



FRAUENFÖRDERPLAN



Zielsetzungen

Status Quo

Perspektiven

2017 | 2019



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

Johanna Becker, Nina Haller

Fotos

adh

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

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1. Vorbemerkung.....	5
2. Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung sowie Beirat Bildung und Entwicklung	5
2.1 Inhaltliche Schwerpunkte 2017 bis 2019	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	7
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.....	15
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“.....	17
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 2017 bis 2019.....	9
Abb. 2:	Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2016 und 2019 im Vergleich	10
Abb. 3:	Gesamt-Teilnehmendenzahl der Jahre 2016 und 2019 im Vergleich.....	10
Abb. 4:	adh-Delegierte bei der EUSA-Generalversammlung im Vergleich der Jahre 2016 und 2018.....	11
Abb. 5:	adh-Delegierte beim FISU-Forum im Vergleich der Jahre 2016 und 2018.....	12
Abb. 6:	Aufteilung in den Leitungsfunktionen der Hochschulsporteinrichtungen in den Bezugszeiträumen 2010, 2013, 2016 und 2019.....	16
Abb. 7:	Frauenanteil in Leitungsfunktionen der Hochschulsporteinrichtungen in den Bezugszeiträumen 2010, 2013, 2016 und 2019.....	16

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Besetzung der adh-Gremien 2008 bis 2019 (Mittelwerte, nach Angaben der jeweiligen adh-Handbücher, Stand: Juli 2020).....	7
Tab. 2:	Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2017 bis 2019.....	8
Tab. 3:	Teilnahmequote an internationalen Bildungsveranstaltungen.....	11
Tab. 4:	Anzahl der Teilnehmenden an Deutschen Hochschulmeisterschaften (DHM), dem Deutschen Hochschulpokal (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 2019 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 letzten 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 2017 bis 2019

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 sollten 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. So startete das Tandem-Mentoring Projekt im Oktober 2015 in seine sechste und im Oktober 2018 in seine siebte Runde, die im Herbst 2019 endete.

Die Rekrutierung ehrenamtlicher Funktionsträger*innen 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. Im Zuge dessen hat zudem ein Auftakttreffen in der adh-Geschäftsstelle stattgefunden. Darüber hinaus hatten die neuen Gremienmitglieder dort erstmals die Möglichkeit, an einem Qualifizierungsseminar zum Thema „Selbstmanagement“ teilzunehmen. Zuletzt fand der Tag des offenen Gremiums mit reger Beteiligung im September 2018 im Rahmen des adh-Sommerfests statt.

Das im vorherigen Bilanzierungszeitraum bereits bearbeitete Schwerpunktthema „Prävention sexualisierter Gewalt im Hochschulsport“, wurde auch im jetzigen Zeitraum weiterbearbeitet. Anhand des dsj-Stufenmodells wurden bis 2019 bereits sieben von elf Maßnahmen umgesetzt. So wurde unter anderem eine feste Ansprechperson, der Jugend- und Bildungsreferent Benjamin Schenk, innerhalb des Verbands für die Mitgliedshochschulen für dieses Themenfeld benannt, die Mitarbeitenden der adh-Geschäftsstelle sowie der Vorstand durch ein Qualifizierungsseminar mit einer externen Referentin für das Thema sensibilisiert und eine Projektgruppe gegründet. Diese beschäftigt sich mit der Entwicklung eines Konzepts zur „Prävention sexualisierter Gewalt im Hochschulsport“. Des Weiteren engagiert sich der adh in der Arbeitsgruppe „Prävention sexualisierter Gewalt“ (PsG) der Deutschen Sportjugend (dsj) und war dort durch ein Vorstandsmitglied des adh bis November 2018 vertreten.

3. Zielsetzung des Frauenförderplans

Zusätzlich zu den bereits skizzierten Arbeitsfeldern war es Aufgabe des ACPE, gemeinsam mit dem adh-Bildungsreferat alle drei Jahre Statistiken zu erarbeiten und mit jenen aus der letzten Bilanzierung abzugleichen. Diese Tätigkeit wurde nun ebenfalls vom Beirat Bildung und Entwicklung umgesetzt. 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.

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 2017 bis 2019 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.

4.1 Vertretung in den adh-Gremien

Bei der Betrachtung der Gremien ist im Vergleich zur letzten Bilanzierung 2016 ein leichter Rückgang des Frauenanteils festzustellen. So reicht der Anteil von Frauen in den einzelnen Ausschüssen von 14,3% (Wettkampfkommision) bis 83,3% (Rechnungsprüfung). Im Vorstand stieg der Frauenanteil im Vergleich zum vorangegangenen Bilanzierungszeitraum mit drei Frauen auf 44,4%. Positiv hervorzuheben ist, dass die Anzahl an Frauen bei den Aktivensprecherinnen und -sprechern von 28,6% auf 50% gestiegen ist. Konstant bei 20% blieb auch diesmal der Frauenanteil im Verbandsgericht.

Zudem muss bei einem Vergleich dieses Zeitraums mit den vorherigen die Umstrukturierung der adh-Gremien nach dem Jahr 2016 beachtet werden, da dies zur Folge hat, dass Gremien aufgelöst, umbenannt und neue gegründet wurden.

Gremium	Frauen				Männer			
	2008-2010	2011-2013	2014-2016	2017-2019	2008-2010	2011-2013	2014-2016	2017-2019
Aktivensprecherinnen und -sprecher	5	5	4	8	12	11	10	8
Delegierte bei der Vollversammlung	45	54	55	59	97	83	84	81
Spruchgericht	0	0	1	1	6	4	3	3
Verbandsgericht	1	1	1	1	4	4	4	4
Vorstand	2	1	1	3	4	5	5	3
Beirat Bildung und Entwicklung (ab 2017)	x	x	x	5	x	x	x	6
Länderrat (ab 2017)	x	x	x	8	x	x	x	15
Rechnungsprüfung (ab 2017)	x	x	x	3	x	x	x	1
Sportbeirat (ab 2017)	x	x	x	17	x	x	x	41
Wettkampfkommision (ab 2017)	x	x	x	1	x	x	x	6
Ausschuss für Bildung, Breitensport und Wissenschaftsarbeit (bis 2016)	4	3	4	x	0	1	2	x
Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung (bis 2016)	3	3	5	x	1	1	1	x
Fachbeirat (bis 2016)	4	4	8	x	29	29	43	x
Finanzausschuss (bis 2016)	1	0	0	x	3	4	6	x
Finanzprüfungsausschuss (bis 2016)	2	2	2	x	2	2	2	x
Sportreferateausschuss (bis 2016)	1	2	3	x	3	2	3	x
Verbandsrat (bis 2016)	4	4	5	x	13	12	11	x
Wettkampfausschuss (bis 2016)	2	3	3	x	2	5	4	x
Gesamt	67	74	82	105	175	176	158	168
Anteil in %	27,69%	29,60%	34,17%	38,58%	72,31%	70,40%	65,83%	61,42%

Gremium	Gesamt				Frauenanteil in %			
	2008-2010	2011-2013	2014-2016	2017-2019	2008-2010	2011-2013	2014-2016	2017-2019
Aktivensprecherinnen und -sprecher	17	16	14	16	29,41%	31,25%	28,57%	50,00%
Delegierte bei der Vollversammlung	142	137	139	139	31,69%	39,42%	39,57%	42,07%
Spruchgericht	6	4	4	4	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%
Verbandsgericht	5	5	5	5	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%
Vorstand	6	6	6	6	33,33%	16,67%	16,67%	44,44%
Beirat Bildung und Entwicklung (ab 2017)	x	x	x	10	x	x	x	45,15%
Länderrat (ab 2017)	x	x	x	23	x	x	x	35,53%
Rechnungsprüfung (ab 2017)	x	x	x	4	x	x	x	83,33%
Sportbeirat (ab 2017)	x	x	x	58	x	x	x	28,68%
Wettkampfkommision (ab 2017)	x	x	x	7	x	x	x	14,30%
Ausschuss für Bildung, Breitensport und Wissenschaftsarbeit (bis 2016)	4	4	6	x	100,00%	75,00%	66,67%	x
Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung (bis 2016)	4	4	6	x	75,00%	75,00%	83,33%	x
Fachbeirat (bis 2016)	33	33	51	x	12,12%	12,12%	15,69%	x
Finanzausschuss (bis 2016)	4	4	6	x	25,00%	0,00%	0,00%	x
Finanzprüfungsausschuss (bis 2016)	4	4	4	x	50,00%	50,00%	50,00%	x
Sportreferateausschuss (bis 2016)	4	4	6	x	25,00%	50,00%	50,00%	x
Verbandsrat (bis 2016)	17	16	16	x	23,53%	25,00%	31,25%	x
Wettkampfausschuss (bis 2016)	4	8	7	x	50,00%	37,50%	42,86%	x
Gesamt	242	250	240	273				
Anteil in %								

Tab. 1: Besetzung der adh-Gremien 2008 bis 2019 (Mittelwerte, nach Angaben der jeweiligen adh-Handbücher, Stand: Juli 2020)

Im stimmberechtigten adh-Vorstand stieg der Frauenanteil auf 44,4%. Dies zeigt eine Steigerung von fast einem Drittel im Vergleich zu den vergangenen beiden Bilanzierungszeiträumen 2011-2013 (16,7%) und 2014-2016 (16,7%). Lediglich im Zeitraum 2008-2010 lag der Frauenanteil im Vorstand bei einem damaligen Höchstwert von 33,3%. Während es im Jahr 2017 noch zwei Frauen und vier Männer waren, besteht seit dem Jahr 2018 eine Parität von Frauen und Männern.

Auch die Anzahl der weiblichen Delegierten bei der adh-Vollversammlung stieg erstmals auf über 40% an. 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 berücksichtigte nach der Einstellung der Seminare im Jahr 2005, die ausschließlich Frauen zur Zielgruppe hatten, bei der Organisation sowie Themenwahl die Interessen von Frauen und Männern im Sinne des Gender-Mainstreamings, gleichermaßen.

Seminartitel (*nicht stattgefunden)	Ausrichtende HS	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Wintersemester 2016/2017					
Steuer- und Versicherungsfragen	Mannheim	17	16	33	51,52%
NWT Fitnesszentren	Hamburg	12	25	37	32,43%
NWT Events	Aachen	18	12	30	60,00%
Leitung im HSP	Stuttgart	7	11	18	38,89%
Internationalisierung im HSP*	Münster				
Sommersemester 2017					
Multiplikator*innenschulung Inklusion	Berlin	11	8	19	57,89%
Nachhaltigkeit im HSP	Göttingen	11	14	25	44,00%
Arbeitstagung kleine HSP	Fulda	8	7	15	53,33%
Forum Studis	Edersee	8	10	18	44,44%
Multiplikator*innenschulung Inklusion	Fulda	7	8	15	46,67%
Perspektivtagung	Wuppertal	38	49	87	43,68%
Soziale Medien im HSP	Kaiserslautern	14	10	24	58,33%
NWT Breitensport	Oldenburg	10	3	13	76,92%
Strategische Organisationsentwicklung im HSP	Darmstadt	10	8	18	55,56%
NWT Gesundheitsförderung	Augsburg	29	11	40	72,50%
Wintersemester 2017/2018					
Methodenvielfalt	Dortmund	7	6	13	53,85%
Bewegt studieren - Studieren bewegt! Aufaktveranstaltung	Kaiserslautern	60	40	100	60,00%
Ausrichterworkshop*	Frankfurt				
Studierendenseminar 2017	Gießen	11	20	31	35,48%
NWT Events	Münster	5	9	14	35,71%
Schlüsselqualifikationen im und durch den HSP	Hamburg	13	13	26	50,00%
Steuer- und Versicherungsfragen	Jena	14	15	29	48,28%
Leitung im HSP	Frankfurt	10	9	19	52,63%
NWT Fitnesszentren	Hannover	11	32	43	25,58%
Multiplikator*innenschulung Pausenexpress	Gießen	14	5	19	73,68%
Sommersemester 2018					
Arbeitstagung kleiner HSP	Ilmenau	7	7	14	50,00%
Forum Studis 2018	Erfurt	8	9	17	47,06%
Perspektivtagung	Berlin	48	105	163	29,45%
NWT Breitensport	Mittelhessen	12	9	21	57,14%
Qualitätsmanagement im HSP	Bielefeld	14	14	18	77,78%
Tandem-Mentoring Kennenlernetreffen	Frankfurt	13	2	15	86,67%
NWT Gesundheitsförderung	Wiesbaden	31	17	48	64,58%
Prävention sexualisierter Gewalt im HSP*	Göttingen				

Wintersemester 2018/2019						
Auftaktveranstaltung Tandem-Mentoring		Hannover	18	8	26	69,23%
Bewegt studieren - Studieren bewegt! Zwischenbilanz		Göttingen	58	41	99	58,59%
Studiseminar WS 18		Potsdam	20	20	40	50,00%
Projektmanagement		Stuttgart	14	11	25	56,00%
Ausrichterworkshop*		Darmstadt				
Tandem-Mentoring Seminar		Stuttgart	8	0	8	100,00%
Steuer- und Versicherungsfragen		Berlin	18	19	37	48,65%
Nachhaltigkeit im HSP		Aachen	12	13	25	48,00%
„Führen - kommunizieren - gestalten“ Modul 1		Münster	9	9	18	50,00%
NWT Fitnesszentren		Bochum	13	18	31	41,94%
Tandem-Mentoring Zwischenbilanz		Berlin	31	5	36	86,11%
Workshop Studi-Pausenexpress		Wuppertal	18	5	23	78,26%
Sommersemester 2019						
Perspektivtagung		Duisburg-Essen	58	64	122	47,54%
Forum Studis		Göttingen	9	9	18	50,00%
Bewegt studieren - Studieren bewegt! Abschlussveranstaltung		Berlin	58	64	112	51,79%
„Führen – kommunizieren – gestalten“ Modul 2		Frankfurt	9	10	19	47,37%
NWT Gesundheitsförderung		Braunschweig	20	8	28	71,43%
NWT Breitensport		Mittweida	14	24	38	36,84%
Tandem-Mentoring Abschlussveranstaltung		Kaiserslautern	17	7	24	70,83%
Wintersemester 2019/2020						
Inklusion im HSP		Fulda	6	9	15	40,00%
Studierendenseminar		Hamburg	14	20	34	41,18%
NWT Sportstätten		Tübingen	5	17	22	22,73%
Gesamt			878	844	1712	
Anteil in %			51,3%	49,3%	100%	

Tab. 2: Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2017 bis 2019

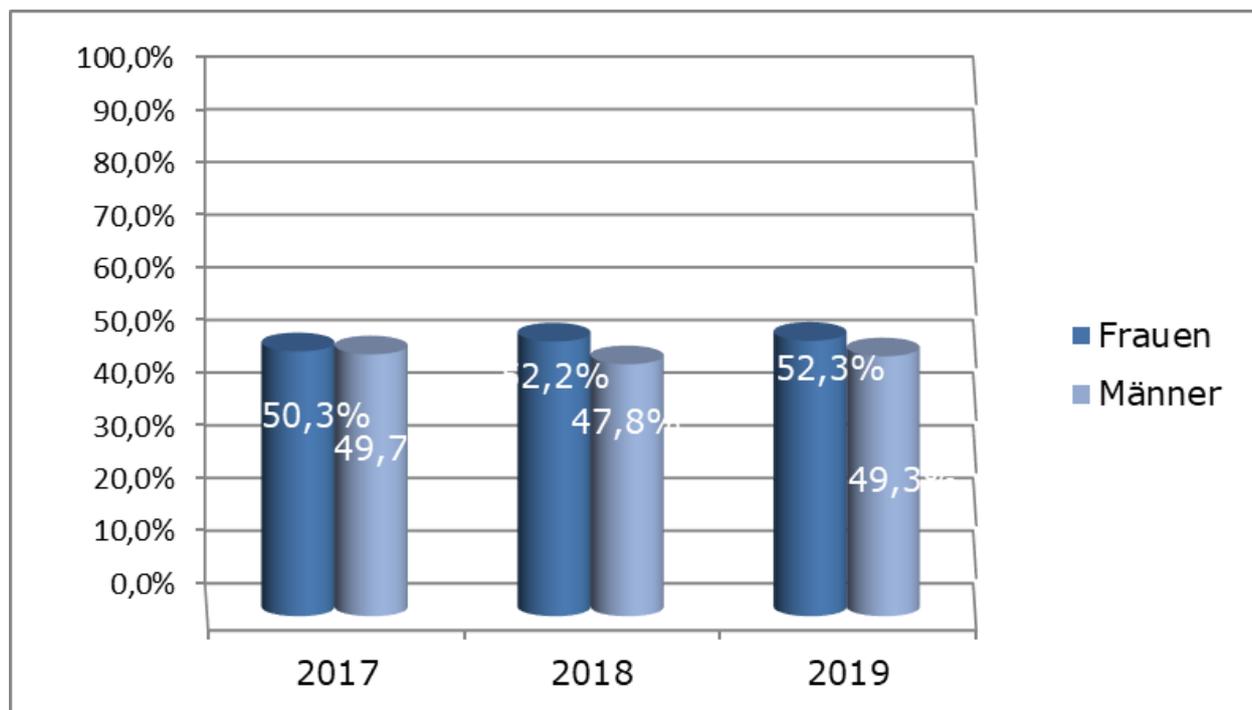


Abb. 1: Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2017 bis 2019

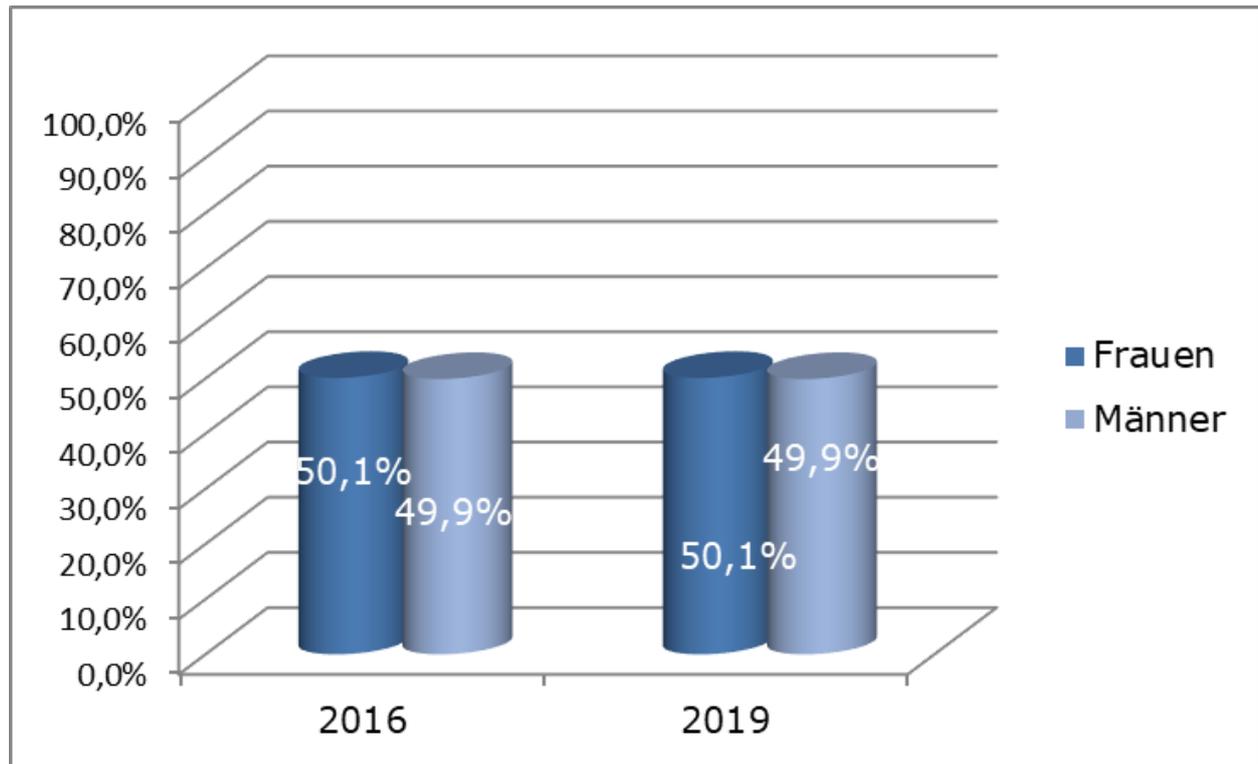


Abb. 2: Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen der Jahre 2016 und 2019 im Vergleich

Wie bereits im vorherigen Bilanzierungszeitraum, lässt sich auch im aktuellen Berichtszeitraum 2017-2019 eine leichte Reduzierung des Frauenanteils erkennen. Während es bei Bildungsseminaren im Berichtszeitraum 2013 noch 51,6% Frauen waren, die teilnahmen, lag der Wert 2016 bereits bei nur noch 50,1%. 2017-2019 sank er auf 48,6%. Es ist zu beachten, dass die Anzahl der Bildungsveranstaltungen variiert und es hier Unterschiede in den einzelnen Semestern geben kann.

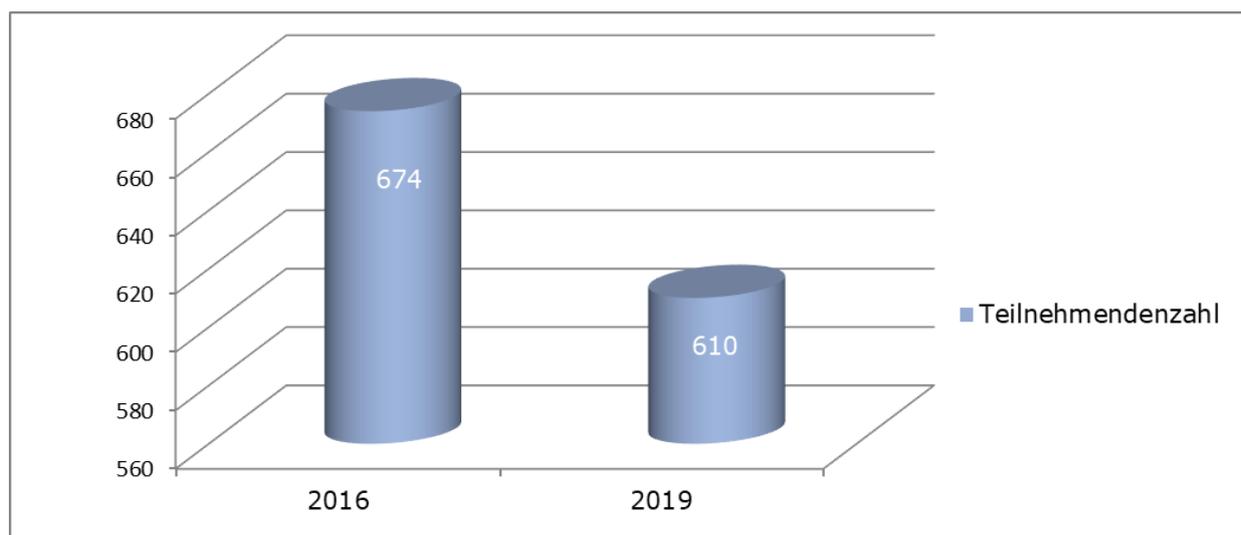


Abb. 3: Gesamt-Teilnehmendenzahl der Jahre 2016 und 2019 im Vergleich

Des Weiteren ist auch 2019 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 2016 erkennen, dass Themen im Kontext der Gesundheitsförderung vergleichsweise stark nachgefragt werden. Konträr hierzu ist weiterhin die weibliche Teilnahme bei den Veranstaltungen zu wettkampfspezifischen

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.

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 36,4% diesmal sogar noch unter dem Wert des Zeitraums von 2014 bis 2016 (38,9%).

2014, 2016 und auch 2018 gehörte den adh-Delegationen zu den EUSA-Generalversammlungen jeweils eine Frau an. Hier ist das Geschlechterverhältnis bei der Entsendung innerhalb des Bilanzierungszeitraums konstant geblieben.

Nachdem beim FISU-Forum der Anteil an weiblichen Delegierten besonders im Jahr 2014 mit drei Frauen sehr hoch war, ging dieser bereits zwei Jahre später wieder zurück. 2016 wurde der Verband durch eine weibliche und drei männliche Delegierte, 2018 durch eine weibliche und zwei männliche Delegierte repräsentiert.

Zudem ist der adh auf der FISU-Generalversammlung vertreten. Die entsprechenden adh-Vertreter*innen werden durch den Vorstand nominiert.

Veranstaltung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
EUSA-Generalversammlung 2018	1	3	4	25,0%
FISU-Forum 2018	1	2	3	33,3%
FISU Generalversammlung 2017	1	1	2	50,0%
FISU Generalversammlung 2019	1	1	2	50,0%
Gesamt	4	7	11	
Anteil in %	36,4%	63,6%	100%	

Tab. 3: Teilnahmequote an internationalen Bildungsveranstaltungen

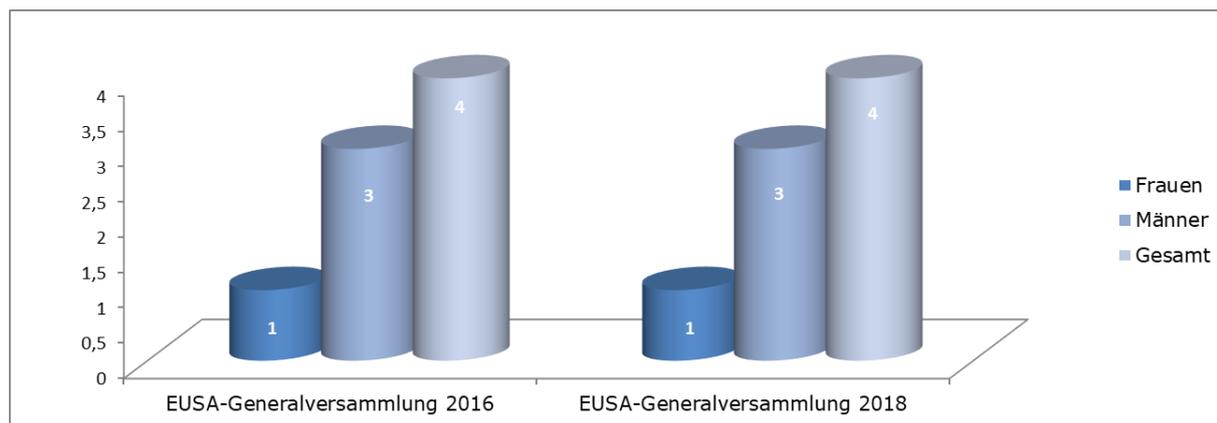


Abb. 4: adh-Delegierte bei der EUSA-Generalversammlung im Vergleich der Jahre 2016 und 2018

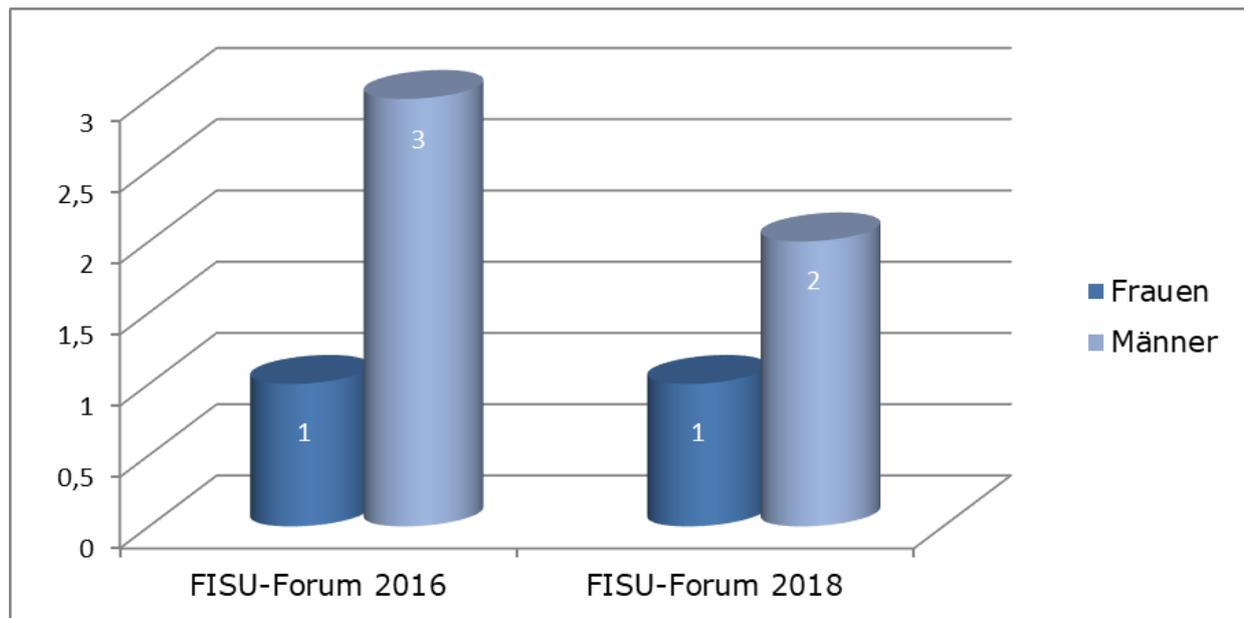


Abb. 5: adh-Delegierte beim FISU-Forum im Vergleich der Jahre 2016 und 2018

4.3.3 Fazit zum Bildungsbereich

Der leicht gesunkene Frauenanteil im 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. Insgesamt soll die nahezu gleichmäßige Beteiligung von Frauen und Männern am nationalen Bildungsprogramm des adh erwähnt werden. Eine Entwicklung, 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).

4.4.1 Nationale adh-Wettkampfsportveranstaltungen

Die laufende Dokumentation der Teilnehmezahlen 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 Teilnehmezahlen 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 hat sich kaum geändert und liegt weiter bei knapp über einem Drittel, bei rund 35%.

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Wettkampfsjahr 2017	3527	6663	10150	34,75%
Wettkampfsjahr 2018	3466	6327	9830	35,26%
Wettkampfsjahr 2019	3677	6863	10550	34,85%

Tab. 4: Anzahl der Teilnehmenden an Deutschen Hochschulmeisterschaften (DHM), dem Deutschen Hochschulpokal (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. Im Gegensatz zu den Vorjahren konnten in den zu bilanzierenden Jahren Teilnahmedaten erhoben werden. Bei den EUC lag der Anteil der Athletinnen bei 47,4% im Jahr 2017 und bei 50,7% im Jahr 2018. Auch bei den EUG im Jahr 2018 waren die weiblichen Aktiven mit 44,1% vertreten. Das entsendete Funktionsteam war zu 24% mit Frauen besetzt und auch die Delegationsleitung wurde von einer Frau übernommen. Die vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) finanzierten Veranstaltungen, wie die World University Championships (WUCs) sowie die Winter- und Sommer-Universiaden, können auf Grundlage der zentralen Nominierungskriterien durch den adh-Vorstand mit belastbaren Zahlen bilanziert werden.

Veranstaltung	Status	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Winter-Universiade 2017	Funktionsteam	3	12	15	13,33%
	Delegationsleitung	1	1	2	50,00%
	Aktive	12	16	28	46,43%
Sommer-Universiade 2017	Funktionsteam	10	48	58	17,24%
	Delegationsleitung	1	1	2	50,00%
	Aktive	55	71	126	43,65%
Winter-Universiade 2019	Funktionsteam	2	17	19	10,50%
	Delegationsleitung		1	1	0,00%
	Aktive	13	10	23	43,50%
Sommer-Universiade 2019	Funktionsteam	14	50	64	21,88%
	Delegationsleitung	1	1	2	50,00%
	Aktive	60	61	121	49,59%
Studierenden-Weltmeisterschaften (WUC) 2018	Funktionsteam	3	38	41	7,32%
	Delegationsleitung	1	8	9	11,11%
	Aktive	49	70	119	41,18%
European Universities Games (EUG) 2018	Funktionsteam	18	57	75	24,00%
	Delegationsleitung	1	0	1	100,00%
	Aktive	162	205	367	44,14%
European Universities Championships (EUC) 2017	Funktionsteam				
	Delegationsleitung				
	Aktive	155	172	327	47,40%
European Universities Championships (EUC) 2019	Funktionsteam				
	Delegationsleitung				
	Aktive	293	285	578	50,69%

Tab. 5: Aktive und Offizielle bei internationalen Wettkampfsportveranstaltungen

Bei der Winter-Universiade 2017 und 2019 lag der Frauenanteil bei den Aktiven bei 46,4% bzw. 43,5%. Die Funktionsteams beider Veranstaltungen setzten sich zu 13,3% bzw. 10,5% aus Frauen zusammen. Bei der Winter-Universiade 2017 bildeten je eine männliche und eine weibliche Person die Delegationsleitung. Die Delegationsleitung der Winter-Universiade 2019 wurde von einer männlichen Person übernommen.

Der Anteil der Sportlerinnen bei der Sommer-Universiade 2017 lag bei 43,7%, bei der Sommer-Universiade 2019 bei 49,6%. Die Funktionsteams beider Veranstaltungen setzten sich zu 17,2% bzw. 21,9% aus Frauen zusammen. In beiden Jahren wurde die Delegationsleitung mit einer männlichen und einer weiblichen Person besetzt.

Bei den WUC 2018 steigerte sich der Anteil der weiblichen Aktiven erfreulicherweise deutlich, von 35,3% (2016) auf 41,2%, wobei der Anteil der Funktionsträgerinnen von 20% (2016) auf 7,3% zurückging. Auch hier besteht Ausbaupotenzial, um wieder zu einem höheren Frauenanteil im Funktionsteam zu gelangen.

4.4.3 Fazit zum Wettkampfsportbereich

Der Frauenanteil im Wettkampfbereich ist 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 europäischen Wettkämpfen (EUC/EUG) 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		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Bildungsreferat						
Jugend- und Bildungsreferent*in				1	1	1
Mitarbeiter*in				0,5	0,5	0,5
Mitarbeiter*in	0,5	0,5	0,5			
Mitarbeiter*in	1	1	0,75			
Finanz- und Verwaltungsreferat						
Finanz- und Verwaltungsreferent*in				1	1	1
Mitarbeiter*in	0,3	0,5	0,75			
Mitarbeiter*in				0,25	0,25	
Generalsekretariat						
Generalsekretär*in				1	1	1
Büroleiter*in	1	1	1			
Mitarbeiter*in						1
Öffentlichkeitsreferat						
Öffentlichkeitsreferent*in	1	1				0,5
Öffentlichkeitsreferent*in	0,5	0,5	0,5			
Volontär*in		1		1		1
Wettkampfreferat						
Sportdirektor*in				1	1	1
Mitarbeiter*in				0,5	0,5	0,5
Mitarbeiter*in			1	0,75	0,75	
Mitarbeiter*in	1	1				
Assistenz EUSA-Games*EUC	1	1	1			
Assistenz Universiade*WUC	2	1	1			
Gesamt Stellen*	8,3	8,5	6,5	7	6	7,5
Gesamt Beschäftigte**	10	10	8	9	8	9
*inkl. Projektstellen						
**Ein*e Beschäftigte*r pro Stelle						

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

4.6 Mitgliedshochschulen

Im Berichtszeitraum 2017-2019 hat sich der Frauenanteil in leitenden Funktionen der Hochschulsporteinrichtungen nur wenig verbessert. Es konnte lediglich ein geringer Anstieg um 2% auf insgesamt 29,1% verzeichnet werden. An dieser Stelle besteht nach wie vor Entwicklungspotenzial, um die Ziele des Frauenförderplans zu erreichen. Hier ist allerdings zu beachten, dass 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 %
2010	176	41	137	14	192	23,00%
2013	191	50	151	13	214	24,90%
2016	189	56	136	15	207	27,05%
2019	199	66	141	20	227	29,07%

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 höher ist, als die Anzahl der adh-Mitgliedshochschulen. Bereichsleitungen (wie Fitnessstudioleitung) wurden nicht berücksichtigt.

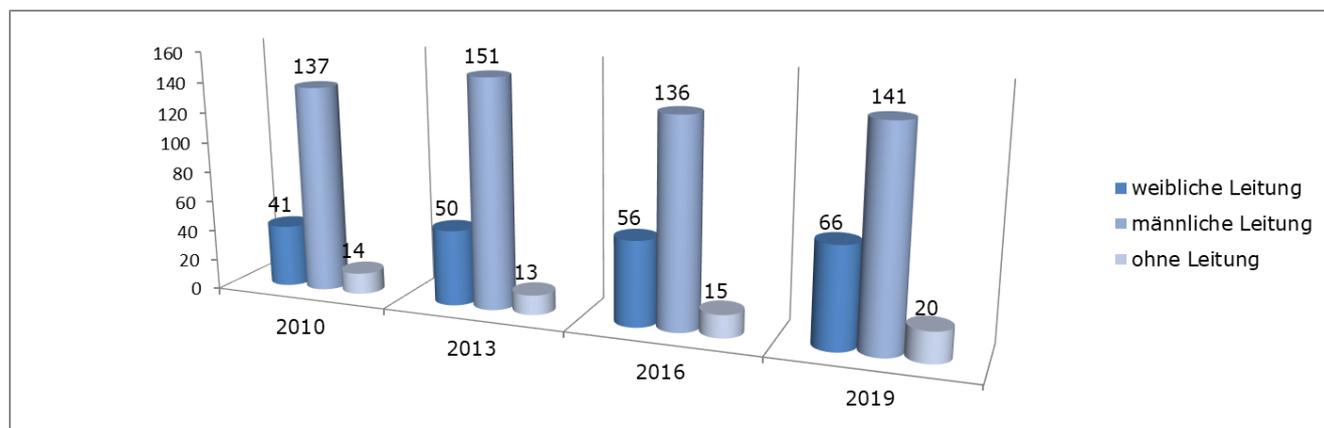


Abb. 6: Aufteilung in den Leitungsfunktionen der Hochschulsporteinrichtungen in den Bezugszeiträumen 2010, 2013, 2016 und 2019

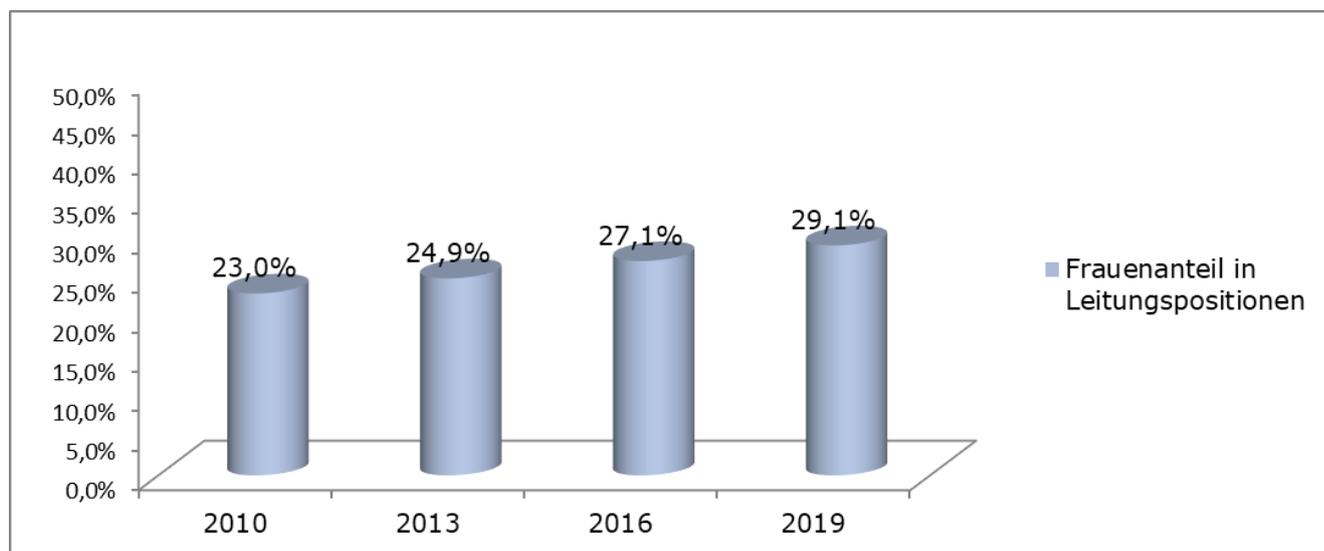


Abb. 7: Frauenanteil in Leitungsfunktionen der Hochschulsporteinrichtungen in den Bezugszeiträumen 2010, 2013, 2016 und 2019

Auch wenn eine kontinuierliche Steigerung von Frauen in Leitungspositionen nachgewiesen werden kann, 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, auch weiterhin von Bedeutung ist.

4.7 Landes- und Regionalkonferenzen

Bei den Vorsitzen der Landes- und Regionalkonferenzen lassen sich deutliche Unterschiede für den aktuellen Berichtszeitraum 2017 bis 2019 zum vorherigen erkennen. Allerdings hat der adh keinen Einfluss auf die Besetzung der Vorsitze. In den Landeskonferenzen beträgt die Anzahl der Frauen bei den Vorsitzenden 2017-2019 sieben und ist damit ausgeglichen zum Männeranteil. Gegenüber der Bilanzierung von 2016 ist festzustellen, dass der Frauenanteil konstant auf 50% gestiegen ist.

Bezugszeitraum	Frauen		Männer		Gesamt		Frauenanteil	
	2014-2016	2017-2019	2014-2016	2017-2019	2014-2016	2017-2019	2014-2016	2017-2019
Vorsitz Landeskonferenzen	3	7	8	7	11	14	24,20%	50,00%
Vorsitz Regionalkonferenzen	2	7	2	7	4	14	50,00%	50,00%

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

Auch bei den Regionalkonferenzen stieg der Frauenanteil dauerhaft auf 50%. Das Verhältnis weiblicher und männlicher Vorsitzender ist im gesamten Bilanzierungszeitraum ausgeglichen.

Die dargestellten Zahlen zeigen, dass bei den Bemühungen um eine ausgeglichene Besetzung der Vorsitze der Regional- und Landeskonferenzen das Engagement der oder des Einzelnen, wie in der vergangenen Bilanzierung festgehalten, gefördert wurde und erste Erfolge zu erkennen sind. 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.

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 2018 wurde das erfolgreiche Konzept, bestehend aus zentralen Veranstaltungen, Seminaren, Coaching-Gesprächen und der individuellen Betreuung der Tandems durch die Projektteam-Mitglieder, zum siebten 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. Ebenfalls fand in diesem Zusammenhang im Frühjahr 2019 ein Tandem-Netzwerktreffen in Verbindung mit der Zwischenbilanz des aktuellen Projektdurchgangs statt, bei dem die Zusammenkunft und der Austausch aller bisher am Projekt Beteiligten im Mittelpunkt standen. Darüber hinaus war das Tandem-Projekt des DOSB ebenfalls beim Netzwerktreffen zu Gast.

Schon vor Abschluss des siebten Projektdurchgangs im Jahr 2019 war festzustellen, dass bereits einige positive Entwicklungen verzeichnet werden können. Aktuell engagieren sich zwei Mentees des vergangenen Durchlaufs im adh-Vorstand, eine dritte Mentee konnte erfolgreich den Berufseinstieg als hauptamtliche Mitarbeiterin im Hochschulsport meistern.

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 Bilanzierungszeitraums 2017 bis 2019 erstmalig 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 wurden persönliche, soziale und methodische Kompetenzen weiterentwickelt, mit dem Ziel, die Teilnehmenden für Führungsaufgaben im Hochschulsport bestmöglich vorzubereiten. Das Entwicklungsprogramm wurde in drei Module unterteilt. Modul 1 „Sich selbst und andere führen“ fand Ende Januar 2019 in Münster statt. Im nachfolgenden Sommersemester stand das Modul 2 unter dem Motto „Wirkungsvoll kommunizieren“ und wurde in Frankfurt ausgerichtet. Das abschließende Modul 3, „Hochschulsport gestalten“ fand nach Ende des Bilanzierungszeitraums am 23. und 24. Januar 2020 in Gießen ein erfolgreiches Ende.

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 Verbands-relevanten 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.

Des Weiteren erarbeitete das Öffentlichkeitsreferat zusammen mit dem ehemaligen Vorstandsmitglied Juliane Bötel im Jahr 2018 einen Leitfaden zum Thema „Gender Mainstreaming“ für die Öffentlichkeitsarbeit im adh. Dieser wurde 2019 unter anderem im Hinblick auf das dritte Geschlecht „divers“ aktualisiert. Der Leitfaden beinhaltet sowohl die inhaltliche als auch die sprachliche Berücksichtigung der Genderperspektive.

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 Maike Paulus im Rahmen des FISU-Forums im Jahr 2018 in Krasnojarsk an verschiedenen Workshops und Themenrunden zur Thematik „Equal Opportunities in Sport“ teil. Die zweite Nominierte, Martina Merz, musste ihre Teilnahme kurzfristig absagen.

Weiterhin wurde beim Projekt Tandem-Mentoring eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Mentoringprogramm des DOSB erfolgreich durchgeführt. Die Veranstaltung im Wannsee-Forum im März 2019 stand unter dem Motto „Haltung zeigen“. Beide Projekte teilen das gleiche Anliegen: Junge, weibliche Nachwuchskräfte zu motivieren, Führungsaufgaben zu übernehmen und die Unterstützung durch erfahrene Führungskräfte auf ihrem Weg. Nimmt das adh-Projekt Tandem-Mentoring dabei in erster Linie Studentinnen in den Blick, stehen im Fokus des DOSB-Programmes junge, ehemalige Spitzensportlerinnen, die im Anschluss an ihre sportliche Laufbahn eine ehrenamtliche oder berufliche Karriere im organisierten Sport anstreben. Eine gemeinsame Abendveranstaltung und ein Seminar boten zahlreiche Möglichkeiten für die Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren der jeweiligen Projekte zum Austausch und der gegenseitigen Inspiration. Die Teilnehmenden tauschten sich dabei sowohl über ihre Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm aus als auch über ihre persönlichen Lebenswege. Das Zusammenkommen der beiden Mentoring-Projekte stellte für die Beteiligten eine bereichernde Erfahrung dar und zeigte auf, wie vielfältig die Landschaft des organisierten Hochschulsports und des organisierten Sports ist. Auch weiterhin wird die Durchführung einer gemeinsamen Veranstaltung im nächsten Durchgang des Tandem-Projekts angestrebt, um geknüpfte Kontakte weiter zu festigen.

5.3.1 Im Hochschulsport

Innerhalb des Hochschulsports ist die Vernetzung der Frauen untereinander ein erklärtes Ziel. Verschiedene Veranstaltungen wie Seminare, Arbeitstagen, die adh-Perspektivtagung oder die adh-Vollversammlung boten und bieten dafür ideale Gelegenheiten. Aus diesem Grund entstand zur Vollversammlung 2015 in Jena aus dem bis dahin bereits resultierenden Frauen-Frühstück das Netzwerk Frauen als Austauschplattform für Frauen im Hochschulsport. Die Teilnehmerinnen nutzen die Gelegenheit miteinander

ins Gespräch zu kommen und die vorgestellten Themen zu diskutieren. Bei Vollversammlungen der letzten Jahre, bei denen Wahlen stattfanden, nutzten Kandidatinnen diese Plattform, um zu Ihren Vorstellungen und Zielen in Bezug auf Ihre Kandidatur Auskunft zu erteilen.

Ein Netzwerk bietet ebenfalls die Zwischenbilanzierung des adh-Projekts Tandem-Mentoring in Verbindung mit dem Treffen der ehemaligen Projektbeteiligten. 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.

Die in diesem Berichtszeitraum durchgeführten Tandemtreffen standen vor allem im Fokus des Leitgedankens: „Haltung zeigen“. Es wurden viele Aspekte des Themas beleuchtet und die Teilnehmenden nutzten die Möglichkeit zum verbandsübergreifenden Gespräch und Erfahrungsaustausch. Im Zentrum des Workshops standen Erfahrungen zur inneren Haltung, zu deren Entwicklung und zur Fragestellung, wie man für die innere Haltung im beruflichen Kontext einstehen kann. Ihre Workshop-Ergebnisse stellten die Gruppen im Plenum vor.

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 wird das 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 2018 in Krasnojarsk
- Teilnahme an der FISU-Generalversammlung 2017 und 2019
- Teilnahme an der Volunteer Leader's Academy 2017 und 2019

European University Sports Association (EUSA)

- Teilnahme an der Konferenz
- Teilnahme an EUSA-Forum 2018

Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)

- Teilnahme an der jährlich stattfindenden Frauen-Vollversammlung
- 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 an Konferenz „Personalentwicklung“
- Teilnahme an Regionalwerkstatt zur Strategieentwicklung
- Teilnahme am Fachforum „Inklusion“
- Teilnahme am Fachforum „Sport und Gesundheit“
- Teilnahme am Fachforum „Bildung“
- Teilnahme am Fachforum „Mentoring“
- Teilnahme an der Sportdirektoren und Bundestrainer Konferenz
- Teilnahme am Führungskräfteprogramm
- Teilnahme am Workshop „Sport und Gesundheit“
- Kooperation mit dem DOSB-Mentoring-Programm „Mit dem gemischten Doppel an die Spitze“

Deutsche Sportjugend (dsj)

- Mitwirkung in der AG „Prävention sexualisierter Gewalt im Sport“
- Teilnahme an KEM-Konferenz
- 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 an Hauptausschuss „Safe Sport“ – Kinder und Jugendliche vor sexualisierter Gewalt im Sport schützen

sonstige Aktivitäten

- Teilnahme an der Präsidentenamtsübergabe des Deutschen Studentenwerks (DSW)
- Teilnahme an Deutsche Gesellschaft für Mentoring (DGM)-Tagung Mentoring
- Teilnahme an Sitzung der Frauenvertretungen der Spitzenverbände
- Mitwirken an der AG Studium und Spitzensport

6. Zusammenfassung und Ausblick

Die vorliegende Bilanzierung des Zeitraums 2017-2019 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 steigt auch im Bilanzierungszeitraum 2017-2019 weiterhin an, hat aber mit 29,1% immer noch nicht den Anteil des weiblichen Anteiles bei Bildungsveranstaltungen erreicht (51,3%). Die kontinuierlich hohe Teilnahme von Frauen und Männern gleichermaßen an Bildungsveranstaltungen des Verbandes ist weiterhin positiv zu bewerten. Die adh-eigenen Gremien betreffend ist ebenso ein positiver Trend wahrzunehmen und der adh setzt sich dafür ein, eine weitere Zunahme des Frauenanteil 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.

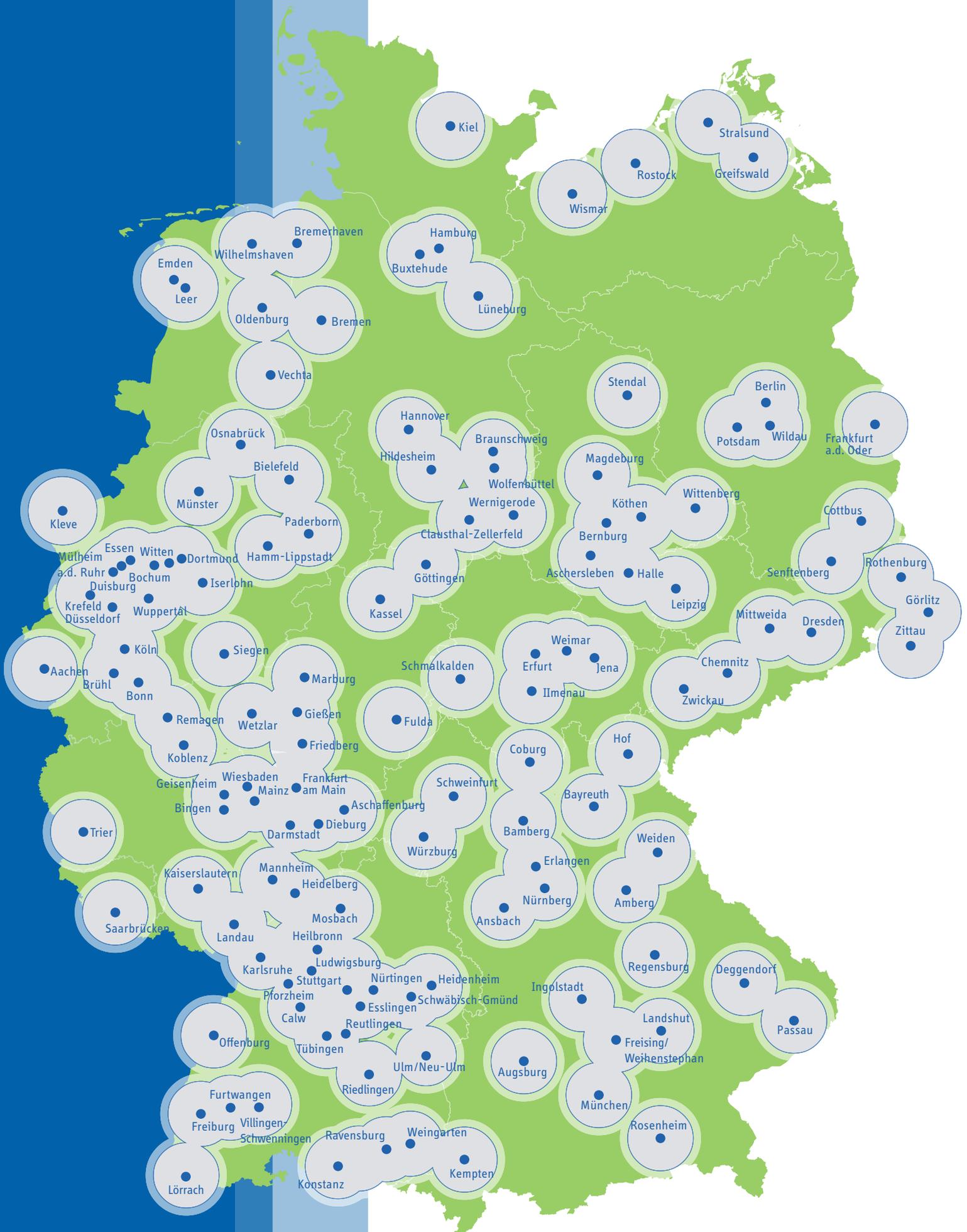
Künftig soll in Zusammenarbeit mit dem Beirat Bildung und Entwicklung eine zielgerichtete Auswertung in Hinblick auf Chancengleichheit realisiert werden. Nach Abschluss des Bilanzierungszeitraums 2017-2019 wird dieser Bericht einer Umstrukturierung und Optimierung unterzogen. Hierin sollen neben dem 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.

Für den Vorstand



Johanna Becker
Vorstandsmitglied

Standorte der Mitgliedshochschulen 2020



allgemeiner deutscher
hochschulsportverband



austausch fun
auf tanken studisport
hochschulmeister
sportreferate
fitness mentoring
gold ausgleich
herzblut workshops
begeisterung trainingsreiz

Klick rein!

Facebook
hochschulsportverband

Twitter
adhGER

Instagram
adh.de

Video
Hochschulsport.TV

adh.de