

Westfälische Wilhelms-Universität
Rektorat –Der Kanzler-
Dezernat 3.14
Schlossplatz 2
48149 Münster

Krummer Timpen 3
48143 Münster

Telefon: (02 51) 83-24022
Telefax: (02 51) 83-28398

E-Mail:
troeger@uni-muenster.de

Datum 16.Juni 2016

Frauenförderplan für den Zeitraum 01.01.2016-31.12.2018

Die Universitäts- und Landesbibliothek Münster erfüllt mit ihrem hohen Frauenanteil in besonderer Weise die Vorgaben des Gesetzes über die Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW.

Mit der Förderung von Wissenschaftlerinnen bei der Fachausbildung zum höheren Bibliotheksdienst konnte der Unterrepräsentation von Frauen in diesem Bereich erfolgreich begegnet werden. Inzwischen hat der Anteil von Frauen im höheren Bibliotheksdienst 58 Prozent im Beamtenbereich und bei den Beamtinnen und Beschäftigten zusammen 48 Prozent erreicht.

Zusammen mit dem gehobenen und mittleren Dienst weist die ULB insgesamt einen überproportional hohen Frauenanteil auf. Auf spezielle Maßnahmen zur Förderung von Frauen wird daher verzichtet. Gefördert werden die persönlichen Entwicklungschancen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer bedarfsorientiert und systematisch gestalteten Personalentwicklung, die Gleichstellung, Integration und betriebliches Gesundheitsmanagement als integrale Bestandteile beinhaltet.

Hervorzuheben sind insbesondere:

- Teilzeitbeschäftigung und Teilnahme an der Flexiblen Arbeitszeit mit einem Höchstmaß an individueller Flexibilisierung,
- Fortbildung, Weiterbildung und Qualifizierung zwecks Übernahme von Leitungsfunktionen.
- Telearbeit gem. Dienstvereinbarung WWU. Das von der ULB bei der Telearbeit im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgreich praktizierte selbstbestimmte Zeitmanagement musste aufgrund von Vorgaben mit Ablauf des Jahres 2015 wieder eingeschränkt werden.
- Für die bibliothekarischen Berufe ist im Land Nordrhein-Westfalen ein besonderes Fortbildungsprogramm im Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung der TH Köln organisatorisch verankert. Die Universitäts- und Landesbibliothek unterstützt dieses Programm, indem sie Frauen als Dozentinnen freistellt und die Teilnahme interessierter Kolleginnen fördert.

Es existieren nach wie vor jedoch zwei Probleme im Bereich der Förderung von Frauen:

1. Ein besonderes Problem für die Beschäftigten des mittleren und gehobenen Dienstes verursacht die Entgeltordnung zum TV-L. Hier wurden leider die inhaltlich völlig veralteten Beschreibungen von Bibliotheksaufgaben aus den 1960er Jahren fortgeschrieben. Wie bisher ist auch in der neuen Entgeltordnung für den gehobenen Dienst lediglich die Entgeltgruppe 9 vorgesehen. Dies verhindert die Übertragung höherwertiger Bibliotheksaufgaben im Beschäftigtenbereich und die Chancengleichheit im Hinblick auf den Beamtenbereich.
Für die betroffenen Beschäftigten im gehobenen Bibliotheksdienst ist dies ein unhaltbarer Zustand und steht bei dem hohen Frauenanteil in wissenschaftlichen Bibliotheken in eklatantem Widerspruch zu den Zielen des LGG.
Aufgrund des vielfältigen Aufgaben- und Leistungsspektrums muss es möglich sein, die überwiegend weiblichen Bibliotheksbeschäftigten entsprechend der Aufgabenverteilung in allen Entgeltgruppen des TV-L eingruppieren zu können.
Dies entspricht den Zielen des LGG und fördert den Erhalt der großen Leistungsfähigkeit von Bibliotheken im Dienste von Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur.
2. Bei der Vertretung beurlaubter Beamtinnen gibt es für die ULB Budgetierungsprobleme auf der Grundlage der Rahmenbedingungen zur Budgetierung. Ihnen entsprechend erfolgt die Budgetierung bei Beurlaubungen/Vertretungen entsprechend der Inanspruchnahme durch die beurlaubte Stelleninhaberin, nicht entsprechend der Vertretung. Diese Regelung belastet die ULB wegen des hohen Anteils von Frauen im Beamtenbereich in besonderem Maße. Bei den bereits zur Vertretung von Beamtinnen eingestellten Beschäftigten kommt es wegen der gravierenden Unterschiede zwischen Besoldung und Vergütung zu einer erheblichen Unterfinanzierung. Es ist daher zu befürchten, dass in der Zukunft Ersatzkräfte aufgrund des fehlenden Budgets nicht im erforderlichen Maße eingestellt werden können. Die Rahmenrichtlinien stehen damit im Widerspruch zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Hier heißt es in den §§ 13, Abs. 6 und §14 Abs. 4 gleichlautend: ... ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.



Dr. Beate Tröger



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Universitäts- und
Landesbibliothek Münster

Fortschreibung des Frauenförderplans (01.01.2016-31.12.2018)

Die Universitäts- und Landesbibliothek Münster erfüllt aufgrund ihrer Personalstruktur mit einem erhöhten Frauenanteil bereits heute die Vorgaben des Gesetzes über die Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW.

Die Universitäts- und Landesbibliothek Münster fördert die persönlichen Entwicklungschancen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer bedarfsorientiert und systematisch gestalteten Personalentwicklung, die Gleichstellung, Integration und betriebliches Gesundheitsmanagement als integrale Bestandteile beinhaltet. Darüber hinaus ermöglicht ein Fortbildungskonzept interne und externe Schulungen in neuen Techniken und Arbeitsformen sowie effizienten Kommunikationstechniken. Eine gleichberechtigte Teilhabe und angemessene berufliche Entwicklung für die Mitarbeiterinnen ist gewährleistet. Dabei wird der beruflichen Qualifizierung zwecks Übernahme von Leitungsfunktionen besonderer Stellenwert zugeschrieben.

Bei dem ausgewogenen bis überproportional hohen Frauenanteil der ULB über alle Bereiche hinweg kann auf generelle Maßnahmen zur Förderung von Frauen verzichtet werden. Es ist abzusehen, dass auch künftig Führungspositionen überwiegend mit Frauen besetzt sein werden. Insofern wird die ULB eine personenscharfe Karriereplanung für weibliche Fachkräfte im Rahmen der Personalentwicklung aufbauen.

Im Beschäftigtenbereich müssen laut TV-L derzeit veraltete Tätigkeitsmerkmale angewendet werden. Diese führen unter anderem zu einer Beschränkung der Eingruppierungsmöglichkeiten im gehobenen Dienst. Hier ist lediglich die Entgeltgruppe 9 vorgesehen. Dies schränkt die Übertragung notwendiger höherwertiger Aufgaben im Beschäftigtenbereich erheblich ein.

Bei einer Frauenquote von über 63% im gehobenen Dienst ist dies ein unhaltbarer Zustand und steht in eklatantem Widerspruch zu den Zielen des LGG.

Es wäre sehr wünschenswert, wenn auch die Gleichstellungsverantwortlichen dieses Problem bei den Tarifvertragsparteien thematisieren.

Allen Beschäftigten werden im Rahmen der Arbeitszeitregelungen (Flexible Arbeitszeit) und der betrieblichen Belange mit Rücksicht auf Familienpflichten individuell zugeschnittene tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten eingeräumt. Entsprechendes gilt für die Gewährung von Teilzeitbeschäftigungen. Im Rahmen der Personalentwicklung ermöglicht insbesondere die Telearbeit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Frauenförderplan der Universitäts- und Landesbibliothek Münster wird nach Ablauf des Bezugszeitraumes fortgeschrieben.

02.01.2016