



Universitätsbibliothek in den Standorten  
Zentralbibliothek, Campusbibliothek und  
Universitätsarchiv

# Frauenförderplan

2025-2026

12.02.2025

## Inhalt

I.	Allgemeine / übergreifende Zielformulierungen .....	2
II.	Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur für den Bereich ZB, UA und CB nach Statusgruppen (Beschäftigte, Beamt*innen, Auszubildende, Referendar*innen, Studentische Hilfskräfte).....	4
III.	Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern .....	6
a.	Organisationskultur von Zentralbibliothek, Universitätsarchiv und Campusbibliothek .....	7
b.	Personalpolitik.....	8
c.	Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung .....	10
d.	Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	10
IV.	Maßnahmen der Universitätsbibliothek (ZB, CB, UA,). ....	13
a.	Steuerung und Nachhaltigkeit.....	13
b.	Bewusstsein fördern: Kommunikationsmaßnahmen zum Themenfeld Gender und Diversity .....	13
c.	Gleichstellung in den Karrierewegen: Fort- und Weiterbildungen.....	14
d.	Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf.....	14
e.	Geschlechterforschung im Profil der Universitätsbibliothek .....	15

## I. Allgemeine / übergreifende Zielformulierungen

Der Frauenförderplan dient der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und damit der gleichberechtigten, statusübergreifenden Teilhabe von Frauen an allen lehre- und wissenschaftsstützenden Arbeitsbereichen. Die Gleichstellung von allen Geschlechtsidentitäten gilt als Querschnittsaufgabe und wird durch die Leitung der Universitätsbibliothek in alle Entscheidungs- und Verwaltungsprozesse integriert. Die Förderung einer **Organisationskultur**, die sich durch Gender- und Diversity-Awareness sowie Gender- und Diversity-Kompetenz auszeichnet, die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen **Personalpolitik** (wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal) sowie die Förderung der **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie** werden als zentrale Ziele durch die Leitung der Universitätsbibliothek verfolgt.

Der Frauenförderplan fußt vorwiegend auf dem Gleichstellungskonzept 2021-2026 der Freien Universität Berlin<sup>1</sup>, dem Berliner Hochschulgesetz (§ 59 BerlHG)<sup>2</sup> und dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 3 LLG).<sup>3</sup> Gemäß Berliner Landesgleichstellungsgesetz und den Frauenförderrichtlinien (inzwischen Gleichstellungskonzept) der Freien Universität Berlin hat die Universitätsbibliothek seit 1995 mehrere Frauenförderpläne vorgelegt, die jeweils vom Akademischen Senat beschlossen wurden. In den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin ist vorgesehen, dass die Frauenförderpläne alle zwei Jahre an die aktuelle Entwicklung anzupassen sind.

Der Frauenförderplan 2025/26 gilt für die Universitätsbibliothek in den Standorten Zentralbibliothek (ZB), Universitätsarchiv (UA) und Campusbibliothek Natur-, Kultur- und Bildungswissenschaften, Mathematik, Informatik und Psychologie (CB).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Vgl. <https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept-2021.pdf>

<sup>2</sup> Vgl. [https://gesetze.berlin.de/perma;j=HSchulG\\_BE\\_Sechster\\_Abschnitt](https://gesetze.berlin.de/perma;j=HSchulG_BE_Sechster_Abschnitt)

<sup>3</sup> Vgl. [https://gesetze.berlin.de/perma;j=GleichstG\\_BE](https://gesetze.berlin.de/perma;j=GleichstG_BE)

<sup>4</sup> Im Rahmen der Organisationsentwicklung der Universitätsbibliothek sind einige Umbenennungen auf den Weg gebracht worden. Da sich der Geltungsbereich des Frauenförderplans noch an den alten Strukturen orientiert, wird im Folgenden die alte Nomenklatur verwendet.

Der Plan wird nach der Hälfte der Laufzeit, also Ende 2025, von der Direktion der Universitätsbibliothek evaluiert. Im Zuge der Evaluation wird geprüft, welche Ziele erfüllt wurden. Außerdem wird geprüft, ob zusätzliche Ressourcen benötigt werden, um die verbleibenden Ziele zu erfüllen.

Als Teil der UB sind diese Bereiche federführend für die Informationsversorgung für Forschung, Lehre und Studium, und für eine dauerhafte Aufbewahrung aller archiwürdigen Unterlagen der Freien Universität Berlin zuständig.

Gemäß dem Leitgedanken, dass die Gleichstellung aller Geschlechtsidentitäten nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu beschränken ist, sondern sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf verschiedene Geschlechtsidentitäten zu hinterfragen und zu berücksichtigen sind, begreifen ZB, UA und CB die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe und zentrales Ziel aller Bereiche der Universität. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu.

Zur Umsetzung dieser Gleichstellungsphilosophie haben ZB, UA und CB im aktuellen Frauenförderplan folgende Ziele definiert:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Führungspositionen
- Die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte
- Die Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness

Der Frauenförderplan für den Bereich ZB, UA und CB entsteht in enger Abstimmung mit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, deren Stellvertreterin sowie Vertreterinnen aus allen zugehörigen Bereichen.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde in einer Arbeitsgruppe erarbeitet, an der folgende Personen beteiligt waren: Simone Kerber (ZB, dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte), Lucia Meidinger (ZB), Theresia Peucker (CB), Tanja Prillwitz (ZB, Verwaltungsleitung), Viola Taylor (ZB, stellvertretende dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte), Lorenz Weinberg (Bibliotheksreferendar) und Miriam Wildermuth (Bibliotheksreferendarin).

## II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur für den Bereich ZB, UA und CB nach Statusgruppen (Beschäftigte, Beamt\*innen, Auszubildende, Referendar\*innen, Studentische Hilfskräfte)

Für 2022/23 (Stichtag jeweils 31.12.)

*Tabelle 1: Übersicht*

Personal (Beschäftigtenvollzeitäquivalent)	2022				2023			
	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% An- teil Frauen
Gesamt	208,5	80,3	128,3	62,0	202,3	77,2	125,1	62,0
Studentische Hilfskräfte	2,0	1,0	1,0	50,0%	1,5	0,5	1,0	66,2
Auszubildende	3,0	1,0	2,0	66,7	3,0	1,0	2,0	66,7
Nichtwissenschaftliches Personal	203,5	78,3	125,3	61,6	197,8	75,7	122,1	61,7
davon Vollzeit	151,4	59,7	91,7	60,6	141,0	52,5	88,5	62,8
davon Teilzeit	52,2	18,6	33,6	64,4	56,8	23,2	33,6	59,1
davon Finanzierungsart Haushalt	178,3	67,7	111,3	62,4	179,2	68,5	110,8	61,8
davon Finanzierungsart Drittmittel	14,6	6,0	8,6	58,9	6,0	2,8	3,2	53,3
davon Beamt*innen	27,7	5,8	21,9	79,1	26,0	4,6	21,4	82,4
davon Angestellte	175,8	72,5	103,4	58,8	171,8	71,1	100,7	58,6
davon Verw.- und Sek.dienst	28,9	10,0	18,9	65,3	30,8	11,0	19,8	64,4
davon techn. Personal	25,9	20,3	5,6	21,8	24,1	19,3	4,8	19,8
davon sonstige Dienstkräfte	0	0	0	0	0	0	0	0
davon einfacher Dienst <sup>5</sup>	20,7	11,4	9,3	45,0	19,5	9,8	9,7	50,0
davon mittlerer Dienst <sup>6</sup>	31,7	10,6	21,8	69,0	27,1	8,8	18,2	67,1
davon gehobener Dienst <sup>7</sup>	77,8	24,3	53,5	69,0	75,1	21,5	53,6	71,3
davon höherer Dienst <sup>8</sup>	70,8	32,4	39,5	56,0	73,1	33,4	39,8	54,4
davon Altersgruppe 20 bis 29 Jahre	17,6	5,6	11,9	67,9	14,5	4,6	9,9	68,5
davon Altersgruppe 30 bis 39 Jahre	51,5	18,3	33,2	64,5	48,1	14,7	33,4	69,5
davon Altersgruppe 40 bis 49 Jahre	54,0	26,1	27,8	51,6%	53,2	26,9	26,3	49,5
davon Altersgruppe 50 bis 59 Jahre	53,6	18,9	34,6	64,7%	51,8	20,1	31,7	61,2
davon Altersgruppe 60 und älter	26,7	9,0	17,7	66,3%	30,2	9,5	20,7	68,5

Angaben entsprechen Eingruppierung nach TV-L

Angaben zur Altersgruppe ohne Auszubildende und Studentische Hilfskräfte

Die Ermittlung der Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Statusgruppen zeigte eine Veränderung gegenüber dem vergangenen Bild von Bibliotheksarbeit. So gab es in länger zurückliegenden Erhebungszeiträumen noch überwiegend männliche Beschäftigte im mittleren Dienst, der sich durch vorwiegend körperliche Tätigkeiten, wie den Transport von Büchern, auszeichnete und im damaligen Geschlechterverständnis eher als für Männer geeignet konnotiert war. Durch den Wandel der Aufgaben und den Einsatz von zunehmend als FAMI (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste)

<sup>5</sup> Der einfache Dienst entspricht den Entgeltgruppen A3-A4 bzw. E1-E4.

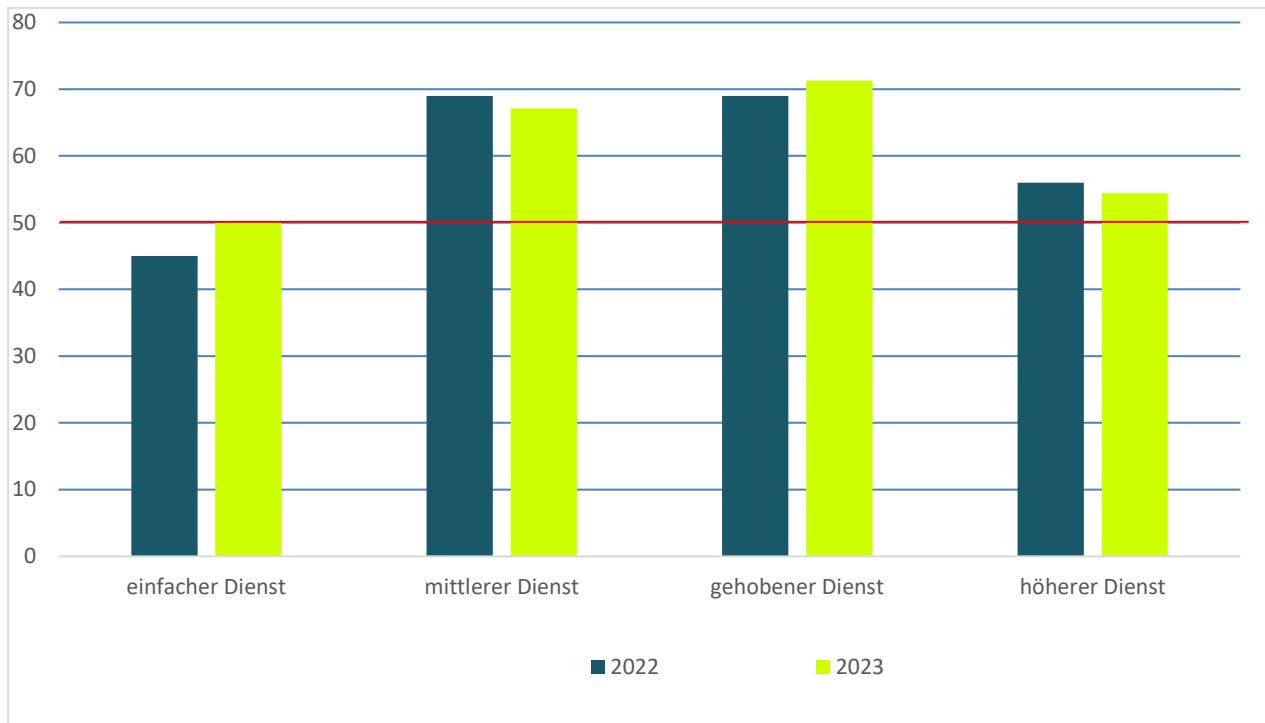
<sup>6</sup> Der mittlere Dienst entspricht den Entgeltgruppen A5-A9S bzw. E5-E9 (Fallgruppe 3).

<sup>7</sup> Der gehobene Dienst entspricht den Entgeltgruppen A9-A13S bzw. E9-E12.

<sup>8</sup> Der höhere Dienst entspricht den Entgeltgruppen ab A13-A16 bzw. E13-E15Ü.

ausgebildetem Personal ist hier auch wie in den anderen Statusgruppen eine Beschäftigungsquote von annähernd 2/3 an weiblichen Beschäftigten zu erkennen. Im gehobenen Dienst erreicht die Beschäftigungsquote weiblicher Mitarbeiterinnen mehr als 3/4. Im höheren Dienst ergibt sich nach einer überproportional höheren Einstellung von Frauen in den letzten Jahren mittlerweile ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Die Auszubildenden und die E3-Kräfte sind mehrheitlich weiblich.

*Abbildung 1: Prozentualer Frauenanteil nach Eingruppierung im Vergleich zum Vorjahr*



*Tabelle 2: Geschlechterverhältnis in den Abteilungen der Zentralbibliothek (ohne Auszubildende, Referendar\*innen, Studentische Hilfskräfte), Stichtag 31.12.2023*

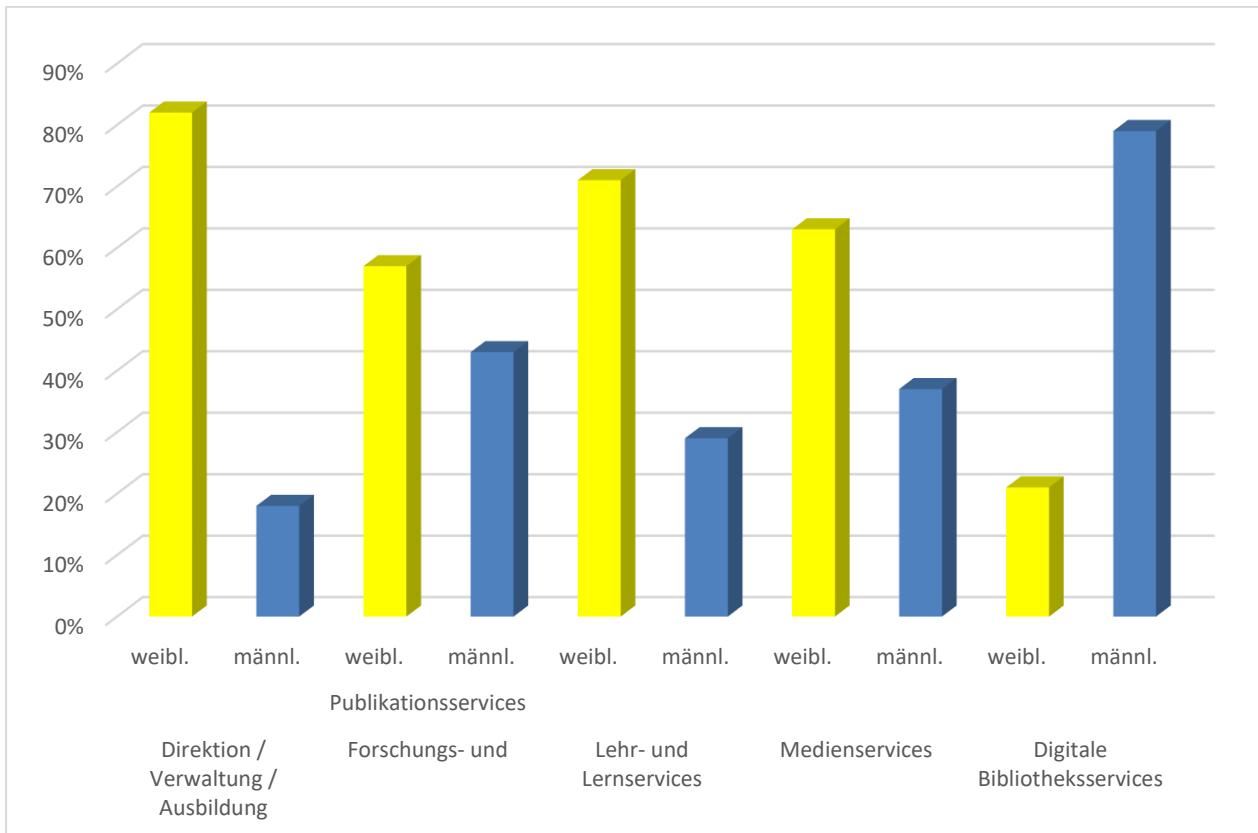
ZB	Direktion / Verwaltung / Ausbildung		Forschungs- und Publikationsservices		Lehr- und Lernservices		Medienservices		Digitale Bibliotheksservices	
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	28		28		14		59		14	
	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.
<b>Insgesamt</b>	23	5	16	12	10	4	37	22	3	11
<b>Einfacher Dienst</b>	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0
<b>Mittlerer Dienst</b>	7	0	3	2	1	0	13	8	0	1
<b>Gehobener Dienst</b>	6	3	3	0	9	0	20	2	3	8
<b>Höherer Dienst</b>	10	2	10	10	0	4	2	4	0	2

Tabelle 3: Geschlechterverhältnis von Universitätsarchiv, Campusbibliothek und Ex-CeDiS (ohne Auszubildende, Referendar\*innen, Studentische Hilfskräfte), Stichtag 31.12.2023

	Universitätsarchiv		Campusbibliothek		Ex-CeDiS	
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	12		48		51	
	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.
<b>Insgesamt</b>	7	5	37	11	28	23
<b>Einfacher Dienst</b>	0	2	16	8	5	8
<b>Mittlerer Dienst</b>	2	1	8	0	0	0
<b>Gehobener Dienst</b>	4	1	9	3	1	0
<b>Höherer Dienst</b>	1	1	4	0	22	15

Insgesamt ist über alle betrachteten Bereiche hinweg ein entweder ausgewogenes Geschlechterverhältnis oder eine mehrheitlich weibliche Personalstruktur zu erkennen. Insbesondere im gehobenen Dienst (A9-A13S bzw. E9-E12) sind Frauen fast durchgehend in der Mehrheit. Eine Ausnahme findet sich im Bereich der IT, in der nur gut 20% der Beschäftigten weiblich sind.

Abbildung 2: Geschlechterverhältnis in Prozent nach Bereichen, Stichtag 31.12.2023



### III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

#### a. Organisationskultur von Zentralbibliothek, Universitätsarchiv und Campusbibliothek

2020 wurde eine erste Strategie für die Universitätsbibliothek der Freien Universität Berlin erarbeitet. Erstmals wurden Vision, Mission, Werte sowie strategische Ziele für die Universitätsbibliothek formuliert und Themen wie Respekt, Offenheit, Vielfalt mit direktem Bezug zu Gleichstellung und Diversity als handlungsleitend für die Zukunft vereinbart.<sup>9</sup>

Rundschreiben, Bekanntmachungen/Stellenausschreibungen, Schriftwechsel mit unseren Nutzer\*innen sowie weitere Schriftstücke werden so formuliert und sukzessive verändert, dass alle Geschlechter einbezogen werden.

Auch in der gesprochenen Rede wird eine möglichst inklusive Ausdrucksweise angestrebt.

Sprache spielt im Lehralltag eine große Rolle und ist die zentrale Kommunikationsform zur Vermittlung von und Verständigung über Lehrinhalte. Studierende und andere Mitglieder der Universität sind dahingehend zu adressieren, dass sich alle wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen.

2022 hat das Präsidium eine "Regelung zur Verwendung von geschlechtergerechter und -inklusiver Sprache in der offiziellen Kommunikation der Freien Universität Berlin"<sup>10</sup> beschlossen, die für die offizielle Kommunikation an der Freien Universität Berlin gilt. Als Grundlage dient hier die "Toolbox Gender und Diversity in der Lehre" der FU.<sup>11</sup>

Die Freie Universität Berlin und ihre Einrichtungen sehen sich in der Verantwortung, Beschäftigte, Nutzer\*innen und Gäst\*innen gegenüber jeder Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, gegen jede Verletzung des Rechts auf Selbstbestimmung sowie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu schützen.

Die Bestrebungen beruhen auf dem Handlungsleitfaden der AG gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (AG SBDG) der Freien Universität Berlin.<sup>12</sup>

Mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte, verbale oder nonverbale Verhalten gemeint, das andere Personen beleidigt, demütigt, benachteiligt oder herabwürdigt. Generell oder auch im Einzelfall wird entsprechendes Verhalten von den betroffenen Personen als nicht erwünscht und unangenehm wahrgenommen. Dazu gehören sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den Gesetzesvorgaben unter Strafe gestellt sind, sowie sonstige sexuelle Handlungen (bspw. körperliche Grenzüberschreitungen in verschiedenen Formen) und Verhaltensweisen (z. B. sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch). Auch das Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexuell herabwürdigender Computerprogramme oder Daten auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Universitätsgelände gehören dazu.

Alle Angehörigen der Universitätsbibliothek haben somit die Pflicht, gegen sexuelle Belästigungen sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorzugehen und das Recht, sich gegen selbst erfahrene Diskriminierungen zu wehren. „Nein heißt Nein“<sup>13</sup>.

Erste Anlaufstellen sind insbesondere die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, das zentrale Team Geschlechter\*gerecht<sup>14</sup> und die Personalvertretungen, aber auch die Sozialberatung und die AG SBDG der Freien Universität sowie Personen in Vorgesetztenfunktion.

Beschwerden dürfen **niemals** zu negativen Konsequenzen (bspw. beruflichen Benachteiligungen) führen. Im Sinn einer Verbindung von Gender- und Diversity-Awareness strebt die Universitätsbibliothek einen

<sup>9</sup> Vgl. <https://www.fu-berlin.de/sites/ub/ueber-uns/strategie/index.html>

<sup>10</sup> Vgl. <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/antidiskriminierung/formen/sprache/gender/index.html>

<sup>11</sup> Vgl. <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/>

<sup>12</sup> Vgl. <https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/sbdg>

<sup>13</sup> Vgl. <https://www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein/index.html>

<sup>14</sup> Vgl. <https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/index.html>

respektvollen Umgang aller Kolleg\*innen untereinander sowie mit Nutzer\*innen an und setzt sich aktiv dafür ein, durch Qualifizierungsmaßnahmen die entsprechenden Kompetenzen aller Mitarbeitenden zu stärken. Insbesondere Personen mit Führungsaufgaben und Personalverantwortung sollen entsprechende Weiterbildungen besuchen.

Alle Mitarbeitenden der Universitätsbibliothek können an jährlich durchgeführten Informationsveranstaltungen teilnehmen, um über aktuelle Initiativen und Regelungen informiert zu sein und sich über die Entwicklung möglicher Maßnahmen auszutauschen.

Durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe (AG Gender & Diversity), die sich fortlaufend mit den Themen Gender und Diversity, Frauenförderung, Gleichstellung und Inklusion beschäftigt, wurde zudem eine Anlaufstelle innerhalb der Universitätsbibliothek geschaffen, bei der sich Mitarbeitende informieren und Rat zur Umsetzung konkreter Maßnahmen einholen können<sup>15</sup>.

## b. Personalpolitik

Eine Quote von mindestens 50% Frauen wird weiterhin in allen Funktionsbereichen angestrebt. Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist an jedem Personalauswahlverfahren beteiligt. Sie prüft die Ausschreibungstexte, nimmt an Auswahlgesprächen teil, hat Mitsprache bei der Bewerber\*innenauswahl und übt das Widerspruchsrecht aus.

Die Neueinstellungen der letzten zwei Jahre in den Bereichen ZB, CB und UA repräsentieren dieses Bestreben. Die Einstellungen von Frauen im einfachen und gehobenen Dienst sind wie auch bei den Referendar\*innen auf gleichem Niveau geblieben. Bei den Bibliothekarischen Hilfskräften betrug in den Jahren 2019-2020 der Anteil der weiblichen Neubeschäftigten 58,3%. Im Betrachtungszeitraum 2022-2023 betrug der Anteil der weiblichen Neubeschäftigten bei den Bibliothekarischen Hilfskräften 53,8%. Damit ist der Anteil leicht gesunken, beträgt aber immer noch mehr als 50%. Im höheren Dienst hat sich die Lage geändert: Hier überwiegen nun die Männer, die knapp 60% der Neueinstellungen ausmachen. Der Frauenanteil liegt im höheren Dienst dennoch weiterhin über 50%.

Um diese Lage zu halten sind Personen mit Führungsaufgaben und Personalverantwortung ausdrücklich angehalten, an Qualifizierungsmaßnahmen wie Diversity-Trainings teilzunehmen. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Bewerber\*innen fair behandelt werden und bewusste oder unbewusste Vorannahmen und Diskriminierungsmuster erkannt und behoben werden.

Tabelle 4: Einstellungen Bereich ZB, CB, UA 22/23

Neubeschäftigte insgesamt		Frauen	Männer
<b>Einfacher Dienst</b>	26	14	12
<b>Mittlerer Dienst</b>	0	0	0
<b>Gehobener Dienst</b>	3	3	0
<b>Höherer Dienst</b>	17	7	10
<b>Referendar*innen</b>	2	1	1
<b>Studentische Hilfskräfte</b>	2	0	2

<sup>15</sup>Vgl. <https://wikis.fu-berlin.de/pages/viewpage.action?pageId=1267303327>

Fort- und Weiterbildungen<sup>16</sup> sind für die Personalentwicklung von großer Bedeutung und durch die Leitung der Universitätsbibliothek grundsätzlich allen Beschäftigten zu ermöglichen. Vorgesetzte mit Leitungsfunktion sind in enger Koordination mit den ihnen übergeordneten Führungsstellen verpflichtet, als Teil der koordinierten Gesamtstrategie der Universitätsbibliothek allen Mitarbeitenden aktiv und regelmäßig angemessene Angebote zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu unterbreiten.

Im Zeitraum 2022 bis 2023 wurden im Bereich ZB, CB, und UA sechs Höhergruppierungen von weiblichen Beschäftigten vorgenommen. Weibliche Beschäftigte haben somit von Höhergruppierungen überproportional profitiert.

Fortbildungen mit einem höheren Berufsabschluss (Bachelor) haben im mittleren Dienst im Berichtszeitraum mit Unterstützung der Organisation eine Frau und ein Mann abgeschlossen. Drei Frauen haben den höheren Berufsabschluss in dem Zeitraum begonnen, aber noch nicht abgeschlossen.

*Tabelle 5: Nutzung von Fort- und Weiterbildungsangeboten im Jahr 2023 (Beschäftigte, Beamt\*innen, Auszubildende, Referendar\*innen)*

		alle Bereiche				
		gesamt	Frauen	%	Männer	%
Anzahl der besuchten Fort- und Weiterbildungen <sup>17</sup>	2023	733				
Weiterbildungsstunden	insgesamt	3652	2567	70%	1085	30%
	Einfacher Dienst	70	35	50%	35	50%
	Mittlerer Dienst	507	292	58%	215	42%
	Gehobener Dienst	1468	1258	86%	210	14%
	Höherer Dienst	1608	982	61%	625	39%

Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass Frauen im gehobenen und höheren Dienst proportional häufiger Fort- und Weiterbildungen besuchen als Männer. Knapp drei Viertel aller Beschäftigten im gehobenen Dienst sind Frauen, die mehr als 80% der insgesamt besuchten Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nahmen. Im höheren Dienst ist etwa die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Diese nahmen 61% teil. Im mittleren Dienst lag der Frauenanteil mehr als zwei Dritteln, die aber nur zu 58% an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen haben. Dies ist der einzige Bereich, in dem Frauen leicht unterrepräsentiert sind. Künftig sollen vom Führungspersonal gerade an Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes verstärkt Fort- und Weiterbildungsangebote herangetragen werden. Eine entsprechende Antragstellung für Fort- und Weiterbildungen ist durch die direkten Vorgesetzten zu ermutigen, auch wenn zunächst keine direkte Anwendbarkeit des Gelernten auf gegenwärtige Aufgaben nachgewiesen werden kann.

Ein wichtiges Instrument zur Förderung und Entwicklung von Beschäftigten ist das Jahresgespräch, in

<sup>16</sup> Fortbildungen sind spezifische Bildungsmaßnahmen, die innerhalb des vorhandenen Berufs neue Aufgaben eröffnen oder einen höheren Verdienst ermöglichen. Sie dienen der Erhaltung, Anpassung oder Erweiterung des eigenen Wissens bzw. dem beruflichen Aufstieg. Weiterbildungen hingegen haben keinen direkten Bezug zur aktuellen Tätigkeit, sie dienen dem Ausbau des eigenen Qualifikations- und Kompetenzprofils.

<sup>17</sup> die Anzahl der besuchten Fort- und Weiterbildungen wird so berechnet, dass eine Veranstaltung, die von 30 Personen besucht wird, mit 30 berechnet wird. Es können sich geringfügige Rundungsdifferenzen aus den Nachkommastellen ergeben.

dem Vorgesetzte\*r und Mitarbeiter\*in jährlich strukturiert und zusammenfassend eine Bilanz ihrer Zusammenarbeit auf freiwilliger Basis ziehen. Es wird durch verpflichtende Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte, Informationen für Beschäftigte sowie Handlungsleitfäden und Beratungsangebote flankiert. Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die individuelle berufliche Entwicklung sind als Bestandteile des Jahresgesprächs ausdrücklich im Leitfaden festgeschrieben. Das Jahresgespräch gewährleistet eine systematische Befassung mit Kompetenzen, Potenzialen und individuellen Entwicklungsbedarfen der Beschäftigten.

Weiterhin wird personalpolitisch darauf hingearbeitet, dass Frauen in allen Organisations- und Arbeitsformen zu mindestens 50% vertreten sind. Hierauf ist bei der Entsendung von Personen in Gremien, Ausschüsse, Arbeitsgruppen sowie zu Kongressen zu achten.

### c. Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung

Die Universitätsbibliothek der Freien Universität Berlin unterstützt die Gender- und Diversity-Forschung durch Anschaffung entsprechender Literatur, teils nach Vorgaben der Wissenschaftler\*innen, teils durch die eigene Fachreferatsarbeit. Der Literaturerwerb im Bereich Gender- und Diversity-Forschung wurde im betrachteten Zeitraum zusätzlich durch Mittel der Carl Friedrich von Siemens-Stiftung gefördert. Mit der Bereitstellung der Literatur unterstützt die Universitätsbibliothek die international vernetzte Fachcommunity und fördert die innovative Geschlechterforschung, die bereits seit den 1980er Jahren an der Freien Universität Berlin verankert ist (vgl. Gleichstellungskonzept der FU, S. 36).

Außerdem unterstützt das Universitätsarchiv Forschende, Studierende sowie die interessierte Öffentlichkeit durch die Bereitstellung von unikalen Unterlagen zur Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin. Forschung zu (geschlechter-)typischen Erwerbs- und Karriereverläufen in der Universitätsbibliothek wird ausdrücklich ermutigt.

Nach Abschluss des BMBF-geförderten Projekts Open Gender Platform im Jahr 2020 im Themenfeld des Wissenschaftlichen Publizierens und von Open Access strebt die Universitätsbibliothek weitere Kooperationen mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin an, um die Sichtbarkeit der Geschlechterforschung in den Aktivitäten der UB zu erhöhe. Das vom Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung herausgegebene Open Gender Journal nutzt weiterhin technische Infrastrukturservices, Support und Beratung sowie Gestaltung durch die Universitätsbibliothek.

### d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Mit dem Zertifikat zum *audit familiengerechte hochschule*<sup>18</sup> ist die FU Berlin grundsätzlich zu einer nachhaltigen Verankerung familienfreundlicher Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen verpflichtet. Die Leitung der Universitätsbibliothek unterstützt diese Bestrebungen. Sie räumt der nachhaltigen Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine gute Work-Life-Balance als Basis für Chancengleichheit weiterhin eine zentrale Bedeutung ein.

Seit dem Jahr 2008 ist die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit, ein Instrument zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie, in Kraft. In der Zentralbibliothek besteht sogar bereits seit dem Jahr 1998 die Möglichkeit, Telearbeit wahrzunehmen. Mit der am 1. Januar 2025 in Kraft tretenden **Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit und „mobiles Arbeiten“ an der FU Berlin**

---

<sup>18</sup> vgl. <https://www.fu-berlin.de/sites/abt-1/referate/pe/welcome-service/ansprechpersonen-servicestellen/familie-und-beruf/index.html>

können Beschäftigte mit Zustimmung des/der Vorgesetzten an bis zu 60 % ihrer Arbeitstage am sogenannten „mobilen Arbeiten“, das außerhalb der Dienststelle bzw. der üblichen Arbeitsstätte verrichtet wird, teilnehmen, soweit dies mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist. Die Bezugsgröße für das „mobile Arbeiten“ ist der Monat. Mobiles Arbeiten ist ganztägig oder halbtägig möglich.

2023 arbeiteten insgesamt 30 Beschäftigte (aus ZB, CB, UA) an einem Telearbeitsplatz, darunter 8 männliche Beschäftigte (mittlerer Dienst: 3, gehobener Dienst: 2, höherer Dienst: 9 und 22 weibliche Beschäftigte (mittlerer Dienst: 5, gehobener Dienst: 15, höherer Dienst: 2).

Mit der im Jahr 2015 aktualisierten Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit/Mobiles Arbeiten<sup>19</sup> kann von Beschäftigten, die keine Telearbeit nutzen, kurzfristig mobiles Arbeiten beantragt werden. In besonderen Situationen (dienstliche, besondere familiäre oder persönliche Belange) kann man gegenwärtig mit Zustimmung der Dienststelle bis zu höchstens 21 Tage im Kalenderjahr - und davon in der Regel maximal an drei Tagen, in Ausnahmefällen an bis zu fünf Tagen im Monat - am sogenannten „mobilen Arbeiten“ teilnehmen. Mit der formlosen Beantragung ist ein flexibles, kurzfristiges Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit hinzugekommen. Dieses wird gut angenommen, weil es eine erhebliche Erleichterung bei der Organisation von dienstlichen und persönlichen Belangen darstellt.

Über die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit werden die Beschäftigten von der Personalstelle informiert. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auszuüben. Über dienstliche Entwicklungen, Veränderungen und Aktivitäten der Dienststelle sollten beurlaubte Dienstkräfte von ihrer Bereichsleitung informiert werden. Sie werden weiterhin bei Interesse zu Informationsveranstaltungen und wegweisenden Meetings (z. B. zu Teamentwicklungsprogrammen) eingeladen. Die durch Elternzeit vakanten Stellen werden in der Regel befristet besetzt.

Generell werden Teilzeitbeschäftigte bei der zeitlichen Planung von Routinebesprechungen berücksichtigt. So ist gegebenenfalls eine Terminansetzung am Vormittag zu bevorzugen. Weiterhin werden vereinbarte Zeitfenster verlässlich eingehalten. Um ein mögliches Informationsdefizit durch kürzere Dienstzeiten bei Teilzeitbeschäftigten auszuschließen, sind z. B. Deadlines bei der Bearbeitung gemeinsamer Entwürfe und Dokumente einzuhalten.

Die Option zur Teilzeitbeschäftigung wird vor allem von weiblichen Beschäftigten genutzt: Im Jahr 2023 betrug der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen 59,1 %. Insgesamt waren 29 % der Mitarbeitenden der Universitätsbibliothek im Jahr 2023 in Teilzeit tätig. Zum Vergleich: Im Vorjahr (2022) lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt bei 26 %, davon waren 64,4 % weiblich. Der Rückgang des Anteils an Teilzeit arbeitenden Frauen könnte auf die erweiterten Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung zurückzuführen sein.

Durch die große Anzahl genehmigter Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit entstehen zahlreiche vakante Stellenanteile unterschiedlicher Entgeltgruppen. Diese stehen der Universitätsbibliothek im ungünstigsten Fall nicht mehr zur Verfügung, da die jeweiligen Stellenanteile beispielsweise zu gering, die beantragten Zeiträume zu kurz sind und der Verwaltungsaufwand zu hoch ist, um deren Besetzung zu ermöglichen. Zur Reduzierung dieser Vakanzen wäre eine flexiblere und kurzfristige Möglichkeit von Stellenbesetzungen aus einem „Stellenanteil-Pool“ dringend erforderlich, um die zusätzliche Belastung der Kolleg\*innen, die die Arbeitsanteile auffangen müssen, in Grenzen zu halten.

In Bereichen, in denen mit Einsatzplänen gearbeitet werden muss (Magazin, Leihstelle, Auskunft), sollen Dienstzeiten vom Früh- bis zum Spätdienst so variabel wie möglich gehandhabt werden und nach Absprache so flexibel sein, dass Freiraum zur persönlichen Zeiteinteilung und -nutzung entstehen kann.

---

<sup>19</sup> vgl. <https://www.fu-berlin.de/sites/abt-1/referate/pe/welcome-service/einstieg/regelungen/alternierende-tearbeit-und-mobiles-arbeiten.html>

Interessen Mitarbeitender, die Care-Arbeit leisten (z. B. bei hilfsbedürftigen Angehörigen) sollen nach Möglichkeit bei der Erstellung von Einsatzplänen berücksichtigt werden.

An verschiedenen Stellen auf dem Campus wurden Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, darunter auch in der Campusbibliothek.<sup>20</sup> Dort bieten Spielsachen und Bilderbücher Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Bibliotheksnutzer\*innen mit Kindern haben Vorrang bei der Nutzung dieser Räume. In außergewöhnlichen Notlagen können Kinder von Bibliotheksbeschäftigten zur Arbeitsstelle mitgebracht werden.

---

<sup>20</sup> Weitere Eltern-Kind-Zimmer liegen in der Nähe von Räumen der Universitätsbibliothek, vgl. [https://www.fu-berlin.de/sites/campusbib/services/eltern\\_kind\\_raum/index.html](https://www.fu-berlin.de/sites/campusbib/services/eltern_kind_raum/index.html).

## **IV. Maßnahmen der Universitätsbibliothek (ZB, CB, UA)**

Die Maßnahmen sind in verschiedene Arbeitsbereiche aufgeteilt, die sie besonders betreffen.

### **a. Steuerung und Nachhaltigkeit**

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts obliegt der Verantwortung des gesamten Führungspersonals, das mit gezielten Fortbildungen zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) im Zusammenspiel mit der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung im Führungskräfteentwicklungsprogramm sowie mit den zentralen Anlaufstellen an der Freien Universität Berlin für sein Handeln im Bereich Gender- und Diversity-Awareness vorbereitet bzw. weiter- und nachqualifiziert wird.

Zudem beauftragt die Leitung der Universitätsbibliothek eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe, die sich fortlaufend und systematisch mit dem Themenfeld Frauenförderung, Gender und Diversity beschäftigt. Die Arbeitsgruppe entwickelt frühzeitig ein Konzept zur Evaluation der Umsetzung der im Frauenförderplan formulierten Maßnahmen. Weiterhin begleitet sie die im Themenfeld notwendige Kommunikation.

#### **Maßnahmen (Verantwortliche):**

- Gezielte Weiterbildung des Führungspersonals zu Gender- und Diversity-Themen (Direktion, Personalentwicklung)
- Evaluation der Umsetzung der Maßnahmen im Frauenförderplan (Direktion, AG)
- Onboarding-Prozess: Integration eines Gesprächs mit der Frauenbeauftragten (Direktion, Personalentwicklung)

### **b. Gender und Diversity**

Nach der Verabschiedung des Frauenförderplans präsentiert die Direktion mit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der AG diesen allen Beschäftigten. Zudem wird der Frauenförderplan (zur per Unterschrift der Führungskräfte zur bestätigenden Kenntnisnahme) an alle MitarbeiterInnen versandt.

Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie die AG unterstützen das Führungspersonal bei Fragen zu Gender- und Diversity-Awareness und der Entwicklung konkreter Handlungsfelder. Gegebenenfalls können Informationsveranstaltungen bei Bedarf gemeinsam organisiert werden. Diese sollen sich über ca. 90 Minuten erstrecken und können Gender- und Diversity-Aspekte in den Arbeitsabläufen sowie in der physischen und digitalen Arbeitsraumgestaltung umfassen. Alle Personen, die an Auskunft, Leihstelle, bei Schulungen und Lehrveranstaltungen Publikumskontakt haben, sind in diesem Rahmen mit dem Code of Conduct sowie der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre bekannt zu machen. Sich aus diesen Veranstaltungen ergebende und nicht direkt vor Ort umsetzbare Verbesserungsvorschläge werden durch die AG gesammelt, systematisiert und zu einem Vorschlagskatalog für Inhalte des nächsten Frauenförderplans zusammengefasst.

Die Universitätsbibliothek fördert Geschlechtervielfalt. Dies wird unter anderem durch die Einrichtung mindestens einer Toilette für alle Geschlechter an allen Standorten angestrebt.

#### **Maßnahmen (Verantwortliche):**

1. Aussendung und Informationsveranstaltungen zu den Inhalten des neuen Frauenförderplans (Direktion, AG)

2. Gemäß der bereits etablierten Kommunikationsrichtlinien<sup>21</sup> die geschlechtergerechte, -sensible Sprache im Arbeitsumfeld etablieren (Direktion)
3. Führungskräftecoaching zur Sensibilisierung und Förderung einer gendergerechten Führungskultur (Direktion, Personalentwicklung)
4. Einrichtung einer Toilette für alle Geschlechter zur Förderung der Inklusion (UB-Verwaltung)

#### **c. Gleichstellung in den Karrierewegen: Fort- und Weiterbildungen**

Die Direktion der Universitätsbibliothek erarbeitet gemeinsam mit den Abteilungsleitungen und der UB-Stabsstelle Personalentwicklung Empfehlungen für Fort- und Weiterbildungen in zukunftsrelevanten Themenfeldern, die an das weibliche Personal herangetragen werden, etwa in den Jahress Gesprächen. Ein alterer Bewerbungsprozess bei Stellenbesetzungen, wie im letzten Frauenförderplan gefordert, wurde angestrebt, aber von der Hochschulleitung nicht weiterverfolgt. Durch dieses Verfahren hätten Bewerbungsprozesse fairer gestaltet und unbewusste Vorurteile reduziert werden können. Die Universitätsbibliothek setzt sich bei der Hochschulleitung weiterhin für diese Maßnahme ein.

Zudem sollen in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Diversity Empowerment-Workshops für Frauen angeboten werden, die darauf abzielen, Frauen in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu unterstützen und ihre Handlungskompetenzen zu stärken.

#### **Maßnahmen (Verantwortliche):**

- Angebote zur Förderung von Frauen durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, z. B. Bewerbungscoachings, Workshops zu Führungskompetenzen (Direktion, Abteilungsleitungen, Personalentwicklung)
- Zur Förderung der Chancengleichheit bittet die UB die Universitätsleitung, erneut die Einführung eines Verfahrens zur anonymen Bewerbung zu prüfen (Direktion)
- Empowerment-Workshops für Frauen (Direktion, Personalentwicklung)

#### **d. Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf**

Vor allem Frauen nehmen die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit wahr. Die Informationen zur Ermöglichung von Teilzeitarbeit müssen allen Mitarbeitenden präsent und transparent gemacht werden. Während die Gewährung von Teilzeitarbeit in der Universitätsbibliothek für alle Mitarbeiterinnen möglich ist, sind nicht alle Arbeitsabläufe günstig für Teilzeitarbeitende. Damit Personen in Teilzeitarbeit keine Nachteile entstehen, sollte die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf in der Planung aller Arbeitsabläufe im Rahmen des Möglichen berücksichtigt werden. Alle Personen mit Führungs- oder Koordinationsaufgaben sorgen, ebenfalls im Rahmen der Möglichkeiten, dafür, dass auch Mitarbeitende in Teilzeit an Treffen und Besprechungen teilnehmen können und dass Dienstpläne die Belange von Teilzeitarbeitenden berücksichtigen. Insbesondere wird die Wahrnehmung von Qualifizierungsmaßnahmen und die Durchführung von Dienstreisen auch für Teilzeitarbeitende gefördert.

Zu prüfende Maßnahmen umfassen die Möglichkeit des spontanen Unterbrechens der Arbeit in besonderen Situationen und die Möglichkeit des flexiblen Wechsels zwischen Präsenzarbeit und mobiler Arbeit.

---

<sup>21</sup> <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/antidiskriminierung/formen/sprache/gender/index.html>

#### **Maßnahmen (Verantwortliche):**

- Kommunikation der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit gleich beim Onboarding (Personalentwicklung, Personalverwaltung)
- Prüfung und gegebenenfalls Anpassung von Arbeitsabläufen zur Berücksichtigung von Teilzeitarbeitenden (Führungspersonal)
- Für Rückkehrer\*innen aus längerer Elternzeit und /oder aus Pflegezeiten freiwilliges Einzelcoaching anbieten (Personalentwicklung)
- Bereitstellung von Kinderspielzeug und -büchern in der ZB zur Unterstützung von Eltern am Arbeitsplatz (Direktion, Verwaltungsleitung)
- Erprobung von Tandemarbeit auf Teilzeitstellen
- Kulanter Umgang mit Notfallsituationen im Bereich Care-Arbeit: bis zu 100 % mobiles Arbeiten oder kurzfristiger Urlaub wird ermöglicht (Führungskräfte)

#### **e. Geschlechterforschung im Profil der Universitätsbibliothek**

Für die Freie Universität Berlin ist Geschlechterforschung ein wichtiges Profilelement. Die Universitätsbibliothek unterstützt diese Schwerpunktsetzung, indem die diesbezüglichen Fachkompetenzen weiter ausgebaut werden.

#### **Maßnahmen (Verantwortliche):**

- Fachliche Förderung der Mitarbeitenden in der Geschlechterforschung (Abteilungsleitungen)
- Diversity-Forschung im Rahmen der Benutzungsforschung der Bibliothek: Forschung zur Nutzengruppe First Generation Studierende (Masterarbeit im Rahmen des Bibliotheksreferendariats ggf. in Kooperation mit der Stabsstelle Benutzungsforschung)
- Enge Zusammenarbeit in Bezug auf den Bestandsaufbau mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum (Fachreferat Gender Studies)
- Gezielte Beratung von Studierenden, Forschenden und Lehrenden in Bezug auf Fachliteratur der Geschlechterforschung (Fachreferat Gender Studies)

Maßnahmen	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	Umgesetzt bei der Evaluation	Bemerkungen
<b>Handlungsfeld Steuerung und Nachhaltigkeit</b>			
Gezielte Weiterbildung des Führungspersonals	Direktion, Personalentwicklung		
Evaluation der Umsetzung der Maßnahmen im Frauenförderplan	Direktion, AG		
Onboarding-Prozess: Integration eines Gesprächs mit der Frauenbeauftragten	Direktion, Personalentwicklung		
<b>Handlungsfeld Gender und Diversity</b>			
Aussendung und Informationsveranstaltungen zu den Inhalten des neuen Frauenförderplans	Direktion, AG		
Geschlechtergerechte, -sensible Sprache im Arbeitsumfeld etablieren	Direktion		
Obligatorisches Führungskräftecoaching zur Sensibilisierung und Förderung einer gendergerechten Führungskultur	Direktion, Personalentwicklung		
Einrichtung einer Toilette für alle Geschlechter in der ZB zur Förderung der Inklusion	Direktion, Verwaltung		
<b>Handlungsfeld Gleichstellung in den Karrierewegen: Fort- und Weiterbildungen</b>			
Angebote zur Förderung von Frauen durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, z. B. Bewerbercoaching	Direktion, Abteilungsleitungen, Personalentwicklung		
Zur Förderung der Chancengleichheit bittet die UB-Direktion die Universitätsleitung, erneut die Einführung eines Verfahrens zur anonymen Bewerbung zu prüfen	Direktion		
Empowerment Workshops für Frauen	Direktion, Personalentwicklung		
<b>Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf</b>			

Kommunikation der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit gleich beim Onboarding	Personalentwicklung		
Prüfung und <u>gegebenenfalls</u> Anpassung von Arbeitsabläufen zur Berücksichtigung von Teilzeitarbeitenden durch Abteilungs-, Team- und Projektleitungen	Führungskräfte		
Für Rückkehrer*innen aus längerer Elternzeit und aus Pflegezeiten freiwilliges Einzelcoaching anbieten	Direktion, Personalentwicklung		
Bereitstellung von Kinderspielzeug und -büchern in der ZB zur Unterstützung von Eltern am Arbeitsplatz	Direktion, Verwaltungsleitung		
Erprobung von Tandemarbeit auf Teilzeitstellen	Direktion, Verwaltungsleitung		
Kulanter Umgang in Notfallsituationen im Bereich Care-Arbeit: Führungskräfte ermöglichen 100 % mobiles Arbeiten	Führungskräfte		
<b>Geschlechterforschung im Profil der Universitätsbibliothek</b>			
Fachliche Förderung der Mitarbeitenden in der Geschlechterforschung	Abteilungsleitungen		
Diversity-Forschung aus der Bibliothek heraus: Benutzungsforschung in Bezug auf die Nutzendengruppe First Generation Studierende	Masterarbeit im Rahmen des Bibliotheksreferendariats ggf. in Kooperation mit der Stabsstelle Benutzungsforschung		
Enge Zusammenarbeit in Bezug auf den Bestandsaufbau mit dem Bettina-von-Brentano-Zentrums durch regelmäßigen Dialog.	Fachreferat Gender Studies		
Gezielte Beratung von Studierenden, Forschenden und Lehrenden in Bezug auf Fachliteratur der Geschlechterforschung.	Fachreferat		