

FRAUENFÖRDERPLAN 2020-2022

Zentraleinrichtung Hochschulsport

06. Dezember 2019



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	5
Beschäftigtenstruktur nach Tarifgruppen	6
Teilnehmendenstruktur nach Sportbereichen	7
Teilnehmendenstruktur nach Statusgruppen	10
TrainerInnenstruktur nach Sportbereichen	11
IV. Strategie und Schwerpunktbildung der verschiedenen Handlungsfelder .	13
Organisationskultur	13
Personalpolitik.....	14
Steuerungsinstrumente und Managementprozesse.....	14
Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung.....	14
Geschlechtergerechte Gestaltung von Kursinhalten.....	14
Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	15
Förderung von Diversity und inklusives Kursangebot	15
V. Maßnahmen der Zentraleinrichtung Hochschulsport	16
Auswertung der Maßnahmenumsetzung des Frauenförderplans 2017	16
Maßnahmenkatalog für den Frauenförderplan 2019	17
Erläuterungen zu den Maßnahmen	18
Inkrafttreten des Frauenförderplans.....	19
VI. Anlage: Datenraster mit Zielquoten	20

I. Allgemeine Zielformulierungen

Mit der Fortschreibung des Frauenförderplans und der Umsetzung diverser Maßnahmen unterstützt die Zentraleinrichtung Hochschulsport (ZEH) die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin und deren zentrale Grundsätze.

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).

Die Wertevermittlung im (Hochschul-)Sport bietet einzigartige Möglichkeiten, auch im Hinblick auf Gleichstellung 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.

Bis zu 20.000 Buchungen pro Semester in mehr als 130 verschiedenen Sport- und Bewegungsangeboten verdeutlichen, dass die Angebote des Hochschulsports sich zunehmender Beliebtheit erfreuen. Bei der Konzipierung, Planung und Realisation der Angebote werden nicht nur aktuelle Trends und die jeweilige Nachfrage in den Sportarten berücksichtigt, sondern seit mehreren Jahren auch Impulse aus dem Frauenförderplan aufgegriffen und umgesetzt.

Die Handlungsfelder des Hochschulsports ermöglichen ein Wirken auf unterschiedlichen Ebenen. Im Fokus stehen hierbei stets die Zielgruppen der Studierenden und Beschäftigten. 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.

Die Zentraleinrichtung Hochschulsport unterstützt aktiv die Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist. Auch die Maßnahmen zur Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen für Studierende und Bedienstete wurden in der Vergangenheit gut angenommen und sukzessive ausgebaut.

Mit der Erstellung des Frauenförderplans erfolgt eine kontinuierliche Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung und Diversität im Hochschulsport. Einerseits erfüllt er eine wichtige Kontrollfunktion über die bisher formulierten Ziele, andererseits werden auch neue Impulse gegeben, um zukünftige Aktivitäten und neue Maßnahmen festzulegen.

Im Vergleich zu den vergangenen Frauenförderplänen finden in diesem Jahr zwei neue Punkte Berücksichtigung. Zum einen haben wir uns darüber Gedanken gemacht, wie wir die gesteckten Ziele kontinuierlich überprüfen und das Thema Gleichstellung in unseren Routinen einfließen lassen können. Zum anderen wollen wir das breite Diversity-Verständnis der Freien Universität Berlin aufgreifen und verdeutlichen, welchen besonderen Beitrag der Hochschulsport auch in dieser Hinsicht zu leisten im Stande ist.

II. Prozessdokumentation

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

Datum	Prozessschritte	Bemerkung
30.04.2019	Infoveranstaltung zur Aktualisierung der Frauenförderpläne 2020-2022	Teilnahme durch den Direktor C. Mundhenk und die Frauenbeauftragte M. Schulze
09.07.2019	Information über die Fortschreibung des Frauenförderplans innerhalb der Teamsitzung	Abfrage der Bereitschaft zur Mitarbeit in der Arbeitsgruppe
02.08.2019	Arbeitsgruppen-Auftaktsitzung ZEH	Festlegung der Arbeitspakete, Brainstorming über Maßnahmen für den Frauenförderplan 2020-2022
Bis 11.09.2019	Erste Formulierungen der Unterkapitel durch die verantwortlichen Personen	
11.09.2019	AG-Treffen	Vorstellung der Unterkapitel & Finalisierung der Maßnahmen
Bis 16.10.2019	Zusammentragung aller Unterkapitel für die Entwurfserstellung	
16.10.2019	AG-Treffen	Finale Abstimmung zum Entwurf
16.10.2019	Rückkopplung des finalen Entwurfs mit dem Arbeitsbereich Zentrale Frauenbeauftragte	
17.10.2019	Follow Up Veranstaltung: Vorstellung der Herangehensweise im Plenum als Good Practice	Teilnahme und Präsentation durch M. Schulze
04.12.2019	Optimierung/Anpassung des Entwurfs nach Rückmeldung durch den Arbeitsbereich der Zentralen Frauenbeauftragten	
06.12.2019	Abgabe des finalen Frauenförderplans	

30. April 2019

Auf Einladung der Vizepräsidentin für Gleichstellung Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott und des Bereiches der Zentralen Frauenbeauftragten wurde eine Informationsveranstaltung zum Thema „Aktualisierung der Frauenförderpläne 2020-2022“ für alle dezentralen Bereiche angeboten. Die Informationsveranstaltung wurde vom Direktor Christian Mundhenk als Verantwortlicher für die Fortführung des Frauenförderplans und der dezentralen Frauenbeauftragten Maren Schulze besucht.

09. Juli 2019

Innerhalb der Teamsitzung hat Christian Mundhenk zu der Aktualisierung des Frauenförderplans informiert und die Bereitschaft zur Mitarbeit in der dazugehörigen Arbeitsgruppe abgefragt. In der Teamsitzung haben sich Mitarbeiterinnen aus allen Arbeitsbereichen bereit erklärt, so dass bei der Erstellung des neuen Frauenförderplans alle Sichtweisen der Einrichtung Berücksichtigung finden konnten.

02. August 19

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 Carolin Dunst, Birgit Lehmhagen, Olivia Mahling, Christian Mundhenk, Maren Schulze, Birgit Thieme und Janine Wegner.

11. September 2019

Nach der Arbeitsphase, in der jedes Arbeitsgruppenmitglied selbstständig die vereinbarten Aufgaben bearbeitet hat, diente dieses Arbeitsgruppentreffen um alle Teilbereiche vorzustellen. Hauptaugenmerk lag dabei auf der Auswertung der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2017-2019 und die Formulierung neuer Maßnahmen bzw. Fortschreibung noch nicht umgesetzter Maßnahmen. Anwesend waren Carolin Dunst, Birgit Lehmhagen, Olivia Mahling, Maren Schulze, Birgit Thieme und Janine Wegner.

16. Oktober 2019

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 Birgit Lehmhagen, Olivia Mahling, Christian Mundhenk, Maren Schulze und Janine Wegner.

16. Oktober 2019

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

17. Oktober 2019

Bei der Follow-Up Veranstaltung zur Erstellung und Aktualisierung der Frauenförderpläne 2020-2022, die vom Bereich der Zentralen Frauenbeauftragten organisiert wurde, stellte die stellvertretende Leiterin und Frauenbeauftragte Maren Schulze die Herangehensweise der ZEH und die Adaption der Vorgaben für eine nichtwissenschaftlichen Serviceeinrichtung vor, um den anderen Bereichen ohne klassische Institutsstruktur als Good Practice zu dienen.

06. Dezember 2019

Abgabe des finalen Frauenförderplans 2020-2022.

III. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten-, TrainerInnen- und Teilnehmendenstruktur

Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sind die zentral bereitgestellten Daten für die Jahre 2016-2018. Um einen Bezug zur Zielgröße aus dem Frauenförderplan von 2017 zu erhalten, wurde auch die damalige Zielgröße (für das Jahr 2019) 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. Die Daten aus den Semestern Sommer 2017 bis einschließlich Sommer 2019 dienen als Grundlage. 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)	2016		2017		2018		Zielquote in %	
	w	M	w	m	w	m	2019	2021
Gesamt	9,5	6,5	7,5	6,5	8,8	7		
% - Anteil Frauen	59,4		53,6		55,6		59,4	55
Vollzeit	9,5	6,5	7,5	6,5	8,8	7		
% - Anteil Frauen	59,4		53,6		55,6		61,3	55
Teilzeit								
% - Anteil Frauen	0	0	0	0	0	0	0	50

Alle Stellen im Zeitraum 2016 bis 2018 waren Vollzeitstellen im nichtwissenschaftlichen Bereich. Seit 2015 liegt der Anteil der Frauenquote konstant über 50%. Die Zielquote aus dem letzten Frauenförderplan wurde nur in 2016 erreicht, aufgrund von befristeten Anschlussbeschäftigungen ehemaliger Auszubildender (jeweils eine Frau und ein Mann) hat sich die Quote in 2017 und 2018 etwas verringert. Die Festlegung auf eine Zielgröße in 2021 orientiert sich mit 55 % an der Verteilung in 2018.

Da die Zentraleinrichtung Hochschulsport keine wissenschaftliche Einrichtung ist, dürfen ab 2019 keine studentischen Beschäftigten mehr eingestellt werden. Ab 2019 ergeben sich daher kontinuierliche Veränderungen aufgrund der notwendigen Umwandlung von Stellen, die bisher mit studentischen Beschäftigten besetzt waren. Es handelt sich dabei ausschließlich um Teilzeitstellen. Zum jetzigen Zeitpunkt gehen wir davon aus, dass wir auch weiterhin ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung der Stellen aufrechterhalten können, wie es in der Vergangenheit bei den studentischen Beschäftigten auch der Fall war.

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	2016		2017		2018		Zielquote in %	
	w	M	w	m	w	m	2019	2021
Tarifgruppe E 3	0	0	0	0	0	0		
% - Anteil Frauen	0		0		0		-	50
Tarifgruppe E 4	0	2	0	2	0	1		
% - Anteil Frauen	0		0		0		0	0
Tarifgruppe E 5	2	0	0	0	0	2		
% - Anteil Frauen	100		0		0		50	50
Tarifgruppe E 6	0,5	2,5	0,5	2,5	1	2		
% - Anteil Frauen	16,7		16,7		33,3		16,7	33,3
Tarifgruppe E 8	0	0	0	0	1	0		
% - Anteil Frauen	0		0		100		-	100
Tarifgruppe E 9	2	0	2	0	1	0		
% - Anteil Frauen	100		100		100		100	-
Tarifgruppe E 13	4	1	4	1	4,8	1		
% - Anteil Frauen	80		80		82,6		80	66,6
Tarifgruppe E 15	0	1	0	1	0	1		
% - Anteil Frauen	0		0		0		0	0
Tarifgruppe A 9	1	0	1	0	1	0		
% - Anteil Frauen	100		100		100		100	100

Über alle Tarifgruppen hinweg ergibt sich kein einheitliches Verteilungsbild. Je nach Tarifgruppe entsprechend der Qualifikationen und des Aufgabengebietes ergeben sich unterschiedliche Geschlechterverteilungen.

Die in 2019 neu geschaffenen und bereits besetzten **E3-Stellen** weisen derzeit einen Frauenanteil von 75 % auf. Im Laufe der Jahre 2019 und 2020 werden hier weitere Stellen besetzt, da die bisherigen Verträge der studentischen Beschäftigten nicht fortgeführt werden dürfen. Es handelt sich hierbei um Tätigkeiten der Sportstättenaufsicht. Die ZEH geht davon aus und ist bestrebt, mindestens eine Quote von 50 % zu erreichen.

Aus ehemals zwei **E4-Stellen** ist aufgrund einer Neubewertung eine Stelle übriggeblieben, die von einem männlichen Kollegen ausgefüllt wird. Es handelt sich dabei um den Sporthallenwart. Da keine Neubesetzung in den kommenden Jahren zu erwarten ist, 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** ist eine halbe Stelle von einem männlichen Kollegen auf eine Kollegin übergegangen, so dass der prozentuale Anteil auf 33,3 % erhöht werden konnte. Auch hier sind keine Veränderungen in den kommenden Jahren absehbar.

Im Zuge von Neubesetzungen in der Geschäftsstelle und der damit einhergehenden Neubewertung der Stellen ist eine Herabgruppierung von E9 nach E8 zu konstatieren. Im Vergleich zum letzten Frauenförderplan wurde daher die Entgeltgruppe **E8** neu hinzugenommen. Im nächsten Frauenförderplan wird voraussichtlich die Gruppe E9 wegfallen. In der Geschäftsstelle (A9, E9, E8) sind sämtliche Positionen mit Frauen besetzt.

Über 80% der Stellen in der **Tarifgruppe E13** sind derzeit weiblich besetzt. Da in 2019 eine Stelle nachbesetzt werden musste und wir uns für einen männlichen Bewerber entschieden haben, ändert sich die Quote ab September 2019 auf 66,6 %.

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

Generell werden die meisten personellen Veränderungen in der Tarifgruppe E3 passieren. Da hier primär Studierende die Stellen besetzen (sollen), ist von einer relativ hohen Fluktuation auszugehen. Unser Ziel ist hier eine ausgeglichene Geschlechterverteilung.

Teilnehmendenstruktur nach Sportbereichen

Um die Teilnehmendenzahlen einordnen zu können, ist es hilfreich ein paar statistische Werte zum Vergleich herauszuziehen. Die Freie Universität Berlin hat bei einer Gesamtstudierendenzahl von rund 35.000¹ 59,3% weibliche Studierende zu verzeichnen. Im wissenschaftlichen Mittelbau liegt der Anteil an weiblichen Beschäftigten bei 48% und der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal beträgt 67%². Der Anteil der weiblichen Bevölkerung in Berlin liegt aktuell bei 50,8%³.

¹ Studien- und Prüfstatistik der FU Berlin - Gesamtstatistik Sommersemester 2018

(Enthalten sind u.a. auch Beurlaubte, Teilzeitstudierende, Teilnehmende am Studienkolleg oder anderen Propädeutika, Austausch- und Promotionsstudierende)

² Gleichstellungskonzept 2015-2020 der Freien Universität Berlin.2015

³ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Bevölkerungsstand 2018

Die Gesamtzahl der Hochschulsportteilnehmenden im Mittelwert betrachtet, liegt der prozentuale Anteil der weiblichen Teilnehmenden bei rund 60%. Der zahlenmäßige Unterschied zwischen dem Sommer- und Wintersemester ist auf den Wassersportbereich zurückzuführen, der in absoluten Zahlen einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Gesamtzahl hat und mit einem Anteil von ‚nur‘ rund 40% Frauen dadurch auch die prozentuale Verteilung maßgeblich beeinflusst.

Statusgruppen	SoSe 2017		WiSe 17/18		SoSe 2018		WiSe 18/19		SoSe 2019		Zielquote in %	
	w	m	W	M	w	m	w	m	w	m	2019	2021
Gesamt	10701	7954	8535	4554	11019	8876	8507	4516	10601	8061		
% - Anteil Frauen	57,4		65,2		55,4		65,3		56,8		63	60
Fitness	1442	320	1788	454	1787	358	1968	377	1159	199		
% - Anteil Frauen	81,8		79,8		83,3		83,9		85,3		80	82
Fitnessstudio	127	130	124	201	144	176	178	209	113	145		
% - Anteil Frauen	49,4		38,2		45,0		46,0		43,8		40	45
Gesundheit ⁴	1497	424	1913	540	1568	438	1695	476	1195	346		
% - Anteil Frauen	77,9		78,0		78,2		78,1		77,5		79	75
Sportspiele	1488	2044	828	1273	882	1454	718	1279	1378	1941		
% - Anteil Frauen	42,1		39,4		37,8		36,0		41,5		40	40
Wassersport	2297	2817	191	347	2161	3227	187	357	2149	2849		
% - Anteil Frauen	44,9		35,5		40,1		34,4		43,0		39	40
Tanzsport	945	430	1336	461	961	401	1566	520	870	374		
% - Anteil Frauen	68,7		74,3		70,6		75,1		69,9		71	70
Kampfsport	590	510	617	518	548	516	702	528	376	260		
% - Anteil Frauen	53,6		54,4		51,5		57,1		59,1		52	54
Pausenexpress	317	69	567	134	305	63	321	71	363	76		
% - Anteil Frauen	82,1		80,9		82,9		81,9		82,7		80	80
Sonstiges	1997	1210	1171	626	2663	2243	1172	699	1809	1315		
% - Anteil Frauen	62,3		65,2		54,3		62,6		57,9		63	60

Die für 2019 formulierte Zielquote von 63% Frauenanteil bezogen auf die Gesamtzahl wurde im Mittel nicht erreicht. Zieht man aber den Vergleich mit der Gesamtstudierendenzahl der FU Berlin, passt der erreichte prozentuale Anteil an weiblichen Teilnehmenden von 60% optimal. Aus diesem Grund wurde auch die Zielquote für 2021 an den durchschnittlichen Anteil an weiblichen Studierenden angepasst,

⁴ Ohne PausenExpress-Teilnehmende

da Studierende, einen Anteil von rund 70% aller Teilnehmenden ausmachen und daher die Hauptzielgruppe für den Hochschulsport sind.

Betrachtet man die Geschlechterverteilung in den einzelnen Sportbereichen zeigt sich weiterhin ein eher gemischtes Bild. Die Sportbereiche Fitness, Gesundheit und Pausenexpress weisen nach wie vor einen hohen Frauenanteil von 77-85% auf. Die Veränderungen in der prozentualen Verteilung über die betrachteten Semester halten sich gering bei rund 5% oder weniger.

Im Bereich Fitness, der ausschließlich Fitnesskurse betrachtet, stieg der Frauenanteil zum Sommersemester 2018 wieder deutlich. Da wir zu diesem Semester eine Vielzahl an Kursen für Poledance und Polefitness neu ins Programm aufgenommen haben, die nahezu ausschließlich von Frauen gebucht werden, ist dieser Anstieg darauf zurückzuführen. Bei den absoluten Zahlen kann man dennoch feststellen, dass sich auf die Anzahl der männlichen Teilnehmenden zum Wintersemester 2018/2019 erhöht hat. Da sich die neuen Kurse äußerst hoher Beliebtheit erfreuen, werden Sie auch weiterhin fester Bestandteil des Programms sein. Daher wird die Zielquote für 2021 nach oben korrigiert, das Ziel ist es aber weiterhin auch Angebote zu entwickeln, die Männer gleichermaßen ansprechen.

Die Zielquote für die prozentuale Geschlechterverteilung konnte im Gesundheitssport erfreulicherweise mehr als erreicht werden und wird daher für den neuen Zeitraum noch weiter herabgesetzt von 79% auf 75%. Angeboten wie Power Yoga für Männer werden sehr gut angenommen und sollen noch mehr ins bestehende Programm integriert werden, um künftig noch mehr Männer für den Gesundheitssport zu begeistern und dadurch ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis zu erhalten. Die bestehenden Angebote in diesem Bereich bleiben dabei natürlich für Frauen genauso offen.

Für den Pausenexpress bleibt es weiterhin zu überlegen, wie mehr männliche Kollegen angesprochen werden können. Eine Möglichkeit wäre anhand von Umfragen die Gründe zu erforschen und die inhaltlichen Wünsche abzuklopfen.

Im Sportbereich Sportspiele ist es immer sehr stark davon abhängig, ob wir Kurse anbieten können, die sich ausschließlich an Frauen richten. Gerade bei den Sportspielen sind die unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen entscheidend für das Spiel. Das Kursangebot hängt daher auch von der Verfügbarkeit der Trainerinnen und Trainer ab. Die Zielquote von 40% weibliche Teilnehmende ist aber realistisch und wird weiterhin angestrebt.

Im Fitnessstudio konnten wir der Anteil weiblicher Trainierender im Schnitt auf gute 45% halten. Die Kursformate, die im KRAFTKLUB angeboten werden, sind sehr beliebt und werden vorzugsweise von Frauen gebucht. Mit dem Wintersemester 2019/2020 wird noch ein zusätzliches Format ausschließlich für Frauen eingeführt, das den inhaltlichen Schwerpunkt Krafttraining mit Gewichten speziell auf die Zielgruppe Frauen ausrichtet. Der bundesweite Schnitt an weiblichen Fitnessstudio-Besuchenden liegt aktuell bei 47%⁵, wobei bei dieser Umfrage des IfD Allensbach davon auszugehen ist, dass die Art des Fitnessstudios nicht unterschieden wurde. Bei Fitnessstudios mit integriertem Kursangebot sind erfahrungsgemäß deutlich mehr weibliche Mitglieder zu verzeichnen als bei Fitnessstudios, die ausschließlich Gerätetraining anbieten.

⁵ Institut für Demoskopie Allensbach: Untersuchung zur Geschlechterverteilung von Fitnessstudio-Nutzenden im Jahr 2016 durch Interview-Methode.

Im Kampfsportbereich liegt die Quote mittlerweile konstant bei über 50%. Das liegt nicht zuletzt daran, dass gerade hier auch viele Angebote gemacht werden, die sich ausschließlich an Frauen richten wie Selbstverteidigung für Frauen, Krav Maga für Frauen oder Kick-Boxen für Frauen. Da das Angebot für Frauen in diesem Bereich deutlich größer ist als für Männer liegt die Zielquote auch weiterhin über 50%.

Auch im Bereich Tanzen richten sich einige Angebote wie Orientalischer Tanz oder Musical Dance ausschließlich an Frauen. Gerade beim Orientalischen Tanz soll da ein geschützter Raum für alle Kulturkreise geschaffen werden und bleibt daher fester Bestandteil des Angebotes.

Abschließend ist noch herauszustellen, dass der Anteil an Frauen im Wassersport in den Sommersemestern deutlich auf über 40% gesteigert werden konnte und somit die anvisierte Zielquote von 39% im Mittel erreicht werden konnte.

Teilnehmendenstruktur nach Statusgruppen

Im Folgenden soll die Teilnehmendenstruktur nach den unterschiedlichen Statusgruppen betrachtet werden. Dabei werden unter ‚Studierende‘ alle Studierende der unter § 43 Berliner Hochschulgesetz genannten Hochschulen sowie Schülerinnen und Schüler und Auszubildende zusammengefasst. Als ‚Beschäftigte‘ zählen alle Beschäftigten der in § 43 Berliner Hochschulgesetz genannten Hochschulen. Die Statusgruppe ‚Gäste‘ umfasst alle übrigen Teilnehmenden, die einer anderen Statusgruppe angehören. Dazu zählen insbesondere externe Gäste, Alumni sowie Studierende anderer Hochschulen.

Statusgruppen	SoSe 2017		WiSe 17/18		SoSe 2018		WiSe 18/19		SoSe 2019		Zielquote in %	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	2019	2021
Gesamt	10701	7954	8535	4554	11019	8876	8507	4516	10601	8061		
% - Anteil Frauen	57,4		65,2		55,4		65,3		56,8		63	60
Studierende	6987	5003	5786	2930	6971	5552	6119	2989	6764	4963		
% - Anteil Frauen	58,3		66,4		55,7		67,2		57,7		62	61
Beschäftigte	1356	710	1170	439	1410	748	868	359	1571	787		
% - Anteil Frauen	65,6		72,7		65,3		70,7		66,6		68	67
Gäste	2358	2241	1579	1173	2638	2576	1520	1154	2266	2137		
% - Anteil Frauen	51,3		57,4		50,6		56,8		51,5		52	51

Der Frauenanteil unter den Studierenden variiert von Sommersemester zu Wintersemester um bis zu zehn Prozentpunkte. Im Sommersemester wird das Sportangebot vor allem durch den Wassersport dominiert, der dann einen Anteil von 27% aller angebotenen Kurse ausmacht. Auch wenn der Frauenanteil im Wassersport um 5-10% höher liegt im Sommersemester im Vergleich zu den Wintersemestern, reduziert es den prozentualen Anteil an weiblichen Teilnehmenden in der Gesamtstatistik.

Nach wie vor liegt der Anteil an aktiven weiblichen Beschäftigten im Hochschulsport konstant hoch, was vor allen natürlich auf die hohe Quote bei den Pausenexpress-Kursen zurückzuführen ist, die

ausschließlich von Beschäftigten gebucht werden können und deren prozentualer Anteil an Frauen bei rund 80% liegt. Im Mittel wird insgesamt ein Anteil von 65% angestrebt.

Die Zahl der Teilnehmenden Gäste liegt im guten Mittelfeld und wird daher auch weiterhin so angestrebt.

Zusammenfassend betrachtet lässt sich feststellen, dass der prozentuale Anteil an teilnehmenden Frauen im Hochschulsport im Schnitt bei 60% liegt. In Bezug auf die prozentuale Geschlechterverteilung der Studierenden und der Beschäftigten an der Freien Universität Berlin entspricht der Wert genau dem entsprechenden Soll, daher werden die Zielquoten auch nur leicht angepasst. Schaut man sich die einzelnen Sportbereiche an, ergibt sich ein Bild, dass differenziert betrachtet werden muss und wodurch an der einen oder anderen Stelle noch Handlungsbedarf sichtbar wird.

TrainerInnenstruktur nach Sportbereichen

Die Sportangebote des UniSports werden unterschiedlichen Sportbereichen zugeordnet und von den sportbereichsverantwortlichen MitarbeiterInnen der ZEH geplant. Die Auswahl der TrainerInnen erfolgt dabei vor allem nach Qualifikation, Erfahrung im Unterrichten, sozialen Kompetenzen aber auch nach Verfügbarkeiten von TrainerInnen für die jeweiligen Angebote. Die beim Hochschulsport tätigen TrainerInnen werden als selbständige Honorarkräfte jeweils für die Dauer eines Semesters bzw. die Dauer des jeweiligen Sportangebotes vertraglich beschäftigt. Bei einer guten Zusammenarbeit und einer hohen Nachfrage nach dem jeweiligen Angebot, werden die Verträge entsprechend jedes Semester erneuert.

Der Bereich „Sonstiges“ umfasst alle Sportangebote, die in keiner der anderen Sportbereiche eingeordnet werden können. Darunter fallen Sportarten wie z.B. Reiten, Klettern, Theaterspiel, Bogenschießen, Akrobatik oder Turnen.

Sport- bereiche	SoSe 2017		WiSe 17/18		SoSe 2018		WiSe 16/17		SoSe 2019		Zielquote in % (ZQ 2019)	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	2019	2021
Gesamt	124	165	101	133	126	172	109	140	125	171		
% - Anteil Frauen	42,9		43,2		42,3		43,8		42,2		45	45
Fitness	18	7	17	10	16	6	15	7	17	4		
% - Anteil Frauen	72,0		63,0		72,7		68,2		81,0		60	65
Fitnessstudio	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4		
% - Anteil Frauen	62,5		42,9		42,9		37,5		42,9		50	50
Gesundheit	30	13	32	13	32	9	30	9	29	9		
% - Anteil Frauen	69,8		71,1		78,0		76,9		76,3		70	75

Sportspiele	11	40	6	39	11	47	6	41	7	40		
% - Anteil Frauen	21,6		13,3		19,0		12,8		14,9		20	20
Wassersport	9	45	3	16	8	40	2	15	9	46		
% - Anteil Frauen	16,7		15,8		16,7		11,8		16,4		18	18
Tanzsport	32	12	27	14	33	18	34	16	32	15		
% - Anteil Frauen	72,7		65,9		64,7		68,0		68,1		60	68
Kampfsport	6	19	6	21	6	21	7	20	4	19		
% - Anteil Frauen	24,0		22,2		22,2		25,9		17,4		32	28
Pausenexpress	1	4	3	1	3	3	2	2	5	3		
% - Anteil Frauen	20,0		75,0		50,0		50,0		62,5		50	50
Sonstiges	12	23	4	15	14	24	10	25	19	31		
% - Anteil Frauen	34,3		21,1		36,8		28,6		38,0		35	40

Die Gesamtzahl der Kursleitenden blieb über die letzten zwei Jahre knapp unter der 2017 gesetzten Zielquote, die 2019 erreicht werden sollte. Daher wird die Zielquote für 2021 auf 45% beibehalten. Im Vergleich zu den Jahren 2012-2016 ist festzustellen, dass die zehnpromtente Schwankung von Sommer- zu Wintersemester sich in den letzten zwei Jahren zum Positiven ausgeglichen hat und einen durchschnittlichen Mittelwert von rund 43%. Das ist vor allem auf den konstanteren Frauenanteil im Bereich Wassersport zurückzuführen, der in der Vergangenheit stark variierte.

Die verschiedenen Sportbereiche einzeln betrachtend fällt die Geschlechterverteilung sehr unterschiedlich aus. Die Bereiche Fitness, Gesundheit und Tanzen haben nach wie vor einen hohen Frauenanteil. Hier konnte die Zielquote auch nicht durchgehend erreicht bzw. gehalten werden. Schaut man sich aber die Geschlechterverteilung der Teilnehmenden in diesen Sportbereichen an, steht die aktuelle prozentuale Verteilung in einer guten Relation. Aus diesem Grund werden die Zielquoten für 2021 auch angepasst, da es perspektivisch unwahrscheinlich ist, die Geschlechterverteilung signifikant zu verändern.

In den Sportspielen, beim Wassersport und Kampfsport sind deutlich mehr männliche Trainer im Einsatz. Dies liegt nicht zu Letzt daran, dass es in diesen Sportbereichen viele spezifische Sportarten gibt, für die nicht gleichermaßen weibliche und männliche Trainer zur Verfügung stehen. Im Schnitt liegt der prozentuale Anteil an weiblichen Trainerinnen hier bei 15-25%, während der Anteil an Frauen unter den Teilnehmenden durchschnittlich zwischen 40-55% liegt. Aus diesem Grund besteht hier auch Handlungsbedarf mehr weibliche Trainerinnen einzuwerben und z.B. über Ausschreibungen gezielt Trainerinnen anzusprechen.

Bei der Suche nach Trainerinnen und Trainern muss man bei allen Bemühungen zur Erreichung der Zielquoten aber auch immer noch bedenken, dass es nicht immer ganz einfach ist unter Berücksichtigung der Qualifikation, Eignung und Verfügbarkeit geeignete Honorarkräfte für bestimmte

Sportangebote zu finden. Es besteht immer eine gewisse Konkurrenzsituation zu anderen Sportanbietern und der Hochschulsport kann eher in seltenen Fällen mit den Honorarsätzen kommerzieller Anbieter wie Fitnessstudios oder Yogoalfts mithalten.

Trotzdem soll in Zukunft eine entsprechende Angleichung der Geschlechterverteilung hin zu den Zielquoten in den einzelnen Sportbereichen angestrebt werden, die Verfügbarkeit von qualifizierten TrainerInnen vorausgesetzt.

In Kursen, welche sich nur an ein Geschlecht richtet (z.B. Fußball für Frauen oder Power-Yoga für Männer), sollen möglichst auch nur TrainerInnen des gleichen Geschlechts eingesetzt werden, um auf der einen Seite auch kulturelle Aspekte, die es Teilnehmenden anderer Glaubensrichtungen möglicherweise andernfalls unmöglich machen teilzunehmen, zu berücksichtigen und weil wir auf der anderen Seite davon ausgehen, dass TrainerInnen des gleichen Geschlechts sich der Bedürfnisse der Teilnehmenden besser bewusst sind.

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

Gesellschaftspolitische Herausforderungen und kulturelle Veränderungen stellen die Arbeitsweisen des Hochschulsports immer wieder vor neue Herausforderungen. Wir möchten uns diesen - vor allem für unterrepräsentierte Zielgruppen - stellen und dazu beitragen, sich zu öffnen sowie die Barrieren abzubauen. 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. Wir vertreten eine Sport- und Organisationskultur, die Diversität respektiert, wertschätzt und ein chancengerechtes Miteinander in allen Handlungsfeldern sicherstellt.

Der Umgang im Kollegium innerhalb der Einrichtung erfolgt sensibel und respektvoll. 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.

Im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit sind alle Mitarbeitenden dafür sensibilisiert, auf eine geschlechterneutrale Sprache zu achten und verwendete Bilder im Sinne der Heterogenität und Diversität auszusuchen. Die Webseite des Hochschulsports ist das bedeutendste Medium in der Kommunikation mit der Zielgruppe und bedarf besonderem Fokus. Dank einer Empfehlung des Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverband e.V. (adh) werden im Darstellungs-, Sprach- und Schreibgebrauch nicht nur die Formen der Kennzeichnung von Maskulinum und Femininum berücksichtigt, sondern auch weitere Geschlechter einbezogen sowie sämtliche Aspekte der Gleichstellung beachtet. Dieses Prinzip gilt ebenfalls für Offlinemedien.

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

An Personalauswahlverfahren und deren Entscheidungsprozessen ist die Frauenbeauftragte des Hochschulsports von Anfang beteiligt. Diese umfassen die Ausschreibung, das Bewerbungsverfahren und Einstellungsprozesse. 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.

Ein gewisses Gender- und Diversityverständnis wird bei neuen Mitarbeitenden als Kompetenz gefordert. 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.

Aus-, Fort- und Weiterbildungen zu gleichstellungsbezogenen Themen werden durch die Leitung des Hochschulsports gefördert und unterstützt. Die Kommunikation an hauptamtliche Beschäftigte erfolgt 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 haben wir bei allen Kursteilnehmenden des Wintersemesters 2018/2019 nachgefragt, wie zufrieden sie mit dem gegenwärtigen Sportangebot sowie den materiellen und personellen Bedingungen sind. 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, sodass wir mit unseren Maßnahmen (siehe V) weitere Angebote zur Integration schaffen möchten.

Um die Umsetzungskontrolle zukünftig noch besser gewährleisten zu können, wird das Thema Frauenförderung ab sofort 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

Immer wieder kann man in einigen Sportbereichen wie Sportspiele, Tanz- und Kampfsport ein Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung feststellen. In männerdominierten Sportarten wie z.B. Kick-Boxen, Krav Maga, Fuß- oder Basketball haben Frauen häufig zu großen Respekt aufgrund der

eventuellen physischen Unterlegenheit, fühlen sich gehemmt und meiden eine Teilnahme. Damit diese Schwelle sinkt und der Zugang zu der Sportart erleichtert wird, gibt es Kurse, die ausschließlich für Frauen ausgeschrieben sind, so auch die oben genannten. Ebenso kann ein gewisses Schamgefühl vor dem anderen Geschlecht aufgrund von kulturellen Aspekten im Bereich des Tanzsports zu einer Nicht-Teilnahme führen. Aus diesem Grund haben sich mehrere verschiedene Tanzkurse, wie z.B. Videocliphdance oder Orientalischer Tanz, explizit auf Frauen fokussiert und sind mittlerweile bestens etabliert.

Andersherum sieht man vor allem im Gesundheits- und teilweise auch Fitnesssport ein Defizit an männlichen Teilnehmenden. 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.

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

Im heutigen Familienleben gilt es, die Herausforderungen von Beruf, Studium, Schule und Kindergarten gemeinsam zu bewältigen und einen interessenorientierten Alltag für alle Familienmitglieder zu gewährleisten. Der UniSport möchte mit den Familiensportangeboten den Studierenden und Beschäftigten mit Kindern die Chance bieten, am Sportangebot teilzunehmen. Spezielle Angebotsformate wie z.B. der Familiensportkurs oder das gemeinsam mit dem Dual Career & Family Service geplante KIDSCAMP sollen die Familienfreundlichkeit der Freien Universität Berlin unterstreichen. Neben den Familiensportkursen wird auch bei den Sportevents ein Augenmerk auf die Kinder gelegt, die beispielsweise mit der Erlaubnis der Eltern am Campus Run teilnehmen können.

Das Angebot der FU Berlin zur Nutzung von Homeoffice bzw. alternierenden Telearbeit wird auch innerhalb des UniSport genutzt und trägt zur flexiblen Arbeitsgestaltung und somit zur deutlich besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Zum Thema Pflegeverantwortung besteht aktuell kein Handlungsbedarf. Im Bedarfsfall ist der UniSport aber bestrebt, flexible Möglichkeiten zu schaffen, die Betroffene entsprechend entlastet und eine Vereinbarkeit ermöglicht.

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

Der UniSport hat sich das Motto „Sport für alle und mit allen“ auf die Fahne geschrieben und versucht mithilfe von inklusiven Angeboten an den Leitgedanken der Freien Universität zum Thema Diversity anzuknüpfen. Menschen mit den unterschiedlichsten Voraussetzungen und Interessen sollen sich begegnen und gemeinsam Sport treiben können. Die Inklusion steht für den UniSport als Leitgedanke über allem und umfasst die Inklusionssportkurse, Angebote für Geflüchtete, Internationale Sportkurse und die Familiensportkurse.

Aufgrund der unterschiedlichen körperlichen und psychischen Voraussetzungen der Teilnehmenden sind nur einige Kurse als Inklusionssportkurse deklariert, wie z.B. Bogenschießen, Feldenkrais, Qi Gong

oder Tai-Chi. Kurse, die in einer anderen Sprache unterrichtet werden, haben sich schon längst etabliert und sind nicht mehr aus dem Sportprogramm wegzudenken. So ist mittlerweile in fast jedem Sportbereich mindestens ein Kursangebot in Englisch zu finden. Auch der Familiensportkurs trägt dazu bei, Angebote zu schaffen, die für jedermann zugänglich sind und eine niedrige Hemmschwelle haben.

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 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

Mit den formulierten Maßnahmen unterstützt die Zentraleinrichtung Hochschulsport die Frauenförderrichtlinien und die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin zur Förderung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität.

Auswertung der Maßnahmenumsetzung des Frauenförderplans 2017

Im Zuge des Frauenförderplans 2017 wurde eine Reihe von Maßnahmen aufgestellt, deren Umsetzung reflektiert und ausgewertet wurde, um für den Frauenförderplan 2019 neue bzw. überarbeitete Maßnahmen festzulegen.

Nr.	Maßnahme	Umsetzungsfrist	Anmerkung zur Umsetzung
1	Interkulturelles Training im Rahmen des ProFi-Zertifikats inkl. Auslandsaufenthalt	Ende 2019	Das interkulturelle Training im Rahmen des Profi-Zertifikats inkl. Auslandsaufenthalt wurde von einer Mitarbeiterin der ZE Hochschulsport erfolgreich absolviert. Schwerpunkte dieses Projektes sind die Vermittlung von Kompetenzen, um mit kulturellen Differenzen insbesondere in einer zunehmend diversen Belegschaft tolerant, konstruktiv und lösungsorientiert umgehen zu können.
2	Kinderbetreuung/-sport parallel zu Kursangeboten	Ende 2019	Ein parallel stattfindendes Angebot für die Betreuung von Kindern, deren Eltern an ausgewählten Sportkursen teilnehmen, konnte bisher nicht realisiert werden. Im Rahmen der Angebote „Familie und Sport“ gibt es seit dem Sommersemester 2019 ein Angebot

			für 30 Kinder (3-6 Jahre). Das Angebot wurde von einer Trainerin und einem Trainer geleitet. Darüber hinaus werden Yogakurse für Schwangere angeboten.
3	Anteil an weiblichen Trainerinnen im Bereich Wassersport erhöhen	Ende 2019	Im Wassersport sind Trainerinnen nach wie vor unterrepräsentiert. 2017 gab es sieben Trainerinnen, 2019 unterrichteten sechs Trainerinnen. Den Anteil an Trainerinnen im Wassersportbereich zu erhöhen, bleibt weiterhin Ziel der Frauenförderung in der ZEH.
4	Anteil an männlichen Trainern im Bereich Gesundheitssport & Fitness erhöhen	Ende 2019	Im Bereich Gesundheitssport und Fitness sind männliche Trainer (ca. 25%) weiterhin unterrepräsentiert. Zielquoten konnten nicht erreicht werden. Es besteht aber aktuell kein Handlungsbedarf, die Anzahl der Trainer zu erhöhen, da die Zahl der Kursleiterinnen der Quote der Teilnehmerinnen entspricht (Kurse in diesen Bereichen werden überwiegend von Frauen gebucht).
5	Kinderferienangebot/ -betreuung Kids-Camp	Jährlich etabliert	Die Teilnehmerzahl des alljährlich während der Sommerferien stattfindenden KidsCamp ist seit 2017 ständig gestiegen. 2017 gab es 24 Anmeldungen, 2018 bereits 31 Anmeldungen und 2019 haben 47 Kinder daran teilgenommen. Im Vergleich zu 2017 also eine fast 100% Steigerung in 2019.
6	Campus Run mit Kids-Run als Familienveranstaltung etablieren	Jährlich etabliert	Wegen einer Stellenvakanz konnte der Campus Run 2019 nicht realisiert werden. Der Campus Run mit Kids Run ist aber als Familien-Veranstaltung etabliert und findet in Zukunft wieder alljährlich statt.
7	Yogakurs für Männer	September 2017	Seit dem Sommersemester 2017 bietet der Hochschulsport einen Yoga Kurs explizit für Männer an. Die Nachfrage ist steigend.
8	Wassersportkurs für Frauen	September 2018	Der im Sommersemester 2017 geplante Segelkurs für Frauen konnte nicht durchgeführt werden, da es nur drei interessierte Frauen für dieses Angebot gab. Der Kurs wurde dann für alle Geschlechter geöffnet und konnte somit stattfinden.
9	Selbstbehauptungs- & Selbstverteidigungskurs für weibliche Beschäftigte	SoSe2018	Selbstverteidigungskurse und -workshops gibt es grundsätzlich. Ein spezielles Angebot für weibliche Beschäftigte wurde bisher nicht realisiert. Hierzu sollte vorab erst nochmal der Bedarf über die dezentralen Frauenbeauftragten ermittelt werden.

Maßnahmenkatalog für den Frauenförderplan 2019

Auf Basis der allgemeinen Zielformulierungen der ZE Hochschulsport für den Frauenförderplan 2019 und der Auswertung der Umsetzung des Frauenförderplans 2015 werden folgende Maßnahmen im

Detail formuliert, um aktiv an der Umsetzung einer Gleichstellungsstrategie in den verschiedenen Handlungsfeldern zu arbeiten.

Nr.	Maßnahme	Zuständigkeit	Kosten- einschätzung	Finanzierung	Umsetzungsfrist
1	Kinderbetreuung/-sport parallel zu Kursangeboten z.B. Laufgruppe für Eltern mit Kinderbetreuung	Sportbereichsverantwortliche + Kooperation Dual Career & Family Service	480€/Kurs	Über Kursentgelte und ggf. Fördergelder	Wintersemester 2020/2021
2	Kennenlernveranstaltung für internationale Uniangehörige	Beauftragte für Internationales & Bildungsbeauftragte	500€ pro Veranstaltung	Fördergelder	Sommersemester 2021
3	Anteil an weiblichen Trainerinnen im Bereich Wassersport erhöhen	Sportbereichsverantwortlicher Wassersport	keine		Ende 2021
4	Selbstbehauptungs- & Selbstverteidigungsworkshop für weibliche Beschäftigte	Sportbereichsverantwortliche Kampfsport & Bildungsbeauftragte	170€/Workshop	Über Kursentgelt, ggf. Fördergelder	Wintersemester 2020/2021
5	Interkulturelles Lernen: „sport & language learning“ z.B. Salsa/Spanisch	Sportbereichsverantwortliche + Kooperation Sprachenzentrum	350€ pro Kurs	Über Kursentgelte	Ende 2021
6	Kommunikation zu Sportangeboten für Frauen verbessern	Frauenbeauftragte	Keine		Sommersemester 2020
7	Infoveranstaltung für Kursleitende zum Thema Diversity- & Gendergerecht unterrichten im Rahmen des Kursleitendentreffens (Einbindung der Toolbox Gender & Diversity)	Sportbereichsverantwortliche	500€	Ggf. über Fördergelder	Februar 2020

Erläuterungen zu den Maßnahmen

Zu 1: Zusammen mit dem Dual Career & Family Service liefern schon erste Gespräche zwecks Umsetzung und Finanzierung einer parallel zum Sportangebot stattfindenden Kinderbetreuung. Im nächsten Schritt müssen geeignete Räumlichkeiten und Sportkurse identifiziert werden.

Zu 2: Die Idee dahinter ist, Internationalen Studierenden und Gastdozierenden mit ihren Familien eine Plattform in Form von einem sportlichen interkulturellen Austausch zu ermöglichen. Dazu könnten die Buddys des Welcome-Programms und die Aktiven des Mentoring-Programms angesprochen werden, um den Austausch mit deutschen Studierenden zu fördern und eine Unterstützung anzubieten, um besser an der FU und in der Stadt anzukommen.

Zu 4: Im Vorfeld eines solchen Angebotes soll über die dezentralen Frauenbeauftragten eine Bedarfsabfrage erfolgen.

Zu 5: Ganz nach dem Motto „Eine Sprache lernt sich leichter, wenn man sie mit Bewegung verbindet“ soll in Kooperation mit dem Sprachenzentrum ein Angebot entstehen, das die Basics einer Sprache mit einer landestypischen Sportart verbindet. Zum Beispiel sollen beim Salsa tanzen die spanischen Grundbegriffe der Sportart, aber auch grundlegende spanische Begriffe vermittelt werden.

Zu 6: Das Angebot, das sich speziell an Frauen richtet, soll durch unterschiedliche Kommunikationswege bekannter gemacht werden. Denkbar wäre ein Beitrag im Newsletter für die Beschäftigten, eine Infomail zu Beginn jedes Semesters an die Frauenbeauftragten und Plakate zum Aushängen in den jeweiligen Bereichen der dezentralen Frauenbeauftragten.

Zu 7: Beim Kursleitendentreffen, das regelmäßig ein Mal im Jahr stattfindet, soll im Februar 2020 das Thema „Gender- und diversitätsgerecht unterrichten“ aufbereitet werden, um die Kursleitenden zu sensibilisieren dafür.

Inkrafttreten des Frauenförderplans

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

Berlin, 06. Dezember 2019

VI. Anlage: Datenraster mit Zielquoten

510100 Hochschulsport Personal (Beschäftigtenvollzeitaläquivalent)	2016				2017				2018				Durchschnitt 2016 – 2018	davon männlich	in %	davon weiblich	in %	Zielquoten 2021
	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen						
stud. Hilfskräfte	16,0	6,5	9,5	59,4%	14,0	6,5	7,5	53,6%	15,8	7,0	8,8	55,6%	15,3	6,7	43,7%	8,6	56,3%	
davon Vollzeit	16,0	6,5	9,5	59,4%	14,0	6,5	7,5	53,6%	15,8	7,0	8,8	55,6%	15,3	6,7	43,7%	8,6	56,3%	
davon Teilzeit	12,0	2,5	9,5	79,2%	10,0	2,5	7,5	75,0%	11,8	3,0	8,8	74,5%	11,3	2,7	23,7%	8,6	76,3%	
davon Verw.- und Sek.dienst	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	100,0%	0,0	0,0%	
davon in der Datenverarbeitung	3,0	3,0	0,0	0,0%	3,0	3,0	0,0	0,0%	3,0	3,0	0,0	0,0%	3,0	3,0	100,0%	0,0	0,0%	
Tarifgruppen (nach TV-L)																		
Ausbee3																		
davon Tarifgruppe E 2																		
davon Tarifgruppe E 2 Ü																		
davon Tarifgruppe E 3																		
davon Tarifgruppe E 4	2,0	2,0	0,0	0,0%	2,0	2,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,7	1,7	100,0%	0,0	0,0%	
davon Tarifgruppe E 5	2,0	0,0	2,0	100,0%					2,0	2,0	0,0	0,0%	2,0	1,0	50,0%	1,0	50,0%	
davon Tarifgruppe E 6	3,0	2,5	0,5	16,7%	3,0	2,5	0,5	16,7%	3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,3	77,8%	0,7	22,2%	
davon Tarifgruppe E 7																		
davon Tarifgruppe E 8																		
davon Tarifgruppe E 9	2,0	0,0	2,0	100,0%	2,0	0,0	2,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	100,0%	
davon Tarifgruppe E 10																		
davon Tarifgruppe E 11																		
davon Tarifgruppe E 12																		
davon Tarifgruppe E 13	5,0	1,0	4,0	80,0%	5,0	1,0	4,0	80,0%	5,8	1,0	4,8	82,6%	5,3	1,0	19,0%	4,3	81,0%	
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	100,0%	0,0	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	0,0%	1,0	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/Institutsleitung																		
Berufungskommissionen																		
davon professorale Mitglieder																		