

# **Amtliche Mitteilungen Verkündungsblatt**

**39. Jahrgang, Nr. 63, 25.07.2018**

**Gleichstellungsplan der  
Bibliothek der  
Fachhochschule Dortmund**

## Gleichstellungsplan für die Bibliothek 2018

Gleichstellungspläne [Frauenförderpläne] sind Teil der Personalentwicklungsplanung der Dienststelle. Ihr Ziel ist es, in erster Linie eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen in allen Vergütungs- und Lohngruppen [...] aufzuzeigen, die Ursachen hierfür zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur **Gegensteuerung** vorzusehen.

(Ausführungserläuterungen zur Umsetzung des LGG, zu § 6)

### **A Studium**

nicht relevant

### **B 2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Beschäftigten**

Im Bereich der Gruppe E11/A11 sollen Möglichkeit zur Höhergruppierung anlass- und einzelfallbezogen abgeklärt werden.

Langfristig soll die neu besetzte stv. Bibliotheksleitung auf das Niveau höhergruppiert werden, das in der Vergangenheit mit dieser Tätigkeit verbunden war.

Im Bereich A9/E9, der mehrheitlich mit Frauen besetzt ist, werden die Entfristung von Projektstellen sowie eine Höhergruppierung angestrebt.

In den Entgeltgruppen 5 und 6 sollen Möglichkeit zur Höhergruppierung anlass- und einzelfallbezogen abgeklärt werden, z.B. bei Entfristungen.

(BL: Diese Tabelle löschen wegen Datenschutz, als Ersatz der obige Fließtext.)

### **B 3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile unter den Beschäftigten**

Dazu sind die folgenden Maßnahmen zu ergreifen. Sie beziehen sich teilweise auf Gruppen bzw. sind für alle Beschäftigten offen, teilweise sind es Maßnahmen für Einzelpersonen.

<b>B 1 Personelle Maßnahmen</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
<b>Maßnahmen bezogen auf einzelne Stellen</b>	
<b>Übergreifende Maßnahmen</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Teilzeitarbeit</u> und die Rückkehr zur Vollzeit wird wesentlich nach den Bedürfnissen der Beschäftigten gestaltet.</li><li>• <u>Reflexions- und Entwicklungsgespräche</u> werden angeboten und auf Wunsch der Beschäftigten durchgeführt.</li></ul>	<b>alle Entgeltgruppen</b>

## Gleichstellungsplan für die Bibliothek 2018

<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Bibliothek ist <u>Ausbildungseinrichtung</u> für den Beruf „Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste“.</li> </ul>	
--	--

<b>B 2 Organisatorische Maßnahmen</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Gewährung einer <u>Leistungsbezogenen Bezahlung (LOB)</u> ist auch für befristet Beschäftigte und Teilzeitkräfte möglich.</li> </ul>	<b>alle Entgeltgruppen</b>

<b>B 3 Soziale Maßnahmen</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Bibliothek veranstaltet regelmäßig interne <u>Coffee Lectures</u>, zu Themen wie Gebärdensprache, Makerspace oder Personalratsarbeit.</li> <li>Beschäftigte geben auf freiwilliger Basis im Rahmen von Kurzvorträgen / -Präsentationen Einblick in ihre Arbeitsbereiche.</li> </ul>	<b>alle Entgeltgruppen</b>

<b>B 4 Fortbildende Maßnahmen</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche (ZBIW) in Köln veranstaltet regelmäßig fachliche <u>Fortbildungen für Quer- und Wiedereinsteiger</u> an.</li> <li>1 x jährlich Durchführung von Teamtagen zu relevanten Themen</li> </ul>	<b>alle Entgeltgruppen</b>

<b>B 5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung</b>	<b>bzgl. Statusgruppe(n)</b>
<p>Derzeit besteht an den Arbeitsplätzen ein starker Umbruch durch Digitalisierung und Technisierung: die technischen Veränderungen müssen nutzerfreundlich umgesetzt werden und gleichzeitig steigen die Anforderungen an soziale Kompetenzen, weil Routinetätigkeiten abnehmen und gleichzeitig Nutzerberatung zunimmt. Angesichts der starren tariflichen Regelungen bzgl. Arbeitsplatzbewertung existieren nur für den Bereich Arbeitsbedingungen gewisse Spielräume.</p>	<b>Qualifikations-ebene 2</b>

## Gleichstellungsplan für die Bibliothek 2018

Maßnahmenvorschlag: In den nächsten Jahren sollen die durch die Digitalisierung gewandelten Aufgaben der Qualifikationsebene 2/ehem. mittlerer Dienst in geeigneter Weise hochschulöffentlich dargestellt werden. Hierzu wird Unterstützung des Gleichstellungsbüros angefragt.	
---	--

### **C Entscheidung / Gremienbeteiligung**

Die Leitung unterstützt die Kandidatur von Mitarbeiterinnen für Hochschulgremien.

### **D Führung**

Hier bitte die derzeitigen Spielräume für die Besetzung der Leitungsfunktionen der Einrichtung darstellen und die Bemühungen um eine angemessene Repräsentanz von Frauen in diesen Funktionen kurz beschreiben.

Die Führungsfunktionen im Bereich Bibliothek / E-Learning-Koordinierungsstelle sind zur Hälfte mit Männern und Frauen besetzt, die obere Ebene jeweils mit einem Mann. Hier ist auf absehbare Zeit kein Spielraum vorhanden.

### **E Maßnahmen zu bisherigen Gleichstellungsschwerpunkten der FH**

#### **E1 Vereinbarkeit Beruf und Familie:**

- Die Teilnahme an der Gleitenden Arbeitszeit (GLAZ) ist für alle Beschäftigten obligatorisch und wird, unter Berücksichtigung von Präsenzzeiten, zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten genutzt.
- Teilzeitarbeit wird praktiziert. Bei der Besetzung von Diensten wird Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse genommen.
- Homeoffice ist für die Führungskräfte grundsätzlich denkbar.

#### **E2 Institutionalisierte Gleichstellung**

nicht relevant

#### **E3 Gender in Lehre und Forschung**

nicht relevant

*Hütte, 18.7.18*