ZE Sprachenzentrum

Frauenförderplan

2025-2026

04.12.2024 (Datum des Beschlusses)

Inhaltsverzeichnis

Präambel 3

I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen 3

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur 7

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern 12

a. Organisationsstruktur und -kultur 12

b. Personal 13

c. Studium & Lehre 14

d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie 15

e. Geschlechter- und Diversityforschung 15

f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse 16

IV. Maßnahmen der Zentraleinrichtung sowie Zielerreichung 16

Übersicht: Ziele und Maßnahmentabelle 20

Präambel

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 14 Sprachen: Arabisch, Deutsch als Fremdsprache, Englisch, Französisch, Italienisch, Japanisch, Niederländisch, Persisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch, Türkisch, Ukrainisch (derzeit im Aufbau).

Grundlage für den Frauenförderplan sind die Vorgaben gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) und der Satzung zur Sicherung und Förderung der Chancengleichheit aller Geschlechter an der Freien Universität Berlin (Chancengleichheitssatzung, Amtsblatt 3/2024), dabei auch § 59, Abs. 8 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 (2021-2026), an der Chancengleichheitssatzung seit 2024 sowie an der Antidiskriminierungssatzung.

Zu dem im Gleichstellungskonzept formulierten Selbstverständnis der Freien Universität Berlin gehören Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Übergreifendes Ziel der Gleichstellungspolitik der Freien Universität Berlin ist die „gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.“ Dabei soll *Geschlecht* (im Sinne eines vielfältigen Verständnisses) als analytische

Kategorie für alle Handlungsfelder der Universität, für Forschung und Lehre wie auch für Personalentwicklung reflektiert werden. Im Gleichstellungskonzept werden mithin folgende übergeordneten Ziele angestrebt:[1]

1. Eine gleichstellungsorientierte, geschlechtergerechte Organisationsstruktur
2. Eine geschlechtergerechte, respektvolle Organisationskultur, die von Gender-Sensibilität und -Kompetenz geprägt ist
3. Die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen entsprechend ihrer Bevölkerungsanteile
4. Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre
5. Familienfreundliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende
6. International vernetzte und konkurrenzfähige Geschlechterforschung

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. 75 %), 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. Da an der ZE Sprachenzentrum keine Ausbildungs- oder Qualifizierungsstellen (Prae-Doc) angeboten werden, gilt dies innerhalb der Einrichtung für alle Beschäftigungs- und Statusgruppen gleichermaßen. Hierbei spielen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsangebote eine wichtige Rolle, auch in

[1] Vgl. https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept-2021.pdf

Hinsicht auf die Eröffnung oder Erweiterung möglicher Karrierewege.

Durch die Vielfalt der an der ZE vertretenen (u.a. sprachlich-kulturellen) Hintergründe sowie (kollektiven) Zugehörigkeiten ist außerdem der Schwerpunktbereich der Diversität, wie er im *Mission Statement Diversity* der Freien Universität Berlin als Ausgangspunkt der Diversity-Strategie definiert ist, zu berücksichtigen – einhergehend mit dem Ausschluss von (intersektionaler) Diskriminierung im Sinne der Antidiskriminierungssatzung der Freien Universität Berlin. Die gezielte Förderung von Frauen soll daher mit aktuellen Fragestellungen aus dem Bereich des Diversity-Managements verbunden werden. Dabei gilt es z.B. unterschiedliche familiäre Status sowie Auslandswohnsitze von Angehörigen zu berücksichtigen, was etwa im Zusammenhang von Pflegebedürftigkeit einer größtmöglichen Flexibilität bei Sonderurlaub/Freistellung im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen bedarf.

<u>Langfristige Ziele</u>

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 und 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 Service GmbH).

Konkret sollen folgende Schwerpunkte definiert werden:

1) Der Frauenanteil soll an der ZE Sprachenzentrum weiterhin auf stabilem Niveau gehalten werden. Das bedeutet Frauen sollen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben gefördert werden. Dies gilt für alle Bereiche, Status- und Entgeltgruppen, wobei die Stellenauswahl grundsätzlich nach dem Kriterium der Qualifikation erfolgt.

2) Sensibilisierung für das Diversitätsverständnis in der Lehre sowie im Sinne einer wertschätzenden Zusammenarbeit aller Statusgruppen und Kulturen ist ein grundlegender Faktor. Dies betrifft sowohl das Miteinander innerhalb des Kollegiums als auch die Arbeit mit und Zusammenarbeit von Studierenden. Damit verbunden ist ein verständnisvoller und gemeinsam verantwortlicher, kollegialer Umgang miteinander und die Nutzung von

Kommunikationsformen unter Berücksichtigung eines adäquaten Diskussionsmodus sowie Kritikfähigkeit. Diversität sollte zudem in die Lehr- und Lernsettings, in die Lehrinhalte sowie -materialien Eingang finden. Dabei sind intersektionalen Verstärkern von Benachteiligungen entgegenzuwirken, die sich z.B. für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ergeben können.

3) Die Arbeitsbedingungen an der ZE Sprachenzentrum sollen stetig verbessert werden, um Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine Work-Life-Balance zu fördern. Dabei sind auch unterschiedliche Arbeitszeiten der Mitarbeitenden zu berücksichtigen, die sich aus Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen sowie unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen im Rahmen von Gleitzeit und mobilem Arbeiten ergeben (vgl. DV Flex, die zum 01.01.2025 in Kraft treten soll). Die sich hieraus ergebenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sollen in Anspruch genommen werden können, soweit dies mit den der Beschäftigung einhergehenden Tätigkeiten, Aufgaben und Verpflichtungen vereinbar ist und die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen sind. Auch Anfragen zu Arbeitszeitreduzierungen und Sabbaticals werden nach Möglichkeit genehmigt – vorausgesetzt, dass das Funktionieren der Einrichtung bzw. der Arbeitsbereiche gewährleistet bleibt. Kolleg*innen, die altersbedingt oder aufgrund von gesundheitlicher Beeinträchtigung in ihrer Arbeit eingeschränkt sind sowie diejenigen, die Familienmitglieder pflegen, sollen unterstützt werden. Dabei soll unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben und Ansprüche insbesondere geprüft werden, welche zusätzlichen Unterstützungsmöglichkeiten es für solche Fälle gibt, in denen Familienangehörige im Ausland gepflegt werden. Hierzu wird eine enge Vernetzung mit und Unterstützung seitens der zentralen Universitätsverwaltung gewünscht.

4) Ein generelles Ziel ist auch die Entfristung von befristeten Arbeitsverträgen sowie die Schaffung von beruflichen Perspektiven für vertragsbedingt – d. h. ohne selbst beantragte Arbeitszeitreduzierungen – teilzeitbeschäftige Mitarbeiter*innen. 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 Kolleg*innen mit Teilzeitstellen möglich sind.

5) Im Sinne der Personalentwicklung sollen zudem Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ausgebaut werden, die auf die spezifischen Bedarfe der Mitarbeitenden an der ZE

Sprachenzentrum ausgerichtet sind.

6) Es wird Wert auf eine offene und transparente Kommunikationskultur sowie ein systematisches Wissensmanagement gelegt. Dies beinhaltet neben einer nachhaltigen, strukturierten Dokumentation und Weitergabe von Informationen auf einzelnen Bereichsebenen z.B. auch einen bereichsübergreifenden Zugang zu wichtigen Informationen die Gesamteinrichtung betreffend, wobei alle Beschäftigungsgruppen im Sinne einer intersektionalen Perspektive mitbedacht werden sollten.

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die ZE Sprachenzentrum setzt sich aus den folgenden Statusgruppen zusammen: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LkfbA), sonstige Mitarbeiter*innen (Sekretariat, Technik, Verwaltung), Lehrbeauftragte und lehrunterstützende Mitarbeiter*innen. Prozentual verteilen sich die Beschäftigten wie folgt:

Tabelle 1: Geschlechtersituation nach Statusgruppen an der ZE Sprachenzentrum – besetzte Stellen Stand 04.11.2024

	Frauen insg.	**%**	**Davon befristet**	**Männer insg.**	**%**	**Davon befristet**	**SUMME**
WiMi (inkl. Leitung)	3	75,00%	-	1	25,00%	-	**4**
LkfbA	38	73,08%	6	14	26,92%	-	**52**
Verwaltung & Sekretariat	8	88,89%	1	1	11,11%	-	**9**
Technik	-	0,00%	-	2	100,00%	-	**2**
Stellen zur Unterstützung der Lehre (SLZ, Technik)	10	71,43%	-	4	28,57%	-	**14**
Lehrbeauftragte	35	64,81%	35	19	35,19%	19	**54**

Aus der Tabelle geht hervor, dass die Beschäftigungsstruktur der ZE Sprachenzentrum wie in den vorherigen Frauenförderplänen einen hohen Frauenanteil aufweist. Eine weibliche Unterrepräsentanz ist weiterhin nicht festzustellen. Die einzelnen Befristungen von LkfbA

ergeben sich größtenteils aus Vertretungen, z.B. während der Inanspruchnahme von Elternzeit, Sonderurlaub oder Sabbaticals. Eine leichte Verschiebung lässt sich bei der Statusgruppe der Lehrbeauftragten entnehmen, wo der Frauenanteil um ca. 10% gesunken ist. Eine positive Entwicklung ist wiederum bei der Statusgruppe WiMi festzustellen: Von ca. 66% Frauenanteil im Jahr 2021 hin zu 75% Frauenanteil in 2024. Mit Blick auf die Stellen zur Unterstützung der Lehre lässt sich für den Bereich Technik im Vergleich zum Stand von 2021 ebenfalls ein positiver Trend verzeichnen. Auf die in der Zwischenzeit für E3-Stellen vakanten Positionen haben sich im Zeitraum 2021-2024 ca. 50% weibliche[2] Personen beworben. Einstellungsangebote wurden Frauen für vier der insgesamt fünf zur Verfügung stehenden Stellen gemacht. Unter Berücksichtigung aktuell laufender Einstellungsprozesse werden die E3-Stellen im Bereich Technik zum Ende des Jahres 2024 mit einem Verhältnis von 60 (w) / 40 (m) besetzt sein.

Tabelle 2: Übersicht männliche/weibliche/diverse Bewerber*innen und Einstellungen 2021–2024: Bereich Technik / E3-Stellen (Stand 20.09.24)

Jahr	Bereich Technik/IT	Bewerbungen					Einstellungsangebote			
		m	w	o. A.	d	Gesamt	m	w	d	Gesamt
2021	E3 (keine Ausschreibungen)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	E3	6	7	-	-	13	1	-	-	1
2023	E3	4	7	-	-	11	-	2[3]	-	2
2024	E3 (Einstellungsprozesse laufend)	5	8	2	1	16	1	2	-	3
Gesamt:		**15**	**22**	**2**	**1**	**40**	**2**	**4**	**0**	**6**

Mit einem 100%igen Frauenanteil der E7 bis E9b-Stellen im Bereich Sekretariat/Verwaltung ist – wie in den Jahren zuvor auch – wiederum ein Geschlechtsstereotyp zu verzeichnen. Das Bewerbungsverhältnis für ausgeschriebene Stellen in diesem Bereich liest sich wie folgt in den letzten Jahren:

Tabelle 3: Übersicht männliche/weibliche/diverse Bewerber*innen und Einstellungen 2021–2024: Bereich Sekretariat & Verwaltung / E7 bis E9b-Stellen (Stand 20.11.24)

[2] Orientiert an den Angaben in den Bewerbungsunterlagen.

[3] Eine der eingestellten Bewerberinnen hat die Stelle mittlerweile wieder verlassen.

Jahr	Bereich Sekretariat/Verwaltung (E7 bis E9b-Stellen)	Bewerbungen					Einstellungsangebote			
		m	w	o. A.	d	Gesamt	m	w	d	Gesamt
2021	Keine Ausschreibungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	Sekretariat	1	4	-	-	5	-	1	-	1
2022	Verwaltung	0	1	-	-	1	-	1	-	1
2023	Sekretariat	1	5	-	-	6	-	1	-	1
2024	Sekretariat	12	25	-	-	37	-	1	-	1
2024	Verwaltung	5	9	-	-	14	-	1	-	1
Gesamt:		**19**	**44**	**-**	**-**	**63**	**-**	**5**	**-**	**5**

Auf die im Zeitraum 2021-2024 vakanten Positionen (die ausschließlich weiblich besetzt wurden) haben sich nur ca. 30% männliche[4] Personen beworben.

Ähnliches lässt sich bei den Bewerbungen für E3-Stellen am Selbstlernzentrum (der ZE Sprachenzentrum zugehörig) beobachten:

Tabelle 4: Übersicht männliche/weibliche/diverse Bewerber*innen und Einstellungen 2021–2024: Bereich Selbstlernzentrum / E3-Stellen (Stand 20.09.24)

Jahr	Bereich Selbstlernzentrum (E3)	Bewerbungen					Einstellungsangebote			
		m	w	o. A.	d	Gesamt	m	w	d	Gesamt
2021		25	71	-	-	96	1	3	-	4
2022		-	-	-	-		-	-	-	-
2023		3	8	-	-	11	-	3	-	3
2024		3	17	-	-	20	-	3	-	3
Gesamt:		**31**	**96**	**-**	**-**	**127**	**1**	**9**	**-**	**10**

Die Vermutung liegt nahe, dass es sich bei diesen Geschlechtsstereotypen um ein strukturelles

[4] Orientiert an den Angaben in den Bewerbungsunterlagen.

Problem handelt, das über die ZE hinausgeht.

Die Zusammensetzung des Kollegiums der hauptamtlich Lehrenden ist nicht in allen 14 Sprachbereichen gleich. In den meisten Sprachbereichen überwiegt der Frauenanteil (bis zu 100%), während in einzelnen Bereichen (Arabisch, Japanisch, Türkisch, Englisch) der Anteil von Frauen und Männern ungefähr gleich ist.

Weiterhin ist zu sagen, dass in Hinblick auf die Personalstruktur der ZE Sprachenzentrum ein Teil des Sprachangebots (im Durchschnitt ca. 35%) durch Lehraufträge abgedeckt wird, die im Zuge der Einführung der Richtlinie über die Höhe der Lehrauftragsvergütung von 2023 mit einer Vergütung von 43,70 Euro pro Unterrichtseinheit im Jahr 2024/25 und 45,23 Euro im Jahr 2025/26 honoriert werden. Zum Zeitpunkt der Erstellung des ersten aktualisierten Frauenförderplans der ZE Sprachenzentrum 2014 betrug der Stundensatz 25,00 Euro. Wie bei den hauptamtlichen Lehrenden überwiegt auch bei den Lehrbeauftragten der Frauenanteil (Stand 17.10.24), sowohl in der Gesamtbetrachtung (ca. 65% weibliche Lehrbeauftragte), als auch innerhalb der meisten Sprachbereiche (bis zu 100%). In einzelnen Bereichen (Arabisch, Niederländisch) ist der Frauenanteil in etwa gleich. Nur bei Französisch und Englisch fällt er mit je 25% deutlich niedriger aus.

Die Stellen der hauptamtlich 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 – dies betrifft allerdings alle Beschäftigten in der Lehre, 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 04.11.2024) der ZE in Hinblick auf die Vergütungsgruppen stellt sich wie folgt dar:

Tabelle 5: Geschlechtersituation nach Vergütungsgruppen an der ZE Sprachenzentrum – besetzte Stellen Stand 04.11.2024

	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	davon w	% w
	w	m	w	m			
Beamte							
A 10							
A 11							
A 12							
A 13							
A 14							
A 15							
A 16	1				1	1	100%
Insgesamt	1				1	1	100%
Beschäftigte							
E 3			10	4	14	10	71%
E 4							
E 5							
E 6							
E 7	1				1	1	100%
E 8			1		1	1	100%
E 9A	2		3		5	5	100%
E 9B			1		1	1	100%
E 10							
E 11	1	1			2	1	50%
E 12							
E 13	32	10	6	4	52	38	73%
E 14	2	2			4	2	50%
E 15							
Insgesamt	38	13	21	8	80	59	74%

Aus der Tabelle geht hervor, dass auch im Hinblick auf die einzelnen Vergütungsgruppen keine weibliche Unterrepräsentanz festzustellen ist. Das Geschlechterverhältnis ist im Vergleich zur Übersicht aus dem Jahr 2021 in allen Gruppen in etwa gleichgeblieben. Es lässt sich lediglich eine deutliche Erhöhung der E3-Stellen im Gesamten erkennen, die darauf zurückzuführen ist, dass studentische Hilfskräfte an der ZE Sprachenzentrum nun unter diesen Tarif fallen, und dass unbesetzte Stellen im Laufe der letzten zwei Jahre besetzt werden konnten. Damit verbunden ist auch die Tatsache, dass es sich bei den E3-Stellen allesamt um Teilzeitstellen handelt, die ca.

50% des Anteils an Teilzeitmitarbeitenden an der ZE insgesamt ausmachen. Der Teilzeit-Status der übrigen 15 Mitarbeitenden (von insgesamt 80 mit Stand vom 04.11.24, vgl. Tabelle) ist in ca. 60% vertragsbedingt, in ca. 40% aber auch auf die von Kolleg*innen selbst beantragten Arbeitszeitreduzierungen zurückzuführen – z.B. aufgrund von Kinderbetreuung, zur persönlichen Entlastung, zur Weiterbildung und -entwicklung in einem neuen Fachgebiet oder zur Verstärkung der Work-Life-Balance. Solche Arbeitszeitreduzierungen werden an der ZE nach Möglichkeit genehmigt, um den individuellen Bedarfen der Kolleg*innen bestmöglich entgegenzukommen und im Sinne einer familienfreundlichen, diversitätssensiblen Universität zu handeln. Gleiches gilt etwa für die Genehmigung von Sabbaticals und Sonderurlaub. Daneben lässt sich anmerken, dass die Stelleninhaber*innen der höheren Vergütungsgruppen (A16 und E14) zu 80% einen deutschsprachigen Hintergrund haben. Aufgrund der genuinen Internationalität der Einrichtung werden Aspekte der Intersektionalität besonders mitreflektiert, um allen Bewerber*innen unabhängig ihrer Erstsprache die gleichen Chancen bei allen Verfahren einzuräumen. Die gesetzliche Vorgabe, dass Stellenbesetzungen nach dem Kriterium der Qualifikation zu erfolgen haben, bleibt davon unberührt.

Die ZE Sprachenzentrum betreut als Zentraleinrichtung die Sprachausbildung eines Teils der philologischen und regionalwissenschaftlichen 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 die Einrichtung jeweils sprachpraktische Teile von Studiengängen verantwortet, können an dieser Stelle keine Aussagen zur Struktur der Studierenden gemacht werden.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

a. Organisationsstruktur und -kultur

In der ZE-internen und -externen Kommunikation wird auf die Verwendung diversitätsbewusster und gendergerechter 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 und werden auch

in Verbindung mit lehr- und lernspezifischen Fragestellungen fortlaufend reflektiert.
Zudem soll ein Schwerpunkt im Ausbau bzw. der Weiterentwicklung des Wissensmanagements liegen, das sich innerhalb der Einrichtung sowohl bereichsintern als auch bereichsübergreifend durch Transparenz und Nachhaltigkeit auszeichnet und das alle Beschäftigungsgruppen im Sinne einer intersektionalen Perspektive mitbedenkt.
Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (ggf. ihre Stellvertretung) wird in alle relevanten Arbeitsprozesse der Einrichtung (vgl. Paragraph 59 BerlinHG sowie §17 LGG) einbezogen. Sie nimmt auf Wunsch beratend an allen entscheidungsrelevanten Sitzungen teil und beruft Frauenvollversammlungen ein.

b. Personal

Gender- und Diversitykompetenz ist Teil der Kompetenzanforderungen an alle Kolleg*innen an der ZE Sprachenzentrum.
Die Stellenauswahl an der ZE erfolgt nach dem Kriterium der Qualifikation. Qualifizierte Bewerber*innen sollen sich gleichermaßen angesprochen fühlen, sich auf alle Stellen an der ZE zu bewerben.
Beratungskommissionen zur Besetzung von Stellen werden nach Möglichkeit derart zusammengesetzt, dass sich das Geschlechterverhältnis in der ZE Sprachenzentrum widerspiegelt.
Orientiert am gesellschaftlichen Diskurs um lebenslanges Lernen in sich verändernden beruflichen Umfeldern sieht die ZE Sprachenzentrum in der Weiter- und Fortbildung der Mitarbeiter*innen ein Qualitätsmerkmal der Einrichtung. Daher unterstützt sie grundsätzlich alle Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen hauptamtlicher Mitarbeiter*innen, die im dienstlichen Interesse liegen. Die ZE Sprachenzentrum ermutigt die Kolleg*innen, an Maßnahmen teilzunehmen, die im Rahmen des allgemeinen Weiterbildungsprogramms an der Freien Universität Berlin angeboten werden. [5] Die im September 2024 besetzte Stelle der sprachübergreifenden Prozessorganisation wird künftig zudem die (Weiter-)Entwicklung und Implementierung eines Weiter- und Fortbildungskonzepts für die ZE Sprachenzentrum mit primärem Fokus auf die Lehrenden als Zielgruppe federführend betreuen und dabei auch

[5] http://www.fu-berlin.de/sites/weiterbildung/index.html

bedarfsspezifische Angebote für das Professional Development entwickeln.

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 Schulungsangeboten der ZE teilzunehmen, z.B. an *Expert*innengesprächen*. Das Selbstlernzentrum bietet zudem Workshops für hauptamtliche Lehrende und Lehrbeauftragte an, die von AKS- FOBIcert®[6] angerechnet werden.

Weiterhin berät und unterstützt die ZE Sprachenzentrum die hauptamtlichen Kolleg*innen in ihrem Recht, Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen, etwa für Weiterbildungen, die nicht unter die Kategorie dienstlichen Interesses fallen. Die individuelle Karriereplanung unterstützt die ZE Sprachenzentrum durch Beratung und Unterstützung im Hinblick auf Sabbatical und Sonderurlaub (ohne Bezüge).

Außerdem werden die Lehrbeauftragten und weitere mit der ZE Sprachenzentrum verbundene Personengruppen zu allen sozialen Aktivitäten der Einrichtung (z. Zt. Weihnachtsfeier, Sommerfest, Jubiläen) eingeladen.

c. Studium & Lehre

Für den Bereich Studium und Lehre soll ein Schwerpunkt auf der permanenten Weiterentwicklung einer gender- und diversitätsbewussten Fremdsprachenlehre liegen, die aktuelle Diskurse – etwa in Bezug auf Gender- und Sprachenpolitik sowie auf inklusive Bildung – angemessen aufgreift und verschiedene Lehr-Lern-Dimensionen mit einbezieht: Themen & Inhalte (z.B. kritische Reflexion von Machtstrukturen sowie gesellschaftlichen und politischen Gegebenheiten, die Auswirkungen auf eine gendersensible Öffnung einer Sprache sowie auf die Akzeptanz/Wertschätzung/Verbreitung sprachlicher Vielfalt und Varietäten haben), Lehrende und Lernende (z.B. individuelle und intragruppale Vielfalt und Bedürfnisse; kritische Reflexion von Sprachstandards und sprachlicher Marginalisierung; Berücksichtigung unterschiedlicher Sprachbiographien), Methodenreflexion und Materialien (vielfältig und inklusiv). Aus einer intersektionalen Perspektive heraus sollen für die Lehrenden zudem verstärkt unterstützende Professionalisierungsangebote zur Gestaltung inklusionssensibler Lehr- und Lernsettings & Materialien für Studierende mit Beeinträchtigungen/Behinderungen und Nachteilsausgleichen

[6] http://www.aks-fobicert.de/de/content/allgemeine-infos

geschaffen werden.

d. 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 Mitarbeiter*innen in ihrem Wunsch nach Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen sowie der getroffenen Dienstvereinbarungen.

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. Ein weiteres Beispiel bezieht sich auf die Lehrplanung: Alle Lehrenden können hierbei favorisierte Zeiten für ihre Kurse angeben, die nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Gleiches gilt für Hinweise zu nicht geeigneten Zeiten, z.B. aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen. Dies ist umso wichtiger aufgrund der genuinen Internationalität der ZE Sprachenzentrum, wodurch viele Mitarbeitende Familie im Ausland haben. Je nach Modul-/Kurskonzept besteht zudem z.B. die Möglichkeit, Ferienkurse als alternatives Kursformat zu unterrichten. Auch auf die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kind wird bei der Kursplanung und -anmeldung nach Möglichkeit Rücksicht genommen.

Eine weitere Besonderheit der ZE Sprachenzentrum bildet die genuine 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 Kolleg*innen 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. Hierzu wird eine enge Vernetzung mit und Unterstützung seitens der zentralen Universitätsverwaltung gewünscht.

e. Geschlechter- und Diversityforschung

Gender und Diversity sind Querschnittsthemen des Lehrkonzepts der ZE Sprachenzentrum. Lehr- und Lernmethoden werden fortwährend unter diesen beiden Perspektiven betrachtet sowie

entsprechendes Lehrmaterial (weiter-)entwickelt und eingesetzt.

f. 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 und für Initiativen genutzt werden sollen, die den Frauen der Einrichtung zugutekommen. Diese Mittel stehen der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten jährlich zur Verfügung und sind unabhängig von Fortbildungsmaßnahmen der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einzusetzen.

IV. Maßnahmen der Zentraleinrichtung sowie Zielerreichung

Die Implementierung/Weiterentwicklung von gender- und diversitätsbewusstem Lehr-/Lernmaterial für den Fremdsprachenunterricht bzw. eine hierfür notwendige Sensibilisierung der Lehrenden wurde bereits im Frauenförderplan 2021 als langfristig zu verfolgendes Ziel gesetzt und wird auch weiterhin ein Schwerpunkt im Handlungsfeld Studium & Lehre sein. [7] Gleichzeitig erfährt dieser Aspekt im Frauenförderplan 2025-26 eine Erweiterung: Zum einen mit Blick auf einen inklusiven Fremdsprachenunterricht, der unterschiedliche Dimensionen (Themen, Inhalte, Lehrende, Lernende, Methoden, Materialien) umfasst und aktuelle Diskurse (etwa in Bezug auf Gender- und Sprachenpolitik sowie inklusive Bildung) angemessen aufgreift. Zum anderen hinsichtlich einer intersektionalen Perspektive, die die Inklusion von Studierenden mit Beeinträchtigungen/Behinderungen und Nachteilsausgleichen explizit mitbedenkt. (vgl. Punkt III c.) Damit werden zugleich Bedarfe aufgegriffen, die eine erste Umfrage bei den Lehrenden der Einrichtung im Jahr 2023 zu dieser Thematik ergeben hat. Als konkrete Maßnahmen für diesen Schwerpunkt werden für 2025-26 gesetzt:

[7] Als eine Teil-Maßnahme wurde hierzu seitens der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Stellvertretung im Jahr 2023 ein Workshop/Expertisen-Gespräch zum Thema "Gender, Vielfalt, Sexualitäten im Fremdsprachenunterricht" organisiert.

- Gemeinsame Verständigung über Grundsätze der Fremdsprachenlehre im Sinne einer „Sprachpolitik“ an der ZE Sprachenzentrum, die im Einklang mit dem Leitbild der ZE[8], der Diversity-Strategie der FU sowie hiermit verbundenen zentralen Dimensionen[9] steht; sukzessive Erarbeitung eines unterstützenden Leitfadens zur Umsetzung im Fremdsprachenunterricht;
- Im Rahmen der regelmäßigen sprachübergreifenden LV-Evaluation an der ZE Sprachenzentrum: Integration eines Frage-Items zu gender- und diversitätsbewusster Lehre aus der Wahrnehmung der Studierenden;
- Schaffung unterstützender Professionalisierungsangebote (Workshops, Expert*innengespräche, Austauschformate, etc.) zur Gestaltung inklusionssensibler Lehr- und Lernsettings & Materialien für Studierende mit Beeinträchtigungen/Behinderungen und Nachteilsausgleichen.

Diese Maßnahmen sind zugleich integrativer Bestandteil eines neuen Weiter- und Fortbildungskonzepts für die Einrichtung. Dessen (Weiter-)Entwicklung und Implementierung mit primärem Fokus auf die Lehrenden als Zielgruppe wird federführend von der Stelle der sprachübergreifenden Prozessorganisation betreut, die im September 2024 besetzt wurde. Damit wurde zugleich eine wichtige Grundlage geschaffen, um die Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der Kolleg*innen auszubauen und methodisch-didaktische Fragestellungen zur Sprachenlehre systematisch in einem Angebot zum Professional Development an der ZE Sprachenzentrum zu integrieren (Handlungsfeld Personal). Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sind dabei auch die Lehrbeauftragten mitbedacht.[10]

Im Handlungsfeld Organisationsstruktur und -kultur wird für 2025-26 zudem ein Schwerpunkt im Ausbau eines transparenten und nachhaltigen Wissensmanagements liegen, das mit der

---

[8] Vgl. https://www.sprachenzentrum.fu-berlin.de/ueber_uns/leitbild/index.html

[9] Vgl. https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/diversity-dimensionen/index.html

[10] Beteiligungsmöglichkeiten für Lehrbeauftragte gibt es aktuell v.a. durch die freiwillige Teilnahme an Bereichssitzungen/Teamsitzungen der einzelnen Sprachbereiche (je nach Anlass/ Thema), durch die Möglichkeit zur Mitarbeit in speziellen Arbeitsgruppen zu lehrrelevanten und didaktischen Fragestellungen, durch Teilnahme an Mitarbeitendenversammlungen, an Dienstausflügen sowie an Sommer- und Weihnachtsfesten. Zudem können sich sowohl hauptamtlich Lehrende als auch Lehrbeauftragte als Mitglieder des Beirats der ZE Sprachenzentrum aufstellen lassen (vgl. Satzung für die Zentraleinrichtung Sprachenzentrum der Freien Universität Berlin, erlassen am 8. Juli 2020).

Identifizierung und Implementierung bzw. Weiterentwicklung einer für alle zugänglichen und bündelnden Informationsplattform verbunden ist. Diese Maßnahme steht zugleich in Zusammenhang mit einer diversitätssensiblen und wertschätzenden Kommunikation & Kooperation innerhalb der Einrichtung. Diesbezüglich wurde im Frauenförderplan 2021 zuletzt eine Richtlinie zum wertschätzenden Umgang miteinander in Lehre und Einrichtung gewünscht. Diesem Wunsch wurde unter anderem in der Entwicklung eines Leitbildes[11] für die Einrichtung nachgekommen, an der sich alle Statusgruppen/Angehörigen der ZE Sprachenzentrum beteiligen konnten und das alle Angehörigen des Sprachenzentrums mit einbezieht, also die Lehrenden (hauptamtlich Lehrende und Lehrbeauftragte), die Studierenden sowie die Mitarbeitenden im Selbstlernzentrum und in den Bereichen Technik, Verwaltung und Sekretariat.

Als weiteres langfristiges Ziel wurde im Frauenförderplan 2021 der Wunsch nach einer stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der ZE Sprachenzentrum formuliert. Mit Blick auf das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie wird dieses Ziel für 2025-26 weiter aufgegriffen. Als Maßnahme wird die Schaffung eines niedrigschwelligen Netzwerks für Mitarbeiter*innen mit familiären Verpflichtungen innerhalb der Einrichtung anvisiert, das von der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten betreut wird. Dadurch soll die Möglichkeit geschaffen werden, schnell Informationen untereinander – z.B. zu Betreuungsmöglichkeiten – auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Daneben ist grundsätzlich eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten möglich, die sich aus den geltenden Rahmenbedingungen von Gleitzeit und mobilem Arbeiten ergibt (vgl. DV Flex, die zum 01.01.2025 in Kraft treten soll). Um diese Möglichkeiten entsprechend wahrnehmen zu können, wird den Angestellten am Sprachenzentrum nach und nach auch die Option einer mobilen IT-Ausstattung gegeben – unter Berücksichtigung vorhandener finanzieller Mittel. Zur Schaffung von beruflichen Perspektiven für teilzeitbeschäftige Mitarbeiter*innen wurde und wird zudem – wie

[11] Vgl. https://www.sprachenzentrum.fu-berlin.de/ueber_uns/leitbild/index.html Das im Jahr 2022 fertiggestellte Leitbild formuliert das Selbstverständnis des Sprachenzentrums in Hinblick auf seine Mission und seine zukünftige Entwicklung innerhalb der Universität. Es stellt die Werte und Rahmenbedingungen dar, anhand derer zukünftige Entwicklungen geplant, Entscheidungen und Maßnahmen getroffen werden. Gleichzeitig formuliert es Leitlinien des Miteinanders sowohl mit Blick auf eine wertschätzende Kommunikation als auch die Anerkennung/Berücksichtigung von Diversität.

im Frauenförderplan 2021 ebenfalls als Wunsch festgehalten – vor dem Hintergrund der gesetzlichen Grundlagen zur Neubesetzung von Stellen an der FU Berlin vor jeder Ausschreibung geprüft, in wie weit in Einzelfällen Aufstockungen von Kolleg*innen mit Teilzeitstellen möglich sind. Gleiches gilt für Reduzierungsanträge. Kolleg*innen, die altersbedingt oder aufgrund von gesundheitlicher Beeinträchtigung in ihrer Arbeit eingeschränkt sind, haben unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises zudem die Möglichkeit, die max. TN-Zahl in ihren Kursen zu reduzieren.

Für das Handlungsfeld Steuerungsinstrumente und Managementprozesse wird in Abhängigkeit von zur Verfügung stehenden Ressourcen angestrebt, der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretung für Beratungen und vertrauliche Unterlagen möglichst eigene Büroräume zur Verfügung zu stellen.

Ein weiterer Punkt ist die generelle Sensibilisierung für Frauen- und Gleichstellungsthemen von Seiten der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Zum einen, um eine breite Beteiligung seitens der Kolleg*innen an den geplanten Maßnahmen herbeizuführen. Zum anderen, um künftig eine verstärkte Mitwirkung der Belegschaft in der Ausarbeitung von Zielen, Schwerpunkten und Maßnahmen im Rahmen des Frauenförderplans zu erreichen.

Übersicht: Ziele und Maßnahmentabelle

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/ umzusetzen bis	Bemerkungen (Stand der Umsetzung, Umsetzungsschritte, etc.)
Handlungsfeld a: Organisationsstruktur und-kultur						
Ausbau eines transparenten und nachhaltigen Wissensmanage-ments	Direktorin, Verwaltungsleitung, Studien- und Prüfungskoordination, sprachübergreifende Prozessorganisation, Leitung Bereich Technik, Leitung Selbstlernzentrum, dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Abhängig von Service		Identifizierung & Implementierung einer geeigneten Plattform, die für alle Beschäftigten der Einrichtung zugänglich ist und Bedarfskriterien wie Partizipationsmöglichkeiten und Schaffung von Querverbindungen erlaubt.	Mittelfristig innerhalb der nächsten Jahre	Umgestaltung der derzeit genutzten Plattform oder Nutzung & Neugestaltung einer anderen Plattform; ggf. zunächst Anfrage bei FUB-IT Demand Management erforderlich sowie Sicherstellung Datenschutzkonformität, je nach Service
Handlungsfeld b: Personal						
Ausbau von Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der Mitarbeiter*innen	Sprachübergreifende Prozessorganisation	Kosten- und Finanzierungsplan als Teil der Konzeptentwicklung		Entwicklung & Implementierung eines auf die spezifischen Bedarfe der Mitarbeitenden ausgerichteten (dezentralen) Weiter- und Fortbildungskonzepts für die gesamte Einrichtung.	Langfristig als fortlaufender Prozess	Stelle für Federführung wurde im September 2024 besetzt
Handlungsfeld c: Studium & Lehre						
Ausbau einer gender- und diversitätsbewussten sowie	Sprachübergreifende Prozessorganisation	3000,00	Haushaltsmittel (Gastvorträge)	Schaffung unterstützender Professionalisierungsangebote (Workshops, Expert*innengespräche, Austauschformate, etc.) zur Gestaltung inklusionssensibler Lehr-	Erste Ergebnisse mittelfristig innerhalb der	Umsetzung im Rahmen des Weiter- und Fortbildungskonzepts (s.o.)

inklusiven Fremdsprachenlehre, die aktuelle Diskurse – etwa in Bezug auf Gender- und Sprachenpolitik sowie inklusive Bildung – angemessen aufgreift und verschiedene Lehr-Lern-Dimensionen mit einbezieht: Themen & Inhalte, Lehrende und Lernende, Methodenreflexion und Materialien				und Lernsettings & Materialien für Studierende mit Beeinträchtigungen/Behinderungen und Nachteilsausgleichen	nächsten Jahre	
	Sprachübergreifende Prozessorganisation, Studien- und Prüfungskoordination, dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte			Gemeinsame Verständigung über Grundsätze der Fremdsprachenlehre im Sinne einer „Sprachpolitik“ an der ZE Sprachenzentrum, die im Einklang mit dem Leitbild der ZE[12], der Diversity-Strategie der FU sowie hiermit verbundenen zentralen Dimensionen[13] steht; sukzessive Erarbeitung eines unterstützenden Leitfadens zur Umsetzung im Fremdsprachenunterricht	Erste Ergebnisse mittelfristig innerhalb der nächsten Jahre	2023: Organisation eines Workshops/Expertisen-Gesprächs zum Thema "Gender, Vielfalt, Sexualitäten im Fremdsprachenunterricht" seitens dez. Fb
	Sprachübergreifende Prozessorganisation	-	-	Im Rahmen der regelmäßigen sprachübergreifenden LV-Evaluation an der ZE Sprachenzentrum: Integration eines Frage-Items zu gender- und diversitätsbewusster Lehre aus der Wahrnehmung der Studierenden	Bis zur nächsten Evaluations-phase (turnusmäßig WiSe 25-26)	
Handlungsfeld d: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie						
Schneller Austausch von relevanten Informationen und gegenseitige Unterstützung für Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen	Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	-	-	Schaffung eines niedrigschwelligen Netzwerks für Mitarbeiter*innen mit familiären Verpflichtungen innerhalb der Einrichtung	Mittelfristig innerhalb der nächsten Jahre	

[12] https://www.sprachenzentrum.fu-berlin.de/ueber_uns/leitbild/index.html

[13] https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/diversity-dimensionen/index.html