

Zentrale Universitätsverwaltung und Stabsstellen des Präsidiums

## Frauenförderplan 2025-2026

21.05.2025 (Datum des Beschlusses)

### I. Allgemeine Zielformulierungen

Der hier vorliegende Frauenförderplan gilt für die sechs Abteilungen der Zentralen Universitätsverwaltung der Freien Universität Berlin (ZUV), das Personal des Präsidiums, die acht Stabsstellen des Präsidiums, die Stabsstelle der Kanzlerin sowie die Servicestellen der Kanzlerin. Zur besseren Lesbarkeit wird für dieses Dokument die Abkürzung ZUV für all diese Bereiche gemeinschaftlich verwendet, auch wenn die Stabsstellen nicht Teil der Zentralen Universitätsverwaltung sind. Konkret gilt dieser Plan also für die nun gelisteten Bereiche:

- Abteilung I: Personal
- Abteilung II: Finanzen, Einkauf und Stellenwirtschaft
- Abteilung III: Technische Abteilung
- Abteilung IV: Internationales
- Abteilung V: Lehr- und Studienangelegenheiten
- Abteilung VI: Forschung
- direkt P, VP1, VP2, VP3, VP4 und K zugeordnetes Personal
- Servicestelle für Gebäude- und Grundstücksmanagement (GGM)
- Servicestelle Hausorganisation Präsidium (HOP)
- Stabsstelle Akademisches Controlling (AC)
- Stabsstelle Berufungsverfahren und Berufungsstrategie (BBS)
- Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung (DIV)
- Stabsstelle Gremien (GR)
- Stabsstelle Innenrevision (IR)
- Stabsstelle Kommunikation und Marketing (KuM)
- Stabsstelle Nachhaltigkeit & Energie (NE)
- Stabsstelle Rechtsamt (RA)
- Stabsstelle Strategie und Koordination (SK)

Die im folgenden genannten Zahlen sind Vollzeitäquivalente (VZÄ) und beziehen sich, sofern nicht anders genannt, auf das Jahr 2023.

Der Frauenförderplan für die ZUV versteht sich als Ergänzung zum Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin. Zahlreiche dort benannte Maßnahmen werden qua Zuständigkeit von der ZUV umgesetzt. Der Frauenförderplan benennt deshalb nur diejenigen Ziele und Maßnahmen, die in der konkreten Umsetzung für die ZUV über das Gleichstellungskonzept hinausgehen. 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 herzustellen. Verantwortlich für die Umsetzung dieses so verstandenen Gleichstellungsauftrages sind alle Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.

#### **Ziele:**

1. Ausgewogene Geschlechterverhältnisse in den Teams

2. Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf den Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht mit ≤ 50 % unterrepräsentiert ist.
3. Förderung der beruflichen Entwicklung, insbesondere von Frauen
4. Stärkung der Führungskräfteentwicklung
5. Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten
6. Stärkung des Bewusstseins für Fragen der Diversität (inklusive Geschlechterfragen)

Die Ausgangsvoraussetzungen in den Bereichen sind dabei unterschiedlich, da die Berufsprofile, Stellenwertigkeiten und Aufgaben der unterschiedlichen Arbeitseinheiten teils sehr verschieden sind. Daher gilt es, bei grundsätzlich gleichen Zielen, spezifisch angepasste Lösungen für bestimmte Bereiche zu finden. Zentral für die hier vorgeschlagenen Maßnahmen ist jedoch ein Rückbezug des Führungspersonals auf gemeinsame Führungsprinzipien. Diese hat sich die Freie Universität Berlin im Jahr 2015 gegeben, allerdings werden diese noch nicht systematisch an Personal in Leitungsverantwortung vermittelt, obwohl sie gerade auch für den hier vorliegenden Plan ein entscheidendes Werkzeug sein könnten. Daher wird diesem Thema eine eigene Maßnahme gewidmet.

Die Aufnahme von Vereinbarkeit von Pflege-Arbeit und Beruf stellt einen zentralen Eckpfeiler dar, um strukturelle Ungleichheiten durch geeignete Maßnahmen aufzufangen. Umso mehr gilt dies, weil es angesichts der Arbeitsmarktlage wichtig ist, die Attraktivität der FU als Arbeitgeberin zu erhöhen und proaktiv eine zukunftsgewandte Personalpolitik voranzubringen.

## II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die ZUV ist mit 662,2 Beschäftigten (VZÄ), 2,7 studentischen Hilfskräften (VZÄ) und 101,8 Auszubildenden (VZÄ) ein großer Bereich innerhalb der Universität.<sup>1</sup> Etwa ein Drittel der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der Freien Universität ist in den Abteilungen der ZUV und den Stabsstellen tätig. Der Frauenanteil an den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der ZUV beträgt insgesamt 56,6 %, bei den studentischen Hilfskräften 65,9 % und bei den Auszubildenden 59,9 % (insgesamt seit der letzten Erhebung leicht gestiegen). Für die einzelnen Abteilungen und Stabsstellen zeigt sich ein differenziertes Bild:

<b>Abteilung</b>	<b>Frauenanteil am wissenschafts-unterstützenden Personal (2023)</b>
Präsidium (inkl. Stabsstellen)	62,6 %
Abt. I Personal	73,0 %
Abt II Finanzen	69,6 %
Abt III Technische Abteilung	15,7 %
Abt. IV Internationales	78,4 %
Abt. V Lehr- und Studienangelegenheiten	76,8 %
Abt. VI Forschung	76,6 %
<b>GESAMT</b>	<b>56,6 %</b>

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass in allen Teilbereichen der ZUV - mit Ausnahme der Technischen Abteilung – ein hoher Frauenanteil besteht. Schwerpunkt bei der Erhöhung des Anteils von Frauen bildet in besonderer Weise auf die Technische Abteilung. Für die ZUV insgesamt fokussieren sich die Maßnahmen auf die Umsetzung der oben benannten Ziele 3 bis 6.

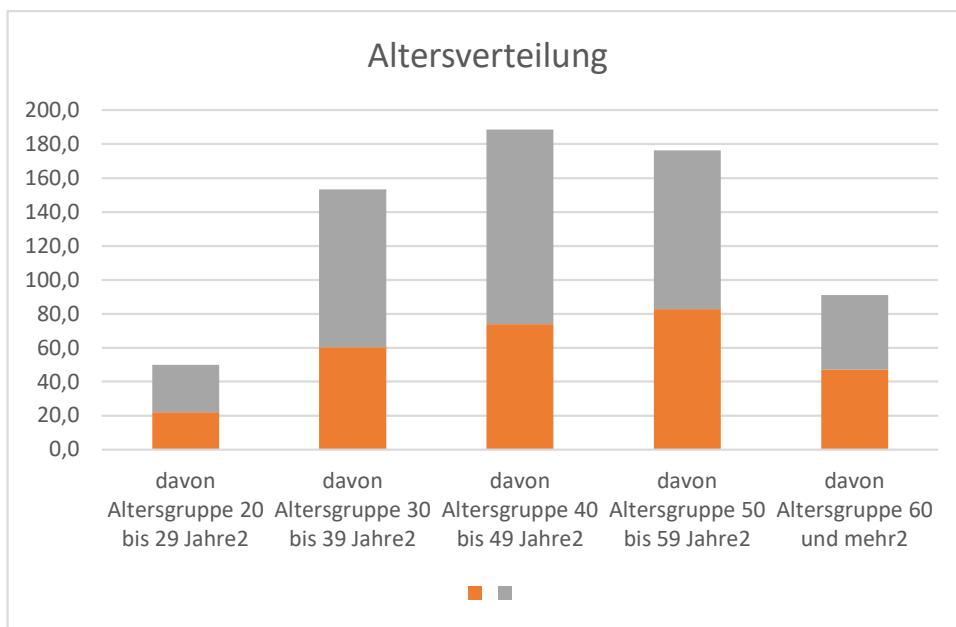
<sup>1</sup> Die für die Analyse verwendeten Daten beziehen sich auf das Jahr 2023 bzw. den Durchschnitt der Jahre 2021-2023 und wurden von der Stabsstelle Akademisches Controlling zur Verfügung gestellt.

Die Zahlen von 2023 spiegeln die Entwicklung der letzten Jahre und schreiben das positive Bild der vergangenen Jahre fort.

### Altersstruktur

Ein Drittel (30,6%) der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der ZUV ohne Auszubildenden befindet sich in der Altersgruppe 50 bis 59 Jahre (Frauenanteil 50,7 %). Rund 10 % sind älter als 60 und scheiden in absehbarer Zeit aus (davon 50,4 % Frauen). Somit ist 41 % des nichtwissenschaftlichen Personals 50 Jahre oder älter, das ist ein relativ hohes Durchschnittsalter, was allerdings der Situation in anderen vergleichbaren Institutionen ähnelt. In einzelnen Abteilungen befindet sich sogar mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Altersgruppe 50+.

Personalrekrutierung und -entwicklung, Onboarding und Wissenserhalt und -transfer gewinnen daher auch für die ZUV eine immer größere Dringlichkeit und damit auch die bestehenden gesamtuniversitären Projekte in diesen Themengebieten. Ebenso deutlich wird, dass die Berufsausbildung ein wichtiger Bestandteil der Aufgabe der Freien Universität ist und bleibt.



### Tarifgruppen

Zusammengefasst ergibt sich bei den Tarifgruppen folgendes Bild:

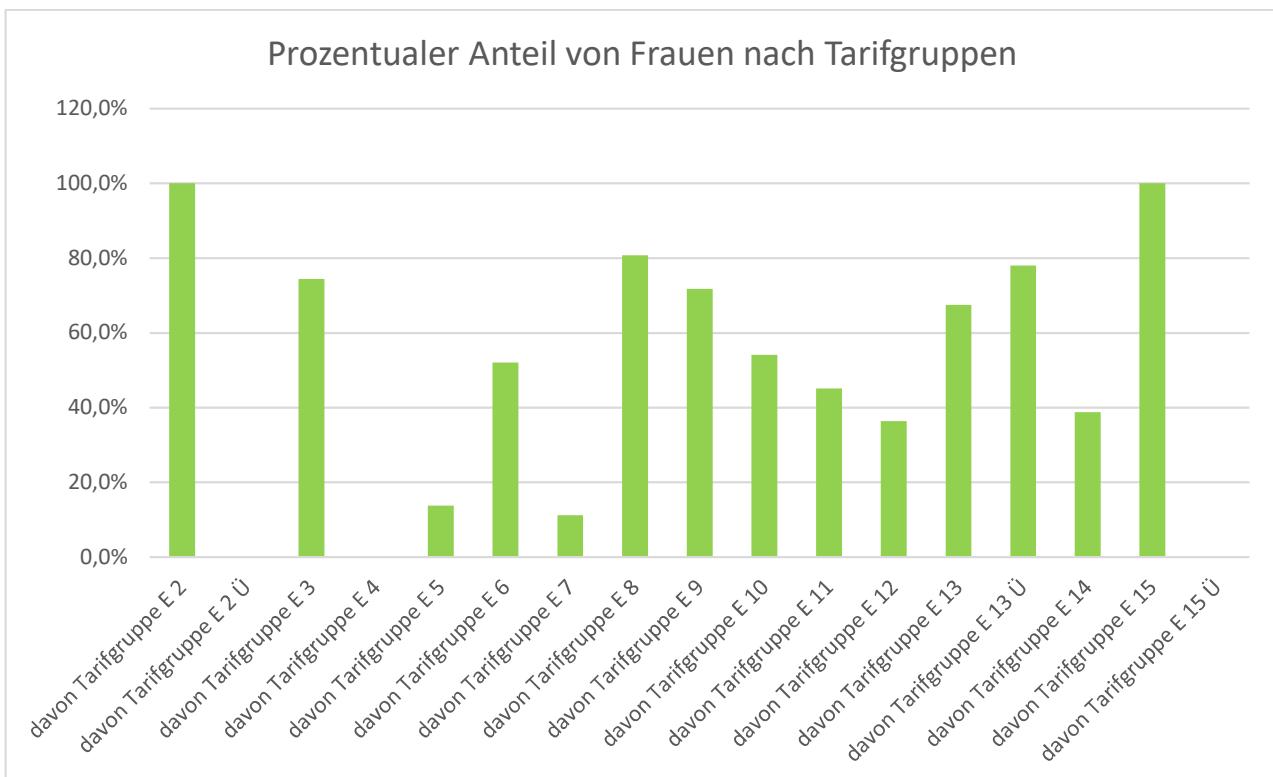
Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppe	gesamte ZUV 2021-2023	Frauen	Frauen in %	Männer	Männer in %
E2 – E4	22,8	13,5	59,2	9,3	40,8
E5 - E8	152,9	65,0	42,5	87,0	57,5
E9 - E10/A9 - A10	206,9	143,2	69,4	63,1	30,6
E11 - E12/A11 - A12	113,3	51,0	41,4	62,3	58,6
E13 - E15/A13 - A16	151,6	90,4	59,7	61,2	41,3

- In den **Tarifgruppen E2 bis E4** ist der Frauenanteil mit 59,2 % im Durchschnitt der Jahre 2021-2023 relativ hoch, aber niedriger als in den meisten ZUV-Abteilungen insgesamt (mit Ausnahme der Technischen Abteilung). Der starke Anstieg der Stellen in dieser Gruppe in den letzten Jahren (2019: 8,5 VZÄ, 2023: 22,8 VZÄ) ist zurückzuführen auf die Umwandlung von studentischen

Beschäftigtenstellen in E3-Stellen.

- In den **Tarifgruppen E5 bis E8** beträgt der Frauenanteil 42,5 %. Es ist insofern zu beobachten, dass der hohe Frauenanteil in der ZUV sich insbesondere in den höheren Entgeltstufen widerspiegelt. Eine Steigerung des Anteils von Frauen in diesen vor allem „technischen Berufen“, wie in der Vergangenheit immer wieder gefordert, ist im Sinne der Gleichstellung der Teams wünschenswert, zeigt sich jedoch im Rahmen der allgemeinen Rekrutierungsschwierigkeiten als herausfordernd.
- In den **Gruppen E9 bis E10 bzw. A9 bis A10** beträgt der Frauenanteil 69,4 %, diese Gruppe ist auch mit Abstand die häufigste in der ZUV vertretene Tarifgruppe, über 200 Personen gehören dazu, also fast ein Drittel der ZUV-Belegschaft.
- In den **Gruppen E11 bis E12 bzw. A11 bis A12** beträgt der Anteil 41,4 %. Hier gibt es eine Ballung von sogenannten gehobenen technischen Berufen, was die Rekrutierung von Frauen deutlich erschwert. Siehe dazu auch den Abschnitt „Dienstarten“.

In den höchsten **Tarifgruppen E13 bis E15Ü bzw. A13 bis A16** beträgt der Frauenanteil 59,7 %.



## Teilzeitbeschäftigung

In der ZUV arbeiten 19,2 % der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in Teilzeit. Unter den Teilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 76,8 % um ca. 20 % höher als der Frauenanteil an allen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (56,7%). Diese Beobachtung gilt für nahezu alle Abteilungen und Stabsstellen der ZUV. Da eine Teilzeitbeschäftigung häufig aus Gründen der Familienvereinbarkeit erfolgt, legen die Ergebnisse die Vermutung nahe, dass die Unterschiede bei den Teilzeitquoten genau daher röhren, dass also Aufgaben der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen überproportional von Frauen übernommen werden.

## Dienstarten

Der Frauenanteil ist bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der ZUV mit Verwaltungsaufgaben sehr hoch (71,0%). Besonders zu sehen ist dies im Sekretariatsdienst mit einem Frauenanteil von 81,3%.

Beim technischen Personal liegt der Frauenanteil umgekehrt jedoch lediglich bei 18,0%. Unter dem Begriff des „technischen Personals“ werden diverse Tätigkeiten – sowohl in niedrigeren wie in höheren Lohngruppen - subsummiert, beispielsweise im Handwerksbereich, beim Gebäudeservice, in der Wartung der elektronischen Anlagen oder auch alle Positionen im Ingenieurswesen bzw. der Baubetreuung.

Diese Diskrepanz zeigt sich ebenfalls in den einzelnen Abteilungen und Stabsstellen. In den meisten Abteilungen und Stabsstellen ist die Fallzahl an technischem Personal im Vergleich zum Verwaltungspersonal sehr gering, einige Abteilungen haben gar keine Beschäftigten dieser Dienststufe. Anders verhält es sich in der Technischen Abteilung, denn dort macht das technische Personal 77,1 % der Beschäftigten aus. Davon sind 12,2 % Frauen, während der Frauenanteil beim Verwaltungs- und Sekretariatsdienst in dieser Abteilung bei 54,2% liegt.

### **Führungskräfte**

Der Frauenanteil an Führungspositionen (Abteilungs-, Stabsstellen-, Referats- und Gruppenleitungen) in der ZUV liegt im Durchschnitt der Jahre 2021-23 bei 69,9%.

Auf der Ebene der Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil an Führungspositionen in der ZUV bei 57,1%. Er entspricht damit ziemlich genau dem Gesamtanteil von Frauen in der ZUV.

Es kann festgestellt werden, dass bei der obersten Führungsebene der ZUV in den vergangenen Jahren Frauen auf Frauen gefolgt sind (Abteilungsleitung I und III) und sich bei der Neugründung von Stabsstellen in vielen Fällen Frauen auf Leitungspositionen im Bewerbungsverfahren durchsetzen konnten.

### **III. Handlungsfelder und Zielvorgaben**

Wie bereits im vorangehenden Frauenförderplan hat die Datenanalyse ergeben, dass eine Festlegung von Zielwerten zur Steigerung des Frauenanteils für die einzelnen Entgeltgruppen, nicht notwendig erscheint. Der einzige Bereich, wo eine Erhöhung des Frauenanteils wünschenswert wäre, ist der Bereich der Tarifgruppen E11-E12 bzw. A11-A12, wo Frauen nur fast, aber nicht ganz die Parität erreichen (41%). Eine Herausforderung bilden weiterhin technische Stellen, in denen gesellschaftlich geprägt weniger Frauen eine Berufsausbildung oder ein Studium absolvieren und daher die entsprechende Rekrutierung von qualifizierten Beschäftigten und Auszubildenden wünschenswert, aber dennoch herausfordernd ist. Erschwerend sind diese Tätigkeitsbereiche, die bereits jetzt vom Fachkräftemangel betroffen sind. Es gilt die Kolleg\*innen vor Ort weiter zu motivieren, zu fördern, an die Universität zu binden und insgesamt die Personalrekrutierung in allen Bereichen zu fördern. Im Rahmen der verschiedenen Rekrutierungsmaßnahmen wird weiterhin auf die Gewinnung von Frauen ein besonderer Fokus gelegt

Die Einführung der DVFlex, mit der eine noch stärkere Flexibilisierung von Arbeitszeit und Nutzung des mobilen Arbeitens verbunden ist, wird die Familienfreundlichkeit weiter stärken und ggf. (ungewollte) Teilzeitarbeit reduzieren.

In der Verknüpfung von Gleichstellungs- und Internationalisierungsstrategie liegt weiteres Potenzial für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die Frauen zugutekommen. Best-Practice-Beispiele der internationalen Partneruniversitäten und gemeinsam innerhalb der Universitätsallianzen (Una Europa, BUA) erarbeitete Maßnahmen werden in die Freie Universität hineingetragen. Die Teilnahme an Internationalisierungsmaßnahmen, vor allem im Rahmen von Erasmus-Programmen, wird für Beschäftigte der ZUV noch stärker gefördert und unterstützt.

Die folgenden Maßnahmen im Bereich der ZUV orientieren sich an den oben dargestellten Zielen.



#### IV. Anlage 1: Handlungsfelder und Maßnahmentabelle

<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>Kosten</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>Maßnahmenbeschreibung</b>	<b>Umzusetzen bis</b>
<b>Ziele I und II:</b> Ausgewogene Geschlechterverhältnisse im den Teams und Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf den Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist und eine Quote von Frauen von 50 % noch nicht erreicht ist.					
Gewinnung von Frauen in technischen Berufen	Leiterinnen Abt. I / Abt. III	keine		Fortführung der bestehenden Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für technische Berufe (z.B. Programm „EnterTechnik“, duales Studium usw.)	fortlaufend
<b>Ziel III:</b> Förderung der beruflichen Entwicklung, insbesondere von Frauen	Karrierewege	Abt. I / KuM	keine	Verbesserung der Sichtbarkeit der Karrieremöglichkeiten für Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich durch ein Interviewprojekt zu Karrierewegen von Frauen in der Universitätsverwaltung	01.01.2026
<b>Ziel IV:</b> Stärkung der Führungskräfteentwicklung					
Überarbeitung der Führungsprinzipien der Freien Universität Berlin	Kanzlerin / Abt. IV	keine		Weitere Bekanntmachung und Befürwortung von Internationalisierungsmaßnahmen (wie z.B. Erasmus-Aufenthalte) für Beschäftigte der ZUV, insbesondere auch auf Ebene der Sachbearbeitung und technischen Mitarbeiter*innen u.a. durch die Kanzlerin, z.B. durch die gezielte Ansprache von Führungskräften, Information beim Welcome-Tag für neue Mitarbeitende und Aufnahme in Stellenanzeigen	01.01.2026
Gender Pay Gap	Abt. I / Kanzlerin	keine		Gender Pay Gap-Auswertung der Führungspositionen	
<b>Ziel V:</b> Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten					

Bindung in der Elternzeit	alle Personen mit Führungsaufgaben	0 EUR	Haushalt	Die Führungskräfte führen Bindungsgespräche mit Beschäftigten vor deren Elternzeit und vereinbaren, wie Kontakt während der Elternzeit gehalten werden kann (z.B. Informationen zu Weiterbildungsangeboten, Weihnachtsfeiern etc.), dies kann insbesondere ein Rückkehrgespräch vor Ende der Elternzeit beinhalten.  Dies beinhaltet Informationen über den Eltern-Newsletter von DCFAM während der Elternzeit mit Hinweisen auf WBZ-Angebote sowie dem aktuellen Service-Newsletter der Abt. I.	01.05.2025
<b>Ziel VI:</b> Stärkung des Bewusstseins für Fragen der Diversität (inklusive Geschlechterfragen)					
Gesundheitsvorsorge	BGM / WBZ	4.000 EUR		Aufnahme von Gesundheitsschulungen in das Weiterbildungsangebot, die sich explizit an Frauen richten	01.08.2025