



Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
2020-2024

Universitäts- und Stadtbibliothek

Stand: Oktober 2019



Inhalt

1. Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung

Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

2. Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung

2.1 Familienfreundlichkeit

Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

2.2 Bildungsgerechtigkeit

Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

2.3 Inklusion

Maßnahmen im Bereich Inklusion

2.4 Antidiskriminierung

Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

3. Strukturelle Verankerung

4. Unterschrift

ANHANG

Daten

1. **Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung**

a) Zentrale Ziele und Zielgruppen für Gleichstellungsmaßnahmen auf den Karrierestufen auf Basis der Gender-Statistiken.

Die Mitarbeit an der strukturellen Verankerung der Maßnahmen der UzK bedeutet für die USB eine dauerhafte Weiterentwicklung der Arbeitsorganisationsformen, die die Entfaltung der Persönlichkeit aller Geschlechter mit einbezieht. Hierbei verfolgt die USB den Grundsatz, die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situationen und Bedürfnissen aller Geschlechter systematisch im Arbeitsumfeld USB zu berücksichtigen.

Konkrete Maßnahmen unter 2.1

b) Zentrale Ziele für Gleichstellungsmaßnahmen für die Selbstverwaltungsgremien auf Basis der Gender-Statistiken (s. Anhang).

Bitte nehmen Sie Stellung dazu, wie Sie die gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz von Frauen in Gremien umsetzen werden

Die Repräsentanz wird ausdrücklich begrüßt. In den Gremien Wiss. Personalrat ist eine Kollegin, im Personalrat TuV sind zwei Kolleginnen, in der Jugendausbildungsververtretung und in der Schwerbehindertenvertretung ist jeweils eine Kollegin Mitglied. In der USB gibt es keine paritätisch zu besetzenden Gremien.

Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
50 % Frauenanteil bei den Beschäftigten in allen Bereichen.	Bei Neubesetzungen durch direkte Ansprache und Verbreitung in den entsprechenden Netzwerken, um damit möglichst schon bei Vorstellungsgesprächen den Anteil der Frauen zu erhöhen.	fortlaufend	USB Mittel	Direktion	

2. Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung

2.1 Familienfreundlichkeit

a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Der USB Verwaltung ist das familiäre Umfeld der ca. 150 Beschäftigten im Wesentlichen bekannt.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

Die Attraktivität des Arbeitgebers korreliert mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzgl. der Telearbeit.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Personal:

Gleitzeit; der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten ist hoch, sie können die Anzahl der Wochentage reduzieren; Besprechungen finden nur an festen Wochentagen statt. Ermöglichung von Teilzeit in Führung, Erleichterung von Wiedereinstieg nach Elternzeit.

Studierenden der Bibliothekswissenschaften an der TH Köln, die als SHK bei der USB beschäftigt werden, können auf Wunsch Praktika im Rahmen ihres Studiums in der USB ableisten, um das gegenseitige Kennenlernen zu erhöhen und die Nachwuchskräfte an die USB zu binden.

Nutzer*innen:

Einrichtung eines Eltern/Kind-Raumes innerhalb der Lesesäle momentan in der Realisierung.

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

- Einführung von Telearbeit
- Teilnahme am „Patenschaftsprogramm in der Familienzeit“ des CFS
- Zahl der Teilzeitbeschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungen steigern
- Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen und entlasten

Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Einführung Patenschaftsmodell in der Familienzeit	Patenschaftsmodell in der Familienzeit	fortlaufend	USB Mittel	Personalentwicklung (PE)	
Einführung von Telearbeit	Telearbeit	Von Seiten der Personalabteilung der UzK momentan zurückgestellt	USB oder UzK?	Direktion USB; Personalmanagement und Gremien der UzK	
Zahl der Teilzeitbeschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungen steigern	Vorgesetzte, PE beraten individuell	fortlaufend	USB	PE der USB	
Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen und entlasten	Konzept "Vereinbarkeit Familie/Pflege/Beruf" der UzK mit umsetzen	fortlaufend	USB	Stabsstelle Verwaltung der USB	

2.2 Bildungsgerechtigkeit

a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Nein

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

Bedarfsermittlung, ob ggf. Zusatzangebote für den Nutzerkreis im Bereich Rechercheurse notwendig sind

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

In der USB können auch Bürger*innen der Stadt Köln und Umgebung Mitglied werden.

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

Bekanntheitsgrad der USB-Angebote erhöhen

Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Angebote der USB bei Unterstützeranbietern wie Studentisches forum... e.V. und Erste Generation Promotion e.V. gezielt bekannt machen durch Kontaktaufnahme und Bedarfsabfrage	Information über das bestehende Angebot „Lernen & Arbeiten“	Bestehendes Angebot	USB Mittel	Herr Rebholz	
Ggf. Zusatzangebote von Recherchekursen für die Zielgruppe der oben genannten Vereine	Bedarfsermittlung in Zusammenarbeit mit „Beratern/Beraterinnen“ für Zusatzangebote von Recherchekursen		USB Mittel	Herr Rebholz	
Sprachförderung von ausländischen Beschäftigten bei Bedarf	PE berät individuell	unbegrenzt	USB Mittel	PE der USB	

2.3 Inklusion

a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Ja, eigene „Buchführung“ in der USB Personalverwaltung.

Aufgrund von Neueinstellung bzw. Selbstauskunft der Mitarbeiter*innen.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

Sanierung der USB erst 2030 geplant.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Nutzer*innen

Hinweise auf der Webseite unter „Menschen mit Einschränkungen“:

https://www.ub.uni-koeln.de/infos_fuer/inforeha/index_ger.html

Personal

Seit einigen Jahren setzt die USB erfolgreich Menschen mit Behinderung in verschiedenen Bereichen ein und zwar aufgrund einer Vereinbarung über betriebsintegrierte Arbeitsplätze mit der Caritas Wertarbeit Köln.

Bei der Personalauswahl werden schwerbehinderte Bewerber*innen gleichermaßen berücksichtigt

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

Weiterhin Zusammenarbeit mit der Caritas Wertarbeit nach dem bewährten Modell.

Maßnahmen im Bereich Inklusion

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Integration von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben	Vereinbarung über betriebsintegrierte Arbeitsplätze.	unbegrenzt	USB Mittel	Dezernatsleitungen	
Infos für Nutzer*innen	Webseite unter „Menschen mit Einschränkungen“	unbegrenzt	USB Mittel	WEB-Redaktion	

2.4 Antidiskriminierung

a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Ja, Abt. 44 UzK

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Nutzer*innen: Ansprechpartner: Leitung der Benutzung, Hinweisen wird nachgegangen und sie werden weiterverfolgt bis hin zu Hausverboten durch den Rektor in Einzelfällen, bei Bedarf Infos auf Webseiten unter „Aktuelles“

Personal: Hinweisen wird rigoros nachgegangen unter Ausschöpfung aller arbeitsrechtlichen Möglichkeiten

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

- Verbreitung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing
- Integration des Themas Antidiskriminierung in Führungskräfte-seminare

Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Sensibilisierung des Themas Antidiskriminierung bei Führungskräften	Integration des Themas Antidiskriminierung in Führungskräfte-seminaren		USB Mittel	Direktion	
Sensibilisierung des Themas Antidiskriminierung bei allen Beschäftigten	Verbreitung der entsprechenden Richtlinie der UzK		USB Mittel	Direktion	

3. Strukturelle Verankerung

Mittel für Gleichstellung und Diversität in Ihrer Einrichtung

Budget für Gleichstellung (p.a.):

keine

Budget für Diversität (p.a.):

keine

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Gleichstellung und Diversität

Dr. Hubertus Neuhausen, leitender Direktor

Dr. Andreas Weber, stellv. Direktor

Kendra Hinnenthal, Leiterin der Personalentwicklung

Thomas Bähr, Leiter der USB-Verwaltung

Annegret Fuentes Flores, stellv. Leiterin der USB-Verwaltung

4. Unterschrift

Beteiligte an der Erstellung des Entwicklungsplanes (Name/n, Funktion/en)

Dr. Hubertus Neuhausen, leitender Direktor

Dr. Andreas Weber, stellv. Direktor

Kendra Hinnenthal, Leiterin der Personalentwicklung

Annegret Fuentes Flores, stellv. Leiterin der USB-Verwaltung

Verabschiedung des Entwicklungsplanes in den folgenden Gremien (Gremium, Datum)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Köln, 15.10.2019

(Ort, Datum)

Stellv. Direktor

(Funktion)



Dr. Andreas Weber

(Name, Unterschrift)

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Universitäts- und Stadtbibliothek Köln

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

1 a) Wissenschaftliches Personal [SAP_01.12.2017]

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit		↓	=	↑
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.			
Studentische Hilfskräfte	-	-	91	68%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	2	50%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15	4	25%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	2	50%	3	67%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A 13	1	0%	3	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	7	29%	7	86%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
AT	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	1	100%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	4	50%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E12	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	6	50%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrbeauftragte	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ProfessorInnen							
W3/C4	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2/C3	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W1/C2	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GastprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
befristete ProfessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VertretungsprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
apl.- ProfessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HonorarprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte mit Schwerbehinderung	1	100%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
davon ProfessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Universitäts- und Stadtbibliothek Köln

1 b) Personal in Technik und Verwaltung [SAP_01.12.2017]								
Beschäftigte in TuV	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...			
	Vollzeit		Teilzeit					
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	↓	=	↑	
Beschäftigte								
AT	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<i>Entgeltgruppen 15-12</i>								
E15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E14	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E13	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E12	2	50%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Summe	2	50%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>								
E11	4	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E10	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E9	13	54%	7	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summe	17	41%	7	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>								
E8	7	71%	6	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
E7	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E6	27	44%	12	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E5	10	50%	4	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Summe	44	50%	22	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<i>Entgeltgruppen 4-2</i>								
E4	3	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E3	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E2	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summe	4	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Beamte höherer Dienst								
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A16	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A14	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A13	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summe	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Beamte gehobener Dienst								
A13	-	-	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A12	4	100%	3	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A11	7	57%	5	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
A10	3	67%	8	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
A09	3	100%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Summe	17	76%	19	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Beamte mittlerer Dienst								
A9	1	100%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
A8	1	100%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Summe	2	100%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung	13	31%	4	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Auszubildende	3	67%	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Prognosen und Ziele -

Universitäts- und Stadtbibliothek Köln

2. Prognose Neubesezung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2020-2024

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2020-2024)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)
	Neubesetzung	Höhergruppierung	
BeamtInnen			
höherer Dienst	2		50%
gehobener Dienst	10-12		50%
mittlerer Dienst	3		50%
Beschäftigte in TuV			
Entgeltgruppen E15-E12	1		50%
Entgeltgruppen E11-E2	10-16		50%
Wissenschaftlich Beschäftigte	1		50%