



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Tel. +49 241 6009 0

Nr. 17 / 2008

15. Februar 2008

Redaktion:
Dezernat Z, Silvia Klaus
Tel. +49 241 6009 51134

Frauenförderplan

der
Hochschulbibliothek
für die Jahre 2007 - 2009

vom 15. Februar 2008

Herausgeber:

Der Rektor der Fachhochschule Aachen

Alle Rechte vorbehalten. Wiedergabe oder Nachdruck nur mit Angabe von Quelle und Verfasser.
Wiedergabe von Auszügen nur mit Genehmigung der Fachhochschule Aachen.

Druck:

Fachhochschule Aachen

Frauenförderplan

der
Hochschulbibliothek
für die Jahre 2007 - 2009
vom 15. Februar 2008

Aufgrund des § 5 a Absatz 8 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 9. November 1999 in Verbindung mit Nr. 14 Absatz 3 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Fachhochschule Aachen vom 12. Oktober 2001 (FH-Mitteilungen Nr. 13 / 2001) hat die Hochschulbibliothek folgenden Frauenförderplan aufgestellt:

Inhaltsübersicht

Einleitung	3	3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	4
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Hochschulbibliothek	3	3.1 Arbeitszeiten, Teilzeit, Berufsrückkehrerinnen	4
1.1 Bestandsaufnahme	3	3.2 Fortbildungen	5
1.2 Analyse	4	3.3 Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege	5
2. Prognose Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen / Beförderungen	4	4. Schlussbestimmung	5
		Statistiken und Daten	6
		Tabelle	6

Einleitung

Dieser Frauenförderplan bezieht sich auf den Zeitraum vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2009.

Die Hochschulbibliothek beachtet bei den nachfolgend beschriebenen Maßnahmen den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Aachen, vom 12. Oktober 2001.

Unter Beachtung der bestehenden rechtlichen, finanziellen und organisations-technischen Rahmenbedingungen strebt die Hochschulbibliothek ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in ihren Arbeitsbereichen an. Sie ist insbesondere bemüht, da eine Unterrepräsentanz von Frauen in keiner der vorhandenen Beschäftigungsgruppen gegeben ist, Maßnahmen zu ergreifen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern helfen.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Hochschulbibliothek

1.1 Bestandsaufnahme

Nach dem derzeitigen Stand der Personalentwicklung sieht die Repräsentanz von Frauen in den Dienststufen der Bibliothek wie folgt aus (vgl. auch die Tabelle im Anhang):

- Höherer Dienst: 67 % Frauenanteil
 - Gehobener Dienst: 91,7 % Frauenanteil
 - Mittlerer Dienst: 93 % Frauenanteil
 - Auszubildende: 100 % Frauenanteil
 - Student. Hilfskräfte: 67 % Frauenanteil
-

1.2 Analyse

- Ausnahmslos ist in keinem der vorhandenen Beschäftigungsbereiche eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.
- Der gesamtgesellschaftliche Trend, der Frauen in leitenden und Führungspositionen unterrepräsentiert sieht, zeigt sich in der Bibliothek in dem betrachteten Zeitraum gar nicht. Der im Vergleich zum letzten Frauenförderplan erhöhte Wert im höheren Dienst ist begründet durch eine zeitlich befristete Projektstelle (Teilzeit).
- Teilzeitbeschäftigungen findet man in allen drei Dienststufen.
- Von insgesamt 35 Beschäftigten (ohne studentische Hilfskräfte) gingen 18 einer Teilzeitbeschäftigung nach. Alle Teilzeitkräfte, die in der Hochschulbibliothek beschäftigt sind, sind ausschließlich Frauen.
- Ebenso sind alle für die Erziehung beurlaubten Personen ausschließlich Frauen, die aus familiären Gründen zumindest zeitweise auf die berufliche Entwicklung verzichten. Auch hier nimmt kein Mann diese Möglichkeit des Erziehungsurlaubs wahr.

Die Bibliothek ist traditionell eine Frauendomäne. Daher überrascht der hohe Frauenanteil keineswegs. Es sollte daher bei zukünftigen Personalentscheidungen beachtet werden, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erhalten bleibt bzw. gewonnen wird. Versuche, z.B. im Bereich der Auszubildenden, männliche Bewerber einzustellen, scheiterten aufgrund fehlender Qualifikation der männlichen Bewerber.

2. Prognose Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen / Beförderungen

In dem zu betrachtenden Zeitraum werden voraussichtlich zwei halbe Stellen, eine des gehobenen und eine des mittleren Dienstes durch Beendigung der Altersteilzeit bzw. vorzeitigen Ruhestand frei.

Die Wiederbesetzung dieser Stellen ist abhängig von der Gesamtpersonalentwicklung innerhalb der Bibliothek, den Auswirkungen der veränderten Tarifstruktur und nicht zuletzt von der Entwicklung des Personalbudgets im Globalhaushalt.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gerade aufgrund der Dominanz von Frauen im Bibliothekswesen und aufgrund der gesellschaftlich immer noch weit verbreiteten Tatsache, dass es die Frauen sind, die Beruf und Familie zu vereinbaren haben, stehen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zentrum der Überlegungen zur Frauenförderung.

3.1 Arbeitszeiten, Teilzeit, Berufsrückkehrerinnen

Unter Beachtung der geltenden rechtlichen Regelungen wird weiterhin eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gepflegt. Es existieren derzeit 12 unterschiedliche Arbeitszeitregelungen, die auch durch die hohe Anzahl der Teilzeitbeschäftigungen veranlasst sind. Wünschen nach veränderten Arbeitszeiten wird – soweit es der Bibliotheksbetrieb erlaubt – auch weiterhin nachgekommen.

Der Trend zur Teilzeitarbeit nimmt bei den älteren Mitarbeiterinnen ab. Dem Wunsch nach längeren Arbeitszeiten kann zukünftig aber nur insofern entsprochen werden, als freie Stellenanteile in geeigneten Arbeitsbereichen zur Verfügung stehen.

Berufsrückkehrerinnen haben die Möglichkeit, auch in Teilzeitbeschäftigungen zurückzukehren. Diese Möglichkeit wird zurzeit von einer Mitarbeiterin genutzt. Sie wird im Rahmen einer halbjährlichen internen Fortbildung (Training on the job) für den beruflichen Wiedereinstieg qualifiziert.

Die Hochschulbibliothek lädt alle beurlaubten Mitarbeiterinnen zu Treffen ein und hält so den Kontakt, um eine Rückkehr zu vereinfachen.

3.2 Fortbildungen

Die Hochschulbibliothek hat in den vergangenen Jahren insbesondere durch Unterstützung des Hochschulbibliotheks zentrums (HBZ) vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Besuch von Fortbildungen ermöglicht.

Im Jahr 2005 haben insgesamt 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bibliothek an 26 Seminaren und Treffen zum Erfahrungsaustausch für einzelne Arbeitsbereiche teilgenommen.

Die Fortbildungsbeauftragte der Hochschulbibliothek sorgt dafür, dass die vorhandenen Angebote den Beschäftigten bekannt gemacht werden. Die Bibliotheksleitung und die Fortbildungsbeauftragte sprechen gezielt im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen Beschäftigte an. Darüber hinaus werden der jährlich vorhandene Bedarf abgefragt und an das HBZ weitergeleitet, so dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, ihre bzw. seine persönlichen Belange einzubringen. Da die Fortbildungsabteilung des HBZ zum 1.1.2007 an die FH Köln übergeht, ist noch unsicher, ob auch zukünftig diese sehr gute Fortbildung in dem Umfang genutzt werden kann wie bisher.

3.3 Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege

Bei den Fortbildungsangeboten wird der Möglichkeit der Kinderbetreuung Rechnung getragen.

Angesichts der sehr geringen zeitlichen Überschneidungen von Schulferien im Sommer 2006 und vorlesungsfreier Zeit wurden die bibliotheksinternen Urlaubsregelungen soweit gelockert, dass jede Mitarbeiterin mit schulpflichtigen Kindern ihren Sommerurlaub teilweise auch schon während des Semesters nehmen konnte. Auch im Jahr 2007 wird dieses ein Thema sein, bei dem die Bibliothek diesen familiären Aspekt berücksichtigt. Am 27.6.2006 hat die Bibliothek erstmalig aktiv an der Kinderfreizeit der Aachener Hochschulen teilgenommen und eine Kindergruppe der Beschäftigten einen Vormittag betreut.

4. Schlussbestimmung

Dieser Frauenförderplan gilt für die Jahre 2007 - 2009. Er tritt rückwirkend zum 1. Januar 2007 in Kraft und wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

Ausgefertigt auf Grund der Beschlüsse der Gleichstellungskommission vom 29. November 2006 und des Senats vom 14. Dezember 2006.

Aachen, den 15. Februar 2008

Der Rektor
der Fachhochschule Aachen

gez. M. Schulte-Zurhausen

Prof. Dr.-Ing. Manfred Schulte-Zurhausen

Statistiken und Daten

Tabelle Stand: 31.12.2005

Lauf- bahn	Verg.-gruppe/Lohngr.	Männlich		Weiblich		Beurlaubungen			% Anteil Frauen		von allen Beschäftigten inkl. der Beurlaubten
		Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Mann TZ	Mann VZ	Frau TZ	Vollzeit	Teilzeit	
H	A13 B hD		1								
	A15 B				1				50		
	IIa bef hD			1						100	66,7
G	A11 B			1	2			1			
	A10 B				1						
	A9 B				2			1			
	IVa		1		1			1			
	IVb			2				1			
	Vb			2					85,7	100	91,7
	Vc				1						
M	VIb		1	6	3						
	VII			2	1				83,3	100	92,9
	Azu (Ang)				3				100		100
S	SHF	3		6						66,7	66,7
	Summe pro TZ/VZ	0	3	20	15			1			
	Summe Mann TZ+VZ	3									
	Summe Frau TZ+VZ										

G = Gehobener Dienst
 H = Höherer Dienst
 M = Mittlerer Dienst
 SHF = Student. Hilfskraft
 Azu = Azubi