



Gleichstellungsplan für die Universitätsbibliothek Bielefeld 2022-2024

1. Präambel

Mit ihren gleichstellungsbezogenen Zielen und Aktivitäten setzt die Universitätsbibliothek die rechtlichen Vorgaben um, wie sie insbesondere in dem Gleichstellungsgebot nach Artikel 3 des Grundgesetzes, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) sowie in weiteren gleichstellungsrelevanten Gesetzen in den jeweils geltenden Fassungen formuliert werden.

Als zentrale Einrichtung der Universität ist die Bibliothek insbesondere auch den Zielsetzungen und Handlungsansprüchen verpflichtet, wie sie in dem Leitbild zur Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Bielefeld (2020) festgelegt werden.

Das Bibliothekswesen ist ein Berufszweig, der traditionell einen hohen Frauenanteil aufweist. Im Sinne des Leitbildes zur Gleichstellung betrachtet die Bibliothek daher die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen (und damit in höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen) als wichtigen Eckpunkt ihrer gleichstellungsrelevanten Maßnahmen. Dementsprechend hält die Bibliothek an dem bereits im vorhergehenden Gleichstellungsplan formulierten Ziel fest, den bisher erreichten Frauenanteil in Höhe von 50% in allen Leitungsebenen zu halten bzw. noch weiter auszubauen.

Mit der Überleitung der Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in Bibliotheken in den Teil I der Entgeltordnung zum TV-L sind die speziellen Vorgaben zur Eingruppierung von Bibliotheksbeschäftigten seit 2020 von den Tätigkeitsmerkmalen für den Allgemeinen Verwaltungsdienst abgelöst worden. Die Universitätsbibliothek Bielefeld begrüßt die dadurch geschaffenen neuen Optionen für die Eingruppierung insbesondere in den unteren und mittleren Entgeltgruppen und wird diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur weiteren Personalentwicklung nutzen. Die Bibliothek sieht darin ein weiteres Ziel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Die statistische Personalbestandsaufnahme basiert auf dem Stellenplan der Universitätsbibliothek. Grundsätzlich nutzt die Bibliothek Stellen bzw. Stellenanteile, die durch Beurlaubungen, Elternzeit oder Reduzierungen der wöchentlichen Arbeitszeit frei werden, für den Abschluss von befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In der Übersicht stellt sich die Personalsituation wie folgt dar:

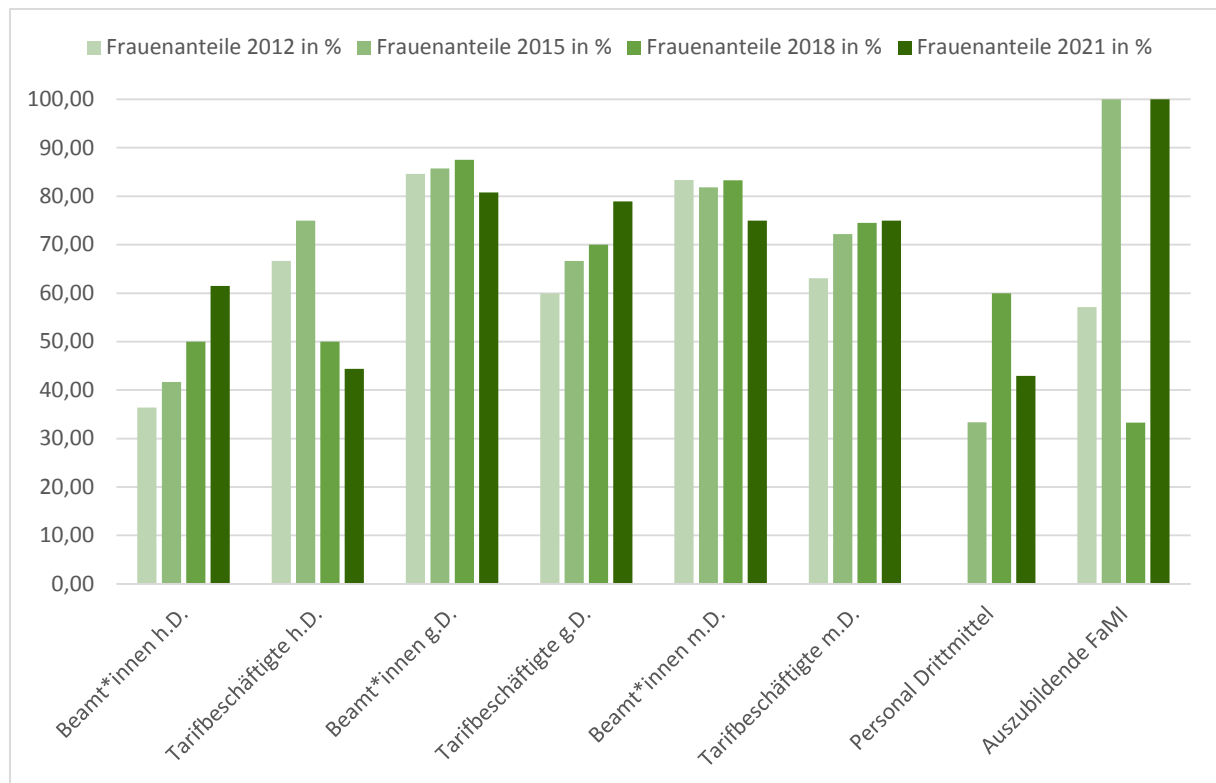
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Personal 30.06.2021 (Köpfe)			Freiwerdende Stellen bis 31.12.2024	Mit Frauen zu besetzende Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.24 (Zielvorgaben)
	m	W	W in %			
A 13 bis A 16	5	8	61,5	3	1	Status Quo
TV-L E 13 bis E 15	5	4	44,4	1	1	mind. 50,0 (E 14: 50,0)
A 9 bis A 13	5	21	80,8	10	9	Status Quo
TV-L E 9b bis E 13	4	15	78,9	1	1	Status Quo (E 11: 50,0)
A 6 bis A 9	2	6	75,0	1		Status Quo
TV-L E 6 bis E 9a	11	33	75,0	4	4	Status Quo (E 9a: 50,0)
Gesamt	32	87	73,1			

Darüber hinaus sind an der Universitätsbibliothek auch Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten tätig, weiterhin bietet die Bibliothek regelmäßig Ausbildungsplätze zum/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in der Fachrichtung Bibliothek an. Für diese Personengruppen stellt sich die Personenzahl wie folgt dar:

	Personal 30.06.2021 (Köpfe)			Frauenanteil in % am 31.12.24 (Zielvorgaben)
	m	W	W in %	
Drittmittel	4	3	42,9	mind. 50,0
Auszubildende FaMI	0	2	100,0	2 von 3 Ausbildungsplätzen im Jahr

Mit allen genannten Personalgruppen verzeichnet die Universitätsbibliothek zum Stichtag 30.06.2021 eine Zahl von 36 Männern und 92 Frauen und damit insgesamt einen Frauenanteil von 73,0%. Eine detaillierte Fassung der Bestandsaufnahme ist als Anlage zum Gleichstellungsplan beigefügt.

Das nachfolgende Diagramm bildet den Frauenanteil in % nach Statusgruppen im Zeitraum 2012 bis 2021 ab.



3. Bestandsanalyse und Bilanz

Im Vergleich zum vorhergehenden Gleichstellungsplan hat sich die Zahl der Mitarbeiter*innen an der Universitätsbibliothek aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten Stellenabgaben zwar verringert, gleichwohl konnte der Frauenanteil in Höhe von 73 % gehalten werden.

Im Einzelnen lassen sich folgende Entwicklungen für die vergangenen drei Jahre festhalten:

In der Gruppe A 13 bis A 16 konnte der Frauenanteil von 50 % auf nunmehr 61,5 % gesteigert werden. Im Vergleich dazu hat sich der Anteil im Tarifbereich zwar auf 44 % leicht reduziert. Betrachtet man jedoch beide Gruppen zusammen, ergibt sich für die Laufbahngruppe 2.2, ehem. höherer Dienst (TV-L vergleichbar), insgesamt eine höhere Quote von 54,5 %. Zusätzlich sind, wie bereits im vorhergehenden Gleichstellungsplan festgehalten, mit Stichtag die Leitungspositionen bis auf eine Ausnahme durchweg

von Frauen besetzt, während die entsprechenden Stellvertretungen von Männern ausgeübt werden. Von den befristet Beschäftigten konnte ein Mitarbeiter entfristet werden.

In der Gruppe A 9 bis A 13 hat sich zwar der Frauenteil um knapp 7 % verringert, gleichzeitig hat er sich jedoch in der Gruppe TV-L E 9b bis E 13 um einen vergleichbaren Prozentbetrag erhöht. Bei Gesamtbetrachtung beider Gruppen ist es daher für den Bereich der Laufbahngruppe 2.1, ehem. gehobener Dienst (TV-L vergleichbar), bei einer Frauenquote von 80,8 % geblieben. Auch für die Position auf Ebene der Abteilungsleitung haben sich im Vergleich zum vorhergehenden Gleichstellungsplan keine Änderungen ergeben. Sie werden nach wie vor bis auf eine Ausnahme von Frauen ausgeübt, das gleiche gilt hier sogar für die Personen mit Vertretungsfunktion. Zudem konnten von den ursprünglich befristet Beschäftigten zwischenzeitlich vier Mitarbeiterinnen entfristet werden.

Für die Gruppen A 6 bis A 9 und TV-L E 6 bis E 9a haben sich die Zahlen soweit angeglichen, dass beide auf einen Frauenanteil von 75,0 % kommen und damit auf insgesamt 1,3 % weniger als im vorhergehenden Gleichstellungsplan. Positiv zu vermerken ist, dass im Gegensatz zum vorhergehenden Gleichstellungsplan für die Laufbahngruppe 1.2, ehem. mittlerer Dienst, im vergleichbaren Tarifbereich nun alle Beschäftigten ab TV-L E 6 aufwärts eingruppiert sind. Weiterhin konnten zwischenzeitlich zwei Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen (1 m, 1 w) in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Das Personal in Drittmittelprojekten verzeichnet im Vergleich zum vorhergehenden Gleichstellungsplan zwar eine höhere Anzahl an Mitarbeiter*innen, jedoch ist der Frauenanteil in diesem Bereich unter die angestrebte Zielmarke von 50 % gesunken. Die Bibliothek geht jedoch davon aus, dass diese mit den nächsten Stellenbesetzungen wieder erreicht werden kann, da für die wissenschaftliche Mitarbeit in den stark informationstechnologisch geprägten Projekten zunehmend mehr Stellenbewerbungen von Frauen zu verzeichnen sind als früher.

Für die Ausbildung zum/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtung Bibliothek (FaMI) bietet die Universitätsbibliothek regelmäßig einen Ausbildungsplatz pro Jahrgang an. Zum Stichtag waren ausschließlich weibliche Auszubildende an der Bibliothek tätig, damit konnte die angestrebte Vergabe der Ausbildungsplätze zu 2/3 an Frauen mehr als erfüllt werden. Im Vergleich zum vorgehenden Stellenplan erhielten zwei Auszubildende (1 m, 1 w) nach Abschluss unbefristete Stellen.

Als Fazit bleibt festzuhalten, dass die Bibliothek ihr anvisiertes Ziel, in den Statusgruppen der Bibliothek eine Frauenquote von mindestens 50% zu erreichen, umsetzen konnte. Einzige Ausnahme bildet der Bereich der Drittmittelprojekte. Die dezidierte Absicht, die Frauenquote in Höhe von 50% in allen Leitungsebenen zu halten bzw. noch weiter auszubauen, wurde auch zum vorliegenden Stichtag realisiert: Die Dezernats- und Abteilungsleitungen (inklusive der Vertretungspositionen) wurden zum Stichtag 30.06.2021 sogar zu 75 % von Frauen ausgeübt (6m, 18w).

Betrachtet man die Verteilung nach Vollzeitäquivalenten ergeben sich hier leichte Verschiebungen. Dies ist vor allem auf Arbeitszeitreduzierungen zurückzuführen, die in der Regel von Frauen in Anspruch genommen wurden. Insgesamt verzeichnete die Bibliothek zum Stichtag 56 Teilzeitbeschäftigte (8 m, 48 w) sowie 2 Beurlaubungen (w). Zum Stichtag galten 47 Arbeitszeitreduzierungen, davon entfielen knapp 85 % auf Mitarbeiterinnen. Die Reduzierungen wurden bis auf eine Ausnahme auf der Grundlage eines Vollzeitvertrages beantragt, jeweils für die Dauer von ein oder zwei Jahren. Damit reagiert die Universitätsbibliothek sehr flexibel auf die Arbeitszeitwünsche ihrer Beschäftigten und ermöglicht ihnen, nach einer Teilzeitphase diese variabel zu verlängern oder in die Vollzeit zurückzukehren. Lediglich neun Arbeitsverhältnisse (7 % alle Beschäftigungen in der Bibliothek) beruhten auf Teilzeitverträgen, davon waren zum Stichtag zwei Arbeitsverträge auf Vollzeit aufgestockt.

Daneben hat die Bibliothek, entsprechend der im vorhergehenden Gleichstellungsplan formulierten Intention, die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung im Rahmen der allgemeinen Personalentwicklung insbesondere für die Laufbahngruppe 1.2, ehem. mittlerer Dienst (TV-L vergleichbar), verstärkt in den Fokus genommen. Hier muss allerdings konstatiert werden, dass trotz der eingangs erwähnten Überleitung der Tätigkeitsmerkmale in den Allgemeinen Teil der Entgeltordnung zum TV-L der Spielraum

der Universitätsbibliothek begrenzt ist, da die dadurch prinzipiell geschaffenen Eingruppierungsmöglichkeiten nur im Rahmen des Stellenplans und des darauf basierenden Personalbudgets umgesetzt werden können. Auch konnten weitere Personalentwicklungsmaßnahmen wie die Fort- und Weiterbildung für diese Gruppe insbesondere aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie und den Umstieg auf ein neues Bibliothekssystem nicht wie ursprünglich geplant implementiert werden.

Allerdings konnte die Bibliothek im Berichtszeitraum drei Mitarbeiter*innen (1m, 2w) im Rahmen ihres berufsbegleitenden Studiums zum Bachelor bzw. Master im Bereich Bibliotheks- und Informationswissenschaft u. a. durch die Gewährung von Freistellungstagen weiterhin unterstützen, so dass zwei Mitarbeiterinnen ihre Abschlussprüfungen erfolgreich absolvieren konnten.

4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien - Maßnahmen

Grundsätzlich wird das Ziel einer geschlechtergerechten Arbeitskultur verfolgt. Dies soll über die Implementierung geschlechtergerechter Arbeitsmodelle sowie durch geeignete Maßnahmen zur Personalentwicklung und Personalgewinnung erreicht werden.

Personalstrategie | Grundsätzlich hält die Bibliothek als Einrichtung mit hohem Frauenteil an den beiden Zielen fest, in allen Statusgruppen der Bibliothek einen Frauenteil von 50 % zu erreichen und diesen insbesondere in den Leitungspositionen zu bewahren bzw. noch weiter auszubauen. Beförderungsstellen bis Besoldungsgruppe A 12 bzw. Entgeltgruppe TV-L E 12 werden grundsätzlich zunächst intern ausgeschrieben. Für die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Personalgewinnung folgt die Bibliothek den entsprechenden Maßnahmen der Universität (z. B. zur geschlechtergerechten Fassung von Stellenausschreibungen) und wird weitere Vorgaben und Anregungen auch zukünftig umfassend und zügig umsetzen. Dazu sollen flankierend noch eigene Angebote wie Schulungen oder Leitfäden z. B. zur geschlechtergerechten Personalauswahl entwickelt werden.

Führungskräfte | Mitarbeiter*innen in Leitungspositionen sind, neben der Direktion und der Gleichstellungsbeauftragten, in ihrer Funktion auch mögliche Ansprechpartner*innen bei Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Um sie in dieser Rolle besser zu unterstützen, soll ein entsprechendes Schulungsangebot organisiert werden. Weitere Fortbildungsangebote zum Thema Gleichstellung speziell für Führungskräfte werden geprüft.

Führungskräfte-Nachwuchs | Bei der Ausschreibung zur Nachbesetzung von Leitungspositionen in der Bibliothek wird die Bewerbung von Frauen explizit gewünscht. In den zugehörigen Bewerbungsgesprächen werden Fragen zu Gleichstellungsfragen und Genderkompetenz grundsätzlich mit einbezogen. Weitere Strategien zur spezifischen Fort- und Weiterbildung von Frauen als Führungskräfte sind in Planung.

Beschäftigte | Soweit es der rechtliche Rahmen zulässt, werden bei den personalbezogenen Maßnahmen und Angeboten der Bibliothek die Gruppe der Beamt*innen wie auch die der Tarifbeschäftigten gleichermaßen berücksichtigt. So werden beispielsweise Beamtenstellen zugleich auch für den Tarifbereich ausgeschrieben.

Teilzeitbeschäftigte | Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Das gilt ebenso für die Besetzung von Leitungspositionen (Führung in Teilzeit).

Beurlaubte Mitarbeiter*innen | Wie alle Mitarbeiter*innen werden auch die Beurlaubten über den allgemeinen Mailverteiler der Bibliothek über die Stellenausschreibungen informiert, um ihnen beim beruflichen Wiedereinstieg entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten zu eröffnen. Ebenso werden sie in geeigneter Weise über Fortbildungsmaßnahmen und die Möglichkeit der Teilnahme (auch während

des Beurlaubungszeitraumes) informiert. Beim Wiedereinstieg selbst erfolgt eine intensiv begleitete Einarbeitung am Arbeitsplatz, die auf Wunsch auch durch Hospitation in anderen Dezernaten und Abteilungen der Bibliothek ergänzt wird. Weiterhin werden Wiedereinsteiger*innen bei Anmeldungen für Fortbildungsangebote mit Priorität berücksichtigt.

Auszubildende | Die Bibliothek vergibt über Ausschreibung pro Jahrgang einen Platz zur Ausbildung als Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste in der Fachrichtung Bibliothek. Der Anteil von weiblichen Bewerbern ist dabei bereits durchgängig hoch. Interessierte Schüler*innen können zur beruflichen Orientierung auf Anfrage auch Praktika in der Bibliothek absolvieren. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten zur Teilnahme der Bibliothek an Aktionen wie dem Girls'Day geprüft.

Transparenz | Zur Erhöhung der Chancengleichheit sollen die Anforderungen an die beruflichen Karrierewege in der Bibliothek besser nachvollziehbar gemacht werden. Den ersten Schritt dazu wird eine eigene Webseite zu den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter*innen bilden. In einem weiteren Schritt soll dieser Überblick dann um Informationen über die Voraussetzungen und Anforderungen an mögliche neue Aufgaben oder Stellen in der Bibliothek erweitert werden.

Fort- und Weiterbildung | Die Bibliothek ermuntert ihre Mitarbeiter*innen ausdrücklich zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei fördert sie insbesondere die Teilnahme von Frauen an den Fortbildungen, die neue zukunftsweisende Themen wie beispielsweise Open Access, Publikationsdienste oder Bibliometrie behandeln. Grundsätzlich ist eine Beteiligung an unterschiedlichen Angeboten möglich (bibliotheksintern, universitätsintern, extern). Für die Teilnahme an kostenpflichtigen Fortbildungsveranstaltungen stellt die Bibliothek ein jährliches Budget im Haushalt bereit. Darüber hinaus unterstützt die Bibliothek ihre Beschäftigten auch bei einem berufsbegleitenden Studium und bei externen Hospitationen, bietet Hilfestellungen bei organisatorischen Fragen und prüft die Möglichkeit einer finanziellen Beteiligung. Sofern den Mitarbeiter*innen (einschließlich der beurlaubten Beschäftigten) durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren entstehen, werden diese von der Universität übernommen. Dieses wird den betreffenden Bibliotheksmitarbeiter*innen in geeigneter Weise bekannt gegeben.

Vernetzung | Um den internen Austausch unter den Kolleg*innen zu fördern und eine weitere Vernetzung zu ermöglichen, hat die Bibliothek Ende 2019 ein Hospitationsangebot zwischen den Abteilungen initiiert. Dieses musste aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie pausieren, da ein Ersatz durch Videokonferenzen letztendlich nicht als zielführend betrachtet wurde. Das Angebot soll aber zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen und in der weiteren Folge auch um einen Baustein für die Hospitation in anderen Bibliotheken erweitert werden.

5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien - Maßnahmen

Förderung der Genderkompetenz | Als Auftakt für den bibliotheksinternen Austausch zum Thema Gleichstellung hatte die Universitätsbibliothek im Februar 2020 gemeinsam mit der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten eine Veranstaltung im Rahmen des Austauschformats „Dialog mit der Direktion“ durchgeführt. In der Fortsetzung plant die Bibliothek ab 2022 weitere Veranstaltungen zur Förderung der Gendersensibilität, insbesondere zum Thema der gendergerechten Sprache. Solche Fortbildungen würden sich wegen ihres Kundenkontakts primär an die Mitarbeiter*innen der Bibliotheksbenutzung richten, sollen aber auch allen anderen Interessierten offenstehen.

Gleichstellung in der Entwicklung und Steuerung der Bibliothek | Die Universitätsbibliothek hat in der Zukunftsstrategie „UB 2025“ ihre Aufgaben mit den daraus resultierenden Handlungsfeldern, Maßnahmen und Zielsetzungen definiert und damit ihren Entwicklungspfad für diesen Zeitraum festgelegt. Eines der acht Handlungsfelder beinhaltet die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter*innen und verknüpft ihre Weiterentwicklung ausdrücklich mit den universitären Zielsetzungen bezüglich

Gleichstellung, Gesundheitsförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Gleichstellung ist damit als Grundsatz in der strategischen Steuerung der Bibliothek fest verankert.

Gleichstellung als Leitungsaufgabe | Die aktive Unterstützung der Gleichstellung und Gendergerechtigkeit ist Teil der professionellen Leitungsarbeit an der Universität und damit auch in der Bibliothek. Die Leitungskräfte der Bibliothek beteiligen sich aktiv an dem von der Hochschule initiierten Prozess für die Weiterentwicklung von Führungskultur, Kommunikation und Zusammenarbeit, die ebenfalls Gender- und Diversitätsaspekte behandelt. Um darüber hinaus intern eine weitergehende Sensibilität für Gleichstellungsfragen zu schaffen und konkrete Handlungsbedarfe zu ermitteln, soll zu diesem Thema ein Workshop mit den Leitungskräften durchgeführt werden. Die daraus resultierenden Diskussionsergebnisse werden schriftlich festgehalten und an das Gleichstellungsbüro übermittelt.

6. Flankierende Dimensionen

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf | Die Beschäftigung in der Universitätsbibliothek basiert in der Regel auf Vollzeitarbeitsplätzen. Anträgen auf Reduzierung wird entsprochen, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Bibliothek betrachtet die flexible und unkomplizierte Handhabung der Reduzierungsanträge, die in der Regel für eine Dauer von ein bis zwei Jahren gestellt werden, als wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen im Sinne der familiengerechten Hochschule. Ebenso wird weitergehenden Wünschen der Beschäftigten, aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit individuell zu regeln, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und der betrieblichen Notwendigkeiten so weit wie möglich entsprochen. Auch in ihrem Serviceangebot trägt die Bibliothek dem Wunsch ihrer Nutzer*innen nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Studium Rechnung, so sind zwei der Diskussionsräume im öffentlichen Bereich vorzugsweise als familienfreundliche Räume für Eltern mit Kindern ausgewiesen.

Digitalisierung | Einerseits wird die Universitätsbibliothek innerhalb der Hochschule häufig als Einrichtung mit homogener Arbeits- und Aufgabenstruktur wahrgenommen. Andererseits wird die Bibliothek mit einem stetig wachsenden Anspruch an die Bandbreite und Qualität ihrer Dienstleistungen konfrontiert, die über die Literatur- und Informationsversorgung für unterschiedliche Nutzungsgruppen (von Studienanfänger*innen über Lehrende bis zu spezialisierten Forschenden) hinaus schon seit längerem auch Publikationsdienste und weitere Services in den Bereichen Forschungsdatenmanagement und Bibliometrie umfasst. Der durch die Informationstechnologien verursachte Wandel und die damit einhergehende Dynamik ist integraler Bestandteil der bibliothekarischen Arbeitswelt. Das gilt ebenso für die Ausweitung des Aufgabenspektrums infolge der Aufweichung ehemals strikt getrennter Rollen der Produzenten, Anbieter und Vermittler von Informationen und Literatur. Digitalisierung im Sinne der Einbindung in digitale Geschäftsprozesse ist ebenfalls lange geübte Praxis durch den Einsatz elektronischer Systeme zum Management von Erwerbung, Bestandserschließung und Ausleihe sowie weiterer Systeme im Rahmen der regionalen und überregionalen Zusammenarbeit von Bibliotheken, z. B. im Rahmen der Fernleihe. Auch Digitalisierung im Sinne der elektronischen Verfügbarmachung von Medien, sei es durch den Scan von gedruckten Werken im Rahmen von Projekten oder sei es durch den Erwerb von E-Books und Datenbanken, ist selbstverständliche Routine in der Universitätsbibliothek. Dabei hat sich auch längst erwiesen, dass weder die Bibliothek als physischer Lern- und Arbeitsort überflüssig geworden ist noch dass daraus eine Reduzierung des Personalbedarfs entstehen würde. Es ist hier stattdessen eine Verdichtung der Arbeit zu konstatieren, die die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen voraussetzt und durch ein Angebot von Fort- und Weiterbildungsangeboten flankiert werden muss. Dies zeigt sich auch bei den Digitalisierungsvorhaben in der Verwaltung der Universität, in die die Bibliothek als Teil der Hochschule ebenfalls involviert ist. Grundsätzlich ist bei den mit der Digitalisierung einhergehenden Entwicklungen stets darauf zu achten, dass die bereits erreichten Ziele für die Gleichstellung bewahrt werden, Gender

Mainstreaming weiterhin fester Bestandteil der Veränderungsprozesse bleibt und die Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalstrategie und Personalentwicklung fortgeführt werden.

Qualitätsmanagement und Evaluation | Für das Gender-Monitoring wird in Anlehnung an die statistische Erhebung für den Gleichstellungsplan ein bibliotheksspezifisches Kennzahlenset entwickelt, das zur Überprüfung der Zielerfüllung in regelmäßigen Abständen erhoben und der Gleichstellungsbeauftragten der Bibliothek zur Verfügung gestellt wird. Die erhobenen Daten sollen ebenfalls den Mitarbeiter*innen der Bibliothek in geeigneter Weise zur Kenntnis gegeben werden. Verantwortliche Ansprechpartnerin für das Monitoring sowie die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen ist die Dezernentin für Bibliotheksverwaltung.

7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklungen

Für die gendergerechte Ausgestaltung ihrer weiteren Personal- und Organisationsentwicklung setzt die Universitätsbibliothek folgende Schwerpunkte:

- Schaffung von Transparenz durch Erarbeitung einer Webseite zu Karrierewegen in der Bibliothek
- Förderung der Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen durch Schaffung einer systematischen Übersicht über die verschiedenen Anbieter im Sinne eines Personalentwicklungsportals
- Ausbau der Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten durch interne und externe Hospitationen
- Organisation eines internen Workshops für die Leitungsebene zu Gleichstellungsfragen in der Bibliothek mit anschließender Rückkopplung an das Gleichstellungsbüro der Universität
- Stärkung der Führungskräfte im sicheren Umgang mit Beschwerdefällen durch entsprechende Schulungsangebote
- Unterstützung der Genderkompetenz durch die Organisation und Durchführung von internen Veranstaltungen zu relevanten Themen, insbesondere zur gendergerechten Sprache
- Weiterführende Informationen zu genderspezifischen Fragestellungen durch Ausbau und Erweiterung der entsprechenden Bibliothekswebseite.

8. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsbeauftragte | Für die Bibliothek werden eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin berufen. Die Amtszeit beträgt drei Jahre. Der Vorschlag zur Bestellung erfolgt durch die Mitarbeiterinnen der Bibliothek und wird von der Bibliotheksleitung an den Kanzler der Universität weitergeleitet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle Angelegenheiten, welche die Belange von Bibliotheksmitarbeiterinnen betreffen, und hinsichtlich aller Punkte des vorliegenden Plans. Die Bibliotheksleitung beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsbibliothek an sämtlichen Vorgängen, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte wiederum unterstützt die Bibliotheksleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages und wirkt bei sämtlichen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit. Hierfür ermöglicht die Universitätsbibliothek ihren Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an themenrelevanten Fortbildungen und stellt ihnen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ein eigenes Budget zur Verfügung. Der Umsetzungsstand der Gleichstellung wird in regelmäßigen Gesprächen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Bibliotheksleitung evaluiert.

Webseite zur Gleichstellung | Die Bibliothek pflegt in ihrem Webangebot eine eigene Seite zur Gleichstellung, aufrufbar unter der URL: <https://www.ub.uni-bielefeld.de/ub/about/equality>. Diese enthält Informationen zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, bietet den Zugriff auf den aktuellen Gleichstellungsplan der Bibliothek sowie einen Link zum Gleichstellungs- und Genderportal der Universität. Die Webseite soll in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten um neue Rubriken

erweitert und so zu einem Informationsangebot zu Genderfragen im allgemeinen Bibliothekskontext ausgeweitet werden.

9. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Bibliothek

Die Erarbeitung des vorliegenden Gleichstellungsplans liegt in der Verantwortung der Dezernentin für Bibliotheksverwaltung. Er wird nach Verabschiedung durch den zuständigen Senatsausschuss über die Internetseite der Bibliothek veröffentlicht. Die Mitarbeiter*innen der Universitätsbibliothek werden per Rundmail informiert, zusätzlich soll der Gleichstellungsplan in den weiteren internen Besprechungsrunden thematisiert und weiter diskutiert werden.

10. Anhang

Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2019-2021 | Im vorhergehenden Gleichstellungsplan hatte die Bibliothek als grundsätzliches Ziel festgelegt, in allen Statusgruppen einen Frauenanteil von mindestens 50% zu halten. Die zahlenmäßigen Entwicklungen im Personalbereich sind in der Bestandsanalyse und Bilanz des vorliegenden Plans beschrieben. Eine detaillierte Übersicht ist als gesonderte Anlage beigefügt.

Auswertung der Maßnahmen für die Jahre 2019-2021 | Die für diesen Zeitraum geplanten Maßnahmen konnten aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie und den Umstieg auf ein neues Bibliothekssystem nicht oder nur teilweise umgesetzt werden. Dies betrifft konkret die folgenden Maßnahmen:

- Erweiterung des internen Schulungsangebots um Veranstaltungen zur Genderthematik
- Übersicht über Fortbildungsangebote und -inhalte für die Bibliotheksmitarbeiter*innen
- Stärkung der Multiplikatorenfunktion von Fortbildungsteilnehmer*innen
- Schulungen insbesondere für die Zielgruppe der Mitarbeiter*innen im mittleren Dienst.

Alle Maßnahmen werden im vorliegenden Gleichstellungsplan wieder aufgegriffen und in die weiterführenden Planungen eingebunden.

Anlagen | Dem Gleichstellungsplan sind als Anlagen beigefügt:

- Anlage 1:
Detaillierte Fassung der statistischen Personalbestandsaufnahme zum Stichtag 30.06.2021 (nicht zur Veröffentlichung bestimmt)
- Anlage 2:
Detaillierte quantitative Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2018-2021 (nicht zur Veröffentlichung bestimmt).

Bielefeld, den 01.03.2022