



FRAGENFÖRDERPLAN



Zielsetzungen

Status Quo

Perspektiven

2011|2013

allgemeiner deutscher
hochschulsportverband



Herausgeber

Allgemeiner Deutscher
Hochschulsportverband (adh) e. V.
Max-Planck-Str.2
64807 Dieburg
Telefon +49 6071 2086-10
Telefax +49 6071 2075-78
adh.de

Redaktion

Ausschuss für Chancengleichheit
und Personalentwicklung

Fotos

Fotolia

Gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), aus Mitteln des Kinder- und Jugendplanes des Bundes durch die Deutsche Sportjugend (dsj).



adh | Max-Planck-Str. 2 | 64807 Dieburg

Bilanzierung des Frauenförderplans 2011–2013

- verfasst vom
Ausschuss für Chancengleichheit und
Personalentwicklung –

Dieburg, Oktober 2014

Allgemeiner Deutscher Hochschulsportverband
Max-Planck-Straße 2
64807 Dieburg

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

1. Vorbemerkungen

Seit 1993 wird der Frauenförderplan als Grundlage der gezielten Frauenförderung im Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverband (adh) erstellt. Die alle drei Jahre durchgeführte Bilanzierung ist nicht nur eine Bestandsaufnahme aller Bereiche des adh, sondern zeigt auch Entwicklungen auf und überprüft damit gleichermaßen die Verwirklichung der Ziele des Frauenförderplans. Die Ergebnisse der Überprüfung bildeten bisher die Basis für konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der gegenwärtigen Situation im Hochschulsport.

Zu Beginn wird es einen Überblick zu den konkreten Arbeitsinhalten des Ausschusses für Chancengleichheit und Personalentwicklung (ACPE) sowie zur Zielsetzung des Frauenförderplans geben. Den Hauptteil der Bilanzierung bilden die Betrachtung der erhobenen Zahlen in Hinblick auf das Geschlechterverhältnis in allen relevanten Bereichen des Ehrenamts, des Hauptamts und der Beschickung von universitären, nationalen und internationalen (Wettkampfsport-) Veranstaltungen sowie die Analyse dieser Ergebnisse. In der abschließenden Zusammenfassung werden Perspektiven und weitere Zielstellungen ausgearbeitet.

Die im Folgenden dargestellten Informationen beziehen sich auf den Erhebungszeitraum 2011–2013. Die Datenerhebung erfolgte 2014.

2. Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung (ACPE)

Der ACPE versteht seine Arbeit als Querschnittsaufgabe. Der Auftrag des Ausschusses ist die Konzeptionierung und Durchführung gezielter Personalentwicklungsmaßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit auf allen Ebenen und in allen verbandsspezifischen Zusammenhängen.

Im Bilanzierungszeitraum 2011 bis 2013 haben sich die Arbeitsschwerpunkte des ACPE abermals verändert: Bis 2013 lag der Fokus vor allem auf den Mitarbeitenden und künftigen Führungskräften im Hochschulsport. Als Aufgabe mit hoher Priorität wurde die Begleitung des Generationswechsels angesehen. In Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle hat der Ausschuss auf die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen mit der Initiierung und Durchführung einer Seminarreihe für angehende und aktuelle Führungskräfte im Hochschulsport reagiert.

Nach Abschluss dieser Seminarreihe und der damit verbundenen Verschiebung des fünften Durchgangs des adh-Projekts Tandem-Mentoring begann dieser erst im Oktober 2013, um so den Schwerpunkt wieder auf die Unterstützung von Studentinnen sowie Berufseinsteigerinnen auf eine künftige Führungsposition im (Hochschul-)Sport zu setzen.

Weiterhin gehörte auch die Unterstützung der Ehrenamtlichen, insbesondere der Studierenden, zu den Schwerpunkten: Das 2009 neu ins Leben gerufene und unter der Dachmarke „Tandem“ stehende Coaching-Projekt, welches bei der Übernahme von ehrenamtlichen Funktionen unterstützen soll, wurde mittlerweile zum dritten Mal durchgeführt.

Inhaltliche Schwerpunkte 2011 bis 2013

Um den Frauenanteil in allen Gremien und in den Hochschulsporteinrichtungen selbst zu erhöhen, wurde 2003 erstmals das adh-Projekt **„Tandem – Mentoring für junge Frauen im Hochschulsport“** durchgeführt. Mit diesem Projekt sollen vor allem jene Frauen angesprochen werden, die sich kurz vor Abschluss des Studiums befinden, bereits Erfahrungen als Sportreferentin oder studentische Hilfskraft im Berufsfeld „Hochschulsport“ gesammelt haben und eine konkrete hauptberufliche Tätigkeit im Hochschulsport suchen. Nach zweijähriger Pause entschied sich der ACPE, das Projekt wieder aufzunehmen. So startete das Tandem-Mentoring Projekt im Oktober 2013 in seine fünfte Runde.

Wie schon im Bilanzierungszeitraum 2008 bis 2010 deutlich geworden ist, erweist sich die Rekrutierung ehrenamtlicher studentischer Führungsträgerinnen und Funktionsträger für die adh-Gremien noch immer als schwierig. Aus diesem Grund wurde das im Jahr 2010 gegründete adh-Projekt **„Tandem-Coaching“**, bei dem den neuen ehrenamtlich Engagierten eine gremienerefarene Person an die Seite gestellt wird, um die Einarbeitung in adh-Verbandsstrukturen zu vereinfachen, durch einen „Tag des offenen Gremiums“ am 23.09.2013 erweitert. An diesem Tag bekamen interessierte Studierende und Hauptamtliche des Hochschulsports die Möglichkeit, sich über die Arbeit in den adh-Gremien zu informieren. Im Fokus stand der Austausch über Aufgaben, Inhalte und Möglichkeiten der Gremienarbeit im adh. Zu Beginn der neuen Legislaturperiode hat am 13.01.2013 zudem ein Auftakttreffen in der adh-Geschäftsstelle stattgefunden.

Darüber hinaus hatten die neuen Gremienmitglieder erstmals die Möglichkeit, an einem Qualifizierungsseminar zum Thema „Selbstmanagement“ teilzunehmen.

Ein weiteres Schwerpunktthema stellte die Durchführung und Evaluierung der erarbeiteten Maßnahmen hinsichtlich des Konzepts „Begleitung des Generationswechsels“ dar. Diese beruhen auf einer durch Projektmittel finanzierten Analyse der Arbeitsplätze und –positionen unter Berücksichtigung des Geschlechts innerhalb aller Mitgliedshochschulen. Dabei sollten aktuell im Hochschulsport Arbeitende für die Leitungsarbeit motiviert und befähigt werden. Die ausführlichen Erläuterungen zu den durchgeführten Maßnahmen in diesem Projekt finden sich im Abschnitt 5.1.2.

3. Zielsetzung des Frauenförderplans

Zusätzlich zu den bereits skizzierten Arbeitsfeldern ist es Aufgabe des ACPE gemeinsam mit dem adh-Bildungsreferat, alle drei Jahre Statistiken und Zahlen zusammenzustellen und mit jenen aus der letzten Bilanzierung abzugleichen: Auf diese Weise lassen sich zum einen der Erfolg durchgeführter Maßnahmen sowie die konzeptionelle Ausrichtung des Ausschusses ablesen. Zum anderen können notwendige Kursänderungen vorgenommen und konkrete, weitere Maßnahmen effektiver und zielgruppengerechter geplant und eingesetzt werden.

Ziel der im Frauenförderplan genannten Maßnahmen ist es, die gleichberechtigte Interessenvertretung und Mitbestimmung von Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Verbandes und der Mitgliedshochschulen sowie die Herstellung von Chancengleichheit zu erreichen.

- Frauen sollen in allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Funktionen des adh und seiner Mitgliedshochschulen entsprechend ihres Mitgliederanteils vertreten sein.
- Die Chancengleichheit von Männern und Frauen soll (muss) im Sinne des Gender-Mainstreaming in allen Bereichen des Hochschullebens thematisiert werden. Außerdem sollen Maßnahmen zur Umsetzung eben dieser ergriffen und gefördert werden.
- Es sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen berücksichtigen und ihnen eine aktive Teilhabe an Veranstaltungen und in Gremien ermöglichen.

Der Frauenförderplan des adh hat Gültigkeit für den Verbandsbereich und gilt als Empfehlung an die adh-Mitgliedshochschulen.

4. Status Quo – Bilanzierung des Frauenförderplans

Die Bilanzierung des Frauenförderplans gibt die gegenwärtige Situation hinsichtlich der Beteiligung von Frauen und Männern wieder und erfasst auf diese Weise den Ist-Zustand in den adh-Gremien und bei den Leitungspositionen an den adh-Mitgliedshochschulen. Die Analyse zeigt zudem die Entwicklungen der Jahre 2011 bis 2013 und macht deutlich, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf bestehen könnte. Damit bildet die Bilanzierung auch die Grundlage dafür, Chancengleichheit in allen Handlungsfeldern des adh zu verankern und voranzutreiben.

4.1 Vertretung in den adh-Gremien und bei Veranstaltungen

Bei der Betrachtung der Gremien ist im Vergleich zur letzten Bilanzierung 2011 ein nochmaliger Anstieg des Frauenanteils um weitere 4,6% auf 34,2% festzustellen. So reicht der Anteil von Frauen in den einzelnen Ausschüssen von 0% (Finanzausschuss) bis 75% (Ausschuss für Breitensport, Bildung und Wissenschaftsarbeit; Wettkampfausschuss und ACPE). Zu erwähnen ist, dass entgegen des positiven Trends innerhalb der Gremien im Vorstand der Frauenanteil von zwei auf eine Frau zurückgegangen ist.

Gremium	Frauen			Männer			Gesamt			Frauenanteil in %		
	2007	2010	2013	2007	2010	2013	2007	2010	2013	2007	2010	2013
Aktivensprecherinnen und -sprecher	9	5	5	11	12	11	20	17	16	45	29,4	31,3
Ausschuss für Bildung, Breitensport und Wissenschaft	3	4	3	1	0	1	4	4	4	75	100	75
Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung	3	3	3	1	1	1	4	4	4	75	75	75
Delegierte bei der Vollversammlung	39	45	54	94	97	83	133	142	137	29,3	31,7	39,4
Fachbeirat	4	4	4	29	29	29	33	33	33	12,1	12,1	12,1
Finanzausschuss	2	1	0	2	3	4	4	4	4	50	25	0
Finanzprüfungsausschuss	1	2	2	3	2	2	4	4	4	25	50	50
Sportreferateausschuss	2	1	2	2	3	2	4	4	4	50	25	50
Spruchgericht	0	0	0	4	6	4	4	6	4	0	0	0
Verbandsgericht	1	1	1	4	4	4	5	5	5	20	20	20
Vorstand	2	2	1	4	4	5	6	6	6	33,3	33,3	16,7
Gesamt	67	74	82	175	176	158	242	250	240			
Anteil in %	27,7	29,6	34,2	72,3	70,4	65,8						

Besetzung der adh-Gremien 2011 und 2013 (Erhebung 2013 am 15.07.2014)

Weniger positiv sieht der Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung immer noch die Stagnation des Frauenanteils in den Gremien Verbandsgericht (20%) und Fachbeirat (12,1%). Da sich der Fachbeirat hauptsächlich aus Personen zusammensetzt, die eine hohe sportspezifische Kompetenz mitbringen müssen und oftmals auf Empfehlung des jeweiligen Fachverbandes eingesetzt werden, ist eine direkte Einflussnahme von Seiten des adh jedoch nur eingeschränkt möglich.

Des Weiteren hat die Betrachtung der Vertretungen in den adh-Gremien im Vergleich zur letzten Bilanzierung gezeigt, dass sich bei den Aktivensprecherinnen ein leichter positiver Trend abzeichnet. So liegt der Frauenteil in 2013 bei 31,3%. Gründe für eine schwierige Nachbesetzung können in diesem Berichtszeitraum zum einen auf den Bologna-Prozess und der damit verbundenen hohen Fluktuation der Studierenden zurückgeführt werden und zum anderen auf eine gewissen Abhängigkeit von den Disziplinchefinnen und Disziplinchefs, da die Aktivensprecherinnen und Aktivensprecher in der Regel durch deren persönliche Ansprache rekrutiert werden.

4.2 Außenvertretung

Bei nationalen als auch internationalen Politik- und Verbandsterminen wird auf Vorstandsebene auf eine paritätische Zusammensetzung der adh-Delegationen geachtet. Diese kann aber aus unterschiedlichen Gründen nicht immer eingehalten werden. Des Weiteren ist anzumerken, dass eine genaue Auflistung aufgrund der Vielzahl an Terminen an dieser Stelle nicht möglich ist.

4.3 Bildungs- und Wissenschaftsarbeit

Bei der Auswertung der Bildungs- und Wissenschaftsarbeit wurden wie schon in der letzten Bilanzierung 2011, die internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen als eigenständiges Thema betrachtet.

In Bezug auf das Geschlechterverhältnis bei der Teilnahme an nationalen adh-Seminaren ist anzumerken, dass die Anmeldung von den einzelnen Hochschulen erfolgt und der adh an dieser Stelle lediglich auswerten kann. Einzig bei den internationalen Bildungsveranstaltung und Konferenzen kann der adh aktiv auf eine paritätische Beschickung Einfluss nehmen, da diese Nominierung durch den adh-Vorstand erfolgt.

Insgesamt ist der Frauenanteil im Bildungsbereich als zufriedenstellend anzusehen. Die Aufforderung des damaligen Frauenausschusses, auch nach Abschaffung der Frauenseminare bei der Konzeption des Bildungsprogramms und bei der Auswahl der Referierenden einen aufmerksamen Blick auf frauenspezifische

Interessenlagen zu haben, wurde umgesetzt und sollte auch in Zukunft fortgeführt werden, um den positiven Trend aufrecht zu halten.

4.3.1 Nationale adh-Bildungsveranstaltungen

Das Bildungsangebot des adh berücksichtigte nach der Einstellung der reinen Frauenseminare im Jahr 2005 bei der Organisation sowie Themenwahl die Interessen von Frauen und Männern im Sinne des Gender-Mainstreaming gleichermaßen.

Seminartitel	Ort	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Wintersemester 2012/2013					
Netzwerktreffen HSP-Einrichtungen mit Fitnesszentren 2013	Köln	9	11	20	45
Krafttraining	Halle (Saale)	6	19	25	24
(Netzwerk-) Moderation	Göttingen	7	6	13	53,8
Führen im HSP - Erfahrungsaustausch und Perspektiven	Berlin	7	9	16	43,8
Sommersemester 2013					
Sport frei! AT der kleinen Hochschulen	Brandenburg	6	11	17	35,3
Soziale Medien im Hochschulsport	Darmstadt	10	11	21	47,6
Perspektivtagung Hochschulsport	Münster	37	59	96	38,5
SR-Seminar: Sponsoring und Eventmanagement bei HSP-Veranstaltungen	Münster	10	8	18	55,6
Tandem-Mentoring Kennenlernen	Münster	13	1	14	92,9
Functional Training	Göttingen	11	5	16	68,8
Netzwerktreffen Gesundheitsförderung im HSP	Gießen	26	7	33	78,8
Netzwerktreffen Pausenexpress	Gießen	20	5	25	80
Gesamt		162	152	314	
Anteil in %		51,6	48,4		

Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen

Bei genauerer Betrachtung der Bildungsseminare im Jahr 2013 ist im Vergleich zur vorherigen Bilanzierung ein Anstieg des Frauenanteils von 5,7% festzustellen. Dieser ist neben der jeweiligen Thematik ebenfalls auf den Start des fünften Durchgangs des adh-Projekts Tandem-Mentoring und den daraus ausschließlich für die Mentees geöffneten Seminaren zurückzuführen.

Des Weiteren ist sichtbar, dass der Frauenanteil im Vergleich zur letzten Bilanzierung je nach Thematik nicht mehr so stark variiert. Trotzdem ist vor allem im Sinne des Gender-Mainstreaming auch weiterhin bei der Erstellung des adh-Bildungsprogramms auf die unterschiedlichen Interesse beziehungsweise Belange zu achten.

Im Zuge des Konzeptes zum Generationswechsel fand 2013 zum ersten Mal das Seminar „Führen im Hochschulsport“ statt. Erfreulicherweise waren unter den 16 Teilnehmenden sieben Frauen. Aufgrund der hohen Nachfrage wird das Seminar im Oktober 2014 unter dem Titel „Leitung im Hochschulsport – Führen im klaren Kontext“ durchgeführt. Auch hier ist eine positive Entwicklung zu erkennen; von den 14 möglichen Teilnehmenden waren acht Frauen vertreten.

4.3.2 Internationale Bildungsveranstaltungen und Konferenzen

Das Geschlechterverhältnis der adh-Repräsentantinnen und adh-Repräsentanten bei internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen ist ausgeglichen. Der Frauenanteil liegt bei insgesamt 50%, womit die Zielvorgabe erreicht ist.

Bis auf 2009 gehörte den adh-Delegationen zu den EUSA-Generalversammlungen jeweils mindestens eine Frau an. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis bei der Entsendung zu internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen über die letzten Jahre konstant geblieben. Beim FISU-Forum war

der Anteil an weiblichen Delegierten besonders in den Jahren 2008 und 2010 mit jeweils drei Frauen hoch. Das FISU-Forum 2012 in Taiwan wurde in Folge einer Priorisierung von Projekten in 2012 durch den adh nicht berücksichtigt. Die in der folgenden Tabelle dargestellte Teilnahme wurde nicht aus Mitteln des adh finanziert.

Darüber hinaus ist der adh auf der FISU-Generalversammlung vertreten, die alle zwei Jahre im Rahmen der Sommer-Universiade abgehalten worden ist. Jedoch werden hierzu keine Delegierten separat bestimmt und entsandt. Die entsprechenden adh-Vertreterinnen und Vertreter rekrutierten sich aus der jeweiligen Universiade-Delegationsleitung oder aus anwesenden Vorstandsmitgliedern.

Veranstaltung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
EUSA-Generalversammlung 2008	1	2	3	33,3
EUSA-Generalversammlung 2009	0	2	2	0
EUSA-Generalversammlung 2011	2	1	3	66,7
EUSA-Generalversammlung 2012	0	3	3	0
EUSA-Generalversammlung 2013	0	3	3	0
FISU-Forum 2008	3	1	4	75
FISU-Forum 2010	3	0	3	100
FISU-Forum 2012	0	1	1	0
Gesamt	9	13	22	
Anteil in %	40,9	59,1		

Teilnahmequote an internationalen Bildungsveranstaltungen

4.4 Wettkampfsport

Die Betrachtung des Wettkampfsports unterteilt sich in nationale und internationale Wettkampfsportveranstaltungen sowie in verschiedene Funktionen (Aktive oder Aktiver beziehungsweise Funktionärin oder Funktionär).

4.4.1 Nationale adh-Wettkampfsportveranstaltungen

Die laufende Dokumentation der Teilnehmezahlen ist vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Besichtigungs- und Meldemodalitäten für die einzelnen Sportarten eine komplexe Angelegenheit: Zwar gibt die Datenbank des adh bis zum jeweiligen Meldeschluss einer nationalen Wettkampfsportveranstaltung Auskunft über das Geschlechterverhältnis. Doch Nach-, Ab- und Ummeldungen werden bei den nationalen Veranstaltungen nicht zentral erfasst, sodass die Teilnehmezahlen letztlich nur eine – wenn auch verlässliche – Schätzung darstellen.

Bis auf wenige Ausnahmen richten sich alle Wettkampfsportveranstaltungen immer gleichermaßen sowohl an Frauen als auch an Männer. Dabei hat sich der Anteil der Teilnehmerinnen an nationalen adh-Wettkampfsportveranstaltungen im Vergleich zur letzten Bilanzierung 2011 positiv entwickelt und ist von 33,9% auf 35,5% gestiegen.

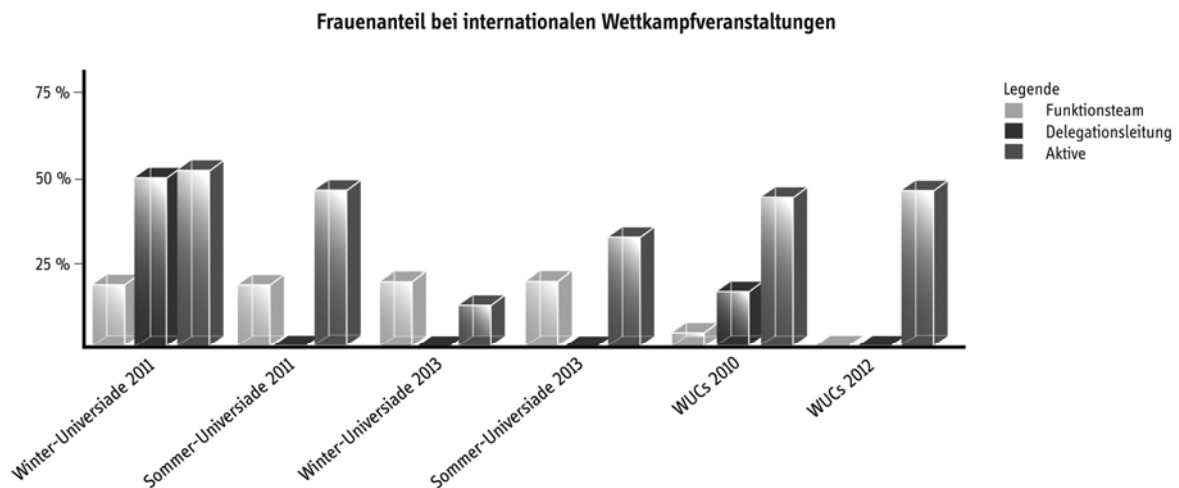
Zeitraum	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Sommersemester 2010	3050	5950	9000	33,9
Sommersemester 2013	3935	7155	11090	35,5

Anzahl der Teilnehmenden an DHM, adh-Pokal, adh-Open, adh-Trophy

Hierzu ist anzumerken, dass eine direkte Einflussmöglichkeit des Verbandes zur Erhöhung der weiblichen Teilnahmezahlen eher gering ist, da die Entsendungen zu Wettkampfsportveranstaltungen auf Eigeninitiative der Studierenden durch die Hochschulsporteinrichtungen erfolgen.

4.4.2 Internationale Wettkampfsportveranstaltungen

Aufgrund der Zunahme von Europäischen Hochschulmeisterschaften (EUC) ist die Beschickung von internationalen universitären Wettkämpfen deutlich umfangreicher geworden. Um dabei eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu ermöglichen, müssen die einzelnen Hochschulsporteinrichtungen gewillt sein, die Entsendung sowohl bei den Männer- als auch Frauenteamen gleichermaßen zu unterstützen und zu finanzieren. Die maximal mögliche Anzahl von Sportlerinnen und Sportlern wird einerseits durch die Qualifizierungsmöglichkeiten und andererseits durch die EUSA-Regularien bestimmt. Im Jahr 2011 waren 55 Hochschulen an den EUC beteiligt, davon 149 Frauen und 202 Männer. Zwei Jahre später hat sich der Frauenanteil um zwei Frauen erhöht und der Männeranteil um 35. Zu berücksichtigen ist, dass im Jahr 2013 fünf Hochschulen mehr an den EUC teilgenommen haben. Die EUSA-Games 2012 hatten eine weibliche Beteiligung von 96 Frauen aus 13 Hochschulen. Dabei bestand das Support-Team aus drei Frauen und einem Mann. Dies ist aufgrund der Geschlechterverteilung als positiv zu bewerten.



Veranstaltung	Status	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Winter-Universiade 2011	Funktionsteam	2	9	11	18,2
	Delegationsleitung	1	1	2	50
	Aktive	11	10	21	52,4
Sommer-Universiade 2011	Funktionsteam	11	51	62	17,7
	Delegationsleitung	0	2	2	0
	Aktive	55	65	120	45,8
Winter-Universiade 2013	Funktionsteam	3	13	16	18,8
	Delegationsleitung	0	1	1	0
	Aktive	3	22	25	12
Sommer-Universiade 2013	Funktionsteam	14	58	72	19,4
	Delegationsleitung	0	2	2	0
	Aktive	45	96	141	31,9
Weltmeisterschaften der Studierenden 2010	Funktionsteam	1	22	23	4,3
	Delegationsleitung	4	21	25	16
	Aktive	47	61	108	43,5
Weltmeisterschaften der Studierenden 2012	Funktionsteam	0	18	18	0
	Delegationsleitung	0	11	11	0
	Aktive	37	43	80	46,3

Aktive und Offizielle bei internationalen BMI-geförderten/finanzierten Wettkampfsportveranstaltungen

Bei den Entsendungen der WUCs im Jahr 2012 ist ebenfalls festzustellen, dass der positive Trend aus den Jahren zuvor fortgesetzt wird. Bei den Universiaden ist hingegen im Vergleich zur letzten Bilanzierung 2011 ein drastischer Einbruch des Frauenanteils bei der Sommer-Universiade und der Winter-Universiade 2013 zu erkennen. Ein möglicher Grund für den geringeren Frauenanteil bei der Sommer-Universiade 2013 ist die zusätzliche Entsendung eines Männerhockeyteams.

Des Weiteren ist der äußerst geringe Anteil von Frauen auf der Funktionärssebene auffallend: Hier handelt es sich überwiegend um Führungspositionen in der jeweiligen Sportart. Es spiegelt den in 4.1 vorgestellten sehr geringen Frauenanteil im Fachbeirat wider, der sich aus den Disziplinchefinnen und Disziplinchefs zusammensetzt. Auffallend ist, dass die Delegationsleitungen bei vier von sechs Universiaden ausschließlich männlich besetzt waren. Hier ist es weiterhin vor allem die Aufgabe des Vorstandes, die Besetzung der Delegationsleitungen zu hinterfragen und auf eine ausgeglichene Besetzung hinzuwirken.

4.5 Personalsituation in der adh-Geschäftsstelle

In der adh-Geschäftsstelle arbeiten derzeit fünf Frauen sowie sieben Männer hauptamtlich, wobei eine Frau mit einer halben Stelle angestellt und eine Frau Auszubildende in einem Dualen Studium ist.

Bereich (volle Stelle = 40 Stunden/Woche)	Art der Stelle	Stellen				Stellenumfang			
		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
		2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Bildungsreferat	Jugend- und Bildungsreferentin	1	1			1	1		
Finanzen- und Verwaltungsreferat	Finanz- und Verwaltungsreferent			1	1			1	1
Generalsekretariat	Generalsekretär			1	1			1	1
	Büroleiterin	1	1			1	1		
	Auszubildende	1	1			1	1		
Öffentlichkeitsreferat	Öffentlichkeitsreferentin	1	1			1	1		
	Öffentlichkeitsreferent				1				1
	Volontär				1				1
Wettkampfreferat	Sportdirektor			1	1			1	1
Mitarbeitende im Bereich Wettkampf und Bildung	Sachbearbeiter			1	1			1	1
	Mitarbeiterin	1	1			0,5	0,5		
Mitarbeitende im Bereich Wettkampf und Finanzen	Sachbearbeiter			1	1			1	1
Gesamt hauptamtlich		5	5	5	7	4,5	4,5	5	7

Hauptamtliches Personal sowie Stellen in der adh-Geschäftsstelle 2010 und 2013 (Erhebung 2013 am 15.07.2014)

Im Vergleich zu 2011 ist sowohl die Anzahl der Frauen als auch deren Stellenumfang in der adh-Geschäftsstelle gleich geblieben. Dennoch hat sich das Geschlechterverhältnis zu Ungunsten des Frauenanteils verschoben, da die ausgeschriebene Stelle im Öffentlichkeitsreferat (Elternzeitvertretung) durch einen Mitarbeiter besetzt worden ist.

Bereich	Stellen				Stellenumfang			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Assistenz EUSA-Games/EUC	1	1			1	1		
Assistenz Universiade/WUC	1	1			1	1		
Öffentlichkeitsreferat	1		2		0,25		0,75	
Wettkampf- und Bildungsreferat	1		1		0,5		0,5	
Projektmitarbeitende WUC Reiten 2012	1				0,5			
	1				0,5			
	1				0,6			
Gesamt studentisch	7	2	3		4,35		1,25	

Studentisches Personal sowie Projektstellen in der adh-Geschäftsstelle 2010 und 2013 (Erhebung 2013 am 15.07.2014)

Aufgrund einer Umstrukturierung in 2012 gibt es sowohl im Öffentlichkeitsreferat durch die Schaffung einer Volontär-Stelle, als auch im Wettkampf- und Bildungsreferat kein studentisches Personal bzw. keine Projektstellen mehr. Diese Volontär-Stelle wurde zunächst durch eine Frau besetzt. Nach deren Ausscheiden wurde zur Nachbesetzung ein Mann angestellt.

4.6 Mitgliedshochschulen

Der Anteil an Leiterinnen in den Hochschulsporteinrichtungen hat sich gegenüber 2011 leicht erhöht, ist aber mit 26,2% noch kein zufriedenstellendes Ergebnis.

Seit 2008 wird das Geschlechterverhältnis auf Leitungsebene der Hochschulsporteinrichtungen auf der Basis der Angaben im adh-Handbuch ermittelt. Dort gibt es zentrale Hochschulsporteinrichtungen, die für den Hochschulsport mehrerer Hochschulen verantwortlich sind. So kann beispielsweise eine Hochschulsporteinrichtung den Hochschulsport für fünf Hochschulen organisieren. Die Leitung einer solchen Hochschulsporteinrichtung zählt in dieser Betrachtung nicht mehr nur als Leitung eines Hochschulsports, sondern wird als Leitung für jede einzelne Hochschule gezählt. In obigem Beispiel würde dies bedeuten, dass die Leitung dieser Hochschulsporteinrichtung die Hochschulsportleitung für fünf Hochschulen ist. In einigen dieser Fälle ist neben der Hochschulsportleitung auch noch eine Beauftragte beziehungsweise ein Beauftragter für den Hochschulsport benannt. Diese flossen ebenfalls in die Berechnung mit ein. Diese Tatsache sowie einige Hochschulsporteinrichtungen mit Doppelspitze führen letztlich dazu, dass die Summe aus Hochschulen mit Hochschulsportleiterinnen, jenen mit Hochschulsportleitern und jenen ohne Leitung über der Anzahl der adh-Mitgliedshochschulen liegt.

Jahr	adh-Mitgliedshochschulen	HSP mit Leiterinnen	HSP mit Leitern	HSP ohne Leitungen	Frauenanteil in %
1993	130	8			6,1
1996	135	15			11,1
1999	152	23			15,2
2002	160	36			22,5
2005	159	32			20,1
2007	169	29	135	17	17,7
2010	176	41	137	14	23,0
2013	191	50	151	13	24,9
Anteil 2013 in %		26,2	79,1	6,8	

Aufteilung in den Leitungsfunktionen (Erhebung 2013 am 15.07.2014)

Es wird deutlich, dass die Zielsetzung des ACPE, sich den Hochschulsport-Führungskräften von morgen zu widmen und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Frauenförderung zu legen, auch 2014 weiterhin von Bedeutung ist.

4.7 Landes- und Regionalkonferenzen

Bei den Vorsitzen der Landes- und Regionalkonferenzen gibt es im Zeitraum 2011–2013 weiterhin ein differenziertes Bild.

In den Landeskonferenzen beträgt die Anzahl der Frauen bei den Vorsitzen 2013 vier Plätze, dies hat sich im Vergleich zu 2011 um einen Platz erhöht. Gegenüber der Bilanzierung von 2011 ist anzumerken, dass sich der Frauenanteil in 2013 von 33,3% auf 44,4% erhöht hat.

Landes- und Regionalkonferenzvorsitzende	Frauen		Männer		Gesamt		Frauenanteil in %	
	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Vorsitz Landeskonferenzen	3	4	6	5	9	9	33,3	44,4
Vorsitz Regionalkonferenzen	0	0	3	3	3	3	0	0

Besetzung der Vorsitze

Des Weiteren ist für die Bilanzierung 2011–2013 festzuhalten, dass in den Regionalkonferenzen wie schon in den Jahren 2008 und 2011 keine Frau einen Vorsitz innehat.

5. Verbandsinterne Auseinandersetzung und Bewusstseinsbildung

5.1 Nachwuchsarbeit

Die Förderung des Nachwuchses und das Aufzeigen von Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere für Frauen zu Beginn ihrer Tätigkeit im Hochschulsport, sind zentrale Instrumente zur Realisierung des Ziels, den Anteil von Frauen in den Gremien und in der Außenvertretung des adh zu erhöhen. Dabei ist vor allem das seit 2002 regelmäßig durchgeführte adh-Projekt Tandem-Mentoring von großer Bedeutung, da es das Ziel verfolgt, junge Frauen, die am Ende ihres Studiums oder am Anfang ihres Arbeitslebens stehen, gezielt über einen längeren Zeitraum zu unterstützen.

Ebenfalls stellt das auf Grundlage der Umfrageergebnisse umfassende Maßnahmen-Konzept „Begleitung des Generationswechsels“ ein wichtiges Instrument zur Realisierung der Nachwuchsförderung dar. Hierzu wurden auch im vorliegenden Berichtszeitraum unter anderem ein Seminar insbesondere für aktuelle Mitarbeitende – ausdrücklich auch Frauen – im Hochschulsport angeboten, um sie auf eventuell bevorstehende Führungsaufgaben vorzubereiten.

Des Weiteren wurde 2009 mit der Einführung des adh-Projekts Tandem-Coaching vor allem die Nachwuchsförderung der innerverbandlichen Gremienarbeit unterstützt und vorangetrieben. Auf diese Weise möchte der ACPE eine inhaltliche Begleitung bei der Übernahme einer Gremientätigkeit sicherstellen und eine schnelle Einarbeitung unterstützen. In diesem Zusammenhang wurden, mit dem eingangs erwähnten „Tag des offenen Gremiums“ in der adh-Geschäftsstelle, Unsicherheiten in Bezug auf die Anforderungen und Aufgaben in Verbindung mit dem möglichen Wahlamt abgebaut.

5.1.1 Mentoring

Nachdem das adh-Projekt Tandem-Mentoring in den Jahren 2011/2012 nicht durchgeführt wurde, wurde das erfolgreiche Konzept, bestehend aus zentralen Veranstaltungen, Seminaren, Coaching-Gesprächen und der individuellen Betreuung der Tandems durch die Projektteam-Mitglieder, im Jahr 2013 zum fünften Mal aufgelegt. Auch in diesem Durchgang standen vor allem Maßnahmen im Vordergrund, welche einerseits die Förderung, Weiterqualifizierung und Begleitung junger Frauen im Bereich des organisierten Sports zum Ziel hatten und zum anderen diese zur Übernahme von Führungsaufgaben im (Hochschul-)Sport motivieren sollten. Ebenfalls fand in diesem Zusammenhang wie bereits in 2010 und 2012 auch im Jahr 2013 ein großes Tandem-Netzwerktreffen in Verbindung mit der Zwischenbilanzierung des aktuellen Projektdurchgangs in Berlin statt, bei dem die Zusammenkunft und der Austausch aller bisher am Projekt Beteiligten im Mittelpunkt standen.

5.1.2 Begleitung des „Generationswechsels“

Ziel des Projekts „Begleitung des Generationswechsels“ war es, den sich abzeichnenden Generationswechsel auf der Leitungsebene im Hochschulsport aktiv zu begleiten und Mitarbeitende - insbesondere Frauen - mit Leitungsambitionen auf eine solche Führungsaufgabe vorzubereiten.

Unter anderem wurde im Rahmen des Projekts ein Ratgeber zur Erstellung von Stellenausschreibungen erarbeitet. Dabei wurden die veränderten und weit ausdifferenzierten Anforderungen an Führungskräfte im Hochschulsport aufgenommen. Der Ratgeber stellt einen zusätzlichen adh-Service im Rahmen der Begleitung des Generationswechsels für Mitgliedshochschulen dar und kann bei der Kommunikation mit den Entscheidungsträgern der Hochschulen genutzt werden. Darüber hinaus hat der Verband ein Prozessdesign zur Beratung frei werdender Leitungsstellen konzipiert. Zielsetzung ist es, Hochschulsportleitungen und Hochschulsporteinrichtungen bei einem anstehenden Leitungswechsel und damit möglichen verbundenen Herausforderungen – wie der Sicherung der Stelle(n) oder der Einberufung eines Auswahlgremiums – auf Wunsch eine strukturierte und professionelle Unterstützung anzubieten.

Das Kernstück des Projekts bildete jedoch eine Seminarreihe zur Qualifizierung von Hochschulsportmitarbeiterinnen und Hochschulsportmitarbeitern im Hinblick auf die Übernahme von Leitungsaufgaben im Hochschulsport. Mit der Kombination aus Seminaren, die ausschließlich für Frauen konzipiert waren, und Bildungsangeboten, die allen Interessierten offen standen, wurde einerseits ein Weiterbildungsangebot für alle Mitarbeitenden mit Führungsambitionen geschaffen, andererseits sollten den

Frauen Instrumente zur Bewältigung von nach wie vor bestehenden strukturellen Nachteilen vermittelt werden. Beim Hauptamtlichen-Treffen der adh-Vollversammlung 2011 wurde vom ACPE eine differenzierte Auswertung dieser Seminarreihe vorgenommen und die Bedürfnisse und Wünsche der Mitgliedschaft erhoben. Diese zeigt einhellig eine Forderung nach einer Fortführung der Seminarreihe unter modifizierten Rahmenbedingungen auf.

Konstatiert werden muss, dass trotz der konzeptionellen Ausrichtung an den Wünschen der adh-Mitgliedschaft ein Teil der Seminare aufgrund zu geringer Anmeldezahlen abgesagt werden musste.

Mit guter Resonanz wurde indes Anfang 2013 in dieser Reihe noch das Seminar „Führen im Hochschulsport – Erfahrungen und Perspektiven“ angeboten, das sich erstmals ausschließlich an Führungskräfte und damit an eine andere Zielgruppe wendete.

Inwieweit die Bemühungen des ACPE hinsichtlich der Besetzung der in den nächsten Jahren frei werdenden Leitungsstellen im Hochschulsport gefruchtet haben, wird sich erst in einigen Jahren zeigen.

Einen Erfolg erzielte das adh-Projekt Tandem-Coaching jedoch bereits beim DOSB-Verbandswettbewerb 2012 „Mit gutem Beispiel voran – gemeinsam an die Spitze“, bei dem das Maßnahmenpaket zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit des adh mit dem zweiten Platz und einem damit verbundenen Preisgeld in Höhe von 2.500 € ausgezeichnet wurde.

5.2 Öffentlichkeitsarbeit

Der ACPE informiert die Mitgliedschaft regelmäßig medial über seine Arbeit, Themenschwerpunkte und Fortschritte. Im Jahr 2012 hat der ACPE eine Artikelreihe mit dem thematischen Schwerpunkt des Generationswechsels inhaltlich gestaltet und dabei die Expertise bekannter adh-Persönlichkeiten eingeholt.

Zudem informiert der ACPE im adh-Magazin in der eigenen Rubrik „Chancengleichheit“ über seine Arbeit und inhaltliche Themen des Bereichs „Chancengleichheit“. Diese wird viermal jährlich von Seiten des ACPE gemeinsam mit dem Öffentlichkeitsreferat und dem Bildungsreferat erarbeitet.

Des Weiteren unterstützt der ACPE das Öffentlichkeitsreferat mit Informationen für die adh-Website zu Themen aus dem Bereich Chancengleichheit. Hierzu zählen beispielsweise Berichte über die Ausschusssitzungen, über Besuche von Kongressen, Netzwerken oder Foren und zum adh-Projekt Tandem-Mentoring.

5.3 Nationale und internationale Kontaktpflege sowie Netzwerkaufbau

Ein intaktes Netzwerk ist für ein erfolgreiches Arbeiten außerordentlich wichtig. Diese Tatsache hat auch der ACPE erkannt und unterstützt diese durch verschiedene Maßnahmen. Der Ausschuss motiviert fortlaufend vor allem Frauen innerhalb des Hochschulsports dazu, Netzwerke kontinuierlich fortzuführen und voranzutreiben. Ebenfalls stellt der Aufbau, die Nutzung und Pflege von Netzwerken innerhalb der nationalen und internationalen Hochschulsportumfeld sowie Sportlandschaft ein zentrales Anliegen des Ausschusses dar.

5.3.1 Im Hochschulsport

Innerhalb des Hochschulsports ist die Vernetzung der Frauen untereinander ein erklärtes Ziel. Verschiedene Veranstaltungen, wie Seminare, Arbeitstagungen, die adh-Perspektivtagung oder die adh-Vollversammlung boten und bieten hierfür ideale Gelegenheiten. Die gezielte Vernetzung der Frauen fördert der ACPE beispielsweise beim traditionellen Frauenfrühstück, welches jährlich im Rahmen der adh-Vollversammlung stattfindet. Über ein ergänzendes Format der Frauenvernetzung beziehungsweise über eine Weiterentwicklung des Frauenfrühstücks innerhalb der adh-Vollversammlung wird der ACPE beraten.

Ein besonderes Netzwerk bietet ebenfalls die Zwischenbilanzierung des adh-Projekts Tandem-Mentoring in Verbindung mit dem Treffen der ehemaligen Projektbeteiligten. Bei diesen großen Netzwerktreffen, die seit 2008 alle zwei Jahre initiiert werden, kommen alle bisher am Projekt beteiligten Mentees, Mentorinnen und Mentoren zusammen, um sich unter anderem zur individuellen beruflichen und ehrenamtlichen Entwicklung der Nachwuchskräfte auszutauschen. So bietet das über insgesamt acht Jahre gewachsene projektspezifische Netzwerk eine hohe Qualität. Der Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den

„Hochschulsportgenerationen“ ist sehr lebendig und wird von den Teilnehmenden als sehr bereichernd und für die jeweilige Tätigkeit als sehr wichtig empfunden.

Die in diesem Berichtszeitraum durchgeführten großen Tandem-Netzwerktreffen standen vor allem im Focus des Leitgedankens: „Die Idee guten Lebens im Spannungsfeld von Beruf und Karriere“. Hierzu wurden bei den Treffen vor allem alternative Führungsmodelle diskutiert, mögliche Wege in eine neue Unternehmungskultur ausgetauscht und zur perfekten Work-Life-Balance gegenseitig beraten.

5.3.2 Zusammenarbeit und Kooperationen

Durch die kontinuierliche Teilnahme an oder das Referieren bei Veranstaltungen, die Mitwirkung in Arbeitsgruppen oder Workshops sowie die Einbindung anderer Personen und Organisationen bei adh-Veranstaltungen, stärkt und baut der ACPE seine Kontakte zu anderen Verbänden und Institutionen weiter aus. Auf diese Weise wird das bestehende Netzwerk gepflegt und die Chancengleichheitspolitik des adh nach außen getragen. Folgend im Überblick die entsprechenden Kontakte zu den jeweiligen Verbänden und Institutionen:

Deutscher Fußball Bund (DFB)

Der DFB unterstützte den adh bei der Frauenförderung bei Fußball- und Futsal-Veranstaltungen.

Teilnahme der Abteilungsleiterin Frauenfußball des DFB am Tandem-Mentoring Projekt 2013/2014 (Heike Ullrich)

Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)

- Teilnahme an der jährlich stattfindenden Frauen-Vollversammlung
- Teilnahme an den Treffen der Frauenvertreterinnen der Verbände mit besonderen Aufgaben im Rahmen der jährlich stattfindenden Frauen-Vollversammlung
- Teilnahme am Open Meeting 2013 im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung
- Teilnahme an der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung
- Mitwirkung in der AG „Inklusion“
- Teilnahme am Fachforum „Personalgewinnung und Chancengleichheit im Sport – eine Win-Win-Situation!“
- Teilnahme am Fachforum „Mentoring im Sport – voneinander lernen und gegenseitig beraten“
- Teilnahme am Fachforum „Inklusion“

Deutsche Sportjugend (dsj)

- Mitwirkung in der AG „Sexualisierte Gewalt im Sport“
- Teilnahme am Beratungsgespräch ZIEL „Engagementförderung mit den Schwerpunkten sexualisierte Gewalt im Sport, Inklusion und interkulturelle Öffnung“
- Teilnahme am Experten-Hearing zum Thema „sexualisierte Gewalt“
- Teilnahme an der Fachtagung „Inklusion“
- Teilnahme am Vernetzungstreffen „Inklusion und Engagementförderung“

6. Zusammenfassung und Ausblick

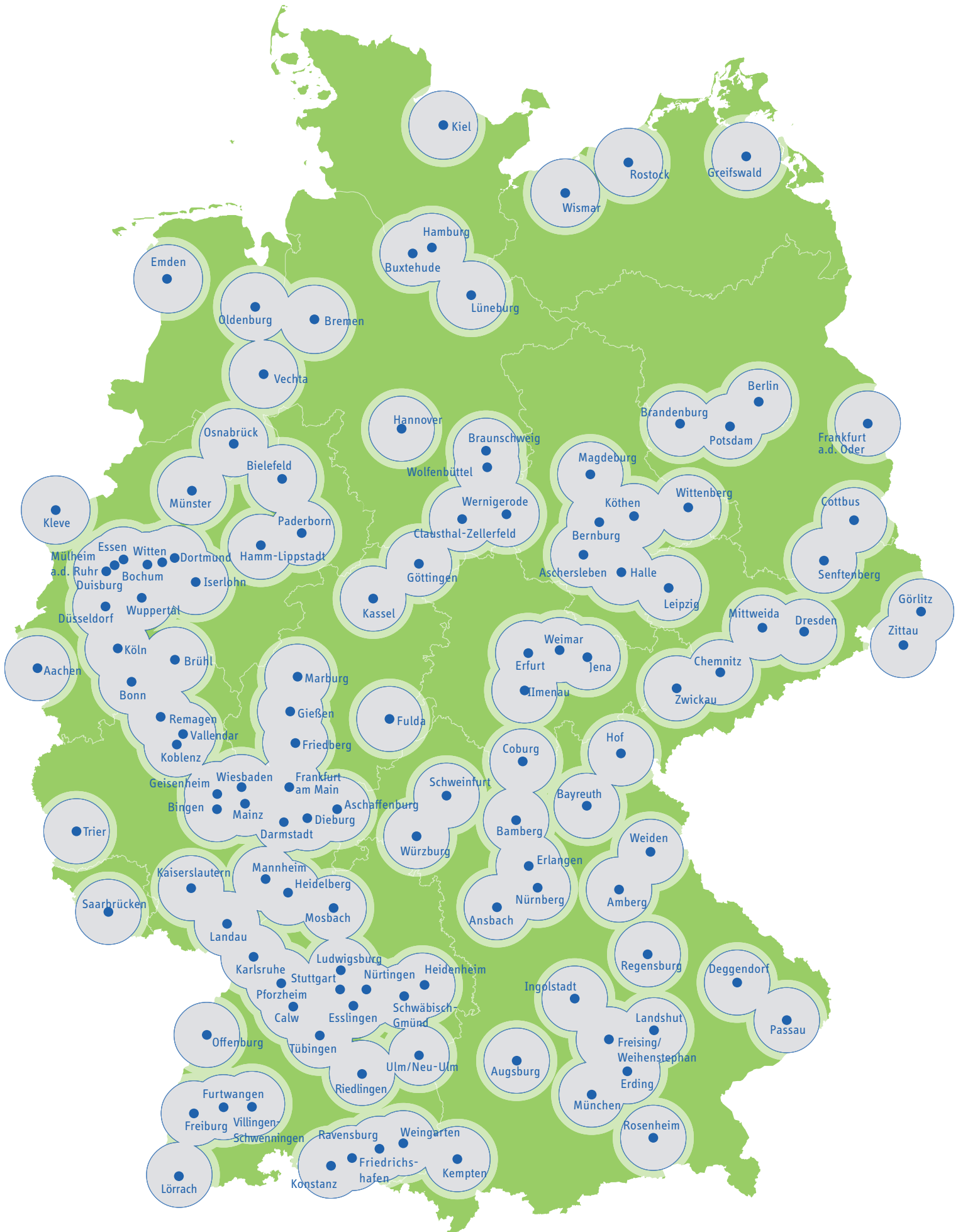
Die vorliegende Bilanzierung stellt auch 2013 die hochaktuelle Bedeutung der Frauenförderung und des Bereichs „Chancengleichheit“ heraus. Den vermehrten Rufen, die besondere Förderung der Frauen sei nicht mehr zeitgemäß und notwendig, da Frauen mittlerweile die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie Männer besäßen, widerlegen die Zahlen des vorliegenden Berichts. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist demnach noch nicht zufriedenstellend. Zwar lassen die im Bericht vorliegenden Zahlen des Leiterinnen-Anteils an adh-Mitgliedshochschulen, im Bereich der ehrenamtlich engagierten Frauen in adh-Gremien sowie der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen einen weiterhin anhaltenden positiven Trend erkennen, dennoch ergibt die Analyse, dass ein Frauenanteil von mindestens 30% auch in diesem Bilanzierungszeitraum nicht erreicht wurde. Aus diesem Grund besteht weiterhin Handlungsbedarf, um den wahrzunehmenden positiven Trend aufrechtzuerhalten und weiter voranzutreiben.

Die Auswertung der Analyseergebnisse zeigt weiterhin, dass es im Bereich der Zusammenarbeit und Vernetzung von jungen Hochschulsportmitarbeitenden sowohl mit der älteren Generation als auch untereinander weiterer Bemühungen bedarf. Projekte wie das Tandem-Mentoring und Tandem-Coaching sind dabei bewährte Instrumente des adh. Dennoch sollte über diese Projekte hinaus eine Sensibilisierung dahingehend sichergestellt werden, dass auch junge Mitarbeitende verstärkt eingebunden und weiterhin besonders die Frauen unterstützt werden. Fortführend sollte die Zusammenarbeit des Ausschusses für Bildung, Breitensport und Wissenschaft (ABBW) genutzt werden, um durch Netzwerkarbeit den Wissensaustausch zu stärken. Positiv erscheint dabei ebenfalls die Aufrechterhaltung der Kooperation mit anderen Institutionen und Verbänden. So haben schon die vergangenen Jahre gezeigt, dass Vernetzung und Austausch bewährte Instrumente des Wissensmanagements darstellen.

Um eine zielgerichtete Analyse und Auswertung im Hinblick auf die Chancengleichheit zukünftig sicherzustellen beziehungsweise zu realisieren, empfiehlt es sich, eine Optimierung der Bilanzierung des Frauenförderplans zu prüfen und diesen zu einem Gleichstellungsbericht mit zusätzlichen Themen der Genderforschung zu erweitern. Der Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung wird dies im kommenden Bilanzierungszeitraum prüfen und gegebenenfalls anpassen.

Die in der Bilanzierung dargelegten Zahlen und Statistiken und der durch den adh-Strukturprozess gegebene Raum zur strukturellen Veränderung, unterstreichen die aktuelle Notwendigkeit der Satzungs- und Strukturanpassung zur Optimierung der gleichberechtigten Teilhabe in Führungspositionen sowohl im Ehrenamt als auch im Hauptamt. Für dieses Thema wird sich der ACPE weiterhin in der Strukturkommission II stark machen.

Die adh-Mitgliedshochschulen 2014



allgemeiner deutscher
hochschulsportverband



kicken studisport **fun**
auftanken flitzen
hochschulmeister
sportreferate
mentoring
gold **fitness** höhenrausch
herzblut **workshops**
gewinnen trainingsreiz

Klick rein!

adh.de