

Bereich Universitätsbibliothek, Universitätsarchiv, Campusbibliothek und Center für Digitale Systeme der Freien Universität Berlin

# Frauenförderplan 2022/23

## Inhalt

I.	Allgemeine / übergreifende Zielformulierungen .....	2
II.	Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur für den Bereich UB, UA, CB und CeDiS nach Statusgruppen.....	4
III.	Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern.....	7
a.	Organisationskultur von Universitätsbibliothek, Universitätsarchiv, Campusbibliothek und Center für Digitale Systeme.....	7
b.	Personalpolitik.....	8
c.	Steuerungsinstrumente und Managementprozesse.....	11
d.	Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung.....	11
e.	Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	12
IV.	Maßnahmen des Bibliothekssystems (UB, CB, UA, CeDiS).....	14
a.	Steuerung und Nachhaltigkeit .....	14
b.	Bewusstsein fördern: Kommunikationsmaßnahmen zum Themenfeld Gender und Diversity.....	14
c.	Gleichstellung in den Karrierewegen: Fort- und Weiterbildungen.....	15
d.	Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf.....	15
e.	Geschlechterforschung im Profil der Universitätsbibliothek .....	16

### 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 des Bibliothekssystems 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 des Bibliothekssystems verfolgt.

Der Frauenförderplan fußt vorwiegend auf den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin vom 17. Februar 1993,<sup>1</sup> dem Berliner Hochschulgesetz (§ 59 Abs. 6 BerlHG)<sup>2</sup> und dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 3 LLG).<sup>3</sup> Gemäß Berliner Landesgleichstellungsgesetz und den Frauenförderrichtlinien 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 2022/23 gilt für die Bereiche Universitätsbibliothek (UB), Universitätsarchiv (UA), Campusbibliothek Natur-, Kultur- und Bildungswissenschaften, Mathematik, Informatik und Psychologie (CB) und Center für Digitale Systeme (CeDiS).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Vgl. [https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/fu\\_frauenfoerderrichtlinien.pdf](https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/fu_frauenfoerderrichtlinien.pdf).

<sup>2</sup> Vgl. <https://gesetze.berlin.de/perma?d=jlr-HSchulGBE2011pG6>.

<sup>3</sup> Vgl. <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-GleichstGBE2010V4P1>.

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

Als Teil des Bibliothekssystems sind diese Bereiche federführend für die Informationsversorgung für Forschung, Lehre und Studium, als Kompetenzzentrum für E-Learning, E-Research und Multimedia sowie für die Bereitstellung und dauerhafte Aufbewahrung aller archivwürdigen Unterlagen der Freien Universität Berlin zuständig.

Durch das von der Bibliotheksleitung Anfang 2019 initiierte und im Mai 2021 abgeschlossene Projekt Wandel@FU-Bib zur Organisationsentwicklung für das Bibliothekssystem der Freien Universität Berlin, bei dem UB, CB, UA, CeDiS und die Fachbibliotheken zu einem zukunftsfähigen Gesamtsystem integriert werden, kommt es zu Veränderungen im Hinblick auf Arbeitsprozesse, Personalentwicklung, Kommunikationsstrukturen und Führungsstrategien. Hierbei ergeben sich hinsichtlich des Gleichstellungskonzeptes der Freien Universität Berlin und dessen verpflichtender Umsetzung für öffentliche Einrichtungen neue Handlungsfelder.

Gemäß des Leitgedankens, 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 UB, UA, CB und CeDiS 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 UB, UA, CB und CeDiS für den aktuellen Frauenförderplan folgende Ziele definiert:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen auf mindestens 50% für alle Funktionsbereiche und Dienstarten
- Die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte
- Die Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness

Der Frauenförderplan für den Bereich UB, UA, CB und CeDiS entsteht in enger Abstimmung mit der dezentralen Frauenbeauftragten, deren Stellvertreterin sowie Vertreterinnen aus allen zugehörigen Bereichen.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde in einer Arbeitsgruppe erarbeitet, an der folgende Personen beteiligt waren: Simone Kerber (UB, dezentrale Frauenbeauftragte), Lucia Meidinger (UB), Theresia Peucker (CB), Tanja Prillwitz (UB, Verwaltungsleitung), Christina Riesenweber (UB), Gösta Röver (CeDiS), Josepha Schwerma (UA) und Viola Taylor (UB, stellvertretende dezentrale Frauenbeauftragte).

Für die Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans ist geplant, ebenfalls im Rahmen einer Arbeitsgruppe, regelmäßige Evaluationen durchzuführen.

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

Für 2019/20 (Stichtag jeweils 31.12.)

Tabelle 1: Übersicht

Personal (Beschäftigtenvollzeitäquivalent)	2019				2020			
	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen
Gesamt	226,2	88,6	137,2	61%	219,4	86,81	131,6	60%
Studentische Hilfskräfte	26,2	11,5	14,7	56,1%	8,7	2,5	6,2	71,2%
Auszubildende	6,0	1,0	5,0	83,3%	3,0	1,0	2,0	66,7%
Nichtwissenschaftliches Personal	193,6	76,1	117,5	60,7%	207,7	84,3	123,4	59,4%
davon Vollzeit	133,4	60,3	73,1	54,8%	155,5	69,5	85,9	55,3%
davon Teilzeit	60,2	15,8	44,4	73,7%	52,3	14,8	37,5	71,8%
davon Finanzierungsart Haushalt	169,8	62,9	106,9	62,9%	179,4	71,0	108,5	60,5%
davon Finanzierungsart Drittmittel	16,1	9,7	6,5	40,2%	13,6	5,8	7,7	57,1%
davon Beamt*innen	36,2	6,0	30,2	83,4%	33,0	6,0	27,0	81,8%
davon Angestellte	157,4	70,1	87,3	55,5%	174,7	78,3	96,4	55,2%
davon Verw.- und Sek.dienst	41,6	17,0	24,6	59,1%	38,4	13,1	25,3	65,8%
davon techn. Personal	29,0	22,5	6,5	22,3%	30,0	24,6	5,4	18,1%
davon sonstige Dienstkräfte	1,0	1,0	0,0	0,0%				
davon einfacher Dienst	6,47	4,97	0,5	7%	26,22	18,47	7,75	30%
davon mittlerer Dienst <sup>5</sup>	53,19	17,8	35,39	67%	52,62	18,8	33,82	64%
davon gehobener Dienst <sup>6</sup>	71,46	15,85	55,61	77%	70,97	16,9	54,07	76%
davon höherer Dienst <sup>7</sup>	63,75	34,41	29,34	46%	77,01	40,36	36,65	48%
davon Altersgruppe 20 bis 29 Jahre	19,3	6,3	13,0	67,4%	21,4	8,9	12,5	58,5%
davon Altersgruppe 30 bis 39 Jahre	52,3	25,3	27,0	51,7%	60,1	28,1	32,0	53,2%
davon Altersgruppe 40 bis 49 Jahre	41,9	18,8	23,2	55,2%	46,5	21,4	25,1	54,0%
davon Altersgruppe 50 bis 59 Jahre	58,8	19,5	39,3	66,8%	59,1	15,4	43,7	73,9%
davon Altersgruppe 60 und älter	20,5	6,0	14,5	70,8%	20,7	10,5	10,2	49,2%

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 des Berufsbildes und den Einsatz von zunehmend als FAMI (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste) ausgebildetem Personal ist hier auch wie in den anderen Statusgruppen eine Beschäftigungsquote

<sup>5</sup> Der mittlere Dienst entspricht den Entgeltgruppen A5-A9S bzw. E5-E9 (Fallgruppe 3).

<sup>6</sup> Der gehobene Dienst entspricht den Entgeltgruppen A9-A13S bzw. E9-E12.

<sup>7</sup> Der höhere Dienst entspricht den Entgeltgruppen ab A13-A16 bzw. E13-E15Ü.

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 annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Die Auszubildenden und Studentischen Hilfskräfte sind mehrheitlich weiblich.

Abbildung 2: Prozentualer Frauenanteil nach Eingruppierung im Vergleich zum Vorjahr

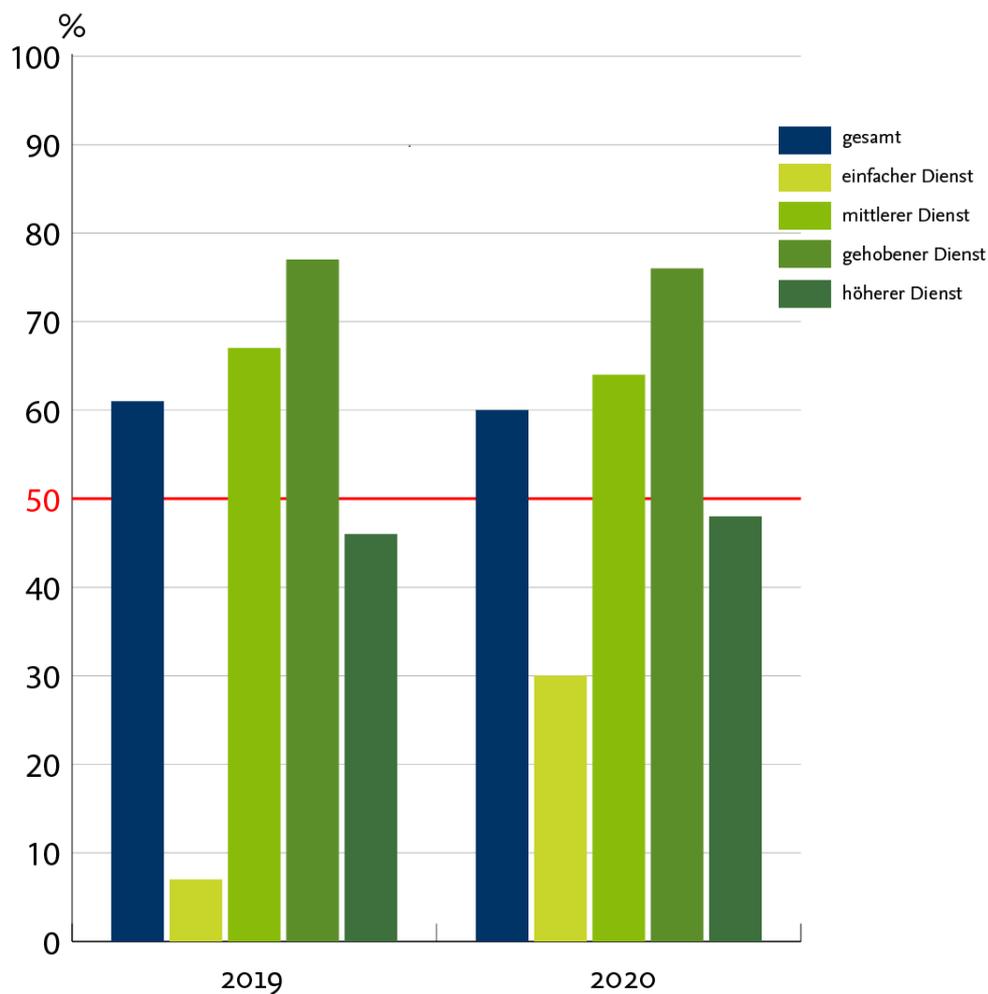


Tabelle 3: Geschlechterverhältnis in den Abteilungen der Universitätsbibliothek (ohne Auszubildende, Referendar\*innen, Studentische Hilfskräfte), Stichtag 31.12.2020

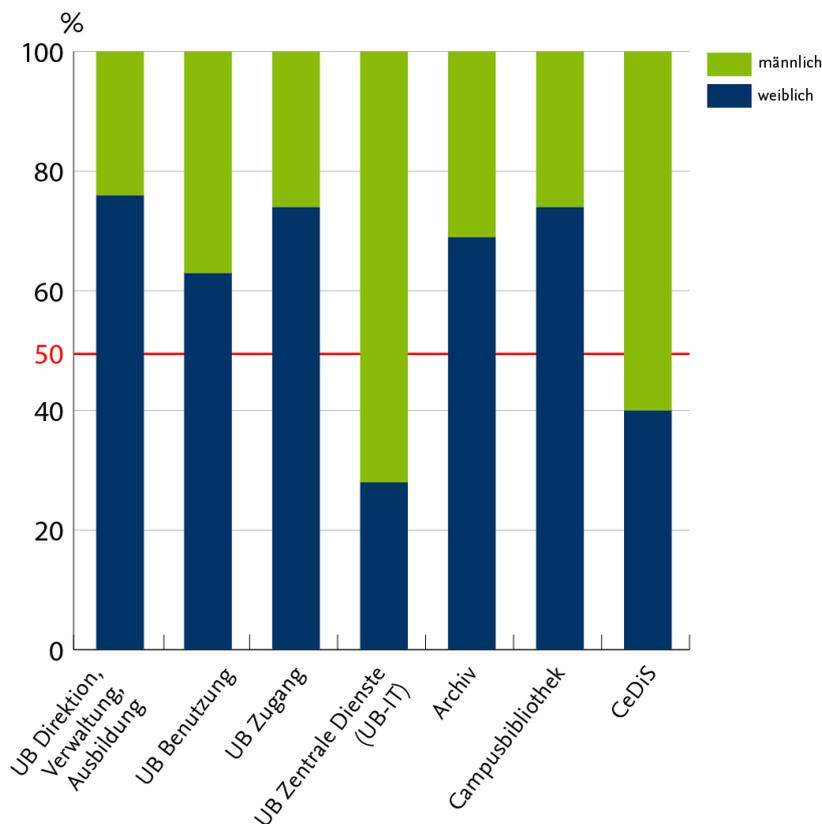
UB	Direktion / Verwaltung / Ausbildung		Benutzung		Zugang		Zentrale Dienste (UB-IT)	
	w eibl.	männl.	w eibl.	männl.	w eibl.	männl.	w eibl.	männl.
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	42		52		34		18	
<b>Insgesamt</b>	32 76%	10 24,00%	33 63%	19 37%	25 74%	9 26%	5 28,00%	13 72,00%
<b>Einfacher Dienst</b>	1 50%	1 50%	4 33%	8 67%	0	0	0	0
<b>Mittlerer Dienst</b>	6 86%	1 14%	11 55%	9 45%	6 60,00%	4 40,00%	0 0%	1 100%
<b>Gehobener Dienst</b>	8 100%	0 0%	17 100%	0 0%	19 90,00%	2 10,00%	4 29%	10 71%
<b>Höherer Dienst</b>	17 68,00%	8 32,00%	1 33%	2 66%	0 0%	3 100%	1 33,00%	2 66,00%

Tabelle 4: Geschlechterverhältnis von Universitätsarchiv, Campusbibliothek und CeDiS (ohne Auszubildende, Referendar\*innen, Studentische Hilfskräfte), Stichtag 31.12.2020

	Universitätsarchiv		Campusbibliothek		CeDiS	
	w eibl.	männl.	w eibl.	männl.	w eibl.	männl.
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	13		50		53	
<b>Insgesamt</b>	9 69%	4 31%	37 74%	13 26%	21 40%	32 60%
<b>Einfacher Dienst</b>	0 0%	1 100%	15 71%	6 29%	1 20%	4 80%
<b>Mittlerer Dienst</b>	3 60%	2 40%	10 83%	2 26%	0 0%	0 0%
<b>Gehobener Dienst</b>	4 80%	1 20%	10 71%	4 29%	1 50%	1 50%
<b>Höherer Dienst</b>	2 100%	0 0%	3 75%	1 25%	19 41%	27 59%

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. Ausnahmen finden sich im höheren Dienst in den Bereichen Zugang, Benutzung, Zentrale Dienste (IT) der UB und CeDiS, in denen männliche Beschäftigte in der Mehrheit sind. Handlungsbedarf besteht auch bei der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen. So ist das derzeitige Leitungsteam nur mit einer Frau besetzt (1/4).

Abbildung 2: Geschlechterverhältnis in Prozent nach Bereichen, Stichtag 31.12.2020



### III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

#### a. Organisationskultur von Universitätsbibliothek, Universitätsarchiv, Campusbibliothek und Center für Digitale Systeme

Im Rahmen eines umfassenden Change-Projekts zur Organisationsentwicklung im gesamten Bibliothekssystem wurde unter Beteiligung der Mitarbeitenden eine Strategie erarbeitet, in der die Werte der Zusammenarbeit ausformuliert wurden.<sup>8</sup> Hier wurden mehrere Themen mit direktem Bezug zu Gleichstellung und Diversity als handlungsleitend für die Zukunft vereinbart, darunter Respekt für Vielfalt, Offenheit und Mitgestaltung.

Ordnungen, (Mail-)Rundschreiben, Bekanntmachungen, Direktionsmitteilungen, Schriftwechsel mit Nutzenden 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. Als Grundlage dient hier die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der FU.<sup>9</sup>

Die Einrichtungen sind bestrebt, sowohl Beschäftigte als auch Nutzer\*innen sowie Gäste 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

<sup>8</sup> Vgl. <https://www.fu-berlin.de/sites/ub/ueber-uns/strategie/index.html>.

<sup>9</sup> Vgl. <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/starterkit/sprache/index.html>.

(AG SBDG) der Freien Universität Berlin.<sup>10</sup>

Mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte, verbale oder nonverbale Verhalten gemeint, das andere Personen beleidigt oder demütigt und generell oder im Einzelfall von der betroffenen Person als nicht erwünscht erklärt worden ist. Dazu gehören sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den Gesetzesvorgaben unter Strafe gestellt sind, sowie sonstige sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, z. B. sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch. Ebenfalls gehört dazu das Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexuell herabwürdigender Computerprogramme oder Daten auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Universitätsgelände.

Alle Angehörigen der Einrichtungen haben die Pflicht, gegen sexuelle Belästigungen sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorzugehen und das Recht, sich gegen selbst erlittene Diskriminierungen zu wehren. Erste Anlaufstellen sind insbesondere die (dezentrale) Frauenbeauftragte und die Personalvertretungen, aber auch die Sozialberatung und die AG SBDG sowie Personen in Vorgesetztenfunktion. Beschwerden dürfen auf keinen Fall zu beruflichen Benachteiligungen führen.

Im Sinn einer Verbindung von Gender- und Diversity-Awareness streben die Einrichtungen einen respektvollen Umgang aller Kolleg\*innen untereinander sowie mit Nutzer\*innen an und setzen 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 Informations- und Austauschveranstaltungen teilnehmen, um über aktuelle Initiativen und Regelungen informiert zu sein und sich über die Entwicklung möglicher Maßnahmen zu verständigen.

Durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die sich fortlaufend mit den Themen Frauenförderung, Gender und Diversity beschäftigt, wird zudem eine Anlaufstelle innerhalb der Universitätsbibliothek geschaffen, bei der sich Mitarbeitende niedrigschwellig informieren und Rat zur Umsetzung konkreter Maßnahmen einholen können.

## **b. Personalpolitik**

Eine Quote von mindestens 50% Frauen wird weiterhin in allen Funktionsbereichen angestrebt. Die Frauenbeauftragte ist an jedem Personalauswahlverfahren beteiligt (Prüfung des Ausschreibungstexts, Teilnahme an Auswahlgesprächen, Mitsprache bei Bewerber\*innenauswahl, Widerspruchsrecht). Die Neueinstellungen der letzten zwei Jahre in den Bereichen UB, CB, UA und CeDiS repräsentieren dieses Bestreben. Die Einstellungen von Frauen im mittleren und gehobenen Dienst sind weiter gestiegen bzw. bei den Referendar\*innen auf gleichem Niveau. Bei den Studentischen Hilfskräften hat sich der prozentuale Anteil der neu eingestellten Frauen sogar um ca. 25% gesteigert. Die Mitarbeiter\*innen des einfachen Dienstes sind in diesem Betrachtungszeitraum neu, da viele Verträge von Studentischen Hilfskräften nach Ablauf der Befristung in Neuverträge im einfachen Dienst überführt wurden. Über alle Dienstarten hinweg ist der Frauenanteil weiterhin mindestens 50%.

Personen mit Führungsaufgaben und Personalverantwortung sind dennoch 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 UB, CB, UA, CeDiS 2019/20*

---

<sup>10</sup> Vgl. <https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/sbdg>.

Neubeschäftigte insgesamt	Frauen	Männer
<b>Einfacher Dienst: 24</b>	14 (58,3%)	10 (41,7%)
<b>Mittlerer Dienst: 2</b>	2 (100%)	0 (0%)
<b>Gehobener Dienst: 11</b>	9 (81,8%)	2 (18,2%)
<b>Höherer Dienst: 30</b>	15 (50%)	15 (50%)
<b>Referendar*innen: 2</b>	1 (50%)	1 (50%)
<b>Studentische Hilfskräfte: 24</b>	16 (75%)	8 (25%)

Fort- und Weiterbildungen<sup>11</sup> sind für die Personalentwicklung von großer Bedeutung und durch die Leitung des Bibliothekssystems grundsätzlich allen Beschäftigten zu ermöglichen. Vorgesetzte mit Leitungsfunktion sind in enger Koordination mit den ihnen übergeordneten Führungsstellen verpflichtet, als Teil der koordinierten Gesamtstrategie des Bibliothekssystems allen Mitarbeitenden aktiv und regelmäßig angemessene Angebote zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu unterbreiten.

Für den Zeitraum 2019 und 2020 wurde für den Bereich eine Höhergruppierung einer Frau vorgenommen. Weibliche Beschäftigte haben somit von Höhergruppierungen überproportional profitiert. Eine arbeitgeberunterstützte Fortbildung zum gehobenen Dienst haben zwei männliche Beschäftigte und eine weibliche Beschäftigte begonnen.

Fortbildungen mit einem höheren Berufsabschluss (Bachelor) haben im mittleren Dienst im Berichtszeitraum eine Frau und ein Mann abgeschlossen.

*Tabelle 5: Nutzung von Fort- und Weiterbildungsangeboten im Jahr 2020 (Beschäftigte, Beamt\*innen, Auszubildende, Referendar\*innen, Studentische Hilfskräfte)*

		alle Bereiche				
		gesamt	Frauen	%	Männer	%
Anzahl der Fort- und Weiterbildungen	2020	226	179	<b>79,2%</b>	47	20,8%
	<b>Weiterbildungsstunden</b>	insgesamt	1668,9	1147,4	68,8%	513,5
	Einfacher Dienst	7,0	7,0	<b>100,0%</b>	0	0,0%
	Mittlerer Dienst	183	78,5	42,9%	104,5	<b>57,1%</b>
	Gehobener Dienst	982,4	721,9	73,5%	260,5	26,5%
	Höherer Dienst	496,5	340,0	68,5%	156,5	31,5%
		UB				
		gesamt	Frauen	%	Männer	%

<sup>11</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.

Anzahl der Fort- und Weiterbildungen						
<b>Weiterbildungsstunden</b>	<b>2020</b>	163	134	<b>82,2%</b>	29	17,8%
	insgesamt	1116,7	828,2	74,2%	288,5	25,8%
	Einfacher Dienst	7,0	7,00	<b>100,0%</b>	0	0,0%
	Mittlerer Dienst	179,5	78,5	43,7%	101,0	56,3%
	Gehobener Dienst	653,2	520,7	<b>79,7%</b>	132,5	20,3%
	Höherer Dienst	277,0	222,0	<b>80,1%</b>	55,0	19,9%

		<b>CeDiS</b>				
		gesamt	Frauen	%	Männer	%
Anzahl der Fort- und Weiterbildungen	<b>2020</b>	26	12	46,2%	14	53,8%
<b>Weiterbildungsstunden</b>	insgesamt	169,5	70,5	41,6%	99,0	58,4%
	Einfacher Dienst	0	0	0,0%	0	0,0%
	Mittlerer Dienst	0	0	0,0%	0	0,0%
	Gehobener Dienst	12,5	12,5	<b>100,0%</b>	0	0,0%
	Höherer Dienst	157,0	58,0	36,9%	99,0	63,1%

		<b>CB</b>				
		gesamt	Frauen	%	Männer	%
Anzahl der Fort- und Weiterbildungen	<b>2020</b>	25	22	88,0%	3	12,0%
<b>Weiterbildungsstunden</b>	insgesamt	304,0	173,5	57,1%	130,5	42,9%
	Einfacher Dienst	0	0	0,0%	0	0,0%
	Mittlerer Dienst	0	0	0,0%	0	0,0%
	Gehobener Dienst	284,5	156,5	55,0%	128,0	45,0%
	Höherer Dienst	19,5	17,0	<b>87,2%</b>	2,5	12,8%

		<b>UA</b>				
		gesamt	Frauen	%	Männer	%
Anzahl der Fort- und Weiterbildungen	<b>2020</b>	12	11	91,7%	1	8,3%
<b>Weiterbildungsstunden</b>	insgesamt	79,1	75,6	<b>95,6%</b>	3,5	4,4%
	Einfacher Dienst	0	0	0,0%	0	0,0%
	Mittlerer Dienst	0	0	0,0%	3,5	100,0%
	Gehobener Dienst	30,6	30,6	<b>100,0%</b>	0	0,0%
	Höherer Dienst	45,0	45,0	<b>100,0%</b>	0	0,0%

Es liegen keine vollständigen Zahlen für den gesamten Untersuchungszeitraum vor, systematisch ausgewertet wurde nur das Jahr 2020. Eine verlässliche Erhebung der Nutzung von Fort- und Weiterbildungsangeboten wird zukünftig angestrebt.

Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass Frauen im gehobenen und höheren Dienst proportional häufiger Fort- und Weiterbildungen besuchen als Männer. Etwa drei Viertel aller Beschäftigten im gehobenen Dienst sind Frauen, die knapp 80% der insgesamt besuchten Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nahmen. Im höheren Dienst sind knapp die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Diese nahmen zu zwei

Dritteln teil. Im mittleren Dienst lag der Frauenanteil bei 64%, die aber nur zu 42,9% an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen haben. Dies ist der einzige Bereich, in dem Frauen 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.

Die Leitung der Universitätsbibliothek fördert und unterstützt ausdrücklich den Wunsch Beschäftigter nach Fortbildungen und Weiterqualifizierungen, insbesondere zur Stärkung der IT-Kompetenzen. 2020 hatten ca. 30% der Fort- und Weiterbildungen einen IT-Fokus. Davon wurden ca. zwei Drittel von Frauen wahrgenommen, was ungefähr der Geschlechterverteilung der Gesamtbeschäftigten entspricht. Die Hälfte der Fort- und Weiterbildungen dienten zum Ausbau der jeweiligen Fachkompetenz, wobei der Frauenanteil hier bei fast 80% lag. Weiterhin gab es Weiterbildungen zur Stärkung der sozialen Kompetenz, zur Methodenkompetenz, zum Ausbau der Führungskompetenz und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit. Ca. 15% der besuchten Veranstaltungen waren keiner der Kompetenzkategorien zuzuordnen. Pandemiebedingt fanden 73% als Online-Veranstaltung statt, 19,9% in Präsenz und bei 7,1% gab es keine Angabe dazu.

Ein wichtiges Instrument zur Förderung und Entwicklung von Beschäftigten ist das Jahresgespräch, in dem Vorgesetzte\*r und Mitarbeiter\*in jährlich strukturiert und zusammenfassend eine Bilanz ihrer Zusammenarbeit 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 nach innen und außen gerichteten Organisations- und Arbeitsformen zu mindestens 50% vertreten sind. Hierauf ist bei der Entsendung von Personen in Gremien, Ausschüsse, Arbeitsgruppen sowie auf Kongresse zu achten.

### **c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

Die Leitung des Bibliothekssystems prüft in Kooperation mit den Leitungen der Fachbibliotheken und den dezentralen Frauenbeauftragten die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen im Frauenförderplan zur Integration von Chancengleichheit in alle Arbeitsprozesse des Bibliothekssystems der Freien Universität Berlin.

Im Rahmen des Change-Projekts Wandel@FU-Bib wurde bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen eine paritätische Geschlechterbesetzung als Kriterium immer diskutiert und berücksichtigt. Dennoch konnte in einigen Fällen keine hälftige Repräsentation von Frauen erreicht werden. Dies betrifft insbesondere das neuberufene Leitungsteam (1:3) und die Ebene der Abteilungsleitungen (1:3 (bei einer noch zu besetzenden Stelle)) sowie IT- und strategie-affine Arbeitsgruppen.

Das Leitungsteam wird eine AG einsetzen, um u. a. die bisher noch ausstehende Evaluation zur Umsetzung des geltenden Frauenförderplans vorzunehmen.

### **d. Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung**

Das Bibliothekssystem der Freien Universität Berlin unterstützt die Gender- und Diversity-Forschung durch Anschaffung entsprechender Literatur, teils nach Vorgaben der Wissenschaftler\*innen teils durch die Fachreferatsarbeit. In dem betrachteten Zeitraum wurden ca. 1,26% im Jahr 2019 und 1,12%

in 2020 der gekauften bzw. aktivierten Literatur zu diesem Thema inventarisiert bzw. aktiviert (E-Books).

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

Nach Abschluss des BMBF-geförderten Projekts Open Gender Platform im Themenfeld des Wissenschaftlichen Publizierens und 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 erhöhen. Das vom Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung herausgegebene Open Gender Journal nutzt weiterhin technische Infrastrukturservices, Support und Beratung sowie Gestaltung durch die Universitätsbibliothek.

#### **e. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**

Mit dem Zertifikat zum Audit familiengerechte Hochschule<sup>12</sup> ist die Freie Universität Berlin grundsätzlich zu einer nachhaltigen Verankerung familienfreundlicher Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen verpflichtet. Die Leitung des Bibliothekssystems 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 Universitätsbibliothek besteht bereits seit dem Jahr 1998 die Möglichkeit, Telearbeit wahrzunehmen. In den Jahren 2019/20 arbeiteten hier zwölf Beschäftigte alternierend an einem Telearbeitsplatz, darunter waren jeweils zehn Frauen (überwiegend aus dem gehobenen und höheren Dienst).

Mit der im Jahr 2015 aktualisierten Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit/mobiles Arbeiten<sup>13</sup> kann von Beschäftigten, die keine Telearbeit nutzen, kurzfristig mobiles Arbeiten beantragt werden. In besonderen Situationen (dienstliche, besondere familiäre oder persönliche Belange) können Beschäftigte 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. Eine systematische Erhebung mit Blick auf die Geschlechterverhältnisse bei mobilem Arbeiten liegt für die Jahre 2019/20 nicht vor.

Durch die veränderten Arbeitsbedingungen während der COVID-19-Pandemie von März 2020 bis einschließlich September 2021 galten Sonderregelungen zum mobilen Arbeiten, und ein Großteil der Mitarbeitenden hat diese in Anspruch genommen, allerdings liegt hier ebenfalls keine systematische Auswertung in Bezug auf Geschlechterverhältnisse vor. Es ist davon auszugehen, dass die durch die Pandemie entstandene Mehrfachbelastung, z. B. durch Kinderbetreuung zu Hause während der Arbeitszeit, Frauen überdurchschnittlich stärker beansprucht hat als Männer.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Siehe <http://www.login.beruf-und-familie.de/services.php?s=kurzportrait&ae=809260>.

<sup>13</sup> Siehe <https://www.fu-berlin.de/sites/DCFAM-service/media/infomaterialien/DV-Alternierende-Telearbeit-pb-05-2015.pdf>.

<sup>14</sup> Vgl. Wissenschaftlerinnen-Rundbrief1-2/2020 der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin,

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. Bereits während der Elternzeit können Beurlaubte an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, die den Wiedereinstieg ins Berufsleben unterstützen.

Es wird angestrebt, für Rückkehrer\*innen aus längerer Elternzeit und aus Pflegezeiten, aber auch für Teilnehmer\*innen berufsbegleitender Weiterbildungen, Pat\*innenschaften einzurichten. Letztere sollen den Einstieg erleichtern und Entwicklungschancen fördern. Die Entwicklung dieser Angebote liegt in der Verantwortung der jeweiligen Fachvorgesetzten, die dabei von den zuständigen Stellen (z. B. Dual Career & Family Service - DCFAM, Stabsstelle Personalentwicklung - I PE, Weiterbildungszentrum – WBZ) begleitet werden. Ihre Umsetzung liegt vor allem in der Verantwortung der Personen mit Leitungsaufgaben.

Die durch Elternzeit vakanten Stellen sollen in der Regel befristet besetzt werden.

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

Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung wird von einer großen Zahl an Beschäftigten wahrgenommen: Insgesamt arbeiteten im Bibliothekssystem 2020 52,3% in Teilzeit. Von den in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten sind 71,8% weiblich. Im Vergleich Vorjahr (2019): 73,7% Teilzeit. Dies zeigt einen leichten Rückgang. Zudem befindet sich die Wahrnehmung von Teilzeit in einem Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zur jeweiligen Statusgruppe. So arbeiten 21 Personen im mittleren Dienst in Teilzeit, davon sind 19 Frauen. Im gehobenen Dienst sind es 24 Personen, davon sind 23 Frauen. Im höheren Dienst sind es 10 Personen, davon 7 Frauen. Teilweise wird die Reduzierung nur für einen kurzen Zeitraum beantragt (z. B. für 3 Monate). Zu den Gründen dieser Anträge liegen keine Informationen vor, es ermöglicht wohl auf diesem Weg kurzfristige Betreuungsphasen von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen.

Durch die große Anzahl genehmigter Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit entsteht eine Menge von freigewordenen (unterschiedlichen) Stellenanteilen. Letztere stehen dem Bibliothekssystem im ungünstigsten Fall nicht mehr zur Verfügung, da die jeweiligen Stellenanteile beispielsweise zu gering oder die beantragten Zeiträume zu kurz sind, um deren Besetzung zu ermöglichen. Zur Reduzierung dieser Vakanz wäre eine flexiblere und kurzfristige Möglichkeit von Stellenbesetzungen aus einem „Stellenanteil-Pool“ wünschenswert. Während der Ausweitung des mobilen Arbeitens in der Pandemiezeit scheinen die Anträge zur Verringerung der Arbeitszeit jedoch zurückzugehen.

In Bereichen, in denen im Schichtdienst gearbeitet werden muss (Magazin, Leihstelle, Auskunft), sollen Dienstzeiten vom Früh- bis zum Spätdienst variabel gehandhabt werden und nach Absprache flexibel sein, sodass Freiraum zur persönlichen Zeiteinteilung und -nutzung entstehen kann. Mitarbeitende, die Care-Arbeit leisten (z. B. bei hilfsbedürftigen Angehörigen) sollen nach Möglichkeit und auf individuellen Wunsch hin vom Schichtdienst ausgenommen sein.

---

[https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/wrb/wrb-2020-1-2/aus\\_gegebenem\\_anlass/index.html](https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/wrb/wrb-2020-1-2/aus_gegebenem_anlass/index.html)

An verschiedenen Stellen auf dem universitären Campus wurden familienfreundliche Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, darunter auch in der Campusbibliothek.<sup>15</sup> Dort bieten Spielsachen und Bilderbücher Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Benutzer\*innen mit Kindern haben in der Regel Vorrang. In außergewöhnlichen Notlagen können Kinder von Bibliotheksbeschäftigten an die Arbeitsstelle mitgebracht werden.

#### IV. **Maßnahmen des Bibliothekssystems (UB, CB, UA, CeDiS)**

##### 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 (Leitungsteam, Personalentwicklung)
- Gründung einer Arbeitsgruppe zur fortlaufenden Bearbeitung der Themen Frauenförderung, Gender und Diversity (Leitungsteam)
- Evaluation der Umsetzung der Maßnahmen im Frauenförderplan (Leitungsteam, AG)

##### b. **Bewusstsein fördern: Kommunikationsmaßnahmen zum Themenfeld Gender und Diversity**

Nach der Verabschiedung des Frauenförderplans präsentiert die Direktion mit der Frauenbeauftragten sowie der AG diesen allen Beschäftigten erstmalig. Zudem wird der Frauenförderplan (zur per Unterschrift der Führungskräfte zu bestätigenden Kenntnisnahme) an alle Mitarbeitenden versandt. Direktion, Frauenbeauftragte und AG berufen jährlich eine zentrale Informationsveranstaltung ein, bei der die laufenden und abgeschlossenen Maßnahmen zur Ausgestaltung des Gleichstellungskonzepts vorgestellt werden. In diesen Veranstaltungen wird außerdem gezielt auf Anlaufstellen und Weiterbildungsmöglichkeiten an der Freien Universität Berlin aufmerksam gemacht. Die Frauenbeauftragte sowie die AG unterstützen das Führungspersonal bei einmalig jährlich abteilungsweise abzuhaltenden Informations- und Austauschveranstaltungen zu Gender- und Diversity-Awareness und der Entwicklung konkreter Handlungsfelder. 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 der Auskunft/Leihstelle, bei Schulungen und Lehrveranstaltungen Publikumskontakt haben, sind in diesem Rahmen oder durch das Praxisnetzwerk Schulungen 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, syste-

---

<sup>15</sup> Weitere Eltern-Kind-Zimmer liegen in der Nähe von Räumen des Bibliothekssystems, vgl. [https://www.fu-berlin.de/sites/dfam-service/beruf\\_mit\\_kind/eltern-kind-zimmer/index.html](https://www.fu-berlin.de/sites/dfam-service/beruf_mit_kind/eltern-kind-zimmer/index.html).

matisiert und zu einem Vorschlagskatalog für Inhalte des nächsten Frauenförderplans zusammengefasst.

#### **Maßnahmen (Verantwortliche):**

- Aussendung und Informationsveranstaltungen zu den Inhalten des neuen Frauenförderplans (AG)
- Jährliche zentrale Informationsveranstaltung der Universitätsbibliothek zu Frauenförderung, Gender und Diversity (AG)
- Jährliche Informations- und Austauschveranstaltung innerhalb der Abteilungen (Abteilungsleitungen, AG)
- Gezielte Weiterbildung von Mitarbeitenden mit Lehrtätigkeiten und direktem Kontakt zu Nutzenden (Abteilungsleitungen)

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

Momentan liegen keine konkreten Bedarfsanalysen vor, die eine gezielte Koordination von Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden ermöglichen. Die Leitung der Universitätsbibliothek arbeitet gemeinsam mit den Abteilungsleitungen und dem Team Personalentwicklung Empfehlungen für Fort- und Weiterbildungen in zukunftsrelevanten Themenfeldern.

#### **Maßnahme (Verantwortliche):**

- Empfehlungen zur Fort- und Weiterbildung (Leitungsteam, Abteilungsleitungen, Personalentwicklung)
- Zur Förderung der Chancengleichheit bittet die UB-Leitung die Universitätsleitung, die Einführung eines Verfahrens zur anonymen Bewerbung zu prüfen (Leitung)

#### **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 Mitarbeitenden möglich ist, sind nicht alle Arbeitsabläufe günstig für Teilzeitarbeitende. Um Personen in Teilzeitarbeit keine Nachteile entstehen zu lassen, sollte die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf in der Planung aller Arbeitsabläufe berücksichtigt werden. Alle Personen mit Führungs- oder Koordinationsaufgaben müssen im Rahmen der Möglichkeiten dafür Sorge tragen, dass auch Mitarbeitende in Teilzeit an Treffen und Besprechungen teilnehmen können und dass Dienstpläne die Belange von Teilzeitarbeitenden berücksichtigen. Insbesondere muss auch die Wahrnehmung von Qualifizierungsmaßnahmen oder die Durchführung von Dienstreisen auch für Teilzeitarbeitende gefördert werden.

Mögliche wirksame Maßnahmen, die geprüft werden sollen, sind die Möglichkeit des Unterbrechens der Arbeit in gegebenen Situationen, die Möglichkeit des flexiblen Wechsels zwischen Präsenzarbeit und mobiler Arbeit, die Möglichkeit des mobilen Arbeitens beim Vorliegen einer persönlichen Telearbeitsvereinbarung.

#### **Maßnahmen (Verantwortliche):**

- Transparente Kommunikation der Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit (Wirtschaftsverwaltung, Personalentwicklung)

- Prüfung und gegebenenfalls Anpassung von Arbeitsabläufen zur Berücksichtigung von Teilzeitarbeitenden durch Abteilungs-, Team- und Projektleitungen (Führungspersonal)
- Für Rückkehrer\*innen aus längerer Elternzeit und aus Pflegezeiten, aber auch für Teilnehmer\*innen berufsbegleitender Weiterbildungen Einrichtung von Pat\*innenschaften (Führungspersonal, Personalentwicklung)

#### **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. Im Bereich der Geschlechterforschung nehmen zuständige Fachreferent\*innen gezielt an fachlichen Fort- und Weiterbildungen sowie an Konferenzen teil.

##### **Maßnahmen (Verantwortliche):**

- Fachliche Förderung der Mitarbeitenden in der Geschlechterforschung (Abteilungsleitungen)