

Gleichstellungsplan der Universitätsbibliothek

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 9. November 1999
in der Fassung vom 02.02.2018

Verabschiedet am 04.03.2022 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 01.04.2022 – 31.03.2025

Impressum

Herausgeber:
Universitätsbibliothek Duisburg-Essen, Januar 2022

Ansprechpartnerinnen:

Christina Kläre
Bereich Personal und Organisationsentwicklung UB
Telefon: (0203) 379-1496
christina.klaere@uni-due.de

Doris Pohl
Dezernat Betrieb und Organisation
Telefon: (0201) 183-3698
doris.pohl@uni-due.de

Inhalt

Tabellenverzeichnis	2
Vorwort	3
1. Bestandsaufnahme	4
1.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur	5
1.1.1 Beamt:innen	5
1.1.2 Tarifbeschäftigte	7
1.1.3 Studentische Hilfskräfte	9
1.1.4 Auszubildende	9
1.2 Berufliche Qualifizierung	10
1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
1.4 Personalauswahl und Stellenbesetzung	12
1.5 Fazit und Prognose	12
2. Zielformulierung	13
3. Gleichstellungsmaßnahmen in der UB	13
3.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung	13
3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	13
3.3 Maßnahmen zur Förderung von Diversitätskompetenz	14
3.4 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	14
3.5 Geschlechtergerecht in Wort, Schrift und Bild	14
4. Erfolgskontrolle und Bericht	14
5. Inkrafttreten	14
Anhang: Personalübersicht	i

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bedienstete gesamt, Stichtag 31.12.2017.....	4
Tabelle 2: Bedienstete gesamt, Stichtag 31.12.2021.....	4
Tabelle 3: Beamt:innen, Stichtag 31.12.2017	5
Tabelle 4: Beamt:innen, Stichtag 31.12.2021	5
Tabelle 5: Beförderungen, Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2021	6
Tabelle 6: Tarifbeschäftigte, Stichtag 31.12.2017	7
Tabelle 7: Tarifbeschäftigte, Stichtag 31.12.2021	7
Tabelle 8: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2021	8
Tabelle 9: Studentische Hilfskräfte, Stichtag 31.12.2017	9
Tabelle 10: Studentische Hilfskräfte, Stichtag 31.12.2021	9
Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 31.12.2017.....	11
Tabelle 12: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 31.12.2021.....	11

Vorwort

Die Universitätsbibliothek Duisburg-Essen (UB) legt hiermit nach Ende der Laufzeit des bisherigen Frauenförderplans (FFP) der UB vom 13.04.2018 die Fortschreibung unter der Bezeichnung Gleichstellungsplan (GP) für den Zeitraum 2022 bis 2025 vor. Grundlagen sind neben dem Hochschulgesetz NRW das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG NRW) sowie der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen (UDE) vom 03.05.2019.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Bibliotheken liegt generell weit über 50 %, in der UB am 31.12.2021 bei insgesamt 85 %. Auch in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (LG 2.2, ehemals höherer Dienst), in der Frauen traditionell unterrepräsentiert waren, arbeiten mehr Frauen als Männer. Daher zielt der GP der UB auf Maßnahmen des Erhalts dieser Entwicklung sowie auf die Konkretisierung der in den genannten Richtlinien enthaltenen Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wesentliche Ziele des Frauenförderplans 2018 bis 2022 waren die Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung. Damit verbunden war die Förderung der beruflichen Entwicklung vorhandenen Personals mit dem Ziel einer Übertragung höherwertiger Aufgaben oder eines breiteren Tätigkeitsspektrums und zur Bewältigung neuer Anforderungen unter Anwendung von in berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen gewonnenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Ein weiteres 2018 definiertes Ziel betrifft den Nachwuchs: dieser sollte durch frühzeitige Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben und Leitungsfunktionen, insbesondere auch in Teilzeit, gestärkt werden.

Im Selbstverständnis der UB ist Frauenförderung bzw. Gleichstellung weiterhin Teil der Personalentwicklung. Die Auflösung der AG Personalentwicklung am 04.12.2019 beruhte auf der Etablierung der wesentlichen Instrumente der Personalentwicklung, unterstützt durch die Organisationseinheiten Personal und Organisationsentwicklung, Fortbildung und Qualifizierung sowie der im September 2020 gegründeten Stabsstelle Diversität und Nachhaltigkeit. Durch die neue Stabsstelle erfolgt eine organisatorische Bündelung der vielfältigen spezifischen Aktivitäten der UB in den Themenfeldern Diversität und Nachhaltigkeit mit den erklärten Zielen, diesen Themen künftig noch mehr Gewicht zu geben, eine deutliche Sichtbarkeit zu erzeugen und auch bibliotheksübergreifend Kooperationen einzugehen. Das durch die AG entwickelte Konzept zur Personalentwicklung wird weiterhin fortgeschrieben. Es bleibt Grundlage für den GP der UB. Genderunabhängig werden Mitarbeiter:innen dabei unterstützt, sich unter Berücksichtigung familiärer Rahmenbedingungen beruflich zu entwickeln. Die Umsetzung ist Leitungsaufgabe.

1. Bestandsaufnahme

Stichtag für die Erhebung der Daten ist der 31.12.2021.¹

Ein erster tabellarischer Überblick fasst die Personalstruktur der UB nach Qualifikationsebenen bzw. nach Laufbahngruppen zusammen (s. auch Anhang).

Tabelle 1: Bedienstete gesamt, Stichtag 31.12.2017

	Gesamt				davon Teilzeit		
	ges.	F	M	Frauen in %	F	M	Frauen in %
E13-E15Ü / A13-A16 ²	16	9	7	56	3	2	60
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0
E9-E12 / A9-A13 ³	59	54	5	92	27	2	93
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0
E2-E9 / A5-A9 ⁴	72	59	13	82	19	2	90,5
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	147	122	25	83	49	6	89
davon befristet	2	2	0	100	0	0	0
dazu Beurlaubte	15	13	2	87	–	–	–

Tabelle 2: Bedienstete gesamt, Stichtag 31.12.2021

	Gesamt				davon Teilzeit		
	ges.	F	M	Frauen in %	F	M	Frauen in %
E13-E15Ü / A13-A16	23	16	7	70	7	1	88
davon befristet	1	1	0	100	1	0	100
E9-E12 / A9-A13	63	59	4	94	26	1	96
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0
E2-E9 / A6-A9	64	51	13	80	14	1	93
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	150	126	24	84	47	3	94
davon befristet	1	1	0	100	1	0	100
dazu Projektbeschäftigte	8	6	2	75	3	0	100
dazu Beurlaubte	4	4	0	100	–	–	–

Mit einem Frauenanteil von rund 84 % im Allgemeinen über alle Beschäftigtengruppen bzw. Qualifikationsebenen der UB hinweg und auch im Speziellen mit Bezug auf den höheren Dienst (LG 2.2) der UB mit einem Frauenanteil von 70 % sind die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes grundsätzlich erfüllt: Es gibt in keiner Gruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Im Berichtszeitraum wurde die Stelle der Bibliotheksleitung ausgeschrieben und erstmals mit einer Frau besetzt. Auch Führung in Teilzeit wird in der UB praktiziert: Sechs Teams werden von Kolleginnen geführt, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten. Das Ziel der Stärkung des Nachwuchses durch frühzeitige Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben und Leitungsfunktionen konnte im Zeitraum 2018 bis 2021 ebenfalls umgesetzt werden: Drei Kolleginnen, die jeweils die Leitungspositionen

¹ Sofern nicht anders angegeben, handelt es bei allen Angaben um „Köpfe“ statt Vollzeitäquivalente.

² Hier sind die Laufbahngruppen des (ehem.) höheren Dienstes (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, Ämter A13 bis A15) und die Entgeltgruppen E13 bis E14 zusammengefasst.

³ Hier sind die Laufbahngruppen des (ehem.) gehobenen Dienstes (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, Ämter A9 bis A13) und die Entgeltgruppen E9b bis E12 zusammengefasst.

⁴ Hier sind die Laufbahngruppen des (ehem.) mittleren Dienstes (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Ämter A6 bis A9 mD) und die Entgeltgruppen E3 bis E9a zusammengefasst.

der Research Data Services, des Teams E-Publikationen und der Stabsstelle Kommunikation übernommen haben, waren zum Zeitpunkt der Aufgabenübertragung unter 40.

1.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

1.1.1 Beamt:innen

Tabelle 3: Beamt:innen, Stichtag 31.12.2017

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A13-A16	15	6	9	60	10	4	6	60	5	2	3	60	0	0	0	0
A9-A13	55	2	53	96	22	1	21	95	24	1	23	96	9	0	9	100
A5-A9	21	1	20	95	10	1	9	90	10	0	10	100	1	0	1	100
gesamt	91	9	82	90	42	6	36	86	39	3	36	92	10	0	10	100

Tabelle 4: Beamt:innen, Stichtag 31.12.2021

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A13-A16	17	6	11	65	13	5	8	62	4	1	3	75	0	0	0	0
A9-A13	50	1	49	98	30	1	29	97	20	0	20	100	0	0	0	0
A6-A9	22	1	21	95	11	1	10	91	10	0	10	100	1	0	1	100
gesamt	89	8	81	91	54	7	47	87	34	1	33	97	1	0	1	100

In den LG 2.1 und 1.2 (vormals gehobener und mittlerer Bibliotheksdienst) liegt der Anteil der Frauen bei rund 95 %. Im Fall der LG 2.2 (vormals höherer Dienst) lässt sich der Anstieg des Frauenanteils um fünf Prozentpunkte auf 60 % insbesondere durch den Wechsel der Bibliotheksleitung erklären.

Beförderungen

Tabelle 5: Beförderungen, Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2021

		Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon volzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
Amt alt	Amt neu	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A14	A15	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A13	A14	4	2	2	50	4	2	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0
A13-A16 ges.		5	2	3	60	5	2	3	60	0	0	0	0	0	0	0	0
A12	A13 gD	2	0	2	100	2	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	A12	3	0	3	100	2	0	2	100	1	0	1	100	0	0	0	0
A10	A11	3	0	3	100	2	0	2	100	1	0	1	100	0	0	0	0
A9	A10	14	0	14	100	10	0	10	100	4	0	4	100	0	0	0	0
A8	A9	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A9-A13 ges.		23	0	23	100	17	0	17	100	6	0	6	100	0	0	0	0
A7	A8	8	1	7	88	5	1	4	80	3	0	3	0	0	0	0	0
A6	A7	5	0	5	100	4	0	4	100	0	0	0	0	1	0	1	100
A6-A9 ges.		13	1	12	92	9	1	8	89	3	0	3	100	1	0	1	100
Bedienstete ges.		41	3	38	93	31	3	28	90	9	0	9	100	1	0	1	100

Im Zeitraum 2014 bis 2017 wurden 30 Beamtinnen, darunter 13 Teilzeitbeschäftigte, und fünf Beamte (m) befördert. Dabei stellten Frauen mit 86 % den Hauptanteil. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die befördert wurden, entsprach mit rund 37 % dem Anteil der durchschnittlich in der UB in Teilzeit Beschäftigten (37,41 %).

Im Zeitraum 2018 bis 2021 sind 38 Beamtinnen, darunter neun Teilzeitbeschäftigte und eine Beurlaubte, sowie drei Beamte (m) befördert worden. Dabei stellen Frauen mit 93 % den Hauptanteil. Der Anteil der beförderten Teilzeitbeschäftigten an allen beförderten Beamt:innen entspricht ca. 24 %. Im Vergleich zur letzten Erhebung 2017, bei der er bei 37 % lag, ist er gesunken und entspricht nicht dem Anteil der durchschnittlich in der UB in Teilzeit Beschäftigten (33 %); Grund dafür ist insbesondere der gesunkene Anteil derjenigen weiblichen Beschäftigten in LG 2.1 und 1.2, die Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen, was u. a. durch die Altersstruktur der Bibliotheksbeschäftigten bedingt ist.⁵

Aufstiegsbeamtinnen

2016/2017 haben insgesamt sechs Beamtinnen und 2018 eine weitere Beamtin, ausschließlich Frauen, eine Aufstiegsqualifizierung (im Rahmen des prüfungsgebundenen Aufstiegs vom mittleren in den gehobenen Bibliotheksdienst) erfolgreich absolviert. Sie konnten alle in die LG 2.1 aufsteigen und wurden jeweils zur Bibliotheksinspektorin an der UDE ernannt. 2021 erreichten alle das erste Beförderungsamts (Bibliotheksoberspektorin) in der LG 2.1.

⁵ Vgl. 1.3 zur Inanspruchnahme von Teilzeitmodellen

1.1.2 Tarifbeschäftigte

Tabelle 6: Tarifbeschäftigte, Stichtag 31.12.2017

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E13-E15Ü	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
E9-E12	13	3	10	77	7	2	5	71	6	1	5	83	0	0	0	0
E5-E9	56	13	43	77	40	9	31	78	11	2	9	82	5	2	3	60
E2-E4	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	71	18	53	75	49	13	36	73	18	4	14	78	5	2	3	60

Tabelle 7: Tarifbeschäftigte, Stichtag 31.12.2021

	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E13-E15Ü	6	1	5	83	3	1	2	67	3	0	3	100	0	0	0	0
E9-E12	13	3	10	77	7	2	5	71	6	1	5	83	0	0	0	0
E5-E9	42	9	33	79	35	8	27	77	5	1	4	80	2	0	2	100
E2-E4	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	64	16	48	75	48	14	34	71	14	2	12	86	2	0	2	100

Bei den Tarifbeschäftigten, die größtenteils dem nichttechnischen Dienst angehören, hat sich im Vergleich der Stichtage 31.12.2017 und 31.12.2021 die Anzahl der Beschäftigten insgesamt um rd. 10 % – in der LG 1.2 primär bedingt durch Personalfuktuation und in der LG 2.1 primär bedingt durch die Ernennung zum/zur Beamt:in – reduziert. Der Frauenanteil bleibt davon unberührt und liegt bei 75 %.

Veränderte Eingruppierungen / Höhergruppierungen

Wenn noch im letzten FFP das Desiderat einer Verbesserung der Entgeltregelungen für – mehrheitlich weibliche – Bibliotheksbeschäftigte gegenüber Verwaltungsbeschäftigten beschrieben wurde, hat das Tarifergebnis 2019 eine Verbesserung manifestiert. Seit dem 01.01.2020 gelten die „Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst“ auch für Bibliotheksbeschäftigte. Als Ergebnis der Änderung der Entgeltordnung TV-L und der Überführung der Tätigkeiten in der Bibliothek aus der Entgeltordnung Teil II Nr. 1 („Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen: Beschäftigte in Archiven, Bibliotheken, Büchereien und Museen“) in Teil I („Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst“) wurden in der Universitätsbibliothek im Jahr 2020 insgesamt 20 Tarifbeschäftigte ohne Änderung der Aufgaben in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert.

Im Weiteren haben zwischen 2018 und 2021 durch eine offensive Nutzung der vorhandenen Spielräume und entsprechende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten acht Tarifbeschäftigte, davon sechs Frauen, eine höhere Entgeltgruppe erreicht.

Tabelle 8: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2018 – 31.12.2021

		Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
Amt alt	Amt neu	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E13	E14	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
E13-E15 ges.		1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
E9a	E9b	1	0	1	100	0	0	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
E9b-E13 ges.		1	0	1	100	0	0	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
E8	E9a	4	1	3	75	3	1	2	0	1	0	1	100	0	0	0	0
E6	E8	9	1	8	89	6	1	5	83	2	0	2	100	1	0	1	100
E5	E6	12	1	11	92	11	1	10	91	1	0	1	100	0	0	0	0
E3	E4	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E3-E9a ges.		26	4	22	85	21	4	17	81	4	0	4	100	1	0	1	100
Bedienstete ges.		28	4	24	86	22	4	18	82	5	0	5	100	1	0	1	100

Befristungen

Befristungen sind in der Regel mit der Vertretung von beurlaubten oder teilbeurlaubten Beschäftigten, die Daueraufgaben ausüben, begründet. Grundsätzlich sieht die UB das Dauerarbeitsverhältnis als das anzustrebende Normalarbeitsverhältnis an. Sie sieht sich verpflichtet, befristete Arbeitsverhältnisse im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Dauerarbeitsverhältnisse zu überführen und strebt die Entfristung von Arbeitsverhältnissen systematisch an. Zum 31.12.2017 waren zwei Beschäftigte (von 147 Beschäftigten) und am 31.12.2021 eine Beschäftigte (w, teilzeitbeschäftigt) (von 149) befristet zur Vertretung eingestellt.

Projektbeschäftigte / Drittmittelbeschäftigte

Die UB akquiriert seit einigen Jahren vermehrt Drittmittel(-projekte). So waren am Stichtag 31.12.2017 insgesamt sechs Personen (fünf Frauen, ein Mann) in den Projekten der UB und des CIO beschäftigt. Am 31.12.2021 waren es in UB-Projekten neun Personen (sieben Frauen, davon eine beurlaubt in Elternzeit, zwei Männer)⁶.

Den Projektaufträgen entsprechend handelt es sich um Aufgaben von begrenzter Dauer; die Beschäftigungsverhältnisse sind nach TzBfG befristet. Spätestens vier Monate vor Ablauf der Befristungszeit wird ein Gespräch über die weitere Vertragsperspektive geführt, das dem Konzept der Kooperations- und Fördergespräche entspricht.

⁶ Aufgrund der Neubesetzung der Position CIO wurden die Projektleitung im DMS-Projekt und die damit verbundenen Stellen dem ZIM übertragen. Die o. g. derzeit neun Personen sind ausschließlich in UB-Projekten tätig.

1.1.3 Studentische Hilfskräfte

Die UB beschäftigt im Rahmen ihrer Dienstleistungen für Studium, Forschung und Lehre Studierende für Tätigkeiten in einzelnen Servicebereichen, insbesondere der Benutzung. Der Vergleich zum Stichtag 31.12.2017 zeigt, dass der Anteil der Frauen an den studentischen Hilfskräften der UB um sieben Prozentpunkte auf 64 % gestiegen ist.

Tabelle 9: Studentische Hilfskräfte, Stichtag 31.12.2017

	gesamt	M	F	Frauen in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 11 Std. (innerhalb der Grenze für geringfügige Beschäftigung)	32	10	22	69
Studentische Hilfskräfte ≥ 12 Std.	44	23	21	48
Studentische Hilfskräfte gesamt	66	33	43	57

Tabelle 10: Studentische Hilfskräfte, Stichtag 31.12.2021

	gesamt	M	F	Frauen in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 9 Std. (innerhalb der Grenze für geringfügige Beschäftigung)	33	9	24	73
Studentische Hilfskräfte ≥ 10 Std.	40	17	23	58
Studentische Hilfskräfte gesamt	73	26	47	64

1.1.4 Auszubildende

Die Bibliothek bildet regelmäßig aus und stellt pro Jahr zwei neue Auszubildende ein. Erfahrungsgemäß interessieren sich deutlich mehr Frauen für eine Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste. Am Stichtag 31.12.2017 waren in der Bibliothek sechs Auszubildende, ausschließlich Frauen, beschäftigt. Am Stichtag 31.12.2021 verzeichnete die UB fünf weibliche und einen männlichen Auszubildende:n. Auszubildende erhalten eine befristete Anschlussbeschäftigung (zurzeit sechs Monate) und werden bei entsprechendem Personalbedarf in der Regel in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

1.2 Berufliche Qualifizierung

Die Fort- und Weiterbildung ist wesentlicher Teil der Personalentwicklung der UB. Das Selbstverständnis der UB im Umgang mit der beruflichen Qualifizierung ist im Rahmenkonzept zur Personalentwicklung umfassend beschrieben.⁷ Grundlage für das Fortbildungskonzept der UB ist die Dienstvereinbarung der Universität zur „Fort- und Weiterbildung an der Universität Duisburg-Essen“. Schwerpunkte werden für folgende Zielgruppen gesetzt: Führungskräfte, inkl. Nachwuchsführungskräfte bzw. Beschäftigte in Stellvertretungsfunktionen, Projektleitungen, Fachkarrieren, neue Beschäftigte und Beurlaubte sowie Wiedereinsteiger:innen. Das Hauptaugenmerk liegt auf der bedarfsorientierten Fortbildung, die sich von den Strategien und Zielen der UB einerseits und den Interessen und Entwicklungsplänen der Mitarbeiter:innen andererseits ableitet. Neben externen, bibliotheksspezifischen Angeboten werden auch die hochschulinternen Angebote gut genutzt. Daneben multiplizieren und teilen Mitarbeiter:innen ihr Wissen in einer bibliotheksinternen Fortbildungsreihe.

Alle Beschäftigten mit Personalverantwortung in leitenden Funktionen, Projekten oder Arbeitsgruppen werden in der Entwicklung von Führungskompetenzen durch Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen und regelmäßigen Führungskräftegesprächen in der UB unterstützt. Der Zielsetzung des FFP 2018 bis 2020 entsprechend hat 2018 eine weitere Beamtin eine Aufstiegsqualifizierung durchlaufen (s. 1.1.1). Neben internen Veranstaltungen, die zusätzlich zur Information und Fortbildung auch dem abteilungsübergreifenden Austausch dienen, wurden im Betrachtungszeitraum externe Angebote und insbesondere Weiterbildungsformate genutzt, die auf die zukünftigen Bedarfe und Kompetenzen wissenschaftlicher Bibliotheken ausgerichtet sind. So absolvierte 2020 eine Beschäftigte der LG 2.1 den Zertifikatskurs „Data Librarian“ an der TH Köln. Auf der Grundlage eines Fortbildungsvertrages hat 2020 eine Beschäftigte der LG 2.1 das berufsbegleitende Masterstudium „Digitales Datenmanagement“ an der HU Berlin / FH Potsdam aufgenommen. Bereits 2021 wollte eine Beschäftigte der LG 2.1 berufsbegleitend das Masterstudium Bibliotheks-informatik an der TH Wildau aufnehmen; aufgrund geringer Anmeldezahlen erfolgt die erneute Bewerbung 2022. Diese Form der Förderung der beruflichen Entwicklung vorhandenen Personals ermöglicht die Übertragung höherwertiger Aufgaben oder eines breiteren Tätigkeitsspektrums.

1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Ziel der Personalentwicklung der UB. Unterstützende Maßnahmen betreffen das Angebot von Teilzeitmodellen und Telearbeit / Homeoffice sowie die Berücksichtigung der Betreuungsangebote der UDE. Die pandemiebedingte Umsetzung mobiler Arbeit hat zudem dazu geführt, dass Fortbildungsformate vermehrt hybrid oder virtuell angeboten werden und somit leichter in den beruflichen Alltag von Eltern integriert werden können.

Hybride und virtuelle Fortbildungsformate

Durch die Pandemie änderten sich die Fortbildungsformate umfassend. Als neue Aneignungspraktiken wurden in kurzer Zeit und in großer Zahl Veranstaltungen in virtuelle oder hybride Formate transferiert. Diese sind inzwischen auch Standard für hausinterne Fortbildungen und Veranstaltungen in der UB. Diese Formatänderung bei externen Veranstaltungen verbesserte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten erheblich, indem lange An- und Abreisen oder Übernachtungen am Veranstaltungsort wegfielen. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wurde hierdurch, wie im LGG NRW gefordert, auch für Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigte möglich.

⁷ Bilo, Albert u.a.: Personal in Entwicklung: Rahmenkonzept für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UB Duisburg-Essen. 2. Aufl. Duisburg/Essen, Universitätsbibliothek 2018. DOI: 10.17185/dupublico/45389.

Für interne Veranstaltungen, die nahezu ausschließlich virtuell stattfanden, konnten 2020 bis 2021 erheblich höhere Teilnahmezahlen verzeichnet werden. Auch externe, virtuelle Fortbildungsveranstaltungen waren sehr nachgefragt.

Teilzeit

Jeder Wunsch der Beschäftigten nach Veränderung der Regelarbeitszeit, Blockung der Arbeitszeit, Veränderung des Umfangs der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird hinsichtlich einer Synchronisation mit dem Dienstbetrieb geprüft, mit dem Ziel, den Beschäftigten zu ermöglichen, ihr Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren. Wie weitgehend die individuellen Regelungen bereits heute in der UB praktiziert werden, zeigt sich in der Anzahl von mehr als 60 verschiedenen Arbeitszeitmodellen aufgrund verschiedenster Teilzeitbeschäftigungs- und Blockarbeitszeitmodelle im Rahmen einer Tarifbeschäftigung oder in einem Beamtenverhältnis.⁸ Das Spektrum reicht von der unterhäftigen bis zur vollzeitnahen Wochenarbeitszeit. Dabei sind Trends zur sukzessiven Erhöhung der Arbeitszeit, angepasst an persönliche und familiäre Bedürfnisse, und zur vollzeitnahen Teilzeit erkennbar. Auch das Modell der „Alternierenden Telearbeit“ ist in allen Beschäftigtengruppen etabliert.

Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 31.12.2017

	Gesamt			davon Frauen		
	gesamt	davon Teilzeit	in %	F	davon Teilzeit	in %
E13-E15Ü / A13-A16	16	5	31,3	9	3	33,3
E9b-E12 / A9-A13	59	29	49,2	54	27	50,0
E2-E9a / A5-A9	72	21	29,2	59	19	32,2
gesamt	147	55	37,4	122	49	40,2

Tabelle 12: Teilzeitbeschäftigte, Stichtag 31.12.2021

	Gesamt			davon Frauen		
	ges.	davon Teilzeit	in %	F	davon Teilzeit	in %
E13-E15Ü / A13-A16	23	8	34,8	16	7	43,8
E9b-E12 / A9-A13	63	27	42,9	59	26	44,1
E2-E9a / A6-A9	64	15	23,4	51	14	27,5
gesamt	150	49	32,7	126	47	37,3

⁸ ebd. S. 17

Homeoffice und Elternzeit

Katalysiert durch die Corona-Pandemie hat sich die UB aktiv im vom Kanzler initiierten Projekt zur „Zukunft der Arbeit“ der UDE beteiligt und unterstützt die Etablierung von Homeoffice-Arbeitsplätzen auf Basis der abgeschlossenen bzw. geplanten Dienstvereinbarung zum Homeoffice sowohl für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung als auch für den Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten.

Ebenso wie Homeoffice trägt auch die flexible Inanspruchnahme der Elternzeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Gleichstellung interpretiert die UB hier nicht allein auf die weiblichen Beschäftigten bezogen; vielmehr soll auch den männlichen Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, Familienzeit in Anspruch zu nehmen. Vier männliche Beschäftigte haben im Erhebungszeitraum das Angebot der Elternzeit genutzt und hierdurch gleichzeitig indirekt zur Gleichstellung ihrer Partner:innen, die entsprechend früh wieder in den Beruf einsteigen konnten, beigetragen.

Betreuungsangebote

Beschäftigte der UB nutzen Betreuungsangebote der UDE, z. B. die Ferienangebote oder das Elternservicebüro. Auch bei unvorhersehbaren Familiensituationen können sich Mitarbeiter:innen darauf verlassen, dass die UB durch die jeweiligen Vorgesetzten angemessene Lösungen unterstützt; dies betrifft sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

1.4 Personalauswahl und Stellenbesetzung

Die Gewinnung von Personal ist eine Herausforderung, da ein hohes Stellenangebot einem geringen Bestand an Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt gegenübersteht. Dennoch konnten viele, wenn auch nicht alle, dieser offenen Stellen besetzt werden – die Besetzung erfolgte, auch im Rahmen der Ausschreibung einer Stelle als Systembibliothekar:in, nahezu ausschließlich durch weibliche Kandidatinnen.

2020 wurden die Research Data Services (RDS) – ein gemeinsamer Service von SSC, UB & ZIM – implementiert. Damit verbunden war auch die Besetzung von zwei unbefristeten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die u. a. Angebote zum Metadatenmanagement und die Infrastruktur zur Organisation und Speicherung verantworten. Für eine der Stellen konnte eine weibliche Postdoktorandin mit einem fachlichen Hintergrund in Geographie, Mathematik und Informatik gewonnen werden. Die Leitung der RDS obliegt außerdem einer promovierten Physikerin, die im Anschluss an eine Projektstätigkeit an die UB gebunden werden konnte.

Auch hierdurch hat die UB Ziele des FFP 2018 erfüllt, indem zur Besetzung von Stellen – auch des wissenschaftlichen Dienstes – in den technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen gezielt Kandidatinnen angesprochen wurden.

1.5 Fazit und Prognose

In allen Laufbahngruppen bzw. auf allen Qualifikationsebenen liegt der Anteil von Frauen an den Beschäftigten weit über 50 %. Dies ist auch darin begründet, dass bereits in der bibliothekarischen Ausbildung der Frauenanteil überwiegt.

Entsprechend werden in den nächsten Jahren weibliche Beschäftigte mit bibliotheksfachlichem Hintergrund ausscheiden. Hierzu wird die Bibliothek ebenfalls Herausforderungen in der Personalgewinnung optimistisch gegenüberstehen.

Wissenschaftliche Bibliotheken befinden sich in einem Transformationsprozess, der mit einem erhöhten Technisierungsgrad einhergeht. Damit verbunden ist ein steigender Bedarf an daten- und IT-affinem Personal, der sich auch in der Studiengangsentwicklung vom Bachelor „Bibliothekswesen“ zum Bachelor „Bibliothek und digitale Kommunikation“ oder „Data and Information Science“ widerspiegelt. Gleichzeitig sind die in den Studiengängen vermittelten Kompetenzen nicht länger primär auf Bibliotheken ausgerichtet, sodass die Bibliothek einem Nachwuchsproblem gegenübersteht.

Familiengerechte Arbeitsplätze und eine ausgewogene Work-Life-Balance werden im Besonderen geschaffen bzw. weiter ausgebaut werden müssen, um qualifizierte Frauen für die Bibliothek der Zukunft gewinnen zu können. Die UB wird hierzu weiterhin Qualifizierungsmaßnahmen „on the Job“ in Verbindung mit einem attraktiven, familienfreundlichen Arbeitsumfeld anbieten.

Insgesamt betrachtet sind wichtige Eckpunkte der Frauenförderung in der UB etabliert: familiengerechte Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte, Führung in Teilzeit, individuelle Entwicklungspläne.

2. Zielformulierung

Die UB strebt an, den von ihr beschrittenen Weg zur Personalentwicklung fortzusetzen. Gleichstellung ist Bestandteil der Personalentwicklung und Führungsaufgabe.

3. Gleichstellungsmaßnahmen in der UB

Da das Ziel des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen in der UB erreicht ist, konzentriert sich die UB gemäß § 6 Abs. 3 LGG NRW auf Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Hier strebt die UB weiterhin an:

- Stärkung des Nachwuchses durch frühzeitige Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben und Leitungsfunktionen, insbesondere auch in Teilzeit.
- Förderung der beruflichen Entwicklung vorhandenen Personals mit dem Ziel einer Übertragung höherwertiger Aufgaben oder eines breiteren Tätigkeitsspektrums und zur Bewältigung neuer Anforderungen unter Anwendung von in berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen gewonnenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Hierbei wird insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. beruflicher Entwicklung berücksichtigt.

3.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung

Die UB agiert bei Personalauswahl und Stellenbesetzung wie im „Zentralen Rahmenplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“ vom 03.05.2019 beschrieben. Bibliotheksspezifisch verpflichtet sie sich weiterhin auf folgende Maßnahmen:

- Im Auswahlverfahren sollen familiengerechte Arbeitszeitmodelle standardisiert angeboten werden.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sollen sowohl bei der Beurteilung des beruflichen Lebensweges von Bewerber:innen als auch bei der Berufsentwicklung der Beschäftigten stärker berücksichtigt werden.
- Für eine Aufgabenübernahme erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen werden familienfreundlich terminiert und durchgeführt. Mithilfe einer vorausschauenden Personalplanung sollen Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen ermöglicht werden.

3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die UB setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG NRW (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen weitreichend – unter Ausschöpfung aller organisatorischen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten – an (vgl. hierzu Punkt 1.3). Darüber hinaus nutzt die UB alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten.

Grundsätzlich wirkt die UB darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf die Berufsentwicklungen ihrer Beschäftigten auswirken. Vorgesetzte werden in Führungskräftegesprächen entsprechend informiert. Sie sind aufgefordert und werden darin unterstützt, ihre sozialen und personalen Kompetenzen zu schärfen, um in einen situationsangemessenen Dialog mit den Mitarbeiter:innen treten zu können. Zudem soll Vorgesetzten selbst durch familiengerechte Arbeitszeit- und Qualifizierungsmodelle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden.

3.3 Maßnahmen zur Förderung von Diversitätskompetenz

Mit Einrichtung der Stabstelle Diversität und Nachhaltigkeit hat die UB eine Organisationseinheit geschaffen, die Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen adressiert. Ziel ist die Sensibilisierung aller UB-Beschäftigten und zusätzlich der Führungskräfte zur Umsetzung eines diversitätsgerechten Personalmanagements.

3.4 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die UB trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“ zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die UB hat die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt gemacht und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein. Ansprechpartner:innen sind neben den Verantwortlichen in der Universitätsverwaltung und neben den Sozialen Ansprechpartner:innen der UDE die Vorgesetzten.

3.5 Geschlechtergerecht in Wort, Schrift und Bild

Die UB erachtet die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen in der internen und externen Kommunikation als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung und setzt sich für den Gebrauch einer gender- und diversitätsgerechten Sprache ein. Die Texte, die von der UB veröffentlicht werden, sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren. Die UB nutzt den Doppelpunkt als – in elektronischen Texten barrierefreies – Symbol, um die Vielfalt der Geschlechter abzubilden.⁹

4. Erfolgskontrolle und Bericht

Gleichstellung ist als Thema der Personalentwicklung und damit im Verantwortungsbereich einer jeden Führungskraft verankert. Zuständig für die Fortschreibung des GP der UB ist der Bereich Personal und Organisationsentwicklung der UB, der bibliotheksintern berichtet. Der GP wird entsprechend vorbereitet, auf der Leitungsebene der UB diskutiert, von der Leitung verabschiedet und im Haus kommuniziert. Der GP wird nach Ablauf von drei Jahren fortgeschrieben.

5. Inkrafttreten

Der GP tritt mit Beschluss des Senats vom 04.03.2022 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der Einrichtung sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.

⁹ Hinweise und Leitfäden zur Umsetzung geschlechtergerechte Sprache sind im Gender-Portal der UDE zu finden: URL: https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming_hochschulentwicklung_sprache.shtml

Anhang: Personalübersicht

Org. Einheit: Universitätsbibliothek (Organisatorische Sicht - Stand:11.11.2021); Personalstandsdatum: 31.12.2021; Staatsangeh: alle, Zählweise: nach Köpfen; Stand: 09.11.2021

Besoldungs- gruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)						davon vollzeitbeschäftigt						davon teilzeitbeschäftigt						davon beurlaubt												
	gesamt		F		F in %		gesamt		M		F		F in %		gesamt		M		F		F in %		gesamt		M		F		F in %		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A15	6	2	4	4	67	67	6	2	2	4	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A14	7	2	5	71	60	60	5	2	3	60	2	0	2	100	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A13 h. D.	4	2	2	50	67	67	3	1	2	67	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	17	6	11	65	64	64	14	5	9	64	3	1	2	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Besoldungs- gruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)						davon vollzeitbeschäftigt						davon teilzeitbeschäftigt						davon beurlaubt												
	gesamt		F		F in %		gesamt		M		F		F in %		gesamt		M		F		F in %		gesamt		M		F		F in %		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
A13 g. D.	4	0	4	0	0	0	4	0	4	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A12	6	0	6	100	100	100	4	0	4	100	2	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	11	0	11	100	100	100	5	0	5	100	6	0	6	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	25	1	24	96	92	92	13	1	12	92	12	0	12	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	4	0	4	100	100	100	4	0	4	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	50	1	49	98	97	97	30	1	29	97	20	0	20	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Besoldungs- gruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)						davon vollzeitbeschäftigt						davon teilzeitbeschäftigt						davon beurlaubt											
	gesamt		F		F in %		gesamt		M		F		F in %		gesamt		M		F		F in %		gesamt		M		F		F in %	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
A9 mD	2	0	2	100	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A8	9	1	8	89	80	80	5	1	4	80	4	0	4	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A7	10	0	10	100	100	100	6	0	6	100	4	0	4	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A6	1	0	1	100	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	100	100	100	100
gesamt	22	1	21	95	91	91	11	1	10	91	10	0	10	100	1	0	1	100	1	0	1	1	0	0	0	1	1	100	100	100

Tarifbeschäftigte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)			davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt			davon beurlaubt					
	gesamt	M	F	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %
E15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E14	1	0	1	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
E13 h. D.	12	3	9	7	3	4	57	4	0	4	100	1	0	1	100
gesamt	13	3	10	8	3	5	63	4	0	4	100	1	0	1	0

davon 7 Projektmitarbeiter:innen, s. Punkt 1.1.3 auf Seite 8

Tarifbeschäftigte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)			davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt			davon beurlaubt					
	gesamt	M	F	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %
E12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E11	3	2	1	2	1	1	50	1	1	0	0	0	0	0	0
E10	1	0	1	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
E9 g. D.	9	1	8	4	1	3	75	5	0	5	100	0	0	0	0
gesamt	13	3	10	7	2	5	71	6	1	5	83	0	0	0	0

Tarifbeschäftigte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 1.2 (ehem. mittlerer Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)			davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt			davon beurlaubt					
	gesamt	M	F	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %
E9 m. D.	7	2	5	4	2	2	50	3	0	3	100	0	0	0	0
E8	8	1	7	7	1	6	86	1	0	1	100	0	0	0	0
E6	25	4	21	20	3	17	85	3	1	2	67	2	0	2	100
E5	4	2	2	4	2	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	44	9	35	35	8	27	77	7	1	6	86	2	0	2	0

davon 2 Projektmitarbeiter:innen, s. Punkt 1.1.3 auf Seite 8

Tarifbeschäftigte der Universitätsbibliothek, Laufbahngruppe 1.1 (ehem. einfacher Dienst)

Besoldungsgruppe	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)			davon vollzeitbeschäftigt			davon teilzeitbeschäftigt			davon beurlaubt					
	gesamt	M	F	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %	ges.	M	F	F in %
E4	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quelle: SuperX, abgerufen am 11.11.2021