

## Fortschreibung des Gleichstellungsplans (01.01.2023-31.12.2026)

### 1. Präambel

Die Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) Münster fühlt sich ausdrücklich den von der Universität Münster aufgestellten Statuten zur Chancengleichheit und Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen und wertschätzenden Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Beruf verpflichtet. In diesem Kontext werden den Mitarbeiter\*innen sämtliche Optionen ermöglicht, von flexibler Arbeitszeit und Arbeitsort über die Realisierung vielfältigster Teilzeitmodelle bis hin zu persönlichen Entwicklungschancen.

### 2. Bestandsaufnahme

Die ULB beschäftigt 258 Mitarbeiter\*innen, davon 163 Mitarbeiterinnen (63 Prozent) und 95 Mitarbeiter (37 Prozent). Auf die verschiedenen Vergütungsgruppen teilt es sich wie folgt auf (Stand: 31.12.2022):

	insgesamt	Frauen	Männer
Azubis	6	5 (83 %)	1 (17 %)
Mittlerer Dienst	95	61 (64 %)	34 (36 %)
...davon Teilzeit	30	27	3
Gehobener Dienst	115	83 (72 %)	32 (28 %)
...davon Teilzeit	46	38	8
Höherer Dienst	42	14 (33 %)	28 (67 %)
...davon Teilzeit	8	5	3
<b>Summe</b>	<b>258</b>	<b>163 (63 %)</b>	<b>95 (37 %)</b>

Die ULB weist insgesamt einen überproportional hohen Frauenanteil aus.

In Teilzeit arbeiten an der ULB insgesamt 84 Personen (davon 70 Frauen), dies entspricht 33 Prozent aller Beschäftigten (43 Prozent aller Frauen) an der ULB.

Mit Blick auf die Führungskräfte der ULB ergibt sich folgendes Bild:

	insgesamt	Frauen	Männer
Dezernent*in (inkl. Direktorin, Stabsstellen- und Stabsreferatsleiter)	9	3 (30 %)	6 (60 %)
Abteilungsleiter*in (inkl. Referatsleiter)	18	9 (50 %)	9 (50 %)
Gruppenleiter*in	25	20 (77 %)	5 (23 %)
<b>Summe</b>	<b>52</b>	<b>32 (62 %)</b>	<b>20 (38 %)</b>

In der Summe sind die Führungspositionen der ULB zu 62 Prozent von Frauen besetzt.

### **3. Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose**

Die ULB 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.

Mit der Förderung von Wissenschaftlerinnen bei der Fachausbildung zum höheren Bibliotheksdienst konnte der Unterrepräsentation von Frauen in diesem Bereich bereits erfolgreich begegnet werden. Inzwischen hat der Anteil von Frauen im höheren Bibliotheksdienst 55 Prozent im Beamtenbereich und bei den Beamtinnen und Beschäftigten zusammen 33 Prozent erreicht. Zurzeit befindet sich eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter noch in der Ausbildung des berufsbegleitenden Masters of Library and Information Science (MALIS) an der Technischen Hochschule Köln, in den vergangenen drei Jahren konnten zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter ihren MALIS erfolgreich abschließen.

Die Anzahl der Mitarbeiter im wissenschaftlichen Dienst ist durch neue Aktivitäten im Bereich eScience (insb. durch die Gründung des Service Center Digital Humanities und die Einstellung neuer Softwareentwickler) stark angestiegen. Hierdurch steigt auch die Anzahl männlicher Mitarbeiter im höheren Dienst signifikant, da weibliche Fachkräfte im IT-Bereich praktisch nicht zur Verfügung stehen.

Eine weitere, jährlich angebotene Maßnahme der ULB zur Aufstiegsförderung der Mitarbeiter\*innen richtet sich an Personen aus dem mittleren Dienst. Mit der erfolgreichen Absolvierung des berufsbegleitenden Bachelors Informationsmanagement an der Hochschule Hannover wird eine Übernahme in die nächsthöhere Laufbahn ermöglicht. Dieses Studium wird ab Herbst 2023 eine Kollegin neu aufnehmen.

### **4. Erfolgskontrolle**

Insbesondere die Personalmaßnahmen werden im Rahmen der Personalentwicklung kontinuierlich evaluiert. Anfang 2019 hat die Arbeitsgemeinschaft Personalentwicklung das gesamte Personalentwicklungskonzept der ULB analysiert, aktualisiert und erweitert. Seitdem werden die einzelnen Instrumente laufend evaluiert und an aktuelle Rahmenbedingungen angepasst.

Die Personalstruktur wird ebenso regelmäßig in den Blick genommen, nicht zuletzt bei der mittelfristigen Personalplanung der ULB.

Auf eine Gleichstellung wird selbstverständlich besonders bei Auswahlverfahren geachtet, die an der ULB strukturiert und in enger Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen durchgeführt werden.

### **5. Zielvorgaben und konkreter Aktionsplan**

Bei dem ausgewogenen bis überproportional hohen Frauenanteil der ULB über alle Bereiche hinweg kann auf generelle Maßnahmen zur Förderung von Frauen verzichtet werden.

Die Universitäts- und Landesbibliothek Münster fördert die persönlichen Entwicklungschancen aller Mitarbeiter\*innen 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 sind gewährleistet. Dabei wird der beruflichen Qualifizierung zwecks Übernahme von Leitungsfunktionen besonderer Stellenwert zugeschrieben.

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 weiterverfolgen.

Der umfangreiche Maßnahmenkatalog für alle Beschäftigten der ULB umfasst u. a. folgende Aspekte:

- > Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit:  
Allen Beschäftigten werden im Rahmen der Arbeitszeitregelungen (Flexible Arbeitszeit) und der betrieblichen Belange mit Rücksicht auf Familienpflichten individuell zugeschnittene tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten eingeräumt. Bereits seit 2003 ist das Modell der flexiblen Arbeitszeit fest etabliert. Entsprechendes gilt für die Gewährung von Teilzeitbeschäftigungen.
- > Fortbildungsmaßnahmen:  
Die ULB garantiert mit einem spezifischen Fortbildungskonzept ein breites Angebot zur Fortbildung ihrer Mitarbeiter\*innen, um dem Stellenwert der Fortbildung unter dem Motto „lebensumspannendes Lernen“ gerecht zu werden. Die Fortbildungsbeauftragte setzt das Fortbildungskonzept in Zusammenarbeit mit den Führungskräften um. Fortbildung, Weiterbildung und Qualifizierung steht dabei auch im Fokus zwecks Übernahme von Leitungsfunktionen.  
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 ULB unterstützt dieses Programm im Sinne der Gleichstellung, indem sie Frauen als Dozentinnen freistellt und die Teilnahme interessierter Kolleginnen fördert.
- > Flexibler Arbeitsort:  
Im Rahmen der Personalentwicklung ermöglicht insbesondere die Teilnahme am flexiblen Arbeitsort gemäß Dienstvereinbarung der WWU eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mitarbeiter\*innen wird ermöglicht, ihre Vollzeit – oder Teilzeitbeschäftigung – zum Teil am flexiblen Arbeitsort und zum Teil in der ULB zu erbringen. Während der häuslichen Arbeitszeit nutzen die Mitarbeiter\*innen elektronische Kommunikationsmittel für die Verbindung zur ULB, die sich insbesondere seit der Corona-Pandemie fest im beruflichen Alltag etabliert haben. Die Teilnahme am flexiblen Arbeitsort wird an der ULB kontinuierlich evaluiert.
- > Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:  
Insbesondere die beschriebenen Maßnahmen der flexiblen Arbeitszeit und Teilzeitarbeit sowie die Optionen des flexiblen Arbeitsorts erleichtern allen Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus werden Mitarbeiter\*innen unterstützt, wenn Sie eine berufliche Auszeit im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit nehmen bzw. ihre Arbeitsstunden zur Betreuung von Kindern reduzieren. Verschiedene Arbeitsmodelle und die Gestaltung der Rückkehr in den Beruf werden gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen individuell und frühzeitig besprochen.

Aktuelle Probleme im Bereich Förderung von Frauen:

- > Schwerpunkt der ULB zur Digitalisierung der Wissenschaft:  
Die ULB versteht sich gegenüber der Forschung an der Universität Münster zugleich als wissenschaftliche Partnerin und Dienstleisterin der Fachbereiche. Das Angebot der ULB für die Forschenden hat sich seit einigen Jahren grundlegend verändert. Das wissenschaftliche Personal der ULB unterstützt die Forschenden durch einen adäquaten Bestandsaufbau und -nachweis, verstärkt den Weg hin zur Digitalisierung und Automatisierung der wissenschaftlichen Arbeitsprozesse, das Vorhalten einer breiten Palette von eScience-Serviceangeboten sowie die weitere Professionalisierung im Bereich der eingesetzten Infrastrukturkomponenten.  
In diesem Zusammenhang wurden in den vergangenen Jahren zusätzliche Stellen an der ULB im Bereich Software- und Anwendungsentwicklung geschaffen. Diese Stellen können selten mit Frauen besetzt werden, da der Bewerbermarkt dies einfach nicht hergibt. Somit verschiebt sich der Frauenanteil insbesondere bei den IT-Stellen. Die ULB kann diesem Fakt jedoch keine geeignete Maßnahme entgegenstellen.

Insgesamt wird für den Zeitraum 2023-2026 damit gerechnet, dass sich die Frauenquote an der ULB auf dem aktuellen Niveau halten wird. Mit Blick auf neu- oder nachzubesetzende Stellen aufgrund von anstehenden Verrentungen oder Fluktuationen wird davon ausgegangen, dass sich die Anteile der Frauen in Füh-

rungspositionen sogar noch erhöhen wird. Insgesamt wird das Berufsbild in einer Bibliothek auch in den kommenden Jahren stark weiblich geprägt sein.

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

15.02.2023