



Oktober 2015

# Frauenförderplan für die ZEMS Zeitraum 2015 - 2021

---

## **Inhalt**

|   |   |
|---|---|
| Einführung .....  | 2 |
| 1. Aufgaben und Personalstruktur der ZEMS.....            | 2 |
| 2. Strukturelle Gleichstellungsstandards.....             | 3 |
| <br>  |   |
| Anhang 1: Maßnahmenüberblick.....                         | 5 |
| Anhang 2: Personalstruktur an der ZEMS (Stand: 2014)..... | 6 |

Der FFP der ZEMS wurde in der Sitzung des Akademischen Senats am 10.02.2016 beschlossen.

## Einführung

Der hier vorgelegte FFP ist nach der Neufassung der „Eckpunkte zur Erstellung, Evaluation und Fortschreibung der Frauenförderpläne an der TU Berlin“ sowie der Änderung der „Frauenförderrichtlinien der TU Berlin“ angefertigt und gemeinsam mit der nebenberuflichen Frauenbeauftragten der ZEMS und ihrer Stellvertreterin beraten und finalisiert worden. Die Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten wurden genutzt.

Aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl an der ZEMS (s. Anhang 2) musste von der Bildung einer Arbeitsgruppe abgesehen werden.

Der Beirat der ZEMS hat gemäß der OrgBenO der ZEMS vom 07.07.2010, §5, Absatz 3 auf der Beiratssitzung vom 21.10.15 dem vorliegenden Plan zugestimmt und ihn in dieser Form verabschiedet.

### 1. Aufgaben und Personalstruktur der ZEMS

Die ZEMS ist das Sprachenzentrum der TU Berlin, das Studierenden aller Fakultäten eine hochschulspezifische Ausbildung in derzeit neun modernen Fremdsprachen anbietet. Die ZEMS hat somit vor allem Lehraufgaben, ist jedoch durch den wissenschaftlichen Leiter, Prof. Dr. Roelcke sowie durch die Zusammenarbeit mit anderen Fachgebieten auch an Forschungsprojekten zum Spracherwerb, zu Sprachtests und zum Sprachgebrauch beteiligt.

Bedingt durch den Aufgabenzuschnitt arbeiten und lernen an der ZEMS die folgenden Personengruppen:

- akademische MitarbeiterInnen (= Studienräte im Hochschuldienst resp. Lehrkräfte für besondere Aufgaben) (= AM)
- Sonstige Angestellte in der Geschäftsführung, der Verwaltung und Technik (= SoMi)
- freiberufliche Lehrbeauftragte
- Studentische Hilfskräfte (SHK)
- Studierende aller Fakultäten

Wie aus Anhang 2 hervorgeht, ist der Frauenanteil in allen Mitarbeitergruppen größer als 50%, so dass die personellen Gleichstellungsstandards mehr als erreicht sind.

Zu den Studierenden, die an der ZEMS Sprachangebote besuchen, liegt keine genderbezogene Statistik vor. Da die Studierenden an der ZEMS aber keine Studienabschlüsse erwerben, sondern die ZEMS als Dienstleister für bestimmte Wahl- oder Wahlpflichtmodule agiert, sehen wir die Verantwortung für die personelle Gleichstellung von Männern und Frauen unter den Studierenden bei den Fakultäten/Fachgebieten. Auf Genderaspekte in der Lehre wird unten eingegangen.

Im Folgenden werden daher qualitative Aspekte der Gleichstellung vorgestellt.

## 2. Strukturelle Gleichstellungsstandards

In allen Personalverfahren an der ZEMS sind die nebenberufliche Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin eingebunden. Die nebenberufliche Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden zu allen Sitzungen des Beirats der ZEMS eingeladen.

Alle Personalverfahren sind transparent, strukturiert und formalisiert.

Um die Transparenz der Arbeitsabläufe insgesamt zu erhöhen und die Qualität der Lehre weiter zu verbessern, soll im Rahmen des ZEMS-internen Qualitätsmanagements eine anonyme Befragung unter allen MitarbeiterInnen zu Aspekten der Gleichstellung und der Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt werden. Die anonymisierten Ergebnisse werden in einer MitarbeiterInnen-Besprechung vorgestellt und sollen dann helfen, weitere Maßnahmen zu entwickeln.

Die Leitung der ZEMS engagiert sich für eine gleichstellungsorientierte Organisationskultur. Hierzu gehören die folgenden Leitlinien:

- zur besseren Vereinbarung von Arbeit und Familie: Suche nach individuellen Lösungen mit MitarbeiterInnen, die aufgrund von familiären Situationen flexiblere Arbeitszeiten benötigen. In Notfällen ist es für die MitarbeiterInnen der ZEMS möglich, Kinder nach vorheriger Absprache mit zur Arbeit zu bringen.
- Verweis auf die Angebote des TU-Familienbüros
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach familiär bedingten Unterbrechungen, Aufrechterhaltung des Kontakts während der Unterbrechung
- Unterstützung bei der Etablierung von Job-Sharing-Modellen
- weitere Etablierung einer Bindungskultur unter den MitarbeiterInnen durch verschiedene Maßnahmen zur Teambildung
- Die Bekämpfung von Diskriminierung jedweder Art bzw. die Förderung einer gleichberechtigten Arbeitsatmosphäre werden in Dienstbesprechungen mit allen Mitarbeitergruppen thematisiert. Hierzu wird die nebenberufliche Frauenbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin in regelmäßigen Abständen gebeten, die Gesetzeslage und die Möglichkeiten der Bekämpfung von Diskriminierung darzulegen.

Die nebenberufliche Frauenbeauftragte der ZEMS und die Geschäftsführerin bieten regelmäßig Sprechstunden für alle MitarbeiterInnen an.

Eine große Mitarbeitergruppe an der ZEMS sind die freiberuflichen Lehrbeauftragten. Im Sommersemester 2015 arbeiteten im Auftrag der ZEMS 59 Lehrbeauftragte, hiervon 42 Frauen und 17 Männer. Die Lehrbeauftragten leisten somit einen großen Teil der Lehre (so wurden im SoSe 2015 75% der Lehre von Lehrbeauftragten geleistet), jedoch unter sehr schwierigen Bedingungen. Daher werden für diese Gruppe keine quantitativen, sondern eher qualitative Maßnahmen (s. o.) angestrebt, die letztendlich dem gesamten Team der ZEMS zugutekommen sollen.

Die Situation, dass wenige fest angestellte MitarbeiterInnen zusammen mit einer großen Zahl an Lehrbeauftragten das Lehrangebot durchführen, ist an den meisten universitären Sprachenzentren in Deutschland gegeben. Durch den AKS e. V. (Arbeitskreis der Sprachenzentren) besteht die Möglichkeit, sich zu vernetzen und u. a. zu diesem Umstand gemeinsame Strategien zu entwickeln.

Nicht nur um strukturelle Gleichstellungsstandards zu entwickeln, sondern auch um die Arbeitsbedingungen für alle MitarbeiterInnen zu verbessern, nehmen die Geschäftsführerin und andere MitarbeiterInnen regelmäßig an den Leitertagungen und den AKS-Tagungen teil.

Zur Vernetzung innerhalb der TU Berlin ist geplant, dass die nebenberufliche Frauenbeauftragte eine TU-weite AG für die Lehrbeauftragten ins Leben ruft.

Sowohl für festangestellte als auch für freie MitarbeiterInnen spielen Möglichkeiten der Personalentwicklung eine große Rolle, um die Arbeitsbedingungen für das ganze Team zu verbessern. Hierzu zählen die folgenden Maßnahmen:

- Unterstützung von MitarbeiterInnen bei der Einarbeitung in neue Software (zurzeit vor allem Moodle, in Zukunft auch SAP)
- Unterstützung bei der Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten
- Unterstützung von Dienstreiseanträgen durch Lehrbeauftragte
- für die Lehrbeauftragten steht ein Raum mit entsprechender technischer Ausstattung zur Verfügung

An der ZEMS werden alle MitarbeiterInnen zu allen Dienstbesprechungen und Beiratssitzungen eingeladen. Da Lehrbeauftragte durch andere Arbeitsaufträge oft nicht die Möglichkeit haben, zu Treffen persönlich zu erscheinen, werden Protokolle erstellt und versandt.

Für alle MitarbeiterInnen der ZEMS, insbesondere aber für die Lehrbeauftragten wird ein Manual mit allen organisatorischen und administrativen, internen Regelungen zu den Arbeitsabläufen in der Lehre erstellt.

Für die Erstellung von Moodle-Kursen durch Lehrbeauftragte werden TutorInnen verstärkt technische und zeitliche Unterstützung anbieten.

Da an der ZEMS Lehrende aus 10 Nationen und mit 9 verschiedenen Herkunftssprachen zusammenarbeiten (Stand: SoSe 2015) liegt es nahe, dass die ZEMS der geeignete Ort ist, um eine größere Konferenz zu den Genderaspekten nicht nur der deutschen Sprache, sondern sprachvergleichend zu veranstalten. Diese Veranstaltung soll gemeinsam mit anderen Institutionen an der TUB und darüber hinaus organisiert und durchgeführt werden und die akademische Diskussion über die sprachliche Realisierung von Gender in verschiedenen Sprachen befördern. Diese Konferenz wird auch mittelbar in die Lehre hineinwirken, schließlich müssen Genderaspekte in allen Sprachlehrveranstaltungen berücksichtigt und vermittelt werden. Zu diesem Thema liegt bisher nur wenig sprachübergreifende oder vergleichende Forschung vor, so dass dies ein innovatives Projekt der ZEMS sein wird.

Mit dem hier vorgelegten Maßnahmenkatalog wird die ZEMS die strukturelle Gleichstellung verbessern. Das damit verbundene strategische Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen für alle MitarbeiterInnen zu verbessern und die ZEMS für neue Herausforderungen besser aufzustellen.

## Anhang 1: Maßnahmenüberblick

| Zielart     | Titel  | Beschreibung  | Zielgruppe(n)                        | Verantwortl | Umsetzung durch  | Termin  | Kosten         | Aktueller Umsetzungsstand |
|-------------|--|---|--------------------------------------|-------------|------------------|---|----------------|---------------------------|
| Strategisch | MA-Befragung   | Befragung unter den MA zu Gleichstellungs- und Zufriedenheitsaspekten       | AM<br>SoMi<br>SHK<br>Lehrbeauftragte | GF          | GF               | Bis zum Ende des SoSe 2016                                  | -              | geplant                   |
| Operativ    | Flexible AZ-Modelle                                  | Vereinbarung von flexiblen AZ-Modellen, ggf. auch Job-Sharing               | AM<br>SoMi<br>SHK                    | GF          | GF               | Laufend   | -              | beschlossen               |
| Operativ    | Unterstützung beim Wiedereinstieg                    | Unterstützung beim Wiedereinstieg nach familiär bedingten Unterbrechungen   | AM<br>SoMi<br>SHK<br>Lehrbeauftragte | GF          | GF               | Laufend   | -              | beschlossen               |
| Operativ    | Bindungskultur                                       | Bindungskultur durch regelmäßige Teambuildingmaßnahmen wie Konferenzen etc. | AM<br>SoMi<br>SHK<br>Lehrbeauftragte | GF          | GF<br>Verwaltung | Angestrebt wird ein Teamevent pro Semester                  | 200 €/Semester | beschlossen               |
| Strategisch | Diskriminierung und deren Bekämpfung sichtbar machen | Information durch NFBA/stellv. NFBA auf Besprechungen                       | AM<br>SoMi<br>SHK<br>Lehrbeauftragte | NFBA        | NFBA             | angestrebt wird eine Informationsveranstaltung pro Semester | -              | geplant                   |
| Operativ    | Sprechstunden  | Regelmäßige Sprechstunden für alle MA                                       | AM<br>SoMi<br>SHK<br>Lehrbeauftragte | GF,<br>NFBA | GF,<br>NFBA      | Eine Sprechstunde pro Woche                                 | -              | beschlossen               |
| Strategisch | Manual   | Manual für alle MA in der Lehre zur transparenten Darstellung von Abläufen  | AM<br>Lehrbeauftragte                | GF          | GF<br>Verwaltung | Bis zum Ende des WiSe 15/16                                 | -              | geplant                   |
| Strategisch | Unterstützung in der Weiterbildung und bei           | regelmäßige Infos an alle LB  | Lehrbeauftragte                      | GF,<br>AM   | GF,<br>AM        | laufend   | -              | geplant                   |

|             |                                    |  |                                    |          |          |  |  |         |
|-------------|------------------------------------|--|------------------------------------|----------|----------|--|--|---------|
|             | Dienstreisen                       |  |                                    |          |          |  |  |         |
| Strategisch | MOODLE-Unterstützung               | Verstärkter Einsatz von TutorInnen aus der Mediothek für die Einrichtung von MOODLE-Kursen | Lehrbeauftragte                    | GF<br>AM | GF<br>AM | Bis zum Ende des SoSe 16               | Kostenneutral durch Umschichtung von SHK-Stunden | geplant |
| Strategisch | Konferenz zu Gender und Sprache(n) | Organisation einer Konferenz an der TUB  | AM<br>SM<br>SHK<br>Lehrbeauftragte | GF       | GF<br>AM | Im Laufe des akademischen Jahres 16/17 | 1.000 €  | geplant |

## Anhang 2: Personalstruktur an der ZEMS (Stand: 2014)<sup>1</sup>

|  | % Frauen | % Männer | Gesamt |
|--|----------|----------|--------|
| akademische Mitarbeitende (AM)                 | 83,3     | 16,7     | 6      |
| Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (SoMi) | 60,0     | 40,0     | 5      |
| Studentische Hilfskräfte (SHK)                 | 61,9     | 38,1     | 21     |

<sup>1</sup> Die hier zugrunde gelegten Daten wurden in dieser Form vom Gleichstellungscontrolling der TUB zentral zusammengestellt und für diesen Plan übernommen.

## Geschlechteranteile auf den unterschiedlichen Statusstufen Zentraleinrichtung Moderne Sprachen 2014

