

An den  
Kanzler der Universität Siegen  
- Im Hause -

Auskunft:  
Christian Hausknecht  
Adolf-Reichwein-Straße 2  
57068 Siegen  
Telefon +49 271 740-4254  
Telefax +49 271 740-4279  
hausknecht@ub.uni-siegen.de  
www.ub.uni-siegen.de

Siegen, 11. Oktober 2022

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

### **1. Präambel**

Im Rahmen des Zieles der Gleichstellung an der Universität Siegen sieht die Universitätsbibliothek eine Aufgabe darin, die gleichberechtigte Zusammenarbeit der Geschlechter zu fördern. Sie nutzt hierbei die Möglichkeiten, die sich beispielsweise aus Aspekten der flexiblen Gestaltung der Arbeit nach Ort und Zeit, der Gestaltung von Erziehungszeiten im Interesse junger Eltern, aber auch aus Aspekten der Personalentwicklung ergeben.

### **2. Bestandsaufnahme und Analyse des Personals**

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	6
	Frauenanteil	67
Sachbearbeitung	Anzahl	75
	Frauenanteil	80
Auszubildende	Anzahl	3
	Frauenanteil	100

Festzustellen ist, dass inzwischen eine Vielzahl der Kolleginnen und Kollegen von den Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung der Arbeit profitieren. So reduzieren z.B. derzeit drei Kolleginnen aus dem Bereich Fachleitung ihre Arbeitszeit und nehmen zusätzlich das Angebot des flexiblen Arbeitens 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 wird durch eine Kollegin wahrgenommen.

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	67
Sachbearbeitung	Quote	50
	Frauenanteil	80
Auszubildende	Quote	50
	Frauenanteil	100

Quelle: Universitätsverwaltung

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: Mitarbeiter\*innen nach Laufbahngruppe und Status der Befristung

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			in %	Anzahl			in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Höhere Laufbahn	2016	0				10	7	3	70
	2021	2	1	1	50	7	4	3	57
Gehobene Laufbahn	2016	3	3	0	100	19	12	7	63
	2021	1	0	1	0	22	14	8	64
Mittlere Laufbahn	2016	11	10	1	91	43	36	7	84
	2021	10	9	1	90	40	36	4	90
Ausbildung Praktikum	2016	2	1	1	50	-	-	-	-
	2021	3	3	0	100	-	-	-	-
Gesamt	2016	16	14	2	88	72	55	17	76
	2021	16	13	3	81	69	54	15	78

Mit einem Frauenanteil von knapp 80 % 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.

### **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 von Arbeitszeit und Arbeitsort und damit verbundene Erleichterungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weiterhin mittragen und strebt unter deren Berücksichtigung eine bedarfsorientierte und systematische Personalentwicklung aller Beschäftigten an. Die Tatsache, dass bislang auch zwei Kollegen die Möglichkeit der Elternzeit genutzt haben, verdeutlicht die grundsätzliche Bereitschaft der Universitätsbibliothek, auch und gerade junge Familien zu unterstützen.

Die Angebote des Gleichstellungs- und Familienservicebüros werden in der Belegschaft regelmäßig kommuniziert, die Teilnahme daran von der Bibliothek ermöglicht und unterstützt.

### **4. Geltungsdauer des Gleichstellungsplans**

**Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von 5 Jahren und gilt für den Zeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2027.**

i.A.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'CHR. HAUSKNECHT', written in a cursive style.

Chr. Hausknecht  
Bibliotheksdirektor