

# Gleichstellungskonzept der Universitätsbibliothek für die Jahre 2022 bis 2026

---

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	1
Teil 1: Mitarbeiter*innen (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	2
Teil 2: Übergreifende Themen.....	4
Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung .....	4
Teil 4: Gremienbesetzung.....	5
Beschlussfassung.....	6

# Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Einrichtung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 des Konzepts bietet Raum für die Analyse der Beschäftigtendaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in Ihrer Einrichtung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Einrichtung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder). In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie durchführen wollen.

Der anschließende Teil 2 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 3 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in Ihrer Einrichtung (Teil 4).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für Ihre Einrichtung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

# Teil 1: Mitarbeiter\*innen (Tarifbeschäftigte und Beamt\*innen)

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird diese Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Einrichtung lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
<b>Summe</b>	22	83	79%	50%	92%	21	83	80%	50%	95%	19	83	81%	100%	92%	20	78	80%	67%	90%	19	77	80%	50%	93%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung – auch differenziert nach Entgeltgruppen?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Bis auf die beiden Direktionspositionen besteht in allen Eingruppierungen und Dienstposten eine deutliche Überzahl an Frauen. Dies gilt auch für die Führungspositionen. Im höheren Dienst war in den letzten zehn Jahren ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Damit sind Frauen auch bei den Leitungspositionen in der Bibliothek nicht unterrepräsentiert. Bei den Sachbearbeitungen im gehobenen und den höher qualifizierten im mittleren Dienst werden sogar ausschließlich Frauen beschäftigt. Die deutlich ungleiche Geschlechterverteilung in der Universitätsbibliothek ist schon sehr lange konstant gegeben und kann durch eine aktive Personalentwicklung nur in geringem Umfang beeinflusst werden. Seit 2010 ist der Personalbestand von 115 auf 76 Vollzeitäquivalente gesunken (Ende 2021). Dies wurde ausschließlich durch das Ausscheiden von Beschäftigten und eine geringe Wiederbesetzung freier Stellen erreicht.

b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?

Durch die geringe Personalfluktuation ist der Blick auf den Zeitraum 2017 bis 2020 wenig aussagekräftig, so dass trotz geringfügiger Änderungen bei den Werten von einer grundsätzlich stabilen Geschlechterverteilung ausgegangen werden kann. Im Dezember wurden die beiden großen Geschäftsbereiche der UB reorganisiert. Von den sieben ausgeschriebenen Führungspositionen gingen sechs an Frauen, von denen drei in Teilzeit tätig sind. Der Frauenanteil bei Führungspositionen und höherwertigen Dienstposten und Eingruppierungen entspricht also mindestens dem Frauenanteil am Gesamtpersonal.

c) Welche Maßnahmen will die Universitätsbibliothek ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?

Wie schon in vorherigen Gleichstellungskonzepten dargestellt, kann das Gesamtverhältnis nur durch Neueinstellungen verändert werden. Diese werden auch zwischen 2022 und 2026 in sehr geringem Umfang stattfinden und dabei auch weiterhin unterhalb der Anzahl an ausscheidenden Beschäftigten bleiben. Damit ist die Wirkung von Maßnahmen, wie die gezielte Ansprache männlicher Bewerber (z. B. beim Boys' Day), sehr begrenzt. Bei der internen Besetzung von höherwertigen Dienstposten wurde und wird darauf geachtet, den hochkompetenten Frauen hier Entwicklungsmöglichkeiten einzuräumen. Dies betrifft vor allem eine aktive Förderung von Mitarbeiterinnen, die durch die Übernahme der Kinderbetreuung Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen in Anspruch nehmen.

- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?  
Befristungen sind in der UB der Ausnahmefall (aktuell eine Beschäftigte) und werden in der Regel in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse überführt. Eine geschlechtsspezifische Darstellung und Untersuchung ist deshalb nicht sinnvoll.
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
- c) Welche Maßnahmen will die Universitätsbibliothek ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?  
Teilzeitbeschäftigungen werden in der UB vornehmlich von Frauen wahrgenommen, aktuell sind es ausschließlich Frauen. Der nahezu ausschließliche Grund ist die Kinderbetreuung.
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? Es sind keine Änderungen zu erkennen.
- c) Welche Maßnahmen will die Universitätsbibliothek ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?  
Die UB sieht sich dem Anspruch der familiengerechten Hochschule verpflichtet und achtet vor allem darauf, dass auch Teilzeitbeschäftigte gefördert werden und Personalentwicklungschancen erhalten. Wie oben dargestellt, ist sie damit auch erfolgreich. Nur so kann die UB Männer ermuntern, Elternpflichten zu übernehmen, ohne damit Nachteile in der beruflichen Entwicklung zu erleiden. Demographisch betrachtet gibt es in der UB allerdings wenige Männer in der Lebensphase, in der typischerweise die Kinderbetreuung anfällt. Insoweit wäre ein Anstieg des Männeranteils bei den Teilzeitbeschäftigten eher eine Folge eines generellen Anstiegs des Männeranteils und deren grundsätzlicher Bereitschaft zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familienaufgaben.
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter\*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
- a) Liegen für die Mitarbeiter\*innen der Universitätsbibliothek Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
- b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
- c) Wie viele Mitarbeiter\*innen haben mehr als eine\*n Vorgesetzte\*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
- d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet die Universitätsbibliothek seinen Mitarbeiter\*innen?  
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Teilnahme am Nachwuchsführungstraining...
- e) Bestehen für die Mitarbeiter\*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
- f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?
- zu a) – c): a) Tätigkeitsdarstellungen bzw. Dienstposten bei den Beamtinnen und Beamten sind in der UB obligatorisch und wurden zur generellen Prüfung von Eingruppierungsfragen 2021 vollständig aktualisiert, b) Die UB nimmt an der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit teil. Damit haben die Mitarbeitenden unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse eine weitgehende Freiheit bei der individuellen Gestaltung der Arbeitszeiten, c) Aktuell sind dies drei Personen, ohne dass dadurch besondere Situationen entstehen: Für alle formalen Fragen (Arbeitszeiten, Urlaub, Dienstpflichten, etc.) gelten in der UB gleiche Standards, die Führungskräfte treffen sich regelmäßig, um die schriftlich dokumentierte Führungskultur in der UB mit Leben zu füllen.

- 5) Für die Durchführung der Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): Fehlanzeige
- 6) Bemerkungen:  
Schon vor der Pandemiesituation hat die UB vielen Mitarbeitenden die Gelegenheit zum Home Office angeboten, womit vor allen Frauen die Möglichkeit zur Beschäftigung bei gleichzeitiger Kinderbetreuung hatten. Diese Möglichkeiten sollen ggf. mit neuen Gestaltungsspielräumen nach der Pandemie noch stärker genutzt werden.

## Teil 2: Übergreifende Themen

Hier können Sie weitere Angebote eintragen, die der Förderung der Gleichstellung dienen. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interne Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung (z. B. Gender- und Diversitätstrainings).

Für ihre Dienstleistungen achtet die UB stark auf Diversitätsaspekte. Mit Frau Kluth hat sie eine Beschäftigte, die sich dezidiert um dieses Thema kümmert. Ein besonderer Bereich ist dabei der Unterstützungsdienst für sehgeschädigte Studierende. Hier bietet die UB einen spezifischen Katalog an (SehKon), der bundesweit genutzt wird. Sensibilität gilt auch gegenüber Nutzerinnen und Nutzern aus anderen Kulturkreisen, hierzu hat es mehrfach interkulturelle Trainings des Personals gegeben. Die UB nutzt explizit die beim Personal vorhandenen Sprachkenntnisse, um hier Kontakthürden für ausländische Studierende abzubauen. Im Mailverkehr wird auf eine Ansprache geachtet, mit der eine direkte Verbindung zwischen dem Vornamen und dem Geschlecht vermieden wird.

## Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Mit diesem Abschnitt bitten wir Sie, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und Ihr operatives Wirken in den Blick zu nehmen.

- 1) Wie ist die Geschlechterverteilung bei den Teilnehmenden Ihrer Angebote?  
In der UB werden keine persönlichen Daten oder Merkmale zur Nutzung der Angebote erhoben. Es gibt aber keinen Anlass zu der Annahme, dass die Bibliothek von den Studierenden nicht entsprechend der Geschlechterverteilung an der TU genutzt wird.
- 2) Wie wird die Geschlechtervielfalt der Hochschulangehörigen in der Beratung berücksichtigt?  
Bei der Beratung wird auf eine geschlechterneutrale Behandlung geachtet, ohne dass dabei aktiv auf Unterschiede eingegangen wird. Im Schriftverkehr wird konsequent auf eine gendergerechte Sprache geachtet.
- 3) Wie wird bei der Öffentlichkeitsarbeit der Universitätsbibliothek eine gendersensible Darstellung sichergestellt?  
Eine gendergerechte Sprache wird konsequent angewendet: Nach Möglichkeit Verwendung von neutralen Formen wie Studierende, Nutzende, Lehrende, Ansprechpersonen etc.; ansonsten „Schülerinnen und Schüler“, „Kolleginnen und Kollegen“ etc.
- 4) Inwiefern wird das Thema Geschlechtervielfalt bei der Entwicklung von Angeboten der Universitätsbibliothek berücksichtigt?  
Grundsätzlich werden die Dienstleistungen der UB geschlechtsneutral entwickelt und angeboten. Nur wo besondere Situationen für Frauen bestehen, wird der Aspekt bei der Planung berücksichtigt. So wird z. B. ein Begleitservice während der Nachtöffnung angeboten. Bei den Planungen zu den baulichen Veränderungen der UB wird auf eine geschlechterneutrale Einrichtung der sanitären Anlagen geachtet.

- 5) Wird bei der Auswahl externer Referent\*innen auf Geschlechtervielfalt und Genderkompetenz geachtet?  
Externe Referentinnen oder Referenten kommen in der UB praktisch nicht vor.
- 6) Inwiefern werden die Themen Geschlechtervielfalt und Gleichstellung bei der Anschaffung neuer Literatur berücksichtigt?  
Die UB erwirbt Literatur bedarfsgerecht für Forschung und Lehre an der TU, insofern wird für diese Themen sehr viel Literatur erworben. Auch die Studierenden haben im Katalog plus der UB sehr bequem - auch anonym - die Möglichkeit, Vorschläge zum Bestandsaufbau der UB zu unterbreiten. Die UB nimmt hierbei keine inhaltliche Bewertung vor und achtet nur darauf, dass es sich um wissenschaftlich relevante Literatur handelt. Die Erwerbungsprofile stimmen die Fachreferentinnen (sechs) und Fachreferenten (drei) regelmäßig mit den Fakultäten ab.
- 7) Die langen Öffnungszeiten und räumlichen Begebenheiten können die Wahrnehmung der Bibliothek als Angstraum befördern. Mit welchen Maßnahmen wirken Sie dagegen?
  - Wir bieten bewusst Arbeits- und Lernplätze in direkter Nähe zum Personal (Bibliotheksbeschäftigte, Wachdienst) an.
  - Es gibt seit vielen Jahren einen Begleitservice zum Parkplatz bzw. zur S-Bahn- oder Bus-Haltestelle.
  - Bei der Inneneinrichtung achten wir darauf, keine gefangenen Räume entstehen zu lassen, so dass es bei Gefährdungssituationen immer einen Fluchtweg gibt.
  - Bei der Planung des Neubaus sollen abgeschiedene Dunkelzonen grundsätzlich vermieden werden. Die Nutzungs- und Personalbereiche werden stärker miteinander verschränkt, so dass Personal deutlich leichter erreich- und ansprechbar ist.
- 8) Bemerkungen:  
Die UB wird näher untersuchen, inwieweit das Vokubular des Kataloges eine gendersensible Suche von Literatur unterstützt oder behindert. Dazu wird vor allem das bibliothekarische System der Schlagwortvergabe untersucht.

## Teil 4: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus:

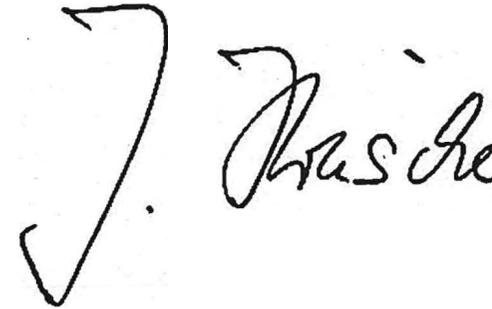
- 1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?  
(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentiert?)  
Im Sinne des HG gibt es in der UB keine Gremien. Für die interne Kommunikation und Entscheidungsfindung gibt es einen Leitungsrat, in dem neben der Direktion die wichtigsten Produktverantwortlichen und die Geschäftsbereichsleitungen vertreten sind. Dies sind vier Frauen und zwei Männer. Am regelmäßigen Austausch der Führungskräfte (regelmäßiger Termin zur kollegialen Beratung, jährlicher Führungskräfte tag) nehmen alle Führungskräfte teil (Verteilung 2017-2019: 17 Frauen, 6 Männer. 2020-2021 (nach Umsetzung Reorganisation im 2. Hj 2020): 12 Frauen, 5 Männer).
- 2) Die Universitätsbibliothek möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen: Veränderungen sind nicht erforderlich und ohne Personalveränderungen auch nicht zu erwarten.
  - a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
  - b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

# Beschlussfassung

Dem Gleichstellungskonzept wurde am 04.06.2021 zugestimmt.

UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK  
DORTMUND  
44222 Dortmund  
Vogelpothweg 76, 44227 Dortmund

Stempel

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'J' followed by the name 'Kruse' in a cursive script.

Unterschrift Leitung