

Gleichstellungsplan der Universitätsbibliothek der Universität Potsdam 2020 bis 2024



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	ii
1 Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen	1
2 Beschäftigten- und Stellensituation	2
3 Handlungsschwerpunkte	2
3.1 Personalentwicklung und Weiterbildung	3
3.1.1 Diversität unter Berücksichtigung des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	3
3.1.2 Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche	3
3.2 Vereinbarkeit	3
3.2.1 Teilzeitarbeit	3
3.2.2 Telearbeitsplätze	4
3.3 Stellenbesetzung	4
3.3.1 Gleichstellungsbewusste Stellenbesetzung	4
3.4 Kommunikation	5
3.5 Gleichstellungsbeauftragte	5
3.5.1 AG Gleichstellungsplanumsetzung	5
3.5.2 Aufgaben der GBA	6
4 Abschluss	6

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
DV	Dienstvereinbarung
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
KfC	Koordinationsbüro für Chancengleichheit
MVG	Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UB	Universitätsbibliothek
UP	Universität Potsdam

1 Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Die Universität Potsdam (UP) steht für Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit, für Internationalität, Toleranz und Nachhaltigkeit, um Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Hochschule, in der Verwaltung sowie in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen als Grundprinzip zu etablieren.

Gemäß § 7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) ist die Universität Potsdam verpflichtet, Gleichstellungskonzepte und bei Bedarf dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen. Diese sollen Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen des benachteiligten Geschlechts enthalten, unter Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt immer dann vor, wenn der Anteil von Frauen oder Männern innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Führungskräfte- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt.

Um diesem gesetzlichen Auftrag in allen Bereichen der Hochschule noch differenzierter und handlungsorientierter zu entsprechen, hat der Senat der UP am 18.05.2011 die Erstellung von Gleichstellungsplänen für die fünf Fakultäten, der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen, der Verwaltung, der Bibliothek und für das Präsidialamt¹ beschlossen.

Die Universitätsbibliothek² als größte zentrale Einrichtung der Hochschule will mit einem eigenen Gleichstellungsplan eine gleichstellungsausgerichtete Personalplanung und –entwicklung von Frauen und Männern in diesem Bereich steuern. Auf der Grundlage des Gleichstellungsplanes der zentralen Einrichtungen sowie einer gezielten Bedarfsanalyse für die UB wurden geeignete Maßnahmen formuliert, die in den kommenden vier Jahren umzusetzen sind. Die Erstellung des Plans erfolgte durch eine einrichtungsinterne Arbeitsgruppe unter der Leitung der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (GBA) der Bibliothek, flankiert durch die fachliche Beratung durch die Bibliotheksleitung und das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) und in enger Abstimmung mit dem Kanzler der Universität.

Die Universitätsbibliothek an ihren drei Standorten Golm, Neues Palais und Griebnitzsee hat eine eigenständige Binnenstruktur, die in dem nachfolgenden Organigramm dargestellt wird.

¹ Vgl. Beschlussprotokolle des Senats der Universität Potsdam. Jahrgang 2011/Geschäftsstelle des Senats. 2011, verfügbar unter: <http://www.uni-potsdam.de/bp-up/senat/2011/up-senat-jahrgang-2011.pdf>, Abs. Beschluss S 13/185. – 18.05.2011 (11:0:0)

² Siehe auch <http://ub.uni-potsdam.de>

2 Beschäftigten- und Stellensituation

	Anzahl Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil (in %)
Verhältnis Frauen / Männer in der UB	87	65	75%
Verhältnis Frauen / Männer in den versch. Gehaltsgruppen			
mittlerer Dienst (E3- E8)	41	33	80%
gehobener Dienst	34	28	82%
höherer Dienst	12	4	33%
Verhältnis Frauen / Männer in den verschiedenen Abteilungen			
Direktion / Verwaltung	7	3	43%
D1: Fachreferate	5	1	20%
D2: Dezernat Digitale Dienste	5	0	0%
D3: Dezernat Medienbearbeitung	33	27	82%
D4: Benutzung	35	34	97%
Archiv	2	0	0%

Tabelle 1 [Stand: 20.08.2020]

Verhältnis Frauen / Männer bei Teilzeit

	Beschäftigte gesamt	Teilzeitbeschäftigte	Beschäftigtenanteil (in %)
Männer	21	3	14
Frauen	66	35	53

Tabelle 2 [Stand: 23.07.2020]

In der Universitätsbibliothek ist ein erwartungsgemäß überproportional hoher Frauenanteil (75% der Beschäftigten insgesamt) zu verzeichnen. Im Mittleren Dienst (mit 41 Beschäftigten) beträgt der Frauenanteil jetzt 80%, im gehobenen Dienst (mit 34 Beschäftigten) 82% und im höheren Dienst (mit 12 Beschäftigten) 33%. Lediglich im Strukturbereich „Digitale Dienste“ (mit 5 Beschäftigten) und im Archiv (mit 2 Beschäftigten) sind Frauen unterrepräsentiert³.

3 Handlungsschwerpunkte

Auch bei dieser Beschäftigungssituation ist ein differenzierter Handlungsbedarf unter Gleichstellungsaspekten abzuleiten, um durch strukturelle, bereichsspezifische und individuelle Angebote für alle Bibliotheksangehörigen mehr Geschlechtergerechtigkeit erlebbar zu machen und gegebenenfalls Benachteiligungen abzubauen. Allerdings ergibt sich hier aufgrund des in fast allen Ebenen überproportional hohen Frauenanteils das Ziel, vor allem qualifizierte Männer zu gewinnen und auch langfristig zu halten. Der Rückgang im höheren Dienst bzw. im Fachreferat sollte nach Möglichkeit gestoppt werden.

Entsprechend wurden die folgenden Handlungsschwerpunkte festgelegt:

3.1 *Personalentwicklung und Weiterbildung*

3.2 *Vereinbarkeit und GBA*

3.3 *Stellenbesetzung und eine gelebte Willkommenskultur*

³ siehe aktuelle Tabelle

3.1 Personalentwicklung und Weiterbildung

Tätigkeitsfelder an der Universitätsbibliothek (UB) Potsdam sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg verstärkt durch vielfältige Weiterbildungsangebote möglich ist und gefördert wird. Dabei wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt.

3.1.1 Diversität unter Berücksichtigung des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

1. Bei den Stellenausschreibungen soll die Formulierung so ausfallen, dass sowohl Frauen als auch Männer angesprochen werden.
2. Bei gleicher Eignung ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.
3. Auf Diversität (d. h. Vielfalt im Hinblick auf Geschlecht, Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung etc.) der Beschäftigten wird besonders geachtet. Dementsprechend ist im Arbeitsalltag jedweder Diskriminierung entgegenzuwirken.
4. Führungskräfte und Leitungen sind verpflichtet, alle Frauen und Männer über Maßnahmen, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind, zu unterrichten.

Zuständigkeit: Frau Schneider

Zeitraumen: Zwischenevaluation

3.1.2 Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche

Die Einführung der Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) als wirksames Mittel zur Personalentwicklung wird als erfolgversprechend eingeschätzt. Dieses Instrument kann als dauerhafte Personalentwicklungsmaßnahme eingesetzt werden. Die Umsetzung sollte auf Grundlage zu der Dienstvereinbarung (DV vom 13.10.2009) für die Verwaltung stattfinden. Mit der Durchführung soll begonnen werden, sobald die Hauptabteilungsleitung besetzt ist.

Folgende Maßnahmen werden bei Einführung empfohlen:

1. Leitungs- und Führungskräfte, sowie die Beschäftigten sind hinsichtlich der MVG regelmäßig zu schulen.
2. Die Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräche sollten in regelmäßigen Abständen stattfinden und Themen wie Qualifizierung, berufliche Orientierung sowie Karriereentwicklung beinhalten.
3. Informationen zu Aufstiegs- und Fortbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter/innen, egal ob diese einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen.
4. Breite Beteiligung an der geplanten Befragung zur Evaluation der bisherigen Praxis bei MVG.

Zuständigkeit: Direktion/Dezernat

Zeitraumen: Zwischenevaluation

3.2 Vereinbarkeit

Es sollen Möglichkeiten geschaffen werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken. Dies gilt ausdrücklich auch für männliche Beschäftigte.

3.2.1 Teilzeitarbeit

Allen Angehörigen der UB, unabhängig von Geschlecht und familiärer Situation, steht gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ein Recht auf ein Beschäftigungsverhältnis in Teilzeit zu, ohne dass es einer weiteren Begründung bedarf. Zudem sind die Arbeitsplätze an der UB teilzeitgeeignet. Die Verringerung der Arbeitszeit ist dem Vorgesetzten spätestens 3 Monate vorher mitzuteilen. Dabei dürfen ihnen aufgrund ihrer (geplanten) Teilzeitarbeit keine Nachteile entstehen. Es sind die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs-, und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen, wie Vollzeitbeschäftigten.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

Im Rahmen der geplanten Teilzeitbeschäftigung wird eine schriftliche Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und der/dem jeweiligen Vorgesetzten getroffen. Gemäß § 8 TzBfG ist die Verringerung der Arbeitszeit dem Vorgesetzten spätestens 3 Monate vorher mitzuteilen. Außerdem wird jedem die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung garantiert.

Zuständigkeit: Frau Schneider

Zeitraumen: Zwischenevaluation

3.2.2 Telearbeitsplätze

Die Möglichkeit der zeitlich befristeten Einrichtung von Telearbeitsplätzen ist als eine besondere Form der Unterstützung für die Beschäftigten (insbesondere bei außerordentlichen familiären Belastungen) zu prüfen, dazu bedarf es einer Einzelfallentscheidung, denn nicht jeder Arbeitsplatz ist hierfür geeignet. Gegebenfalls ist durch Änderung der Aufgabenzuordnung eine Option für einen Telearbeitsplatz zu schaffen.

Folgende Maßnahme wird empfohlen:

1. Einrichtung von Telearbeitsplätzen für Beschäftigte in besonderen familiären Ausnahmesituationen. Dies bedarf einer individuellen Prüfung nach einheitlichen Kriterien, die in der Dienstvereinbarung aufgeführt sind. Zur Beantragung wird das Formular des D3 verwendet.
2. Erweiterung der Möglichkeiten durch die coronabedingt probeweise eingeführte Homeofficeregelung (ohne familiäre oder sonst. Gründe)

Zuständigkeit: Dezernenten in Abstimmung mit D3

Zeitraumen: Zwischenevaluation

3.3 Stellenbesetzung

3.3.1 Gleichstellungsbewusste Stellenbesetzung

Die Universitätsbibliothek strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Stellen an (siehe Punkt 3.1.1)

Folgende Maßnahmen werden im Hinblick darauf empfohlen:

1. Verwendung einer allgemeingültigen Formulierung bei der Stellenausschreibung, die über die Bibliothek hinaus auf die ganze Universität Potsdam angewendet wird und sowohl Bewerberinnen als auch Bewerber anspricht.

2. Bei Unterrepräsentanz des einen Geschlechtes in dem fraglichen Tätigkeitsfeld ist ein entsprechender Passus einzufügen, der Bewerberinnen oder Bewerber dieses Geschlechts nachdrücklich ermutigt, sich zu bewerben.
3. Geeignete Personen gezielt ansprechen, sich zu bewerben. Auch hierbei ist auf Diversität zu achten.

Zuständigkeit: D3

Zeitraumen: Zwischenevaluation

3.4 Kommunikation

Es werden Möglichkeiten für die interne Kommunikation innerhalb und zwischen den drei Standorten geschaffen, wo allgemein Informationen bekannt gemacht werden können, aber auch die GBAs ihre Informationen den Beschäftigten übermitteln können.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

1. Eine Gleichstellungsbeauftragte ist am Standort als Ansprechperson verfügbar.
2. Es soll eine Pinnwand an jedem Standort angebracht werden, wo die GBAs ihre Informationen aushängen können.
3. Einrichtung einer digitalen Pinnwand in Online-Format (im Intranet der UB) soll der internen Informationsvermittlung zwischen den 3 Standorten dienen.

Zuständigkeit: EDV für die Digitale Pinnwand / Frau Schneider

Zeitraumen: Ende 2022

3.5 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten stehen allen Beschäftigten der UB Potsdam beratend und informierend zur Seite, vor allem bei Fragen zur Vereinbarkeit, Probleme am Arbeitsplatz und individuellen Problemen rund um Gleichstellungsfragen. Im Intranet der UB Potsdam unter „Aktuelles/Gremienmitgliedschaft an der UP“ werden Informationen angeboten. Sie arbeiten mit dem KfC und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten eng zusammen.

3.5.1 AG Gleichstellungsplanumsetzung

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der UB Potsdam hat bis 2024 zu erfolgen. Um die Umsetzung des Gleichstellungsplanes zu begleiten, wird eine AG-Gleichstellungsplan gegründet.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

1. Es werden halbjährliche Treffen stattfinden, wo ein Austausch der AG-Mitglieder zum Umsetzungsgrad der geplanten Maßnahmen erfolgt.
2. Es wird 2022 eine Zwischenevaluierung der bereits umgesetzten Maßnahmen stattfinden.

Zuständigkeit: Frau Krause, Frau Kuhlmay, Frau Schneider, Herr Wiesemann. Die AG wird begleitet von der zentralen GBA.

Zeitraumen: halbjährlich

3.5.2 Aufgaben der GBA

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

1. An allen Bewerbungsgesprächen ist eine GBA zu beteiligen.
2. Die Teilnahme an der CGK ist zu gewährleisten, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
3. Die GBAs sind während ihrer Wahrnehmung ihrer Gleichstellungsaufgaben von Ihren Dienstaufgaben zu entlasten. Die GBA werden für die Teilnahme an den Klausurtagungen der dezentralen GBA von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt.

Zuständigkeit: zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit der Bibliotheksleitung

Zeitraumen: Zwischenevaluation

4 Abschluss

Dieser GP wurde von der AG Gleichstellungsplan erstellt und der Bibliotheksleitung und dem Kanzler zur Prüfung weitergeleitet. Gemäß des PersVG Brandenburg §65 wird der Plan dem Gesamtpersonalrat der Universität Potsdam zur Mitbestimmung vorgelegt.

Dieser Plan hat eine Gültigkeit bis Ende 2024 und die darin definierten Maßnahmen sollen bis dahin umgesetzt sein. Die Zwischenevaluation erfolgt Ende 2022.

Mitglieder der AG Gleichstellungsplan: Antje Krause (dez. GBA Bibliothek)
Christel Kuhlmay (dez. GBA Bibliothek)
Katrin Schneider (stellv. Direktorin der Bibliothek)
Bastian Wiesemann (Universitätsverlag)
Beratung durch zentrale GBA UP