mitarbeiter /-innen sich darauf verlassen, dass die UB durch die jeweiligen Vorgesetzten angemessene Lösungen unterstützt; dies betrifft sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

1.4 Fazit und Prognose

In allen Laufbahngruppen bzw. auf allen Qualifikationsebenen liegt der Anteil von Frauen an den Beschäftigten weit über 50 %. Dies ist auch darin begründet, dass bereits in der bibliothekarischen Ausbildung der Frauenanteil überwiegt. Für die UB anzuerkennen ist, dass auch in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes, in der Frauen noch vor zehn Jahren unterrepräsentiert waren, inzwischen mehr Frauen als Männer arbeiten. Allerdings sind die natur- oder ingenieurwissenschaftlichen, technischen und mathematischen Hochschulabsolventen und -absolventinnen in der bibliothekarischen Ausbildung tendenziell unterrepräsentiert, so dass die Nachbesetzung entsprechender Fachreferatsstellen – unabhängig vom Geschlecht – schwierig ist. Für die Gewinnung entsprechender Absolventinnen können Maßnahmen zur Gleichstellung und der Personalentwicklung die Attraktivität einer Beschäftigung an der UDE und in der UB erhöhen. Die UB wird verstärkt Qualifizierungsmaßnahmen on the job in Verbindung mit einem attraktiven, familienfreundlichen Arbeitsumfeld anbieten.

Insgesamt betrachtet, sind wichtige Eckpunkte der Frauenförderung in der UB etabliert: So führen familiengerechte Arbeitszeiten, „Führung in Teilzeit“ und ein hohes Maß an Mitarbeiterorientierung zu einer guten Betriebskultur.

2. Zielformulierung

Die UB strebt an, den von ihr beschrittenen Weg zur Personalentwicklung, der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie subsumiert, fortzusetzen. Frauenförderung ist Bestandteil der Personalentwicklung.

3. Gleichstellungsmaßnahmen

Da das Ziel des „Abbaus einer Unterrepräsentanz von Frauen“ in der UB erreicht ist, konzentriert sich die UB gemäß § 6 Abs. 4 LGG NRW auf „Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen“.

Hier strebt die UB folgende Maßnahmen an:

- Einführung einer gelegentlichen Home-Office-Arbeit auf Antrag der Beschäftigten ergänzend zur Telearbeitsvereinbarung (vgl. auch ZLV 2013-2015), u. a. zur Bewältigung von kurzfristigen Betreuungsempfängern, vorbehaltlich der Abstimmung zwischen Dienststellenleitung und Personalräten.
- Förderung der beruflichen Entwicklung vorhandenen Personals (insbesondere der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste) mit dem Ziel einer Übertragung höherwertiger Aufgaben oder eines breiteren Tätigkeitsspektrums und zur Bewältigung neuer Anforderungen, z. B. durch berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen. Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten von der „mittleren“ in die „gehobene“ Qualifikationsebene.
- Stärkung des Nachwuchses durch frühzeitige Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben und Leitungsfunktionen, insbesondere auch in Teilzeit.

3.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung

Die UB agiert bei Personalauswahl und Stellenbesetzung wie im Zentralen Rahmenplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE vom 16.04.2014 beschrieben. Bibliotheksspezifisch verpflichtet sie sich auf folgende Maßnahmen:

- Im Auswahlverfahren sollen familiengerechte Arbeitszeitmodelle standardisiert angeboten werden.
- Für eine Aufgabenübernahme erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen werden familienfreundlich terminiert und durchgeführt.
- Zur Besetzung von Fachreferatsstellen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik sollen gezielt Kandidatinnen gesucht und aufgefordert werden, sich zu bewerben.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die UB setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen weitreichend – unter Ausschöpfung aller organisatorischen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten – an (vgl. hierzu FFP Punkt 1.3).

Grundsätzlich wirkt die UB darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf die Berufsentwicklungen ihrer Beschäftigten auswirken. Vorgesetzte werden in Führungskräftegesprächen entsprechend informiert. Sie sind aufgefordert und werden darin unterstützt, ihre sozialen und personalen Kompetenzen zu schärfen, um in einen situationsangemessenen Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treten zu können.

3.3 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die UB trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die UB hat die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt gemacht und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind neben den Verantwortlichen in der Universitätsverwaltung und neben den Sozialen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern die Vorgesetzten. Das Thema Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt findet auch Eingang in die Führungskräftefortbildung.

3. Erfolgskontrolle und Bericht

Der Frauenförderplan wird auf der Leitungsebene der UB diskutiert, verabschiedet und im Haus kommuniziert. Frauenförderung ist als Thema der Personalentwicklung verankert; die zuständige AG PE der UB wird bibliotheksintern jährlich berichten. Der Frauenförderplan wird nach Ablauf von drei Jahren fortgeschrieben.

4. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Senats vom 07.11.2014 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten.