

Zentrale Universitätsverwaltung

# Frauenförderplan

## Gliederung des Frauenförderplans:

- I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen und Stand der Umsetzung des Frauenförderplans
- II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern
  - a. Organisationskultur
  - b. Personalpolitik
  - c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse
  - d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
- IV. Maßnahmen der Zentralen Universitätsverwaltung
- V. Anlage: Datenraster

## I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen und Stand der Umsetzung des Frauenförderplans

Die Zentrale Universitätsverwaltung der Freien Universität Berlin (nachfolgend ZUV) ist zuständig für alle übergeordneten Verwaltungsaufgaben sowie die Unterstützung des Präsidiums und aller weiteren Einrichtungen. Sie untergliedert sich dabei in folgende Bereiche/Abteilungen:

- Abteilung I: Personalwesen
- Abteilung II: Finanzen, Einkauf und Stellenwirtschaft
- Abteilung III: Technische Abteilung
- Abteilung IV: Internationales
- Abteilung V: Lehr- und Studienangelegenheiten
- Abteilung VI: Forschung
- Elektronische Administration und Services (eAS)

In diesen Frauenförderplan werden die oben genannten Abteilungen und das Präsidium mit seinen Stabsstellen einbezogen:

- Präsidialamt / Stabsstelle Berufungen
- Stabsstelle Presse und Kommunikation
- Rechtsamt
- Stabsgruppe Internationale Netzwerkuniversität
- Stabsstelle Nachhaltigkeit & Energie
- Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen
- Stabsstelle Gremien
- Dienststelle Arbeitssicherheit

Die im folgenden genannten Zahlen sind Vollzeitäquivalente (VZÄ) und beziehen sich, sofern nicht anders genannt, auf das Jahr 2018. Insgesamt sind in der ZUV und im Präsidium mit seinen Stabsstellen im Jahr 2018 598,3 wissenschaftsstützende Beschäftigte mit einem Frauenanteil von 57,7 % beschäftigt und 71,2 studentische Beschäftigte. Zusätzlich sind 102 Auszubildende bei Abteilung I – Personalwesen angesiedelt. Primär sind die Beschäftigungsverhältnisse unbefristet. Die Heterogenität der Abteilungen und Bereiche in Bezug auf ihre Aufgaben und ihren Aufbau spiegelt sich auch deutlich in deren Frauenanteilen sowie innerhalb der Berufsgruppen wider (siehe Kapitel 2). In der Diskussion zum Frauenförderplan wurde diese Heterogenität in Bezug auf spezifische Maßnahmen berücksichtigt und gleichzeitig wurden gemeinsame Linien und Maßnahmen für alle Abteilungen/Stabsstellen entwickelt.

Gemäß Gleichstellungskonzept der Freien Universität ist für die Fortführung des Frauenförderplans der ZUV weiterhin der Leitgedanke, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern in sämtlichen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen zu berücksichtigen. Ziel bleibt es dabei ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen zu schaffen. Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages sind alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.

Zur Umsetzung ihrer Gleichstellungsphilosophie hat die Freie Universität übergreifende Ziele und Maßnahmenbündel definiert. Die ZUV hat für ihren ersten Frauenförderplan auf dieser Grundlage entsprechend ihrer Charakteristika Schwerpunkte zur konkreten Ausgestaltung gesetzt. Diese bleiben auch in der Fortführung bestehen.

Ziele:

1. das Vorhandensein eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses,
2. die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist,
3. die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte sowie
4. die Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness;

Maßnahmenbündel:

1. die Förderung einer **Organisationskultur**, die sich durch Gender- und Diversity-Awareness sowie Gender- und Diversity-Kompetenz auszeichnet,
2. die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen **Personalpolitik**,
3. die Implementierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Indikatoren in die **Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**,
4. die Förderung der **Vereinbarkeit von Beruf/Ausbildung und Familie**.

Insgesamt bleiben die 2017 zur Ausgestaltung der Maßnahmenbündel gewählten Aktionen und Instrumente bestehen und sollen größtenteils kontinuierlich implementiert oder weiter ausgebaut werden. Zentral sind dabei weiterhin in Bezug auf eine gender- und diversitygerechte **Organisationskultur** die systematische Nutzung geschlechtergerechter Sprache sowie die Stärkung von Führungsverständnis und -kultur, auch in Bezug auf Gender- und Diversity-Aspekte. Für die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen **Personalpolitik** bleibt ein Fokus weiterhin auf der Gewinnung von Beschäftigten und insbesondere von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ein weiterer Baustein in diesem Feld bleibt das Halten der hohen Quote an weiblichen Beschäftigten auf allen Führungsebenen sowie das Aufzeigen und die Ermöglichung von Entwicklungsperspektiven und Qualifizierungen.

In Bezug auf die **Steuerungsinstrumente und Managementprozesse** ist vor allem die konsequente und systematische Einbeziehung von Gleichstellung in organisationale Entscheidungen sowie die Verzahnung des Themengebietes Gleichstellung mit weiteren betrieblichen Akteuren/Akteurinnen von großer Bedeutung, um Synergieeffekte optimal zu nutzen.

Nach wie vor bildet die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf/Ausbildung und Familie einen wichtigen Eckpfeiler der Maßnahmen. Hier ist vor allem die aktive Kommunikation der bereits zahlreich implementierten Maßnahmen und die Ermöglichung dieser eine wichtige Führungsaufgabe.

Zur Erstellung des Frauenförderplans traf sich die 2017 gegründete Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter/inne/n der Abteilungen und des Präsidiums unter Beteiligung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten der ZUV erneut zur Diskussion der bisherigen Maßnahmen und des aktuellen Standes sowie der weiteren Planung. Aufgrund zahlreicher Restrukturierungsprozesse und zeitlicher Ressourcenbindung konnte ein jährliches Treffen bedauerlicherweise nicht stattfinden. Dies hat sich die Arbeitsgruppe jedoch für nächstes Jahr nachdrücklich vorgenommen. Die Verantwortung für die

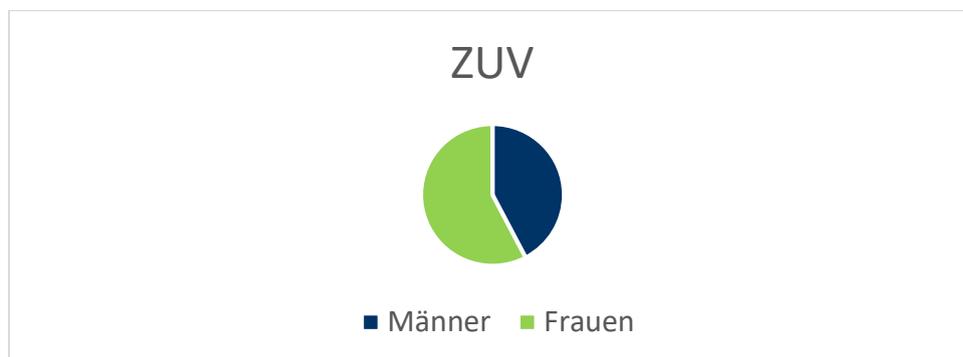
Beteiligung der Beschäftigten innerhalb der jeweiligen Abteilung liegt bei den Abteilungsleitungen. Weiterhin nimmt sich die Arbeitsgruppe vor, Treffen zu familienfreundlichen Zeiten zu vereinbaren.

Aufgrund der Datenlage in der ZUV mit einem insgesamt sehr hohen Frauenanteil (der jedoch je nach Abteilung und Berufsgruppe variiert) erfolgt erneut eine Schwerpunktsetzung im Themenfeld Personalentwicklung und Förderung von Diversität, insbesondere Internationalisierung.

## II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, insbesondere Erläuterung der Zielwerte

Die ZUV ist mit 598,32 Beschäftigten (VZÄ), 71,23 studentischen Hilfskräften (VZÄ) und 102 Auszubildenden (VZÄ) ein großer Bereich innerhalb der Universität.<sup>1</sup> Etwa ein Drittel der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der Freien Universität ist in den Abteilungen und Stabsstellen der ZUV tätig. Der Frauenanteil an den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der ZUV beträgt insgesamt 57,7 %, bei den studentischen Hilfskräften 62,2 % und bei den Auszubildenden 63,7 %. Für die einzelnen Abteilungen und Stabsstellen zeigt sich allerdings ein heterogeneres Bild:

Abteilung	Frauenanteil wissenschaftsunterstützendes Personal
Präsidium (inkl. Stabsstellen)	71,8 %
Abt. I Personalwesen	68,7 %
Abt. II Finanzen	57,0%
Abt. III Technische Abteilung	19,2 %
Abt. IV Internationales	81,6 %
Abt. V Lehr- und Studienangelegenheiten	80,6 %
Abt. VI Forschung	75,7 %
Elektronische Administration und Services (eAS)	48,9 %



Die Ergebnisse der Datenanalyse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

### Teilzeitbeschäftigung

In der ZUV arbeiten 20,3 % der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in Teilzeit. Unter den Teilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 80,3 % deutlich höher als der Frauenanteil an allen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (57,7 %). Diese Beobachtung gilt für nahezu alle Abteilungen und

<sup>1</sup> Die für die Analyse verwendeten Daten beziehen sich auf das Jahr 2018 und sind den zur Verfügung gestellten Daten der Stabsstelle Berichtswesen und Systeme entnommen.

Stabsstellen der ZUV. In der Abteilung Internationales, in der über 80% der Beschäftigten weiblich sind, liegt der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten sogar bei über 95 %.

Da für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung häufig aus Gründen der Familienvereinbarkeit erfolgt, legen die Ergebnisse die Vermutung nahe, dass Aufgaben der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen überproportional von Frauen übernommen werden - ein Ergebnis, das durch zahlreiche Studien gestützt wird<sup>2</sup>.

### **Dienstarten**

Der Frauenanteil ist bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der ZUV mit Verwaltungs- und Sekretariatsaufgaben sehr hoch (71,8 %). Besonders zugespitzt ist dies im Sekretariatsdienst mit einem Frauenanteil von 98,7%. Beim technischen Personal liegt der Frauenanteil jedoch lediglich bei 22,8 %. Diese Diskrepanz zeigt sich auch in den einzelnen Abteilungen und Stabsstellen. Unter dem Begriff des „technischen Personals“ werden sowohl Tätigkeiten in der IT, wie beispielsweise Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker und Informatiker/Informatikerinnen, als auch Berufe wie Betriebshandwerkerinnen/Betriebshandwerker, Hausmeister/Hausmeisterinnen, Elektrikerinnen/Elektriker, technische Zeichner/Zeichnerinnen, Pförtnerinnen/Pförtner, Ingenieure/Ingenieurinnen, Maschinenmeisterinnen/Maschinenmeister, Rohrinstallateure/Rohrinstallateurinnen, etc. subsumiert.

In den meisten Abteilungen und Stabsstellen ist die Fallzahl an technischem Personal im Vergleich zum Verwaltungspersonal deutlich geringer, einige Abteilungen haben keine Beschäftigten dieser Dienstart. Anders verhält es sich in der Technischen Abteilung, denn dort macht das technische Personal 71 % der Beschäftigten aus, davon sind 11,9 % Frauen, während der Frauenanteil beim Verwaltungs- und Sekretariatsdienst in dieser Abteilung bei 50,3 % liegt. Bei eAS liegt der Anteil des technischen Personals an allen Beschäftigten der Abteilung bei 69,8 %, der Frauenanteil an technischem Personal liegt bei 46,4%, beim Verwaltungspersonal bei 54,6 %.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die berufliche Geschlechtersegregation, die weiter ein gesellschaftliches Phänomen bleibt, in der ZUV widerspiegelt.

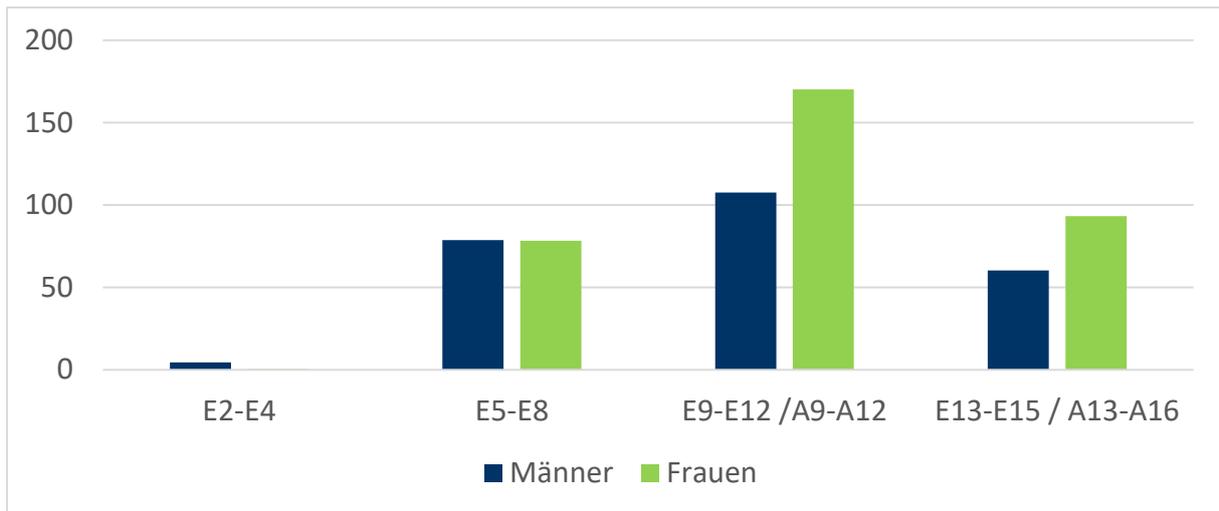
### **Tarifgruppen**

In der gesamten ZUV ist der Anteil an Beamt/inn/en mit unter 10 % eher gering, über 90 % sind in einem Beschäftigtenverhältnis. Davon sind etwa ein Viertel der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in die Tarifgruppe E9 und ein Sechstel in die Tarifgruppe E13 und E13Ü eingruppiert.

Zusammengefasst zeichnet sich folgendes Bild: In den Tarifgruppen E2 bis E5 ist der Frauenanteil mit 25% am geringsten, in den Tarifgruppen E6 bis E8 (60%), E9 bis E12 bzw. A9 bis A12 (61%) und E13 bis E15Ü bzw. A13 bis A16 (61%) bleibt der Frauenanteil konstant.

---

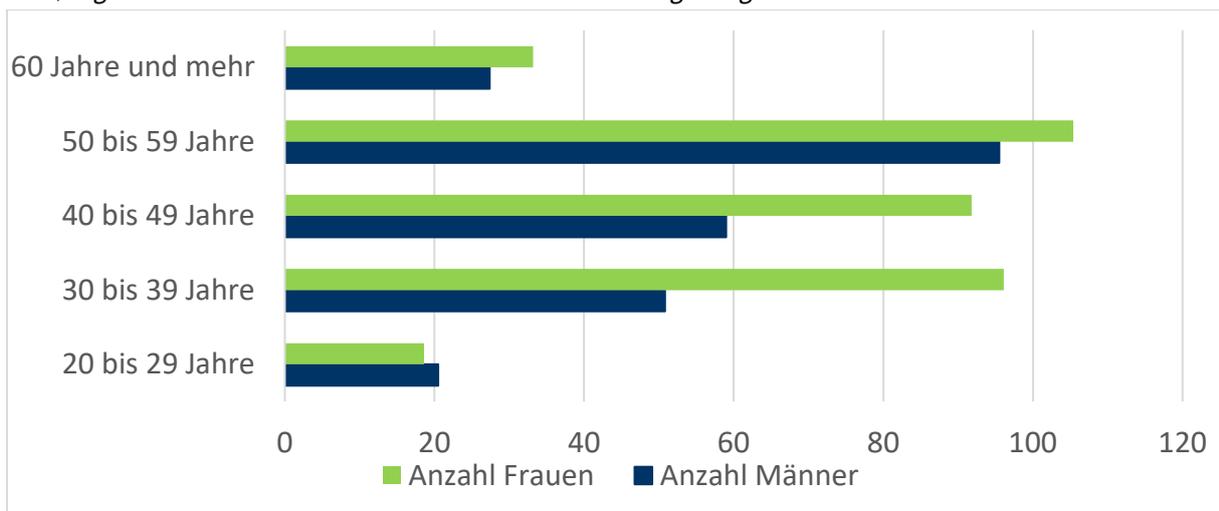
<sup>2</sup> U.a.: Statistisches Bundesamt: Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Porträt. 2018 [https://service.destatis.de/DE/FrauenMaennerEuropa/DE\\_DE\\_womenmen\\_core/bloc-3d.html?lang=de](https://service.destatis.de/DE/FrauenMaennerEuropa/DE_DE_womenmen_core/bloc-3d.html?lang=de) (Zugriff: 22.11.2019, 14:00); Statistisches Bundesamt: Eltern, die Teilzeit arbeiten. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/eltern-teilzeitarbeit.html> (Zugriff: 22.11.2019, 14:20); Deutsches Zentrum für Altersfragen: report altersdaten. Berlin 2016. Heft 1/ 2016. S.9ff.. [https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Report\\_Altersdaten\\_Heft\\_1\\_2016.pdf](https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Report_Altersdaten_Heft_1_2016.pdf) (Zugriff: 22.11.2019, 16:00)



### Altersstruktur

Ein Drittel der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der ZUV befindet sich in der Altersgruppe 50 bis 59 Jahre (Frauenanteil 52,5 %). Insgesamt sind es damit sogar 44% der Beschäftigten, die sich in der Altersgruppe 50+ befinden. Die Tendenz der letzten Jahre zeigt hier deutlich eine alternde Belegschaft. Rekrutierung, Onboarding und Wissenstransfer gewinnen daher noch deutlicher an Wichtigkeit.

Auch die Altersstruktur variiert in den einzelnen Abteilungen und Stabsstellen. Es gibt Bereiche, die eine vergleichsweise junge Altersstruktur aufweisen, wie beispielsweise die Abteilung Forschung (knapp 40 % der dortigen Beschäftigten sind unter 39 Jahre alt). Ebenso bei einer eher ausgeglichenen Altersstruktur, wie beispielsweise in den Abteilungen Personal- und Finanzwesen, bei denen sich jeweils etwa 30% der Beschäftigten auf die Altersgruppen 30-39 Jahre, 40-49 Jahre und 50-59 Jahre aufteilen, sind Maßnahmen zur Karriereentwicklung, insbesondere für Frauen sowie Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus. Vor allem für die Technische Abteilung, wo sich die Hälfte der Beschäftigten in der Altersgruppe 50+ befindet oder für eAS, wo sogar 70 % der Beschäftigten in der Altersgruppe 50+ sind, ergeben sich in besonderem Maße Chancen zur Steigerung des Frauenanteils.



### **Führungskräfte**

Der Frauenanteil an Führungspositionen (Abteilungs-, Stabsstellen-, Referats- und Gruppenleitungen) in der ZUV liegt 2018 bei 54%. Auf der Ebene der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen liegt der Frauenanteil an Führungspositionen in der ZUV bei 43 % und 44%. Im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes und des Gleichstellungskonzepts der Freien Universität wird der Herstellung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei den Führungspositionen eine große Rolle beigemessen.

### **Festlegung von Zielwerten**

Wie bereits im vorangehenden Frauenförderplan hat die Datenanalyse ergeben, dass eine Festlegung von Zielwerten zur Steigerung des Frauenanteils für die einzelnen Entgeltgruppen, so wie dies im Landesgleichstellungsgesetz vorgesehen ist, für die ZUV nicht notwendig ist. Gerade in Bezug auf die unter Dreißigjährigen lässt sich ein Trend zu einem ausgeglichenen Verhältnis von Männern und Frauen für die ZUV feststellen. Ein wesentliches Ergebnis der Analyse ist, dass die Geschlechtersegregation in der ZUV hauptsächlich anhand der verschiedenen Berufe sichtbar wird. Weiterhin wird eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich und beim IT-Personal angestrebt. Die Herausforderung besteht in beiden Bereichen darin, überhaupt qualifiziertes Personal zu gewinnen. Es sollen daher weiter interne und externe Förderungsmöglichkeiten (Traineeships, duales Studium, Hospitationen, etc.) durchgeführt werden, um die Personalrekrutierung in diesen Bereichen zu fördern.

Für den Erhalt des hohen Frauenanteils in Führungspositionen werden weiter gezielte Qualifizierungsmaßnahmen ergriffen, um weiblichen Nachwuchsführungskräften bestmögliche Chancen auf die Übernahme einer Führungsposition zu bieten.

### III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Im Frauenförderplan 2017 wurden für die vorgenannten Handlungsfelder Schwerpunkte gebildet um gezielt Maßnahmen umzusetzen. Diese wurden von der Arbeitsgruppe erneut diskutiert und der jeweilige Stand sowie die weitere Umsetzung besprochen.

#### 1. Organisationskultur

Zu einer geschlechtergerechten Organisationskultur gehören gleichberechtigte berufliche Entwicklungschancen, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, Sensibilität gegenüber geschlechtlichen Ausschlussmechanismen sowie ihre Behebung und die Fähigkeiten und Kenntnisse gleichstellungsorientiert zu handeln.

##### **Geschlechtergerechte Sprache**

Der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache gehört zum Selbstverständnis der Freien Universität und der ZUV, denn Sprache spiegelt nicht nur gesellschaftliche Realität wider, sondern steht in einem wechselseitigen Verhältnis zu dieser. In den jeweiligen Abteilungen werden kontinuierlich alle Formulierungen in Formularen und Dokumenten überprüft und ggf. überarbeitet. In der Personalabteilung wurde hierfür eine Arbeitsgruppe gegründet, deren Teilnehmerinnen und Teilnehmer Schulungen unter anderem zu geschlechtergerechter Sprache erhalten haben.

##### **Führung**

Das erklärte Ziel einer Organisationskultur, die sich durch Gender- und Diversity-Awareness auszeichnet, ist lediglich erreichbar, wenn Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion aktiv einbezogen und in die Verantwortung genommen werden. Führungskräfteentwicklung unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten bildet daher kontinuierlich ein wichtiges Handlungsfeld.

Im Jahr 2018 wurden die in Pilotbereichen bereits implementierten Jahresgespräche flächendeckend unter anderem in der gesamten ZUV ausgerollt und aktiv genutzt. Im Jahresgespräch wird einmal jährlich strukturiert und zusammenfassend unter vier Augen zwischen Vorgesetzter/Vorgesetztem und Mitarbeiter/Mitarbeiterin bezüglich der Zusammenarbeit Bilanz gezogen. Dies wird durch verpflichtende Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte und Informationsveranstaltungen für Beschäftigte sowie durch Handlungsleitfäden und begleitende Beratungsangebote unterstützt. Dieses über das Betriebliche Gesundheitsmanagement etablierte Instrument bietet die Möglichkeit individuelle Entwicklungsbedarfe und -wünsche zu besprechen und Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung gemeinsam festzulegen. Gender- und Diversity-Aspekte sind Bestandteil der verpflichtenden Schulung für die Führungskräfte.

Ebenso sind diese im neu etablierten Zertifikatsprogramm für neue Führungskräfte in die verschiedenen Module des Programms fest integriert. Das Programm umfasst sechs Module, deren Ziele von der Weiterentwicklung und Stärkung der persönlichen Führungskompetenzen bis zur aktiven und mitarbeiterorientierten Gestaltung von Veränderungsprozessen reichen. Die Bildung eines kollegialen Netzwerkes spielt dabei ebenfalls eine wichtige Rolle.

### **Beratung, Anlaufstellen und Kommunikationsstrukturen**

Partizipative Kommunikationsstrukturen sowie ein Angebot an Anlaufstellen und Beratungsmöglichkeiten ermöglichen eine konkrete Unterstützung für Beschäftigte und ihre Einbindung in die laufenden Prozesse. Innerhalb der ZUV gibt es neben den direkten Vorgesetzten, an die sich die Beschäftigten jederzeit wenden können, zahlreiche Anlaufstellen, die in den verschiedenen Themenfeldern zur Beratung und für Informationen ansprechbar sind:

- die nebenberufliche Frauenbeauftragte der ZUV,
- der Dual Career & Family Service (DCFAM),
- die Stabsstelle Personalentwicklung (IPE),
- die Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM),
- die Sozialberatung mit der Geschäftsstelle Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),
- die kollegialen Suchtberater und Suchtberaterinnen,
- die kollegialen sozialen Ansprechpartnerinnen
- der Personalrat Dahlem und der Personalrat der studentisch Beschäftigten sowie
- die Vertrauensperson für die schwerbehinderten Beschäftigten.

Aktuell läuft die Implementierung der sozialen Ansprechpartnerinnen, die ein niederschwelliges Beratungsangebot auf kollegialer Ebene darstellen und so das Angebot ergänzen. Die nebenberufliche Frauenbeauftragte der ZUV wird gemäß §59 BerLHG in alle Frauen betreffenden Entscheidungsprozesse und Maßnahmen eingebunden.

## **2. Personalpolitik**

Auf Grund der skizzierten Daten von 2018 erhalten die Themenfelder „Personalgewinnung“ und „Förderung, Entwicklung und Qualifizierung“ maßgebliche Bedeutung.

Eine zentrale Herausforderung bleibt weiter die gezielte Gewinnung von qualifizierten Frauen in den Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In den Bereichen, in denen Frauen gut bis überproportional repräsentiert sind bleiben wie im vorherigen Frauenförderplan Maßnahmen der Personalentwicklung entscheidend.

### **Personalgewinnung**

Die Gewinnung von qualifizierten Frauen konnte gerade in technischen Bereichen bislang nicht genügend erreicht werden. Es hat dahingehend jedoch Maßnahmen gegeben um dies zu stärken, wie die Schaffung von Traineepositionen. Ziel des Programms ist es, Bewerber und Bewerberinnen, denen für die Wahrnehmung der E11-Stellen noch Qualifikationen fehlen, eine Ausbildungsphase zu ermöglichen, um die fehlenden Qualifikationen nachzuholen oder erste Berufserfahrungen zu erwerben. Zielgruppen waren beispielsweise

- ausländische Bewerberinnen und Bewerber, die ein Architektur- oder Ingenieurstudium haben, denen aber noch hinreichend sichere Sprachkenntnisse sowie die Verfahrenkenntnisse und der Umgang mit dem deutschen Rechts- und Verwaltungsrahmen (Vergaberecht, Haushaltsrecht, Baurecht) fehlen,
- Mütter/Väter, die nach einer längeren Elternzeit wieder einen Einstieg in den Beruf suchen sowie
- Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen ohne Berufserfahrung.

Das Trainee-Programm hat sich dahingehend als erfolgreiches Mittel herausgestellt.

Um eine noch bessere Ansprache zu gewährleisten und die Freie Universität als attraktive Arbeitgeberin besser präsentieren zu können, wurde im letzten Frauenförderplan die Aufnahme von Aspekten zu Familienfreundlichkeit und Teilzeit als prinzipiellem Baustein für Stellenausschreibungen ins Auge gefasst. Diese Bausteine werden in einer Arbeitsgruppe festgelegt und im Rahmen des aktuellen E-Recruiting-Projektes implementiert. Dies betrifft ebenfalls die Aufnahme von Gender- und Diversity-Kompetenz bei der Besetzung von Führungspositionen als erwünschter Einstellungsvoraussetzung.

Die bedarfsorientierte Berufsausbildung bildet weiterhin einen wichtigen Eckpfeiler für die Nachwuchsgewinnung im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Die Förderung von Mädchen/Frauen gerade in technischen Berufen wird dabei in den Auswahlverfahren besonders berücksichtigt und diese Zielgruppe gezielt auf Messen und bei Schulkooperationen sowie durch die bestehenden Aktivitäten im Rahmen der Kooperationsvereinbarung mit LIFE e.V. zur Nachwuchsgewinnung von Frauen im technisch-gewerblichen Bereich angesprochen.

### **Entwicklung**

Wie bereits dargestellt, ist die Ermöglichung von Qualifizierung und Entwicklung für die ZUV ein zentrales Themenfeld.

Dazu gehören zahlreiche Maßnahmen und Angebote sowie vor allem die aktive Unterstützung durch Vorgesetzte. Dies zeigt sich beispielweise an der guten Nutzung des FU-internen Qualifizierungslehrgangs „Fachbeschäftigte/r in der Hochschulverwaltung“. Dieser wurde im letzten Durchgang um die Möglichkeit einer Bewerbung auf ein internes Traineeship auch ohne Bachelor-Abschluss erweitert. Unterstützt wird der Lehrgang auch durch die Tätigkeit vieler ZUV-Beschäftigter als Dozent/in. Dazu gehört zumeist auch das Besuchen des „Train the Trainer“ Lehrgangs. Die Vermittlung von Gender-Kompetenz ist expliziter Bestandteil beider Qualifizierungsangebote.

Ein wichtiges Instrument zur Identifikation von Entwicklungswünschen und -möglichkeiten ist das Jahresgespräch. An der zentralen Universitätsverwaltung wurde dies seit 2018 flächendeckend eingeführt ebenso wie für die weiteren nichtwissenschaftlichen Bereiche der Freien Universität mit Ausnahme des Botanischen Gartens/Botanisches Museum.

Die Möglichkeit des Dualen Studiums auf der jeweiligen Grundlage einer Verwaltungsvereinbarung mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht für den Studiengang „Öffentliche Verwaltung“ und mit der Beuth Hochschule für Technik für die Studiengänge „Elektrotechnik“ und „Informatik“ bleibt ebenso ein wichtiger Bestandteil der Förderung von Beschäftigten wie auch der Nachwuchskräftegewinnung. Hierbei soll weiterhin versucht werden, gerade in technischen und IT-Bereichen, weibliche Beschäftigte zu fördern.

Die Erarbeitung eines Konzepts für sogenannte Entwicklungsstellen konnte noch nicht abgeschlossen werden, sondern wird wieder verstärkt aufgenommen. Diese „kleinen Karrierewege“ würden die Möglichkeit bieten, innerhalb eines Arbeitsgebietes mit steigender Berufserfahrung und entsprechender Verantwortungsübernahme eine Erhöhung/Anpassung der Entgeltgruppe vorzunehmen.

## **Qualifizierung**

Die ZUV ist mit dem Weiterbildungszentrum sowohl Anbieterin zahlreicher Fort- und Weiterbildungen in der beruflichen Bildung, wie auch aktive Nutzerin, um Kompetenzerhalt und die Kompetenzerweiterung für ihre Serviceleistungen zu ermöglichen.

In der Personalabteilung werden daher beispielsweise neben fachlichen Qualifizierungen systematisch Schulungen zur Vertiefung von Englisch-Kompetenzen, wie auch interkulturellen Kompetenzen in Inhouse-Schulungen angeboten. Um weiter an der Verbesserung des englischsprachigen Infomaterials sowie der Formulare zu arbeiten, wurde eigens hierfür eine Projektstelle geschaffen. Die hierbei entstandenen Materialien wurden nach einer inhaltlichen Prüfung veröffentlicht beziehungsweise intern genutzt und weiter kontinuierlich angepasst und das Angebot erweitert.

Um Qualifizierungsbedarfe welche der gesamten Universität dienen zu stärken wurde das Modell der Bezuschussung von beruflichen Fort- und /Weiterbildungen überprüft. Damit wurde bis zu einer nächsten Evaluation eine zentrale Kostenübernahme für alle FU-spezifischen IT-Programme (Unikat etc.), Kurse im Gesundheitsprogramm, Seminare zu Führungskompetenzen, Englischkurse auf allen Niveaustufen sowie Seminaren zu Gender- und Diversitykompetenz (z.B. interkulturelle Kompetenz), die von der Freien Universität für Beschäftigte angeboten werden, beschlossen.

Zur Förderung der Internationalisierung wurde nicht nur das Zertifikatsprogramms „Programm zur Förderung der Internationalisierung“ (ProFI) aktiv genutzt, sondern in Kooperation zwischen Weiterbildungszentrum, Abteilung IV und Personalentwicklung ein neues Trainingsprogramm für wissenschaftsunterstützendes Personal mit der Hebrew University in Israel entwickelt. Das Programm beinhaltet ein Training für 12 Personen, davon die Hälfte von der Freien Universität, das je eine Woche in Berlin und eine Woche in Jerusalem stattfindet.

Auf Grundlage der Analyse des letzten Frauenförderplans wurde als eine Zielgruppe mit hohem Frauenanteil, oft auf befristeten Positionen, die mit E13 eingruppierten Referenten und Referentinnen sowie Koordinatorinnen und Koordinatoren identifiziert. Für diese wurde ein Programm entwickelt um den meist nicht originär aus der Verwaltung stammenden Beschäftigten eine schnellere Einarbeitung und größere Sicherheit zu bieten, sowie ihr persönliches Netzwerk zu erweitern. Der Frauenanteil bei den Teilnehmenden lag bei deutlich über 50 %.

## **Vernetzung und Austausch**

Für eine schnelle Einbindung in den jeweiligen Arbeitsbereich sowie eine nachhaltige Vernetzung wurden in den meisten Abteilungen der ZUV Patenschaften im Rahmen der Einarbeitung implementiert.

Hospitationen können ein weiteres Mittel zur Unterstützung von Wissenstransfer, Wissenszuwachs und Sozialkompetenz sein. Ziel ist es dabei, neue Perspektiven zu erhalten, neue Ideen zu gewinnen, von neuen Erkenntnissen für den eigenen Arbeitsbereich zu profitieren, das gegenseitige Verständnis für die Arbeitsabläufe zu stärken sowie weitere Arbeitsfelder und -bereiche kennenzulernen. Die Stabsstelle Personalentwicklung bietet für die Organisation von Hospitationen Unterstützung und Beratung an.

Aktuell werden neben individuellen Möglichkeiten der internen Hospitation, von denen zunehmend Gebrauch gemacht wird auch Kooperationen für einen systematischen Austausch für wissenschaftsunterstützende Beschäftigte mit anderen Universitäten entwickelt.

### **3. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

Die nachhaltige Implementierung von Gender-Aspekten als Querschnittsthema setzt eine Berücksichtigung des Themenbereichs in allen relevanten Managementprozessen voraus. Die hierfür im letzten Frauenförderplan verankerten Grundsätze bleiben daher bestehen.

#### **Personalplanung und -analyse**

Bei der Personalentwicklungsplanung werden Gender-Aspekte in Bezug auf Nachfolgeplanung und Karriereentwicklungen je Abteilung und Berufsgruppe berücksichtigt. Dies ist Aufgabe der Bereichsleitungen mit Unterstützung der Stabsstelle Personalentwicklung.

#### **Integration**

Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Gesundheit und Familienförderung haben zahlreiche Schnittstellen, die jeweils mit dem Querschnittsthema Gender verwoben sind. Daher ist eine enge Zusammenarbeit der jeweiligen Stellen notwendig, um Gender-Aspekte innerhalb von Aktivitäten und Projekten zu integrieren.

#### **Verankerung**

Um das Thema Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig und wirkungsvoll in der ZUV zu verankern, wird ein jährliches Treffen der Arbeitsgruppe zur Analyse des bisher Erreichten, der möglichen Hemmnisse und zum Nachjustieren, unter der Federführung der Personalabteilung, vereinbart.

### **4. Vereinbarkeit Beruf/Ausbildung – Familie**

Die zahlreichen, vom Dual Career & Family Service implementierten Maßnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen, wie: Eltern-Kind-Räume, Notfall-Betreuungsmöglichkeiten, Beratungsangebote, Ferienangebote wurden bereits 2017 skizziert. Hinzugekommen sind Angebote, die das Themengebiet Pflege noch stärker adressieren. Das zentrale Angebot der Notbetreuung von Kindern bei dienstlicher Unabkömmlichkeit wird aktiv kommuniziert und von Beschäftigten der ZUV genutzt.

Ebenso werden die Möglichkeiten der Regelungen zur Gleitzeit, zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten soweit die dienstlichen Aufgaben dies zulassen, gut nachgefragt.

Zu einer familienfreundlichen Kultur gehört dabei auch, dass Routine-Besprechungen und Meetings nicht in die Randzeiten der Arbeitszeit fallen. Daher werden Termine möglichst in der Kernzeit anberaunt.

Ein Good-Practice-Beispiel bildet das Angebot einer Absprache und Beratung vor Ablauf der Elternzeit in der Abteilung II. Ziel ist es gezielt Möglichkeiten der Eingliederung, Arbeitszeitgestaltung und Weiterentwicklung nach der Rückkehr zu sprechen.

#### IV. Maßnahmen der Zentralen Universitätsverwaltung und Umsetzungsstand

Die 2017 ambitioniert geplanten Maßnahmen konnten zu einem großen Teil umgesetzt oder begonnen werden. Um die Nachhaltigkeit zu sichern, ist es nun vor allem notwendig, diese auch kontinuierlich umzusetzen und weiterzuentwickeln.

Maßnahme 2017	Stand 2019	Weitere Planung	Zuständige
Überprüfung der Formulare und Veröffentlichungen auf den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache	In Abteilung I wurde eine AG gegründet und geschult zu: Geschlechtergerechtigkeit sowie Serviceorientierung und Sprache	Systematische, kontinuierliche Überprüfung	Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellenleitung
Ausrollen der Jahresgespräche und Integration von Gender- und Diversity-Kompetenz in die Schulungen	Ausrollen ist erfolgt	Kontinuierliche Umsetzung	BGM, IPE Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellenleitung, Führungskräfte
Führungskräfteschulungen zu Gender- und Diversity-Kompetenz	Einführung eines Lehrgangs für neue Führungskräfte mit der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten	Feste Implementierung im Programm, Weiterentwicklung	IPE, WBZ
Bausteine in Stellenausschreibungen zu Aspekten von Familienfreundlichkeit, Teilzeit und Gender- und Diversity-Kompetenz bei Führungspositionen		Die Bausteine werden in einer AG festgelegt und im Rahmen des Projekts E-Recruiting implementiert	IIA
Überprüfung der Auswahlverfahren in Bereichen (auch in Bezug auf Berufsgruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Bei geeigneter Qualifikation findet grundsätzlich eine Einladung von Frauen zum Auswahlgespräch statt In der Auswahlkommission ist mindestens eine Frau Mitglied, Ausbau von Einstiegsmöglichkeiten (Traineeship)	Kontinuierliche Umsetzung, Verstetigung des Angebots (Traineeship)	Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellenleitung

Aktive Nutzung des Jahresgesprächs zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs	Laufend, Implementierung von dezentralen Multiplikatoren und Multiplikatorinnen	Kontinuierliche Umsetzung, Ausbau der Angebote für Führungskräfte	Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellenleitung, Führungskräfte
Einzelcoaching und Qualifizierung für weibliche Nachwuchsführungskräfte im Bereich Persönlichkeitsentwicklung, gerade in Bezug auf Führungsaufgaben	Beratungsangebot durch WBZ und IPE, Möglichkeiten werden nach individuellem Bedarf genutzt und von den Führungskräften unterstützt		Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellenleitung WBZ, IPE
Entwicklung eines Konzepts zur Etablierung von Entwicklungsstellen		Wird wieder aufgenommen	II1 / I / IPE
Beratung und Angebote im Bereich der Personalentwicklung bekannter machen	Die Homepage zu Personalentwicklung wurde ausgebaut und eine zentrale Seite „Beruf und Karriere“ entwickelt	Kontinuierliche Aktualisierung	IPE, DRS, DLA, WBZ
Überprüfung des Modells der Bezuschussung von beruflichen Fort- und /Weiterbildungen, Überprüfung der Praxis und der Möglichkeiten zur finanziellen Entlastung bei Fortbildungen	Eine Überprüfung hat stattgefunden und das neue Modell wird umgesetzt	Kontinuierliche Evaluation	PE-Team, Beirat Weiterbildung
Ausbau von Internationalisierungsmaßnahmen für das nichtwissenschaftliche Personal (Nutzung ProFI)	Das Programm ProFI wird aktiv genutzt, Eine Kooperation für ein gemeinsames Trainingsprogramm mit der Hebrew University wurde entwickelt, in Abteilung I finden regelmäßige Inhouse-Angebote zu Englisch-Kursen und Schulungen zu interkultureller Kompetenz statt	Kontinuierliche Umsetzung, Evaluation	IV, WBZ, IPE Abteilungsleitungen
AG zur Entwicklung eines Qualifizierungsangebots (mind. 50 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiblich und explizite Ansprache von	Qualifizierungsprogramm hat stattgefunden mit weit über 50 % Teilnehmerinnen,	weiterhin Verankerung im Weiterbildungsprogramm	WBZ, IPE

Frauen) für E13 wissenschaftsunterstützendes Personal (Referentinnen/Referenten, Koordinatoren/Koordinatorinnen etc.)			
Patenschaften /Tandems im Rahmen der Einarbeitung	In vielen Abteilungen umgesetzt	Weitere Verstärkung	Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellen-leitung, IPE
Qualifizierungsangebote für Patinnen und Paten	Der Wunsch und die Möglichkeiten eines Angebots wurden zunächst negativ geprüft	Im Rahmen des neuen Welcome Service wird erneut ein Konzept zur Unterstützung von Paten/Patinnen ausgearbeitet	IPE, WBZ
Prüfung der Einrichtung von Rotationsstellen / -aufgaben und Hospitationen	Hospitationen werden steigend durchgeführt	Deutschlandweite Kooperationen in Planung	Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellen-leitung IPE
Ausbildungsplätze in Teilzeit, um die Attraktivität der Ausbildung insbesondere für junge Mütter zu steigern	Wird umgesetzt, jedoch mit der Schwierigkeit der Berufsschulzeiten	Verstärkte Kommunikation	Ausbildungs-leitung
Gespräche zur Wiedereinführung eines berufsbegleitenden Studiums an der HWR	Gespräche laufen, Möglichkeit des Blended Learning-Formats jedes SoSe (nur 50 % Präsenzlehre)	Weiterführung	Ausbildungs-leitung
Möglichkeiten des Dualen Studiums in Teilzeit	Prinzipiell besteht die Möglichkeit, bisher wurde kein Bedarf gemeldet	Umsetzung bei Bedarf	Ausbildungs-leitung
Kooperationsvereinbarung mit LIFE e.V. zur Nachwuchsgewinnung im technisch-gewerblichen Bereich (Enter Technik)	Kooperation wird lfd. fortgeführt und alle 3 Monate leisten 1-2 Praktikantinnen ihr drei-monatiges Praktikum an der Freien Universität ab	Weiterführung	Ausbildungs-leitung

Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei Nachfolgeplanung und Karriereentwicklung	In Abteilung I wurde dies bei der Neubesetzung in die Stellenausschreibungen integriert	Es wird ein Baustein entwickelt, der als Standard im Rahmen des E-Recruiting integriert wird Verstärkte Umsetzung	IIA, I PE Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellenleitung
Auswertung der Daten zu Hierarchieebenen und Berufsgruppen und gemeinsame Diskussion und Rückbindung der Ergebnisse in die AG Frauenförderplan	Stattgefunden		Arbeitsgruppe FFP
Nachhaltigkeit Frauenförderplan: Diskussion des Ist-Zustandes, der Zielquote und der erfolgten und geplanten Maßnahmen	Aufgrund zahlreicher Restrukturierungsprozesse und zeitlicher Ressourcenbindung konnte ein jährliches Treffen nicht stattfinden	Jährliches Treffen	Arbeitsgruppe FFP
Verbesserung der Kommunikation zu flexibleren Arbeitszeiten	Verstärkte abteilungsinterne Kommunikation zu den Möglichkeiten des mobilen Arbeitens; Einbindung in Schulungen und Infoveranstaltungen zu den Jahresgesprächen		jeweilige Abteilungsleitung / Referats-/Stabsstellenleitungen BGM, IPE
Aktive Absprache bei in Elternzeit gehenden Kolleg/inn/en, wie diese Zeit gestaltet und wie Kontakt gehalten werden kann und z.B. auch Weiterbildungen in dieser Zeit besucht werden können; Beratung bzgl. Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Weiterentwicklung nach der Rückkehr.	Good-Practice: wird in Abteilung II umgesetzt	Verstärkte Umsetzung	jeweilige Abteilungsleitung / Referats-/Stabsstellenleitungen DCFAM I PE
Angebot von Gesprächen vor Ablauf der Elternzeit	Good-Practice: wird in Abteilung II umgesetzt	Verstärkte Umsetzung	Abteilungsleitungen / Referats-/Stabsstellenleitungen

Patenschaften bei Rückkehr aus längerer Elternzeit und/oder fachliche Weiterbildungen	Good-Practice: wird in Abteilung II umgesetzt	Verstärkte Umsetzung	Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellenleitung IPE
Prüfung der Möglichkeiten von Tandemstellen für Elternzeitrückkehrerinnen/Elternzeitrückkehrer in Teilzeit	Prüfung ist erfolgt, praktische Umsetzung gestaltet sich äußerst schwierig		
Hinterfragen der bereichsbezogenen Meeting-Kultur und ggf. Anpassungen der Routinesitzungen	Grundsätzlich möglichst keine Meetings außerhalb der Kernzeit	Sensibilisierung und weitere Umsetzung	Präsidium, jeweilige Abteilungs-/Stabsstellenleitung