



# FRAUENFÖRDERPLAN



Zielsetzungen

Status Quo

Perspektiven

# 2020 | 2022

## Inhalt

1. Vorbemerkung.....	5
2. Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung sowie Beirat Bildung und Entwicklung .....	5
2.1 Inhaltliche Schwerpunkte 2020 bis 2022 .....	5
3. Zielsetzung des Frauenförderplans.....	6
4. Status Quo – Bilanzierung des Frauenförderplans.....	6
4.1 Vertretung in den adh-Gremien .....	6
4.2 Außenvertretung .....	7
4.3 Bildungs- und Wissenschaftsarbeit .....	8
4.3.1 Nationale adh-Bildungsveranstaltungen .....	8
4.3.2 Internationale Bildungsveranstaltungen und Konferenzen.....	11
4.3.3 Fazit zum Bildungsbereich .....	12
4.4 Wettkampfsport .....	12
4.4.1 Nationale adh-Wettkampfsportveranstaltungen.....	12
4.4.2 Internationale Wettkampfsportveranstaltungen.....	13
4.4.3 Fazit zum Wettkampfsportbereich.....	14
4.5 Personalsituation in der adh-Geschäftsstelle .....	15
4.6 Mitgliedshochschulen.....	16
4.7 Landes- und Regionalkonferenzen .....	17
5. Verbandsinterne Auseinandersetzung und Bewusstseinsbildung .....	17
5.1 Nachwuchsarbeit .....	17
5.1.1 adh-Projekt Tandem-Mentoring .....	17
5.1.2 Begleitung des „Generationswechsels“.....	18
5.2 Öffentlichkeitsarbeit .....	18
5.3 Nationale und internationale Kontaktpflege sowie Netzwerkaufbau .....	18
5.3.1 Im Hochschulsport .....	18
5.3.2 Zusammenarbeit und Kooperationen.....	19
6. Zusammenfassung und Ausblick.....	20

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2020 bis 2022.....	9
Abb. 2:	Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2019 und 2022 im Vergleich .....	10
Abb. 3:	Gesamt-Teilnehmendenzahl der Jahre 2019 und 2022 im Vergleich.....	10
Abb. 4:	adh-Delegierte bei der EUSA-Generalversammlung der Jahre 2018 und 2021 im Vergleich.....	11
Abb. 5:	adh-Delegierte beim FISU-Forum der Jahre 2020 (digital) und 2022 im Vergleich.....	12
Abb. 6:	Aufteilung in den Leitungsfunktionen der Hochschulsporteinrichtungen in den Bezugszeiträumen 2013, 2016, 2019 und 2022.....	16
Abb. 7:	Frauenanteil in Leitungsfunktionen der Hochschulsporteinrichtungen in den Bezugszeiträumen 2013, 2016, 2019 und 2022.....	16

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Besetzung der adh-Gremien 2011 bis 2022 (Mittelwerte, nach Angaben der jeweiligen adh-Handbücher, Stand: August 2023).....	7
Tab. 2:	Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2020 bis 2022.....	8
Tab. 3:	Teilnahmequote an internationalen Bildungsveranstaltungen.....	11
Tab. 4:	Anzahl der Teilnehmenden an Deutschen Hochschulmeisterschaften (DHM), Deutschen Hochschulpokalen (DHP), adh-Open und adh-Trophy.....	12
Tab. 5:	Aktive und Offizielle bei internationalen Wettkampfsportveranstaltungen.....	13
Tab. 6:	Personalsituation in der adh-Geschäftsstelle (absolute Angaben).....	15
Tab. 7:	Aufteilung in den Leitungsfunktionen der Hochschulsporteinrichtungen .....	16
Tab. 8:	Besetzung der Vorsitze in Landes- und Regionalkonferenzen.....	17

## 1. Vorbemerkung

Im Rahmen seiner 88. Vollversammlung in Bad Blankenburg verabschiedete der Allgemeine Deutsche Hochschulsportverband (adh) im März 1993 seinen Frauenförderplan und legte damit die Grundlage für eine gezielte Frauenförderung in den Hochschulsporteinrichtungen seiner Mitgliedshochschulen sowie im Verband selbst. 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 bilden bisher die Basis für konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der gegenwärtigen Situation im Hochschulsport.

Dieser Frauenförderplan gibt zunächst einen Überblick zu den konkreten Arbeitsinhalten des Beirats Bildung und Entwicklung bis Dezember 2022 sowie zur Zielsetzung des Frauenförderplans. Die Betrachtung der erhobenen Zahlen im 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 bilden den Hauptteil der Bilanzierung. In der abschließenden Zusammenfassung werden Perspektiven und weitere Zielstellungen herausgearbeitet.

## 2. Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung sowie Beirat Bildung und Entwicklung

Der Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung (ACPE) wurde inklusive seiner Aufgaben nach der Bilanzierung 2016 in den Beirat Bildung und Entwicklung überführt. Dieser setzt sich weiterhin für die Förderung der weiblichen Nachwuchskräfte im Hochschulsport ein. Der Auftrag des Ausschusses, die Konzeptionierung und Durchführung gezielter Personalentwicklungsmaßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen und in allen verbandsspezifischen Zusammenhängen, ging 2016 ebenfalls in den Aufgabenbereich des Beirats Bildung und Entwicklung über.

### 2.1 Inhaltliche Schwerpunkte 2020 bis 2022

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 ihres Studiums befinden, bereits Erfahrungen als Sportreferentin oder studentische Hilfskraft im Berufsfeld „Hochschulsport“ gesammelt haben und eine konkrete hauptberufliche Tätigkeit im Hochschulsport anstreben. Nach zweijähriger Pause (2011/2012) empfahl der ACPE, das Projekt wieder aufzunehmen. Ab Oktober 2021 startete das Projekt in seine achte Runde, die im Herbst 2022 endete. Gemeinsam mit der Projektgruppe Tandem Mentoring gelang im Jahr 2023 ein weiterer Aufschlag zur Eruierung des innerverbandlichen Engagements zur Frauenförderung in Führungspositionen. Gleichermaßen wird die Erweiterung des Themenfelds in unterschiedlichen Bereichen angestrebt. Zur Stärkung der Verbandsarbeit geht es darüber hinaus auch um die eigene Personalentwicklung – geschlechterübergreifend.

Die Rekrutierung ehrenamtlicher Funktionsträger und Funktionsträgerinnen für die adh-Gremien erweist sich grundsätzlich und auch im vorliegenden Bilanzierungszeitraum wieder herausfordernd. Aus diesem Grund wurde 2013 erstmals ein „**Tag des offenen Gremiums**“ durchgeführt, der den Wahlvollversammlungen vorgeschaltet ist. 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 sowie Inhalte und Möglichkeiten der Gremienarbeit im adh. Zuletzt fand der Tag des offenen Gremiums mit reger Beteiligung im September 2022 im digitalen Raum statt. Gesamtheitlich betrachtet sind auch in der letzten Wahlperiode persönliche Fördermaßnahmen zur Gewinnung von studentischen sowie hauptamtlichen Gremienmitgliedern entscheidend.

Das im Bilanzierungszeitraum 2017-2019 bereits bearbeitete Schwerpunktthema „Prävention sexualisierter Gewalt im Hochschulsport“, wurde auch im jetzigen Zeitraum weiterbearbeitet. Damit konnte das von der dsj entwickelte Stufenmodell zur Prävention von sexualisierter Gewalt abgeschlossen werden und die Maßnahmen umgesetzt werden. Seit 2022 ist Katharina Neumann, neue Jugend- und Bildungsreferentin, als feste Ansprechperson für dieses Themenfeld benannt. In regelmäßigen Abständen werden die Mitarbeitenden der adh-Geschäftsstelle sowie der Vorstand durch Qualifizierungsseminare mit externen Referierenden für das Thema sensibilisiert. Die themenspezifische Projektgruppe des adh veröffentlichte 2020 das „Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im adh“. In diesem enthalten sind ein Beschwerdemanagement mit internen

und externen Anlaufstellen für Betroffene, eine Risikoanalyse der organisationsspezifischen Bedingungen sowie eine darauf basierende Verhaltensanalyse.

Nachdem der adh bereits das Stufenmodell der Deutschen Sportjugend (dsj) zur Prävention von sexualisierter Gewalt abgeschlossen hat, befasst er sich seit Dezember 2020 mit dem vom DOSB aufbauenden Modell. Auch hier konnte der adh bereits den Großteil der Maßnahmen abschließen und arbeitet an der Umsetzung der verbliebenen Maßnahmen. Dabei wurden unter anderem innerhalb eines Interventionsleitfadens Standards für die Gestaltung des Krisenmanagements bei Vorfällen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt festgelegt. Zur Stärkung der Verbindlichkeit dieses Themenfelds wird dieser Aufgabenbereich gleichermaßen innerhalb der Vorstandsebene zugeteilt. Hierbei heißt es vor allem die erarbeiteten und etablierten Positionen nach außen hin zu vertreten und auf mehreren Ebenen eine Bereitschaft zur Prävention zu leisten.

### **3. Zielsetzung des Frauenförderplans**

Zusätzlich zu den bereits skizzierten Arbeitsfeldern ist es Aufgabe des Beirats Bildung und Entwicklung, gemeinsam mit dem adh-Bildungsreferat alle drei Jahre Statistiken zu erarbeiten und mit jenen aus der letzten Bilanzierung abzugleichen. Auf diese Weise lassen sich zum einen Zahlen im Längsschnitt vergleichen, die darüber Auskunft geben können, ob und wie sich durchgeführte Maßnahmen innerhalb des Berichtszeitraums auswirken. Zum anderen können notwendige Kursänderungen vorgenommen und konkrete, weitere Maßnahmen effektiver und zielgruppengerechter geplant und umgesetzt werden.

Ziel der im Frauenförderplan genannten Maßnahmen ist es, sowohl die gleichberechtigte Interessenvertretung und Mitbestimmung von Frauen in allen Bereichen sowie auf allen Ebenen des Verbands und der Mitgliedshochschulen als auch 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 Frauen und Männern soll im Sinne des Gender-Mainstreamings 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 adh-Frauenförderplan hat Gültigkeit für den Verbandsbereich und gilt als Empfehlung an die adh-Mitgliedshochschulen. Entscheidend neben der Standhaftigkeit der genannten Ziele ist auch die Weiterentwicklung von Einzelmaßnahmen sowie der damit einhergehenden strukturellen Steigerung der Leistungen. Die damit einhergehende Entwicklung wird innerhalb der Folgejahre genutzt, um gewisse Bilanzierungen in zukunftsorientierte Handlungspläne umzuwandeln.

### **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 in Leitungspositionen an den adh-Mitgliedshochschulen. Die Analyse zeigt zudem die Entwicklungen der Jahre 2020 bis 2022 auf und macht deutlich, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht. Damit bildet die Bilanzierung auch die Grundlage dafür, Chancengleichheit und -gerechtigkeit in allen Handlungsfeldern des adh zu verankern und weiterhin voranzutreiben. Die Thematisierte Umwandlung in zukünftige Handlungspläne soll innerhalb der nächsten Bilanzierungen durch beispielhafte Projektdarstellungen ergänzt werden.

#### **4.1 Vertretung in den adh-Gremien**

Bei der Betrachtung der Gremien ist im Vergleich zur letzten Bilanzierung 2019 ein leichter Anstieg des Frauenanteils festzustellen. So reicht der Anteil von Frauen in den einzelnen Ausschüssen von 20 % (Verbandsgericht) bis 66,7% (Rechnungsprüfung). Im Vorstand blieb der Frauenanteil wie im vorangegangenen Bilanzierungszeitraum mit drei Frauen bei 50 %. Positiv hervorzuheben ist, dass die Anzahl an Frauen bei in der Wettkampfkommision von 14,3 % auf 33,3 % gestiegen ist. In der Rechnungsprüfung

ist ein leichter Abfall des Frauenanteils seit 2019 von 75 % auf 66,7 % zu verzeichnen.

Zudem muss bei einem Vergleich dieses Zeitraums mit den vorherigen die Umstrukturierung der adh-Gremien nach dem Jahr 2016 beachtet werden, da diese zur Folge hatte, dass Gremien aufgelöst, umbenannt und neu gegründet wurden. Hinzu kamen im Jahr 2020 das Gremium der/des Good-Governance-Beauftragten und im darauffolgenden Jahr der Beirat FISU Games 2025.

Gremium	Frauen				Männer			
	2011-2013	2014-2016	2017-2019	2020-2022	2011-2013	2014-2016	2017-2019	2020-2022
Aktivensprecherinnen und -sprecher	5	4	8	11	11	10	8	7
Delegierte bei der Vollversammlung	54	55	59	49	83	84	81	65
Spruchgericht	0	1	1	1	4	3	3	3
Verbandsgericht	1	1	1	1	4	4	4	4
Vorstand	1	1	3	3	5	5	3	3
Good-Governance-Beauftragte/r (ab 2020)	x	x	x	0	x	x	x	1
Beirat FISU Games 2025 (ab 2021)	x	x	x	4	x	x	x	5
Beirat Bildung und Entwicklung (ab 2017)	x	x	5	7	x	x	6	4
Länderrat (ab 2017)	x	x	8	11	x	x	15	16
Rechnungsprüfung (ab 2017)	x	x	3	3	x	x	1	1
Sportbeirat (ab 2017)	x	x	17	13	x	x	41	32
Wettkampfkommision (ab 2017)	x	x	1	3	x	x	6	5
Ausschuss für Bildung, Breitensport und Wissenschaftsarbeit (bis 2016)	3	4	x	x	1	2	x	x
Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung (bis 2016)	3	5	x	x	1	1	x	x
Fachbeirat (bis 2016)	4	8	x	x	29	43	x	x
Finanzausschuss (bis 2016)	0	0	x	x	4	6	x	x
Finanzprüfungsausschuss (bis 2016)	2	2	x	x	2	2	x	x
Sportreferateausschuss (bis 2016)	2	3	x	x	2	3	x	x
Verbandsrat (bis 2016)	4	5	x	x	12	11	x	x
Wettkampfausschuss (bis 2016)	3	3	x	x	5	4	x	x
<b>Gesamt</b>	<b>82</b>	<b>92</b>	<b>106</b>	<b>104</b>	<b>163</b>	<b>178</b>	<b>168</b>	<b>147</b>
Anteil in %	33,47%	34,07%	38,69%	41,46%	66,53%	65,93%	61,31%	58,54%

Gremium	Gesamt				Frauenanteil in %			
	2011-2013	2014-2016	2017-2019	2020-2022	2011-2013	2014-2016	2017-2019	2020-2022
Aktivensprecherinnen und -sprecher	16	14	16	18	31,25%	28,57%	50,00%	61,11%
Delegierte bei der Vollversammlung	137	139	140	114	39,42%	39,57%	42,14%	42,82%
Spruchgericht	4	4	4	4	0,00%	25,00%	25,00%	25,00%
Verbandsgericht	5	5	5	5	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%
Vorstand	6	6	6	6	16,67%	16,67%	50,00%	50,00%
Good-Governance-Beauftragte/r (ab 2020)	x	x	x	1	x	x	x	0,00%
Beirat FISU Games 2025 (ab 2021)	x	x	x	9	x	x	x	44,44%
Beirat Bildung und Entwicklung (ab 2017)	x	x	11	11	x	x	45,45%	60,61%
Länderrat (ab 2017)	x	x	23	27	x	x	34,78%	40,00%
Rechnungsprüfung (ab 2017)	x	x	4	4	x	x	75,00%	66,67%
Sportbeirat (ab 2017)	x	x	58	45	x	x	29,31%	28,68%
Wettkampfkommision (ab 2017)	x	x	7	8	x	x	14,29%	33,33%
Ausschuss für Bildung, Breitensport und Wissenschaftsarbeit (bis 2016)	4	6	x	x	75,00%	66,67%	x	x
Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung (bis 2016)	4	6	x	x	75,00%	83,33%	x	x
Fachbeirat (bis 2016)	33	51	x	x	12,12%	15,69%	x	x
Finanzausschuss (bis 2016)	4	6	x	x	0,00%	0,00%	x	x
Finanzprüfungsausschuss (bis 2016)	4	4	x	x	50,00%	50,00%	x	x
Sportreferateausschuss (bis 2016)	4	6	x	x	50,00%	50,00%	x	x
Verbandsrat (bis 2016)	16	16	x	x	25,00%	31,25%	x	x
Wettkampfausschuss (bis 2016)	8	7	x	x	37,50%	42,86%	x	x
<b>Gesamt</b>	<b>245</b>	<b>270</b>	<b>274,0</b>	<b>252</b>				

Tab. 1: Besetzung der adh-Gremien 20011 bis 2022 (Mittelwerte, nach Angaben der jeweiligen adh-Handbücher, Stand: August 2023)

Im stimmberechtigten adh-Vorstand liegt der Frauenanteil wie im vergangenen Bilanzierungszeitraum bei 50 %. Dies zeigt eine Steigerung von fast einem Drittel im Vergleich zu den vorhergehenden Bilanzierungszeiträumen 2011-2013 (16,7 %) und 2014-2016 (16,7 %). Während es zu Beginn des letzten Bilanzierungszeitraums noch zwei Frauen und vier Männer waren, besteht seit dem Jahr 2018 eine Parität von Frauen und Männern.

Die Anzahl der weiblichen Delegierten bei der adh-Vollversammlung liegt weiterhin bei einem Wert über 42 %. Vergleicht man hier die Ergebnisse der letzten Bilanzierungsperioden, lässt sich ein stetiges Wachstum des Frauenanteils erkennen.

#### 4.2 Außenvertretung

Bei nationalen und internationalen Politik- und Verbandsterminen wird auf Vorstandsebene auf eine paritätische Zusammensetzung der adh-Delegationen geachtet. Diese kann aber aus unterschiedlichen Gründen nicht immer umgesetzt werden.

### 4.3 Bildungs- und Wissenschaftsarbeit

Bei der Auswertung der Bildungs- und Wissenschaftsarbeit werden wie in den vergangenen Bilanzierungszeiträumen internationale Bildungsveranstaltungen und Konferenzen als eigenständiges Thema betrachtet.

In Bezug auf das Geschlechterverhältnis bei der Teilnahme an nationalen adh-Seminaren ist zudem anzumerken, dass die Anmeldung durch die jeweiligen Teilnehmenden selbst und damit in Absprache mit den einzelnen Hochschulen erfolgt. Der adh kann an dieser Stelle lediglich auswerten und ggf. Maßnahmen ergreifen, die eine Teilnahme an adh-Bildungsveranstaltungen für alle attraktiv machen. Einzig bei der Teilnahme an internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen kann der adh aktiv auf eine paritätische Beschickung Einfluss nehmen, da die Nominierung hierfür durch den adh-Vorstand erfolgt.

#### 4.3.1 Nationale adh-Bildungsveranstaltungen

Das Bildungsangebot des adh berücksichtigt seit der Einstellung der Seminare, die ausschließlich Frauen zur Zielgruppe hatten im Jahr 2005, bei der Organisation sowie Themenwahl die Interessen von Frauen und Männern im Sinne des Gender-Mainstreamings gleichermaßen.

Seminartitel	Ausrichtende HS	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
<b>Wintersemester 2019/2020</b>					
Arbeits- u. Steuerrechtliche Fragen	Bielefeld	24	24	48	50,00%
„Führen - Kommunizieren - Gestalten“ Modul 3	Gießen	7	10	17	41,18%
Nachhaltigkeit im HSP	Lüneburg	13	19	32	40,63%
NWT Events	Emden-Leer	2	14	16	12,50%
NWT Fitnesszentren	Kassel	12	15	27	44,44%
<b>Sommersemester 2020</b>					
Bewegt studieren - Studieren bewegt!2.0 Auftaktveranstaltung	Potsdam	40	27	67	59,70%
Aktuelle Herausforderungen im HSP	online	31	21	52	59,62%
Restart Hochschulsport	online	34	36	70	48,57%
Restart hochschulporteigene Fitnesszentren	online	28	26	54	51,85%
Forum Studis	online	14	15	29	48,28%
Öffentlichkeitsarbeit im HSP	online	32	12	44	72,73%
Prävention sexualisierter Gewalt im HSP	online	9	7	16	56,25%
Online Zusammenarbeit im HSP-Team	online	10	9	19	52,63%
Workshop Agiles Projektmanagement	online	19	5	24	79,17%
NWT Wiedereinstieg in den HSP	online	20	19	39	51,28%
<b>Wintersemester 2020/2021</b>					
Social Media im Hochschulsport	online	49	34	83	59,04%
NWT Wiedereintig in den HSP	online	21	25	46	45,65%
Rhine-Ruhr 2025 FISU Games	online	9	16	25	36,00%
Geschlechtliche Vielfalt im HSP	online	8	9	17	47,06%
Online-Meetings moderieren	online	12	9	21	57,14%
Hochschulsport neu denken	online	43	42	85	50,59%
adh-Wissensnetz	online	44	34	78	56,41%
NWT Hochschulsport unter Corona-Bedingungen	online	34	29	63	53,97%
Digitale Bewegungsangebote	online	79	62	141	56,03%
NWT Gesundheitsförderung	online	62	28	90	68,89%
Arbeits- u. Steuerrechtliche Fragen	online	28	27	55	50,91%
Hochschulporteigene Fitnesszentren	online	27	23	50	54,00%
Führung und Führungskommunikation	online	9	11	20	45,00%
<b>Sommersemester 2021</b>					
Sicherheits- u. Versicherungsfragen	online	23	24	47	48,94%
Sicherheit im HSP	online	16	13	29	55,17%
Hochschulsportformate	online	12	14	26	46,15%
NWT Hochschulsport unter Corona-Bedingungen 2.0	online	23	25	48	47,92%
NWT Gesundheitsförderung	online	42	16	58	72,41%
NWT Fitnesszentren	Jena	10	12	22	45,45%
Forum Studis	Heidelberg	12	9	21	57,14%
Perspektivtagung	online	39	58	97	40,21%
Bewegt studieren - Studieren bewegt!2.0 Zwischenbilanz	online/Bonn	61	25	86	70,93%
Qualifizierungsreihe Gesundheitsmanagement	online/Frankfurt a. M.	11	2	13	84,62%
Tandem-Mentoring Kennenlernetreffen	Münster	12	2	14	85,71%

Seminartitel	Ausrichtende HS	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
<b>Wintersemester 2021/2022</b>					
Tandem-Mentoring Auftaktveranstaltung	Hannover	20	7	27	74,07%
Audio-Podcasts	online	14	12	26	53,85%
Strategische Organisationsentwicklung	online/Kassel	6	8	14	42,86%
Storytelling	online	12	3	15	80,00%
Studierenden Seminar	online	8	11	20	40,00%
Ausbildung im Hochschulsport	online	14	6	20	70,00%
adh-Wissensnetz	online	10	11	21	47,62%
Qualifizierungsreihe Gesundheitsmanagement	Kiel	9	3	12	75,00%
Arbeits- u. Steuerrechtliche Fragen	hybird	16	13	29	55,17%
Tandem-Mentoring Mentee-Seminar	Frankfurt a. M.	11	1	12	91,67%
Tandem-Mentoring Zwischenbilanz	Lüneburg	18	8	26	69,23%
<b>Sommersemester 2022</b>					
Methodenvielfalt in Online-Moderation/-Präsentation	online	11	2	13	84,62%
Hochschulsporteinrichtungen online/hybrid führen	online	6	0	6	100,00%
Verwaltungssoftware	online	24	13	37	64,86%
Markenbildung und digitale Kommunikation	online	19	12	31	61,29%
„Führen - Kommunizieren - Gestalten“ Modul 1	Kaiserlautern	10	6	16	62,50%
adh-Wissensnetz	online	10	4	14	71,43%
Netzwerktreffen Fitnesszentren	Göttingen	11	9	20	55,00%
Forum Studis	Frankfurt a. O.	6	5	11	54,55%
Perspektivtagung	Aachen	37	54	91	40,66%
Qualifizierungsreihe Gesundheitsmanagement	Berlin	8	3	11	72,73%
Qualifizierungsreihe Gesundheitsmanagement	Frankfurt a. M.	8	3	11	72,73%
Meet up	Deggendorf	40	24	64	62,50%
Tandem-Mentoring Mentee-Seminar	Potsdam	11	1	12	91,67%
Tandem- Mentoring Abschlussveranstaltung	Kaiserslautern	18	7	25	72,00%
<b>Wintersemester 2022/2023</b>					
Studierendenseminar	Berlin	19	23	33	57,58%
Schritt für Schritt zur Hochschulsportmarke	online	19	5	24	79,17%
adh-Strategie 2030	Hannover	11	20	31	35,48%
Gesamt		<b>1356</b>	<b>1048</b>	<b>2396</b>	
Anteil in %		56,6%	43,7%	100%	

(Veranstaltungen, die auf Grund von Covid-19 ausfallen mussten, wurden nicht berücksichtigt.)

Tab. 2: Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2020 bis 2022

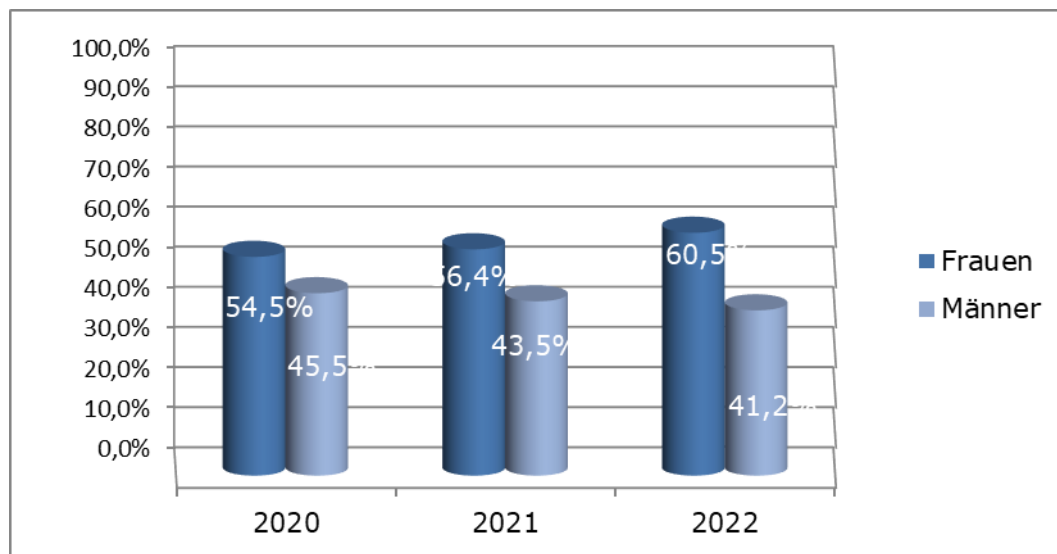


Abb. 1: Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2020 bis 2022



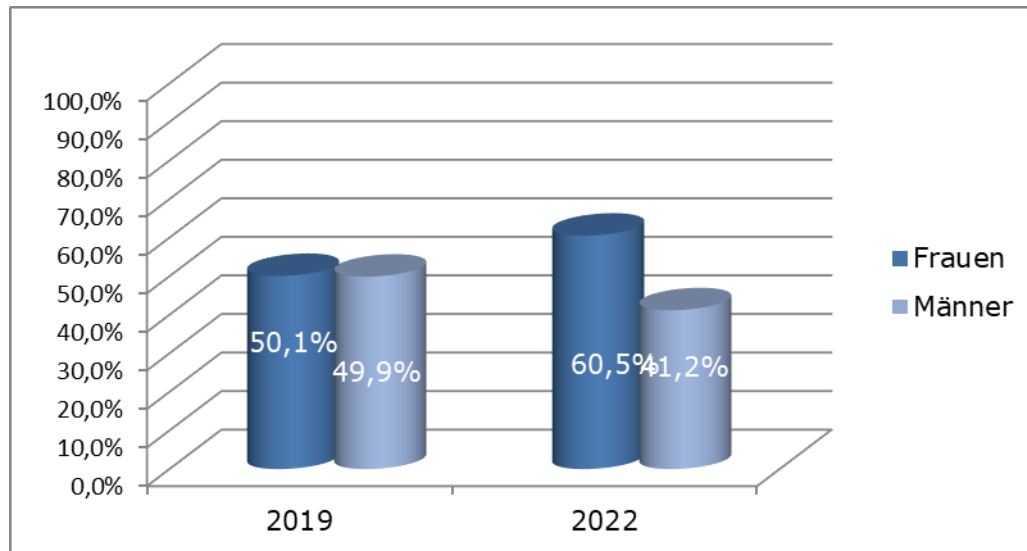


Abb. 2: Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2019 und 2022 im Vergleich

Im Vergleich zum letzten Bilanzierungszeitraum lässt sich im aktuellen Berichtszeitraum 2020-2022 eine deutliche Steigerung des Frauenanteils erkennen. Während es bei Bildungsseminaren im Berichtszeitraum 2016 50,1 % Frauen teilnahmen, stieg der Wert 2019 auf 52,3 % und liegt 2022 bei über 60 %. Es ist zu beachten, dass die Anzahl der Bildungsveranstaltungen variiert und es hier Unterschiede in den einzelnen Semestern geben kann. Des Weiteren ist seit dem letzten Berichtszeitraum sichtbar, dass der Frauenanteil je nach Thematik nicht mehr so stark variiert wie noch in früheren Bilanzierungszeiträumen wie beispielsweise 2013. Dennoch lässt sich wie bereits in den letzten zwei Berichtszeiträumen erkennen, dass Themen im Kontext der Gesundheitsförderung vergleichsweise stark nachgefragt werden. Konträr hierzu ist die weibliche Teilnahme bei den Veranstaltungen zu sportstättenspezifischen Themen. Daher sollte im Sinne des Gender-Mainstreamings bei der Erstellung des adh-Bildungsprogramms auf die unterschiedlichen Interessen beziehungsweise Belange geachtet werden. Dies betrifft nicht nur die konkreten Seminarinhalte, sondern auch den organisatorischen und zeitlichen Rahmen, in den diese eingebettet sind.

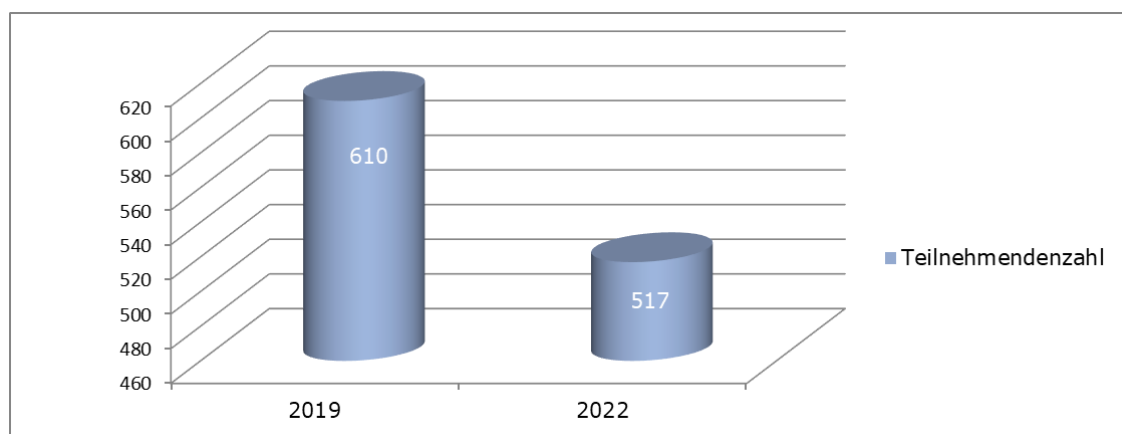


Abb. 3: Gesamt-Teilnehmendenzahl der Jahre 2019 und 2022 im Vergleich

Auch in diesem Jahr ging die Gesamt-Teilnehmendenzahl weiter zurück. So lag diese im Jahr 2016 noch bei 674, reduzierte sich 2019 auf 610 und fiel im Jahr 2022 auf einen Wert von 517. Es gilt jedoch zu beachten, dass sich die Gesamt-Teilnehmendenzahl immer auf das letzte Jahr des Bilanzierungszeitraums bezieht und keinen Mittelwert darstellt. So stieg beispielsweise in dem Anfangsjahr der Pandemie 2020 die Gesamt-Teilnehmendenzahl auf über 1.200 und blieb im Folgejahr mit 741 bei deutlich mehr als am Ende des Bilanzierungszeitraums 2016-2019. Diese deutlich höheren Zahlen als 2019 können vermeintlich auf die überwiegende Umsetzung des Bildungsprogramms im Online-Format zurückgeführt werden.

#### 4.3.2 Internationale Bildungsveranstaltungen und Konferenzen

Das Geschlechterverhältnis der adh-Delegationen bei internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen ist, wie bereits im letzten Bilanzierungszeitraum, nicht ausgeglichen. Der Frauenanteil liegt mit 25 % diesmal sogar noch unter dem Wert des Zeitraums von 2016 bis 2019 (36,4 %).

Es zeigt sich insgesamt ein Anstieg in der Gesamtteilnehmendenquote. Dieser Anstieg kann auf die überwiegende Durchführung von internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen im digitalen Format in den Jahren 2020 und 2021 zurückgeführt werden.

2016, 2018 und auch 2021 gehörte den adh-Delegationen zu der EUSA-Generalversammlung jeweils eine Frau an. Mit dem Rückgang der Anzahl an männlichen Delegierten, steigt der Frauenanteil seit dem letzten Bilanzierungszeitraum von 25 % auf 50 % an.

Beim ENAS-Forum/-Generalversammlung sowie der FISU-Generalversammlung 2021 wurde der Verband nur durch männliche Delegierte repräsentiert. Mit der Teilnahme einer weiblichen Delegierten liegt der Frauenanteil beim FISU-Forum 2022 bei 100 %.

Zudem ist der adh an der FISU-Akademie vertreten. Die entsprechenden adh-Vertreter\*innen für internationale Bildungsveranstaltungen und Konferenzen werden durch den Vorstand nominiert.

Veranstaltung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
EUSA-Generalversammlung 2021	1	1	2	50,0%
ENAS Forum & Generalversammlung 2021	0	2	2	0,0%
FISU Akademie 2021	1	1	2	50,0%
FISU World Forum 2020	1	6	7	14,3%
FISU World Forum 2022	1	0	1	100,0%
FISU Generalversammlung 2021	0	2	2	0,0%
Gesamt	4	12	16	
Anteil in %	25,0%	75,0%	100%	

Tab. 3: Teilnahmequote an internationalen Bildungsveranstaltungen

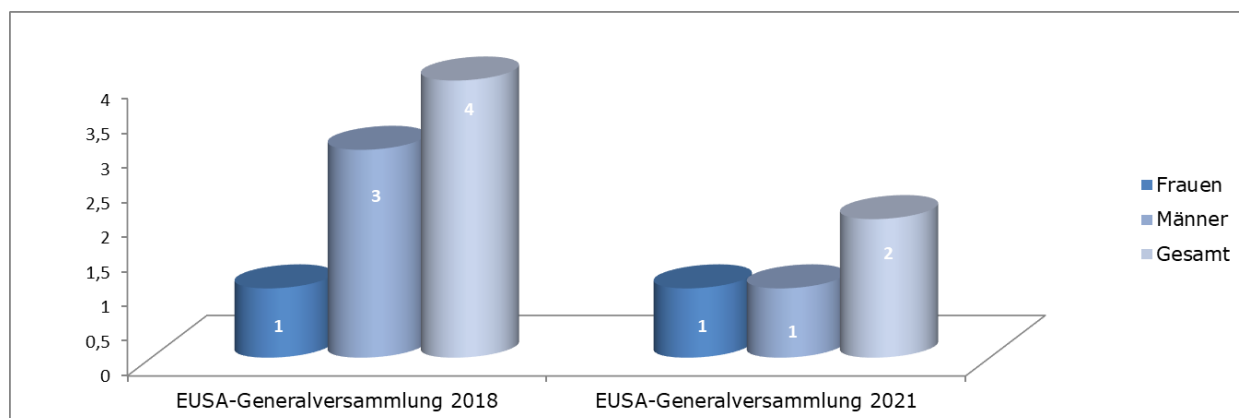


Abb. 4: adh-Delegierte bei der EUSA-Generalversammlung der Jahre 2018 und 2021 im Vergleich

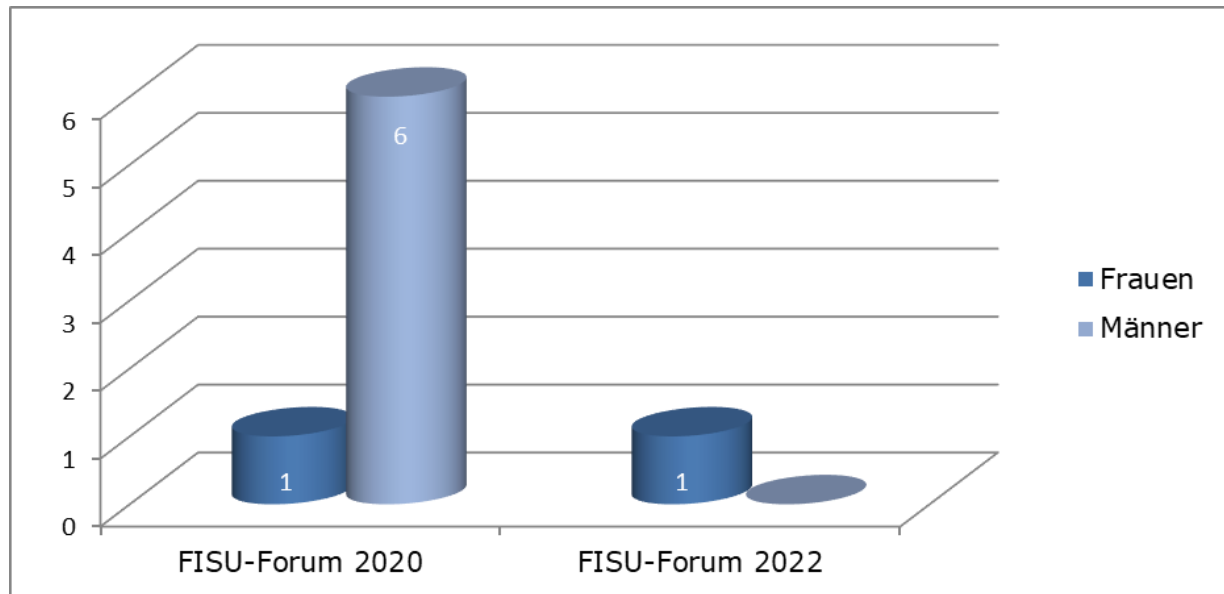


Abb. 5: adh-Delegierte beim FISU-Forum der Jahre 2020 (digital) und 2022 im Vergleich

#### 4.3.3 Fazit zum Bildungsbereich

Der leicht gesunkene Frauenanteil im internationalen Bildungsbereich ist trotz allem nicht negativ zu bewerten. Die Aufforderung des damaligen Frauenausschusses, auch nach Abschaffung der Frauenseminare bei der Konzeption des Bildungsprogramms einen aufmerksamen Blick auf spezifische Interessenlagen zu haben, wurde umgesetzt und muss auch in Zukunft fortgeführt werden, um einen positiven Trend weiter zu stützen, den man im nationalen Bildungsbereich bereits sieht. Insgesamt soll der hohe Frauenanteil am nationalen Bildungsprogramm des adh erwähnt werden. Eine Entwicklung, mit der die Entsendepraxis auf internationaler Ebene auch weiter vorangetrieben werden soll. Hier sollten die Attraktivität und der Mehrwert, welcher sich aus der Teilnahme ergibt, noch stärker herausgestellt werden.

#### 4.4 Wettkampfsport

Die Betrachtung des Wettkampfsports erfolgt unterteilt in nationale und internationale Wettkampfsportveranstaltungen sowie nach Funktionen (Aktive oder Aktiver beziehungsweise Funktionärin oder Funktionär). Auch hier gilt zu beachten, dass in den Jahren 2020 und 2021 auf Grund von Covid-19 nur ein Teil des eigentlichen Wettkampfprogramms stattfinden konnte und deshalb die Gesamtteilnahmezahlen deutlich unter den Werten des letzten Bilanzierungszeitraums liegen.

##### 4.4.1 Nationale adh-Wettkampfsportveranstaltungen

Die laufende Dokumentation der Teilnahmezahlen ist vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Beschickungs- 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 Teilnahmezahlen lediglich eine – wenn auch verlässliche – Schätzung darstellen.

Alle Wettkampfveranstaltungen richten sich bis auf wenige Ausnahmen immer gleichermaßen sowohl an Frauen als auch an Männer. Der Anteil an Teilnehmerinnen an nationalen adh-Veranstaltungen während der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 ist deutlich angestiegen auf die wenigen Wettkampfveranstaltungen, die in diesen Jahren stattgefunden haben. Im Wettkampfsjahr 2022 konnte wieder das gesamte Wettkampfprogramm ausgetragen werden, sodass die Gesamtteilnahmezahl mit den Jahren des letzten Bilanzierungszeitraums vergleichbar ist. Der Anteil an Teilnehmerinnen an nationalen adh-Wettkampfveranstaltungen hat sich kaum geändert und liegt weiter bei knapp über einem Drittel, bei rund 35 %.

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
<b>Wettkampfsjahr 2020</b>	263	278	541	48,61%
<b>Wettkampfsjahr 2021</b>	270	384	654	41,28%
<b>Wettkampfsjahr 2022</b>	2265	3884	6149	36,84%

Tab. 4: Anzahl der Teilnehmenden an Deutschen Hochschulmeisterschaften (DHM), Deutschen Hochschulpokalen (DHP), adh-Open und adh-Trophy

Hierzu ist anzumerken, dass eine direkte Einflussmöglichkeit des Verbands 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) und EUSA-Games (EUG)** ist die Beschickung von internationalen universitären Wettkämpfen deutlich umfangreicher geworden. Da die Entsendung zu EUCs und EUGs durch die jeweiligen Hochschulsporteinrichtungen erfolgt, müssen diese gewillt sein, die Teilnahme sowohl von Frauen- als auch von Männerteams gleichermaßen zu unterstützen und zu finanzieren, um eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu ermöglichen.

Die maximal mögliche Anzahl von Sportlerinnen und Sportlern wird zudem einerseits bestimmt durch die Qualifizierungsmöglichkeiten und andererseits durch die EUSA-Regularien. Auch auf internationaler Ebene zeigen sich die Auswirkung der Pandemie, sodass in den Jahren 2020 und 2021 keine Europäischen Hochschulmeisterschaften oder EUSA-Games stattfanden. Bei den EUC lag der Anteil der Athletinnen bei 42,2 % im Jahr 2022. Auch bei den EUG im Jahr 2022 waren die weiblichen Aktiven mit 41,5 % vertreten. Das entsendete Funktionsteam war zu 19 % mit Frauen besetzt.

Veranstaltung	Status	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
<b>Studierenden-Weltmeisterschaften (WUC) 2022</b>	Funktionsteam	2	10	12	16,67%
	Delegationsleitung	2	6	8	25,00%
	Aktive	43	40	83	51,81%
<b>University World Cup 2022</b>	Funktionsteam	1	1	2	50,00%
	Delegationsleitung	0	2	2	0,00%
	Aktive	10	12	22	45,45%
<b>Studierenden-Weltmeisterschaften (WUC) 2020</b>	Funktionsteam	0	0	0	0,00%
	Delegationsleitung	0	3	3	0,00%
	Aktive	7	13	20	35,00%
<b>European Universities Games (EUG) 2022</b>	Funktionsteam	11	47	58	18,97%
	Delegationsleitung	0	1	1	0,00%
	Aktive	146	206	352	41,48%
<b>European Universities Championships (EUC) 2022</b>	Funktionsteam	0	0	0	0,00%
	Delegationsleitung	0	8	8	0,00%
	Aktive	43	59	102	42,16%

Tab. 5: Aktive und Offizielle bei internationalen Wettkampfsportveranstaltungen

Die vom Bundesministerium des Innern für Bau und Heimat (BMI) finanzierten Veranstaltungen, wie die World University Championships (WUCs), können auf Grundlage der zentralen Nominierungskriterien durch den adh-Vorstand mit belastbaren Zahlen bilanziert werden.

Bei den Studierenden-Weltmeisterschaften 2020 und 2022 lag der Frauenanteil bei den Aktiven bei 35% bzw. 51,8 %. In diesem Bilanzierungszeitraum steigerte sich der Anteil der weiblichen Funktionsträgerinnen von 7,3 % (2018) auf 16,7 % (2022). Damit besteht weiterhin Ausbaupotenzial, um wieder zu einem höheren Frauenanteil im Funktionsteam zu gelangen

#### 4.4.3 Fazit zum Wettkampfsportbereich

Auch im Wettkampfbereich ist zu sehen, dass die Jahre 2020 und 2021 von der Pandemie gezeichnet sind. Mit einer deutlich geringeren Anzahl an Wettkampfveranstaltungen als in den Jahren zuvor fielen auch die Gesamtteilnahmezahlen ab. Insgesamt ist der Frauenanteil im Wettkampfbereich verbesserungswürdig und von vielen Faktoren beeinflusst, die nur bedingt im Wirkungsbereich des Verbands liegen. Beispielsweise verfügt der adh nicht über Instrumentarien, um die Teilnahme an nationalen Wettkampfsportveranstaltungen oder die Entsendung zu europäischen Wettbewerben zu beeinflussen. Dahingehend lassen sich Appelle an die Mitgliedshochschulen platzieren, allen Teilnehmenden bzw. Teilnahmeinteressierten gleiche und gerechte Zugangsvoraussetzungen zur Verfügung zu stellen, speziell bei den nationalen Wettbewerben.

Das Erheben belastbarer Daten bei internationalen Wettkämpfen (WUC) hat gezeigt, dass der Anteil der Athletinnen erfreulicherweise hoch beziehungsweise ausgeglichen gegenüber den männlichen Teilnehmenden ist. Im weiteren internationalen Bereich kann eine geschlechtergleiche Entsendung von Aktiven aufgrund sportfachlicher Vorgaben nur durch die gleiche Mittelbereitstellung für Sportlerinnen und Sportler gesteuert werden. Im Gegensatz dazu hat der adh durchaus Gestaltungsspielraum bei der Zusammenstellung und Entsendung der Delegationsleitung und Teilen des Funktionsteams. In diesem Bereich sollte aktiver auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet und dieses durch die entsprechenden Entsendungen gefördert werden.

## 4.5 Personalsituation in der adh-Geschäftsstelle

Bereich	Frauen			Männer		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<b>Bildungsreferat</b>						
Jugend- und Bildungsreferent*in			1	1	1	
Mitarbeiter*in				0,5	0,5	0,5
Mitarbeiter*in	0,5	0,5	0,5			
<b>Finanz- und Verwaltungsreferat</b>						
Finanz- und Verwaltungsreferent*in				1	1	1
Mitarbeiter*in	0,75	0,75	0,75			
<b>Generalsekretariat</b>						
Generalsekretär*in				1	1	1
Büroleiter*in	0,5	0,5	0,5			
Mitarbeiter*in				1	1	1
<b>Gesundheitsförderung</b>						
Referent*in	1	1	1			
Mitarbeiter*in	0,5	0,5	0,75			
<b>Öffentlichkeitsreferat</b>						
Öffentlichkeitsreferent*in				0,5	0,75	
Öffentlichkeitsreferent*in	0,5	0,75	0,75			
Mitarbeiter*in			1			
Volontär*in	1				1	1
<b>Wettkampfreferat</b>						
Sportdirektor*in				1	1	1
Mitarbeiter*in				0,5	0,5	0,5
Mitarbeiter*in	1	1	1			
Assistenz EUSA-Games*EUC			1			
Assistenz Universiade*WUC		0,5	1			1
<b>Gesamt Stellen*</b>	5,75	5,5	9,25	6,5	7,75	7
<b>Gesamt Beschäftigte**</b>	7	7	11	7	8	7
*inkl. Projektstellen						
**Ein*e Beschäftigte*r pro Stelle						

Tab. 6: Personalsituation in der adh-Geschäftsstelle (absolute Angaben)

### 4.6 Mitgliedshochschulen

Im Berichtszeitraum 2020 bis 2022 ist der Frauenanteil in leitenden Funktionen der Hochschulsporteinrichtungen auf 27,8 % zurückgegangen. An dieser Stelle besteht nach wie vor Entwicklungspotenzial, um die Ziele des Frauenförderplans zu erreichen. Hier ist allerdings zu beachten, der der adh keinen Einfluss auf die Besetzung der leitenden Positionen in den Hochschulsporteinrichtungen hat.

Bezugszeitraum	Anzahl adh-Mitgliedshochschulen	weibliche Leitung	männliche Leitung	ohne Leitung	Gesamt*	Frauenanteil in %
2013	191	50	151	13	214	24,90%
2016	189	56	136	15	207	27,05%
2019	199	66	141	20	227	29,07%
2022	203	65	113	25	234	27,78%

Tab. 7: Aufteilung in den Leitungsfunktionen der Hochschulsporteinrichtungen \*Standorte einzeln

Seit 2008 wird das Geschlechterverhältnis auf Leitungsebene der Hochschulsporteinrichtungen auf der Basis der Angaben im adh-Handbuch ermittelt. Dort gibt es zentrale Hochschulsporteinrichtungen, die sich für den Hochschulsport mehrerer Hochschulen verantwortlich zeichnen. So kann beispielsweise eine Hochschulsporteinrichtung den Hochschulsport für fünf Hochschulen organisieren. Die Leitungen einer solchen Hochschulsporteinrichtung zählen in dieser Betrachtung nicht mehr nur als Leitung eines Hochschulsports, sondern werden als Leitungen für jede Hochschule, an der sie den Sport organisieren, gezählt. Dies würde 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 fließen ebenfalls in die Berechnung mit ein. Diese Tatsache sowie einige Hochschulsporteinrichtungen, die über eine Doppelspitze verfügen, führen letztlich dazu, dass die Summe aus Hochschulen mit Hochschulsportleiterinnen, jenen mit Hochschulsportleitern und jenen ohne Leitung teilweise höher ist, als die Anzahl der adh-Mitgliedshochschulen. Bereichsleitungen (wie Fitnessstudioleitung) wurden nicht berücksichtigt.

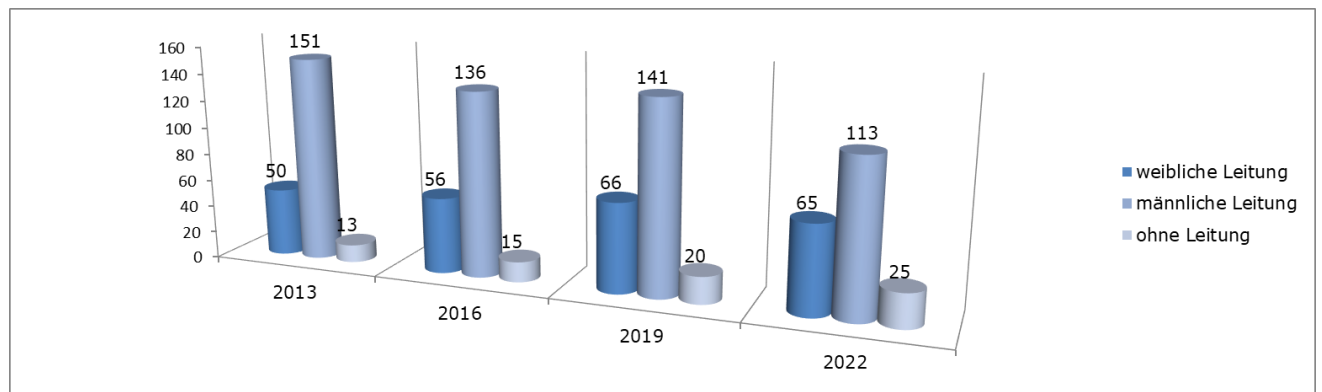


Abb. 6: Aufteilung in den Leitungsfunktionen der Hochschulsporteinrichtungen in den Bezugszeiträumen 2013, 2016, 2019 und 2022

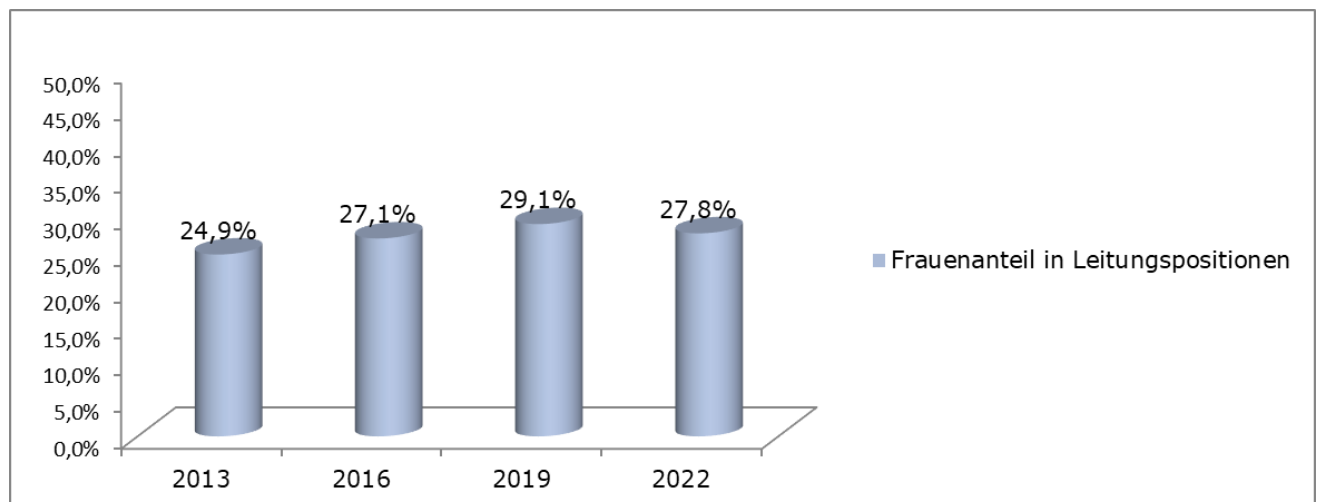


Abb. 7: Frauenanteil in Führungspositionen der Hochschulsporteinrichtungen in den Bezugszeiträumen 2013, 2016, 2019 und 2022

Nachdem im letzten Jahrzehnt eine kontinuierliche Steigerung von Frauen in Leitungspositionen nachgewiesen werden konnte, zeigt sich in diesem Bilanzierungszeitraum ein Rückgang des Frauenanteils. Damit wird deutlich, dass die Zielsetzung des adh, sich den Hochschulsport-Führungskräften von morgen zu widmen und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Frauenförderung zu legen, weiterhin im Fokus stehen muss.

#### 4.7 Landes- und Regionalkonferenzen

Bei den Vorsitzen der Landes- und Regionalkonferenzen lassen sich Unterschiede für den aktuellen Berichtszeitraum 2020 bis 2022 zum vorherigen erkennen. Insgesamt zeigt sich, dass die Gesamtvorsitze in den Regionalkonferenzen um mehr als die Hälfte zurückgegangen ist. Allerdings hat der adh keinen Einfluss auf die Besetzung der Vorsitze. In den Landeskongressen beträgt die Anzahl der Frauen bei den Vorsitzenden 2020-2022 sechs. Gegenüber der Bilanzierung von 2019 ist festzustellen, dass der Frauenanteil von 50 % auf 45 % abgefallen ist.

Bezugszeitraum	Frauen		Männer		Gesamt		Frauenanteil	
	2017-2019	2020-2022	2017-2019	2020-2022	2017-2019	2020-2022	2017-2019	2020-2022
<b>Vorsitz Landeskongressen</b>	7	6	7	8	14	14	50,00%	45,24%
<b>Vorsitz Regionalkongressen</b>	7	2	7	3	14	5	50,00%	40,00%

Tab. 8: Besetzung der Vorsitze in Landes- und Regionalkonferenzen

Auch bei den Regionalkongressen lässt sich ein Abfall des Frauenanteils auf 40 % verzeichnen. Damit ist das Verhältnis weiblicher und männlicher Vorsitzender im Vergleich zum letzten Bilanzierungszeitraum nicht mehr ausgeglichen.

Die dargestellten Zahlen zeigen, dass bei den Bemühungen um eine ausgeglichene Besetzung der Vorsitze der Regional- und Landeskongressen das Engagement der oder des Einzelnen, wie in der vergangenen Bilanzierung versucht wurde festzuhalten und weiterhin zu fördern. Der Ansatz, viele verschiedene Personengruppen für ein ehrenamtliches Engagement zu begeistern und die Rahmenbedingungen so zu optimieren, dass dies auch allen möglich ist, wird auch für die Zukunft eine Aufgabe des Verbandes bleiben. Der adh kann hier weiterhin wichtige Unterstützungsarbeit leisten, ist aber auch auf die Bereitschaft der Mitgliedschaft zum ehrenamtlichen Engagement angewiesen.

## 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 2003 regelmäßig durchgeführte adh-Projekt Tandem-Mentoring von großer Bedeutung (siehe S. 4).

#### 5.1.1 adh-Projekt Tandem-Mentoring

Im Jahr 2021 wurde das erfolgreiche Konzept, bestehend aus zentralen Veranstaltungen, Seminaren, Coaching-Gesprächen und der individuellen Betreuung der Tandems durch die Projektteam-Mitglieder, zum achten 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 haben und zum anderen diese zur Übernahme von Führungsaufgaben im (Hochschul-)Sport motivieren sollen. Auf Grund der Corona-Pandemie konnten auch bei diesem Projekt einige Veranstaltungen nicht so wie ursprünglich geplant stattfinden. So musste beispielsweise das Tandem-Netzwerktreffen, das noch im Jahr zuvor an die Zwischenbilanz gekoppelt war, verschoben werden.

Vor Abschluss des achten Projektdurchgangs im Jahr 2022 war festzustellen, dass bereits einige positive Entwicklungen verzeichnet werden können. Aktuell engagiert sich eine Mentee des vergangenen Durchlaufs im adh-Vorstand und eine zweite Mentee konnte erfolgreich den Berufseinstieg als hauptamtliche Mitarbeiterin im Hochschulsport meistern.

Insgesamt wird deutlich, dass das adh-Projekt Tandem-Mentoring ein Aushängeschild in der Förderung junger Frauen darstellt, sodass im Rahmen von größeren Veranstaltungen dieses bereits bei der Deutschen



Sportjugend (dsj) und auch international im Zuge des FISU-Forums vorgestellt werden durfte.

### 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. Als Weiterentwicklung des Generationswechsels startete im letzten Bilanzierungszeitraum 2017-2019 das Entwicklungsprogramm „Führen – kommunizieren – gestalten“ für Nachwuchsführungskräfte. Dieses Entwicklungsprogramm soll aufstrebenden Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, sich auf zukünftige Führungsfunktionen im Hochschulsport vorzubereiten und den damit einhergehenden Herausforderungen gewachsen zu sein. In drei Modulen werden persönliche, soziale und methodische Kompetenzen weiterentwickelt, mit dem Ziel, die Teilnehmenden für Führungsaufgaben im Hochschulsport bestmöglich vorzubereiten. Nach einem erfolgreichen ersten Durchgang startete das Entwicklungsprogramm in diesem Berichtszeitraum in die zweite Runde. Wie bereits anfänglich eingeleitet geht es hier gezielt auch um die allgemeine Überführung von Studierenden und jungen Erwachsenen, welche im „System Hochschulsport“ gefördert wurden, diese auch in zukünftige Führungspositionen des (Hochschul-)Sports zu begleiten. Die Förderung von Diversität und Vielfalt wird hierbei als zentraler Parameter angesehen.

## 5.2 Öffentlichkeitsarbeit

In allen Medien des Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverbands wie dem Magazin „hochschulsport“, der Webseite oder seinen Social-Media-Kanälen werden regelmäßig Artikel zu verbandsrelevanten Inhalten und Projekten platziert, unter anderem auch zu den Themen Gleichstellung, Führung im Hochschulsport, Prävention sexualisierter Gewalt und Tandem Mentoring.

In diesem Zusammenhang steht das Öffentlichkeitsreferat in engem Austausch mit den adh-Gremien wie dem Beirat Bildung und Entwicklung oder dem Vorstand, um beispielsweise von Gremiensitzungen, Besuchen von Kongresse, Netzwerken oder Foren zeitnah zu berichten.

Der Hochschulsportverband gilt auch im nationalen Vergleich der Verbände mittlerweile als Vorreiter für die Themenfelder Frauenförderung sowie Engagementförderung und Einbettung junger Menschen aus dem Entwicklungsschritt des absolvierten Studiums hin zu Führungs- und sportinternen Aufgaben. Unter anderem wurde hier das im Jahr 2019 mit der „Diversität“ ergänzte „Gender Mainstreaming“ verbandsübergreifend bei einer Veranstaltung von Julia Frasch (Referentin Öffentlichkeitsarbeit) gemeinsam mit Franziska Faas (zugehöriges und verantwortliches Vorstandsmitglied) präsentiert und offen gelegt.

## 5.3 Nationale und internationale Kontaktpflege sowie Netzwerkaufbau

Ein intaktes Netzwerk ist für ein erfolgreiches Arbeiten wichtig. Weiterhin unterstützt und motiviert der adh vor allem Frauen innerhalb und außerhalb des Hochschulsports dazu, Netzwerke kontinuierlich fortzuführen und voranzutreiben. Ebenfalls stellt der Aufbau, die Nutzung und Pflege von Netzwerken innerhalb des nationalen und internationalen Hochschulsportumfelds sowie der Sportlandschaft ein zentrales Anliegen des Beirats dar.

Auf internationaler Ebene nahm Katharina Neumann im Rahmen des FISU-Forums im Jahr 2022 in Costa Rica an verschiedenen Workshops und Themenrunden zur Thematik „University Sport as a Driver for Sustainable Development“ teil.

### 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 dafür ideale Gelegenheiten. Aus einem einst resultierenden „Frauen-Frühstück“ wird schwerpunktmäßig im Bereich der Frauen- und Gleichstellungsförderung seit einiger Zeit gewisse innerverbandliche Themen sowie Ereignisse von den Hochschulen im Rahmen eines vorgeschalteten Treffens bei der Vollversammlung besprochen. Zur weiteren Offenlegung und Bereitschaftserklärung etablierten Julia Berschick und Franziska Faas (stud. Vorstandsmitglieder 2020-22) im Übergang mit den Ergebnissen der vorherigen Arbeit von Juliane Bötzel regelmäßige digitale Gesprächsrunden zu Schwerpunktthemen aus der Mitgliedschaft heraus. Hierbei zeigte sich, dass ein erhöhtes Engagement neben der Geschäftsstelle und dem Vorstand von Nöten ist, um gleichermaßen allen Themen Feldern von Diversität gerecht werden zu können! Ein Netzwerk bietet ebenfalls die Zwischenbilanzierung des adh-Projekts Tandem-Mentoring in Verbindung mit dem Treffen der ehemaligen Projektbeteiligten, welches im achten Tandemdurchgang auf Grund der Corona-Pandemie abgesagt werden musste. Bei diesen Netzwerktreffen, die seit 2008 alle zwei Jahre initiiert

werden, sind alle bisher am Projekt beteiligten Mentees, Mentorinnen und Mentoren eingeladen, um sich unter anderem über ihren individuellen beruflichen und ehrenamtlichen Weg auszutauschen. So bietet das über insgesamt elf 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. Darüber hinaus bindet der adh Personen, die mit dem Verband in Bezug stehen und auch außerhalb des Tandem-Bezugs wertvolle Ratgeberinnen und Ratgeber sind, an sich.

### 5.3.2 Zusammenarbeit und Kooperationen

Durch die kontinuierliche Teilnahme Vertretender des adh 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 adh seine Kontakte zu anderen Verbänden und Institutionen weiter aus. Auf diese Weise werden bestehende Netzwerk gepflegt und die adh-Politik für Chancengleichheit und -gerechtigkeit nach außen getragen.

Hier ein Überblick über die Aktivitäten des adh:

#### International University Sports Federation (FISU)

- Teilnahme am FISU-Forum 2020 im Online-Format
- Teilnahme am FISU-Forum 2022 in Costa Rica
- Teilnahme an der FISU-Akademie 2021
- Teilnahme an der FISU-Generalversammlung 2021

#### European University Sports Association (EUSA)

- Teilnahme an der EUSA-Generalversammlung 2021

#### European Network of Academic Sports Service (ENAS)

- Teilnahme am ENAS-Forum 2021
- Teilnahme an der ENAS-Generalversammlung 2021

#### Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)

- Teilnahme an der jährlich stattfindenden Frauen-Vollversammlung & Fachforum
- Teilnahme an den Treffen der Frauenvertreterinnen der Verbände mit besonderen Aufgaben (VmbA) im Rahmen der jährlich stattfindenden Frauen-Vollversammlung
- Teilnahme an der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung
- Mitwirkung in der AG „eSports“
- Teilnahme am Fachforum „Inklusion“
- Teilnahme am Fachforum „Sport und Gesundheit“
- Teilnahme am Fachforum „Bildung“
- Teilnahme an der Sportdirektoren und Bundestrainer Konferenz
- Teilnahme am Workshop „Sport und Gesundheit“

#### Deutsche Sportjugend (dsj)

- Teilnahme an Jugendsekretärstagung
- Teilnahme an dsj-Hauptausschuss
- Teilnahme an KJP-Workshop
- Teilnahme an Vollversammlung
- Teilnahme an Konferenz der Verbände mit besonderen Aufgaben (VmbA)
- Teilnahme an Jahrgangstagung der Konferenz der Spitzensportverbände
- Teilnahme am Fachforum „Safe Sport“ – Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt im Sport schützen

#### sonstige Aktivitäten

- Teilnahme an Sitzung der Frauenvertretungen der Spitzenverbände

## 6. Zusammenfassung und Ausblick

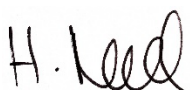
Die vorliegende Bilanzierung des Zeitraums 2020-2023 stellt weiterhin die aktuelle Bedeutung der Frauenförderung im Hochschulsport heraus. Die vermehrten Äußerungen, die besondere Förderung der Frauen sei nicht mehr zeitgemäß und notwendig, da Frauen mittlerweile die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie Männer besäßen, werden insbesondere mit Blick auf die Leitungspositionen innerhalb der adh-Mitgliedschaft entkräftet. Der Anteil weiblicher Führungskräfte in Hochschulsporteinrichtungen fällt in diesem Bilanzierungszeitraum 2020-2022 erstmals wieder ab und hat mit 27,8 % weniger als die Hälfte des weiblichen Anteils bei Bildungsveranstaltungen erreicht (61,5 %). Die kontinuierlich hohe Teilnahme von Frauen an Bildungsveranstaltungen des Verbandes ist weiterhin positiv zu bewerten. Die adh-eigenen Gremien betreffend ist ebenso ein geringer Abfall des Frauenanteils wahrzunehmen und der adh setzt sich weiterhin dafür ein, wieder ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Gremien zu erreichen.

Die Analyse zeigt außerdem auf, dass es Handlungsbedarf an diversen Stellen im Verband gibt. Es wird deutlich, dass es im Bereich der Zusammenarbeit und Vernetzung von jungen Hochschulsportmitarbeitenden sowohl mit der älteren Generation als auch untereinander weiterer Bemühungen bedarf. Projekte wie Tandem-Mentoring sind dabei bewährte Instrumente des adh. Darüber hinaus sollten allen Beteiligten im Verband dafür sensibilisiert werden, dass junge Mitarbeitende motiviert und in die Verbandsarbeit eingebunden werden. Im Zuge der veränderten Strukturen sollte die Möglichkeit der Netzwerkarbeit und des Wissenstransfers weiter vorangetrieben werden. Positiv erscheinen dabei ebenfalls die Aufrechterhaltung und Optimierung der Kooperation mit anderen Institutionen und Verbänden. So haben schon die vergangenen Jahre gezeigt, dass Vernetzung und Austausch bewährte Instrumente des Wissensmanagements darstellen.

Insgesamt gilt jedoch festzuhalten, dass dieser Bilanzierungszeitraum gerade zu Beginn stark von der Corona-Pandemie gezeichnet wurde. So musste insgesamt ein Großteil der Veranstaltungen abgesagt werden oder konnte nur unter erschwerten Bedingungen mit einer geringen Anzahl an Teilnehmenden durchgeführt werden.

Künftig soll in Zusammenarbeit mit dem Beirat Bildung und Entwicklung eine zielgerichtete Auswertung in Hinblick auf Chancengleichheit realisiert werden. Nach Abschluss des Bilanzierungszeitraums 2020-2022 wird dieser Bericht einer Umstrukturierung und Optimierung unterzogen. Hierin sollen neben dem Status Quo der Beteiligung auch weitere Möglichkeiten zur Förderung aufgezeigt werden. Mögliche Themenschwerpunkte könnten an dieser Stelle der barrierefreie und gleiche Zugang zu allen Angeboten des adh sein. Erklärend dazu werden Projektvorstellungen einzelner Standorte ergänzt, um das Interesse an der Berichtsform zu erhöhen und die Anwendbarkeit gewisser Maßnahmen beispielhaft darzustellen. Wie in vielen Bereichen gilt es auch hier, das Engagement derjenigen zu bündeln, welche ein hohes Maß an Erfahrungen in der Erarbeitung von Maßnahmen und Umsetzungen an den Standorten erworben haben. Auf einem Weg hin zu einem freien und offenen Hochschulsport für alle sieht der Beirat unter anderem Aufholbedarf im Bereich der allgemeinen Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Er erhofft sich auf dem Weg zu einer neuen Bilanzierung Unterstützung sowie „Mut“, neue Wege zu gehen – so Franziska Faas als ehemaliges studentisches Vorstandsmitglied und Mitglied im Beirat Bildung und Entwicklung.

Für den Vorstand



Hanne Nagel  
Vorstandsmitglied

### 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

Hanne Nagel, Sophia Kunder

### Fotos

adh

Gefördert durch:



Bundesministerium  
des Innern  
und für Heimat

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



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