

An  
Kanzler der Univ. Siegen  
- im Hause -

Dr. Jochen Johannsen

Adolf-Reichwein-Straße 2  
57076 Siegen  
Telefon +49 271 740-4228  
Telefax +49 271 740-4279  
johannsen@ub.uni-siegen.de  
www.ub.uni-siegen.de

Siegen, den 29. Mai 2017

Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans gem. § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW der Universitätsbibliothek der Universität Siegen

## 1. Präambel

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Siegen sieht die Universitätsbibliothek ein Ziel darin, die gleichberechtigte Zusammenarbeit der Geschlechter zu fördern. Sie nutzt hierbei die Möglichkeiten, die sich beispielsweise aus Aspekten wie „flexibler Arbeitsort“ und „flexible Arbeitszeit“ aber auch aus Aspekten der Personalentwicklung ergeben.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse

Die geschlechtsspezifischen Prozentverteilungen in den verschiedenen Hierarchiestufen spiegeln unverändert ein Bild wider, wie es in der überwiegenden Zahl der Universitätsbibliotheken zu finden ist und daraus resultiert, dass der Frauenanteil bereits in der bibliothekarischen Ausbildung überwiegt.

Tabelle 1: Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Hierarchiestufen sowie Frauenanteile in Prozent

Leitung	Anzahl	2
	Frauenanteil	50
Fachleitung (Abteilungsleitungen, Teamleitungen)	Anzahl	7
	Frauenanteil	71
Sachbearbeitung	Anzahl	68
	Frauenanteil	79
Auszubildende	Anzahl	2
	Frauenanteil	50

Quelle: Universitätsverwaltung Siegen

Festzustellen ist, dass weiterhin einige Kolleginnen von den Möglichkeiten „flexibler Arbeitsort“ und „flexible Arbeitszeit“ profitieren. So reduzieren derzeit drei Kolleginnen aus dem Bereich Fachleitung aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit und nehmen zusätzlich das Angebot „alternierende Telearbeit“ wahr. Auch in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes ist ein ausgewogener Frauenanteil festzustellen: Zwei der vier Dezernate der Universitätsbibliothek werden durch weibliches Personal im höheren Dienst geleitet und die stellvertretende Bibliotheksleitung wurde im Oktober 2016 durch eine Kollegin besetzt.

Tabelle 2: Nach § 7 LGG NRW geforderte Gleichstellungsquoten in Bezug auf Hierarchiestufen sowie Frauenanteile in Prozent

Leitung	Quote	50
	Frauenanteil	50
Fachleitung (Abteilungsleitungen, Teamleitungen)	Quote	50
	Frauenanteil	71
Sachbearbeitung	Quote	50
	Frauenanteil	79
Auszubildende	Quote	50
	Frauenanteil	50

Quelle: Universitätsverwaltung Siegen

Tabelle 2 zeigt übersichtlich, dass an der Universitätsbibliothek Siegen die entsprechend § 7 LGG NRW geforderten Gleichstellungsquoten in den Bereichen Sachleitung und Sachbearbeitung höher als vom Gesetzgeber vorgegeben sind.

Tabelle 3: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Eingruppierungen sowie Frauenanteile in Prozent

	Jahr	unbefristet	befristet	VZÄ	unbefristet	befristet	VZÄ		
		Anzahl			Frauenanteil				
Höhere Beamteneinführung	TV-L 15 A15	2013	4	0	4	25	-	20	
		2016	2	0	2	50	-	43	
	TV-L 14 A 14	2013	6	0	5	67	-	61	
		2016	4	0	4	75	-	74	
	TV-L 13 H.D. A 13 H.D	2013	0	0	0	-	-	-	
		2016	4	0	4	75	-	75	
Gehobene Beamteneinführung	TV-L 13 G.D. A 13 G.D.	2013	1	0	1	0	-	0	
		2016	1	0	1	0	-	0	
	TV-L 12 A 12	2013	2	0	2	100	-	100	
		2016	3	0	3	67	-	67	
	TV-L 11 A 11	2013	4	0	3	75	-	64	
		2016	4	0	3	75	-	64	
	TV-L 10 A 10	2013	6	0	4	50	-	36	
		2016	5	0	4	60	-	50	
	TV-L 9 G.H. A 9 G.H.	2013	7	1	7	43	100	45	
		2016	6	3	6	67	100	68	
	Mittlere Beamteneinführung	TV-L 9 M.D. A 9 M.D.	2013	6	0	5	100	-	100
			2016	5	0	5	100	-	100
TV-L 8 A 8		2013	15	0	13	80	-	77	
		2016	19	1	16	84	100	81	
TV-L 7 A 7		2013	5	0	4	60	-	43	

	2016	2	0	2	0	-	0
TV-L 6 A 6	2013	19	4	19	95	0	95
	2016	16	10	18	94	90	89
TV-L 5 M.D. A 5	2013	2	2	3	50	100	64
	2016	1	0	1	0	-	0
AZUBI	2013	0	2	2	-	50	50
	2016	0	2	2	-	0	50
Gesamt	2013	77	9	71	73	0	69
	2016	72	16	69	76	88	73

Quelle: Universitätsverwaltung  
Siegen

Mit einem Frauenanteil von rund 76 % über alle Beschäftigtengruppen hinweg und mit Bezug auf den höheren Dienst erfüllt die Universitätsbibliothek die Vorgaben des Gesetzes über die Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW. In keiner der aufgeführten Gruppen ist eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Befristungen resultieren häufig in der Vertretung von (Teil-)Beurlaubungen. Die UB Siegen sieht das Dauerarbeitsverhältnis als anzustrebendes Normalarbeitsverhältnis an und sieht sich daher verpflichtet, befristete Arbeitsverhältnisse nach Möglichkeit in Dauerarbeitsverhältnisse zu überführen. 2016/17 konnten dementsprechend 7 Kolleginnen und 1 Kollege ganz oder teilweise entfristet werden.

### 3. Ziele und Maßnahmen

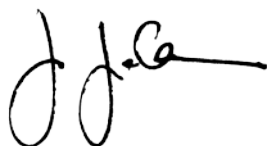
Bei dem ausgewogenen bis überproportional hohen Frauenanteil der Universitätsbibliothek kann auf generelle Maßnahmen zur Förderung von Frauen verzichtet werden.

Frauen werden aber weiterhin unverändert gezielt zur Weiterqualifizierung aufgefordert, was im Rahmen von Stellenplan bzw. Personalbudget zu Beförderungen bzw. zu Höhergruppierungen führen kann.

Wie in den vergangenen Jahren wird die Bibliothek die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit verbundene Erleichterungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weiterhin unterstützen und strebt unter deren Berücksichtigung eine bedarfsorientierte und systematische Personalentwicklung aller Beschäftigten an.

### 4. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan hat eine Laufzeit von 5 Jahren und gilt für den Zeitraum von 01.07.2017 bis 31.12.2022.



Dr. Jochen Johannsen