



Institutsrat der Dahlem School of Education

Protokoll der 35. Sitzung

Dienstag, 12. November 2024, 16:15 - 17:36 Uhr, Raum 023, Fabeckstr. 35

anwesend

- **Hochschullehrende:** Sabine Achour, Flavia Adani, Holger Gärtner, Bettina Hannover, Sarah Jagemann, Brigitte Lutz-Westphal
-
- **Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen:** Matthias Sieberkrob
- **Studierende:** -
- **Sonstige Mitarbeiter*innen:** Sarah Dohrmann

Gäste: Alexander Brödner, Daniela Caspari, Canan Demir, Irene Pieper, Christine Scharlach, Christine Schmid, Eva Terzer

Tagesordnung der 35. Sitzung am 30.04.2024

TOP 1	Annahme der Tagesordnung	1
TOP 2	Vorstellung der Stabsstelle Diversity	1
TOP 3	Protokollgenehmigung der 34. Sitzung des IR am 30.04.2024	1
TOP 4	Berichte und Mitteilungen	1
TOP 5	DSE-Gleichstellungsplan	2
TOP 6	Benennung von Mitgliedern für den dezentralen Wahlvorstand	3
TOP 7	Arbeitsmodell des Kooperationsrats zum Professionalisierungsverlauf von Lehrkräften	3
TOP 8	Verschiedenes	3

TOP 1 Annahme der Tagesordnung

TOP 4 wird als TOP 2 vorgezogen, sodass die Sitzung mit der Vorstellung der Stabsstelle Diversity beginnt. Mit dieser Änderung wird die Tagesordnung einstimmig angenommen.

TOP 2 Vorstellung der Stabsstelle Diversity

Uyanga Delgermaa und Anita Orkieszewska aus der Stabsstelle Diversity stellen ihre Arbeitsweise und -struktur vor und laden zur Kontaktaufnahme ein, wenn an Vorhaben zu diesem Thema gedacht wird.

TOP 3 Protokollgenehmigung der 34. Sitzung des IR am 30.04.2024

Das Protokoll wird einstimmig angenommen.

TOP 4 Berichte und Mitteilungen

Antrag bei der Stiftung Innovation in der Hochschullehre

Die DSE – Bettina Hannover, Sabine Achour, Holger Gärtner, Rainer Watermann, Katja Rencke, Sarah Dohrmann und Eva Terzer – hat gemeinsam mit dem DCAT einen Antrag in der Förderlinie "Lehrarchitektur" eingereicht. Das Projekt FlexibeL – Flexibel und berufsintegriert Lehramt studieren soll in einem partizipativen Prozess für bereits berufstätige Studierende besonders relevante Kern-Inhalte des Studiums identifizieren, darauf gerichtete digitale Selbst-Lernangebote für flexiblere Studienverläufe und einen "digitalen Kompass" entwickeln, an dem sich Studierende in ihrer selbstgesteuerten professionellen Entwicklung orientieren können. Gelegenheiten zum Erwerb von Reflexionskompetenz, multiprofessionelle Kooperationen und eine kollegiale Feedbackkultur werden etabliert. Dadurch sollen das Relevanzserleben der Studierenden gestärkt und einem Überlastungserleben vorgebeugt werden. Die Wirksamkeit von FlexibeL wird formativ durch Teaching Analysis Polls und summativ durch den Aufbau eines Lehramtspanels evaluiert, das insbesondere Lernprozesse, Verhaltensänderungen und den professionellen Kompetenzerwerb der Studierenden im Verlauf des neu konzipierten Studiums in den Blick nimmt. Im Frühjahr 2025 ist mit einer Entscheidung zu rechnen. Laufzeit des Projekts wären sechs Jahre (Oktober 2025-Oktober 2031).

Aktueller Stand Flex-Master

In universitätsübergreifenden und FU-internen Runden werden weiterhin Fragen zur Konzeption des Flex-Masters diskutiert. Aktuell steht hierbei insbesondere die konzeptionelle und studienstrukturelle Gestaltung der Fachdidaktik-Anteile im Vordergrund. Dazu wird es mit den anderen Universitäten noch in diesem Jahr weitere Austauschtermine geben. Momentan wird eine Einführung des Flex-Masters zum Wintersemester 2026/2027 geplant.

Studierendengewinnung

Mitte August wurde mit Dorothee Ermel die Stelle für die Studierendengewinnung besetzt. Der Fokus der Studierendengewinnung liegt einerseits auf der Fortsetzung der 2024 begonnenen Video-Reihe. Dazu werden aktuell weitere Videos mit dem Fokus auf Lehrformate gedreht und Videos, die fachspezifische Einblicke geben. Dazu entsteht ein neuer Strang, der zunächst die MINT-Fächer portraitiert. Hierzu finden gerade Absprachen und Dreharbeiten statt. Außerdem entwickelt die DSE-Geschäftsstelle verschiedene Werbeatikel (Merchandise) für Informationsveranstaltungen für Studieninteressierte, was auch darin unterstützen soll, die DSE und ihre Aufgaben intern für Studierende sichtbarer zu machen.

Es wird angemerkt, dass der persönliche Kontakt besonders ist und stärker aufgegriffen werden sollte. Hier wäre Eins@FU eine Möglichkeit. Das Programm ist strukturell noch nicht so aufgestellt, aber das Lehramt könnte eine gute Ergänzung darstellen.

DSE-Monitoring

Aktuell führt die DSE eine Befragung aller Bachelor-Erstsemester-Studierenden mit Lehramtsoption durch zur Identifizierung von unzureichenden Studieneingangsvoraussetzungen in lehramtsbezogenen Studiengängen. Die Befragung ist noch bis zum 15.11.2024 geöffnet. Ergebnisse der Befragung werden im nächsten DSE-Institutsrat vorgestellt.

TOP 5 DSE-Gleichstellungsplan

Der vorgeschlagene Gleichstellungsplan wird einstimmig beschlossen.

Stimmen dafür: 8

Gegenstimmen: -

Enthaltungen: -

TOP 6 Benennung von Mitgliedern für den dezentralen Wahlvorstand

Jennifer Schubert ist aus dem dezentralen Wahlvorstand ausgeschieden. Der Institutsrat beschließt einstimmig die Benennung von Anja Brenner als Mitglied für den dezentralen Wahlvorstand der DSE.

TOP 7 Arbeitsmodell des Kooperationsrats zum Professionalisierungsverlauf von Lehrkräften

Im Kooperationsrat wird an einem Modell zum Professionalisierungsverlauf von Lehrkräften gearbeitet, das die drei Phasen mit ihren zentralen aufeinander aufbauenden Aufgaben beschreibt. Dieses Modell soll zum einen dazu dienen, für angehende Lehrer*innen transparenter zu machen, welche Kompetenzen sie wann erwerben (können und sollen), und zum anderen Ansatzpunkte für eine phasenübergreifende Zusammenarbeit bieten. In der Diskussion wird angemerkt, dass die Fachlichkeit in Phase 2 und 3 und damit der Bezug zu Schulfächern fehlt. Außerdem wird die Frage aufgeworfen, wo wir ansprechen, dass angehende Lehrer*innen sich so ins Schulleben einbringen, dass es demokratische Strukturen unterstützt. Dies könnte beim Punkte „Berufsethos“ spezifiziert werden: „Entwicklung eines beruflichen Ethos, einer demokratischen Haltung und einer pädagogischen Ethik“.

TOP 8 Verschiedenes

Irene Pieper berichtet von einem Anerkennungsfall. Eine Studierende ist endgültig durchgefallen und wurde offenbar dahingehend beraten, dass sie in Potsdam oder an der FU Berlin weiter studiert. Es ist allerdings unklar, was die Studierenden bei ihrer Bewerbung bei uns angeben müssen. Das Thema wird an das DSE-Studienbüro und ggf. den Prüfungsausschuss weitergegeben.

Protokoll: Eva Terzer



ZI Dahlem School of Education

Gleichstellungsplan 2025-2026

12.11.2024

Inhalt

I. Allgemeine/ übergreifende Zielformulierungen.....	3
II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten	3
Lehramtsstudierende	4
Beschäftigte der DSE	5
Assoziierte Mitglieder.....	6
Gremien.....	6
III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern.....	8
Handlungsfeld Organisationsstruktur und -kultur.....	8
Handlungsfeld Personal.....	8
Handlungsfeld Studium und Lehre	9
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	10
Handlungsfeld Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung	11
Handlungsfeld Steuerungsinstrumente und Managementprozesse.....	11
IV. Ziele und Maßnahmentabelle	13

I. Allgemeine/ übergreifende 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 fächerübergreifend zu unterstützen. Auch die Sensibilisierung und weitere Qualifizierung der Dozierenden erreicht über die DSE eine breite Wirkung. Im Sommersemester 2024 sind 454 Dozierende in lehramtsbezogenen Studiengängen aktiv.

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

- **Ausbalancierte Diversität:** 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 § 59, Abs. 8 und 9 des Berliner Hochschulgesetzes in der Fassung vom 26. Juli 2011 in Verbindung mit den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin vom 17. Februar 1993 und dem Landesgleichstellungsgesetz (§§ 3 und 4 LGG) in der Fassung vom 18. September 2010 (GVBl. S. 502).

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten

Lehramtsstudierende

Die Lehramtsstudierenden bilden die größte Gruppe der DSE-Mitglieder mit einem insgesamt relativ hohen Frauenanteil von 68% (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 Sommersemester 2024.

Studiengang	weiblich	männlich	gesamt	Frauen- anteil
LBW Grundschulpädagogik	1.410	321	1.735	81 %
LBW ISS/Gymnasien	1.850	1.272	3.129	59 %
Master für das Lehramt an Grundschulen	684	81	765	89 %
Master für das Lehramt an ISS/Gymnasien	741	449	1.194	62%
Q-Master für das Lehramt an ISS/Gymnasien	36	43	80	45%
Gesamt	4.721	2.166	6.903	68%

Anmerkung: Im InfoSystem wird dichotom den Geschlechtern weiblich/männlich zugeordnet, eine über diese Binarität hinausgehende Diversität wird hier nicht berücksichtigt.

Die Tabelle zeigt, dass der Frauenanteil in fast allen Lehramtsstudiengängen im aktuellen Sommersemester bei über 50% liegt. Die Zahlen der vergangenen Semester sind mit den aktuellen Zahlen vergleichbar. Es gilt hier, fachspezifische Maßnahmen in Hinblick auf eine größere Diversität zu unterstützen und stärker in Aktivitäten der DSE zur Studierendengewinnung einzubeziehen.

Im Wintersemester 2022/23 führte die DSE eine Online-Umfrage für sämtliche Lehramtsstudierenden an der Freien Universität Berlin durch. 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 1.215 Studierende und damit 17 % der Gesamtanzahl von zu diesem Zeitpunkt 7.245 Studierenden beteiligt. 56 % der Befragten studierten im Bachelor, 44 % im Master. 60 % strebten einen Abschluss für das Lehramt an ISS/Gymnasien an, 40 % für das Lehramt an Grundschulen. Mit 94 % studierte die überwiegende Mehrheit in Vollzeit, 6 % in Teilzeit. Die Studierenden gaben an, welche Unterstützungs- und Beratungsangebote sie kennen (Tab. 2).

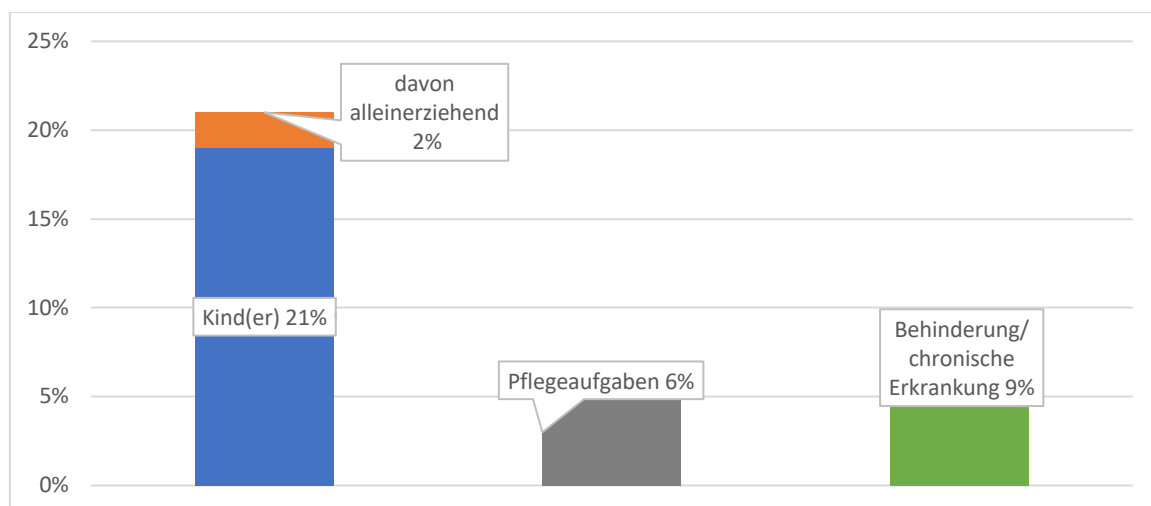


Abb. 1: Prozentualer Überblick zum Studium mit besonderen Herausforderungen im Wintersemester 2022/23, N=1215.

Tab. 2: Prozentualer Bekanntheitsgrad von Anlaufstellen und Unterstützungsmöglichkeiten der DSE und der Freien Universität Berlin bei Studierenden im Wintersemester 2022/23, N=1112.

Vorhandene Unterstützungsmöglichkeiten	bekannt	Anteil
Studienbüro	886	80 %
Studentische Studienberatung	869	78 %
Nachteilsausgleich (verlängerte Abgabefristen, veränderte Prüfungsform)	630	57 %
Angebote des Studierendenwerks (Sozialberatung, psychologische Beratung)	535	48 %
Möglichkeit eines Teilzeitstudiums	460	41 %
Angebote des AstA (Sozialberatung, Studieren mit Kind)	445	40 %
Meldung einer Schwangerschaft	432	39 %
Studierenden-Newsletter der DSE	325	29 %
Beratung durch Frauenbeauftragte (u.a. zu sexualisierter Gewalt, familiärer Unterstützung, etc.)	317	29 %
Zuschuss zum Semesterticket	220	20 %
Workshop-Programm "Lehramt Plus" der DSE	165	15 %
Dual Career & Family Service	120	11 %
Diversity-Website der DSE (u.a. mit Informationen zu Studienorganisation, Finanzen, Beratungsangeb.)	117	11 %
Beratungs-Wegweiser der DSE	101	9 %

Beschäftigte der DSE

An der DSE sind derzeit 18 Personen beschäftigt, in der deutlich überwiegenden Mehrheit Frauen (Tab. 3).

Tab. 3: Zusammensetzung der DSE-Beschäftigte nach Tarifgruppen, Stand August 2024.

Tarifgruppe	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
E6	1		1	100 %
E9A	9	1	10	90 %
E12	0	1	1	0 %

E13	3	2	5	60 %
E14	1	0	1	100 %
Gesamt Tarifbeschäftigte	14	4	18	78 %
Studentische Mitarbeiter*innen	3	0	3	100 %
Gesamt mit studentischen Mitarbeiter*innen	17	4	21	81 %

Der Frauenanteil der Beschäftigten der DSE ist hoch. In der Leitungsebene der DSE (Direktorium, Geschäftsführung und jeweilige Stellvertretungen) beträgt der Frauenanteil aktuell 100%. Wir sehen hier aktuell keinen Handlungsbedarf.

Assoziierte Mitglieder

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 assoziierte Mitglieder der DSE an (Tab. 4). Die DSE beteiligt sich an Berufungsverfahren in der Lehrkräftebildung und setzt sich dort dafür ein, dass der Frauenanteil in den Professuren sich noch stärker dem Anteil bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen annähert. Darüber hinaus ist die DSE nicht in die Personalpolitik der Fachbereiche eingebunden.

Tab. 4: Zusammensetzung der assoziierten DSE-Mitglieder nach Statusgruppen, Stand Juli 2024.

Statusgruppe	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Hochschullehrende	21	14	35	60 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	88	34	122	72 %
Gesamt	109	48	157	69 %

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. 5: Gremienzusammensetzung der DSE, Stand Juli 2024.

WiMi	HSL	SoMi	Stud.	Gesamt
------	-----	------	-------	--------

Gremium	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	Anteil Frauen
Institutsrat	1	1	4	2	2	0	2	0	9	3	75%
Gemeinsame Kommission Lehrkräftebildung	2	0	6	8	3	1	2	0	13	9	59%
Prüfungsausschuss	2	0	5	3	1	0	2	0	10	3	77%
Ausbildungskommission	1	3	4	0	2	2	5	1	12	6	67%
Gesamtergebnis	6	4	19	13	8	3	11	1	44	21	68%
Frauenanteil	60 %		59 %		73%		92%		68 %		

In sämtlichen Gremien der DSE liegt der Frauenanteil bei über 50% und in ähnlicher Höhe wie in der jeweiligen Statusgruppe (Tab. 5). Wir sehen hier aktuell keinen Handlungsbedarf.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Handlungsfeld Organisationsstruktur und -kultur

Für die DSE 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 Postkarten sowie in Newslettern 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.

Vorkommnisse sexualisierter Diskriminierung und/oder Gewalt wurden in der DSE bisher nicht bekannt. Informationen hierzu sind seit 2020 auf der Diversity-Website der DSE sowie in der Übersicht zu Anlaufstellen rund ums Lehramtsstudium zu finden. Beide Unterseiten sollen Anlaufstellen und Informationen stärker sichtbar machen und verschiedene Wege zu Unterstützungs- und Beratungsangeboten ermöglichen. Darüber hinaus wurde 2021 auf der DSE-Website ein anonymer Briefkasten als Kontaktmöglichkeit bei Konflikten und Diskriminierung eingerichtet, damit Studierende sich möglichst niedrigschwellig an die DSE-Geschäftsstelle wenden können. Eine eigene Unterseite der dezentralen Frauenbeauftragten der DSE informiert zu Neuigkeiten und Terminen aus dem Bereich.

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.

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 der Geschlechter auszubalancieren und anzugleichen. So wird sowohl das Ziel verfolgt, die fachspezifische Anzahl der Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts (z.B. Frauen in Physik und Informatik, Männer in Sonderpädagogik und Spanisch) zu erhöhen. Die Formate, die die DSE aktuell zur Studierendengewinnung plant und umsetzt (u.a. die Video-Reihe Praktisch – Lehramtsstudium an der FU Berlin, scout-Programm für die MINT-Fächer), werden v.a. in Hinblick auf gender und race diversitätssensibel konzipiert. Dies schlägt sich u.a. in der Auswahl der dargestellten Personen in den Videos und in der Gestaltung der Angebote im scout-Programm nieder.

Handlungsfeld Personal

Steigende Studierendenzahlen und die internationale Ausrichtung der Freien Universität Berlin machen es notwendig, dass sich auch das nichtwissenschaftliche Personal weiterbildet. 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 Fort- und Weiterbildungskultur fördern. DSE-Mitarbeiter*innen wird die Teilnahme am Programm des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin ermöglicht. Vor allem das DSE-Studienbüro bildet sich durch die Teilnahme an Angeboten zu diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Beratung weiter (u.a. zu Neutralitätsgesetz und Diskriminierung beim Aktionsbündnis Muslimischer Frauen des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland, zu Grundwissen zur Antidiskriminierungsberatung beim Büro Diskriminierungskritische

Arbeit Stuttgart, zu Geschlechtlicher Vielfalt an der Universität bei Diversity@FU). Es fungiert als Multiplikator in Richtung der anderen beratenden Büros in der DSE-Geschäftsstelle.

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. Zu besetzende Stellen werden an der DSE grundsätzlich in gender- und diversitätssensibler Sprache ausgeschrieben, sodass alle qualifizierten Bewerber*innen gleichermaßen angesprochen werden.

Handlungsfeld Studium und Lehre

Im Studium wird auf gender- und diversitätssensible Sprache und Gestaltung von Lehrveranstaltungen geachtet. 2023 fand initiiert von der dezentralen Frauenbeauftragten der DSE ein Austausch von DSE-Mitgliedern zu gender- und diversitätssensibler Sprache statt.

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. das queerhistoryLab.-Seminar in der Geschichtsdidaktik. Dieses setzt den Schwerpunkt auf die Förderung von gendersensiblen Kompetenzen bei Lehramtsstudent*innen im Fach Geschichte. Im sog. Ergänzungsbereich (LBW-Bereich im Bachelor Grundschulpädagogik, M.Ed. für das Lehramt an Grundschulen) wurden zum Wintersemester 2022/23 die Module *Demokratiebildung*, *Diversity in der Organisation Schule*, *Inklusionsorientierter Unterricht und Sozial-Emotionales Lernen*, *Empowerment* und *Mobbingprävention* eingeführt. Um die Umsetzung der Studien- und Prüfungsordnungen zu unterstützen, weist der Mitglieder-Newsletter die Dozierenden regelmäßig auf die Angebote der Toolbox und Weiterbildungsangebote zu Gender und Diversity hin.

Außerdem legt die DSE mit wechselndem Jahresthema seit 2018/19 den Fokus auf einzelne gesellschaftlich relevante Aspekte der Lehrkräftebildung. Bereits mit dem ersten Jahresthema „Demokratie und Schule - Pluralismus fördern“ legte die DSE einen Fokus u. a. auf Geschlechtergerechtigkeit, gewaltfreie Kommunikation, Umgang mit Abwertung von Frauen im öffentlichen Diskurs und den daraus entstehenden Herausforderungen im Unterricht. Mit dem Jahresthema 2020/21 *Bildungschancen eröffnen – Wege zu gesellschaftlicher Teilhabe und Anerkennung von Vielfalt* wurde ein besonderer Fokus auf die im Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin formulierten Themen Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit gelegt. Für die Studierenden entstanden im Rahmen des Jahresthemas Workshops, Videobotschaften verschiedener Akteur*innen, Bücherempfehlungen sowie Literaturtipps und Materialien, die zu den entsprechenden Themenbereichen sensibilisieren. Im DSE-Institutsrat wurden 2023 außerdem *learnings* aus diesem Jahresthema mit entsprechenden Maßnahmen für die Eröffnung von Bildungschancen formuliert.

Darüber hinaus engagiert die DSE sich kontinuierlich in der Vernetzung und Gestaltung von Angeboten zum Thema Diversität für Dozierende (aktuell u.a. über einen Austausch zu den lehramtsbezogenen Querschnittsthemen Gender/Diversity, Inklusion, Nachhaltigkeit und Demokratiebildung zur Identifikation von Schnittmengen und Spezifika dieser Querschnittsthemen) sowie eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Toolbox Gender & Diversity (u.a. Angebot eines Workshops Wahrnehmung, Haltung und Handlung in der Lehre zur Reflexion eigener Wahrnehmungsmuster und Vorurteile, Austausch zur inhaltlichen Gestaltung der Toolbox@school). In den Jahren 2023 bis 2025 werden außerdem Sondermittel des Landes

genutzt, um die Themen *Digitalisierungsbezogene Kompetenzen und Umgang mit Diversität* (insbes. Sprachbildung) stärker im Lehramtsstudium zu verankern und dabei den inhaltlichen Austausch und Transfer zwischen den verschiedenen Bereichen und die kohärente Weiterentwicklung in allen Studiengangsbestandteilen durch die DSE zu unterstützen.

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. Um für Studierende einen Überblick über die Vielfalt an Beratungs- und Unterstützungsangeboten zu geben, wurde in Absprache mit den Fachbereichen und zentralen Beratungsstellen 2021 ein Beratungs-Wegweiser in die DSE-Website *Service und Beratung* eingebunden.

Studierende mit Kind werden dazu eingeladen, vor einem Wiedereinstieg in das Studium eine individuelle Studienberatung aufzusuchen. Der beste Zeitpunkt, um offene Fragen zu klären, liegt vor Beginn der Vorlesungszeiten, also im 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.

Die individuelle Beratung von Studierenden bringt die DSE jedoch durch deutlich steigende Studierendenzahlen und einer damit einhergehenden zunehmenden Heterogenität der Studierenden, verbunden mit einem erhöhten Beratungsaufwand und einem steigenden Anteil beratungsintensiver Studierendengruppen (Q-Master ISS/Gym, U-Master Grundschule und Q-Master in Kooperation mit der UdK), an die Grenze ihrer Belastbarkeit. Da seit einiger Zeit die Stellenausschreibungen für studentische Mitarbeiter*innen in der DSE-Geschäftsstelle von studentischen Personalrat gestoppt werden, sind aktuell nur noch drei studentische Mitarbeiterinnen für insgesamt fast 7.000 Lehramtsstudierende ansprechbar. Die ursprünglich geplante Ausdifferenzierung der Beratung konnte durch die fehlenden Stellenbesetzungen nicht erfolgen. Stattdessen muss die DSE-Geschäftsstelle zunehmend auf die Bereitstellung von Informationen auf der DSE-Website setzen. Die kurz- bis mittelfristige Perspektive für eine studentische Studienberatung in der DSE ist aktuell unklar.

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 sehr umfänglich genutzte Möglichkeit zur Vorbuchung von Lehrveranstaltungen 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 im Studienbüro sowie in den Prüfungsbüros. 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. 2021 wurde eine weitere Stelle im Prüfungsbüro für den M.Ed. für das Lehramt an Grundschulen eingerichtet, die zur Aufrechterhaltung der Qualität der Unterstützung von Studierenden mit Kindern beiträgt.

Die DSE arbeitet darüber hinaus aktuell besonders intensiv an Lösungen, wie man Flexibilität schaffen kann, ohne dass Studierende weniger umfassende Kompetenzen erwerben. Hierbei stehen insbesondere Studierende im Fokus, die ihr Studium selbst (mit-)finanzieren und hierzu schon sehr frühzeitig in Schulen arbeiten. Die Arbeit an Konzepten hierzu stellt eine große Herausforderung für die gesamte DSE dar und wird in den nächsten Jahren deutlich Ressourcen binden.

Bereich Beruf und Familie

In der DSE-Geschäftsstelle gibt es eine große Zahl von Personen, die neben dem Beruf familiäre Betreuungspflichten zu erfüllen haben. Die angemessene Unterstützung dieses relativ großen Personenkreises stellt die DSE vor eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Die Regelung der Freien Universität Berlin zum mobilen Arbeiten, dass bis zu 40% der Arbeitszeit mobil gearbeitet werden darf, wird allen Mitarbeiter*innen der DSE-Geschäftsstelle angeboten und ermöglicht. Dies trägt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

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

Handlungsfeld Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Gender und Diversity werden in der Lehrkräftebildung als Querschnittsthemen 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 bündelt und zentralisiert. Hierzu wurde 2021 bei den DSE-Arbeitsbereichen abgefragt, inwiefern sie sich in Forschung und Lehre mit lehramtsbezogenen Querschnittsthemen auseinander setzen. Darüber hinaus wurde 2021 das Forum Forschung initiiert, in dem sich die DSE-Arbeitsgruppen mit ihren Forschungsprofilen und -projekten vorstellen und sich dazu austauschen. Ziel dieser Veranstaltungsreihe ist eine bessere Vernetzung in der Forschung sowie eine Stärkung der Forschungsorientierung in der Lehre. In diesem Rahmen fand u.a. 2023 ein Gastvortrag zum Thema *Sprachkompetenzassessment angehender Lehramtsstudierender (SkaLa)* statt, der einen Ausgangspunkt für die Beschäftigung mit heterogenen sprachlichen Kompetenzen bei Lehramtsstudierenden bildet.

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

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 Zugang zu gleichstellungsbezogenen Daten zur Planung von frauen- und diversityfördernden Maßnahmen.

IV. Ziele und Maßnahmentabelle

Mit folgenden Maßnahmen unterstützt das Zentralinstitut DSE die Frauenförderrichtlinien und die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit:

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Bemerkungen
Handlungsfeld I: Organisationsstruktur und -kultur						
Beispiel: Gerechte Entlohnung (Handlungsfeld „Vereinbarkeit“)	Dekan/in WE Institut Prof. Dr. Soundso Beauftragte X Gemeinsame Kooperation mit anderen FB	25.000 EUR	Haushalt	1. Jede Gruppe (z.B. TVL-E 3-5, TVL E 6-9, oder: Beschäftigte, wiss. Personal, Leitung, etc) 2. Konzept und Planung (bei Kooperationen können auch Arbeitspakete benannt werden) 3. Installation 4. Feedback 5. Info 6. ...	1.05.2024 3.9.2024	7. Stand der Umsetzung, Umsetzungsschritte Einschätzung (können auch markiert werden wie z.B. umgesetzt, laufend, nicht umgesetzt)
Unterstützungsangebot kommunizieren	DSE-Team Qualitätsentwicklung, DSE-Studienbüro		Haushalt	Kommunikationsmaßnahmen entwickeln, um Anlaufstellen und Unterstützungsmöglichkeiten der DSE und der Freien Universität Berlin für Studierende bekannter zu machen	31.12.2026	laufend
Handlungsfeld II: Personal						
Beratungskompetenz	DSE-		Haushalt	Weiterbildung des Studienbüros zu	31.12.2025	geplant

ausbauen	Geschäftsführung			barrierefreier Gestaltung von Beratungen		
Handlungsfeld III: Studium & Lehre						
Diversitätssensible Lehre und Studierendekompetenzen unterstützen	DSE-Team Qualitätsentwicklung		Haushalt	Erhebung eines Status quo zum Themenkomplex Gender/Diversity, Inklusion, Nachhaltigkeit und Demokratiebildung im Lehramtsstudium und Vernetzung der Dozierenden zur Unterstützung der Studierenden in der Entwicklung entsprechender Kompetenzen	31.12.2026	laufend
Zugehörigkeitsgefühl stärken	DSE-Team Qualitätsentwicklung		Haushalt	Unterstützung des Zugehörigkeitsgefühls unterrepräsentierter Studierendengruppen insbes. in der Studieneingangsphase (Botschafter*innen/role models/Vorbilder in der Schule usw.), hierfür u.a. Bewerbung von Angeboten der Stabsstelle Diversity (Empowerment-Workshops für Studierende, ADHS-Stammtisch usw.)	31.12.2026	geplant
Handlungsfeld IV: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie						
Lehramtsstudium flexibilisieren	DSE-Direktorium		Haushalt	Flexibilisierung des Lehramtsstudiums	31.12.2026	laufend
Handlungsfeld V: Geschlechter- und Diversityforschung						
Sichtbarkeit von Geschlechter- und Diversityforschung	DSE-Direktorium		Haushalt	Thema Gender im Forum Forschung sichtbar machen	31.12.2026	geplant

Handlungsfeld Steuerungsinstrumente und Managementprozesse					
Diversität der Studierenden erhöhen	DSE-Team Qualitätsentwicklung		Haushalt	bei Maßnahmen zur Gewinnung unterrepräsentierter Studierendengruppen in den Fächern (z.B. MINT für Frauen, Grundschullehramt für Männer) gezielt betonen	31.12.2026 geplant

Arbeitsmodell des Kooperationsrats zum Professionalisierungsverlauf von Lehrkräften

Entwicklung von Handlungskompetenzen in den Phasen

Studium

Phase 1: Professionswissen & kognitive Strategien anlegen

- Erwerb von fachwissenschaftlichem bzw. künstlerisch-praktischem, bildungswissenschaftlichem und fachdidaktischem Theoriewissen zu Bildung, Schule und Unterricht als Grundlage für Analysefertigkeiten bzw. künstlerischen Ausdruck und lebenslanges Lernen
- Anbahnung von ausgewählten situationsspezifischen Handlungskompetenzen (wahrnehmen, interpretieren, entscheiden)
- Entwicklung eines reflektierten Verständnisses der Fachkultur

Vorbereitungsdienst

Phase 2: Handlungsrepertoire & Selbstregulation aufbauen

- Entwicklung und Einübung von kontextspezifischen Handlungskompetenzen in den jeweiligen Schultypen und Stufen zur Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht, Eltern- und Gremienarbeit, Kooperation im Kollegium
- Aufbau von berufsspezifischen Kompetenzen der Selbstregulation

Beruf

Phase 3: Professionalität individuell & kooperativ weiterentwickeln

- Vertiefung kontextspezifischer Handlungskompetenzen auf individueller und kooperativer Ebene
- Aktive Weiterentwicklung berufsspezifischer Handlungskompetenzen hinsichtlich komplexer und sich verändernder Bedingungen

Phasenübergreifende Entwicklung einer professionellen Haltung

- Entwicklung eines Verständnisses der Profession als wissenschafts- bzw. kunst- und erfahrungsbasiertes Handeln
- Entwicklung eines reflektierten, analytischen Blicks auf Lehrkräftehandeln
- Selbstverständnis von Lehrkräften als Lernende und Entwicklung einer Bereitschaft zu lebenslangem Lernen
- Kontinuierliche Reflexion berufsbiografischer Erfahrungen
- Entwicklung einer Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit berufsspezifischer Ungewissheit und Antinomien
- Entwicklung von Kooperationsfähigkeit und -bereitschaft
- Entwicklung eines beruflichen Ethos und einer pädagogischen Ethik