



allgemeiner deutscher
hochschulsportverband

fédération allemande du sport universitaire
german university sports federation



Frauenförderplan

Fortführung – Bilanzierung – Perspektiven

des Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverbandes
verfasst vom Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung

Allgemeiner Deutscher Hochschulsportverband
Max-Planck-Str. 2
64807 Dieburg



Dieburg, August 2008

| Premiumpartner des
adh und Förderer des
Spitzensportprojekts |



| Gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes (KJP) durch die Deutsche Sportjugend (dsj) sowie durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) |

| Förderer des internationalen
Wettkampfsports |

Inhalt

Vorbemerkung.....	3
Ausschuss Chancengleichheit und Personalentwicklung.....	3
Zielsetzung des Frauenförderplans.....	4
Status Quo – Bilanzierung des Frauenförderplans.....	4
Vertretung in den adh-Gremien und bei Veranstaltungen.....	4
Bildungs- und Wissenschaftsarbeit.....	5
Mentoring.....	6
Wettkampfsport.....	7
Internationale Veranstaltungen.....	7
Personalsituation in der Geschäftsstelle.....	8
Mitgliedshochschulen.....	9
Landes-/Regionalkonferenzen.....	10
Verbandsinterne Auseinandersetzung und Bewusstseinsbildung.....	10
Gender Mainstreaming.....	10
Öffentlichkeitsarbeit.....	10
Netzwerkbildung.....	10
Im Hochschulsport.....	11
Wir und die anderen.....	11
Zusammenfassung.....	12
Ausblick.....	12

Vorbemerkung

Der Frauenförderplan ist seit 1993 die Grundlage zur gezielten Förderung von Frauen im adh. Dass eine derartige Förderung trotz aller Verbesserungen und Diskussionen um die Gleichberechtigung von Mann und Frau immer noch notwendig ist, zeigten die Bilanzierungen der vergangenen Jahre. Diese überprüfen alle drei Jahre die Verwirklichung der Ziele des Frauenförderplans und hatten bisher die Grundlage für konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation gebildet.

Zunächst wird die strukturelle Veränderung durch die Umbenennung des Frauenausschusses in den Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung erläutert, gefolgt von den Zielen des Frauenförderplans. Die Analyse der derzeitigen Situation stützt sich auf die Bilanzierung und auf den Grad der verbandsinternen Auseinandersetzung sowie der Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen des adh. Daraus lassen sich Perspektiven und Handlungsfelder für den adh ableiten.

Ausschuss Chancengleichheit und Personalentwicklung

Bereits 2003 hatte sich der damalige Frauenausschuss auf eine Doppelstrategie verständigt, die zum einen die Verfolgung der Prinzipien des Gender Mainstreaming und zum anderen gezielte Maßnahmen der Frauenförderung vorsah. Angestoßen durch verbandsinterne Diskussionen um Gremienstrukturen und deren inhaltliche Ausrichtung beschloss der Frauenausschuss die Umbenennung in den Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung. Damit folgte er konsequent der neuen politischen Linie in der Gleichstellungspolitik. Diese Entscheidung wurde von der Vollversammlung im November 2007 bestätigt.

Der Umbenennung schlossen sich neben strukturellen Neuerungen - erstmals ist ein Mann Mitglied des Ausschusses - auch inhaltlich neue Überlegungen an. So wurde in der ersten Sitzung im Februar 2007 die inhaltliche Neuausrichtung diskutiert.

Chancengleichheit bedeutet, gleiche Zugangs- und Handlungsmöglichkeiten zu beziehungsweise in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen im Hochschulsport für Männer und Frauen zu schaffen. Grundsätzlich sollen alle im Hochschulsport tätigen und alle im Verband engagierten Personen unter dem Gesichtspunkt ungleicher Geschlechterverhältnisse in den Fokus genommen werden. Beispielsweise können vorhandene Zugangshürden zu Netzwerken analysiert und im zweiten Schritt abgebaut werden. Als geeignete und effektive Methode dazu wird Gender Mainstreaming betrachtet, das sowohl Frauen als auch Männer im Zusammenhang mit ungleichen Geschlechterverhältnissen berücksichtigt.

Unter **Personalentwicklung** werden Maßnahmen im Bereich der Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung, immer unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit, verstanden. Der Ausschuss Chancengleichheit und Personalentwicklung wird zukünftig Projekte entwickeln, welche das Ziel der Chancengleichheit mit Hilfe gezielter Personalentwicklungsmaßnahmen voranbringen sollen.

Der Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung befasst sich weiterhin mit den vorhandenen Projekten, wie dem TANDEM-Projekt, ist aber auch mit der Ideenfindung für neue Projekte in Zusammenarbeit mit anderen Ausschüssen beschäftigt. Wesentliche Inhalte der Arbeit sind beispielsweise die Netzwerkarbeit, die Fortführung des Frau-

enförderplans und das Bestreben, die Mitglieder des adh für das Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren.

Zielsetzung des Frauenförderplans

Ziel des Frauenförderplans ist die gleichberechtigte Interessenvertretung und Mitbestimmung von Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Verbandes und der Mitgliedshochschulen 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 Lebens an der Hochschule thematisiert werden und Maßnahmen zur Umsetzung eben dieser ergriffen und gefördert werden.
- Es sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen berücksichtigen und ihnen eine aktive Teilhabe an Veranstaltungen und in Gremien ermöglichen.

Der Frauenförderplan des Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverbandes hat Gültigkeit für den Verbandsbereich und gilt als Empfehlung an die Mitgliedshochschulen.

Status Quo – Bilanzierung des Frauenförderplans

Mit Hilfe der regelmäßig durchgeführten Bilanzierung des Frauenförderplans wird der Ist-Zustand der Teilhabe von Frauen und Männern im adh festgehalten. Innerhalb der Analyse wird besonders deutlich, an welchen Stellen akuter Handlungsbedarf besteht. Des Weiteren schafft die Bilanzierung die Grundlage, um Chancengleichheit im Sinne von Gender Mainstreaming, in allen Handlungsbereichen des adh zu verankern und voranzutreiben.

Vertretung in den adh-Gremien und bei Veranstaltungen

Der positive Trend der letzten Bilanzierung hin zu einem höheren Anteil von Frauen in allen adh-Gremien stagniert wenn die Vollversammlung nicht berücksichtigt wird. Unter Berücksichtigung der Vollversammlung ist der Anteil an Frauen jedoch leicht angestiegen. Dieser erscheint mit 33% als relativ hoch, absolut jedoch als verbesserungswürdig.

Bei der Betrachtung des Vorstands und der Ausschüsse fällt das Ergebnis besser aus: Hier beträgt der Anteil der Frauen 46,67%.

Besonders auffallend ist das ungleiche Geschlechterverhältnis bei den Disziplinchefinnen und -chefs sowie im Verbandsrat.

Gremium	Frauen	Männer
102. Vollversammlung	39	94
Vorstand	2	4
Finanzausschuss	2	2
Sportreferate-Ausschuss	2	2
Finanzprüfungsausschuss	1	3
Wettkampfausschuss	1	3
Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung	3	1
Ausschuss für Bildung, Breitensport und Wissenschaft	3	1
Spruchgericht	0	4
Verbandsgericht	1	4
Disziplinchefinnen und -chefs	4	29
Verbandsrat	0	17
Aktivensprecherinnen und -sprecher	9	11
Gesamt	67	175
prozentualer Anteil	27,69	72,31

Besetzung der adh-Gremien im November 2007

Bildungs- und Wissenschaftsarbeit

Die schriftliche Evaluation der Bildungsseminare vom Sommersemester 2004 bis Sommersemester 2005 zeigte eine rückläufige Teilnahme an den Frauenseminaren. In der Konsequenz wurde das Angebot an reinen Frauenseminaren eingestellt.

Das aktuelle Bildungsangebot orientiert sich gleichwohl, im Sinne des Gender Mainstreaming, an folgenden Grundsätzen:

- Sowohl in der Organisation als auch bei der Themenwahl werden die Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt.
- Die im Hochschulsport tätigen Frauen finden weiterhin als Zielgruppe Berücksichtigung, die entsprechenden Angebote werden aber zukünftig für interessierte Männer und Frauen geöffnet.

Für die Zielgruppe der jungen Frauen im Bereich des Hochschulsports werden im Rahmen des TANDEM-Projekts weiterhin Seminare zur Qualifizierung und Weiterbildung angeboten.

Die Teilnahmequoten an den Seminaren in 2007 sind relativ ausgeglichen, bei zwölf der 22 Seminare waren 50% oder mehr der Teilnehmenden Frauen.

Seminar	TN max	TN real	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Dehnen - Sinn und Unsinn	25	23	10	13	43,48
Hot Iron (Modul 2)	19	14	7	7	50,00
Boxen - aktuell im Hochschulsport	18	16	2	14	12,50
Fitness-Yoga	20	15	13	2	86,67
Hot Iron (Modul 1)	19	16	13	3	81,25
Steuerliche Modelle	25	17	7	10	41,18
Klettern - aber sicher!	18	14	1	13	7,14
Windsurfen	12	5	3	2	60,00
Salsa-Aerobic	20	20	16	4	80,00
Gesundheitssport (SR-Seminar)	25	14	8	6	57,14
Hoch motiviert unterrichten	20	15	8	7	53,33
Hauptamtlichentagung	60	66	28	38	42,42
TANDEM-Kennenlernveranstaltung	16	12	11	1	91,67
Hot Iron (Modul 2)	19	16	13	3	81,25
Pilates	20	18	15	3	83,33
Arbeitstagung Spitzensport	35	32	9	23	28,13
TANDEM-Auftaktveranstaltung	19	19	15	4	78,95
Salsa Cubana	20	23	9	14	39,13
Internationaler Hochschulsport	30	30	16	14	53,33
Langlauf neu entdecken	20	19	6	13	31,58
Gesamt	587	404	210	194	
prozentualer Anteil			51,98	48,02	

Seminare des adh in 2007

Mentoring

Das adh-Mentoringprojekt TANDEM ist ein Projekt zur Personalentwicklung mit dem Ziel, das Potenzial junger Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben im (Hochschul-) Sport zu erweitern. Nach zwei erfolgreichen Durchgängen läuft TANDEM nun bereits zum dritten Mal. 2007 sind erneut acht TANDEMs in die intensive Zusammenarbeit gestartet. Kurz vor dem Ende der dritten Auflage kann auch diesmal bei allen Mentees wieder eine positive Entwicklungen verzeichnet werden.

Weitere Informationen und die Veröffentlichungen zu den vergangenen Projekten sowie zu dem aktuellen Projekt können beim adh Jugend- und Bildungsreferenten Dirk Kilian (kilian@adh.de) angefordert werden.

Wettkampfsport

Seit 2005 findet eine Schätzung¹ der Teilnahmezahlen an nationalen adh-Wettkampfveranstaltungen in den Sommersemestern statt. Der Frauenanteil liegt dabei um die 31% und zeigt keine nennenswerten Entwicklungen.

Im Vergleich zur internationalen Beschickung von Wettkämpfen fällt auf, dass auf nationaler Ebene rund 10% weniger Frauen gegeneinander antreten (43,66% zu 31,37%).

Prinzipiell sollen alle adh-Wettkampfveranstaltungen für Frauen und Männer angeboten werden. Allerdings gibt es aufgrund mangelnder Nachfrage oder auch aufgrund fehlender Ausrichtermöglichkeiten, vor allem bei Deutschen Fachhochschulmeisterschaften (DFHM) und adh-Pokalen, weniger nationale Angebote für Frauen als für Männer.

Zeitraum	Frauen	Männer	Summe
Sommersemester 2007	2975	6510	9485
prozentualer Anteil	31,37	68,63	

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

Internationale Veranstaltungen

Die internationalen Veranstaltungen der vergangenen Jahre können in Wettkampf- und Bildungsveranstaltungen sowie Vollversammlungen unterteilt werden. Auffallend ist, dass bei Bildungsveranstaltungen und Vollversammlungen ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gegeben ist.

Ein besonders starkes Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen ist bei den Delegationsleitungen der Universiade-Teams und der Studierenden-Weltmeisterschaften (WUC) zu finden. Lediglich 15,79% der Stellen werden mit Frauen besetzt. Positiv steht dem die Verteilung der Sportlerinnen (43,66%) und Sportler (56,34%) gegenüber.

¹ Die Daten basieren auf der Online-Anmeldung, weshalb Nachmeldungen am Wettkampftag sowie nicht angetretene Sportlerinnen und Sportler das Ergebnis leicht verzerren. Zudem lassen sich die Mannschaftsmeldungen numerisch nicht exakt erfassen.

Veranstaltung	Position	Frauen	Männer	Summe
Winter-Universiade 2007	Funktionsteam *	5	9	14
	Delegationsleitung	0	2	2
	Sportler/innen	9	13	22
Sommer-Universiade 2007	Funktionsteam *	12	45	57
	Delegationsleitung	0	2	2
	Sportler/innen	54	62	116
WUC 2006	Funktionsteam *	12	23	35
	Delegationsleitung	3	12	15
	Sportler/innen	54	76	130
Gesamt		149	244	393
prozentualer Anteil		37,91	62,09	
EUSA-Symposium 2007	Delegierte	1	3	4
EUSA-Symposium 2005	Delegierte	3	1	4
EUSA-Generalversammlung 2007	Delegierte	1	2	3
EUSA-Generalversammlung 2006	Delegierte	1	3	4
EUSA-Generalversammlung 2005	Delegierte	0	3	3
FISU-Forum 2008	Delegierte	3	1	4
FISU-Forum 2006	Delegierte	3	1	4
Gesamt		12	14	26
prozentualer Anteil		46,15	53,85	

* z.B. Trainer/-in oder medizinische Betreuer/-in

Personalsituation in der Geschäftsstelle

In der Geschäftsstelle arbeiten aktuell neun Personen hauptamtlich in Vollzeit sowie fünf studentische Hilfskräfte mit 20 Stunden pro Woche. Zusätzlich gibt es derzeit vier hauptamtliche Projektmitarbeitende (zwei 50%-, eine 75%- und eine 100%-Stelle) für die WUC Beachvolleyball und die Universiade-Bewerbung auf Basis einer Dritt-mittelfinanzierung.

Insgesamt ist der Anteil an Frauen und Männern nahezu ausgewogen. Auf der Ebene der leitenden Funktionen sind drei von sechs Stellen mit Frauen besetzt, wobei eine dieser Stellen aktuell als Elternzeitvertretung von einem Mann wahrgenommen wird.

Bereich	Funktion	Frau	Mann	Umfang
Hauptberuflich Mitarbeitende				
Generalsekretariat	Generalsekretär		1	1
	Büroleiterin	1		1
	Auszubildende	1		1
Finanz- und Verwaltungsreferat	Finanz- und Verwaltungsreferent		1	1
	Sachbearbeiter		0,25	0,25
Öffentlichkeitsreferat	Öffentlichkeitsreferentin	1		1
Bildungsreferat	Bildungsreferentin	1		1
Wettkampfreferat	Sportdirektor		1	1
Mitarbeitende in den Bereichen Wettkampf und Bildung	Sachbearbeiter		0,75	0,75
	Sachbearbeiter		1	1
Projektmitarbeitende WUC Beachvolleyball und Universiade-Bewerbung	Projektleitung Großveranstaltungen		1	0,5
	Öffentlichkeitsarbeit	1		1
	Wettkampf	1		0,75
	Generalsekretariat	1		0,5
		7	6	11,75
Studentische Mitarbeitende				
	Öffentlichkeitsreferat		1	20 h/ Woche
	Öffentlichkeitsreferat		1	20 h/ Woche
	Wettkampf- und Bildungsreferat	1		20 h/ Woche
	Betreuung EUC	1		20 h/ Woche
	Betreuung WUC / Universiade		1	20 h/ Woche
Gesamt		9	9	
prozentualer Anteil		50	50	

Mitgliedshochschulen

Im Vergleich zu den vergangenen Bilanzierungen werden erstmals auch Hochschulsport-Einrichtungen ohne hauptamtliche Leitung berücksichtigt, was zwar derzeit die Vergleichbarkeit verringert, langfristig aber einer genaueren Darstellung dient. Nur knapp ein Fünftel der Leitungsstellen sind mit Frauen besetzt.²

Mitgliedshochschulen	Anzahl Leiterinnen	Anzahl Leiter	Ohne Leitung
Gesamt			
169	29	124	16
prozentualer Anteil	18,95	81,05	

² Sogar Betriebe aus der Privatwirtschaft mit 1 bis 49 Beschäftigten weisen mit 23% einen höheren Frauenanteil auf der ersten Führungsebene auf. (IAB-Betriebspanel 2004, veröffentlicht z.B. in „Frauen in Führungspositionen. An der Spitze ist die Luft dünn“, Magazin IAB Kurzbericht, <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0206.pdf>, abgerufen am 23.07.2008)

Landes-/Regionalkonferenzen

Die acht Regionalkonferenzen des adh werden komplett von Männern geführt. Auch die 16 Landeskonferenzen haben überwiegend Männer als Vorsitzende.

Verbandsinterne Auseinandersetzung und Bewusstseinsbildung

Gender Mainstreaming

Im Jahr 2005 hat der adh die Implementierung der Strategie des Gender Mainstreaming als Verbandsleitlinie verabschiedet. Gender Mainstreaming bezeichnet die Umsetzung des Prinzips Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Entscheidungen einer Organisation. Das primäre Ziel von Gender Mainstreaming ist, Zugangshürden von Frauen und Männern in den Bereichen abzubauen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Unterschiede zur bisherigen Gleichstellungspolitik liegen vor allem darin, dass sowohl Frauen als auch Männer in Analysen einbezogen werden und dass das Prinzip Gender Mainstreaming in der Verantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation liegt. Alle Projekte und Maßnahmen einer Organisation müssen sich einer vorangehenden Analyse unterziehen die prüft, inwieweit das Thema Chancengleichheit dabei von Relevanz ist.

Neben verschiedenen Maßnahmen zur Information über diese Strategie wurde in den vergangenen Jahren auch die Auseinandersetzung mit dem Thema in den zentralen adh-Ausschüssen mittels eines Fragebogens durch den Vorstand angeregt.

Öffentlichkeitsarbeit

Der Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung beziehungsweise der vorherige Frauenausschuss ist in allen adh-Medien regelmäßig präsent. Neben Veröffentlichung im Printbereich (Magazin, Jahresbericht) und auf der Website des adh werden außerordentliche Veröffentlichungen den Projekten entsprechend vorangetrieben. Nach Abschluss des TANDEM-Projekts gibt es beispielsweise eine Dokumentation.

Netzwerkbildung

Zur Verbesserung der Netzwerke unter Frauen und mit anderen Bereichen werden weiterhin Veranstaltungen angeboten, beispielsweise in Form von Arbeitstagen, Treffen innerhalb größerer Veranstaltungen (Tagungen, Vollversammlungen), Diskussionsforen oder Workshops.

Im Hochschulsport

Während der adh-Vollversammlung findet das traditionelle Frauenfrühstück statt, bei dem sich Frauen treffen, um unter sich zu diskutieren. Die Organisationsform des Frauenfrühstücks wird derzeit überdacht, wobei auch künftig auf eine Austauschmöglichkeit nur unter Frauen auf keinen Fall verzichtet werden soll.

Eine besondere Plattform des Networking bietet das Mentoringprojekt TANDEM. Bei den Treffen tauschen sich die Mentees, also potenzieller Nachwuchs des adh, Mentorinnen und Mentoren untereinander aus. Dabei werden beide Seiten zum aktiven Austausch angeregt und die Wichtigkeit von Netzwerken thematisiert. Nicht nur der Gedanke des Netzwerks, auch frauen- und hochschulsportspezifische Themen werden regelmäßig angeschnitten. Im Frühjahr 2008 wurde zudem erstmals ein Netzwerk-Treffen mit den ehemaligen TANDEM-Mentees der ersten beiden Durchgänge initiiert. Neben dem persönlichen Austausch zur individuellen beruflichen und ehrenamtlichen Entwicklung der Nachwuchskräfte wurde angeregt, dieses Netzwerk durch regelmäßige Veranstaltungen zu institutionalisieren.

Wir und die anderen

Durch die Teilnahme an Veranstaltungen anderer Organisationen und deren Einbindung in adh-Veranstaltungen konnten bestehende Kontakte gestärkt und ausgebaut werden. Zudem konnte die Chancengleichheitspolitik des adh konstruktiv nach außen getragen werden.

Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)

- Aktive Teilnahme an den jährlichen Frauenvollversammlungen in 2006 und 2007
- Workshop-Leitung „Mentoring“ bei der DOSB-Frauenvollversammlung 2007

Deutsche Sportjugend (dsj)

- Kooperation im adh-Mentoringprojekt TANDEM
- Aktive Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“

Europäische Akademie für Frauen in Wirtschaft und Politik (eaf)

- Vorstandsmitglied und Geschäftsführerin Dr. Helga Lukoschat referierte auf der Hauptamtlichentagung 2008 „Personalentwicklung: Neue Perspektiven für den Hochschulsport“ und nahm auf dem Podium an der anschließenden Diskussion teil.

Deutscher Turner Bund (DTB)

- Vortrag über TANDEM bei der Frauenvollversammlung im September 2007

International University Sports Association (FISU)

- Vorstellung des TANDEM-Projektes auf dem FISU-Forum 2008, zustande gekommen über den Kontakt mit Dr. Verena Burk, die 2007 erstmals eine „Women Commission“ innerhalb der FISU ins Leben rufen konnte.

Deutsche Vereinigung für Sportwissenschaft (dvs)

- Teilnahme an der Jahrestagung der Kommission Geschlechterforschung im November 2006

Zusammenfassung

Die Analysen der Situation der Frauen im adh zeigen, dass sie bestenfalls zu einem gleichen Anteil wie Männer Funktionen tragen, im Regelfall aber unterrepräsentiert sind. Dabei kann kein wesentlicher Unterschied zwischen hauptamtlich oder ehrenamtlichen bekleideten Ämtern festgestellt werden.

Besonders prägnant ist das Sinken des Frauenanteils bei den Entscheidungsträgern in den Hochschulsportleitungen und den Landeskonferenzen: Frauen sind nur mit knappen 20% vertreten, die Landeskonferenzen werden fast ausschließlich von Männern geleitet. Nur eine direkte Folgeerscheinung der mangelnden Besetzung von Führungspositionen mit Frauen ist der geringe Frauenanteil bei der Vollversammlung.

Im Bereich des Leistungssports zeigt sich ein sehr gemischtes Bild. Die Disziplinchefinnen und -chefs werden beispielsweise ebenso wie die internationalen Delegationsleitungen stark von Männern dominiert. Dagegen erfreuen sich internationale Wettkämpfe einer fast ausgeglichenen Besetzung von Frauen und Männern, wohingegen die nationalen Wettkämpfe nur ein knappes Drittel Sportlerinnen vorweisen können. Nur bei internationalen Wettkämpfen regelt der adh aber auch die Besetzung und kann so bestimmen, wie hoch der Anteil an Frauen und Männern ist. Ebenso werden auf internationaler Ebene alle Wettkampfveranstaltungen für Frauen und Männer angeboten, auf nationaler Ebene gibt es ein breiteres Angebot für Männer als für Frauen.

Ausblick

Nach 15 Jahren Frauenpolitik im adh ist die Förderung von Frauen immer noch von zentraler Bedeutung. Die positiven Entwicklungen der letzten Jahre entwickeln sich im besten Fall langsam vorwärts. Das Gesamtbild ist jedoch eher von Stagnation geprägt.

Der Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung wird sich zukünftig vor allem dem Thema „Führungspositionen“ widmen. Konkret sollen, orientiert an den Zielgruppen Hauptamtliche und Studierende sowie Männer und Frauen, Maßnahmen entwickelt werden, die Frauen stärken, um Führungspositionen wahrzunehmen und Männer dafür sensibilisieren dies auch zuzulassen, beziehungsweise zu unterstützen. Wie Mentoring und Coaching, Weiterbildungsmaßnahmen und gezieltes Networking zusammengreifen können, wird der Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit den anderen Ausschüssen in diesem Jahr spezifizieren.

Darüber hinaus gilt es jedoch auch für alle weiteren Verbandsbereiche wie der Bildungs- und Wissenschaftsarbeit und den Wettkampfsport, die aufgezeigten Diskrepanzen in der Verteilung von Frauen und Männern aufzubereiten. Der Frauenförderplan liefert hierfür die statistischen Grundlagen, eine konkrete Diskussion zu den Ursachen und Konsequenzen müssen von den verschiedenen Gremien geführt werden. Eine komplette Integration von Gender Mainstreaming in die Verbandspolitik des adh, das heißt die Entwicklung von entsprechenden unterstützenden Strukturen, ist dabei unabdingbar und bei weitem noch nicht realisiert.