

FRAUENFÖRDERPLAN 2022-2023

Zentraleinrichtung Hochschulsport

10. Dezember 2021



Inhalt

I. Allgemeine Zielformulierungen	2
II. Prozessdokumentation.....	3
III. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten-, TrainerInnen- und Teilnehmenden-struktur.....	5
Beschäftigtenstruktur nach Stundenumfang des Arbeitsverhältnisses	6
Beschäftigtenstruktur nach Tarifgruppen	6
Teilnehmendenstruktur nach Sportbereichen	8
Teilnehmendenstruktur nach Statusgruppen	10
TrainerInnenstruktur nach Sportbereichen	11
IV. Strategie und Schwerpunktbildung der verschiedenen Handlungsfelder .	14
Organisationskultur	14
Personalpolitik.....	14
Steuerungsinstrumente und Managementprozesse.....	15
Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung.....	15
Geschlechtergerechte Gestaltung von Kursinhalten.....	15
Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	156
Förderung von Diversity und inklusives Kursangebot	177
V. Maßnahmen der Zentraleinrichtung Hochschulsport.....	18
Auswertung der Maßnahmenumsetzung des Frauenförderplans 2019	18
Maßnahmenkatalog für den Frauenförderplan 2021	19
Inkrafttreten des Frauenförderplans.....	20
VI. Anlage: Datenraster mit Zielquoten	22

I. Allgemeine Zielformulierungen

Mit der Fortschreibung des Frauenförderplans bekennt sich die Zentraleinrichtung Hochschulsport (ZEH) zur Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin und setzt diese durch diverse Maßnahmen um.

Grundlage für den Frauenförderplan sind der § 59, Abs. 6 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 (§ 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).

Ziel bei der Erstellung des Frauenförderplans ist es, sich einen Überblick über die zahlenmäßige Entwicklung in unterschiedlichsten Bereichen des Hochschulsports zu verschaffen, Tendenzen zu erkennen, Maßnahmen abzuleiten und zu kontrollieren, ob die avisierten Ziele erreicht werden konnten. Durch die intensive Beschäftigung mit dem Thema seitens der mehrköpfigen Projektgruppe und der Vorstellung der Ergebnisse im Team der ZE Hochschulsport wird zudem eine entsprechende Sensibilität für das wichtige Thema der Gleichstellung geschaffen.

Definition übergeordneter Ziele:

- 1) Zugang aller Universitätsangehörigen zu den Angeboten des Hochschulsports, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.
- 2) Respektvoller Umgang von Teilnehmer*innen, Kursleiter*innen sowie des hauptamtlichen Teams der ZEH miteinander.
- 3) Niedrigschwelliger Zugang zu Anlaufstellen und Beratungsangeboten im Bereich geschlechtsbezogene Diskriminierung, inkl. sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.
- 4) Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten der ZEH.

Dass ein respektvoller Umgang eine hohe Bedeutung für den Hochschulsport hat, spiegelt auch die Tatsache wider, dass die ZEH 2020 und 2021 ein Leitbild entwickelt hat, bei dem dieser Aspekt eine besondere Beachtung gefunden hat. Die Angebote des Hochschulsports bieten generell eine einzigartige Möglichkeit, gerade im Hinblick auf Gleichstellung

Respektvoll. Tolerant. Fair.

Wir gestalten ein respektvolles Miteinander ohne Barrieren und treten aktiv für einen fairen Sport ein, in dem Toleranz gelebt wird.

Vielfältig. Innovativ. Divers.

Wir fördern mit unseren abwechslungsreichen Bewegungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Formaten Begegnung und Austausch, bleiben stets innovativ und orientieren uns an den Bedürfnissen unserer Zielgruppen.

der Geschlechter, Chancengerechtigkeit und Diversity, besondere Wirkung zu entfalten. Hochschulsport verbindet, schafft Begegnungsmöglichkeiten, fördert die Inklusion und kann dabei unterstützen, Barrieren zu überwinden. Jenseits vom Leistungsgedanken werden Werte wie Toleranz,

Respekt und Fairness gelebt und entwickelt. Kulturelle und ethnische Herkunft sowie Sprachbarrieren spielen nur eine geringe Rolle, wenn man sich gemeinsam der Leidenschaft des Sporttreibens hingibt.

Die Netzwerkarbeit und das gemeinsame Entwickeln und Umsetzen von Ideen für die Studierenden und Beschäftigten als Kernzielgruppe prägen die Arbeitsweise im Team des Hochschulsports. Die diversen Handlungsfelder des Hochschulsports ermöglichen ein Wirken auf verschiedenen Ebenen. Der Schwerpunkt der Angebotspalette liegt auf Breitensportlichen Angeboten und Kursen sowie Workshops zur Gesundheitsförderung der Hochschulangehörigen. Aber auch Wettkampfsport, Spitzensportförderung, Inklusion, Bildung, Events und Internationalisierung sind wichtige Aufgabenbereiche der ZEH. Der Hochschulsport versteht sich dabei stets als Dienstleistungseinrichtung für die eigene Hochschule und ihre Angehörigen.

II. Prozessdokumentation

Im Folgenden soll veranschaulicht werden, wie der Frauenförderplan der Zentraleinrichtung entstanden ist und welche Treffen, Entscheidungsprozesse und Arbeitsschritte für die Erstellung von Relevanz waren.

Datum	Prozessschritte	Bemerkung
29.04.2021	Infoveranstaltung zur Aktualisierung der Frauenförderpläne 2022-2023	Teilnahme durch den Direktor C. Mundhenk und die stellv. dez. Frauenbeauftragte F. Heßmann
17.05.2021	Basic-Workshop	Teilnahme am Basic-Workshop für FFP durch F. Heßmann
18.05.2021	Information über die Fortschreibung des Frauenförderplans innerhalb der ZEH Teamsitzung	Abfrage der Bereitschaft zur Mitarbeit in der Arbeitsgruppe
01.06.2021	Kurzes Get-Together der Arbeitsgruppe	Allgemeine Besprechung zum Frauenförderplan mit Aufgabe sich mit dem aktuellen FFP zu beschäftigen / auseinander zu setzen
15.06.2021	Arbeitsgruppen Auftaktsitzung	Festlegung der Arbeitspakete, Brainstorming über Maßnahmen für den Frauenförderplan 2022-2023
Bis 07.09.2021	Erste Formulierungen der Unterkapitel durch die verantwortlichen Personen	
07.09.2021	AG-Treffen	Vorstellung der Unterkapitel
20.09.2021	AG-Treffen	Besprechung der Maßnahmen
04.10.2021	AG-Treffen	Finale Abstimmung zu den Maßnahmen und dem Entwurf
13.10.2021	Rückkopplung des finalen Entwurfs mit dem Arbeitsbereich Zentrale Frauenbeauftragte	

20.10.2021	Optimierung/Anpassung des Entwurfs nach Rückmeldung durch den Arbeitsbereich der Zentralen Frauenbeauftragten	
11.11.2021	Abgabe des finalen Frauenförderplans	

29. April 2021

Auf Einladung der Vizepräsidentin für Gleichstellung Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott und des Bereiches der Zentralen Frauenbeauftragten wurde eine online-Informationsveranstaltung zum Thema „Aktualisierung der Frauenförderpläne 2022-2023“ für alle dezentralen Bereiche angeboten. Die Informationsveranstaltung wurde vom Direktor Christian Mundhenk als Verantwortlicher für die Fortführung des Frauenförderplans und der stellvertretenden dezentralen Frauenbeauftragten Franziska Heßmann besucht.

17. Mai 2021

Auf Nachfrage im monatlich stattfindenden Plenum der Frauenbeauftragten wurde ein Basic-Workshop für die Erstellung der Frauenförderpläne ins Leben gerufen. An diesem hat Franziska Heßmann teilgenommen. Der Workshop beschäftigte sich vor allem mit grundsätzlichen Fragen zur Arbeit mit den Frauenförderplänen und war für Neueinsteiger*innen und zur Auffrischung gedacht.

18. Mai 2021

Innerhalb der Teamsitzung hat Franziska Heßmann zu der Aktualisierung des Frauenförderplans informiert und die Bereitschaft zur Mitarbeit in der dazugehörigen Arbeitsgruppe abgefragt. Im Anschluss an die Teamsitzung haben sich Mitarbeiter*innen aus allen Arbeitsbereichen zur Mitarbeit bereit erklärt, so dass bei der Erstellung des neuen Frauenförderplans alle Sichtweisen der Einrichtung Berücksichtigung finden konnten.

01. Juni 2021

Aufgrund anhaltender Corona-Pandemie fand ein kurzes Come-Together über das online Webex-Portal statt. Es gab eine allgemeine Besprechung zu den Frauenförderplänen und die Aufgabe sich zur geplanten Arbeitsgruppen-Auftaktveranstaltung mit dem aktuellen Frauenförderplan auseinander zu setzen.

15. Juni 2021

Zum Auftakt der Arbeitsgruppe erfolgte eine kurze Einführung durch die Frauenbeauftragte und eine Vorstellung der anstehenden Aufgaben und Themenpakete, die zu bearbeiten waren. Im Anschluss wurden im gemeinsamen Prozess aufgeteilt, wer welches Arbeitspaket bis zur nächsten Arbeitsgruppensitzung ausarbeiten sollte. Zusätzlich wird ein erstes Zeitraster mit entsprechenden Fristen für die einzelnen Arbeitsaufträge vereinbart. Mitglieder der Arbeitsgruppe waren Selina Blatter, Danny Bohn, Franziska Heßmann, Birgit Lehmhagen, Olivia Mahling, Christian Mundhenk und Lutz Nichelmann.

07. September 2021

Nach der Arbeitsphase, in der jedes Arbeitsgruppenmitglied selbstständig die vereinbarten Aufgaben bearbeitet hat, diente dieses Arbeitsgruppentreffen dazu, alle Teilbereiche vorzustellen und dabei entstandene Fragen zu klären. Ein wichtiges Thema war der Umgang und die Auswertung mit der Corona-Pandemie. Anwesend waren Selina Blatter, Franziska Heßmann, Olivia Mahling, Christian Mundhenk, Lutz Nichelmann und Susanne Wingert.

20. September 2021

In diesem AG-Treffen lag das Hauptaugenmerk auf der Auswertung der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2020-2022 und die Formulierung neuer Maßnahmen bzw. Fortschreibung noch nicht

umgesetzter Maßnahmen. Anwesend waren Selina Blatter, Danny Bohn, Franziska Heßmann, Olivia Mahling, Christian Mundhenk, Lutz Nichelmann und Susanne Wingert.

04. Oktober 2021

Das letzte AG-Treffen dient der finalen Abstimmung des Entwurfes. Dabei werden vor allem die neu formulierten Maßnahmen nochmal gemeinsam besprochen und ein Blick auf die Prozessdokumentation geworfen. Anwesend waren Selina Blatter, Franziska Heßmann, Olivia Mahling und Christian Mundhenk.

13. Oktober 2021

Es erfolgte die Übermittlung des finalen Entwurfes an den Bereich der Zentralen Frauenbeauftragten.

11. November 2021

Abgabe des finalen Frauenförderplans 2022-2023.

III. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten-, Trainer*innen- und Teilnehmendenstruktur

Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sind die zentral bereitgestellten Daten für die Jahre 2018-2020. Um einen Bezug zur Zielgröße aus dem letzten Frauenförderplan zu erhalten, wurde auch die damalige Zielgröße (für das Jahr 2021) mit aufgenommen.

Es wird die Beschäftigtenstruktur insgesamt und getrennt nach Tarifgruppen betrachtet. Die Daten wurden von der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen der Freien Universität zur Verfügung gestellt.

Für die Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Trainerinnen und Trainer und der Teilnehmenden wurde eine Auswertung mittels Buchungssoftware des Hochschulsports vorgenommen. Unterschieden wird in der Betrachtung das Verhältnis von Frauen und Männer bezogen auf vom Hochschulsport definierte Sportbereiche und durch den §43 des Berliner Hochschulgesetzes und in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Zentraleinrichtung Hochschulsport definierte Statusgruppen.

Für eine aussagekräftige Darstellung ist die Höhe des Frauenanteils jeweils in Prozent angegeben.

Beschäftigtenstruktur nach Stundenumfang des Arbeitsverhältnisses

Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)	2018		2019		2020		Zielquote in %	
	M	W	M	W	M	W	2021	2023
Gesamt	7	8,8	7,5	9,3	8,4	9,4		
% - Anteil Frauen	55,6		55,3		53,00		55	
Vollzeit	7	8,8	7	5	7	6		
% - Anteil Frauen	55,6		41,7		46,2		50	
Teilzeit	-	-	0,5	4,3	1,4	3,4		
% - Anteil Frauen	-		89,5		71,5		75	

Da die ZE Hochschulsport seit dem Jahr 2020 keine Stellen im Bereich der studentischen Beschäftigten verfügt, wird diese Betrachtungsweise vernachlässigt.

Die Mitarbeiter*innen der ZEH arbeiten ausnahmslos im nichtwissenschaftlichen Bereich. Seit 2015 liegt der Anteil der Frauenquote beständig über 50%. Dieser Wert ist über die letzten 5 Jahre relativ konstant geblieben, so dass insgesamt eine eher ausgeglichene Geschlechterverteilung festgestellt werden kann.

Die Zielquoten orientieren sich an den Durchschnittswerten der vergangenen Jahre.

Beschäftigtenstruktur nach Tarifgruppen

Im Gegensatz zu den letzten Frauenförderplänen wird auf eine Darstellung/Auswertung der studentischen Beschäftigten verzichtet (siehe vorheriger Absatz). Neu hinzugekommen sind die Entgeltgruppen E3 (Sportstättenaufsicht) und E8 (Geschäftsstelle).

Tarifgruppen	2018		2019		2020		Zielquote in %	
	M	W	M	W	M	W	2021	2023
Tarifgruppe E 3	-	-	0,5	0,5	1,4	0,7		
% - Anteil Frauen	-		50		32,8		50	50
Tarifgruppe E 4	1	0	1	0	1	0		
% - Anteil Frauen	0		0		0		0	0
Tarifgruppe E 5	2	0	1	1	1	1		
% - Anteil Frauen	0		50		50		50	50
Tarifgruppe E 6	2	1	2	1	2	1		
% - Anteil Frauen	33,3		33,3		33,3		33,3	33,3
Tarifgruppe E 8	0	1	0	2	0	2		
% - Anteil Frauen	100		100		100		100	100

Tarifgruppe E 9	0	1	-	-	-	-		
% - Anteil Frauen	100		-		-		-	-
Tarifgruppe E 13	1	4,8	2	3,8	2	3,8		
% - Anteil Frauen	82,6		65,3		65,3		66,6	66,6
Tarifgruppe E 15	1	0	1	0	1	0		
% - Anteil Frauen	0		0		0		0	0
Tarifgruppe A 9	0	1	0	1	0	1		
% - Anteil Frauen	100		100		100		100	100

Betrachtet man die Verteilung auf die einzelnen Tarifgruppen, ergibt sich kein einheitliches Bild. Je nach Tarifgruppe entsprechend der Qualifikationen und des Aufgabengebietes ergeben sich unterschiedliche Geschlechterverteilungen.

Die in 2019 neu geschaffenen und besetzten **E3-Stellen** sind starken Schwankungen unterworfen. Da es sich zwar um unbefristete Stellen handelt, diese jedoch in der Regel von Studierenden wahrgenommen werden, gibt es hier eine beständige Fluktuation. Es handelt sich hierbei um Tätigkeiten der Sportstättenaufsicht. Die ZEH ist bestrebt, eine Quote von 50 % zu erreichen.

Einer der Sporthallenwarte ist der **Tarifgruppe E4** eingruppiert. Eine Neubesetzung in den kommenden Jahren ist nicht zu erwarten ist, daher sind keinerlei Veränderungen bezüglich der Quote möglich.

In der **Tarifgruppe E5** handelt es sich zum Teil um projektbezogene befristete Stellen, die von ehemaligen Auszubildenden besetzt wurden. Lediglich eine Stelle ist eine Dauerstelle eines Hallenwartes, dessen Stelle in 2018 neu bewertet wurde (ehemals E4). Je nach Anzahl und Geschlecht der befristeten Stellenbesetzungen ergeben sich zukünftig variable und nicht direkt steuerbare Quoten für diese Tarifgruppe.

In der **Tarifgruppe E6** sind keine Veränderungen in den kommenden Jahren absehbar.

In der Geschäftsstelle (A9, E9, E8) sind sämtliche Positionen mit Frauen besetzt. Auch hier sind keine Stellenbesetzungen zu erwarten.

Die höchste Fluktuation und damit auch die größten Veränderungen hat in der **Tarifgruppe E13** stattgefunden. Aktuell sind hier 66,6 % der Stellen weiblich besetzt.

Die Leitungsstelle der Zentraleinrichtung ist männlich besetzt. Da keine Veränderungen zu erwarten sind, bleibt die Quote unverändert.

Generelles Ziel ist eine ausgeglichene Geschlechterverteilung. Altersbedingt sind keine planbaren Veränderungen in den nächsten 2 Jahren zu erwarten.

Teilnehmendenstruktur nach Sportbereichen

Um die Anzahl der Teilnehmer*innen an den Angeboten des Unisports bewerten und einschätzen zu können, muss die Gesamtstudierendenzahl der FU Berlin herangezogen werden. Diese beträgt 35.203 Studierende im Sommersemester 2021¹. Davon sind 60,9% weiblich. Der Anteil der weiblichen Bevölkerung in Berlin liegt aktuell bei 50,5%².

Die Gesamtzahl der weiblichen Teilnehmenden im Hochschulsport lag im Sommersemester 2021 bei 62,3% und spiegelt den Gesamtanteil der weiblichen Studierenden an der FU Berlin ziemlich genau wider. Die prozentuale Schwankung der weiblichen Teilnehmenden zwischen Sommer- und Wintersemester ist auf die Angebote im Bereich Wassersport zurückzuführen. Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden liegt hier bei knapp 40% und beeinflusst dadurch die Verteilung deutlich.

Veränderte Rahmenbedingungen aufgrund der Corona Pandemie:

Bedingt durch die Corona Pandemie musste der Präsenzbetrieb im Ferienprogramm des WiSe 19/20 eingestellt werden. Auch das Fitnessstudio KraftKlub musste schließen. Der Pausenexpress wurde nicht mehr in Präsenz durchgeführt. Da im SoSe 2020 ebenfalls keine Kurse in Präsenz stattfinden konnten, wurde das Programm um die Online-Angebote (@HOME-Kurse) ergänzt. Nicht jede Sportart eignet sich für ein Onlineformat, daher bestanden die Onlinekurse zum Großteil aus Angeboten aus dem Bereich Fitness und Gesundheit.

Status- gruppen	SoSe 2019		WiSe 19/20		SoSe 2020		WiSe 20/21		SoSe 2021		Zielquote in %	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	2021	2023
Gesamt	10674	8310	8231	5864	11839	6460	17070	4105	14440	8746		
% - Anteil Frauen	56,2%		58,4%		64,7%		80,6%		62,3%		60%	61%
Fitness	1159	199	1240	271	579	174	784	160	398	109		
% - Anteil Frauen	85,3%		82,1%		76,9%		83,1%		78,5%		82%	80%
Fitnessstudio	113	145	176	163								
% - Anteil Frauen	43,8%		51,9%								45%	50%
Gesundheit[1]	1195	346	1563	488	423	148	482	104	847	215		
% - Anteil Frauen	77,5%		76,2%		74,1%		82,3%		79,8%		75%	75%

¹ FU Berlin - Gesamtstatistik Sommersemester 2021.

² Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Bevölkerungsstand 2021. Erreichbar unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/kommunalstatistik/einwohnerbestand-berlin>

Sportspiele	1378	1941	633	1173	496	671	660	1028	739	923		
% - Anteil Frauen	41,5%		35,0%		42,5%		39,1%		44,5%		40%	50%
Wassersport	2149	2849	218	342	1551	1772	102	174	1848	2819		
% - Anteil Frauen	43,0%		38,9%		46,7%		37,0%		39,6%		40%	50%
Tanzsport	870	374	1224	438	365	63	652	165	133	57		
% - Anteil Frauen	69,9%		73,6%		85,3%		79,8%		70,0%		70%	70%
Kampfsport	376	260	459	323	109	123	389	258	92	107		
% - Anteil Frauen	59,1%		58,7%		47,0%		60,1%		46,2%		54%	58%
Pausenexpress	363	76	1469	329								
% - Anteil Frauen	82,7%		81,7%								80%	80%
Sonstiges *	3071	2120	1249	2337	1893	2684	748	664	3188	3629		
% - Anteil Frauen	59,2%		34,8%		41,4%		53,0%		46,8%		60%	60%
online Angebot					6423	825	13253	1552	7195	887		
% - Anteil Frauen					88,6%		89,5%		89,0%		-	80%

* Unter dem Bereich „Sonstiges“ werden Sportarten der Bewegungskünste, Reiten, Turnen, Klettern und Veranstaltungen zusammengefasst.

Die gesetzte Zielquote von 60% weiblicher Teilnehmenden im Hochschulsport konnte für das Jahr 2021 mit 62% erreicht werden. Damit spiegeln die weiblichen Teilnehmenden des Hochschulsports adäquat den weiblichen Anteil der Gesamtstudierenden. Für das Jahr 2023 besteht das Ziel darin, die Zielquote von 61% weiblicher Teilnehmenden beizubehalten.

Die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Sportbereichen zeigt weiterhin klare Unterschiede auf. So ist in den Bereichen Fitness, Gesundheit, Tanzsport und bei den Online-Angeboten die Anzahl der weiblichen Teilnehmenden deutlich höher und liegt zwischen 70-89%.

Im Bereich Fitness nahmen zuletzt im SoSe 21 78,5% weibliche Teilnehmenden teil. Die Schwankung in den letzten Semestern lässt sich durch die das stark reduzierte Angebot in Präsenz erklären. Dementsprechend fanden weniger Kurse statt und dadurch war auch das Angebot begrenzter. Die Zielquote von 82% weiblichen Teilnehmenden wurde trotzdem fast erreicht. Diese kann für 2023 nahezu beibehalten werden.

Die Angebote im Bereich Gesundheit wurden zuletzt von 79,8% Frauen genutzt. Im Verlauf der letzten Semester ist hier wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Es gilt deshalb weiterhin, ansprechende Angebote für Männer in diesem Bereich zu gestalten (z.B. Yoga für Männer), um diese künftig stärker für die Angebote im Bereich Gesundheit zu begeistern und eine stärker ausgeglichene Teilnehmer*innenstruktur zu erlangen. Die Zielquote für 2023 bleibt deshalb bei 75%.

Der Bereich Tanzen wird mit 70% ebenfalls stark durch die weiblichen Teilnehmenden geprägt, ist allerdings im Vergleich zu den letzten Semestern leicht gesunken. Da es bereits Angebote nur für Frauen (z.B. Orientalischer Tanz, Videoclipdance) gibt und diese einen geschützten Rahmen bieten, gilt

es zu überlegen, ob ähnliche Angebote für Männer gestaltet werden können. Die Zielquote von 70% gilt es zu halten.

Im Bereich der Sportspiele konnte die Zielquote von 40% erreicht und im SoSe 21 sogar überschritten werden. Der weibliche Anteil hängt in diesem Bereich stark mit der Verfügbarkeit weiblicher Kursleitenden und dem tatsächlichen Kursangebot zusammen. Auch hier soll perspektivisch eine ausgeglichene Geschlechterverteilung erreicht werden.

Im Bereich Wassersport lag der Anteil an weiblichen Teilnehmenden zuletzt bei knapp 40%. Damit konnte die angestrebte Zielquote von 40% erreicht werden. Zukünftig ist bis 2023 eine Steigerung auf 50% weibliche Teilnehmenden anzustreben.

Im Bereich Kampfsport konnte die Zielquote mit 46% (ZQ 54%) nicht erreicht werden. Hier gilt es, weiterhin spezifische Angebote für Frauen zu planen und durchzuführen (wie z.B. Selbstverteidigung und Kickboxen für Frauen). In den vergangenen Semestern konnte bereits gezeigt werden, dass die Planung solcher Angebote den Anteil an weiblichen Teilnehmenden erhöht. Die Zielquote für 2023 beträgt 58%.

Der Pausenexpress fand seit dem SoSe 20 ausschließlich digital statt. Da hierfür keine vollständige Anmeldung der Teilnehmenden nötig ist, sondern lediglich die Anmeldung per E-Mail für den Infoservice, wird hierbei das Geschlecht nicht abgefragt und es wurden dementsprechend keine Daten der Teilnehmenden erfasst. Durchschnittlich haben ca. 700 Personen in den vergangenen Semestern teilgenommen.

Der Anteil der Teilnehmerinnen im Bereich Sonstiges sank in den vergangenen Semestern auf zuletzt 47%. Die Zielquote von 60% konnte demnach nicht erreicht werden. Bedingt durch die Corona-Pandemie war das Angebot in diesem Bereich stark reduziert und konnte nur teilweise stattfinden. Sportarten, die primär von Frauen gebucht wurden, z.B. Reiten, waren davon auch betroffen. Da davon ausgegangen werden kann, dass die Sportarten 2023 wieder vollumfänglich stattfinden können, wird die Zielquote bei 60% belassen.

Im Bereich der Online-Angebote liegt der Anteil an weiblichen Teilnehmenden bei 89%. Dies liegt daran, dass die Online-Kurse zum Großteil aus Angeboten im Bereich Fitness und Gesundheit bestehen, die ebenfalls einen hohen Anteil an weiblichen Teilnehmenden haben. Die Online-Angebote werden parallel zu den Angeboten in Präsenz weiterhin bestehen bleiben. Als Zielquote für 2023 werden 80% weibliche Teilnehmenden angestrebt.

Teilnehmendenstruktur nach Statusgruppen

Nachfolgend werden die unterschiedlichen Statusgruppen der Teilnehmenden an den Angeboten des Hochschulsports betrachtet. Dabei werden unter „Studierende“ alle Studierende der Berliner Hochschulen inklusive Schüler*innen und Auszubildende zusammengefasst. Mit „Beschäftigte“ werden alle Beschäftigten der Berliner Hochschulen beschrieben. Unter die Gruppe „Gäste“ zählen alle weiteren Teilnehmenden, wie z.B. externe Gäste, Alumni und Studierende nicht kooperierender Hochschulen.

Statusgruppen	SoSe 2019		WiSe 19/20		SoSe 2020		WiSe 20/21		SoSe 2021		Zielquote in %	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	2021	2023
Gesamt	10674	8310	8231	5864	11839	6460	17070	4105	14440	8746		
% - Anteil Frauen	56,2%		58,4%		64,7%		80,6%		62,3%		60%	61%
Studierende	6874	5208	5837	4320	7724	3760	11630	2660	8085	4918		
% - Anteil Frauen	56,9%		57,5%		67,3%		81,4%		62,2%		61%	61%
Beschäftigte	2355	1661	1617	891	2330	1331	3671	847	4014	2117		
% - Anteil Frauen	58,6%		64,5%		63,6%		81,3%		65,5%		67%	65%
Gäste	1445	1441	777	653	1785	1369	1769	598	2341	1711		
% - Anteil Frauen	50,1%		54,3%		56,6%		74,7%		57,8%		51%	55%

Der Gesamtanteil weiblicher Teilnehmenden lag im SoSe 21 zuletzt bei 62%, das dem Gesamtanteil weiblicher Studierender an der FU Berlin entspricht. Die starke Schwankung und den deutlich höheren Anteil der weiblichen Teilnehmenden bei allen Statusgruppen seit dem SoSe 20 lässt sich darauf zurückführen, dass seitdem kaum Kurse in Präsenz und fast ausschließlich Online-Angebote stattgefunden haben. Diese bestehen zum Großteil aus Angeboten im Bereich Fitness und Gesundheit.

Trainer*innenstruktur nach Sportbereichen

Die Sportangebote des Hochschulsports werden unterschiedlichen Sportbereichen zugeordnet und von den sportbereichsverantwortlichen Mitarbeiter*innen der ZEH geplant. Die Auswahl der Trainer*innen erfolgt dabei vor allem nach Qualifikation, Erfahrung im Unterrichten, sozialen Kompetenzen sowie nach Verfügbarkeiten der Trainer*innen für die entsprechenden Angebote. Die beim Hochschulsport tätigen Trainer*innen werden als selbständige Honorarkräfte jeweils für die Dauer eines Semesters bzw. die Dauer des jeweiligen Sportangebotes vertraglich beschäftigt. Bei guter Zusammenarbeit und einer hohen Nachfrage nach dem jeweiligen Angebot, werden das Programm und die Verträge entsprechend jedes Semester oder Kurszeitraums erneuert.

Durch die Corona-Pandemie und die Einführung der Online-Kurse fanden im SoSe 20, WiSe 20/21 und SoSe 21 wenig bis gar keine Kurse in Präsenz statt. Dies führte dazu, dass sowohl das Angebot stark reduziert werden musste und gleichzeitig weniger Trainer*innen im Einsatz waren. Dementsprechend können die Daten der vergangenen Semester nicht direkt mit den Daten von vor der Pandemie verglichen werden (siehe veränderte Rahmenbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie, S. 8).

Sport- bereiche	SoSe 2019		WiSe 19/20		SoSe 2020		WiSe 20/21		SoSe 2021		Zielquote in % (ZQ 2021)	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	2021	2023
Gesamt	125	171	108	135	57	95	55	88	61	107		
% - Anteil Frauen	42,2		44,4		37,5		38,5		36,3		45	50
Fitness	17	4	17	4	13	5	11	3	11	5		
% - Anteil Frauen	81,0		81,0		72,2		78,6		68,6		65	70
Fitnessstudio	3	4	3	4	-	-	-	-	-	-		
% - Anteil Frauen	42,9		42,9		-		-		-		50	50
Gesundheit	29	9	34	13	20	8	15	9	18	6		
% - Anteil Frauen	76,3		72,3		71,4		62,5		75,0		75	70
Sportspiele	7	40	2	36	2	21	4	34	6	26		
% - Anteil Frauen	14,9		5,3		8,7		10,5		18,6		20	20
Wassersport	9	46	4	18	5	36	0	2	4	41		
% - Anteil Frauen	16,4		18,2		12,2		0		8,9		18	20
Tanzsport	32	15	29	15	11	3	14	5	13	6		
% - Anteil Frauen	68,1		65,9		78,6		73,7		68,4		68	65
Kampfsport	4	19	7	15	2	6	2	14	2	10		
% - Anteil Frauen	17,4		31,8		25,0		12,5		16,7		28	30
Pausenexpres- s	5	3	8	5	3	2	4	2	4	3		
% - Anteil Frauen	62,5		61,5		60,0		66,7		57,1		50	55
Sonstiges*	19	31	11	16	2	10	3	11	3	3		
% - Anteil Frauen	38,0		40,7		16,7		21,4		50,0		40	50
Online-Kurse	-	-	-	-	19	5	20	5	18	6		
%-Anteil Frauen	-		-		79,1		80,0		75,0		-	70

* Sportarten wie z.B. Reiten, Klettern, Theaterspiel, Bogenschießen, Akrobatik und Turnen

Der weibliche Gesamtanteil der Kursleitenden blieb im Jahr 2021 mit 36,3% unter der Zielquote von 45%. Mit dem Start der Corona-Pandemie im WiSe 19/20 zeigt sich ein Abfall der Trainerinnenstruktur

von 44% auf 37,5%. Dieser Wert blieb bis zum SoSe 21 nahezu konstant erhalten. Die Zielquote an Trainerinnen für das Jahr 2023 beträgt 50%, um dem Gesamtanteil an weiblichen Teilnehmenden entgegenzukommen.

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Sportbereiche fällt auf, dass die Geschlechterverteilung der Trainer*innen sehr unterschiedlich ausfällt. In den Bereichen Fitness, Gesundheit und Tanzen zeigt sich, wie auch schon bei der Analyse 2019, ein hoher Anteil an Trainerinnen. Anders als 2019 konnte hierbei die Zielquote in den Bereichen Gesundheit und Tanzen erreicht werden. Auch die Zielquote für den Bereich Fitness konnte mit 68,75% (65%) fast erzielt werden. Bei Betrachtung der Geschlechterverteilung der Teilnehmer*innen in diesen Bereichen zeigt sich, dass die aktuelle prozentuale Verteilung der Trainer*innen die Teilnehmerrelation gut abdeckt. Deshalb wird die Zielquote bis 2023 auf 70% erhöht.

In den Bereichen Sportspiele, Wassersport und Kampfsport zeigt sich sehr deutlich, dass jeweils mehr Trainer als Trainerinnen beschäftigt sind. Der Anteil der Trainerinnen im Bereich Sportspiele konnte im SoSe 21 auf 18,75% erhöht und die Zielquote (ZQ) von 20% damit fast erreicht werden. Im Bereich Wassersport muss im Vergleich zum Jahr 2019 nochmals ein Rückgang auf 9% verzeichnet werden (ZQ 18%). Auch der Bereich Kampfsport liegt mit knapp 17% deutlich unter der Zielquote (28%). Im Vergleich dazu liegt der Anteil an weiblichen Teilnehmerinnen in diesen Bereichen zwischen 40-46%. Aus diesem Grund besteht hier weiterhin Handlungsbedarf mehr Trainerinnen zu beschäftigen. Da dies ursächlich daran liegt, dass nicht mehr Trainerinnen in diesen Bereichen zur Verfügung stehen, müssen weibliche Kursleitende weiterhin gezielt z.B. über ansprechende Ausschreibungen angesprochen werden oder motiviert werden, entsprechende Qualifikationen zu erwerben.

Im Bereich Pausenexpress zeigt sich eine Annäherung zur Zielquote von 50% (ZG 57%). Aus diesem Grund bleibt die Zielquote für 2023 bei 55% bestehen.

Bei dem im SoSe 2020 neu ergänzten Bereich der Online-Kurse, zeigt sich aktuell ein Anteil von 75% Trainerinnen. Dies liegt daran, dass der Großteil der Kurse den Bereichen Fitness und Gesundheit zugeordnet werden können. Vergleicht man diesen Wert mit der Verteilung der Teilnehmer*innenstruktur (89% weiblich) zeigt sich, dass auch der Anteil der weiblichen Teilnehmenden überwiegt. Aus diesem Grund bleibt die Zielquote für 2023 bei 70% bestehen.

Im Bereich Sonstiges konnte im SoSe 2021 erstmals ein Wert von 50% weiblichen Trainerinnen erzielt werden. Diesen Wert gilt es für 2023 beizubehalten.

Bei der Suche und dem Einsatz geeigneter Trainer*innen muss neben der Bemühung die Zielquoten zu erreichen, bedacht werden, dass es bedingt durch die Berücksichtigung der Qualifikation, der Eignung und der Verfügbarkeit, nicht immer leicht ist, geeignete Trainer*innen für die entsprechenden Sportangebote zu finden. Gleichzeitig besteht immer eine unvermeidliche Konkurrenzsituation zu kommerziellen Sportanbietern, bei denen der Hochschulsport hinsichtlich den Honorarsätzen meist nicht mithalten kann. Dennoch wird weiterhin an der Erreichung der Geschlechterverteilung der Trainer*innen zu den festgelegten Zielquoten in den verschiedenen Sportbereichen hingearbeitet. Dabei ist die Verfügbarkeit von qualifizierten Trainer*innen essenziell.

In Kursen die sich entsprechend nur an ein Geschlecht richten, wie z.B. Fußball für Frauen oder Yoga für Männer sollen möglichst nur Trainer*innen des gleichen Geschlechts eingesetzt werden. So können die kulturellen Aspekte der Teilnehmer*innen berücksichtigt und die Teilnahme erst ermöglicht werden. Dies wiederum erschließt gleichzeitig eine größere Zielgruppe und macht es allen Teilnehmer*innen möglich, am Sportangebot teilzunehmen. Auf der anderen Seite können Trainer*innen desselben Geschlechts die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmer*innen meist

besser einschätzen und berücksichtigen, was wiederum eine geringere Eintrittsbarriere für die Teilnehmer*innen darstellt.

IV. Strategie und Schwerpunktbildung der verschiedenen Handlungsfelder

Die unter Punkt III erfolgte Analyse nahm bisher starken Bezug auf Ziel- und Statusgruppen. Darüber hinaus rücken jedoch auch Gender- und Diversity-Aspekte in den Fokus. Nachfolgend werden einzelne Aspekte gesondert herausgestellt.

Organisationskultur

Politische, gesellschaftliche und kulturelle Veränderungen beeinflussen das Handeln des UniSports und stellen ihn immer wieder vor neue Herausforderungen. Mit seinen vielfältigen Aktivitäten engagiert sich der Hochschulsport für eine Organisationskultur, in der Frauen und Männer ihre Potenziale und Kompetenzen gleichberechtigt auf allen Ebenen des organisierten Sports entfalten und einbringen können.

Der UniSport richtet sein Handeln an verschiedenen Grundsätzen aus, die im Leitbild zusammengefasst sind. Dabei ist der UniSport als Experte für Bewegung ein fester Bestandteil des Hochschullebens. Durch die abwechslungsreichen Bewegungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Formaten sollen der Austausch und die Begegnung gefördert und auf die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen eingegangen werden. Dabei steht ein respektvolles, tolerantes Miteinander ohne Barrieren im Fokus. Der UniSport vertritt eine Sport- und Organisationskultur, die Diversität respektiert, wertschätzt und ein chancengerechtes Miteinander in allen Handlungsfeldern sicherstellt.

Auch innerhalb der Einrichtung wird ein respektvoller, sensibler und toleranter Umgang gepflegt und eine transparente, klare Kommunikation gelebt. Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind jederzeit als Ansprechpartnerinnen erreichbar. Bei gleichstellungsrelevanten Themen, im Konfliktfall oder für sonstige Beratungen sind sie wichtige Anlaufstellen und stehen für vertrauliche Gespräche im geschützten Raum zur Verfügung.

Die Webseite des Hochschulsports ist das bedeutendste Medium in der Kommunikation mit der Zielgruppe und bedarf besonderem Fokus. Die Kommunikation (Emails, Homepage) im UniSport ist in geschlechterneutrale Sprache verfasst, Bilder werden im Sinne der Heterogenität und Diversität ausgesucht und auch weitere Geschlechter werden im Darstellungs-, Sprach- und Schreibgebrauch nicht nur die Formen der Kennzeichnung von Maskulinum und Femininum berücksichtigt. Zudem werden sämtliche Aspekte der Gleichstellung beachtet. Dieses Prinzip gilt ebenfalls für Offlinemedien.

Die Webseite des Hochschulsports wurde noch einmal gezielt unter dem Blickwinkel der Gleichstellung bearbeitet und ein neuer Navigationspunkt „Inklusion, Gender & Diversity“ hinzugefügt, unter dem sich unter anderem Informationen zur Gleichstellung finden lassen. Auch der aktuell gültige Frauenförderplan ist an dieser Stelle verfügbar.

Bei der Anmeldung über das Buchungssystem des Hochschulsports wurden die Geschlechtermerkmale „divers“ und „keine Angabe“ hinzugefügt. Somit besteht nicht mehr die Notwendigkeit, sich einem Geschlecht zuordnen zu müssen.

Im Zuge der Frauenförderung unterstützt der Hochschulsport darüber hinaus durch Gremienarbeit und Expertise ein Frauenförderprogramm des Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverbandes (Tandem-Mentoring), das jungen Frauen durch Mentoring bei der Berufsfindung und beim Einstieg ins Berufsleben begleiten soll.

Personalpolitik

Die Frauenbeauftragte ist von Anfang an beim Personalauswahlverfahren (Ausschreibung, Bewerbung und Einstellung) und den Entscheidungsprozessen des UniSports beteiligt. Bei den Ausschreibungen wird vor allem darauf geachtet, möglichst die Tätigkeit in den Vordergrund zu stellen und nicht die weibliche oder männliche Form des Berufes, Beispiel: Sportstättenaufsicht und Nicht Sportstättenwart/in. und Ausschreibung im Stil m/w/d (männlich, weiblich, divers) werden qualifizierte Personen aller Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

Eine Sensibilität für Gender und Diversity wird bei (neuen) Mitarbeitenden als Kompetenz gefordert und zeigt sich auch im Leitbild des UniSports. Zudem erhält das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation im Rahmen des Auswahlverfahrens den Vorrang. Bei den Honorarkräften im Bereich des Sportprogramms trifft dies insbesondere auf Bewerberinnen im Wassersportzentrum, bei den Sportspielen und im Kampfsport zu.

Die Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungen zu gleichstellungsbezogenen Themen werden durch die Leitung des Hochschulsports gefördert und unterstützt. Informationen an hauptamtliche Beschäftigte erfolgen durch Aushänge, Mails oder in Sitzungen. Ebenso werden die freiberuflichen Honorarkräfte durch einen Mailverteiler über Fortbildungsangebote regelmäßig informiert.

Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Das Team des UniSports ist ständig bemüht, die Sportangebote qualitativ und quantitativ zu verbessern. Aus diesem Grund hat der UniSport bei allen Kursteilnehmenden des Wintersemesters 2018/2019 eine Umfrage nach der Zufriedenheit zum gegenwärtigen Sportangebot durchgeführt. Fragestellungen zu Gender- und Diversity-Aspekten haben darin Beachtung gefunden, wurden mit der Frauenbeauftragten der ZEH abgestimmt sowie vorgesehene Ziele daraus abgeleitet. Es wurde zum Beispiel gefragt, inwiefern die Teilnehmenden einer besonderen Integrationskraft des Hochschulsports zustimmen oder ob es für die Gestaltung unseres Angebotes zukünftig andere/weitere Ideen gibt. Bezugnehmend auf die Integrationskraft stimmten ein Drittel der Befragten (N=102) voll zu. Eine recht große Anzahl (N=80) enthielt sich bei dieser Fragestellung.

Um die Umsetzungskontrolle zukünftig noch besser gewährleisten zu können, wurde das Thema Frauenförderung seit 2020 als regelmäßiger Agendapunkt in die monatliche Teamsitzung aufgenommen.

Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Der Hochschulsport mit seinen Angeboten versteht sich nicht nur als Lehr- und Lernfeld, sondern eignet sich auch ideal für Untersuchungen mit wertvollem Theorie-Praxis-Transfer. Aufgrund dessen werden Forschungsinitiativen ausdrücklich unterstützt.

Geschlechtergerechte Gestaltung von Kursinhalten

Es gibt Sportarten, die nicht gleichermaßen attraktiv für Frauen/Männer/Divers sind. In den Statistiken lässt sich dieses Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung in einigen Sportbereichen gut erkennen. Während Tanz- und Gesundheitssportangebote, wie HipHop, Pilates oder Yoga, primär von weiblichen

Teilnehmerinnen gebucht werden, beinhalten die Bereiche Sportspiele und Kampfsport eher männerdominierten Sportarten, wie beispielsweise Kick-Boxen, Fuß- oder Basketball.

Um diesem Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung entgegenzuwirken, gibt es Kurse, die ausschließlich für eine geschlechterspezifische Zielgruppe ausgeschrieben sind. Vor allem im Gesundheits- und teilweise auch Fitnesssport ist ein Defizit an männlichen Teilnehmenden ersichtlich. Neben einem Yogakurs, der nur für Männer ausgeschrieben ist, soll auch mit speziellen Kursformaten ein erhöhter Anreiz zur Teilnahme von Männern geschaffen werden. Im Bereich Fitness können hochintensive Trainingseinheiten wie HIIT oder das Bootcamp mit einem erhöhten prozentualen männlichen Anteil punkten. Den Frauenanteil in den Sportspielen versucht man mit speziellen Kursen wie „Fußball für Frauen“ oder „Basketball für Frauen“ zu erhöhen.

Im Bereich des Tanzsports werden auch Kurse „nur für Frauen“ angeboten, obwohl es mehr weibliche Teilnehmer*innen im Bereich Tanz gibt. Da steht weniger die geschlechtergerechte Anpassung im Fokus als kulturelle Aspekte. Der UniSport möchte auch Frauen aus anderen Ländern und Kulturen ansprechen, die sich nur inmitten ihresgleichen sportlich betätigen wollen. Aus diesem Grund haben sich mehrere verschiedene Tanzkurse, wie z.B. Videoclipdance oder Orientalischer Tanz, explizit auf Frauen fokussiert und sind mittlerweile bestens etabliert.

Um das Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung in den unterschiedlichen Sportbereichen auszugleichen, sollen weiterhin Kurse bzw. Kursformate geschaffen werden, die eine Geschlechtergruppe in den Fokus nimmt und so zu einer Balance innerhalb der einzelnen Sportbereiche beiträgt.

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und die Gestaltung eines interessenorientierten Alltags für alle Familienmitglieder stellt eine besondere Herausforderung dar. Mit speziellen Familiensportangeboten möchte der UniSport den Studierenden und Beschäftigten mit Kindern die Chance bieten, am Sportangebot teilzunehmen. Neben dem bereits gut etablierten und beliebten Kurs „Familiensport“, bei welchem sich Eltern und Kinder gemeinsam bewegen, sollen auch Kurse wie „Yoga für Schwangere“ oder „Kindertanz“ alle ansprechen, die sich trotz einer speziellen Situation bewegen möchten. In Zeiten von Corona wurde das Sportprogramm teilweise gänzlich auf Onlinekurse umgestellt, auch ein „Kindertanz @ HOME“-Angebot konnte geschaffen werden, wurde aber nur mittelmäßig gut angenommen.

Gemeinsam mit dem Dual Career & Family Service wird jährlich das KIDSCAMP organisiert, an welchem Kinder zwischen 8-12 Jahren teilnehmen und eine Woche in den Sommerferien voller Sport, Kultur und Spaß erleben können. Auch bei anderen Sportevents des UniSports wird ein Augenmerk auf die Kinder gelegt, die beispielsweise mit der Erlaubnis der Eltern am Campus Run teilnehmen können. Aufgrund von Corona musste das KIDSCAMP 2020 und 2021 leider abgesagt werden, der Campus Run fand beide Jahre nur in digitaler Form statt.

Das Angebot der FU Berlin zur Nutzung von Homeoffice bzw. alternierenden Telearbeit wurde auch schon vor Coronazeiten innerhalb des UniSport genutzt und trägt zur flexiblen Arbeitsgestaltung und somit zur deutlich besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Im Bedarfsfall einer Pflegeverantwortung ist der UniSport bestrebt, flexible Möglichkeiten zu schaffen, die für alle Beteiligten entsprechend entlastet und eine Vereinbarkeit ermöglicht. Die Familienfreundlichkeit der Freien Universität Berlin spiegelt sich deutlich in den internen Strukturen und Prozessen des UniSports wider.

Für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sollen weitere Familienangebote, ob mit oder ohne Kind, entwickelt und in das Hochschulsportprogramm aufgenommen werden.

Förderung von Diversity und inklusives Kursangebot

Beim UniSport sind alle willkommen. Menschen mit den unterschiedlichsten Voraussetzungen und Interessen sollen sich begegnen und gemeinsam Sport treiben. Dabei stehen Werte wie Selbstbestimmung, Fairness und Respekt beim gemeinschaftlichen Miteinander im Vordergrund, die Sportangebote sind bunt, tolerant und vielfältig. Die Inklusion steht für den UniSport als Leitgedanke über allem und soll mithilfe von inklusiven Angeboten an Thema Diversity der Freien Universität anknüpfen.

Im Zuge der Internationalisierung der Freien Universität Berlin sieht sich auch der UniSport als Serviceeinrichtung als wichtigen Bestandteil dessen und möchte mithilfe von unterschiedlichen Maßnahmen einen Beitrag leisten. Beispielsweise werden bereits Kurse in einer anderen Sprache unterrichtet oder gehen inhaltlich auf andere Kulturen ein (Orientalischer Tanz, Qigong,...). Diverse Übersetzungen stehen noch aus und geplante Veranstaltungen konnten aufgrund von Corona nicht stattfinden bzw. geplant werden.

Seit dem Sommersemester 2016 können geflüchtete Personen und Buddys des Welcome@FU-Programms kostenfrei an ausgewählten Kursen des Hochschulsports teilnehmen. Diese Angebote für Geflüchtete sind ausgewählte Kurse, die eine niedrige Hemmschwelle und noch ausreichend Plätze zur Verfügung haben.

Neben dem gemeinsamen Sporttreiben stehen Werte wie Fairness und Respekt beim gemeinschaftlichen Miteinander im Vordergrund. Dementsprechend muss auch das Bewusstsein der Kursleitenden sowie eine methodisch-didaktisch fachgerechte Vermittlung der Kursinhalte geschult werden und kann so einen Teil zur Förderung der Diversität beitragen. Fortbildungsangebote zur Inklusion oder Diversität, z.B. vom Landessportbund, wären nur eine Möglichkeit, die Kursleitenden dahingehend zu unterstützen, sich in diesem Bereich weiterzubilden.

Das Thema Diversität und Geschlechtervielfalt sollte intern unter den Beschäftigten des UniSports mehr in den Fokus gerückt werden.

V. Maßnahmen der Zentraleinrichtung Hochschulsport

Auswertung der Maßnahmenumsetzung des Frauenförderplans 2019

Aus dem Frauenförderplan von 2019 gehen eine Reihe von Maßnahmen hervor.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen wurde reflektiert und ausgewertet, um für den Frauenförderplan 2021 neue bzw. überarbeitete Maßnahmen festzulegen.

Nr.	Maßnahme	Umsetzungsfrist	Anmerkung zur Umsetzung
1	Kinderbetreuung/-sport parallel zu Kursangeboten z.B. Laufgruppe für Eltern mit Kinderbetreuung	Wintersemester 2020/2021	Dies konnte leider aufgrund der Pandemie und damit einhergehenden überwiegend online stattfindenden Kurse nicht umgesetzt werden. Allerdings findet weiterhin der beliebte Familiensport-Kurs statt, wo Eltern zusammen mit ihren Kindern Sport treiben können.
2	Kennenlernveranstaltung für internationale Uniangehörige	Sommersemester 2021	Im Zusammenhang mit der Pandemie wurden Aufenthalte internationaler Studierender reduziert und Veranstaltungen diesbezüglich konnten leider nicht stattfinden.
3	Anteil an weiblichen Trainerinnen im Bereich Wassersport erhöhen	Ende 2021	Trotz umfangreicher Trainerinnen-Akquise ist es nicht gelungen qualifizierte Trainerinnen für Wassersportangebote akquirieren zu können. Aufgrund eines allgemeinen Trainer*innenmangels war man froh, überhaupt Angebote in jedem Bereich bieten zu können, auch wenn dadurch der Anteil weiblicher Kursleitenden nicht erhöht werden konnte. Es wird weiter daran gearbeitet, den Anteil, sofern möglich, zu erhöhen.
4	Selbstbehauptungs- & Selbstverteidigungs-workshop für weibliche Beschäftigte	Wintersemester 2020/2021	Bereits im Wintersemester 19/20 konnte man einen Workshop und zwei Kurse ausschließlich für Frauen anbieten. Alle Angebote waren ausgebucht. Aufgrund der Pandemie wurde im Sommer 2020 eine @Home-Variante für alle Geschlechter angeboten, allerdings gab es einen überaus hohen Frauenanteil. Im Wintersemester 20/21 gab es erneut zwei sehr nachgefragte Kurse ausschließlich für Frauen.
5	Interkulturelles Lernen: „sport & language learning“ z.B. Salsa/Spanisch	Ende 2021	Da seit 2020 überwiegend Online-Angebote stattgefunden haben, konnte dieser Punkt noch nicht umgesetzt werden.

6	Kommunikation zu Sportangeboten für Frauen verbessern	Sommersemester 2020	Auf allen Wegen der Kommunikation nach außen, vor allem aber bei Social Media-Posts oder Artikeln für die Webseite zum Bewerben von Sportangeboten wird auf eine frauenfreundliche, genderkorrekte Sprache sowie auf ausgewogene Auswahl an geschlechtsspezifischen Bildern und Emojis geachtet. Frauenspezifische Kurse werden dem entsprechend auch vermarktet.
7	Infoveranstaltung für Kursleitende zum Thema Diversity- & Gendergerecht unterrichten im Rahmen des Kursleitendentreffens (Einbindung der Toolbox Gender & Diversity)	Februar 2020	Das Kursleitendentreffen fand 2020 leider nur digital statt und bot hauptsächlich Raum für allgemeine Informationen zur Organisation der Sportkurse. Das Thema Gender&Diversity wurde in das Kurseitenden-Handbuch (online für Kursleitende zu finden) eingepflegt.

Maßnahmenkatalog für den Frauenförderplan 2021

Basierend auf den allgemeinen Zielformulierungen der ZE Hochschulsport für den Frauenförderplan 2021 und auf der Auswertung der Umsetzung des Frauenförderplans 2019, werden folgende Maßnahmen im Detail formuliert, um aktiv an der Umsetzung einer Gleichstellungsstrategie in den verschiedenen Bereichen zu arbeiten.

Nr.	Maßnahme	Zuständigkeit	Kosten-einschätzung	Finanzierung	Umsetzungsfrist
1	Kinderbetreuung/-sport parallel zu Kursangeboten z.B. Laufgruppe für Eltern mit Kinderbetreuung + Erweiterung des Angebots des Kindersports	Sportbereichs-verantwortliche + Kooperation Dual Career & Family Service	480€/Kurs	Über Kursentgelte und ggf. Fördergelder	Wintersemester 2022/23
2	„Ehrenkodex“ für Kursleitende zum Umgang und Verhalten mit Teilnehmenden im Kurs entwickeln (von Kursleitenden zu bestätigen)	Sportarten-verantwortliche	keine	keine	Sommersemester 2022
3	Wassersportkurs exklusiv für Frauen, um Anteil	Sportbereichs-verantwortlicher Wassersport		Über Kursentgelte	Sommersemester 2022

	weiblicher Teilnehmenden zu erhöhen				
4	Niedrigschwelligen Zugang zu Beratungsstellen gegen sexualisierte Gewalt → Plakate und QR-Codes in Sportstätten mit Anlaufstellen	Lutz Nichelmann + Franziska Heßmann	50€	aus Budget der ZEH	Sommersemester 2022
5	Bezug zu Leitbild-Aspekt „Respekt, Tolerant, Fair“ in Sportstätten schaffen (Plakate, Banner etc.)	Lutz Nichelmann + Danny Bohn	200€	Aus Budget der ZEH	Wintersemester 2022/23
6	Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit bei gesellschaftlichen Themenwochen wie z.B. sexualisierter Gewalt, Diversity, Brustkrebs etc. (Pride Month, Pinktober etc.)	Lutz Nichelmann + Danny Bohn	Keine	keine	Wintersemester 2022/23
7	Familienfreundliches Rahmenprogramm für das Sommerfest des UniSports (Hüpfburg, Kinderschminken, uvm.)	Eventteam	500€	Budget Sommerfest	Sommersemester 2022

Inkrafttreten des Frauenförderplans

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

Berlin, 10. Dezember 2021

VI. Anlage: Datenraster mit Zielquoten

510100	Hochschulsport Personal (Beschäftigtenvollzeithäufigkeit)	2018				2019				2020				Durchschnitt 2018 - 2020	davon männlich	davon weiblich	in %	
		Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen					
	stud. Hilfskräfte	5,2	2,2	3,0	58,4%	1,8	0,8	1,0	57,6%					3,5	1,5	2,0	41,8%	58,2%
	Nichtwissenschaftliches Personal	15,8	7,0	8,8	55,6%	16,8	7,5	9,3	55,3%	17,8	8,4	9,4	53,0%	16,8	7,6	9,1	45,4%	54,6%
	davon Vollzeit	15,8	7,0	8,8	55,6%	12,0	7,0	5,0	41,7%	13,0	7,0	6,0	46,2%	13,6	7,0	6,6	51,5%	48,5%
	davon Teilzeit					4,8	0,5	4,3	89,5%	4,8	1,4	3,4	71,5%	4,8	0,9	3,8	19,6%	80,4%
	davon Verw.- und Sek.dienst	11,8	3,0	8,8	74,5%	12,8	3,5	9,3	72,6%	11,7	3,7	8,0	68,6%	12,1	3,4	8,7	28,1%	71,9%
	davon in der Datenverarbeitung	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	100,0%	0,0%
	davon sonstige Dienstkräfte	3,0	3,0	0,0	0,0%	3,0	3,0	0,0	0,0%	5,1	3,7	1,4	27,7%	3,7	3,2	0,5	87,2%	12,8%
	Tarifgruppen (nach TV-L)																	
	Ausbeg-3																	
	davon Tarifgruppe E 2																	
	davon Tarifgruppe E 2 Ü																	
	davon Tarifgruppe E 3					1,0	0,5	0,5	50,0%	2,0	1,4	0,7	32,8%	1,5	0,9	0,6	61,5%	38,5%
	davon Tarifgruppe E 4	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	100,0%	0,0%
	davon Tarifgruppe E 5	2,0	2,0	0,0	0,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,3	0,7	66,7%	33,3%
	davon Tarifgruppe E 6	3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,0	1,0	66,7%	33,3%
	davon Tarifgruppe E 7																	
	davon Tarifgruppe E 8	1,0	0,0	1,0	100,0%	2,0	0,0	2,0	100,0%	2,0	0,0	2,0	100,0%	1,7	0,0	1,7	0,0%	100,0%
	davon Tarifgruppe E 9	1,0	0,0	1,0	100,0%									1,0	0,0	1,0	0,0%	100,0%
	davon Tarifgruppe E 10																	
	davon Tarifgruppe E 11																	
	davon Tarifgruppe E 12																	
	davon Tarifgruppe E 13	5,8	1,0	4,8	82,6%	5,8	2,0	3,8	65,3%	5,8	2,0	3,8	65,3%	5,8	1,7	4,1	28,9%	71,1%
	davon Tarifgruppe E 13 Ü																	
	davon Tarifgruppe E 14																	
	davon Tarifgruppe E 15	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	100,0%	0,0%
	davon Tarifgruppe A 7																	
	davon Tarifgruppe A 9	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	0,0%	100,0%
	davon Tarifgruppe A 10																	
	davon Tarifgruppe A 11																	
	davon Tarifgruppe A 12																	
	davon Tarifgruppe A 13																	
	davon Tarifgruppe A 14																	
	davon Tarifgruppe A 15																	
	Dekanat/Institusleitung																	
	Berufungskommissionen																	
	davon professorale Mitglieder																	