



FRAUENFÖRDERPLAN

Zielsetzungen

Status Quo

Perspektiven

2008 | 2011

allgemeiner deutscher
hochschulsportverband



Herausgeber

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

Redaktion

Ausschuss für Chancengleichheit
und Personalentwicklung

Fotos

VAUDE, Attenberger

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



Inhalt

1.	Vorbemerkungen	4
2.	Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung (ACPE).....	4
2.1	Inhaltliche Schwerpunkte 2008 bis 2011	4
3.	Zielsetzung des Frauenförderplans.....	5
4.	Status Quo – Bilanzierung des Frauenförderplans.....	5
4.1	Vertretung in den adh-Gremien und bei Veranstaltungen	5
4.2	Außenvertretung	7
4.3	Bildungs- und Wissenschaftsarbeit	7
4.3.1	Nationale adh-Bildungsveranstaltungen	7
4.3.2	Internationale Bildungsveranstaltungen und Konferenzen.....	8
4.4	Wettkampfsport	9
4.4.1	Nationale adh-Wettkampfsportveranstaltungen.....	9
4.4.2	Internationale Wettkampfsportveranstaltungen	10
4.5	Personalsituation in der adh-Geschäftsstelle	11
4.6	Mitgliedshochschulen.....	12
4.7	Landes- und Regionalkonferenzen	13
5.	Verbandsinterne Auseinandersetzung und Bewusstseinsbildung.....	14
5.1	Nachwuchsarbeit	14
5.1.1	Mentoring	14
5.1.2	Begleitung des „Generationswechsels“.....	14
5.2	Öffentlichkeitsarbeit	15
5.3	Nationale und internationale Kontaktpflege sowie Netzwerkaufbau	15
5.3.1	Im Hochschulsport	15
5.3.2	Wir und die anderen	16
6.	Zusammenfassung und Ausblick.....	17

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

1. Vorbemerkungen

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

Zu Beginn werden die konkreten Arbeitsinhalte des Ausschusses für Chancengleichheit und Personalentwicklung (ACPE) sowie die Zielsetzung des Frauenförderplans dargelegt. Die genaue Betrachtung der erhobenen Zahlen in Hinblick auf das Geschlechterverhältnis in allen relevanten Bereichen des Ehrenamts, des Hauptamts und der Beschickung von universitären nationalen und internationalen (Wettkampfsport-) Veranstaltungen sowie die Analyse dieser Ergebnisse bilden den Hauptteil der Bilanzierung. Perspektiven und weitere Zielstellungen werden am Schluss abgeleitet.

2. Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung (ACPE)

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

Im Bilanzierungszeitraum 2008 bis 2011 haben sich die Arbeitsschwerpunkte des ACPE stark verändert: Im Bereich der gezielten Personalentwicklungsmaßnahmen ist nach dem Abschluss des vierten adh-Mentoringprojekts Tandem im Jahr 2010 und der damit verbundenen Konzentration auf die Unterstützung von Studierenden sowie Berufseinsteigerinnen der Fokus auf die Mitarbeitenden und künftigen Führungskräfte im Hochschulsport gelegt worden. Als Aufgabe mit hoher Priorität wurde die Begleitung des Generationswechsels angesehen. Mit der Initiierung und – gemeinsam mit der adh-Geschäftsstelle – Durchführung einer fünfteiligen Seminarreihe für angehende Führungskräfte im Hochschulsport hat der Ausschuss auf die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen reagiert. Weiterhin gehörte auch die Unterstützung der Ehrenamtler, insbesondere der Studierenden, zu den Schwerpunkten: Das 2009 neu ins Leben gerufene und unter der Dachmarke Tandem stehende Coaching-Projekt, welches bei der Übernahme von ehrenamtlichen Funktionen unterstützen soll, wurde erstmalig durchgeführt.

2.1 Inhaltliche Schwerpunkte 2008 bis 2011

Um den Frauenanteil in allen Gremien und in den Hochschulsporteinrichtungen selbst zu erhöhen, wurde 2003 das Projekt „**Tandem – Mentoring für junge Frauen im Hochschulsport**“ aufgelegt.

Mit diesem Projekt wurden vor allem jene Frauen angesprochen, die sich kurz vor Abschluss des Studiums befanden, bereits als Sportreferentin oder studentische Hilfskraft im Hochschulsport Erfahrungen im Berufsfeld „Hochschulsport“ gesammelt hatten und eine konkrete hauptberufliche Perspektive im Hochschulsport suchten. Nach erfolgreicher Beendigung des vierten Projektdurchlaufs entschied sich der Ausschuss, das Projekt vorübergehend auszusetzen, um sich noch intensiver um die Rekrutierung neuer Gremienmitglieder zu kümmern.

Insbesondere in den letzten drei Jahren wurde deutlich, dass die Rekrutierung ehrenamtlicher studentischer Funktionsträgerinnen und -träger für die adh-Gremien immer schwieriger wird. Der ACPE konzipierte daher ein **Coaching-Projekt**, bei dem neuen ehrenamtlich Engagierten eine gremienerefarene Person an die Seite gestellt wurde, welche die Einarbeitung in adh-Verbandsstrukturen vereinfacht.

Zur konkreteren Erfassung dessen, was seit einiger Zeit als „**Generationswechsel**“ bezeichnet wird, war die erfolgreiche Bewerbung des adh auf den DOSB-Innovationsfonds 2009 sehr wertvoll. Mit den daraus zur Verfügung gestellten Mitteln konnte die adh-Geschäftsstelle eine Umfrage unter allen Hochschulsporteinrichtungen durchführen, welche den Geschlechteranteil sowie das Stundendeputat in den verschiedenen hauptamtlichen Positionen erfasste. Auf Grundlage der Umfrageergebnisse wurden Maßnahmen erarbeitet, die den Hochschulsport und seine Führungskräfte von Morgen in den Fokus nehmen. Nähere Erläuterungen hierzu finden sich im Abschnitt „Begleitung des Generationswechsels“.

3. Zielsetzung des Frauenförderplans

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

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

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

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

4. Status Quo – Bilanzierung des Frauenförderplans

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

4.1 Vertretung in den adh-Gremien und bei Veranstaltungen

Bei der Betrachtung der Gremien ist im Vergleich zur letzten Bilanzierung ein leichter Anstieg des Frauenanteils von knapp 2,0% festzustellen. Dabei entspricht das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Ausschüssen insgesamt in etwa dem von vor drei Jahren, auch wenn sich innerhalb der jeweiligen Ausschüsse leichte Änderungen ergeben haben. Der Anteil von Frauen in den Ausschüssen reicht von 25,0% (Finanzausschuss, Sportreferatausschuss) bis 100,0% (Ausschuss für Breitensport, Bildung und Wissenschaftsarbeit). Im Vorstand beträgt der Frauenanteil ein Drittel.

Im Verbandsrat sind im Gegensatz zu 2008 wieder Frauen vertreten.

Weniger positiv sieht der Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung die Stagnation des Frauenanteils in den Gremien Verbandsgericht und Fachbeirat. Darüber hinaus ist ein Frauenanteil von 12,1% im Fachbeirat nicht zufriedenstellend. Die Möglichkeit der direkten adh-seitigen Einflussnahme ist dort insofern eingeschränkt, als dass sich der Fachbeirat hauptsächlich aus Personen zusammensetzt, die eine hohe sportspezifische Kompetenz mitbringen müssen und so häufig auf Empfehlung des jeweiligen Fachverbandes eingesetzt werden.

Auffallend und als eher negativ zu betrachten ist der Trend bei den Aktivensprecherinnen. Hier gab es einen Rückgang um 15,6% von 45,0% auf 29,4%. Gründe können einerseits in der hohen Fluktuation der Studierenden gesucht werden, wodurch eine Nachbesetzung häufiger und dabei nicht unter der expliziten Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse stattfindet. Andererseits ist hier auch eine gewisse Abhängigkeit von den Disziplinchefinnen und -chefs gegeben, da Aktivensprecherinnen und -sprecher in der Regel durch persönliche Ansprache rekrutiert werden.

Gremium	Frauen		Männer		gesamt		Frauenanteil in %	
	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008
Delegierte bei der Vollversammlung	45	39	97	94	142	133	31,7	29,3
Vorstand	2	2	4	4	6	6	33,3	33,3
Finanzausschuss	1	2	3	2	4	4	25,0	50,0
Sportreferate-Ausschuss	1	2	3	2	4	4	25,0	50,0
Finanzprüfungsausschuss	2	1	2	3	4	4	50,0	25,0
Wettkampfausschuss	2	1	2	3	4	4	50,0	25,0
Ausschuss für Chancengleichheit und Personalentwicklung	3	3	1	1	4	4	75,0	75,0
Ausschuss für Bildung, Breitensport und Wissenschaft	4	3	0	1	4	4	100,0	75,0
Spruchgericht	0	0	6	4	6	4	0,0	0,0
Verbandsgericht	1	1	4	4	5	5	20,0	20,0
Fachbeirat	4	4	29	29	33	33	12,1	12,1
Verbandsrat (Hauptamtliche und Studierende)	4	0	13	17	17	17	23,5	0,0
Aktiven Sprecherinnen und -sprecher	5	9	12	11	17	20	29,4	45,0
gesamt	74	67	176	175	250	242		
Anteil in %	29,6	27,7	70,4	72,3				

Tab. 1: Besetzung der adh-Gremien 2008 und 2011 (Stand: März 2011)

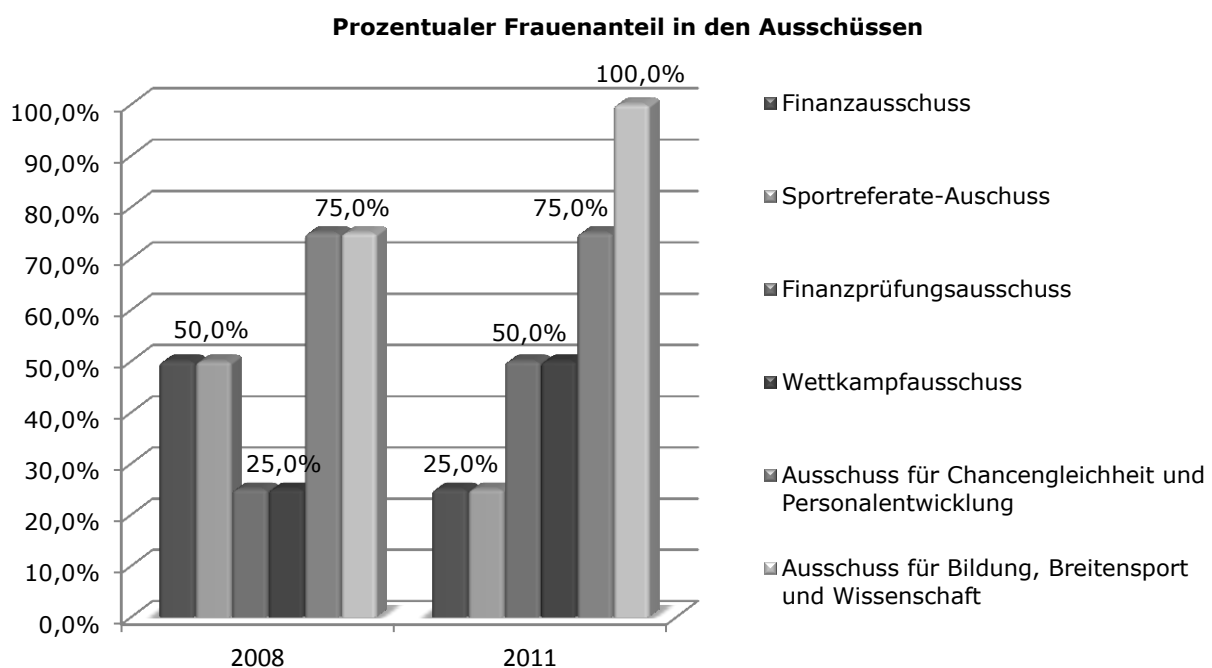


Abb. 1: Frauenanteil in den fünf Ausschüssen (in %)

4.2 Außenvertretung

Bei nationalen Politik- und Verbandsterminen wird auf Vorstandsebene auf eine paritätische Zusammensetzung der adh-Delegierten geachtet. Diese kann aber aus verschiedenen Gründen nicht immer eingehalten werden. Eine genaue Auflistung ist an dieser Stelle aufgrund der Vielzahl an Terminen nicht möglich.

4.3 Bildungs- und Wissenschaftsarbeit

Bei der Betrachtung der Bildungs- und Wissenschaftsarbeit wurden anders als in der letzten Bilanzierung die internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen als eigenständiges Thema aufgenommen.

Zu berücksichtigen ist, dass die Anmeldung zu nationalen adh-Seminaren eigenständig von den einzelnen Hochschulen erfolgt und der adh an dieser Stelle lediglich auswerten kann, wie das Geschlechterverhältnis bei der Teilnahme aussieht. Bei den internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen erfolgt die Nominierung durch den adh-Vorstand, sodass dort direkt Einfluss auf eine paritätische Beschickung genommen werden kann.

4.3.1 Nationale adh-Bildungsveranstaltungen

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

Seit 2010 fanden aber, aufgrund der Förderung durch den DOSB-Innovationsfonds 2009 und die Schwerpunktlegung des ACPE auf die Begleitung des Generationswechsels unter besonderer Berücksichtigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, wieder zwei Seminare statt, die nur für Frauen ausgeschrieben waren: „Frauen und Führungspositionen im Hochschulsport“ (Oktober 2010) als Abschluss des Projekts zum DOSB-Innovationsfonds 2009 sowie „Verhandlungs- und Netzwerktraining für Frauen“ (März 2011). Beide Veranstaltungen, die Bestandteil der Seminarreihe für angehende Führungspersonen im Hochschulsport waren, waren ausgebucht.

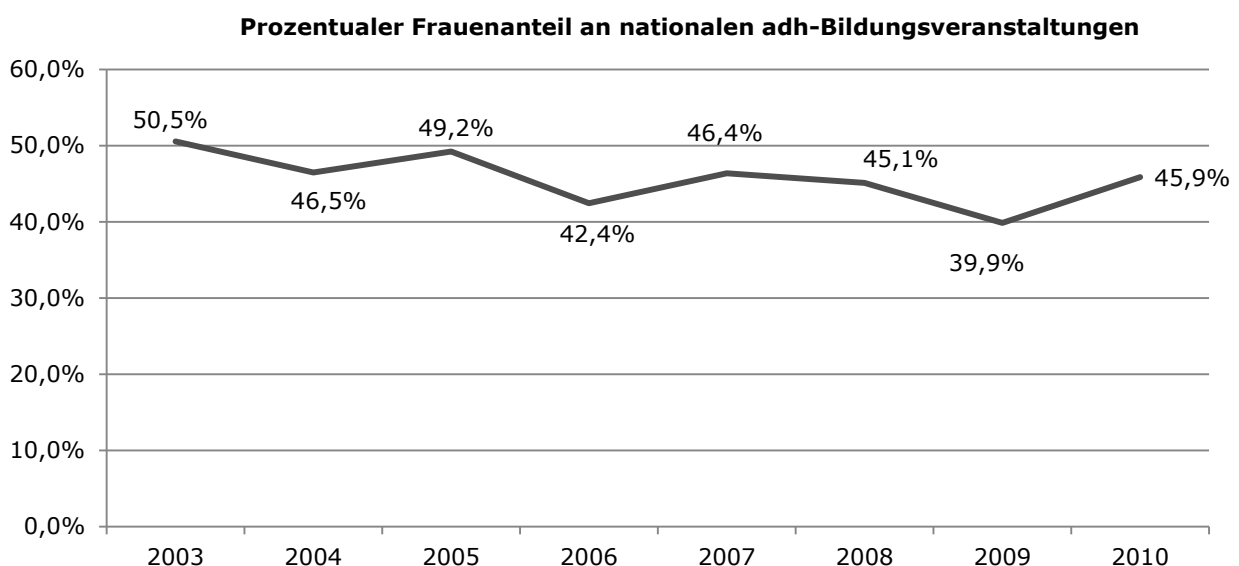


Abb. 2: Entwicklung des Frauenanteils bei nationalen adh-Bildungsveranstaltungen seit 2003

Bei genauerer Betrachtung der Bildungsseminare 2010/11 ist gut erkennbar, dass der Frauenanteil je nach Thematik stark variiert: Die Spannweite reicht von 15,8% („Differenziertes Krafttraining“) bis hin zu 70,8% („Pausenexpress – AT für interessierte Hochschulen“).

Seminartitel	Ausrichter/ Ort	TN gesamt	Frauen	Männer	Frauenan- teil in %
Wintersemester 2010/2011					
Moderation	Göttingen	9	7	2	77,8
Differenziertes Krafttraining	Halle/Saale	19	3	16	15,8
Verhandlungs- und Netzwerktraining für Frauen	Hannover	14	14	0	100,0
Sommersemester 2010/2011					
Sport frei! – Arbeitstagung kleiner Hochschulen	Wulkow	20	10	10	50,0
Studis als Web 2.0-Experten im Hochschulsport	Tübingen	19	9	10	47,4
Perspektivtagung Hochschulsport	Tübingen	90	34	56	37,8
Pausenexpress – AT für interessierte Hochschulen	Stuttgart	24	17	7	70,8
Steuerrecht im Hochschulsport	Saarbrücken	16	9	7	56,3
Neue Impulse im Krafttraining	Göttingen	15	6	9	40,0
Personalführung im Hochschulsport	Potsdam	24	13	11	54,2
Fitnesszentren im Hochschulsport	Kaiserslautern	12	4	8	33,3
Partnerhochschule des Spitzensports – AT	Heidelberg	31	10	21	32,3
Fit auftreten – Souverän im Führungsalltag kommunizieren	Bochum	10	7	3	70,0
gesamt		303	139	164	
Anteil in %			45,9	54,1	

Tab. 2: Bildungsseminare des Wintersemesters 2010/2011 und des Sommersemesters 2011 sowie Teilnahmequoten

Vor allem im Sinne des Gender Mainstreaming ist bei der Erstellung des Bildungsprogramms weiterhin darauf zu achten, dass die Themenauswahl auch geschlechtsspezifische Interessen berücksichtigt.

4.3.2 Internationale Bildungsveranstaltungen und Konferenzen

Das Geschlechterverhältnis der adh-Repräsentanten bei internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen ist nahezu ausgeglichen, der Frauenanteil ist mit insgesamt 47,8% nahe an der Zielvorgabe.

Beim FISU-Forum ist der Anteil an weiblichen Delegierten besonders hoch: 2008 sind drei von vier Delegierten Frauen, 2010 sogar alle Delegierte. Lediglich bei der EUSA-Generalversammlung 2009 hatte der adh keine weibliche Delegierte entsandt. Den Delegationen für die anderen Generalversammlungen des Europäischen Hochschulsportverbandes (zu beachten ist, dass 2010 keine Generalversammlung stattfand) gehörte jeweils mindestens eine Frau an. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis über die letzten Jahre sehr konstant gewesen.

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

Veranstaltung	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %
EUSA-Symposium 2007	1	3	4	25,0
EUSA-Symposium 2009	1	2	3	33,3
EUSA-Generalversammlung 2008	1	2	3	33,3
EUSA-Generalversammlung 2009	0	2	2	0,0
EUSA-Generalversammlung 2011	2	2	4	50,0
FISU-Forum 2008	3	1	4	75,0
FISU-Forum 2010	3	0	3	100,0
gesamt	11	12	23	
Anteil in %	47,8	52,2		

Tab. 3: Teilnahmequote an internationalen Bildungsveranstaltungen und Konferenzen 2008 bis 2011

Insgesamt ist der Frauenanteil im Bildungsbereich als zufriedenstellend anzusehen. Die Aufforderung des damaligen Frauenausschusses, auch nach Abschaffung der Frauenseminare bei der Konzeption des Bildungsprogramms und bei der Auswahl der Referierenden einen aufmerksamen Blick auf spezifische Interessenlagen zu haben, wurde umgesetzt und muss in Zukunft fortgeführt werden, um den positiven Trend aufrecht zu halten.

4.4 Wettkampfsport

Die Betrachtung des Wettkampfsports erfolgt unterteilt in nationale und internationale Wettkampfsportveranstaltungen sowie nach Funktion (Aktive/r oder Funktionär/in).

4.4.1 Nationale adh-Wettkampfsportveranstaltungen

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

Alle Wettkampfsportveranstaltungen richten sich bis auf wenige Ausnahmen immer gleichermaßen an Frauen und Männer. Der Anteil an Teilnehmerinnen an nationalen adh-Veranstaltungen hat sich kaum geändert und liegt wiederum bei rund einem Drittel.

Die direkten Möglichkeiten zur Einflussnahme des Verbandes und damit auch die Optionen zur Erhöhung der weiblichen Teilnehmezahlen sind eher gering, da die Entsendung zu Wettkampfsportveranstaltungen auf Eigeninitiative der Studierenden durch die Hochschulsporteinrichtungen erfolgt.

Zeitraum	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %
Sommersemester 2007	2975	6510	9485	31,4
Sommersemester 2010	3050	5950	9000	33,9

Tab. 4: Anzahl der Teilnehmenden an DHM, adh-Pokal (nur in 2007), adh-Open, adh-Trophy (neu in 2010)

4.4.2 Internationale Wettkampfsportveranstaltungen

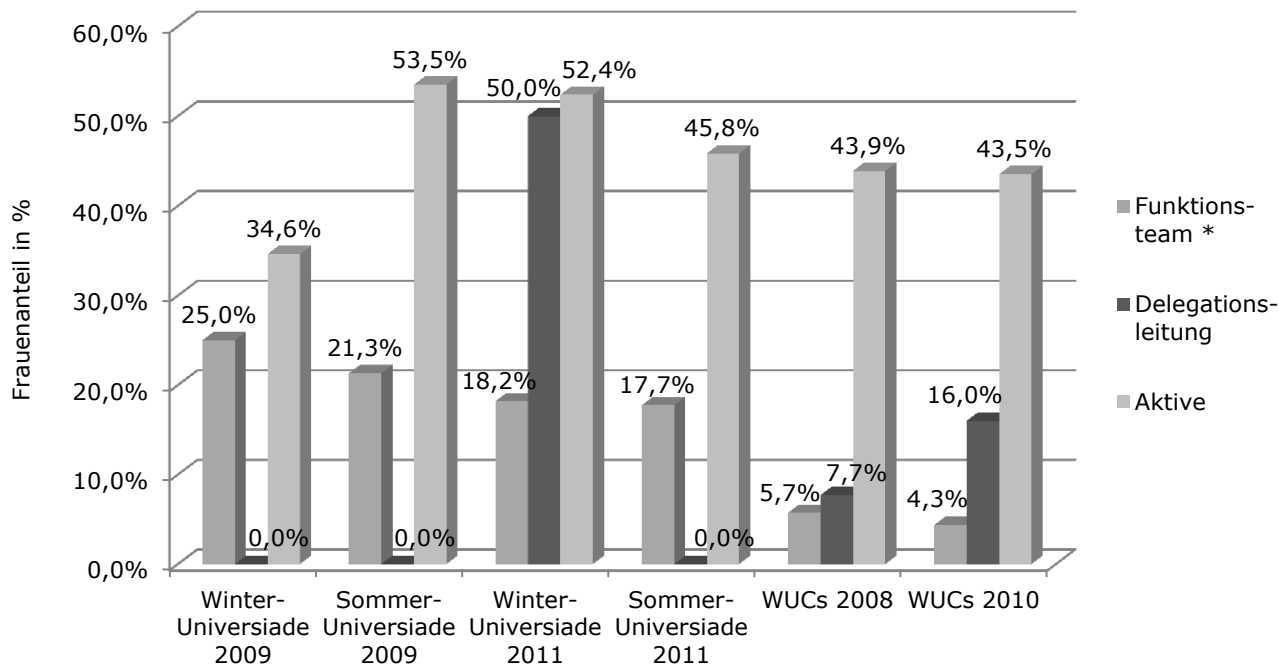
Die Beschickung internationaler universitärer Wettkämpfe ist mit der Zunahme von Europäischen Hochschulmeisterschaften deutlich umfangreicher geworden. Die Geschlechterverteilung bei EUC-Entsendungen kann nur dann ausgeglichen sein, wenn die Hochschulsporteinrichtungen gewillt sind, die Beschickung sowohl von Männer- als auch Frauenteamen zu finanzieren. Die maximal mögliche Anzahl von Sportlerinnen und Sportlern wird einerseits bestimmt durch die Qualifizierungsmöglichkeiten und andererseits durch die EUSA-Regularien. Für die konkrete Erfassung der Teilnehmenden fehlen derzeit noch die Erhebungsinstrumente.

Zu den BMI-finanzierten Wettbewerben World University Championships (WUCs) sowie Winter- und Sommer-Universiaden gibt es dagegen, aufgrund der zentralen Nominierung und Beschickung durch den adh, belastbare Zahlen:

Veranstaltung	Status	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %
Winter-Universiade 2009	Funktionsteam*	3	9	12	25,0
	Delegationsleitung	0	3	3	0,0
	Aktive	9	17	26	34,6
Winter-Universiade 2011	Funktionsteam*	2	9	11	18,2
	Delegationsleitung	1	1	2	50,0
	Aktive	11	10	21	52,4
Sommer-Universiade 2009	Funktionsteam*	13	48	61	21,3
	Delegationsleitung	0	2	2	0,0
	Aktive	61	53	114	53,5
Sommer-Universiade 2011	Funktionsteam*	11	51	62	17,7
	Delegationsleitung	0	2	2	0,0
	Aktive	55	65	120	45,8
WUCs 2008	Funktionsteam*	2	33	35	5,7
	Delegationsleitung	1	12	13	7,7
	Aktive	61	78	139	43,9
WUCs 2010	Funktionsteam*	1	22	23	4,3
	Delegationsleitung	4	21	25	16,0
	Aktive	47	61	108	43,5
gesamt		282	497	779	
Anteil in %		36,2	63,8		

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

Tab. 5: Aktive und Offizielle bei internationalen BMI-geförderten/finanzierten Wettkampfsportveranstaltungen (ausgewählte Jahre)



z.B. Trainer/in oder medizinische/r Betreuer/in

Abb. 3: Frauenanteil (in %) bei internationalen BMI-geförderten/finanzierten Wettkampfsportveranstaltungen

Im Vergleich zu den nationalen Wettkampfsportveranstaltungen ist die Teilnahme von Sportlerinnen an Universiaden und WUCs in den letzten Jahren erfreulich und mit meist über 40,0% knapp an, bei der Sommer-Universiade 2009 mit 53,5% und der Winter-Universiade 2011 mit 52,4% sogar leicht über der Zielvorgabe.

Ins Auge fällt allerdings der äußerst geringe Anteil von Frauen auf der Funktionärssebene: Hier handelt es sich überwiegend um führende Positionen in der jeweiligen Sportart. Es spiegelt sich direkt der ebenfalls sehr geringe Frauenanteil im Fachbeirat, der sich aus den Disziplinchefinnen und -chefs zusammensetzt, wider. Wenig nachvollziehbar ist, dass die Delegationsleitungen bei den letzten vier Universiaden drei Mal ausschließlich männlich besetzt waren. Hier gilt es, die Besetzung der Delegationsleitungen zu hinterfragen und auf eine ausgeglichene Besetzung hinzuwirken.

4.5 Personalsituation in der adh-Geschäftsstelle

In der adh-Geschäftsstelle arbeiten derzeit acht Frauen sowie fünf Männer hauptamtlich, wobei drei Frauen nur mit einer halben Stelle angestellt sind, eine weitere mit einer 60%-Stelle arbeitet und eine Frau Auszubildende in einem Dualen Studium ist.

Insgesamt ist der Frauenanteil derzeit höher als der Männeranteil, sowohl was die Anzahl der Beschäftigten als auch den Stellenumfang angeht. Im Vergleich zu 2008 sind gleich viele Frauen beschäftigt. Da im Vergleich zu 2008 zwei Männer weniger hauptamtlich für den adh tätig sind, hat sich das Geschlechterverhältnis zu Gunsten der Frauen verschoben. Ähnlich stellt sich die Entwicklung in Bezug auf den Stellenumfang dar: Im Vergleich zu 2008 sind 0,15 Stellen weniger weiblich und 1,5 Stellen weniger männlich besetzt, was das Verhältnis wiederum zu Gunsten der Frauen verschiebt.

Bereich (volle Stelle = 40h/Woche)	Art der Stelle	Stellen				Stellenumfang			
		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
		2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008
Generalsekretariat	Generalsekretär			1	1			1	1
	Büroleiterin	1	1			1	1		
	Auszubildende	1	1			1	1		
Finanzen- und Verwaltungsreferat	Referent			1	1			1	1
Öffentlichkeitsreferat	Referentin	1	1			1	1		
Bildungsreferat	Referentin	1	1		1	1	0,25		1
Wettkampfreferat	Sportdirektor			1	1			1	1
Mitarbeitende im Bereich Wettkampf und Bildung	Sachbearbeiter			1	1			1	1
	Mitarbeiterin	1				0,5			
Mitarbeitende im Bereich Wettkampf, Bildung und Finanzen	Sachbearbeiter			1	1			1	1
	Projektleitung Großveranstaltung				1				0,5
Projektmitarbeitende WUC Beach-Volleyball und Universiade-Bewerbung 2008	Öffentlichkeitsarbeit		1				1		
	Wettkampf		2				1,5		
	Generalsekretariat		1				0,5		
	Projektleitung Großveranstaltung	1				0,5			
Projektmitarbeitende WUC Reiten 2012	Öffentlichkeitsarbeit	1				0,5			
	Generalsekretariat	1				0,6			
	gesamt hauptamtlich	8	8	5	7	6,1	6,25	5	6,5

Tab. 6: hauptamtliches Personal sowie Stellen in der adh-Geschäftsstelle

Art der Stelle (volle Stelle = 20h/Woche)	Stellen				Stellenumfang			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008
Assistenz EUC*	1	1			1	1		
Assistenz Universiade/WUC*	1			1	1			1
Öffentlichkeitsreferat	1		2	2	0,25		1,75	2
Wettkampf- und Bildungsreferat	1	1	1		0,5	1	0,5	
gesamt studentisch	4	2	3	3	2,75	2	2,25	3

Tab. 7: studentisches Personal sowie Stellen in der adh-Geschäftsstelle

*Sowohl die Assistenz EUC als auch die Assistenz Universiade/WUC waren in 2008 und in 2011 jeweils 6 Monate projektbezogen in der adh-Geschäftsstelle tätig. In die Gesamtberechnung fließen sie mit 0,5 Stellenanteilen ein.

4.6 Mitgliedshochschulen

Der Anteil an Leiterinnen im Hochschulsport hat sich gegenüber 2008 etwas erhöht, ist aber mit gut einem Fünftel noch weit entfernt von der Zielvorgabe.

Seit 2008 wird das Geschlechterverhältnis auf Leitungsebenen der Hochschulsporteinrichtungen auf der Basis der Angaben im adh-Handbuch ermittelt. Dort gibt es zentrale Hochschulsporteinrichtungen, die für den Hochschulsport mehrerer Hochschulen verantwortlich zeichnen. So kann beispielsweise eine Hochschulsporteinrichtung den Hochschulsport für fünf Hochschulen organisieren. Die Leitungen einer solchen Hoch-

schulsporteinrichtung zählen in dieser Betrachtung nicht mehr nur als Leitung eines Hochschulsports, sondern werden als Leitungen für jede einzelne Hochschule gezählt. In obigem Beispiel würde dies bedeuten, dass die Leitung dieser Hochschulsporteinrichtung die Hochschulsportleitung für fünf Hochschulen ist.

In einigen dieser Fälle ist neben der Hochschulsportleitung auch noch eine Beauftragte beziehungsweise ein Beauftragter für den Hochschulsport benannt. Diese flossen ebenfalls in die Berechnung mit ein. Diese Tatsache sowie einige Hochschulsporteinrichtungen mit Doppelspitze führen letztlich dazu, dass die Summe aus Hochschulen mit Hochschulsportleiterinnen, jenen mit -leitern und jenen ohne Leitung über der Anzahl der adh-Mitgliedshochschulen liegt.

Es wird deutlich, dass die Marschroute des ACPE, sich den Hochschulsport-Führungskräften von morgen zu widmen und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Frauenförderung zu legen, von großer Notwendigkeit ist.

Jahr	adh-Mitgliedshochschulen	HS mit HSP-Leiterinnen	HS mit HSP-Leitern	HS ohne HSP-Leitung	Frauenanteil in %
1993	130	8			6,1
1996	135	15			11,1
1999	152	23			15,2
2002	160	36			22,5
2005	159	32			20,1
2008	169	29	135	17	17,0
2011	176	41	137	14	21,4
Anteil 2011 in %		21,4%	71,4%	7,3%	

Tab. 8: Aufteilung in den Leitungsfunktionen (Stand: März 2011)

4.7 Landes- und Regionalkonferenzen

Bei den Vorsitzen der Landes- und Regionalkonferenzen gibt es ein differenziertes Bild.

In den Landeskongressen beträgt der Frauenanteil bei den Vorsitzen 2011 mit 33,3 % ein Drittel. Gegenüber 2008, als es nur eine weibliche Vorsitzende gab und der Frauenanteil bei 11,1 % lag, ist hier eine positive Entwicklung zu verzeichnen.¹

In den Regionalkongressen hingegen gibt es 2011, wie schon 2008, keine Frau, die einen Vorsitz innehat.

Landes- bzw. Regionalkongressvorsitzende	Frauen		Männer		gesamt		Frauenanteil in %	
	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008
Vorsitz Landeskongressen	3	1	6	8	9	9	33,3	11,1
Vorsitz Regionalkongressen	0	0	3	3	3	3	0,0	0,0

Tab. 9: Besetzung der Vorsitze der Landes- und Regionalkongressen (Stand: 02.02.2011)

¹ Es flossen diejenigen Landeskongressen in die Statistik ein, die eine Vertreterin beziehungsweise einen Vertreter in den adh-Verbandsrat entsenden. Dementsprechend wurden die Landeskongressen Hessen sowie die Angaben zu Rheinland-Pfalz und dem Saarland nicht berücksichtigt.

5. Verbandsinterne Auseinandersetzung und Bewusstseinsbildung

5.1 Nachwuchsarbeit

Zentrale Instrumente zur Realisierung des Ziels, den Frauenanteil in den Gremien und in der Außenvertretung des adh anzuheben, sind die Förderung des Nachwuchses und das Aufzeigen von Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere für Frauen zu Beginn ihrer Tätigkeit im Hochschulsport. Das seit 2002 regelmäßig durchgeführte adh-Mentoringprojekt Tandem verfolgt dieses Ziel, indem es junge Frauen, die am Ende ihres Studiums oder am Anfang ihres Arbeitslebens stehen, gezielt und über einen längeren Zeitraum unterstützt.

Des Weiteren wurde 2010 mit der „Begleitung des Generationswechsels“ ein umfassendes Konzept erarbeitet, das insbesondere die aktuellen Mitarbeitenden – ausdrücklich auch die Frauen – im Hochschulsport anspricht und diese auf Führungsaufgaben vorbereiten will.

Mit dem Coaching-Projekt wurden 2009 außerdem jene angesprochen, die Interesse an ehrenamtlicher Tätigkeit haben. Diese Personen sind auf dem Weg in die Gremienarbeit inhaltlich begleitet worden und konnten sich damit einhergehend schneller einarbeiten. Dadurch konnten vor allem Studierende angesprochen werden, bei denen die Unsicherheit in Bezug auf Anforderungen und Aufgaben in Verbindung mit dem Wahlamt recht groß ist.

5.1.1 Mentoring

Das Mentoringprojekt Tandem, welches die Förderung, Weiterqualifizierung und Begleitung junger Frauen im Bereich des organisierten Sports zum Ziel hat und junge Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben im (Hochschul)Sport motivieren sowie befähigen möchte, ist in den Jahren 2009/2010 zum vierten Mal erfolgreich durchgeführt worden. Beim Abschluss des vierten Projekts – und auch ein Jahr danach – konnte und kann bei allen Mentees wie schon in den vorherigen Durchgängen eine positive Entwicklung verzeichnet werden. Darüber hinaus fand im Jahr 2010 das zweite große Tandem-Netzwerktreffen in Mülheim an der Ruhr statt, bei dem die Zusammenkunft und der Austausch alle bisher am Projekt Beteiligten im Mittelpunkt standen.

2009 erfuhr das Projekt eine ganz besondere Auszeichnung: Bei der FISU General Assembly im Rahmen der Sommer-Universiade 2009 in Belgrad wurde das Mentoringprojekt Tandem mit dem erstmals verliehenen „FISU Women and Sport Award“ und einem damit verbundenen Preisgeld in Höhe von 5000 € ausgezeichnet. Die Entscheidung fiel unter anderem auf das adh-Projekt, da nahezu allen bisherigen Mentees der Berufseinstieg geglückt war und eine große Nachhaltigkeit gegeben ist. Überzeugend war allerdings auch die hervorragende Möglichkeit der Übertragbarkeit des Projekts auf andere (internationale) Verbände. Adaptationen des erfolgreichen Projekts hat es bis dato insbesondere im deutschen Raum gegeben: Viele nationale Sportverbände haben die Idee des Mentorings in den letzten Jahren übernommen und ähnliche Projekte initiiert.

In den Jahren 2011/2012 pausiert das Mentoringprojekt Tandem, während sich adh anderen Personalentwicklungsmaßnahmen widmet. Das Prinzip des Mentoring wird aber weiter verfolgt und für 2013 ist die Auflegung eines fünften Tandem-Projekts geplant.

5.1.2 Begleitung des „Generationswechsels“

Der ACPE hatte 2010 entschieden, die Begleitung des Generationswechsels für die folgenden zwei Jahre in den Fokus zu nehmen. Den Ursprung fand diese Entscheidung 2009, als der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) im „Jahr der Frauen im Sport“ seinen Innovationsfonds Breitensport/Sportentwicklung für Projekte mit dem Schwerpunkt „Frauen in Führungspositionen“ ausschrieb. Der adh bewarb sich vor dem Hintergrund des bevorstehenden Generationswechsels auf der Leitungsebene im Hochschulsport mit einem Konzept zur Förderung von Frauen für Führungspositionen. Mit den erfolgreich erworbenen Projektmitteln wurde eine ausführliche und nach Geschlecht differenzierte Analyse der Arbeitsplätze und -positionen der Mitgliedshochschulen vorgenommen.

Das für diesen Bericht wichtigste Ergebnis ist neben der immer noch deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen auf der Leitungs- aber auch Mitarbeitenebene im Hochschulsport die Feststellung, dass in den nächsten zehn Jahren bei einer 100-prozentigen Wiederbesetzung über 20 Hochschulsportleitungsstellen frei werden. Der ACPE hat dieses Ergebnis zum Anlass genommen, aktuell im Hochschulsport Arbeitende für die Leitungsarbeit zu motivieren und zu befähigen. Zusammen mit der immer noch feststellbaren Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen beschloss der Ausschuss, einen „Generationswechsel“ aktiv zu begleiten und entwickelte ein umfassendes Konzept, das den Wandel in vielen Hochschulsportstandorten durch verschiedene Angebote unterstützen möchte. In der Auseinandersetzung mit der Thematik wurde deutlich, dass durch die Professionalisierung des Hochschulsports, durch die erhöhten Erwartungen an seine Leistungen seitens der Universitätsleitung und durch die Erweiterung der Aufgaben des Hochschulsports sehr viele zusätzliche Anforderungen hinzugekommen sind. Unter Einbeziehung einer Arbeitsgruppe wurde ein Muster-Aufgaben- und Anforderungsprofil für Leitungsstellen erarbeitet, das den Hochschulen zur Verfügung steht. Des Weiteren können Hochschulsporteinrichtungen auf Wunsch eine Beratung und Unterstützung durch die Geschäftsstelle hinsichtlich der Weiterentwicklung ihrer Einrichtung erhalten. Kernstück der „Begleitung des Generationswechsels“ bildet jedoch eine fünfteilige Seminarreihe, die sich insbesondere mit Fragen zur Führung, Rolle, Kommunikation und Verantwortung auseinandersetzt. Mit der Kombination aus Seminaren, die ausschließlich für Frauen ausgerichtet sind, und Bildungsangeboten, die allen Interessierten offenstehen, war einerseits ein Weiterbildungsangebot für alle Mitarbeitenden mit Führungsambitionen geschaffen, andererseits werden den für Frauen nach wie vor spürbaren strukturellen Nachteilen in der Weise begegnet, dass ihnen Instrumente zur Bewältigung dieser Nachteile vermittelt werden. Die Evaluation dieser ersten Seminarreihe wird im Anschluss an das letzte Seminar im November 2011 erfolgen.

Inwieweit die Bemühungen des ACPE hinsichtlich der Besetzung der in den nächsten Jahren frei werdenden Leitungsstellen fruchten, wird sich in einigen Jahren zeigen. Die bisherigen Rückmeldungen lassen den Rückschluss zu, dass die Seminarreihe wichtige Anreize gibt, sich mit entscheidenden Fragen so früh wie möglich und in einem geschützten Raum mit vertraulicher Austauschmöglichkeit auseinanderzusetzen.

5.2 Öffentlichkeitsarbeit

Der ACPE ist in allen adh-Medien regelmäßig präsent, um die Mitgliedschaft über die Arbeit und seine Fortschritte zu informieren. In jedem der vergangenen drei Jahre hat der ACPE eine Interviewreihe mit jeweils einem thematischen Schwerpunkt inhaltlich gestaltet und dabei die Expertise bekannter adh-Persönlichkeiten eingeholt.

Projektspezifisch wurden Broschüren, unter anderem zum Tandem-Projekt, konzipiert, geschrieben und mit Unterstützung des Referats für Öffentlichkeitsarbeit publiziert und der Mitgliedschaft zur Verfügung gestellt.

News auf der adh-Website, zum Beispiel über Ausschuss-Sitzungen und Besuche von Kongressen oder Foren, gehörten ebenfalls zur regelmäßigen Arbeit.

5.3 Nationale und internationale Kontaktpflege sowie Netzwerkaufbau

Die Vernetzung des ACPE innerhalb der nationalen und internationalen Hochschulsport- sowie Sportlandschaft und die Vernetzung der Frauen innerhalb des Hochschulsports werden kontinuierlich fortgeführt und vorangetrieben. Der Aufbau und die Pflege von Netzwerken ist ein zentrales Anliegen des Ausschusses und für die erfolgreiche Arbeit außerordentlich wichtig. Auch werden die Frauen im deutschen Hochschulsport fortlaufend motiviert und unterstützt, ihre Netzwerke zu nutzen und auszubauen.

5.3.1 Im Hochschulsport

Innerhalb des Hochschulsports ist die Vernetzung der Frauen untereinander erklärtes Ziel. Verschiedene Veranstaltungen, ob Seminare, Arbeitstagungen, die Perspektivtagung oder die Vollversammlung boten und bieten dafür ideale Gelegenheiten. Die gezielte Vernetzung fördert der ACPE beim traditionellen Frauenfrühstück, welches jährlich im Rahmen der adh-Vollversammlung stattfindet und in den letzten drei Jahren jeweils auf wachsende Resonanz stieß.

Daneben gab es 2010 im Rahmen des DOSB-Innovationsfonds und 2011 als Bestandteile der Seminarreihe für angehende Führungspersonen im Hochschulsport Seminare nur für Frauen, die weitere Möglichkeiten des informellen Austauschs boten und von den Teilnehmerinnen sehr geschätzt wurden.

Ein besonderes Netzwerk bietet das adh-Mentoringprojekt Tandem. Bei den großen Netzwerktreffen, die seit 2008 alle zwei Jahre initiiert werden, kommen alle bisher am Projekt beteiligten Mentees, Mentorinnen und Mentoren zusammen, um sich unter anderem zur individuellen beruflichen und ehrenamtlichen Entwicklung der Nachwuchskräfte auszutauschen. Ein über insgesamt acht Jahre gewachsenes projektspezifisches Netzwerk bietet 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 sehr wichtig empfunden. Darüber hinaus bindet der adh bedeutende Persönlichkeiten, die auch außerhalb des Tandem-Bezugs wertvolle Ratgeber sind.

5.3.2 Wir und die anderen

Der ACPE ist bestrebt, seine Kontakte zu anderen Verbänden und Institutionen zu stärken und auszubauen. Durch kontinuierliche Teilnahmen an oder Vorträge bei Veranstaltungen, die Mitwirkung in Arbeitsgruppen oder Workshops und durch die Einbindung anderer Personen und Organisationen bei adh-Veranstaltungen, konnte das Netzwerk gepflegt und die Chancengleichheitspolitik des adh nach außen getragen werden:

Deutscher Fußball Bund (DFB)

- Teilnahme am Frauen- und Mädchenfußballkongress 2010 und Vorstellung des Mentoringprojekts Tandem

Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)

- Teilnahmen an der jährlich stattfindenden Frauen-Vollversammlung
- Teilnahmen an den Treffen der Frauenvertreterinnen der VmbA im Rahmen der jährlich stattfindenden Frauen-Vollversammlung
- Teilnahmen an den Open Meetings 2009 und 2010 im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung
- Mitwirkung in der AG „Gender und Diversity“
- Förderung durch den DOSB-Innovationsfonds 2009 „Frauen in Führungspositionen“
- Förderung im Rahmen des DOSB-Projekts „Strukturierter Dialog“ 2010/2011

Deutsche Sportjugend (dsj)

- Förderung des adh-Mentoringprojekts Tandem

European Network of Academic Sport Services (ENAS)

- Teilnahme an der jährlichen Konferenz
- 2009: Vortrag über das Mentoringprojekt Tandem

European University Sports Federation (EUSA)

- Vortrag über „University Sport and Women“ bei der EUSA-Conference im Rahmen der Generalversammlung 2009

International University Sports Federation (FISU)

- Auszeichnung mit dem „FISU Women and Sport Award“ im Rahmen der FISU-Generalversammlung im Rahmen der Sommer-Universiade 2009
- Teilnahme am FISU Forum 2010, das unter anderem das Thema „Womens’s Leadership and (University) Sport“ behandelte
- Teilnahme an einer Diskussionsrunde des Women’s Committee über die aktuellen Situationen und Probleme hinsichtlich der Chancengleichheit in den verschiedenen Mitgliedsverbänden im Rahmen der Sommer-Universiade 2011

Landessportbund NRW

- Teilnahme am Werkstattgespräch „Mentoring im Sport“ und Vorstellung des adh-Mentoringprojekts Tandem

6. Zusammenfassung und Ausblick

Seit 1993 wird im adh aktiv Frauenpolitik betrieben. Aber auch 2011, 18 Jahre später, sind die Themen Frauenförderung oder Chancengleichheit hochaktuell. Es sind vereinzelt Ansichten zu vernehmen, dass Frauen inzwischen die gleichen Chancen und Möglichkeiten wie Männer haben oder eine Förderung nicht mehr zeitgemäß und notwendig sei. Eine fortlaufende Auseinandersetzung und die gezielte Erarbeitung von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit sind jedoch nach wie vor unabdingbar. Die vorliegenden Zahlen belegen einen positiven Trend, was den Anteil von Leiterinnen an adh-Mitgliedshochschulen, von Mitarbeiterinnen in der adh-Geschäftsstelle sowie von ehrenamtlich engagierten Frauen in adh-Gremien anbelangt. Dennoch ist eine Gleichverteilung im hauptamtlichen Bereich der adh-Mitgliedshochschulen als auch in den adh-Gremien noch lange nicht erreicht. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf. Die einzelnen positiven Entwicklungen stellen zwar kleine Schritte auf dem Weg zur Erreichung der formulierten Ziele dar, sind aber noch nicht konstant und weitreichend genug.

Der ACPE wird sein Augenmerk künftig nicht nur weiterhin auf die Führungspositionen legen, sondern sich auch verstärkt den Mitarbeitenden im Hochschulsport widmen. Ist dort ein hoher Anteil an Frauen festzustellen und werden diese Frauen zudem gefördert und motiviert, ist auch die Wahrscheinlichkeit höher, dass sich diese für frei werdende Leitungsstellen bewerben und durchsetzen. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass aufgrund des Generationswechsels auf der Leitungsebene viele derzeitige Mitarbeitende in diese Positionen wechseln werden und folglich auch ein Generationswechsel auf der Mitarbeitenebene kommen wird. Auch dieser Umbruch muss zugunsten der Chancengleichheit genutzt und durch entsprechende Maßnahmen begleitet werden.

Weiterhin soll die Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen den jungen Hochschulsportmitarbeitenden und der älteren Generation gefördert werden. Die erfahrenen Personen haben einen großen und wertvollen Wissens- und Erfahrungsschatz, den es an die nachfolgenden Generationen weiterzugeben gilt. Die damit einhergehende Sensibilisierung, dass junge Mitarbeitende verstärkt eingebunden und besonders auch die Frauen unterstützt werden müssen, ist ebenso von zentraler Bedeutung.

Überhaupt ist Vernetzung eine, wenn nicht **die** Maßnahme der nächsten Jahre. In Zusammenarbeit mit den anderen Ausschüssen, insbesondere dem Ausschusses für Bildung, Breitensport und Wissenschaft (ABBW), wird der ACPE Konzepte entwickeln und vor allem Networking als Mittel der Wissensvermittlung und -weitergabe nutzen. Aber auch viele andere Methoden, sei es Mentoring oder Coaching, altbewährte Weiterbildungsmaßnahmen oder neue Praktiken, wird der ACPE künftig in seine Arbeit einfließen lassen.

Die Kooperation mit anderen Institutionen und Verbänden wird nach wie vor eine wichtige Rolle spielen. Denn was für den Hochschulsport intern gilt, trifft auch hier zu: Vernetzung und Austausch sind bewährte Instrumente des Wissensmanagements und besonders bei der Erarbeitung oder Umsetzung von Ideen effektiv.

Die im Frauenförderplan dargelegten Zahlen und Statistiken sind ein Fingerzeig: Alle Beteiligten im Verband sind gefordert, wenn der Frauenförderplan und die enthaltenen Ziele erreicht werden sollen. Diskussionen zu den Ursachen und Konsequenzen müssen in und von den verschiedenen Gremien geführt werden. Zudem müssen entsprechende Strukturen und Maßnahmen Einzug in die gesamte Verbandspolitik des adh finden sowie dauerhaft und konsequent vollzogen werden.



SPITZENSport
WELTMEISTER
GEMEINSAM
HERZBLUT
KULTUR
INFOS
AUSTAUSCH
MOTIVATION
SPASS

wuec2012.de

german
university sports federation



RWTHAACHEN
UNIVERSITY
SPORT

22.-26. August 2012

allgemeiner deutscher
hochschulsportverband



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

Klick rein!

adh.de