

Gleichstellungsplan
der Beschäftigten in der Universitätsbibliothek
der Universität Duisburg-Essen

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 9.11.1999
zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018

Verabschiedet am 07.03.2025

Zeitraum der Gültigkeit: 01.04.2025 – 31.03.2028

Impressum

Herausgeber:
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, Oktober 2024

Ansprechpartnerinnen:

Christina Kläre
Referat Personal und Organisationsentwicklung UB
Telefon: (0203) 379-1496
personal.ub@uni-due.de

Doris Pohl
Dezernat Betrieb und Organisation UB
Telefon: (0201) 183-3698
doris.pohl@uni-due.de

Inhalt

Tabellenverzeichnis	2
Vorwort	3
1. Bestandsaufnahme	4
1.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur	5
1.1.1 Beamten:innen	5
1.1.2 Tarifbeschäftigte	7
1.1.3 Leitungspositionen	9
1.1.4 Studentische Hilfskräfte	10
1.1.3 Auszubildende	11
1.2 Berufliche Qualifizierung	11
1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	12
1.4 Personalauswahl und Stellenbesetzung	13
1.5 Maßnahmen als Informationsdienstleistungseinrichtung der Universität	13
1.6 Fazit und Prognose	14
2. Zielformulierung bzw. Fortschreibung des Gleichstellungsplans	15
3. Gleichstellungsmaßnahmen in der UB	15
3.1 Personalauswahl, Stellenbesetzung und Personalentwicklung	15
3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	16
3.3 Maßnahmen gegen Diskriminierung	16
3.4 Geschlechtergerechte und diversitätsorientierte (Bild-)Sprache	16
4. Erfolgskontrolle und Bericht	16
5. Inkrafttreten	16
Anhang: Personalübersicht	i

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bedienstete gesamt, Stichtag 31.12.2021.....	4
Tabelle 2: Bedienstete gesamt, Stichtag 31.12.2024.....	4
Tabelle 3: Beamten, Stichtag 31.12.2021	5
Tabelle 4: Beamten, Stichtag 31.12.2024	5
Tabelle 5: Beförderungen, Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2021	6
Tabelle 6: Beförderungen, Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2024	6
Tabelle 7: Tarifbeschäftigte, Stichtag 31.12.2021	7
Tabelle 8: Tarifbeschäftigte, Stichtag 31.12.2024	7
Tabelle 9: Beschäftigte in der Informationstechnik und im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2021....	7
Tabelle 10: Beschäftigte in der Informationstechnik und im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2024..	7
Tabelle 11: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2021	8
Tabelle 12: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2024	9
Tabelle 13: Studentische Hilfskräfte, Stichtag 31.12.2021.....	10
Tabelle 14: Studentische Hilfskräfte, Stichtag 31.12.2024.....	11
Tabelle 15: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 31.12.2021.....	12
Tabelle 16: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 31.12.2024.....	13

Vorwort

Die Universitätsbibliothek Duisburg-Essen (UB) legt hiermit nach Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans (GP) für den Zeitraum 01.04.2022 bis 31.03.2025 die Fortschreibung für den Zeitraum 2025 bis 2028 vor. Grundlagen sind neben dem Hochschulgesetz NRW das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG NRW) sowie der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen (UDE).

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Bibliotheken liegt generell weit über 50,0 %, in der UB am 31.12.2024 bei insgesamt 79,2 %. Auch in Laufbahnguppe 2, zweites Einstiegsamt (LG 2.2, ehemals höherer Dienst), in der Frauen traditionell unterrepräsentiert waren, arbeiten mehr Frauen als Männer. Daher zielt der Gleichstellungsplan der UB auf Maßnahmen des Erhalts dieser Entwicklung sowie auf die Konkretisierung der in den genannten Richtlinien enthaltenen Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wesentliche Ziele des Gleichstellungsplans 2022 bis 2025 waren die Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung. Damit verbunden war die Förderung der beruflichen Entwicklung vorhandenen Personals mit dem Ziel einer Übertragung höherwertiger Aufgaben oder eines breiteren Tätigkeitspektrums und zur Bewältigung neuer Anforderungen unter Anwendung von in berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen gewonnenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Ein weiteres 2022 definiertes Ziel betraf den (Führungskräfte-)Nachwuchs: dieser sollte durch frühzeitige Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben und Leitungsfunktionen, insbesondere auch in Teilzeit, gestärkt und im Sinn einer langfristigen Personalplanung gefördert werden. Zudem adressierte der Gleichstellungsplan 2022 Maßnahmen aus dem Feld des diversitätsgerechten Personalmanagements.

Im Selbstverständnis der UB ist Frauenförderung bzw. Gleichstellung der Geschlechter weiterhin Teil der Personalentwicklung. Die Auflösung der AG Personalentwicklung am 04.12.2019 beruhte auf der Etablierung der wesentlichen Instrumente der Personalentwicklung, unterstützt durch die Organisationseinheiten Personal und Organisationsentwicklung, Fortbildung und Qualifizierung sowie der im September 2020 gegründeten Stabsstelle Diversität und Nachhaltigkeit. Durch die Stabsstelle erfolgt eine organisatorische Bündelung der vielfältigen spezifischen Aktivitäten der UB in den Themenfeldern Diversität und Nachhaltigkeit mit den erklärten Zielen, diesen Themen künftig noch mehr Gewicht zu geben, eine deutliche Sichtbarkeit zu erzeugen und auch bibliotheksübergreifend Kooperationen einzugehen. Das durch die AG entwickelte Konzept zur Personalentwicklung wird weiterhin fortgeschrieben und ist 2024 in aktualisierter Auflage erschienen.¹ Es bleibt Grundlage für den Gleichstellungsplan der UB. Zudem wurde im Juli 2024 der Zirkel Personalentwicklung gegründet, der sich aus der Direktorin, der Dezernentin Betrieb und Organisation, der Referatsleiterin Personal und Organisation sowie den Koordinatorinnen aus Fortbildung und Qualifizierung sowie Ausbildung zusammensetzt; in quartalsweisen Treffen werden aktuelle Themen und Fragestellungen aufgegriffen, diskutiert und Maßnahmen festgelegt. Zudem ist die Umsetzung weiterhin Leitungsaufgabe, sodass jederzeit eine Beratung und Unterstützung von Beschäftigten zu gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten sowie die Umsetzung von Gender Mainstreaming von Mitarbeiterinnen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen erfolgen kann.

¹ Bauer-Krupp, D., Kläre, C., Komossa, G., Pohl, D., Scholle, U., Schwarz, C., Walger, N., & Westermann, M. (2024). Personal in Entwicklung: Rahmenkonzept zur Personalentwicklung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UB Duisburg-Essen. In Berichte der Universitätsbibliothek Duisburg-Essen (3., wesentlich überarbeitete Auflage). <https://doi.org/10.17185/due-publico/81743>

1. Bestandsaufnahme

Stichtag für die Erhebung der Daten ist der 11.10.2024; auf dieser Grundlage erfolgte zur Vergleichbarkeit eine Vorausschätzung zum 31.12.2024.²

Ein erster tabellarischer Überblick fasst die Personalstruktur der UB nach Qualifikationsebenen bzw. nach Laufbahngruppen zusammen (s. auch Anhang).

Tabelle 1: Bedienstete gesamt, Stichtag 31.12.2021

	Gesamt				davon Teilzeit		
	ges.	F	M	Frauen in %	F	M	Frauen in %
E13-E15Ü / A13-A16 ⁴	23	16	7	70	7	1	88
davon befristet	1	1	0	100	1	0	100
E9-E13 / A9-A13 ⁵	63	59	4	94	26	1	96
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0
E2-E9 / A6-A9 ⁵	64	51	13	80	14	1	93
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0
aktive Beschäftigte gesamt	150	126	24	84	47	3	94
davon befristet	1	1	0	100	1	0	100
dazu Beurlaubte	4	4	0	100	—	—	—
Beschäftigte gesamt	154	130	24	85	47	3	94
dazu Projektbeschäftigte	8	6	2	75	3	0	100

Tabelle 2: Bedienstete gesamt, Stichtag 31.12.2024

	Gesamt				davon Teilzeit		
	ges.	F	M	Frauen in %	F	M	Frauen in %
E13-E15Ü / A13-A16 ³	31	22	9	71	7	2	78
davon befristet	9	7	2	78	5	1	83
E9-E13 / A9-A13 ⁴	65	57	8	88	27	2	93
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0
E2-E9 / A5-A9 ⁵	63 ⁶	47	16	75	13	2	87
davon befristet	4	3	1	75	1	0	100
aktive Beschäftigte gesamt	159	126	33	79	47	6	89
davon befristet	10	7	3	70	5	1	83
dazu Beurlaubte	7	7	0	100	—	—	—
Beschäftigte gesamt	166	133	33	80	47	6	89
dazu Projektbeschäftigte	1	1	0	100	0	0	0
dazu Beschäftigte der Landesgeschäftsstelle fdm.nrw ⁷	5	4	1	80	1	0	100

² Sofern nicht anders angegeben, handelt es sich bei allen Angaben um „Köpfe“ statt Vollzeitäquivalente.

³ Hier sind die Laufbahngruppen des (ehem.) höheren Dienstes (Laufbahnguppe 2, 2. Einstiegsamt, Ämter A13 bis A15) und die Entgeltgruppen ab E13 (wissenschaftliche Tätigkeiten) zusammengefasst.

⁴ Hier sind die Laufbahngruppen des (ehem.) gehobenen Dienstes (Laufbahnguppe 2, 1, Einstiegsamt, Ämter A9 bis A13) und die Entgeltgruppen E9b bis E13 (nicht-wissenschaftliche Tätigkeiten) zusammengefasst.

⁵ Hier sind die Laufbahngruppen des (ehem.) mittleren Dienstes (Laufbahnguppe 1, 2. Einstiegsamt, Ämter A6 bis A9 mD) und die Entgeltgruppen E3 bis E9a zusammengefasst.

⁶ In dieser Zahl ist eine für den Personalrat der UDE freigestellte UB-Beschäftigte nicht enthalten.

⁷ Die Landesgeschäftsstelle fdm.nrw wurde zum 01.01.2024 auf Basis des am 31.12.2023 ausgelaufenen Projekts „Landesinitiative fdm.nrw“ eingerichtet. Die Landesgeschäftsstelle fdm.nrw agiert im Rahmen der DH.NRW als Dienstleisterin für die Hochschulen des Landes NRW. Es handelt sich um eine „eigenständige Stelle ohne eigene Rechtsform“ mit organisatorischer Zuordnung zur UB an der UDE, sodass die betreffenden Personen gesondert gelistet werden.

Mit einem Frauenanteil von rund 79,2 % im Allgemeinen über alle Beschäftigtengruppen bzw. Qualifikationsebenen der UB hinweg und auch im Speziellen mit Bezug auf den höheren Dienst (LG 2.2) der UB mit einem Frauenanteil von 71,0 % sind die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes grundsätzlich erfüllt: Es gibt in keiner Gruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Auch Führung in Teilzeit wird in der UB praktiziert: Sechs Teams und eine Projektgruppe werden von Kolleginnen geführt, die insbesondere aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten.

Das Ziel der Stärkung des Nachwuchses durch frühzeitige Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben und Leitungsfunktionen konnte im Zeitraum 2022 bis 2024 ebenfalls umgesetzt werden: Aktuell sind drei Personen in Leitungsfunktionen jünger als 40 Jahre alt.

1.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

1.1.1 Beamt:innen

Tabelle 3: Beamt:innen, Stichtag 31.12.2021

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A13-A16	17	6	11	65	13	5	8	62	4	1	3	75	0	0	0	0
A9-A13	50	1	49	98	30	1	29	97	20	0	20	100	0	0	0	0
A6-A9	22	1	21	95	11	1	10	91	10	0	10	100	1	0	1	100
gesamt	89	8	81	91	54	7	47	87	34	1	33	97	1	0	1	100

Tabelle 4: Beamt:innen, Stichtag 31.12.2024

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A13-A16	18	6	12	67	13	5	8	62	4	1	3	75	1	0	1	100
A9-A13	48	2	46	96	26	2	24	92	22	0	22	100	0	0	0	0
A6-A9	19	1	18	95	8	1	7	88	8	0	8	100	3	0	3	100
gesamt	85	9	76	89	47	8	39	83	34	1	33	97	4	0	4	100

In den LG 2.1 und 1.2 (vormals gehobener und mittlerer Bibliotheksdienst) liegt der Anteil der Frauen bei rund 95,8 % bzw. 94,7 %. Im Fall der LG 2.2 (vormals höherer Dienst) lässt sich der Anstieg des Frauenanteils um fünf Prozentpunkte auf 66,7 % insbesondere durch die Verbeamung einer zuvor tarifbeschäftigen Beschäftigten erklären.

Beförderungen

Tabelle 5: Beförderungen, Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2021

		Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
Amt alt	Amt neu	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A14	A15	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A13	A14	4	2	2	50	4	2	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0
A13-A16 ges.		5	2	3	60	5	2	3	60	0	0	0	0	0	0	0	0
A12	A13 gD	2	0	2	100	2	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	A12	3	0	3	100	2	0	2	100	1	0	1	100	0	0	0	0
A10	A11	3	0	3	100	2	0	2	100	1	0	1	100	0	0	0	0
A9	A10	14	0	14	100	10	0	10	100	4	0	4	100	0	0	0	0
A8	A9	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A9-A13 ges.		23	0	23	100	17	0	17	100	6	0	6	100	0	0	0	0
A7	A8	8	1	7	88	5	1	4	80	3	0	3	0	0	0	0	0
A6	A7	5	0	5	100	4	0	4	100	0	0	0	0	1	0	1	100
A6-A9 ges.		13	1	12	92	9	1	8	89	3	0	3	100	1	0	1	100
Bedienstete ges.		41	3	38	93	31	3	28	90	9	0	9	100	1	0	1	100

Tabelle 6: Beförderungen, Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2024

		Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
Amt alt	Amt neu	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A15	A16	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	A15	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13-A16 ges.		2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
A12	A13 gD	2	0	2	100	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0
A11	A12	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	A11	6	0	6	100	4	0	4	100	2	0	2	100	0	0	0	0
A9	A10	3	0	3	100	3	0	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A9-A13 ges.		11	0	11	100	8	0	8	100	3	0	3	100	0	0	0	0
A8	A9 mD	2	0	2	100	2	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A6-A9 ges.		2	0	2	100	2	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0
Bedienstete ges.		30	2	28	93	24	2	22	92	6	0	6	100	0	0	0	0

Im Zeitraum 2022 bis 2024 sind 28 Beamtinnen, darunter sechs Teilzeitbeschäftigte, sowie zwei Beamte (m) befördert worden. Dabei stellen Frauen mit 93,3 % den Hauptanteil der beförderten Beamt:innen. Der Anteil der beförderten Teilzeitbeschäftigte – ausschließlich Frauen – an allen beförderten Beamt:innen entspricht 20,0 %. Im Vergleich zur letzten Erhebung zum 31.12.2021 ist der Anteil um rd. 2 Prozentpunkte gesunken; Grund dafür ist insbesondere der gesunkene Anteil derjenigen weiblichen Beschäftigten in LG 2.1 und 1.2, die Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen, was u. a. durch die Altersstruktur der Bibliotheksbeschäftigte⁸ sowie die begrenzte Anzahl an Planstellen zu Beförderungsmöglichkeiten bedingt ist.

⁸ Vgl. 1.3 zur Inanspruchnahme von Teilzeitmodellen

1.1.2 Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte insgesamt

Tabelle 7: Tarifbeschäftigte, Stichtag 31.12.2021

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E13-E15Ü	6	1	5	83	3	1	2	67	3	0	3	100	0	0	0	0
E9-E13	13	3	10	77	7	2	5	71	6	1	5	83	0	0	0	0
E5-E9	42	9	33	79	35	8	27	77	5	1	4	80	2	0	2	100
E2-E4	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	64	16	48	75	48	14	34	71	14	2	12	86	2	0	2	100

Tabelle 8: Tarifbeschäftigte, Stichtag 31.12.2024⁹

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E13-E15Ü	17	3	14	82	9	2	7	78	5	1	4	80	3	0	3	100
E9-E13	17	6	11	65	10	4	6	60	7	2	5	71	0	0	0	0
E5-E9	47	15	32	68	40	13	27	68	7	2	5	71	0	0	0	0
gesamt	81	24	57	70	59	19	40	68	19	5	14	74	3	0	3	100

Unter den Tarifbeschäftigten, die größtenteils Aufgaben gemäß Teil I der Entgeltordnung zum TV-L erledigen, ist im Vergleich der Stichtage 31.12.2021 und 31.12.2024 die Anzahl der Beschäftigten insgesamt um rd. 26,6 % gestiegen – in der LG 2.2 primär bedingt durch Neueinstellungen zur Vertretung des beurlaubten Personals und durch Einwerbung neuer Projekte, für die wissenschaftliches Personal eingestellt wurde. Der Frauenanteil unter den Tarifbeschäftigten ist von 2021 zu 2024 um fünf Prozentpunkte auf 70,4 % gesunken.

Tarifbeschäftigte der Informations- und Kommunikationstechnik

Tabelle 9: Beschäftigte in der Informationstechnik und im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2021

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E9-E13	4	2	2	50	1	0	1	100	3	2	1	100	0	0	0	0
E5-E9	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	6	4	2	33	3	2	1	33	3	2	1	100	0	0	0	0

Tabelle 10: Beschäftigte in der Informationstechnik und im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2024

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E9-E13	6	4	2	33	4	2	2	50	2	2	0	0	0	0	0	0
E5-E9	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	7	5	2	29	5	3	2	40	2	2	0	0	0	0	0	0

⁹ In der Tabelle unberücksichtigt sind die insgesamt fünf Beschäftigten der der UB organisatorisch zugeordneten Landesgeschäftsstelle fdm.nrw; davon sind 4 weiblich und 1 männlich.

Aufgrund der Digitalisierung und der damit in Anzahl und Qualität gestiegenen Aufgaben der UB im Feld Informations- und Kommunikationstechnik steigt der Anteil der Tarifbeschäftigen, deren Aufgaben gemäß Teil II der Entgeltordnung zum TV-L unter die Kategorie „Informations- und Kommunikationstechnik“ fallen, weiter an von sechs Personen (9,4 % aller Tarifbeschäftigen der UB) in 2021 auf sieben Personen (8,6 % aller Tarifbeschäftigen der UB) in 2024. Das Verhältnis weibliche zu männliche Beschäftigte ist zum 31.12.2024 zwei zu fünf bzw. der Frauenanteil beläuft sich auf 28,6 %; dies wird relativiert durch die Beschäftigten, die technische Aufgaben wie die Betreuung des Bibliotheksmanagementsystems und die Schulung zu elektronischen Laborbüchern als Bibliothekarin, als Beamtin oder als wissenschaftliche Mitarbeiterin wahrnehmen und dadurch nicht in die Kategorie der Tarifbeschäftigen der Informations- und Kommunikationstechnik fallen. Zudem konnte zum 01.01.2024 eine Tarifbeschäftigte für die Position als Software-Entwicklerin für Repositorien gewonnen werden. Die Reduzierung der Beschäftigten in den Entgeltgruppen E5-E9 ist auf eine Höhergruppierung zurückzuführen.¹⁰

Im Sinne der Personal- und Berufsbildentwicklung werden weiterhin die Kompetenzen der Beschäftigten ohne informationstechnischen fachlichen Hintergrund durch Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gefördert (s. 1.2 Berufliche Qualifizierung), sodass sich der Anteil der technischen Tarifbeschäftigen in der UB zukünftig nicht signifikant erhöhen wird.

Veränderte Eingruppierungen / Höhergruppierungen

Seit dem 01.01.2020 gelten die „Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst“ auch für Bibliotheksbeschäftigte. Als Ergebnis der Änderung der Entgeltordnung TV-L und der Überführung der Tätigkeiten in der Bibliothek aus der Entgeltordnung Teil II Nr. 1 („Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigengruppen: Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen“) in Teil I („Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst“) wurden in der UB im Jahr 2020 insgesamt 20 Tarifbeschäftigte ohne Änderung der Aufgaben in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, sodass es hier zu einer deutlichen Abweichung zur Periode 2022 bis 2024 kommt.

Die mit der Periode 2022 bis 2024 zu vergleichende Zahl der Höhergruppierungen ist deshalb deutlich kleiner: Zwischen 2018 und 2021 haben durch eine offensive Nutzung der vorhandenen Spielräume und entsprechende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten acht Tarifbeschäftigte, davon sechs Frauen, eine höhere Entgeltgruppe erreicht. Im Zeitraum 2022 bis 2024 konnten insgesamt zwölf Beschäftigte, davon sechs Frauen, aufgrund einer Übertragung höherwertiger Tätigkeiten von einer Höhergruppierung profitieren.

Tabelle 11: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2021

		Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt			davon beurlaubt					
Amt alt	Amt neu	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E13	E14	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
E13-E15 ges.		1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
E9a	E9b	1	0	1	100	0	0	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
E9b-E13 ges.		1	0	1	100	0	0	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
E8	E9a	4	1	3	75	3	1	2	0	1	0	1	100	0	0	0	0
E6	E8	9	1	8	89	6	1	5	83	2	0	2	100	1	0	1	100
E5	E6	12	1	11	92	11	1	10	91	1	0	1	100	0	0	0	0
E3	E4	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E3-E9a ges.		26	4	22	85	21	4	17	81	4	0	4	100	1	0	1	100
Bedienstete ges.		28	4	24	86	22	4	18	82	5	0	5	100	1	0	1	100

¹⁰ Hier noch unberücksichtigt ist die Kündigung eines Mitarbeiters (m) aus der Kategorie E9-E13 zum 30.11.2024; die Kündigung erfolgte auf Wunsch des Mitarbeiters innerhalb der Probezeit aufgrund von Nebentätigkeiten.

Tabelle 12: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2024

		Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
Amt alt	Amt neu	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E13	E14	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
E13-E15 ges.		1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
E12	E13	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
E9a	E10	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E9b-E13 ges.		2	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
E8	E9a	2	0	2	100	3	0	2	67	0	0	0	0	0	0	0	0
E7	E8	3	0	3	100	2	0	2	100	1	0	1	100	0	0	0	0
E4	E5	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E3-E9a ges.		8	3	5	63	8	3	4	50	1	0	1	100	0	0	0	0
Bedienstete ges.		11	5	6	55	10	4	5	50	2	1	1	50	0	0	0	0

Befristungen

Befristungen sind in der Regel mit der Vertretung von beurlaubten oder teilbeurlaubten Beschäftigten, die Daueraufgaben ausüben, 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 von Arbeitsverhältnissen systematisch an. Zum 31.12.2021 war eine Beschäftigte (w, teilzeitbeschäftigt – von 149 Mitarbeiter:innen) befristet beschäftigt; der Beschäftigte konnte in 2022 aufgrund von Personalfluktuation eine unbefristete Stelle angeboten werden. Zum 31.12.2024 waren drei Beschäftigte (w, davon zwei teilzeitbeschäftigt – von insgesamt 152 Mitarbeiter:innen) befristet zur Vertretung eingestellt. Die Befristungen zur Vertretung beurlaubten Personals nehmen aufgrund des hohen Frauenanteils und des gesunkenen Durchschnittsalters sowie der damit in Verbindung stehenden (Teil-)Beurlaubungen von Kolleg:innen zu.

Die Beschäftigungsverhältnisse sind nach TzBfG befristet. Spätestens vier Monate vor Ablauf der Befristungszeit wird ein Gespräch über die weitere Vertragsperspektive geführt, das dem Konzept der Kooperations- und Fördergespräche entspricht.

Projektbeschäftigte / Drittmittelbeschäftigte

Die UB akquiriert seit einigen Jahren vermehrt Drittmittel(-projekte), um Dienstleistungen zu erproben, weiterzuentwickeln und hierbei eng mit Forschung und Lehre zu kooperieren sowie, um im Fall der Landesgeschäftsstelle fdm.nrw, Landesdienste zu erbringen. So waren am Stichtag 31.12.2021 insgesamt neun Personen (sieben Frauen, davon eine beurlaubt in Elternzeit, zwei Männer) in den Projekten der UB beschäftigt. Am 31.12.2024 waren es in UB-Projekten und der Landesgeschäftsstelle fdm.nrw 13 Personen (zehn Frauen, drei Männer).

Im Fall von Drittmittelprojekten handelt es sich um Aufgaben von begrenzter Dauer; die Beschäftigungsverhältnisse sind nach TzBfG befristet. Spätestens vier Monate vor Ablauf der Befristungszeit wird ein Gespräch über die weitere Vertragsperspektive geführt, das dem Konzept der Kooperations- und Fördergespräche entspricht. Eine Übernahme nach Projektabschluss konnte im Zeitraum 2022 bis 2024 für sieben Personen (sechs Frauen und einen Mann, inklusive der Landesgeschäftsstelle fdm.nrw) erfolgen, u.a. da die Aufgaben verstetigt worden sind.

1.1.3 Leitungspositionen

Die Anzahl der Leitungspositionen hat sich aufgrund interner Umstrukturierungen wie der Neugründung des Dezernats „Forschungs- und Publikationsdienste“ von 23 auf 27 Personen erhöht; der Anteil

der weiblichen Führungspersonen sank dadurch geringfügig um zwei Prozentpunkte. Zusätzlich übernimmt mit Stand 31.12.2024 eine Kollegin, die bisher keine der in den Tabellen enthaltenen Leitungspositionen inne hatte, die Funktion einer Projektleitung unter Führung von zwei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und einer nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterin.

Tabelle 13: Leitungspositionen¹¹, Stichtag 31.12.2021

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
UB-, Dezernats- oder Stabsstellenleitung, Leitung Archiv																
wiss. Beschäftigte	9	3	6	67	9	3	6	67	0	0	0	0	0	0	0	0
Teamleitung und Referatsleitung																
n.-wiss. Beschäftigte	14	0	14	100	10	0	10	100	4	0	4	100	0	0	0	0
gesamt	23	3	20	87	19	3	16	84	4	0	4	100	0	0	0	0

Tabelle 14: Leitungspositionen¹², Stichtag 31.12.2024

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
UB-, Dezernats- oder Stabsstellenleitung, Leitung Archiv																
wiss. Beschäftigte	8	4	4	50	8	4	4	50	0	0	0	0	0	0	0	0
Teamleitung und Referatsleitung																
wiss. Beschäftigte	4	0	4	100	4	0	4	100	0	0	0	0	0	0	0	0
n.-wiss. Beschäftigte	15	0	15	100	11	0	11	100	4	0	4	100	0	0	0	0
gesamt	27	4	23	85	23	4	19	83	4	0	4	100	0	0	0	0

1.1.4 Studentische Hilfskräfte

Die UB beschäftigt im Rahmen ihrer Dienstleistungen für Studium, Lehre und Forschung Studierende für Tätigkeiten in einzelnen Servicebereichen, insbesondere der Benutzung. Der Vergleich zum Stichtag 31.12.2021 zeigt, dass der Anteil der Frauen an den studentischen Hilfskräften der UB um sieben Prozentpunkte auf 71,0 % gestiegen ist.

Die studentischen Hilfskräfte tragen mit ihrer sehr unterschiedlichen soziokulturellen Herkunft und ihrem jüngeren Alter zu einer diversen und altersgemischten Teamstruktur der Benutzungsbereiche bei.

Tabelle 13: Studentische Hilfskräfte, Stichtag 31.12.2021

	gesamt	M	F	Frauen in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 9 Std. (innerhalb der Grenze für geringfügige Beschäftigung)	33	9	24	73
Studentische Hilfskräfte ≥ 10 Std.	40	17	23	58
Studentische Hilfskräfte gesamt	73	26	47	64

¹¹ UB-, Dezernats- und Stabsstellenleitungen sowie Teamleitungen und Leitung des Universitätsarchivs; exkl. stellvertretende Leitungen

¹² UB-, Dezernats- und Stabsstellenleitungen sowie Teamleitungen und Leitung des Universitätsarchivs; exkl. stellvertretende Leitungen; inkl. einer kommissarischen Leitung, der die Teamleitung im Anschluss an einen Change Prozess vorauss. 2025 übertragen werden soll

Tabelle 14: Studentische Hilfskräfte, Stichtag 31.12.2024

	gesamt	M	F	Frauen in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 9 Std. (innerhalb der Grenze für geringfügige Beschäftigung)	35	10	25	72
Studentische Hilfskräfte ≥ 10 Std.	34	10	24	71
Studentische Hilfskräfte gesamt	69	20	49	71

1.1.3 Auszubildende

Die Bibliothek bildet regelmäßig aus und stellt pro Jahr zwei neue Auszubildende ein. In der Regel interessieren sich deutlich mehr Frauen für eine Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste. Am Stichtag 31.12.2021 verzeichnete die UB fünf weibliche und einen männlichen Auszubildende:n. Am Stichtag 31.12.2024 waren in der UB sechs Auszubildende, davon drei männliche und drei weibliche Auszubildende, beschäftigt. Auszubildende erhalten eine befristete Anschlussbeschäftigung (zurzeit sechs Monate) und werden bei entsprechendem Personalbedarf in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

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.¹³ Grundlage für das Fortbildungskonzept der UB ist die Dienstvereinbarung der Universität zur „Fort- und Weiterbildung an der Universität Duisburg-Essen“. Schwerpunkte werden für folgende Zielgruppen gesetzt: Führungskräfte, inkl. Nachwuchsführungskräfte bzw. Beschäftigte 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 Beschäftigten andererseits ableitet.

Der Zielsetzung des Gleichstellungsplans 2022 entsprechend durchläuft seit 2023 eine Tarifbeschäftigte eine Qualifizierungsmaßnahme mit dem Ziel, in die LG 2.1 zu wechseln.

Neben internen Veranstaltungen, die zusätzlich zur Information und Fortbildung auch dem abteilungsübergreifenden Austausch dienen, wurden im Betrachtungszeitraum externe Angebote und insbesondere Weiterbildungsformate genutzt, die auf die zukünftigen Bedarfe und Kompetenzen wissenschaftlicher Bibliotheken ausgerichtet sind. So beendete 2023 eine Beschäftigte der LG 2.1 erfolgreich den Zertifikatskurs „Data Librarian“ an der TH Köln. Eine Beschäftigte der LG 2.1 hat 2022 das berufsbegleitende Masterstudium „Digitales Datenmanagement“ der HU Berlin / FH Potsdam erfolgreich abgeschlossen. 2024 hat eine Beschäftigte der LG 2.1 berufsbegleitend das Masterstudium „Bibliotheksinformatik“ an der TH Wildau aufgenommen. Diese Form der Förderung der beruflichen Entwicklung vorhandenen Personals ermöglicht die Übertragung höherwertiger Aufgaben oder eines breiteren Tätigkeitsspektrums.

Neben externen Weiterbildungsangeboten werden auch die hochschulinternen Angebote gut genutzt. Daneben multiplizieren und teilen die Mitarbeiter:innen ihr Wissen in einer bibliotheksinternen Fortbildungsreihe.

¹³ Siehe Bauer-Krupp, D., Kläre, C., Komossa, G., Pohl, D., Scholle, U., Schwarz, C., Walger, N., & Westermann, M. (2024). Personal in Entwicklung: Rahmenkonzept zur Personalentwicklung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UB Duisburg-Essen, (3., wesentlich überarbeitete Auflage). <https://doi.org/10.17185/due-publico/81743>

Alle Beschäftigten 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. Unterstützende Maßnahmen betreffen das Angebot von Teilzeitmodellen und Homeoffice sowie die Berücksichtigung der Betreuungsangebote der UDE. Fortbildungsformate werden zudem hybrid oder virtuell angeboten und können dadurch leichter in den beruflichen Alltag von Personen mit Care-Aufgaben integriert werden.

Hybride und virtuelle Fortbildungsformate

Hybride und virtuelle Fortbildungsformate sind Standard für hausinterne Fortbildungen und Veranstaltungen in der UB. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ist hierdurch, wie im LGG NRW gefordert, auch für Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigte möglich.

Teilzeit

Jeder Wunsch der Beschäftigten nach Veränderung der Regelarbeitszeit, Blockung der Arbeitszeit oder Veränderung des Umfangs der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird hinsichtlich einer Synchronisation mit dem Dienstbetrieb geprüft. 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 Teilzeitbeschäftigte- und Blockarbeitszeitmodelle im Rahmen einer Tarifbeschäftigung oder in einem Beamtenverhältnis.¹⁴ Das Spektrum reicht von der unterhälftigen bis zur vollzeitnahen Wochenarbeitszeit. Dabei sind Trends zur sukzessiven Erhöhung der Arbeitszeit, angepasst an persönliche und familiäre Bedürfnisse, und zur vollzeitnahen Teilzeit erkennbar. Diese sehr individuellen Regelungen zu Arbeitszeit und -ort unterstützen Beschäftigte bei ihrer Balance zwischen Arbeits- und Familienzeit und sind ein Beitrag zur Weiterentwicklung der UDE als familiengerechte Hochschule.

Da sich gleichzeitig die Beschäftigungsstruktur geändert hat und verstärkt junge Beschäftigte in der UB tätig sind, hat sich seit 2021 die Zahl der Teilzeitbeschäftigen um neun Personen erhöht; aufgrund der gleichzeitig gestiegenen Zahl der Mitarbeitenden ist diese Veränderung prozentual betrachtet neutral.

Tabelle 15: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 31.12.2021

	Gesamt			davon Frauen		
	ges.	davon Teilzeit	in %	F	davon Teilzeit	in %
E13-E15Ü / A13-A16	23	8	35	16	7	44
E9b-E13 / A9-A13	63	27	43	59	26	44
E2-E9a / A6-A9	64	15	23	51	14	27
gesamt	150	49	33	126	47	37

¹⁴ ebd. S. 17

Tabelle 16: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 31.12.2024

	Gesamt			davon Frauen		
	ges.	davon Teilzeit	in %	F	davon Teilzeit	in %
E13-E15Ü / A13-A16	31	9	29	22	7	32
E9b-E13 / A9-A13	65	29	45	57	27	47
E2-E9a / A6-A9	63	15	24	47	13	28
gesamt	159¹⁵	53	33	126	47	37

Homeoffice und Elternzeit

Die Dienstvereinbarung zum Homeoffice sowohl für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung als auch für den Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten wird in der UB rege genutzt.

Ebenso wie Homeoffice trägt auch die flexible Inanspruchnahme der Elternzeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Gleichstellung interpretiert die UB hier nicht allein auf die weiblichen Beschäftigten bezogen; vielmehr soll auch den männlichen Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, Familienzeit in Anspruch zu nehmen. Drei männliche Beschäftigte haben im Erhebungszeitraum das Angebot der Elternzeit genutzt und hierdurch gleichzeitig indirekt zur Gleichstellung ihrer Partner:innen, die entsprechend früh wieder in den Beruf einsteigen konnten, beigetragen.

Betreuungsangebote

Beschäftigte der UB nutzen Betreuungsangebote der UDE, z. B. die Ferienangebote oder das Elternservicebüro. Auch bei unvorhersehbaren Familiensituationen können sich Mitarbeiter:innen 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 Personalauswahl und Stellenbesetzung

Die Gewinnung von Personal ist eine Herausforderung, da ein hohes Stellenangebot einem geringen Bestand an Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt gegenübersteht. Dennoch konnten viele, wenn auch nicht alle, dieser offenen Stellen besetzt werden – die Besetzung erfolgte, auch im Rahmen der Ausschreibung einer Stelle als Software-Entwicklerin für Repositoryn sowie der Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin für die Betreuung des Fachreferats Informatik und für das Innovationsmanagement für digitale Bibliotheksdienste, nahezu ausschließlich durch weibliche Kandidatinnen.

Auch im Feld der Research Data Services (RDS) – ein gemeinsamer Service von SSC, UB & ZIM – konnte eine unbefristeten Stelle für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen durch eine weibliche Bewerberin besetzt werden. Zudem wurde eine wissenschaftliche Projektmitarbeiterin mit naturwissenschaftlichem Abschluss für die RDS gewonnen, der 2024 eine Entfristung angeboten werden konnte. Hierdurch hat die UB ebenfalls Ziele des Gleichstellungsplans 2022 erfüllt, indem zur Besetzung von Stellen – auch des wissenschaftlichen Dienstes – in den technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen gezielt Kandidatinnen angesprochen wurden.

1.5 Maßnahmen als Informationsdienstleistungseinrichtung der Universität

Publikationen und ihre Rezeption sind für die Forschung von immer größer werdender Bedeutung. Mit Hilfe der Universitätsbibliografie, die das zentrale Publikationsverzeichnis der UDE darstellt, hat die UB

¹⁵ Hinzu kommen noch die Beschäftigten der Landesgeschäftsstelle fdm.nrw.

die Gender Publication Gap App¹⁶ entwickelt. Sie ermöglicht eine interaktive Analyse des Publikationsverhaltens von UDE-Angehörigen unter Berücksichtigung des wahrscheinlichen Geschlechts der Autor:innen, sodass ein potenzielles Ungleichgewicht zwischen dem Publikationsverhalten von männlichen und weiblichen Forschenden in Bezug auf verschiedene Aspekte wie den Zeitverlauf, Publikationsarten oder die Fakultätszugehörigkeit eruiert werden kann.

Zudem beteiligt sich die UB an Veranstaltungen in den Feldern Diversity und Gleichstellung, indem diese auf den Bibliotheksflächen beworben werden, dort stattfinden und einzelne Veranstaltungsschnitte durch die UB bespielt werden; beispielhaft ist hier die Mitwirkung am Gleichstellungstag der Fakultät für Bildungswissenschaften am 15. März 2023 zu nennen.

1.6 Fazit und Prognose

In allen Laufbahnguppen bzw. auf allen Qualifikationsebenen liegt der Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt weit über 50,0 %. Dies ist auch darin begründet, dass bereits in der bibliothekarischen Ausbildung der Frauenanteil überwiegt. Die Ausnahme bildet die Gruppe der Tarifbeschäftigte der Informations- und Kommunikationstechnik.

In den nächsten Jahren werden weibliche Beschäftigte mit bibliotheksfachlichem Hintergrund ausscheiden. Hierzu wird die Bibliothek ebenfalls Herausforderungen in der Personalgewinnung optimistisch gegenüberstehen.

Wissenschaftliche Bibliotheken befinden sich in einem Transformationsprozess, der mit einem erhöhten Technisierungsgrad einhergeht. Damit verbunden ist ein steigender Bedarf an daten- und IT-affinem Personal, der sich auch in der Studiengangsentwicklung vom Bachelor „Bibliothekswesen“ zum Bachelor „Bibliothek und digitale Kommunikation“ oder „Data and Information Science“ widerspiegelt. Gleichzeitig sind die in den Studiengängen vermittelten Kompetenzen nicht länger primär auf Bibliotheken ausgerichtet, sodass die UB weiterhin einem Nachwuchsproblem gegenübersteht.

Familiengerechte Arbeitsplätze und eine ausgewogene Work-Life-Balance werden im Besonderen geschaffen bzw. weiter ausgebaut werden müssen, um qualifizierte Frauen für die Bibliothek der Zukunft gewinnen zu können. Die UB wird hierzu weiterhin Qualifizierungsmaßnahmen „on the Job“ in Verbindung mit einem attraktiven, familienfreundlichen Arbeitsumfeld anbieten.

Insgesamt betrachtet sind wichtige Eckpunkte der Gleichstellung in der UB etabliert: familiengerechte Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte, Führung in Teilzeit, individuelle Entwicklungspläne.

¹⁶ UDE-intern erreichbar unter: <https://insights.ub.uni-due.de/gender-gap-app/>

2. Zielformulierung bzw. Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Die UB strebt an, den von ihr beschrittenen Weg zur Personalentwicklung fortzusetzen. Gleichstellung ist Bestandteil der Personalentwicklung und Führungsaufgabe.

3. Gleichstellungsmaßnahmen in der UB

Da das Ziel des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen in der UB erreicht ist, konzentriert sich die UB gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW auf Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Hier strebt die UB weiterhin Folgendes an:

- Die Stärkung des Nachwuchses durch frühzeitige Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben und Leitungsfunktionen, insbesondere auch in Teilzeit.
- Die Förderung der beruflichen Entwicklung vorhandenen Personals mit dem Ziel einer Übertragung höherwertiger Aufgaben oder eines breiteren Tätigkeitsspektrums und zur Bewältigung neuer Anforderungen unter Anwendung von in berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen gewonnenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Hierbei wird insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. beruflicher Entwicklung berücksichtigt.

Die UB fördert zudem eine vielfältige Zusammensetzung der Teams – sei es bezüglich des Geschlechts, der Altersstruktur, des soziokulturellen oder sprachlichen Hintergrunds.

3.1 Personalauswahl, Stellenbesetzung und Personalentwicklung

Die UB agiert bei Personalauswahl und Stellenbesetzung wie im „Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen“ beschrieben.

Bibliotheksspezifisch verpflichtet sie sich weiterhin auf folgende Maßnahmen:

- Im Auswahlverfahren sollen familiengerechte Arbeitszeitmodelle standardisiert angeboten werden.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Ehrenamtler etc.) sollen sowohl bei der Beurteilung des beruflichen Lebensweges von Bewerber:innen als auch bei der Berufsentwicklung der Beschäftigten weiterhin berücksichtigt werden.
- Die Rekrutierung und Karriereförderung von Studentinnen für Bibliotheksberufe an der Schnittstelle zu Forschung und Lehre durch Praktika und Tätigkeiten als studentische Hilfskraft soll verstärkt verfolgt werden.
- Die UB liefert einen Beitrag zu einer gezielten diversity-gerechten Personalgewinnung und -auswahl – von der Stellenausschreibung, dem Erstellen von Anforderungsprofilen bis zum Setting während des Bewerbungsgesprächs.
- Für eine Aufgabenübernahme erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen werden familienfreundlich terminiert und durchgeführt. Mithilfe einer vorausschauenden Personalplanung sollen Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen ermöglicht werden.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die UB setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG NRW (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen weitreichend – unter Ausschöpfung aller organisatorischen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten – an (vgl. hierzu Punkt 1.3). Darüber hinaus nutzt die UB alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten.

Grundsätzlich wirkt die UB darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, 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 Mitarbeiter:innen treten zu können. Zudem soll Vorgesetzten selbst durch familiengerechte Arbeitszeit- und Qualifizierungsmodelle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden.

3.3 Maßnahmen gegen Diskriminierung

Die UB strebt eine diskriminierungsreflexive Organisationskultur an und berücksichtigt dabei die vom Senat der UDE am 03.05.2024 beschlossene „Antidiskriminierungsrichtlinie“. Die UB hat die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt gemacht und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

3.4 Geschlechtergerechte und diversitätsorientierte (Bild-)Sprache

Die UB erachtet die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen in der internen und externen Kommunikation als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung und setzt sich für den Gebrauch einer gender- und diversitätsgerechten Sprache ein. Die Texte, die von der UB veröffentlicht werden, sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren. Die UB nutzt den Doppelpunkt als – in elektronischen Texten barrierefreies – Symbol, um die Vielfalt der Geschlechter abzubilden.¹⁷ Mitarbeitende der UB engagieren sich zudem in der AG Diversitätsorientierung für geschlechtliche Vielfalt der UDE.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

Gleichstellung ist als Thema der Personalentwicklung und damit im Verantwortungsbereich einer jeden Führungskraft verankert. Zuständig für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans der UB ist das Referat Personal und Organisationsentwicklung der UB, das bibliotheksintern berichtet. Der Gleichstellungsplan wird entsprechend vorbereitet, im Zirkel Personalentwicklung und auf der Leitungsebene der UB diskutiert, von der Leitung verabschiedet und im Haus kommuniziert. Nach zwei Jahren erfolgt ein Zwischenbericht in der Gleichstellungskommission. Der Gleichstellungsplan wird nach Ablauf von drei Jahren fortgeschrieben.

5. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom xx.xx.2025 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der Einrichtung sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.

¹⁷ Hinweise und Leitfäden zur Umsetzung geschlechtergerechte Sprache sind im Gender-Portal der UDE zu finden: URL: https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming_hochschulentwicklung_sprache.shtml

Anhang: Personalübersicht

Org. Einheit: Universitätsbibliothek (Organisatorische Sicht); Zählweise: nach Köpfen

Beamtinnen und Beamte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)		davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon					
	gesamt	F	M	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %
A16	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	6	3	3	50	6	3	3	50	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	5	1	4	80	3	1	2	67	2	0	2	100	0	0	0	0
A13 h.D.	5	2	3	60	3	1	2	67	2	1	1	50	0	0	0	0
gesamt	17	6	11	65	13	5	8	62	4	1	3	75	0	0	0	0

Beamtinnen und Beamte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)		davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon					
	gesamt	F	M	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %
A13 g. D.	5	0	5	0	3	0	3	100	2	0	2	100	0	0	0	0
A12	5	0	5	100	2	0	2	100	3	0	3	100	0	0	0	0
A11	13	0	13	100	6	0	6	100	7	0	7	100	0	0	0	0
A10	21	1	20	95	14	1	13	93	7	0	7	100	0	0	0	0
A9	4	1	3	75	2	1	1	50	2	0	2	100	0	0	0	0
gesamt	48	2	46	96	27	2	25	93	21	0	21	100	0	0	0	0

Beamtinnen und Beamte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 1.2 (ehem. mittlerer Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)		davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon					
	gesamt	F	M	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %
A9 mD	4	0	4	100	3	0	3	100	1	0	1	100	0	0	0	0
A8	6	1	5	83	3	1	2	67	3	0	3	100	0	0	0	0
A7	9	0	9	100	3	0	3	100	4	0	4	100	2	0	2	100
A6	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	100	0	0	0	0
gesamt	20	1	19	95	10	1	9	90	8	0	8	100	2	0	2	100

Arzt AG: falsche Zuordnung in superX, die Beamte ist beurlaubt

Tarifbeschäftigte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)			davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt			davon		
	gesamt	M	F	Fin %	ges.	M	F	Fin %	ges.	M	F	Fin %
E15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E14	3	0	3	0	2	0	2	100	1	0	0	0
E13 h. D.	19	4	15	79	11	3	8	73	5	1	4	100
gesamt	22	4	18	82	13	3	10	77	6	1	5	3

davon 6 Projektmitarbeiter*innen, s. Punkt 1.1.3 auf Seite 8; 1 Drittmitarbeiterin und 4 Beschäftigte der Landesgeschäftsstelle fmn.nrw (werden in superX dem UB-Personal zugewandert)

Tarifbeschäftigte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)			davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt			davon		
	gesamt	M	F	Fin %	ges.	M	F	Fin %	ges.	M	F	Fin %
E13 g. D.	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
E12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E11	4	2	2	50	3	1	2	67	1	0	0	0
E10	2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0
E9 g. D.	10	2	8	80	5	2	3	60	5	0	5	100
gesamt	17	6	11	65	10	4	6	60	7	2	5	71

davon 1 Projektmitarbeiter*in, s. Punkt 1.1.3 auf Seite 8 und 1 Beschäftigte der Landesgeschäftsstelle fmn.nrw (wird in superX dem UB-Personal zugewandert)

Tarifbeschäftigte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 1.2 (ehem. mittlerer Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)			davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt			davon		
	gesamt	M	F	Fin %	ges.	M	F	Fin %	ges.	M	F	Fin %
E9 m. D.	8	2	6	75	7	1	6	86	1	0	0	0
E8	11	2	9	82	8	2	6	75	3	3	100	0
E6	22	6	16	73	18	5	13	72	4	1	3	75
E5	7	5	2	29	7	5	2	29	0	0	0	0
gesamt	48	15	33	69	40	13	27	68	8	2	6	75

davon 1 Projektmitarbeiter*in, s. Punkt 1.1.3 auf Seite 8 und 1 Beschäftigte der Landesgeschäftsstelle fmn.nrw (wird in superX dem UB-Personal zugewandert)

Quelle: SuperX, abgerufen am 11.10.2024