



Institutsrat der Dahlem School of Education

Protokoll der 22. Sitzung

Dienstag, 02. November 2021, WebEx

anwesend

- **Hochschullehrende:** Flavia Adani, Daniela Caspari, Bettina Hannover, Annette Kinder, Dirk Krüger, Irene Pieper
- **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen:** Martin Schmidt-Daffy
- **Studierende:** Sarah Marie Schewe
- **Sonstige Mitarbeiter*innen:** Michael Friedrich, Julia Milster

Gäste: Nino Ferrin, Matthias Greve, Gesa Schaadt, Heike Teltscher

Beginn der Sitzung: 16:15 Uhr

Ende der Sitzung: 18:00 Uhr

Tagesordnung 22. Sitzung am 02.11.2021

TOP 1	Annahme der Tagesordnung	2
TOP 2	Protokollgenehmigung der 21. Sitzung des Institutsrats am 15.06.2021	2
TOP 3	Berichte und Mitteilungen	2
TOP 4	Geplante Arbeitsschwerpunkte des DSE Direktoriums	3
TOP 5	DSE-Mitgliedschaft für Fachwissenschaften	3
TOP 6	Benennung eines DSE-Mitglieds für den Beirat Qualitätssicherung	3
TOP 7	Erstellung eines Frauenförderplans	3
TOP 8	Antirassismus-Maßnahmen	4
TOP 9	Jahresthema 2021/2022	4
TOP 10	Verschiedens	5
TOP 11	DSE-Mitgliedschaftsantrag (nicht öffentlich).....	5

TOP 1 Annahme der Tagesordnung

Inzwischen liegt die Information vor, dass es der Benennung eines DSE-Mitglieds für den Beirat Qualitätssicherung nicht bedarf, da Eva Terzer diese Funktion als DSE-Geschäftsführerin qua Amt übernimmt. TOP 6 entfällt deshalb. Die Tagesordnung wird mit dieser Änderung einstimmig angenommen.

TOP 2 Protokollgenehmigung der 21. Sitzung des Institutsrats am 15.06.2021

Das vorgelegte Protokoll zur 21. Sitzung des Institutsrats am 15.06.2021 wird einstimmig genehmigt.

TOP 3 Berichte und Mitteilungen

Neuwahl der Mitglieder des Wahlgremiums der nebenberuflichen DSE-Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterin

Am 25. Januar 2022 zwischen 10:00-15:00 Uhr findet die Neuwahl der Mitglieder des Wahlgremiums statt. Unter dem nachstehenden Link finden Sie die Bekanntmachung 06/21 mit allen wichtigen Informationen sowie dem Wahlvorschlagsformular: https://www.fu-berlin.de/sites/dse/ueber-uns/gremien/dez_wahlvorstand/06-2021_-Bek_-Wahlgremium-fuer-Frauenbeauftragte_nebenb1.pdf

Neuwahl der nebenberuflichen DSE-Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterin

Am 08. Februar 2022 findet die Neuwahl der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch das am 25. Januar 2022 gewählte Wahlgremium statt. Unter dem nachstehenden Link finden Sie die Bekanntmachung 07/21: https://www.fu-berlin.de/sites/dse/ueber-uns/gremien/dez_wahlvorstand/07-2021_Bek_-Neuwahl_nebenb_Frauenbeauftragte.pdf

Stand zum Qualitätsmanagement

Der studiengangsbezogene Qualitätsbericht für den M.Ed. an ISS/Gymnasien wurde eingereicht. Eine Rückmeldung zur internen Akkreditierung steht noch aus. Darüber hinaus wurden die Informationen zum Qualitätsmanagement auf der DSE-Website überarbeitet. Aus dem Präsidium kamen sehr positive Rückmeldungen zum Qualitätsmanagement an der DSE.

In der Stichprobe der anstehenden Systemakkreditierung sind folgende DSE-Studiengänge/-Studiengangsanteile enthalten:

- B.A. Grundschulpädagogik sowie M.Ed. Lehramt an Grundschulen – Grundschulpädagogik mit dem fachlichen Schwerpunkt Deutsch
- M.Ed. für das Lehramt an ISS/Gymnasien mit den fachlichen Schwerpunkten Englisch und Mathematik sowie die zugehörigen Bachelorstudiengänge B.A. Englische Philologie mit Lehramtsoption und B.Sc. Mathematik für das Lehramt

Sondersitzung des Institutsrats zum Praxissemester

Das DSE-Direktorium schlägt vor, eine zusätzliche Sitzung des Institutsrats mit dem inhaltlichen Schwerpunkt Praxissemester einzuplanen. Themen hierbei sind das Tandem-Modell, die Mentoring-Qualifizierung sowie der Umgang mit Schwangerschaft im Praxissemester.

Der Institutsrats entscheidet, am 30. November 2021, 16:15-17:45 Uhr, eine Sondersitzung zum Praxissemester einzuberufen.

Jahresthema 2020/2021 „Bildungschancen eröffnen – Wege zu gesellschaftlicher Teilhabe und Anerkennung von Vielfalt“.

Die Veranstaltungen zum Jahresthema 2020/2021 werde mit dem Workshop „Inklusive Schulentwicklung – Um was geht es? Und wie kann es gehen?“ am 08. November enden. Die DSE-Geschäftsstelle trägt zurzeit die in den Workshops erarbeiteten Learnings zusammen, um sie dem Institutsrat zu vorzustellen.

Stellenentwicklung in der DSE-Geschäftsstelle

Zurzeit befindet sich eine 0,5 Stelle im Prüfungsbüro in der Besetzung. Eine 1,0 Stelle im Studienbüro ist ausgeschrieben und befindet sich in der Besetzung.

TOP 4 Geplante Arbeitsschwerpunkte des DSE Direktoriums

Das DSE-Direktorium informiert zu den formulierten Arbeitsschwerpunkten der laufenden Legislatur (siehe angehängte PPP). Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung eines DSE-Forschungsprofils, der Austausch zwischen Fachdidaktiken, Erziehungswissenschaft, DaZ/Sprachbildung und Sonderpädagogik zu den Themen Praxissemester, Förderung der Forschungskompetenz der Studierenden, Digitalisierung sowie Terminologie zu Querschnittsthemen, die inhaltliche und strukturelle Einbeziehung der Fachwissenschaften sowie die Klärung der Zuständigkeiten/Entscheidungsstrukturen in der Lehrkräftebildung.

TOP 5 DSE-Mitgliedschaft für Fachwissenschaften

Das Direktorium schlägt vor, dass zukünftig auch Fachwissenschaftler*innen die Mitgliedschaft in der DSE beantragen können sollen. Die Erweiterung um den Kreis der Fachwissenschaftler*innen soll engagierten Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen eine stärkere Mitwirkung an der Lehrkräftebildung ermöglichen. Der Vorschlag wird von den Mitgliedern des Institutsrats kontrovers diskutiert. Als Vorteile werden genannt, dass eine Mitgliedschaft für Fachwissenschaftler*innen eine verbesserte Kommunikation zwischen allen Akteur*innen der Lehrkräftebildung als Folge hätte und dass die Perspektive der Fachwissenschaften hinsichtlich der Studiengangsentwicklung so besser koordiniert werden könnte. Kritisch wird ein mögliches Ungleichgewicht zwischen Fachdidaktik, Fachwissenschaft und Erziehungswissenschaft betrachtet.

Der Institutsrat stimmt darüber ab, ob in den Fachbereichen eine Person pro Fachwissenschaft als Mitglied angefragt werden soll.

Stimmen dafür: 7
Gegenstimmen: 0
Enthaltungen: 3
Ungültig: 0

Mit der Einladung an die Fachwissenschaften, dass ein*e Kolleg*in die Mitgliedschaft in der DSE beantragt, um die fachwissenschaftliche Perspektive stärker einzubringen, soll das Angebot verbunden werden, dass bei Fragen zur institutionellen Struktur der DSE die fachverwandten Fachdidaktiker*innen als erste Anlaufstelle dienen können.

TOP 6 Benennung eines DSE-Mitglieds für den Beirat Qualitätssicherung

entfällt

TOP 7 Erstellung eines Frauenförderplans

Der vorgelegte Frauenförderplan (Anhang B) wird einstimmig angenommen.

TOP 8 Antirassismus-Maßnahmen

Dirk Krüger berichtet von einem Gespräch, das am 11.08.2021 mit der Initiative Intersektionales Lehramt auf den offenen Brief hin stattgefunden hat. Die Initiative hat hierbei berichtet, dass an der FU Studierende strukturellen Rassismus von einer persönlichen Ebene (persönlicher Umgang, fehlende Gesprächsbereitschaft, schlechtere Bewertungen) bis hin zu einer institutionellen Ebene (Lehrmaterial, fehlende Thematisierung von Rassismus, fehlendes Vokabular/fehlende Kompetenzen bei Lehrenden) erleben. Aus ihrer Sicht sind deshalb strukturelle Maßnahmen notwendig und eine Betrachtung als Einzelfälle reicht nicht aus bzw. ist nicht angemessen. Der Fokus der Initiative liegt auf Rassismus.

Dirk Krüger, Eva Terzer und Sarah Huch haben im Gespräch deutlich gemacht, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus verschiedene Bereiche innerhalb der FU anspricht: VP2 (Diversity), VP3 (Studium und Lehre, Lehrkräftebildung), Diversity-Fachstelle in der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen (SPB), Margerita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ), die Zentrale Frauenbeauftragte, sieben Fachbereiche in der Lehrkräftebildung sowie die DSE. Eine Reaktion auf den offenen Brief kann nur im Austausch der Bereiche erfolgen, was Abstimmungen erforderlich macht, die Zeit brauchen.

Folgende Maßnahmen wurden angedacht:

- DSE-Studienbüro als Anlaufstelle (auch anonym und vertraulich) bekannter machen, niedrigschwellige Anlaufstelle mit Möglichkeit einer anonymen Mitteilung über die DSE-Website schaffen, so dass die DSE von Vorfällen erfährt, ggf. Zusammenarbeit mit Berliner Register
- Informationen zu Anlaufstellen und Vernetzungsmöglichkeiten für BIPoC, Migrations-/Fluchterfahrung und LBGTQ* auf der DSE-Website ergänzen
- Thema in Gremien (IR, GKL, ABK) und Austausch zwischen DSE-Mitgliedern und Fachwissenschaften einbringen
- Diversity-Audit mitgestalten
- best practice-Beispiele für die Lehre sammeln
- externe Beratung zu Lehrmaterialien anbieten
- Antirassismus-Fortbildung für DSE-Geschäftsstelle organisieren
- mit MvBZ/zentraler Frauenbeauftragten austauschen, ggf. ergänzende lehramtsspezifische Fortbildungen für Dozierende anbieten
- Thema stärker in der Lehre verankern, wobei es alle Lehramtsstudierenden erreichen soll

Ein weiteres Treffen, um eine Zwischenbilanz zu ziehen und den weiteren Prozess zu begleiten, ist für Februar geplant. Die Initiative schlägt hierzu einen Zeitraum vor. Die DSE steht auch kurzfristig jederzeit als Ansprechpartnerin bereit.

Der DSE-Briefkasten ist inzwischen bereits online umgesetzt. Dieser ermöglicht eine Kontaktaufnahme online ohne zwingende Nennung von persönlichen sowie Kontaktdaten.

TOP 9 Jahresthema 2021/2022

Aus den Reihen der Mitglieder der DSE wurden zwei Themenvorschläge vorab an die DSE-Geschäftsstelle gerichtet:

1. die Rolle der Wissenschaft in der Gesellschaft
2. Future Skills.

Der Institutsrat beschließt einstimmig, das Format Jahresthema 2022 mit dem Thema Future Skills fortzusetzen.

TOP 10 Verschiedens

entfällt

TOP 11 DSE-Mitgliedschaftsantrag (nicht öffentlich)

Simone Dunekacke hat die Mitgliedschaft in der DSE beantragt. Dieser Antrag wird parallel von Fachbereichsrat EWiPsy diskutiert.

Der Mitgliedschaftsantrag wird einstimmig angenommen.

Protokoll: Matthias Greve

1. Entwicklung eines DSE-Forschungsprofils

Initiierung *Forum Forschung* für eine Vorstellung der Forschungsprofile der einzelnen DSE-Arbeitsgruppen

Ziele

- Vernetzung in der Forschung
 - Stärkung der Forschungsorientierung in der Lehre
 - Verbundprojekt, Graduate School
-
- Vorschlag Termin WS: Do 14-16 Uhr

1. Forum Forschung: Bisherige Anmeldungen

Arbeitsbereich	avisierter Termin
Ralf Romeike	November 2021
Martin Lücke	Dezember 2021
Bettina Hannover	
Claus Bolte	Januar 2022
Dirk Krüger	
Flavia Adani	Februar 2022
Diana Maak	April 2022
Sascha Hein	April 2022

2. Austausch zwischen Fachdidaktiken, EWi, DaZ/Sprachbildung und Sonderpädagogik

- Austausch zur Gestaltung analoger Module in den verschiedenen Fachdidaktiken, u.a. Vor-/Nachbereitung und Reflexion im Praxissemester → Überlegungen zur Harmonisierung der Anforderungen
- Austausch zur Förderung Forschungskompetenzen Studierender in den verschiedenen Bereichen, u.a. Lernforschungsprojekt → Austausch zu möglichen Anknüpfungspunkten und Querverbindungen
- Austausch zur Digitalisierung → Konzepte für das Lehramtsstudium, Überlegungen zu Forschungsprojekten (AG-Digitalisierung Ralf Romeike)
- Austausch zur Terminologie zu Querschnittsthemen

Flavia Adani

2. Austausch zwischen Fachdidaktiken, EWi, DaZ/Sprachbildung und Sonderpädagogik

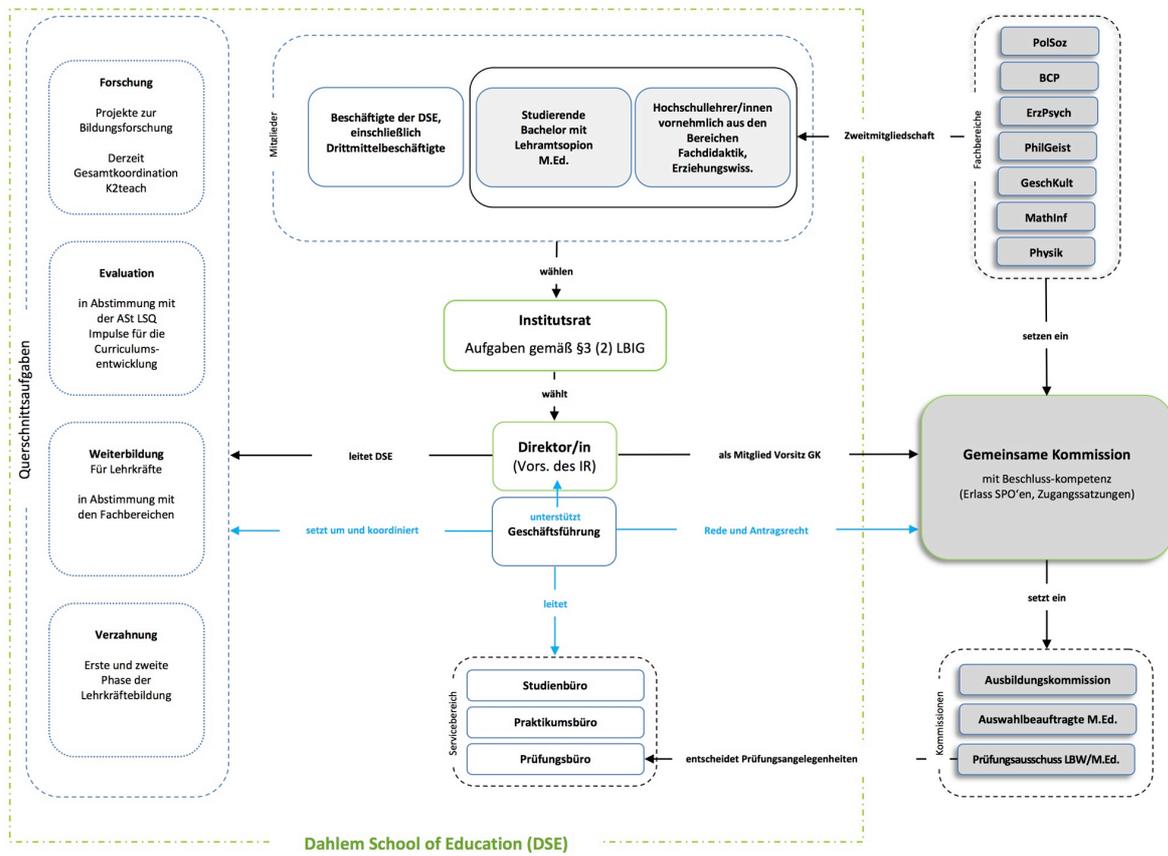
- Austausch zur Terminologie zu Querschnittsthemen - Flavia Adani
 - Notwendigkeit der Formulierung gemeinsamer Definitionen übergreifender Themen zur einheitlichen Anwendung
 - Beispiele für übergreifende Themen: Inklusion, geschlechtersensible Sprache, Diskriminierung, Sprachbildung, ...
 - Koordination der Zusammenarbeit durch Bündelung der Expertise der vorhandenen DSE-Mitglieder
 - Möglichkeit der Nutzung dieses Fachwissens durch Dritte (Interessierte)
 - Ggf. Konzipierung empirischer Projekte auf der Basis der Expertise zur kontrollieren Testung der Konzepte

3. Inhaltliche und strukturelle Einbindung der Fachwissenschaften

- Vorschlag, eine Person je Fachwissenschaft als DSE-Mitglied aufzunehmen
- inhaltlicher Austausch z.B. zu Hochschuldidaktik/Gestaltung von Prüfungen, Querschnittsthemen, Studieneingangsphase/ Studienvoraussetzungen der Studierenden (u.a. Sprachrichtigkeit)

4. Klärung der Zuständigkeiten/Entscheidungsstrukturen in der Lehrkräftebildung

Organisationsschema der Lehrkräftebildung an der Freien Universität Berlin



Zentralinstitut *Dahlem School of Education*

Frauenförderplan

2022/2023

02.11.2021

Inhalt

I. Allgemeine Zielformulierungen	3
II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur.....	4
Lehramtsstudierende	4
Beschäftigte der DSE	5
Assoziierte Mitglieder	5
Gremien.....	6
III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern.....	6
Handlungsfeld Organisationskultur	6
Handlungsfeld Personalpolitik.....	7
Handlungsfeld Steuerungsinstrumente und Managementprozesse	8
Handlungsfeld Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung	8
Handlungsfeld geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten.....	8
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	9
IV. Maßnahmen des Zentralinstituts.....	11

I. Allgemeine Zielformulierungen

Mit der Erstellung des Frauenförderplanes und der Umsetzung vielfältiger Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen unterstützt die Dahlem School of Education (DSE) die übergeordneten gleichstellungspolitischen Ziele der Freien Universität Berlin (FU-Gleichstellungskonzept 2021-2026).

Die DSE nimmt eine zentrale Stellung in der Lehrkräftebildung der Freien Universität Berlin ein. Sie ist für die Organisation, Koordination und Weiterentwicklung einer forschungs- und praxisorientierten Lehrkräftebildung unter Berücksichtigung der ländergemeinsamen und landesspezifischen Regelungen für Lehramtsstudiengänge verantwortlich. Unter anderem berät die DSE zu fachbereichsübergreifenden Fragen zur Lehrkräftebildung, nimmt hierzu Stellung und fördert die inhaltliche Verzahnung der Fachwissenschaften, der Fachdidaktiken und der Erziehungswissenschaft. Die DSE ist zuständig für die Beratung und Unterstützung der aktuellen Lehramts(master)studierenden u.a. mit Blick auf die Studienorganisation und die Vermittlung von Praktikumsplätzen. Sie wertet Evaluationsergebnisse zur Identifizierung von Ansatzpunkten für die Entwicklung des Curriculums sowie flankierender Maßnahmen aus. Außerdem initiiert und begleitet sie Projekte der Bildungs- und Unterrichtsforschung.

Somit bietet die DSE eine Plattform, auch in Hinblick auf Gender- und Diversitythemen zukünftige Lehrer:innen als gesellschaftliche Multiplikator:innen zu sensibilisieren und die Entwicklung entsprechender Kompetenzen fachübergreifend zu unterstützen. Auch die Sensibilisierung und weitere Qualifizierung der Dozierenden erreicht über die DSE eine breite Wirkung. Aktuell sind 401 Dozierende in lehramtsbezogenen Studiengängen aktiv.

Die DSE sieht folgende langfristige Ziele mit Blick auf Gender und Diversity:

- **Ausbalancierte Diversität:** Die DSE unterstützt aktiv die Ziele der Erhöhung des Anteils von unterrepräsentierten Geschlechtern in allen Statusgruppen und auf allen Qualifikationsstufen.
- **Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für Studierende und Beschäftigte mit besonderen Herausforderungen** (Kind/er, Pflege von Angehörigen, chronische Erkrankungen, Behinderungen).
- **Stärkung der Gender- und Diversity-Awareness und -Kompetenz:** Sensibilisierung für Gender und Diversity; Etablierung von Gender- und Diversity-Kompetenz innerhalb aller Statusgruppen und Gremien.
- **Höhere Sichtbarkeit von Gender und Diversity in Forschung und Lehre:** Sichtbarmachen von Gender- und Diversity-Forschung innerhalb der Lehrkräftebildung der Freien Universität Berlin, Berücksichtigung von Geschlecht, Gender und Diversity in Sprache und als Konzept bei der Entwicklung und Durchführung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen (Bachelor, Master).

Grundlage für den Frauenförderplan sind der §§ 5c und 59 des Gesetzes zur Stärkung der Berliner Wissenschaft vom 14.09.2021 in Verbindung mit den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin vom 17. Februar 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 Abs.3 Gesetz zur Auflösung des Zentralen Personalüberhangmanagements (Stellenpoolauflösungsgesetz-StAufLG) und zur Anpassung davon betroffener Gesetze vom 5. November 2012 (GVBl. S. 354).

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

Bisher bezieht sich die Statistik auf ein binäres Geschlechterverständnis. Eine vielfaltsorientierte Datenerhebung ist anvisiert.

Lehramtsstudierende

Die Lehramtsstudierenden bilden die größte Gruppe der DSE-Mitglieder mit einem insgesamt relativ hohen Frauenanteil von 65 % (Tab. 1). Hier gibt es allerdings zwischen den Lehrämtern (Grundschule bzw. ISS/Gymnasien) sowie zwischen verschiedenen Studienfächern große Unterschiede, so dass dies differenziert zu betrachten ist.

Tab. 1: Studierende im Wintersemester 2021/22.

Studiengang	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
LBW Grundschulpädagogik	1.394	265	1.659	84 %
LBW ISS/Gymnasien	1.779	1.586	3.365	53 %
M.Ed. für das Lehramt an Grundschulen	620	82	702	88 %
M.Ed. für das Lehramt an ISS/Gym.	790	461	1.251	63 %
Q-Master für das Lehramt an ISS/Gym.	128	94	222	58 %
Gesamt	4.142	1.998	7.199	65 %

Die Tabelle zeigt, dass der Frauenanteil in allen Lehramtsstudiengängen im aktuellen Wintersemester bereits über 50 % liegt. Die Zahlen der vergangenen Semester sind mit den aktuellen Zahlen vergleichbar. Es gilt hier weiterhin, fachspezifische Maßnahmen zu unterstützen und stärker in zentrale Aktivitäten der DSE zur Studierendengewinnung einzubeziehen.

Im Sommersemester 2019 führte die DSE eine Online-Umfrage für sämtliche Lehramtsstudierenden des Lehramts an der Freien Universität Berlin durch ($N = 579$ Studierende, d.h. 11 % der Gesamtanzahl von zu diesem Zeitpunkt 5.349 Studierenden). Ein Themenschwerpunkt hierbei war das Studieren mit besonderen Herausforderungen, d. h. das Studium mit Kind(ern), Behinderung, chronischen Erkrankungen oder der Pflege von Angehörigen. Es haben sich 579 Studierende und damit beteiligt. Damals wurde deutlich, dass insbesondere die Vereinbarkeit des Studiums mit familiären Verpflichtungen eine Herausforderung für Lehramtsstudierende darstellt. 28% gaben an, ein Kind/Kinder im eigenen Haushalt zu betreuen, 4% davon als Alleinerziehende. Vor allem die Anwesenheitspflicht (30% der Nennungen, $n = 523$), aber auch die Erstellung des Stundenplans, die finanzielle Situation und die Dauer des Studiums (jeweils 20%) stellten eine Schwierigkeit für die Studierenden mit besonderen Herausforderungen dar. Es stellt sich heraus, dass die vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten bis auf die Möglichkeit zur Vorbuchung von Lehrveranstaltungen und die studentische Studienberatung den Studierenden weitgehend unbekannt waren und entsprechend von ihnen kaum genutzt wurden.

Daraufhin wurde das [Informationsangebot auf der DSE-Website zu Diversity](#) deutlich ausgebaut.. Studierende und Dozierende finden dort Links für ein gender- und diversitätsbewusstes Studium, Informationen zum Studium während der Schwangerschaft, mit Kindern sowie mit Pflegeaufgaben, Informationen für Studierende mit chronischer Erkrankung und Behinderung, für Schwarze Studierende und Studierende of Color, Studierende mit Migrations- oder Fluchterfahrung, LGBTIA*-Studierende sowie Studierende, die von Armut betroffen sind. Informationsmöglichkeiten und Anlaufstellen für

Studierende sind außerdem im [Beratungs-Wegweiser der DSE für Lehramtsstudierende](#) dargestellt. Das Informationsangebot der DSE zu spezifischen Fragen der Gleichstellung von Frauen ist zu erweitern.

Insbesondere nach bereits drei Semestern, die durch die Pandemie geprägt waren, sollen die Studierenden erneut befragt werden, um zu erfassen, inwiefern zusätzliche Schwierigkeiten hinzugekommen sind oder sich kritische Punkte verschoben haben. Die Bemühungen der DSE, Informations- und Unterstützungsangebote bekannter zu machen, sollen fortgeführt werden.

Beschäftigte der DSE

An der DSE sind derzeit 18 Personen beschäftigt (davon zwei Personen in Elternzeit), in der deutlich überwiegenden Mehrheit Frauen (Tab. 2).

Tab. 2: Zusammensetzung der DSE-Beschäftigte nach Tarifgruppen, Stand Oktober 2021.

Tarifgruppe	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
E5	1	0	1	100 %
E6	1	0	1	100 %
E9	7	1	7	88 %
E12	0	2	2	0 %
E13	5	0	5	100 %
E14	1	0	1	100 %
Gesamt	15	3	18	83 %
Studentische Mitarbeiter:innen	8	2	10	80 %
Gesamt mit studentischen Mitarbeiter:innen	23	5	28	82 %

Der Frauenanteil der Beschäftigten der DSE ist mit 83 % bzw. 80 % hoch und vergleichbar mit der Höhe im Jahr 2019. Im Sinne der Gleichstellung wird in den kommenden Jahren angestrebt, insbesondere die Zahl der männlichen Beschäftigten im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals zu erhöhen. Für die Beschäftigten sind in erster Linie Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen relevant sowie die Möglichkeit zu Weiterbildungen.

Doppelmitglieder

Hochschullehrende sowie ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, die in einem für die lehramtsbezogenen Berufswissenschaften relevanten Bereich, insbesondere im Bereich der Fachdidaktik oder der Bildungs- und Unterrichtsforschung, tätig sind, gehören als Doppelmitglieder der DSE an (Tab. 2). Die DSE beteiligt sich an Berufungsverfahren in der Lehrkräftebildung. Darüber hinaus ist sie nicht in die Personalpolitik der Fachbereiche eingebunden.

Tab. 3: Zusammensetzung der DSE-Doppelmitglieder nach Statusgruppen, Stand August 2021.

Statusgruppe	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Hochschullehrende	17	12	29	59 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	95	54	149	64 %
Gesamt	112	66	178	63 %

Gremien

Das zentrale Gremium der DSE ist der **Institutsrat**. Hier diskutieren DSE-Mitglieder inhaltlich und legen Arbeitsschwerpunkte der DSE fest.

Darüber hinaus koordiniert die DSE folgende Gremien, in denen Vertreter:innen der einzelnen Fachbereiche sich zu Fragen der Lehrkräftebildung abstimmen und Beschlüsse (z. B. über Studien- und Prüfungsordnungen) fassen:

- **Gemeinsame Kommission Lehrkräftebildung:** fachbereichsübergreifendes Beschlussgremium für die lehramtsbezogenen Masterstudiengänge sowie für den Studienbereich lehramtsbezogene Berufswissenschaft (LBW) in Bachelorstudiengängen
- **Prüfungsausschuss:** Gremium für die ordnungsgemäße Durchführung von Prüfungsverfahren im Rahmen des Studienbereichs LBW und der lehramtsbezogenen Masterstudiengänge
- **Ausbildungskommission:** Beratungsgremium der Gemeinsamen Kommission Lehrkräftebildung in Fragen, die Studium und Lehre betreffen.

Tab. 4: Gremienzusammensetzung in der DSE, Stand Oktober 2021.

Gremium	WiMi		HSL		SoMi		Stud.		Gesamt		Anteil Frauen
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Institutsrat	1	1	4	3	1	1	2	0	8	5	62 %
Gemeinsame Kommission Lehrkräftebildung	3	1	5	9	2	1	3	1	13	12	52 %
Prüfungsausschuss	1	1	2	4	2	0	2	0	7	5	58 %
Ausbildungskommission	2	2	3	0	1	2	8	3	14	7	67 %
Gesamtergebnis	7	5	14	16	6	4	15	4	42	29	59 %
Frauenanteil	58 %		47 %		60 %		79 %		59 %		

In den Gremien der DSE bildet das Geschlechterverhältnis in etwa das der jeweiligen Statusgruppe ab (Tab. 4). Für die Ebene der Hochschullehrenden in der Gemeinsamen Kommission Lehrkräftebildung soll in den Fachbereichen angeregt werden, ausgewogener aus den Geschlechtern zu benennen.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Handlungsfeld Organisationskultur

Die DSE setzt sich weiterhin für geschlechterinklusive und diskriminierungskritische Sprache und die Stärkung der geschlechtlichen Selbstbestimmung von TIN-Universitätsmitgliedern ein. Für die DSE-Geschäftsstelle ist der Gebrauch gender- und diversitysensibler Sprache selbstverständlich. Diese wird im allgemeinen Schriftverkehr mit Studierenden, DSE-Mitgliedern, Studieninteressierten und Externen einheitlich verwendet. Auch auf der DSE-Website, in Broschüren und Flyern, auf der Postkarte sowie im Newsletter der DSE wird grundsätzlich und durchgängig auf den Gebrauch gender- und diversitysensibler Sprache geachtet, um die Akzeptanz und Sichtbarkeit der Gender- und Diversity-Awareness zu stärken. Die Arbeitsergebnisse der FU-weiten AG zu gendergerechter Sprache sollen als Diskussionsgrundlage zu vielfaltsorientierter Sprachverwendung in den DSE-Institutsrat eingehen. Sofern dies nicht bereits geschehen ist, werden Formulare ggf. noch angepasst. Darüber hinaus soll die DSE-Geschäftsstelle an einer unconscious bias-Schulung teilnehmen.

Vorkommnisse sexualisierter Diskriminierung und/oder Gewalt wurden der DSE bisher nicht offiziell gemeldet. Relevante Informationen zu solchen und anderen relevanten Themen enthält die Diversity-Website der DSE. Die Transparenz der Zuständigkeiten der dezentralen Frauenbeauftragten der DSE bzw. der Fachbereiche in Hinblick auf Studierende, Beschäftigte und Doppelmitglieder soll erhöht werden. Die DSE-Geschäftsstelle hat außerdem einen [Online-Briefkasten](#) eingerichtet. Damit ist sie dem Studierendenwunsch nachgekommen, eine anonyme Kontaktaufnahme, auch ohne Angabe von Kontaktdaten, zu ermöglichen. Dies soll insbesondere die Kontaktaufnahme bzw. Informationsweitergabe bei Konflikten oder Diskriminierungserfahrungen im Studium erleichtern.

Eine der tragenden Rollen der DSE als Zentralinstitut ist die Vernetzung der Fachbereiche. Auch im Bereich Gender und Diversity treibt die DSE eine stärkere Vernetzung voran, mit dem Ziel, Informationen zu bündeln und somit die Sichtbarkeit und Akzeptanz gender- und diversitybezogener Themen zu erhöhen und den Studierenden, den DSE-Mitgliedern sowie interessierten Dritten den Zugang zu diesen Themen zu erleichtern. Pandemiebedingt haben sich in der Vernetzung Verzögerungen ergeben, die nun möglichst zeitnah nachgeholt werden sollen. Der Austausch mit dem Margerita von Brentano-Zentrum soll fortgesetzt werden. Angebote des MvBZ sollen weiterhin im Mitglieder- bzw. Studierenden-Newsletter der DSE sowie auf der DSE-Website beworben werden. Wo lehramtsspezifische Angebote notwendig sind, sollen entsprechende Workshops zusätzlich geplant werden.

Betrachtet man die aktuelle Anzahl an Lehramtsstudentinnen an der Freien Universität Berlin ist diese eher hoch, wie Tabelle 1 zeigt. Betrachtet man allerdings die Studierendenzahlen nach Fächern, werden schnell erhebliche Unterschiede deutlich. Die DSE strebt eine Bündelung lehramtsrelevanter Initiativen zur Studierendengewinnung mit den Fachbereichen an, um die fachspezifischen Anteile von unterrepräsentierten Geschlechtern auszubalancieren und anzugleichen.

Handlungsfeld Personalpolitik

Die DSE setzt auch in Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren für eine diskriminierungskritische Personalpolitik ein. Zu besetzende Stellen werden an der DSE grundsätzlich in gender- und diversitysensibler Sprache ausgeschrieben, sodass alle qualifizierten Bewerber:innen gleichermaßen erreicht werden und sich angesprochen fühlen können.

Steigende Studierendenzahlen und die internationale Ausrichtung der Freien Universität Berlin machen es notwendig, dass sich auch das nichtwissenschaftliche Personal entsprechend fortbildet. Eine generell erschwerende Bedingung ist hier, dass der gegenwärtige Strukturplan für nichtwissenschaftliches Personal nur sehr bedingt bessere Eingruppierungen und Karrieren ermöglicht. Für die DSE speziell gilt, dass es auf Grund der Altersstruktur des gegenwärtigen Personals in den nächsten Jahren nur wenig Bewegung geben wird. Wir stehen hier also vor der Herausforderung, kreativ zu werden und Bedingungen zu erarbeiten, die die Etablierung und Fortschreibung einer Weiterbildungskultur fördern. DSE-Mitarbeiter:innen wird die Teilnahme am Programm des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin ermöglicht. Bis auf einen neuen Lehrgang (Fachbeschäftigte in der Hochschulverwaltung) gibt es kaum Angebote für höher qualifizierende Weiterbildung, die einen Aufstieg in eine höhere Besoldungsgruppe ermöglicht. Hier besteht ein Verbesserungspotential für das nichtwissenschaftliche Personal. Da Gender und Diversity einen Themenbereich darstellen, der im Lehramt in allen Fächern relevant ist, ist er auch für die Einstellung neuer Mitarbeiter:innen von Bedeutung. Die DSE erwartet hier, dass neue Mitarbeiter:innen ein Grundverständnis mitbringen. Die Diversität der DSE-Beschäftigten sollte nach Möglichkeit entlang verschiedener Diversitätsdimensionen (u.a. Geschlecht, soziale/kulturelle Herkunft) erhöht werden.

In der DSE befindet sich eine vergleichsweise große Zahl von Personen, die neben Studium und Beruf familiäre Betreuungspflichten zu erfüllen haben. Die angemessene Unterstützung dieses relativ großen Personenkreises stellt die DSE vor eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Die DSE strebt an,

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium zu gewährleisten (s. u. Handlungsfeld *Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie*).

Handlungsfeld Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Steuerungsinstrumente haben u.a. die Funktion, Informationen über das Erreichen bzw. Abweichen von formulierten Zielen zu geben, damit die DSE-Leitung angemessen reagieren kann. Mit Blick auf Maßnahmen zu Gender und Diversity betrifft dies z. B. die anforderungsspezifische Nutzung der FU-Statistikdatenbank für Steuerungsfunktionen durch die Institutsleitung, etwa zur Ermittlung des Handlungsbedarfs bezüglich der Entwicklung von Studierendenzahlen sowie eines spezifischen Bedarfs zur Verbesserung der Gleichstellung im Zentralinstitut. Die Frauenbeauftragte erhält weiterhin Zugang zu gleichstellungsbezogenen Daten zur Planung von frauen- und diversityfördernden Maßnahmen. Eine Reihe von DSE-Mitgliedern engagiert sich außerdem neben der Diversity-Beauftragten der DSE proaktiv in verschiedenen Gremien im Rahmen des Diversity-Audits. Die Diskussion aus diesen Runden soll im Sinne einer guten Vernetzung und Kommunikation zum Thema Gender/Diversity sowie zu gender- und diversityorientierten Fördermaßnahmen in den DSE-Institutsrat getragen werden.

Handlungsfeld Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Die Themen Gender und Diversity werden in der Lehrkräftebildung als Querschnittsthema in Forschung und Lehre berücksichtigt. Ziel der DSE ist es, in den kommenden Jahren einen Infopool zu Forschung und Lehre der Lehrkräftebildung zu schaffen, der Informationen zu aktuellen Forschungsprojekten und -vorhaben u. a. zu Gender und Diversity bündelt und zentralisiert. Die 2020 durchgeführte Umfrage zu Querschnittsthemen in Forschung und Lehre ergab, dass Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung bereits breit in den lehramtsbezogenen Studienfächern vertreten ist. Von den 66 Teilnehmer:innen gaben mehr als die Hälfte an, aktuell zum Umgang mit Heterogenität/Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt zu forschen. 28 Teilnehmer:innen gaben an, zu Behinderung/sonderpädagogischen Förderbedarfen/Begabung zu forschen, 22 zu Migration und Fluchterfahrung. Darüber hinaus sind auch die Querschnittsthemen Geschlecht, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Hintergrund, ethnische Zugehörigkeit sowie Weltanschauung und Religion Gegenstand aktueller Forschung. Aus den Lehrveranstaltungen heraus, die Gender und Diversity thematisieren, ergeben sich Themen für Masterarbeiten, so dass auch Qualifikationsarbeiten zu diesem Themenspektrum entstehen.

Gender und Diversity sind in unterrichtsbezogener Forschung relevante Merkmale, um Stichproben zu beschreiben. Diese Themen haben somit einen hohen Stellenwert. Diese Präsenz wird in der Lehrkräftebildung weiter unterstrichen.

Handlungsfeld geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten

Im Studium wird auf gender- und diversitätssensible Sprache und Gestaltung von Lehrveranstaltungen geachtet. Dies geschieht noch nicht durchgängig, so dass es sinnvoll erscheint, hierzu einen konstruktiven Dialog zu initiieren, der ggf. zu Empfehlungen und zur Bereitstellung von Materialien für Dozierende führt. Hierzu sollen wie oben bereits angesführt FU-weite AG zu gendergerechter Sprache als Diskussionsgrundlage zu vielfaltsorientierter Sprachverwendung in den DSE-Institutsrat eingehen.

In den lehramtsbezogenen Studien- und Prüfungsordnungen der Freien Universität Berlin werden die Themen Gender und Diversity berücksichtigt. Sie sind als ein übergreifendes Element in den Studieninhalten verankert. Außerdem ist die vertiefte Kompetenz im Bereich von Gender und Diversity eines der Qualifizierungsziele für die Lehramtsstudierenden. Den Studierenden stehen im Wahlbereich Seminare im Bereich Gender und Diversity zur Verfügung. Ein spezielles Angebot ist z. B. ist das queerhistoryLab.-Seminar in der Geschichtsdidaktik. Dieses setzt den Schwerpunkt auf die Förderung von gendersensiblen Kompetenzen bei Lehramtsstudent:innen im Fach Geschichte (FB GeschKult). Ein weiteres Beispiel für besondere Bemühungen zum Thema Gender und Diversity im Lehramt ist die 2021

etablierte Stelle in der Didaktik der Biologie mit Fokus auf Gender, Diversity und Sexualbildung (FB BCP). Sie ist auch in der lehramtsbezogenen Lehre aktiv. So bietet die Didaktik der Biologie regelmäßig Seminare für Lehramtsstudierende im Master zu Gender und Diversitykompetenzen sowie zu Geschlechter- und Sexualitätsdiskursen in der Biologie an. Um die Umsetzung der Studien- und Prüfungsordnungen noch stärker zu unterstützen, werden die Dozierenden z.B. auch auf Sitzungen auf die Angebote der TOOLBOX, Weiterbildungsangebote zu Gender und Diversity sowie auf die neue Toolbox@school hingewiesen.

Die 2020 durchgeführte Umfrage zu Querschnittsthemen hat für die Lehre ergeben, dass das Thema Gender und Diversity bereits breit in Forschung und Lehre der lehramtsbezogenen Studienfächer verankert ist. Von den 66 Teilnehmer:innen gaben 23 an, einen Schwerpunkt zu Umgang mit Heterogenität/Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt in der Lehre zu setzen. 18 Teilnehmer:innen gaben an, in der Lehre einen Schwerpunkt zu Behinderung/sonderpädagogischen Förderbedarfen/Begabung zu setzen. Migration und Fluchterfahrung gaben 14 Befragte als Schwerpunkt ihrer Lehre an. Darüber hinaus sind auch die Querschnittsthemen „Geschlecht“, „sexuelle Orientierung“, „sozioökonomischer Hintergrund“, „ethnische Zugehörigkeit“ sowie „Weltanschauung und Religion“ Schwerpunkt in Lehrveranstaltungen. Im Austausch mit Vertreter:innen der Fachwissenschaften wurde angeregt, Definitionen zu den einzelnen Querschnittsthemen, d.h. u.a. zum Thema Gender und Diversity, zu formulieren. Diese Definition soll zunächst mit den DSE-Mitgliedern diskutiert werden und dann in den Austausch mit Vertreter:innen der Fachwissenschaften eingehen.

Die DSE legt mit wechselndem Jahresthema seit 2018/19 den Fokus auf einzelne gesellschaftlich relevante Aspekte der Lehrkräftebildung. Die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Diversity, die seit dem ersten Jahresthema 2018/2019 fester Bestandteil der Reihe sind, sind auch im Jahresthema 2020/2021 *Bildungschancen eröffnen - Wege zu gesellschaftlicher Teilhabe und Anerkennung von Vielfalt* fest verankert. Geleitet von den Fragen, was zu tun ist, um gerechte Bildungschancen zu ermöglichen, wie angehende Lehrkräfte professionalisiert werden können, um Barrieren abzubauen und zu einem gerechtem Bildungssystem beizutragen und was erfolgreiche Konzepte und Ansätze gegen Vorurteile, Stereotype und Diskriminierungen in der Schule sind, wurden mit Studierenden in thematischen Schwerpunktworkshops Learnings erarbeitet, die zur Auswertung dem Institutsrat vorgelegt werden sollen. Da Gender und Diversity im Lehramt an vielen Stellen relevant werden, werden sie in verschiedenen Facetten auch Bestandteil weiterer Jahresthemen sein. Häufig nachgefragte Workshops werden in das Dauerangebot im Rahmen von Lehramt Plus bzw. Praxis Plus (extracurriculare Workshops für Lehramtsstudierende) aufgenommen.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Der Förderung von Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie wird eine hohe Bedeutung beigemessen. Mit Bezug auf das FU-Gleichstellungskonzept (2021-2026) arbeitet die DSE kontinuierlich an familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen.

Bereich Studium und Familie

Die DSE engagiert sich in Bezug auf Vereinbarkeit z.B. durch die familienfreundliche Anmeldung zu den Lehrveranstaltungen und durch die Nutzung der Expertise des Dual Career & Family Service der FU. Bei Bedarf wird eine gesonderte Studienberatung zur Gestaltung eines individuellen Semesterplans angeboten. Die DSE stellt zudem zeitliche Ressourcen für die manuell durchzuführende familienfreundliche Anmeldung zu Lehrveranstaltungen zur Verfügung.

Studierende mit Kind sind herzlich dazu aufgerufen, vor einem Wiedereinstieg in das Studium eine individuelle Studienberatung aufzusuchen. Der beste Zeitpunkt, um offene Fragen zu klären, liegt vor Beginn der Vorlesungszeiten, also März oder September. Auch für schwierige oder unübersichtliche Situationen können jeweils individuelle Studienverlaufsempfehlungen gemeinsam erarbeitet werden.

Bei Bedarf wird auch auf den Dual Career & Family Service der FU verwiesen. Zu Beginn des Studiums (Orientierungswoche) wird auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten (FU-Kita, Spielraum neben der Mensa) hingewiesen. Vielfaltsorientierte Informations- und Unterstützungsangebote für Studierende sollen auch im Mentoring in der Studieneingangsphase aufgegriffen werden.

Die individuelle Beratung von Studierenden nimmt bei weiter deutlich steigenden Studierendenzahlen und einer damit einhergehenden zunehmenden Heterogenität der Studierenden, verbunden mit einem erhöhten Beratungsaufwand und einer steigenden Anzahl per se beratungsintensiver Studierendengruppen (Q-Master ISS/Gym, Q-Master GSP und Q-Master in Kooperation mit der UdK) weiterhin viel Zeit in Anspruch. 2021 wurde die studentische Studienberatung so organisiert, dass fünf studentische Mitarbeiter:innen direkt im Studienbüro angesiedelt sind. Alle Studienbüro-Mitarbeiter:innen beraten zum Studium mit besonderen Herausforderungen (Kind(er), Pflege von Angehörigen, Behinderung, chronische Erkrankungen). Das Informationsangebot auf der Website sowie über den Studierenden-Newsletter der DSE soll laufend aktualisiert werden.

Die größte Schwierigkeit für Lehramtsstudierende mit besonderen Voraussetzungen ist die Erfüllung der Anwesenheitspflicht, die für einen Großteil der Lehrveranstaltungen gilt. Bei Erziehungszeiten/Pflege von Angehörigen wird seitens der Dozierenden unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben auf die besonderen Belastungen Rücksicht genommen. Die mit 97 % Bekanntheitsgrad erfolgreich kommunizierte und durch die Befragten sehr umfänglich genutzte Möglichkeit zur Vorbuchung von Lehrveranstaltungen (Tab. 1) ist in diesem Kontext eine wichtige Maßnahme im direkten Verantwortungsbereich der DSE. Die Kapazitäten von 10 % der Teilnahmeplätze in platzbeschränkten Veranstaltungen sind im Lehramtsstudium jedoch für die große Anzahl an vorbuchungsberechtigten Studierenden nicht ausreichend. Auch ist das Verfahren verwaltungstechnisch durch die vielfältigen Fächerkombinationen und die Notwendigkeit einer manuellen Bearbeitung im Lehramt sehr aufwändig und bindet in hohem Maße personelle Kapazitäten in den Studienbüros. Hier bedarf es ergänzender Angebote, auch um mehrfach belastete Studierende zu unterstützen. Die manuell durchzuführende familienfreundliche Anmeldung zu Lehrveranstaltungen stellt für die DSE wegen der extremen Aufwüchse in Kombination mit der hohen Anzahl Studierender mit Kind, vor allem im Grundschulbereich, eine große Belastung dar. Zusätzliche Stellen in Studien- und Prüfungsbüros der DSE werden aktuell besetzt, um die bisherige Qualität der Unterstützung von Studierenden mit Kindern halten zu können.

Für nicht voll erreichte Anwesenheitsquoten gibt es laut Studien- und Prüfungsordnung aufbauend auf § 9, Absatz 4 RSPO festgelegte Möglichkeiten wie etwa Kompensationsleistungen anzubieten. Diese Möglichkeit zur Kompensation ist unter den Studierenden wesentlich weniger bekannt als die Vorbuchung. Dennoch sorgt diese Regelung immer wieder für Konflikte: Dozierenden stehen insbesondere vor dem Hintergrund der stark steigenden Studierendenzahlen im Lehramt mitunter keine Kapazitäten für weitere Korrekturarbeiten zur Verfügung. Auch Art und Umfang der Ersatzleistungen unterscheiden sich nach Angaben der Studierenden stark zwischen Dozierenden und Fächern, was z.T. zu großem Unmut führt. Hier erscheint ein fachübergreifender Austausch zwischen den Dozierenden und die Ausdifferenzierung dieses Themas im Dozierendenleitfaden der DSE sinnvoll. Die Arbeiten hieran wurden pandemiebedingt unterbrochen. Die Diskussion, welche pandemiebedingten Regelungen ggf. fortgeführt werden sollten, wurde bereits im Institutsrat angestoßen und soll fortgesetzt werden.

Kinder können nach Absprache mit den Dozierenden in Ausnahmefällen mit in Lehrveranstaltungen genommen werden. Doch auch diese Maßnahme ist nur begrenzt einsetzbar. Gerade im Bereich der Grundschulpädagogik ist der Bedarf so groß, dass die Lehrveranstaltungen teilweise massiv gestört werden bzw. einer großen Anzahl an Studierenden die Bitte abgeschlagen werden muss. Aus Sicht der Studierenden wirken Wickelgelegenheiten und Eltern-Kind-Zimmer vor diesem Hintergrund bisweilen absurd. Auch hier könnte ein fachübergreifender Austausch zwischen den Dozierenden klarere, besser

kommunizierbare Regelungen unterstützen und den Dozierenden im Konfliktfall eine Argumentationsgrundlage bieten. Für eine Lösung der in diesem Kontext entstehenden Konflikte bedarf es allerdings zentraler Anstrengungen.

Denn während für Kinder von FU-Beschäftigten ein kostenloser Notbetreuungsservice angeboten wird, gibt es bisher keine flexible Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden. Studierende mit Betreuungsgespässen wird die Nutzung von MOKIS, einem Programm des Berliner Senats empfohlen. Leider ist die Nutzung von MOKIS jedoch aus Sicht der Studierenden mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden, der aufgrund der kurzfristigen Stundenplanerstellung zu Semesterbeginn für Studierende kaum zu leisten ist. Zudem reichen die Kapazitäten des Programms nicht aus, um den Bedarf in Berlin zu decken. Eine zentrale Möglichkeit zur flexiblen Kurzzeitbetreuung, wie sie etwa an der TU in Kooperation mit einem externen Dienstleister organisiert wird, wäre aus Sicht der DSE auch für eine große Universität wie die FU wünschenswert.

Wünschenswert wären zudem zentrale Anstrengungen, um Studierende mit ähnlichem Herausforderungsprofil stärker zu vernetzen. Zwar existieren teilweise Angebote, wie etwa der FU-Familientreff, dieser ist mit einem Bekanntheitsgrad von 22 % und einem Nutzungsgrad von 2 % laut der Umfrage von 2019 allerdings ausbaufähig. Zur Vernetzung und Information der Studierenden soll insbesondere das Mentoring in der Studieneingangsphase genutzt werden.

Darüber hinaus sollte die DSE langfristig über Lösungen nachdenken, wie man Flexibilität schaffen kann, ohne dass Studierende weniger umfassende Kompetenzen erwerben, z. B. durch eine Stärkung von Blended Learning-Angeboten, die nicht nur Studierende mit familiären Verpflichtungen unterstützen würden, sondern z. B. auch Studierende, die ihr Studium selbst (mit-)finanzieren müssen. Vor dem Hintergrund des Aufwands, der hierzu betrieben werden muss, um qualitativ hochwertige Angebote zu schaffen, und der aktuellen Belastung der Lehrkräftebildung durch die schnelle Erhöhung der Studierendenzahlen kann dies jedoch kein kurzfristiges Ziel darstellen.

Bereich Beruf und Familie

Bei familiären Verpflichtungen werden in der DSE-Geschäftsstelle in Übereinstimmung mit dem FUGleichstellungskonzept 2021-2026 Absprachen zu flexiblen Arbeitszeiten und -orten getroffen. Mit Blick auf die DSE-Beschäftigten betrifft dies insbesondere die Ermöglichung von Telearbeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowohl bezogen auf die Betreuung von Kindern als auch auf die Pflege von Angehörigen. Dies wird in der DSE bereits umfassend umgesetzt.

Die Möglichkeit zur Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung wird gewährleistet durch eine langfristige Bekanntgabe von Gremienterminen und eine konsequente Einhaltung des Endes von Sitzungen.

IV. Maßnahmen des Zentralinstituts

Mit den folgenden Maßnahmen unterstützt das Zentralinstitut DSE die Frauenförderrichtlinien und die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität zur Förderung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität.

Tab. 6: Maßnahmenkatalog.

Nr.	Maßnahme	Zuständig- keit	Kosten- schätzung	Finanzierung	Umsetzungs- frist
1	Studierende erneut zu besonderen Herausforderungen im Studium (Studium mit Kind/Schwangerschaft, Pflege	Referent für Studium und Lehre	-	-	Dezember 2022

	von Angehörigen, chronische Erkrankungen/Behinderungen) befragen					
2	Schulung der Mitglieder der DSE-Geschäftsstelle und der dezentralen Frauenbeauftragten zu unconscious bias organisieren	DSE-Geschäftsführerin	???		DSE-Haushalt	Dezember 2022
3	Learnings aus dem Jahresthema 2020/21 formulieren und Maßnahmen für eine Verbesserung der Bildungschancen, u.a. zu geschlechterinklusive Sprache, diskutieren	Institutsrat	-	-		Dezember 2022
4	Empfehlungen zu gender- und diversitysensibler Sprache diskutieren, ggf. Formulare entsprechend anpassen	Institutsrat, Studien-/Prüfungs-/Praktikumsbüro	-	-		Dezember 2022
5	Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende mit Kind (weiter-)entwickeln (u.a. bei der Vorbuchung von Lehrveranstaltungen), ggf. pandemiebezogene Maßnahmen aufgreifen (blended learning, Flexibilisierung des Praxissemesters)	Institutsrat	-	-		Dezember 2023
6	Berücksichtigung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Benennungen für die Gemeinsame Kommission Lehrkräftebildung durch Fachbereichsräte anregen	DSE-Geschäftsführerin	-	-		Dezember 2023
7	Bedarfsanalyse zu einem lehramtsspezifischen Workshopangebot für Lehrende zu Gender und Diversity planen und umsetzen, Workshops für Studierende und Dozierende u.a. im Rahmen der Jahresthemen anbieten	Referent Studium und Lehre	???		DSE-Haushalt	Dezember 2023
8	Informationsangebot der DSE zu Gender und Diversity sowie zu spezifischen Fragen der Gleichstellung von Frauen (u.a. Angebote des Margerita-von-Brentano-Zentrums wie die Toolbox/Toolbox@School) laufend aktualisieren und bewerben und Transparenz der Zuständigkeit der dezentralen Frauenbeauftragten der DSE in Hinblick auf Studierende,	dezentrale Frauenbeauftragte, Studienbüro	-	-		kontinuierlich

	Beschäftigte und Doppelmit- glieder erhöhen				
9	Ergebnisse aus Diversity-Audit in den DSE-Institutsrat ein- bringen	Diversity-An- sprechperson	-	-	kontinuier- lich