

Frauenförderplan ZE Sprachenzentrum

Präambel

Die ZE Sprachenzentrum hat sich zum Ziel gesetzt, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. Unter Berücksichtigung der Frauenförderrichtlinien sollen die Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen an der ZE Sprachenzentrum stetig verbessert werden.

Das Sprachenzentrum ist eine Zentraleinrichtung der Freien Universität Berlin. Sie zeichnet sich verantwortlich für eine wissenschaftlich fundierte, hochschulspezifische Sprachlehre in zahlreichen Bachelor- und Masterstudiengängen sowie der Allgemeinen Berufsvorbereitung. Für die internationalen Studierenden der Freien Universität Berlin bietet der Bereich Deutsch als Fremdsprache ein breites Angebot an hochschulspezifischen Deutschkursen und nimmt die Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang (DSH) ab. Das Angebot der ZE umfasst derzeit insgesamt 13 Sprachen: Arabisch, Deutsch als Fremdsprache, Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Niederländisch, Persisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch, Türkisch.

Grundlage für den Frauenförderplan sind der § 59, Abs. 6 des Berliner Hochschulgesetzes in der Fassung vom 26.07.2011 in Verbindung mit den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin vom 17.02.1993 und dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 8 Abs. 1 LGG) in der Fassung vom 6. September 2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Art. VI und Art. VIII Absatz 3 Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpoolauflösungsgesetz – StPAuflG) und zur Anpassung davon betroffener Gesetze vom 5. November 2012 (GVBl. S. 354).

I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

Die Definition von Zielen und Maßnahmen orientiert sich an dem universitätsübergreifenden Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin. Übergeordnetes Ziel ist die

Gleichstellung der Geschlechter. Diese soll durch eine permanente Reflexion aller Prozesse aller Geschlechter erreicht werden. In Hinblick auf die Organisationsstruktur soll der Frauenförderplan die definierten Ziele und Maßnahmen vor dem Hintergrund der zentralen und dezentralen Hochschulsteuerung nach den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin enthalten und mit den spezifischen Fragestellungen der ZE Sprachenzentrum in Einklang bringen.

Spezifische Rahmenbedingungen der ZE Sprachenzentrum

Die Situation in der ZE Sprachenzentrum stellt sich folgendermaßen dar:

Sie gehört zu den Arbeitsbereichen mit einem überproportional hohen Frauenanteil (ca. 80 %), der sich - mit Ausnahme des Bereichs Technik - auf alle Statusgruppen verteilt.

Aufgrund dieses ohnehin hohen Frauenanteils gilt es, im Frauenförderplan neben der Frauenförderung weitere Aspekte zu berücksichtigen, insb. *„Benachteiligungen von Frauen [entgegenzuwirken], die in Tätigkeitsfeldern vorliegen, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen und in denen überwiegend Frauen beschäftigt*

sind“, wie in der Präambel zu den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin vom 17.02.1993 festgehalten ist. Hierbei spielen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsangebote für die verschiedenen Statusgruppen eine wichtige Rolle.

Durch die Vielfalt der in der ZE vertretenden Kulturen ist außerdem der Schwerpunktbereich der Diversität, wie er im *Mission Statement Diversity* der Freien Universität Berlin¹ definiert ist, weiterhin zu berücksichtigen. Die gezielte Förderung von Frauen soll mit aktuellen Fragestellungen aus dem Bereich des Diversity-Managements verbunden werden.

Langfristige Ziele

Folgende Ziele sollen langfristig erreicht und durch konkrete Maßnahmen unterstützt werden: Grundsätzlich soll innerhalb der ZE auf allen Ebenen der Institution das Bewusstsein für Fragen der Gleichstellung sowie das Bewusstsein für Vielfalt geschärft werden. Dies gilt gleichermaßen für die Organisationsstruktur der Einrichtung, die Personalpolitik, Lehre und Lehrinhalte sowie die Studien- und Arbeitsbedingungen im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule (audit familiengerechte Hochschule der berufundfamilie GmbH).

¹ „Mission Statement Diversity“ der Freien Universität Berlin, <http://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/diversity/index.html>

Konkret sollen folgende Schwerpunkte definiert werden:

- 1) Der Frauenanteil soll an der ZE Sprachenzentrum weiterhin auf stabilem Niveau gehalten werden. In den Bereichen Technik, Sekretariat und Verwaltung soll die Geschlechtergerechtigkeit gefördert werden. Da der Frauenanteil im Bereich Technik derzeit sehr gering ist, wird angestrebt, Bewerberinnen zu motivieren, sich zu bewerben. Gleichmaßen sollen zum Durchbrechen von Geschlechterstereotypen männliche Bewerber dazu motiviert werden, sich auf Stellen im Verwaltungs- und Sekretariatsbereich zu bewerben. Dabei erfolgt die Stellenauswahl in erster Linie nach dem Kriterium der Qualifikation.
- 2) Sensibilisierung für das Diversitätsverständnis im Sinne einer wertschätzenden Zusammenarbeit aller Statusgruppen und Kulturen ist ein grundlegender Faktor. Dies beinhaltet einen verständnisvollen und kollegialen Umgang miteinander und die Nutzung von Kommunikationsformen unter Berücksichtigung eines adäquaten Diskussionsmodus sowie Kritikfähigkeit.
- 3) Die Arbeitsbedingungen an der ZE Sprachenzentrum sollen stetig verbessert werden. Als Maßnahmen werden vorgeschlagen: ein gezieltes Gesundheitsmanagement und Förderung verschiedener an der FU möglicher Arbeitszeitmodelle sowie Fortbildungsmaßnahmen (u.a. Mobiles Arbeiten, Telearbeit², Sabbatical³, Erasmus+). Kolleginnen und Kollegen, die altersbedingt oder aufgrund von gesundheitlicher Beeinträchtigung in ihrer Arbeit eingeschränkt sind, sollen unterstützt werden.
- 4) Ein generelles Ziel ist auch die Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen sowie die Schaffung von beruflichen Perspektiven für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Grundlagen zur Neubesetzung von Stellen an der FU Berlin soll vor jeder Ausschreibung geprüft werden, in wie weit in Einzelfällen Aufstockungen von Kolleginnen und Kollegen mit Teilzeitstellen möglich sind.

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Statusgruppen

² https://www.fu-berlin.de/sites/prdahlem/stichworte_a-z/Alternierende-Telearbeit_-_Mobile-Arbeit.html

³ https://www.fu-berlin.de/sites/prdahlem/stichworte_a-z/Sabbatical.html

Die ZE Sprachenzentrum setzt sich aus den folgenden Statusgruppen zusammen: Lehrende (Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Sekretariat, Technik, Verwaltung), Lehrbeauftragte und studentische Hilfskräfte.

Prozentual verteilen sich die Beschäftigten wie folgt:

Tabelle 1: Geschlechtersituation nach Statusgruppen an der ZE Sprachenzentrum – besetzte Stellen am 18.10.2021

	Frauen insg.	Davon befristet	Männer insg.	Davon befristet
WiMi (inkl. Leitung)	2 (66,66%)	-	1 (33,33%)	
Lehrende	29 (71%)	-	12 (29%)	
Verwaltung & Sekretariat	7 (100%)	-	-	-
Technik	1 (16,66%)	-	5 (83,33%)	-
Stellen zur Unterstützung der Lehre (SLZ, Technik, Erasmus)	6 (55 %)	-	5 (45%)	-
Lehrbeauftragte	55 (73,33%)	-	20 (26,66%)	-

Wie Tabelle 1 zeigt, weist die Beschäftigungsstruktur der ZE Sprachenzentrum wie in den vorherigen Frauenförderplänen einen hohen Frauenanteil auf. Die Geschlechtersituation unterscheidet sich in den einzelnen Statusgruppen bis auf die Bereiche Technik, Sekretariat/Verwaltung nicht wesentlich von den vorherigen Plänen, es sind leichte Verschiebungen bei den Hauptamtlichen Lehrenden sowie bei den Lehrbeauftragten zu verzeichnen. Eine weibliche Unterrepräsentanz ist somit weiterhin nicht festzustellen. Leider hat sich der positive Trend im Technikbereich nicht fortgesetzt, die in der Zwischenzeit vakanten Positionen mussten mangels Bewerbungen von Kandidatinnen mit Männern besetzt

werden. Leider ist auch die Frage, ob gezielte Maßnahmen das Verhältnis den Bereichen Technik und Sekretariat/Verwaltung verbessern, noch nicht abschließend beantwortet.

Die Zusammensetzung des Kollegiums der Lehrenden ist nicht in allen Sprachbereichen gleich. In den meisten Sprachbereichen überwiegt der Frauenanteil (bis zum 100%), während in einzelnen Bereichen der Anteil von Männern und Frauen ungefähr gleich ist, bzw. im Bereich Englisch eher männlich besetzt (55% zu 45%).

Weiterhin ist zu sagen, dass in Hinblick auf die Personalstruktur der ZE Sprachenzentrum ein Teil des Sprachangebots (in der Regel ca. 35-40 %) durch Lehraufträge abgedeckt wird, die im Zuge der Einführung der Richtlinie über die Höhe der Lehrauftragsvergütung von 2018 mit einer Vergütung von 39,28€ pro Unterrichtseinheit im WS 2021/22 honoriert werden. Zum Zeitpunkt der Erstellung des ersten aktualisierten Frauenförderplans der ZE Sprachenzentrum 2014 betrug der Stundensatz 25,00 €.

Die Stellen der Lehrenden (überwiegend Lehrkräfte für besondere Aufgaben) sind institutionell Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus. Bedingt durch Funktion und Aufgabe der Institution sind diese Stellen nicht als Qualifikationsstellen definiert, eine Karriereoption ist nicht vorgesehen. Allerdings ist dies eine allgemeine Tatsache, Situation, die alle Beschäftigten in der Lehre betrifft, nicht nur die weiblichen. Auch die Situation der Lehrbeauftragten ist kein frauenspezifisches Problem. Aufgrund des hohen Frauenanteils in beiden Segmenten betreffen die genannten Punkte jedoch in erster Linie Frauen.

Die Ist-Analyse der Gesamtstruktur (Stichtag 24.9.2019) der ZE in Hinblick auf die Vergütungsgruppen stellt sich wie folgt dar:

	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	davon w	% w
	w	m	W	m			
Beamte							
A 10							
A 11							
A 12							
A 13	1				1	1	100
A 14							
A 15							
A 16	1				1	1	100
Gesamt	2	0	0	0	2	2	100
Beschäftigte							

E 3			1	2	3	1	33,33
E 4							
E 5							
E 6							
E 7			2		2	2	100,00
E 8	1		1		2	2	100,00
E 9	2		1		3	3	100,00
E 10	1	1			2	1	50,00
E 11			1		1	1	100,00
E 12							
E 13	22	7	8	2	39	30	76,92
E 14	1	1			2	1	50,00
E 15							
Gesamt	27	9	14	4	54	41	75,93

Insgesamt

29	9	14	4	56	43	76,79
----	---	----	---	----	----	-------

Die ZE Sprachenzentrum betreut als Zentraleinrichtung die Sprachausbildung eines Teils der philologischen Studiengänge der Freien Universität Berlin in europäischen und außereuropäischen Sprachen, die sprachpraktische Ausbildung im Rahmen der Allgemeinen Berufsvorbereitung und die Ausbildung in Deutsch als Fremdsprache für internationale Studierende. Da sie jeweils die sprachpraktischen Teile von Studiengängen verantwortet, können an dieser Stelle keine Aussagen zur Struktur der Studierenden gemacht werden.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Folgende Handlungsfelder sind relevant:

1. Organisationskultur
2. Diversitätskonzept
3. Personalpolitik
4. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
5. Geschlechter- und Genderforschung
6. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

1. Organisationskultur

In der ZE-internen und -externen Kommunikation wird auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache geachtet. Darüber hinaus ist der Fokus auf Ungleichheitskategorien gerichtet. Nicht nur Geschlecht, sondern auch Ethnizität, Religion, Lebensform, Bildungs- und sozialer Hintergrund, Alter sowie physische und psychische Fähigkeiten finden eine besondere Berücksichtigung im Umgang miteinander.

Die dezentrale Frauenbeauftragte und die stellvertretende dezentrale Frauenbeauftragte werden in alle relevanten Arbeitsprozesse der Einrichtung (vgl. Paragraph 59 BerlinHG sowie §17 LGG) einbezogen. Die dezentrale Frauenbeauftragte sowie ihre Stellvertreterin nehmen auf Wunsch beratend an allen entscheidungsrelevanten Sitzungen teil und berufen Frauenvollversammlungen ein.

2. Diversitätskonzept

Die ZE Sprachenzentrum fördert Sensibilisierung von Diversität und orientiert sich dabei an das Gleichstellungskonzept der Freien Universität.⁴

3. Personalpolitik

Gender- und Diversitätskompetenz ist Teil der Kompetenzanforderungen an jede Kollegin und an jeden Kollegen an der ZE Sprachenzentrum.

Die Stellenauswahl an der ZE erfolgt nach dem Kriterium der Qualifikation. Qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber sollen sich gleichermaßen angesprochen fühlen, sich auf alle Stellen an der ZE zu bewerben.

Beratungskommissionen zur Besetzung von Stellen werden in der Regel derart zusammengesetzt, dass sich das Geschlechterverhältnis in der ZE Sprachenzentrum widerspiegelt.

⁴ <https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept-2021.pdf>

Orientiert am gesellschaftlichen Diskurs um lebenslanges Lernen in sich verändernden beruflichen Umfeldern sieht ZE Sprachenzentrum in der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Qualitätsmerkmal der Einrichtung. Daher unterstützt sie grundsätzlich alle Weiterbildungsmaßnahmen hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im dienstlichen Interesse liegen. Die ZE Sprachenzentrum ermutigt alle Kolleginnen und Kollegen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die im Rahmen des allgemeinen Weiterbildungsprogramms an der Freien Universität Berlin angeboten werden. Beispiele sind Themenfelder wie Gesundheitsförderung, Arbeitsorganisation, Stressbewältigung, Kommunikation und Konfliktmanagement.⁵

Die Lehrbeauftragten spielen eine wichtige Rolle für die Arbeit der ZE Sprachenzentrum. Deshalb werden sie, auch wenn sie in keinem Dienstverhältnis mit der FU stehen, grundsätzlich eingeladen, an Weiterbildungen teilzunehmen, die von der ZE Sprachenzentrum angeboten werden (z.B. *Expertengespräche*). Sie erhalten für die Teilnahme eine Bescheinigung. Das Selbstlernzentrum bietet Workshops für hauptamtliche Lehrkräfte und Lehrbeauftragte an, die von AKS- FOBIcert^{®6} angerechnet werden. Außerdem werden die Lehrbeauftragten und weitere mit der ZE Sprachenzentrum verbundene Personengruppen zu allen sozialen Aktivitäten der Einrichtung (z. Zt. Weihnachtsfeier, Sommerfest, Jubiläen) eingeladen. Für Studierende finden im Selbstlernzentrum der ZE Sprachenzentrum regelmäßige Workshops zu Tandem und Fremdsprachenlernen statt.

4. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Einen wichtigen Punkt des Frauenförderplans stellt die Frage nach der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie dar.

Die ZE Sprachenzentrum unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Wunsch nach Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen sowie der getroffenen Dienstvereinbarungen.

Weiterhin berät und unterstützt die ZE Sprachenzentrum die hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen in ihrem Recht, Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

⁵ vgl. z.B. <http://www.fu-berlin.de/sites/weiterbildung/index.html>

⁶ <http://www.aks-fobicert.de/de/content/allgemeine-infos>

Die individuelle Karriereplanung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt die ZE Sprachenzentrum durch Beratung und Unterstützung im Hinblick auf Sabbatical und Sonderurlaub (ohne Bezüge).

Die ZE Sprachenzentrum bemüht sich, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld für die Beschäftigten und ein entsprechendes Studierumfeld für alle Studierenden zu schaffen.

Ein Beispiel ist die Terminierung von Sitzungen und Besprechungen zu familienfreundlichen Zeiten. In Ausnahmefällen, in denen dies nicht möglich ist, werden die Termine mit einem ausreichenden zeitlichen Vorlauf angekündigt, damit ggf. eine Kinderbetreuung organisiert werden kann. Auf die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kind wird bei der Kursplanung und -anmeldung Rücksicht genommen.

Eine weitere Besonderheit innerhalb der ZE Sprachenzentrum bildet die Internationalität des Teams. Die gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sind auf Basis der deutschen Gesetzgebung formuliert und bilden die Lebensrealität vieler Kolleginnen und Kollegen wie die der Studierendenschaft nicht ab. Die ZE Sprachenzentrum berät über die mögliche Umsetzung von Regelungen, wie z.B. Pflege von Angehörigen in Sonderfällen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten.

5. Geschlechter- und Genderforschung

Gender und Diversität sind Querschnittsthemen des Lehrkonzepts der ZE Sprachenzentrum. Lehr- und Lernmethoden werden fortwährend unter diesen beiden Perspektiven betrachtet sowie entsprechendes Lehrmaterial entwickelt und eingesetzt.

6. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

An der ZE Sprachenzentrum findet im Rahmen der Erstellung von Frauenförderplänen eine systematische Erhebung und Auswertung von gleichstellungsbezogenen Daten statt.

Da die ZE Sprachenzentrum keine Mittel zur Frauenförderung aus der leistungsorientierten Mittelvergabe erhält, stellt sie der dezentralen Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben aus eigenem Budget Mittel in Höhe von 1.000,- Euro pro Jahr zur Verfügung, die gemäß den Vergaberichtlinien der Freien Universität verwendet werden können. Diese Mittel stehen der dezentralen Frauenbeauftragten jährlich zur Verfügung und sind **unabhängig** von notwendigen Fortbildungsmaßnahmen der dezentralen Frauenbeauftragten einzusetzen.

IV. Maßnahmen der ZE Sprachenzentrum

Aufgrund der Pandemie konnten die im Frauenförderplan 2020-21 vorgeschlagenen Maßnahmen zumeist nicht umgesetzt werden. Wie es oft in letzter Zeit in vielen Bereichen festgestellt wurde, ist während der Pandemie deutlich zutage gekommen, dass z.B. Frauen durch das Homeschooling und das Homeoffice bzw. die Pflege von Angehörigen und das Homeoffice mit mehrfacher Belastung umgehen mussten und dies auch in unserem Bereich. Dabei fehlte bei der zusätzlichen Belastung durch die Umstellung auf Online-Lehre die Zeit, die vorgesehenen Maßnahmen zur Entwicklung von Bewusstheit für frauenrelevanten Themen sowie zur Entwicklung des Weiterbildungskonzeptsumzusetzen. Die Dringlichkeit der Situation hat dazu geführt, dass z.B. in der Weiterbildung für Lehrende nur gezielte Veranstaltungen durchgeführt werden konnten. Dabei hat uns die Zeit der Pandemie gerade gezeigt, wie wichtig es ist, sowohl ein Bewusstsein als auch konkrete Schritte im Sinne von Gleichstellung und Inklusion zu unternehmen. Auf der Basis der gemachten Erfahrungen und der Rückmeldungen der Frauen wurden für den aktuellen Frauenförderplan zur Umsetzung der unter I. definierten Ziele innerhalb der ZE folgende Schwerpunktsetzungen formuliert und auf ihre Realisierbarkeit im Rahmen der Laufzeit des Frauenförderplans geprüft:

Maßnahmen zur Sensibilisierung von Themen der Diversität, der transkulturellen Kommunikation sowie der Diskriminierung und sexuellen Belästigung⁷:

- Richtlinie zum wertschätzenden Umgang miteinander in Lehre und Einrichtung wird gewünscht
 - Förderung der Inklusion und stabilerer/besserer Arbeitsbedingungen sowie Beteiligungsmöglichkeiten für Lehrbeauftragten und andere Beschäftigten,
 - in der Organisationsstruktur
 - in der Lehre
1. Stärkung der Vereinbarkeit vom Studium, Beruf und Familie

⁷Beratungsmöglichkeiten z.B. unter: <https://www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein/fag/belaestigung.html>

- Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen bzw. Umstände bei der Terminplanung, der Urlaubsplanung und der Gestaltung der Lehrverpflichtungen

Weiterhin empfiehlt die AG Frauenförderplan, die didaktischen Elemente (vgl. vorletzter FFP, Abschnitt IV, 2) dem 2019 erarbeiteten Weiterbildungskonzept der ZE einzugliedern und die Umsetzung in eine neu zu gründende AG Weiterbildung zu übertragen. Die Stelle, die dieses Aufgabengebiet in Zukunft federführend betreuen soll, befindet sich derzeit in der Beantragung. Um für Fragen von Frauenförderung grundsätzlich ein größeres Bewusstsein zu schaffen, ist auf Anregung der zentralen Frauenbeauftragten eine Zukunftswerkstatt geplant, die von der AG Frauenförderung vorbereitet, durchgeführt und betreut werden soll.

Zusammenfassend lassen sich die Maßnahmen folgendermaßen darstellen:

Maßnahme	Zuständig-keit	voraussic htl. Kosten	Finanzierung	umsetzen bis
Maßnahmen zur Umsetzung gendergerechter Sprache in der Lehre sowie in der institutionsinternen Kommunikation (z.B. über Expertinnengespräche)	Leitung, AG Frauenförderplan, Dezentrale Frauenbeauftragte (beratend)	nach Bedarfen	zentrale Mittel zur Frauenförderung	Ende 2023
Gender- und diversitätsspezifische Gestaltung von Studien- und Lehrinhalten / Erstellung von gender- und diversitätsgerechten Lehrmaterialien / Gender- und diversitätsgerechte Überarbeitung vorhandener Skripte	Verantwortliche/r für das Aufgabengebiet Weiterbildung der ZE, Dezentrale Frauenbeauftragte (beratend)		Externe Mittel Interne Mittel nach Erstellung eines Budgets für das WB-Konzept	Sobald wie möglich nach Besetzung der Stelle (2022)
Festlegung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie innerhalb der Einrichtung	Mitglieder der AG, Dezentrale Frauenbeauftragte (beratend)			2023

Zu Punkt 2 (Maßnahmen):

Die Gestaltung von gender- und diversitätsspezifischen Studien- und Lehrinhalten stellt ein entscheidendes Lehrkonzept der ZE Sprachenzentrum dar. Ziel ist es, entsprechendes Lehrmaterial zu entwickeln, die diese beiden Perspektiven in ausreichender Weise berücksichtigt und diese im Unterricht einzusetzen. Eine längerfristige Maßnahme ist daher die Erstellung von gender- und diversitätsgerechtem Lehrmaterial und/oder die Überarbeitung von bereits vorhandenen Skripten hinsichtlich Gender- und Diversitätsspezifität in allen an der ZE unterrichteten Sprachen. Hinsichtlich der Umsetzung des Konzeptes zur Weiterbildung hat sich die stellvertretende dezentrale Frauenbeauftragte dankenswerterweise bereit erklärt, in Kooperation mit der 2022 zu besetzenden Stelle der sprachübergreifenden Prozessorganisation die im Konzept vorgesehene Umfrage zu Weiterbildungsbedarfen der lehrenden Kolleginnen und Kollegen zu übernehmen.

Von Seiten der Leitung wird die Notwendigkeit gesehen, das Thema Frauenförderung mit größerer Schwerpunktsetzung zu behandeln. Es wäre wünschenswert, wenn sich auch die Vertreterinnen der Frauen innerhalb der ZE dieser Thematik verstärkt annehmen und gerade den in der Pandemie erneut in den Mittelpunkt gerückten Bereich der familienfreundlichen Universität für unsere Einrichtung stärker in den Fokus stellen würden.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Sensibilisierung für Frauenthemen von Seiten der Frauenvertretung, auch um eine größere Beteiligung von Frauen an den geplanten Maßnahmen zu erreichen. Ein erster Schritt war die Beteiligung der zentralen Frauenbeauftragten an einer Sitzung der AG Frauenförderplan, der zu der Idee einer Zukunftswerkstatt geführt hat. Eine Verstetigung dieser Struktur (z.B. durch eine AG Frauenförderplan) wäre für ein zielführendes Arbeiten im Sinne aller Frauen innerhalb der ZE außerordentlich sinnvoll.

Inkrafttreten des Frauenförderplanes:

Der Frauenförderplan tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung in den Mitteilungen der Freien Universität Berlin in Kraft.

Berlin, den 5.1.2022