



Zentraleinrichtung Hochschulsport

Frauenförderplan

Gliederung

1.	Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen.....	2
2.	Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten-, Trainer*innen- und Teilnehmendenstruktur	3
a.	Beschäftigtenstruktur nach Stundenumfang des Arbeitsverhältnisses.....	3
b.	Beschäftigtenstruktur nach Tarifgruppen	4
c.	Teilnehmendenstruktur nach Sportbereichen.....	6
d.	Teilnehmendenstruktur nach Statusgruppen	9
e.	Trainer*innenstruktur nach Sportbereichen	10
3.	Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den verschiedenen Handlungsfeldern.....	13
a.	Organisationsstruktur und -kultur	13
b.	Personal.....	14
c.	Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	14
d.	Förderung von Diversity.....	15
e.	Geschlechtergerechte Gestaltung von Kursinhalten.....	16
f.	Steuerungsinstrumente und Managementprozesse	16
4.	Maßnahmen der Zentraleinrichtung Hochschulsport und Zielvorgaben.....	17
a.	Bilanzierung	17
b.	Ausblick	19
	Anlagen.....	21

Mitwirkende Personen (Arbeitsgruppe)

Christian Mundhenk	- Leitung ZE Hochschulsport
Janine Krüger	- dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Olivia Mahling	- Stellv. der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
Alexander Scholl	- Sportartenverantwortung Sportspiele, Kampfsport
Susanne Wingert	- Sportartenverantwortung Fitness & Tanz, Bildungsbeauftragte
Lutz Nichelmann	- Verantwortung Events und Öffentlichkeitsarbeit

1. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

Durch die Aktualisierung des Frauenförderplans bekräftigt die Zentraleinrichtung Hochschulsport (ZEH) ihr Engagement für die Gleichstellungsstrategie der Freien Universität Berlin und realisiert diese durch verschiedene Maßnahmen.

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).

Im Gegensatz zu anderen Bereichen der Verwaltung oder zu Fachbereichen gibt es zahlreiche Spezifika des Hochschulsports, die bei der Erstellung des Frauenförderplans berücksichtigt werden. So gibt es z.B. eine hohe Zahl an freiberuflich engagierten Kursleitenden, die die Kursangebote des Hochschulsports anleiten. Anders als in klassischen Lehr- oder Lernsituationen an einer Universität ergeben sich dadurch sowohl Chancen als auch Risiken in Bezug auf Gleichstellungs-, Gender- und Diversityaspekte.

Der Frauenförderplan hat das Ziel, einen umfassenden Überblick über die quantitative Entwicklung in verschiedenen Bereichen des Hochschulsports zu gewinnen. Dabei sollen Trends identifiziert, geeignete Maßnahmen abgeleitet und überprüft werden, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden. Die engagierte Auseinandersetzung mit diesem Thema durch die Projektgruppe sowie die Präsentation der Ergebnisse im Team des Hochschulsports tragen darüber hinaus dazu bei, ein erhöhtes Bewusstsein für die bedeutende Thematik der Gleichstellung zu fördern.

Übergeordnete Ziele:

- Gewährleistung des Zugangs zu den Angeboten des Hochschulsports für alle Universitätsangehörigen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.
- Förderung eines respektvollen Miteinanders zwischen Teilnehmer*innen, Kursleiter*innen und dem hauptamtlichen Team des Hochschulsports.
- Schaffung eines niederschweligen Zugangs zu Anlaufstellen und Beratungsangeboten, die sich mit Diskriminierung, einschließlich sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, befassen.
- Entwicklung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden der ZEH.

Die vielfältigen Angebote des Hochschulsports und die starke Fokussierung auf Breiten- und Gesundheitssport bieten eine hervorragende Gelegenheit, insbesondere in Bezug auf Geschlechtergleichstellung, Chancengerechtigkeit und Vielfalt, eine positive Wirkung zu erzielen. Hochschulsport fördert Austausch, schafft Begegnungen und unterstützt Inklusion, wodurch Barrieren abgebaut werden können. Abseits des Leistungsgedankens werden Werte wie Toleranz, Respekt und Fairness gefördert und gelebt.

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

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur basieren auf den aktuellen Daten für die Jahre 2021 bis 2023. Ziel ist es, die Struktur der Beschäftigten hinsichtlich Geschlechts, Tarifgruppen und Arbeitszeitumfang zu untersuchen und mit den Zielgrößen des letzten Frauenförderplans zu vergleichen.

Die Daten wurden von der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen der Freien Universität zur Verfügung gestellt.

Für die Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Trainer*innen und Teilnehmer*innen wurde eine Auswertung unter Verwendung der Buchungssoftware des Hochschulsports durchgeführt. Dabei wurde das Verhältnis von Frauen und Männern sowie erstmalig des dritten Geschlechts in den vom Hochschulsport definierten Sportbereichen sowie in den durch §43 des Berliner Hochschulgesetzes und die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Zentraleinrichtung Hochschulsport festgelegten Statusgruppen differenziert betrachtet.

a. Beschäftigtenstruktur nach Stundenumfang des Arbeitsverhältnisses

Tabelle 1

Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)	2021		2022		2023		Zielquote in %	
	M	W	M	W	M	W	2023	2026
Gesamt	9,5	8,0	9,5	8,8	8,5	8,4		
% - Anteil Frauen	45,7		48,0		49,7		55	50
Vollzeit	8,0	6,3	8,0	6,3	8,0	6,0		
% - Anteil Frauen	43,9		43,9		42,9		50	45
Teilzeit	1,5	8,5	1,5	2,5	0,5	2,4		
% - Anteil Frauen	53,8		62,5		82,6		75	55

Die Mitarbeitenden der ZEH sind ausschließlich im nicht-wissenschaftlichen Bereich tätig. Seit mehreren Jahren liegt der Frauenanteil kontinuierlich bei ca. 50%, sodass insgesamt eine weitgehend ausgeglichene Geschlechterverteilung festgestellt werden kann. Der Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung ist dabei deutlich höher als bei den männlichen Kollegen. Da im Bereich der Sportstättenaufsichten (E3) ausschließlich Teilzeitstellen besetzt werden und diese aktuell mehrheitlich von weiblichen Studierenden ausgeführt werden, erklärt sich der überhöhte prozentuale Anteil.

b. Beschäftigtenstruktur nach Tarifgruppen

Tabelle 2

Tarifgruppen	2021		2022		2023		Zielquote in %	
	M	W	M	W	M	W	2023	2026
Tarifgruppe E 3	1	1,3	1	1,8	0,5	1,9		
% - Anteil Frauen	55,6		63,6		79,0		50	50
Tarifgruppe E 4	1	0	1	0	1	0		
% - Anteil Frauen	0		0		0		0	0
Tarifgruppe E 5	1,5	0	1,5	0	2	0		
% - Anteil Frauen	0		0		0		50	50
Tarifgruppe E 6	2	1	2	1	1	1		
% - Anteil Frauen	33,3		33,3		50		33,3	33,3
Tarifgruppe E 8	0	2	0	2	0	1,8		
% - Anteil Frauen	100		100		100		100	100
Tarifgruppe E 9	-	-	-	-	-	-		
% - Anteil Frauen	-		-		-		-	100
Tarifgruppe E 13	3	2,8	3	3	3	2,8		
% - Anteil Frauen	48,4		50		48,4		66,6	50
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	0

Bei der Betrachtung der Verteilung auf die einzelnen Tarifgruppen zeigt sich kein einheitliches Bild. Je nach Tarifgruppe, Qualifikation und Aufgabengebiet variiert die Geschlechterverteilung.

Die im Jahr 2019 neu geschaffenen **E3-Stellen** unterliegen starken Schwankungen. Obwohl diese Stellen unbefristet sind, werden sie meist von Studierenden besetzt, was zu einer konstanten Fluktuation führt. Diese Positionen umfassen Aufgaben der Sportstättenaufsicht. Die ZEH strebt an, eine Geschlechterquote von 50 % zu erreichen.

Einer der Sporthallenwarte ist in die **Tarifgruppe E4** eingruppiert. Da in den kommenden Jahren keine Neubesetzung erwartet wird, ist von keiner Veränderung hinsichtlich der Geschlechterquote auszugehen.

In der **Tarifgruppe E5** gibt es teilweise befristete Stellen, die projektbezogen sind und von ehemaligen Auszubildenden besetzt werden. Nur eine Position ist eine unbefristete Stelle für einen

Sporthallenwart. Die Quoten in dieser Tarifgruppe werden in Zukunft variabel und nicht direkt beeinflussbar sein, abhängig von der Anzahl und dem Geschlecht der besetzten befristeten Stellen.

In der **Tarifgruppe E6** sind in den nächsten Jahren keine Veränderungen zu erwarten. Zwei Positionen werden von männlichen Sporthallenwarten besetzt, während eine Stelle als Sportstättenmanagerin von einer Frau eingenommen wird. In 2023 war eine Stelle der Sporthallenwarte vakant und wurde durch einen männlichen Kollegen besetzt, so dass künftig eine Quote von 33,3 % zu konstatieren ist.

In der Geschäftsstelle (**A9, E9, E8**) sind sämtliche Positionen mit Frauen besetzt. In 2024 wurde eine Stelle von E8 auf E9 hochgruppiert und eine Kollegin (A9) ist ausgeschieden. Diese Stelle wird voraussichtlich in 2024 nachbesetzt und in E9 eingruppiert.

Über die letzten drei Jahre gab es in der **Tarifgruppe E13** nur wenig Veränderungen. Es ist davon auszugehen, dass die ausgeglichene Geschlechterverteilung in dieser Eingruppierung künftig beibehalten werden kann.

Die **Leitungsposition** der Zentraleinrichtung wird von einem Mann bekleidet. Da in naher Zukunft keine Änderungen anstehen, bleibt die Geschlechterverteilung konstant.

Eine ausgeglichene Geschlechterverteilung ist weiterhin das generelle Ziel, wobei in einigen Bereichen nur bedingt Einflussmöglichkeiten bestehen, da entweder keine Stellen zu besetzen sind oder die Bewerber*innenlage keine ausreichende Auswahlmöglichkeit bietet.

c. Teilnehmendenstruktur nach Sportbereichen

Um die Anzahl der Teilnehmer*innen an den Angeboten des Unisports bewerten und einschätzen zu können, sollen zunächst verschiedene Zahlen und Fakten aufgezeigt werden. Die Gesamtstudierendenzahl der FU Berlin betrug 36.052 im Sommersemester 2024¹. Davon sind 21.930 (60,83%) weibliche Studierende. Andere Genderformen wurden nicht separat erfasst. Bei einer Gesamtbevölkerung in Berlin von 3.782.302 im Jahre 2023 lag der Anteil der weiblichen Bevölkerung bei 50,8%². Auch hier wurden im Jahr 2023 andere Genderformen nicht separat erfasst.

Im Gegensatz zur Bevölkerungsstatistik des Landes Berlin haben Teilnehmende im Hochschulsport seit dem Buchungszeitraum Wintersemester 2020/2021 die Möglichkeit, die Genderform „divers“ auszuwählen oder auf die Auswahl eines Geschlechts gänzlich zu verzichten („x“). In den folgenden Tabellendarstellungen werden wir jedoch nur die Genderform „divers“ in absoluten Zahlen und Prozentangaben aufführen. Daher kann es im Verhältnis zu den absoluten Teilnehmendenzahlen und bei den kumulierten Prozentangaben zu Abweichungen kommen.

Die Gesamtzahl der weiblichen Teilnehmenden im Hochschulsport lag im Sommersemester 2024 bei 61,2 %. Die Gesamtzahl der Teilnehmenden, die sich als divers eingeordnet haben, lag bei 0,56 %.

Die prozentualen Schwankungen der weiblichen und diversen Teilnehmenden zwischen Sommer- und Wintersemester sind auf die Angebote im Bereich Wassersport zurückzuführen, die nur im Sommersemester stattfinden. Der Anteil der weiblichen und diversen Teilnehmenden liegt z.B. im Wintersemester 2023/2024 bei 69,5 % bzw. 0,56 %. Insofern beeinflusst dieser Umstand deutlich die Statistik in den Sommersemestern für das gesamte Angebot und ist gesondert zu berücksichtigen.

Bei der Betrachtung des Angebotes „Pausenexpress“ (PEX) werden nur die Teilnehmenden der Präsenzkurse berücksichtigt, da bei der Anmeldung für die digitalen Angebote des PEX lediglich die Mailadresse und nicht genderspezifische Daten abgefragt werden.

Bei der Darstellung der Werte in der folgenden Tabelle ist zu beachten, dass bei der Erfassung der Daten im System Mehrfachbuchungen einer Person nicht berücksichtigt werden können und diese die Werte geringfügig beeinflussen können.

¹ FU Berlin – Studierenden- und Prüfungsstatistik / Gesamtstatistik Sommersemester 2024

² Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Bevölkerungsstand 2023. Erreichbar unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/kommunalstatistik/einwohnerbestand-berlin>

Tabelle 3

		@ HOME		Fitnesskurse		UniFit		Gesundheitssport		Kampfkünste & Kampfsport		Pausenexpress		Sportspiele		Tanzsport		Wassersport		Sonstiges		Gesamtergebnis
SoSe 22	m	249	187	158	213	301	21	1724	388	1576	921	5738										
	m %	9,12	23,97	50,64	26,26	45,68	84,19	59,49	25,92	52,66	41,49		38,35									
	w	2464	590	151	591	352	42	1165	1102	1413	1286	9156										
	w %	90,29	75,64	48,4	72,87	53,41	66,67	40,2	73,61	47,21	57,93		61,20									
	d	16	3	3	7	6		9	7	4	13	68										
	d %	0,59	0,38	0,96	0,86	0,91	0	0,31	0,47	0,13	0,59		0,45									
WiSe 22/23	m	361	320	211	294	310	20	1687	488	241	602	4534										
	m %	9,72	21,22	54,52	25,65	41,61	82,98	58,66	20,68	53,44	42,76		30,90									
	w	3341	1179	172	845	430	59	1173	1858	209	789	10055										
	w %	89,96	78,18	44,44	73,73	57,72	73,75	40,79	78,73	46,34	56,04		68,52									
	d	12	9	4	7	5	1	16	14	1	17	86										
	d %	0,32	0,6	1,03	0,61	0,67	0,3	0,56	0,59	0,22	1,21		0,59									
SoSe 23	m	257	297	163	232	331	43	1917	518	2599	1184	7541										
	m %	10,52	20,5	55,07	22,83	50,38	66,18	63,16	20,88	60,85	44,58		40,84									
	w	2182	1148	129	780	319	115	1110	1949	1656	1454	10842										
	w %	89,32	79,23	43,58	76,77	48,55	72,33	36,57	78,56	38,77	54,74		58,72									
	d	4	4	4	4	7	1	8	14	16	18	80										
	d %	0,16	0,28	1,35	0,39	1,07	0,29	0,26	0,56	0,37	0,68		0,43									
WiSe 23/24	m	496	522	239	299	409	58	1703	614	209	390	4939										
	m %	12,04	25,06	54,07	20,91	45,09	64,88	60,65	20,66	56,79	33,19		29,91									
	w	3606	1552	202	1119	493	144	1097	2337	156	776	11482										
	w %	87,52	74,51	45,7	78,25	54,36	69,23	39,07	78,63	42,39	66,04		69,53									
	d	18	9	1	12	5	6	8	21	3	9	92										
	d %	0,44	0,43	0,23	0,84	0,55	2,88	0,28	0,71	0,82	0,77		0,56									
SoSe 24	m	329	390	166	239	247	62	1764	451	2122	1352	7122										
	m %	12,53	21,14	48,12	21,3	48,15	61,66	59,72	19,72	56,86	45,07		38,22									
	w	2288	1446	171	872	262	143	1179	1823	1600	1625	11409										
	w %	87,13	78,37	49,57	77,72	51,07	67,45	39,91	79,71	42,87	54,17		61,22									
	d	9	9	8	11	4	7	11	13	10	23	105										
	d %	0,34	0,49	2,32	0,98	0,78	3,30	0,37	0,57	0,27	0,77		0,56									

* Unter dem Bereich „Sonstiges“ werden Sportarten der Bewegungskünste, Familiensportangebote, Sportreisen, Wettkampfsport und Veranstaltungen zusammengefasst.

In diesem Berichtszeitraum wird auf die Angabe von Zielquoten bewusst verzichtet. Grundsätzlich sollen Angebote nur für weibliche Teilnehmende aber auch nur für diverse Personen weiter ausgebaut werden, um der bereichsspezifischen Nachfrage gerecht zu werden.

Die Gender-Verteilung in den einzelnen Sportbereichen zeigt wie in den Jahren zuvor klare Unterschiede auf. So liegen diese bei der Anzahl der weiblichen Teilnehmenden in einem Schwankungsbereich von ca. 90-35%.

Die Angebote im **Bereich Gesundheit** wurden zuletzt im Sommersemester 2024 von 77,72 % weiblicher Teilnehmenden genutzt. Insgesamt ist seit dem Sommersemester 2022 ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Es gilt in diesem Bereich weiterhin, ansprechende Angebote auch speziell für Männer zu gestalten (z.B. Yoga für Männer), um diese künftig stärker für die Angebote im Bereich Gesundheit zu begeistern und eine ausgeglichene Teilnehmendenstruktur zu erlangen.

Der **Bereich Tanzen** wird im Sommersemester 2024 mit 79,71 % ebenfalls stark durch die weiblichen Teilnehmenden geprägt und ist im Vergleich zu den vorangehenden Semestern leicht gestiegen. Da es bereits Angebote nur für Frauen (z.B. Orientalischer Tanz, Videoclipdance) gibt und diese einen geschützten Raum bieten, gilt es zu überlegen, ob ähnliche Angebote für Männer gestaltet werden können.

Im **Bereich der Sportspiele** hängt der Anteil an weiblichen Teilnehmenden stark mit der Verfügbarkeit von Trainerinnen und dem Angebot von reinen Frauen-Kursen zusammen. Hier soll perspektivisch eine stärkere Fokussierung auf noch mehr reine Frauen-Angebote stattfinden.

Im **Bereich Wassersport** lag der Anteil an weiblichen Teilnehmenden im Sommersemester 2024 bei knapp 42,87 %. Zukünftig ist eine Steigerung der weiblichen Teilnehmenden durch eine entsprechende Angebotsgestaltung weiterhin anzustreben.

Im **Bereich Kampfsport** gilt es, 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.

Im **Bereich der Online-Angebote** lag der Anteil an weiblichen Teilnehmenden im Sommersemester bei 87,13 %. 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.

Diverse Teilnehmende finden sich in allen Angebotsformen und es gilt, weitere geschützte Angebote zu schaffen und dadurch den steigenden Bedarf zu bedienen.

d. Teilnehmendenstruktur nach Statusgruppen

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

Tabelle 4

	Gesamt m	Gesamt w	Gesamt % w	Gesamt d	Studierende m	Studierende w	Studierende % w	Studierende d	Beschäftigte m	Beschäftigte w	Beschäftigte % w	Beschäftigte d
SS 2022	9255	11836	55,9	82	5664	7640	57,15	64	821	1287	60,91	5
WiSe 22/23	5414	11292	67,22	92	3241	7650	69,72	82	517	1200	69,85	1
SS 2023	10754	13600	55,61	101	6395	8960	58,01	91	725	1269	63,58	2
WiSe 23/24	6270	13026	67,17	97	3783	8343	68,37	77	525	1494	74	
SS 2024	10174	14407	58,29	135	5916	9123	60,21	112	817	1509	64,88	

	Alumni m	Alumni w	Alumni % w	Alumni d	Externem	Externe w	Externe % w	Externed
SS 2022	936	1116	54,17	8	1615	1793	52,53	5
WiSe 22/23	440	1005	69,45	2	737	1437	65,89	7
SS 2023	1117	1475	56,8	5	1830	1896	50,84	3
WiSe 23/24	631	1416	68,74	13	1014	1773	63,46	7
SS 2024	1091	1699	60,68	10	1961	2076	51,26	13

Der Gesamtanteil der studentischen Teilnehmerinnen lag im Sommersemester 2024 zuletzt bei 60,21 % und liegt damit nur minimal unter dem Anteil weiblicher Studierender an der FU Berlin insgesamt (60,83%). Vergleichend zur weiblichen Bevölkerung in Berlin aber deutlich darüber (50,8%).

e. 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 fachlicher Qualifikation, Erfahrung im Anleiten, sozialen und motivationalen Kompetenzen sowie nach Verfügbarkeiten der Trainer*innen für die entsprechenden Angebote. Die beim Hochschulsport tätigen Trainer*innen werden als freiberufliche Honorarkräfte jeweils für die Dauer des Kurszeitraumes bzw. die Dauer des jeweiligen Sportangebotes vertraglich beschäftigt. Bei einer guten Zusammenarbeit und ausreichend hoher Nachfrage nach dem jeweiligen Angebot werden die Kurse und Verträge entsprechend der Kurszeiträume erneuert.

Im Großen und Ganzen lässt sich feststellen, dass nach der Pandemie die Gesamtzahl der Trainer*innen wieder angestiegen ist. Mit jedem Semester (SoSe- bzw. WiSe-abhängig) nahm nicht nur die Gesamtanzahl an Trainer*innen, sondern mit ihr auch die Anzahl der weiblichen Beschäftigten kontinuierlich zu. Dies wird in der folgenden Tabelle im oberen Abschnitt ersichtlich.

Lag der Gesamtanteil an Trainerinnen im SoSe 22 noch bei 43,2 %, so ist die Zahl bis zum vergangenen SoSe 24 auf 45,9 % angestiegen. Im vergangenen WiSe 23/24 war das Verhältnis von Trainern und Trainerinnen (49,2 %) nahezu ausgeglichen.

Tabelle 5

Sportbereiche		SoSe 22		WiSe 22/23		SoSe 23		WiSe 23/24		SoSe 24	
Gesamtzahl Trainer*innen unterteilt		w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
	235			196		250		236		268	
	101	134	89	107	110	140	116	120	123	145	
% - Anteil Frauen	43,2		45,4		44		49,2		45,9		
Gesamtzahl	26		28		28		31		32		
FITNESS	17	9	20	8	19	9	24	7	19	13	
% - Anteil Frauen	65,4		71,4		67,9		77,4		59,4		
Gesamtzahl	5		5		6		5		5		
FITNESSSTUDIO	4	1	4	1	4	2	3	2	3	2	
% - Anteil Frauen	80		80		66,7		60		60		
Gesamtzahl	29		23		29		34		32		
GESUNDHEIT	22	7	17	6	23	6	27	7	29	3	
% - Anteil Frauen	75,9		73,9		79,3		79,4		90,6		
Gesamtzahl	49		47		44		47		55		
SPORTSPIELE	11	38	8	39	8	36	9	38	10	45	
% - Anteil Frauen	22,5		17		18,2		19,2		18,2		
Gesamtzahl	54		14		50		14		48		
WASSERSPORT	9	18	1	13	7	43	1	13	7	41	
% - Anteil Frauen	16,7		7,1		14		7,1		14,6		

Gesamtzahl	34		37		43		46		42	
TANZSPORT	25	9	26	11	32	11	33	13	30	12
% - Anteil Frauen	73,5		70,3		74,4		71,7		71,4	
Gesamtzahl	16		20		16		20		15	
KAMPFSPORT	3	13	3	17	2	14	3	17	2	13
% - Anteil Frauen	18,8		15		12,5		15		13,3	
Gesamtzahl	9		13		12		14		15	
PAUSENEXPRESS	8	1	9	4	9	3	11	3	11	4
% - Anteil Frauen	88,9		69,2		75		78,6		73,3	
Gesamtzahl	16		14		8		13		6	
BEWEGUNGS-KÜNSTE*	8	8	8	6	3	5	8	5	3	3
% - Anteil Frauen	50		57,1		37,5		61,5		50	
Gesamtzahl	13		14		10		12		11	
ONLINE-KURSE	12	1	13	1	9	1	11	1	10	1
%-Anteil Frauen	92,3		92,9		90		91,7		90,9	

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

Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Sportbereiche fällt auf, dass die Geschlechterverteilung der Trainer*innen sehr unterschiedlich ausfällt.

In den **Bereichen Fitness, Gesundheit, Tanzen, Pausenexpress und Onlinekurse** zeigt sich, wie auch schon in vorherigen Analysen, stets ein sehr hoher Anteil an Trainerinnen. Ein *Förderbedarf ist daher nicht notwendig*. Bei Betrachtung der Geschlechterverteilung der Teilnehmer*innen in diesen Bereichen zeigt sich, dass die prozentuale Verteilung der Trainer*innen die Teilnehmerrelation gut abdeckt.

Im **Bereich der Online-Kurse** zeigt sich konstant ein extrem hoher Anteil von über 90 % an Trainerinnen. Da sämtliche Onlinekurse den Bereichen Fitness und Gesundheit zugeordnet werden können, wo die Zahl an Trainerinnen hoch ist, ist auch eine hohe Trainerinnenzahl hier naheliegend. Vergleicht man den Wert mit der Verteilung der Teilnehmer*innenstruktur zeigt sich, dass auch der Anteil der weiblichen Teilnehmenden deutlich überwiegt. Zuletzt ist dieser minimal auf 87,1 % gesunken (von ursprünglich 90,3 im SoSe 22). Aufgrund der bereits überdurchschnittlich hohen Trainerinnenzahl besteht in diesem Bereich kein Handlungsbedarf hinsichtlich der Frauenförderung.

In den **Bereichen Sportspiele, Wassersport und Kampfsport** hingegen zeigt sich, dass jeweils deutlich mehr Trainer als Trainerinnen beschäftigt sind. Der Anteil der Trainerinnen ist in diesen Bereichen seit dem SoSe 22 sogar insgesamt leicht gesunken. Im Vergleich dazu liegt der Anteil an weiblichen Teilnehmenden in diesen Bereichen zwischen 40-50 %. Diese *Diskrepanz* zeigt, dass insbesondere in diesen drei Sportbereichen weiterhin Handlungsbedarf besteht, mehr Trainerinnen zu beschäftigen und somit für ein ausgeglicheneres Verhältnis zu sorgen. Da dem Hochschulsport momentan in diesen Bereichen keine weiteren Trainerinnen zur Verfügung stehen, müssen weibliche Personen gezielt angesprochen bzw. motiviert werden, benötigte Qualifikationen zu erwerben, z.B. über ansprechende Ausschreibungen oder direkte aus dem weiblichen Teilnehmendenpool rekrutiert werden.

Der **Bereich Bewegungskünste** (bzw. „Sonstiges“) erlebte im SoSe 23 einen Einbruch an Trainerinnen, welcher jedoch in den vorherigen und folgenden Semestern nicht reproduziert wurde. *Das Verhältnis an Trainern und Trainerinnen ist hier annähernd ausgeglichen, weshalb soweit kein Förderbedarf notwendig ist.*

Übergeordnetes Ziel bleibt es, den Frauenanteil in vor allem unterrepräsentierten Bereichen zu steigern. Sofern das Verhältnis von Trainerinnen zu Teilnehmerinnen stimmig ist, ist eine Förderung nur bedingt nötig und sinnvoll (z.B. Bereiche Tanzen oder Fitness). Ist dieses Verhältnis jedoch stark unausgeglichen, so rückt eine Förderung weiblichen Personals vermehrt in den Vordergrund (z.B. Bereiche Wassersport und Sportspiele).

Bei der Suche und dem Einsatz geeigneter Trainer*innen muss 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.

Ergänzend sollte nach wie vor Folgendes beachtet werden. In Kursen die sich entsprechend nur an ein Geschlecht richten, wie z.B. „Fußball für Frauen“ oder „Yoga für Männer“, sollen möglichst nur Personen des gleichen Geschlechts eingesetzt werden. So können die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer*innen berücksichtigt und ein Zugang zum Angebot oft erst ermöglicht werden, da die Eintrittsbarrieren sinken.

3. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den verschiedenen Handlungsfeldern

Im Frauenförderplan 2022 wurden für die nachfolgenden Handlungsfelder Schwerpunkte gebildet um gezielt Maßnahmen umzusetzen. Diese wurden von der Projektgruppe erneut diskutiert und der jeweilige Stand sowie die weitere Umsetzung besprochen.

a. Organisationsstruktur und -kultur

Der UniSport vertritt eine Sport- und Organisationskultur, die Gleichstellung und Diversität respektiert, wertschätzt und ein chancengerechtes Miteinander in allen Handlungsfeldern sicherstellt.

Eine Maßnahme des vorherigen Frauenförderplans war die *Sichtbarkeit zum Leitbild* und Verständnis des Hochschulsports in der Öffentlichkeit zu erhöhen. Durch Banner an verschiedenen Sportstätten werden unsere Werte zum respektvollen und diskriminierungsfreien Miteinander vermittelt (Beispiele im Anhang).

Die Webseite des Hochschulsports ist das bedeutendste Medium in der Kommunikation mit der Zielgruppe und bedarf besonderem Fokus. Wir treten dafür ein, eine *inklusive Sprache* zu verwenden, die alle Personen anspricht und keine Stereotypen transportiert. Bilder werden im Sinne der Heterogenität und Diversität ausgesucht, sodass unterschiedliche Menschen und marginalisierte Gruppen berücksichtigt werden. Bei der Anmeldung über das Buchungssystem des Hochschulsports wurden die Geschlechtermerkmale „divers“ und „keine Angabe“ hinzugefügt. In Vorbereitung auf die Kursdurchführung sind diese Angaben für die Kursleitenden auf den Teilnahmelisten einsehbar.

Optimierungsbedürftig sehen wir die Verwendung von genderneutraler (An-)Sprache sowie die Vermeidung von herkunftsbezogenen Stereotypen bei den Trainer*innen an, sodass wir im vorliegenden Frauenförderplan entsprechende **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur diskriminierungsfreien Sprache** festlegen werden.

Zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind intern sowie extern *Anlaufstellen zu Beratung* für hauptamtliches und freiberufliches Personal kommuniziert. Seit 2023 gibt es einen Leitfaden zum *Beschwerdemanagement*, um betroffenen Personen nach erster Kontaktaufnahme vertraulich und sensibel begegnen zu können. Ein eigenes Kapitel zur Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt auf der Homepage des UniSports informiert zu Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten³, zudem gibt es ein Formular, über das anonym Vorfälle gemeldet werden können. Es ist verpflichtend, dass Kursleitende und neues hauptamtliches Personal einmalig einen *Verhaltenskodex* anerkennen. Die dFuG prüft vor Beginn des Programms den Rücklauf und fasst ggf. nach. Sollten Personen das Dokument nach mehrmaliger Aufforderung nicht unterzeichnen, wird die Zusammenarbeit mit der Planung des nächsten Zeitraums beendet (gilt nur für Honorarkräfte!).

Für unsere Fitness- und Gesundheitskurse haben wir zum Sommersemester sogenannte „*Hands-on-Cards*“ eingeführt. Die Teilnehmer*innen können situativ entscheiden, ob sie Hilfestellungen an diesem Kurstag erhalten möchten (grüne Seite liegt oben) oder darauf verzichten (rote Seite liegt

³ <https://www.hochschulsport.fu-berlin.de/hochschulsport/praevention/index.html>

oben). Für die Trainer*innen ist dies eine niedrigeschwellige und transparente Methode, die persönlichen Bedürfnisse der Kursteilnehmer*innen berücksichtigen zu können.

Als Veranstalter des jährlichen Sommerfestes möchten wir der Fürsorgepflicht nachkommen, dass Unterstützung gegen Diskriminierung, übergriffiges Verhalten und sexuelle Belästigung vorhanden ist. In 2024 wurde erstmalig ein **Awareness-Team** eingesetzt. Ein Artikel zum Pilotprojekt ist [hier](#) zu finden. Die Initiative dazu erfolgte durch das Team geschlechter*gerecht, den Fachbereich Wirtschaftswissenschaft sowie die Stabstelle Diversity und Antidiskriminierung. Die Aufwandsentschädigungen für die studentischen AW-Ansprechpersonen wurden durch diese Akteur*innen getragen. Als Maßnahme sehen wir zukünftig vor, dass der Einsatz sowie die Kosten im Konzept für das Sommerfest von Anfang an berücksichtigt werden und in der Verantwortung des Hochschulsports liegen.

Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (dFuG) hat (derzeit) keine ausgeschriebenen finanziellen Mittel zur Verfügung, kann jedoch kleine Projekte und Ideen i. d. R. problemlos umsetzen und finanzieren lassen. Es gibt keinen ausgeschriebenen Besprechungs- und Beratungsraum allerdings genug Rückzugsmöglichkeiten, die bei Notwendigkeit für vertrauliche Beratungen genutzt werden können.

b. Personal

Die dFuG (bzw. ihre Vertreterin) ist von Anfang an beim Personalauswahlverfahren (Ausschreibung, Bewerbung und Einstellung) und den Entscheidungsprozessen des Hochschulsports beteiligt. Bei Ausschreibungen wird die Tätigkeit in den Vordergrund gestellt und die Qualifikation einer Person ist entscheidend.

Eine Sensibilität für Gender und Diversity wird bei (neuen) Beschäftigten als Kompetenz gefordert. Zudem erhält das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Qualifikation im Rahmen des Auswahlverfahrens den Vorrang.

Aufgrund der Analyse unter Punkt V erhalten weibliche Bewerberinnen in den Bereichen Wassersport, Sportspiel und Kampfsport bei gleicher Qualifikation einen Vorrang gegenüber männlichen Bewerbern.

Die Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungen zu gleichstellungsbezogenen Themen oder nach dienstlichem Interesse werden durch die Leitung des Hochschulsports gefördert und unterstützt. Dabei erfolgt die Informationsweitergabe an hauptamtliche Beschäftigte durch Aushänge, Mails oder in Sitzungen.

c. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie die Gestaltung eines alltagsgerechten Lebens für alle Familienmitglieder stellt eine besondere Herausforderung dar. Der Hochschulsport möchte mit speziellen Angeboten Familien mit Kindern, insbesondere Studierenden und Beschäftigten, die Möglichkeit bieten, am sportlichen Programm teilzunehmen. Neben dem bereits beliebten Kurs „Familiensport“, in welchem Eltern und Kinder gemeinsam aktiv sind, sollen **weitere Kurse** wie „Familienfitness“, „Familien-Tanzen“ oder „Familien-Jonglieren“ angeboten werden.

Des Weiteren sollen mehr Möglichkeiten geschaffen werden, dass Eltern parallel zu einem speziellen Kinderkurs, einen „normalen“ Fitness- oder Gesundheitskurse besuchen können. Das Forum Steglitz

als neue Sportstätte mit zwei großen, gut ausgestatteten Räumen bietet die Chance für familienfreundliche Angebote. Bisher gab es einen Yogakurs für Erwachsene parallel zu einem Kinderyogakurs. Beides konnte separat oder als vergünstigtes Kombiangebot gebucht werden und wurde von der Zielgruppe gut angenommen. Diese Idee könnte weiter ausgebaut und an verschiedenen Tagen angeboten werden.

„Yoga für Schwangere“ wurde aufgrund der jahrelangen schlechten Buchungszahlen aktuell aus dem Programm genommen.

In Zusammenarbeit mit dem Dual Career & Family Service organisiert der UniSport jedes Jahr das KIDSCAMP, bei dem Kinder im Alter von 8 bis 12 Jahren eine Woche in den Sommerferien mit Sport, Kultur und Spaß verbringen. Auch bei anderen Sportevents, wie dem Campus Run, wird auf die Beteiligung von Kindern geachtet, die beispielsweise an dem Kids-Lauf teilnehmen können.

Für die Beschäftigten des Hochschulsports sind Strukturen und Möglichkeiten einer familienfreundlichen Ausrichtung verankert. Seit langem wird das Angebot der Freien Universität Berlin zur Nutzung von Homeoffice oder alternierender Telearbeit genutzt, um eine flexible Arbeitsgestaltung zu ermöglichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Auch bei Pflegeverantwortungen wird auf flexible Lösungen hingearbeitet, um eine Entlastung und bessere Vereinbarkeit zu gewährleisten.

Um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie weiter zu unterstützen, sollen zusätzliche Angebote für Familien, ob mit oder ohne Kinder, entwickelt und ins Hochschulsportprogramm integriert werden. Die Idee einer **externen Kinderbetreuung bei universitären Veranstaltungen**, beispielsweise im Rahmen einer Kooperation mit dem Family Service bei einem „Chill & Grill“- Event, werden dabei in Betracht gezogen.

d. Förderung von Diversity

In Anlehnung an die Diversity Strategie und das Diversity Konzept der Freien Universität Berlin⁴ hat auch der Hochschulsport die klare Zielstellung, die vielfältigen und ineinander greifenden Unterschiede zwischen Menschen anzuerkennen und wertzuschätzen sowie die Barrieren, die der gleichberechtigten Teilhabe aller im Wege stehen, abzubauen.

Unser (Sport-)Programm bietet dabei in unserem Verständnis eine besondere Plattform für Begegnung, Austausch und kooperatives Miteinander. Werte wie Selbstbestimmung, Fairness und Respekt stehen beim gemeinschaftlichen Miteinander im Vordergrund. Internationale Studierende oder geflüchtete Personen können durch Sport niedrigschwellig in das Hochschulleben integriert werden.

Für die inklusive Teilhabe aller ist das Bewusstsein sowie die Akzeptanz von Vielfalt unserer Kursleitenden eine wichtige Voraussetzung. Zudem müssen die Kursinhalte methodisch-didaktisch fachgerecht vermittelt werden. Entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, welche die Kursleitenden wahrnehmen, z.B. vom Landessportbund, werden finanziell durch den Hochschulsport unterstützt. Ein eigener **Workshop für unsere Kursleitenden** zur Gender-/Diversitykompetenz (in Anlehnung an die *Toolbox Gender und Diversity*) soll innerhalb der Laufzeit als Maßnahme durchgeführt werden, um ein diskriminierungsfreies Sporttreiben zu ermöglichen.

⁴ <https://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/diversity/index.html>

Zudem soll durch die dFuG ein **Fact-Sheet diskriminierungsfreier Sprache** sowie eine Check-List zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik erarbeitet und im Handbuch für Kursleitende verankert werden.

e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Kursinhalten

Es gibt Sportarten, die nicht gleichermaßen attraktiv für die verschiedenen Geschlechter sind. In den Statistiken (siehe III.) lässt sich dieses Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung gut erkennen. Während Tanz- und Gesundheitssportangebote primär von weiblichen Teilnehmerinnen gebucht werden, sind die Bereiche Sportspiele und Kampfsport eher männerdominierte Sportarten.

Um diesem Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung entgegenzuwirken, gibt es Kurse, die ausschließlich für eine geschlechterspezifische Zielgruppe ausgeschrieben sind (z.B. Basketball für Frauen). Zudem wird bei einigen Spielsportkursen auf eine **50/50 Anmeldung von Frauen und Männern** geachtet bzw. diese Bedingung vorher im Buchungsprogramm eingestellt, um dem Leistungsunterschied aufgrund der physischen Voraussetzungen entgegenzuwirken und ein heterogenes Spielen zu ermöglichen.

Personen, die divers (d) oder kein Geschlecht (x) angaben, wählten mit großem Abstand unsere @Home-Angebote, gefolgt von Wassersport- und Fitnesskursen. Man könnte annehmen, dass die starke Buchung von online-Kursen eine Teilhabe am Sport in einem sicheren Umfeld für die Personen ermöglicht. Um dem Sicherheitsbedürfnis dieser Personen gerecht zu werden, soll es neben den digitalen Kursen auch **geschlechterinklusive Angebote** (z.B. „Fitness for queers and friends“, FLINTA* Bouldern) im Präsenzangebot des Hochschulsports geben.

f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Im Rahmen der Erstellung von Frauenförderplänen findet eine systematische Erhebung und Auswertung von gleichstellungsbezogenen Daten statt. Da die dFuG der ZE Hochschulsport keine leistungsorientierten Mittel erhält, werden die Zielvereinbarungen samt zur Verfügung stehender Mittel durch den FFP gesteuert und aus dem Etat des Hochschulsports bzw. durch Einnahme der Teilnehmenden bei Kursangeboten finanziert.

Die gemeinsam festgelegten Maßnahmen des FFP finden in der monatlichen Teamsitzung einen TOP und alle hauptamtlichen Mitarbeitenden werden zum aktuellen Stand der Maßnahmenumsetzung informiert. Zudem werden in unregelmäßigen Abständen Kursevaluationen durchgeführt, in denen Frageitems zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt⁵ und zur Sprache/ Interaktion⁶ integriert sind. Bei Auffälligkeiten stimmen sich die Sportartenverantwortlichen mit der dFuG ab und eine Sensibilisierung des betroffenen Kursleitenden erfolgt.

⁵ Frage-Item: *Ich habe mich durch unangemessenes Verhalten belästigt gefühlt (z. B. Diskriminierung, sexualisierte Belästigung, Mobbing, Berührungen...).*

⁶ Frage-Item: *Ich habe mich in dem Kurs wohlgeföhlt.*



4. Maßnahmen der Zentraleinrichtung Hochschulsport und Zielvorgaben

a. Bilanzierung

Aus dem Frauenförderplan von 2021 gingen eine Reihe von Maßnahmen hervor, welche alle umgesetzt und zum Teil verstetigt wurden. Insbesondere wurde sich dem Thema „Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ gewidmet und mehr Maßnahmen als zunächst geplant, umgesetzt. Die zusätzlichen Kosten wurden aus dem Etat des Hochschulsports finanziert.

Tabelle 6: Bilanzierung FFP 22-24

Ziel	Zuständigkeit	Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt	Bemerkungen
Handlungsfelder: Organisation, Personal, Steuerung						
Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Leitung, dezentrale FGB, Team Öffentlichkeitsarbeit	- 800 EUR 50 EUR 45 EUR	Haushalt ZEH	Einführung eines Verhaltenskodex für hauptamtliche und nebenberufliche Beschäftigte im Hochschulsport Sensibilisierungsschulung für hauptamtliches Personal Niedrigschwelliger Zugang & Sichtbarkeit zu Beratungsstellen (Plakate mit QR Code- siehe Anhang) Einführung Hands-on-Cards	10/2022 11/2022 10/2022 04/2024	Umgesetzt& verstetigt Unterzeichnung Verhaltenskodex verbindlich!
Sichtbarkeit Leitbilder und Werte des Hochschulsports	Leitung, dezentrale FGB, Team Öffentlichkeitsarbeit	515 EUR	Haushalt ZEH	Leitbilder des Hochschulsports werden durch ansprechende Slogans sichtbar (9 Banner-siehe Anhang)	04/2024	Umgesetzt & verstetigt



Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Gestaltung von Kursinhalten						
Wassersportkurs für Frauen	Sportbereichs-verantwortlicher		Über Kursentgelte	SUP Kurs Frauen SUPYoga	SoSe 22	Umgesetzt Das Angebot SUP Basiskurs wurde leider nicht gebucht, sodass der Kurs abgesagt werden musste. Beide Kurse werden aktuell nicht mehr spezifisch nur für Frauen angeboten.
Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie						
Kinderbetreuung/-sport parallel zu Kursangeboten + Erweiterung des Angebots des Kindersports	Sportbereichs-verantwortliche + Kooperation DCFAM	480 EUR/ Kurs	Über Kursentgelte	Paralleles Yoga-Angebot im Forum Steglitz Family-Fitness Outdoor	Seit SoSe 23 Seit SoFe 24	Umgesetzt & laufende Weiterentwicklung an Bedürfnissen
Familienfreundliches Rahmenprogramm für das Sommerfest	Eventteam	500 EUR	Budget Sommerfest P	Glitzertattoo Kinderschminken Minigolf, XXL-Spiele Hüpfburg/Kletterberg		Umgesetzt & laufend Abstimmung zukünftig mit DCFAM
Handlungsfeld: Förderung von Diversity						
Verbesserung Öffentlichkeitsarbeit bei gesellschaftlichen Themenwochen	Team Öffentlichkeitsarbeit, dez. FuGB	-	-	1. Social Media Post anlässlich Welt-Frauentag (8.3.) und internationaler Tag und zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen (25.11.)	2022 und 2023	laufend Der Umfang zur „Verbesserung“ wurde im letzten FFP nicht festgelegt und hängt von personellen Ressourcen ab. Es werden künftig nur gesellschaftliche Themen beworben, wenn entsprechende Inhalte des Hochschulsports verknüpft werden können.



b. Ausblick

Aus der Präventionsarbeit heraus sowie unserem Leitbild zur Diversitätsförderung ergeben sich für den neuen Zeitraum weitere Maßnahmen, welche zusammengefasst abgebildet werden. Einige Maßnahmen sollen sich dabei auf mehrere Handlungsfelder auswirken.

Tabelle 7 Maßnahmen 2025-2026

Ziel	Zuständigkeit	Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umsetzung	Bemerkungen
Handlungsfelder: Organisation, Personal						
<i>Diskriminierungsfreies Miteinander beim Sommerfest der FU Berlin; Sensibilisierung; Sichtbarkeit</i>	Veranstaltungsteam, dFuG	1.000	Budget Sommerfest/ Diversity Fonds	Akquise, Ausbildung und Einsatz eines Awareness-Teams beim Sommerfest	06/25 06/26	Antrag zur Förderung aus Diversity Fonds in SoSe 25 eingereicht
Handlungsfelder: Personal, Förderung von Diversity						
<i>Qualifizierung der Kursleitenden</i>	dFuG und Bildungsbeauftragte	1.000	Haushalt ZEH/ Diversity Fonds	Fact-Sheet diskriminierungsfreie Sprache sowie Check-List zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik im Handbuch für Kursleitende Mind. ein Workshop zu Gender-Diversitykompetenz // Kooperation Seitenwechsel Sportverein für FrauenLesbenTrans*Inter* und Mädchen e.V.	SoSe 25	<p>Die Checkliste orientiert sich an den Fragestellungen von Melanie Ebenfeld⁷</p> <p>Die Charta für geschlechtliche Vielfalt im Sport ist ein Werkzeug um zu sensibilisieren und Hürden für trans*, inter* und nicht-binäre Personen im Sport abzubauen. Sie hilft beim Aufbau einer positiven Haltung zu geschlechtlicher Vielfalt und bei der Umsetzung von geeigneten Maßnahmen.</p>

⁷ <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/lehrmethoden/checkliste/index.html>



Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Gestaltung von Kursinhalten						
Geschlechterinklusive Angebote		-	Kursgebühren	Angebote für FLINTA Vorgabe 50 w/50 m bei Buchung von einigen Spielsportkursen (z.B. Volleyball)	Ab SoSe 25	
Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie						
Angebote für Familien		-	Kursgebühren, DCFAM	Familien-Tanzen Kinderfitness	Ab SoSe 25	
Förderung der Vereinbarkeit		450 EUR	Haushalt ZEH	Kinderbetreuung bei Events (z.B. After Work Chill & Grill)	Ab SoSe 25	

5. Anlagen

Datenraster mit Zielquoten

510100	2021)			2022			2023			Durchschnitt 2021 - 2023	davon männlich in %	davon weiblich in %	Zielquoten 2021
	Anzahl	davon männlich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	% Anteil Frauen				
Hochschulsport													
Personal													
(Beschäftigtenverteilungskalkulator)													
stud. Helferkräfte	17,5	9,5	8,0	45,7%	18,3	9,5	8,8	48,0%	16,9	8,5	8,4	49,7%	17,6
Nichtwissenschaftliches Personal	14,3	8,0	6,3	43,9%	14,3	8,0	6,3	43,3%	14,0	8,0	6,0	42,9%	9,2
davon Vollzeit	3,3	1,5	1,8	53,8%	4,0	1,5	2,5	62,5%	2,9	0,5	2,4	82,6%	14,2
davon Teilzeit	12,3	4,3	8,0	65,3%	13,3	4,5	8,8	66,3%	11,9	3,5	8,4	70,6%	3,4
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
davon in der Datenverarbeitung	4,3	0,0	0,0	0,0%	4,0	0,0	0,0	0,0%	4,0	0,0	0,0	0,0%	4,1
davon sonstige Dienstleist.													
Tarifgruppen													
(nach TV-L)													
Auftrag 3													
davon Tarifgruppe 1,2													
davon Tarifgruppe 1,2 Ü	2,3	1,0	1,3	55,6%	2,8	1,0	1,8	63,6%	2,4	0,5	1,9	79,0%	2,5
davon Tarifgruppe E 3	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0	0,0%	1,0
davon Tarifgruppe E 4	1,5	0,0	1,5	0,0%	1,5	1,5	0,0	0,0%	2,0	2,0	0,0	0,0%	1,7
davon Tarifgruppe E 5	3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,0	1,0	33,3%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,7
davon Tarifgruppe E 6													
davon Tarifgruppe E 7	2,0	0,0	2,0	100,0%	2,0	0,0	2,0	100,0%	1,7	0,0	1,7	100,0%	1,9
davon Tarifgruppe E 8													
davon Tarifgruppe E 9													
davon Tarifgruppe E 10													
davon Tarifgruppe E 11													
davon Tarifgruppe E 12	5,8	3,0	2,8	47,9%	6,0	3,0	3,0	50,0%	5,8	3,0	2,8	48,4%	5,9
davon Tarifgruppe E 13													
davon Tarifgruppe E 13 Ü													
davon Tarifgruppe A 14	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
davon Tarifgruppe A 15													
davon Tarifgruppe A 7	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
davon Tarifgruppe A 9													
davon Tarifgruppe A 10	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
davon Tarifgruppe A 11													
davon Tarifgruppe A 12													
davon Tarifgruppe A 13													
davon Tarifgruppe A 14													
davon Tarifgruppe A 15													
Dekanat/Institutleitung													
Berufungskommissionen													
davon professionelle Mitglieder													

Plakat zu Beratung und Anlaufstellen

UNI SPORT

STOP

Das war klar über meine Linie!

Der UniSport steht für ein respektvolles Miteinander.
Wir sind für dich da und hören dir zu!

Ansprechperson des UniSports
frauenbeauftragte@hochschulsport.fu-berlin.de
Tel.: 030 838 53320

Übersicht weiterer Anlaufstellen
z.B. Geschäftsstelle der AG SBDG
no-means-no@fu-berlin.de
Tel.: 030 838 54970

No! **STOP** **×**

Freie Universität Berlin

www.hochschulsport.fu-berlin.de

Hinweis: Anstatt der Kontaktadresse „frauenbeauftragte@hochschulsport.fu-berlin.de“ wurde eine gesonderte Projektadresse „safesport@hochschulsport.fu-berlin.de“ eingerichtet und nach innen & außen kommuniziert.

Hands-on-Card



Banner- Sichtbarkeit Leitbild





#beactive



UNI **S**PORT

Wir kombinieren ausgezeichnete Angebote mit serviceorientiertem Denken und machen den Hochschulsport zu einem kompetenten, zuverlässigen und unverzichtbaren Bestandteil des Hochschullebens.

BOCK AUF
BEWEGUNG?
IT`S A **MATCH!**



#beactive



UNI **S**PORT

Wir sind Experten für Bewegung an der Universität, Impulsegeber für einen aktiven Lebensstil und Motivator für Gesundheit und Wohlbefinden.

**BE STRONGER
THAN YOUR
EXCUSES!**



#beactive



UNI **S**PORT

Wir sind Experten für Bewegung an der Universität, Impulsegeber für einen aktiven Lebensstil und Motivator für Gesundheit und Wohlbefinden.

**PROBIER`S MAL MIT
UNGEMÜTLICHKEIT**



#beactive



UNI **S**PORT

Wir fördern mit unseren abwechslungsreichen Bewegungsmöglichkeiten Begegnung und Austausch, bleiben stets innovativ und arbeiten zielgruppenorientiert.

**SOLLTE. WÜRDE. KÖNNTE.
MACHEN!**

