

## 8. DOSB-MITGLIEDERVERSAMMLUNG AM 8. DEZEMBER 2012 IN STUTTGART

„CHANCENGLEICHHEIT IM SPORT DURCHSETZEN!“ (ANTRAG DES

PRÄSIDIUMS ZUM BESCHLUSS DER 7. FRAUEN-VOLLVERSAMMLUNG)

---

Die Mitgliederversammlung beschließt den folgenden Antrag des Präsidiums zum Beschluss der 7. Frauen-Vollversammlung: „Chancengleichheit im Sport durchsetzen!“

Die Mitgliederversammlung nimmt den Beschluss der Frauen-Vollversammlung 2012 „Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen sichern als ein Bestandteil von Chancengleichheit und Vielfalt im Sport“ zur Kenntnis. Sie unterstützt das darin formulierte Anliegen, dass der DOSB und seine Mitgliedsorganisationen weitere konkrete Anstrengungen unternehmen, um den Anteil von Frauen in den (Führungs-) Gremien und Funktionen deutlich zu erhöhen. Der Maßstab hierfür soll zunächst der jeweilige Anteil weiblicher Mitglieder in der Organisation sein. Um dieses Ziel zu erreichen, sind unterstützende Maßnahmen wie Mentoring, Führungstalente-Camps und Organisationsberatungen zu verstärken.

Die Mitgliederversammlung ruft die Mitgliedsorganisationen auf, in ihren Gremien über die in dem Beschluss der Frauen-Vollversammlung vorgeschlagenen Maßnahmen und Initiativen zu beraten und konkrete Schritte zu prüfen und umzusetzen. Das Präsidium des DOSB fördert und begleitet diesen Beratungsprozess, fasst seine Ergebnisse zusammen, legt sie der Mitgliederversammlung 2014 vor und regt gegebenenfalls weitere Maßnahmen an.

### **I Begründung**

Der DOSB hat in seiner Satzung festgelegt, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu fördern und „bei allen Maßnahmen und auf allen Ebenen die Strategie des Gender Mainstreamings anzuwenden, um Chancengleichheit im Sport zu sichern“. Allerdings ist festzustellen, dass trotz aller bisherigen Bemühungen und Beschlüsse der Anteil weiblicher Mitglieder in (Führungs-) Gremien und Funktionen in den Mitgliedsorganisationen überwiegend noch nicht in zufriedenstellender Weise erhöht wurde. Dies belegt auch der diesjährige Bericht zum Stand der Gleichstellung wieder. Der Frauenanteil in den Präsidien der LSB, Spitzenverbände und Verbände mit besonderen Aufgaben stagniert und liegt im Durchschnitt zwischen 15 und 19 Prozent.

Die Frauen-Vollversammlung schlägt daher ein Bündel von Maßnahmen vor, die zum einen auf eine Änderung der Organisationsstrukturen sowie -kulturen abzielen und zum anderen die Entwicklung der Führungspotentiale von Frauen unterstützen. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, mit denen insbesondere (aber nicht nur) Frauen stärker animiert werden können, ein ehrenamtliches Führungsamt zu übernehmen – eine Herausforderung, die auch für Sportverbände und -vereine zunehmend an Bedeutung gewinnt, wenn es darum geht, Nachwuchskräfte für Ehrenämter im Sport zu gewinnen.

Daher soll der Antrag der Frauen-Vollversammlung in den Mitgliedsorganisationen beraten und dieser Beratungsprozess vom DOSB-Präsidium begleitet werden. Die Ergebnisse sollen der Mitgliederversammlung 2014 vorgelegt werden.

## Beschluss der 7. Frauen-Vollversammlung des Deutschen Olympischen Sportbundes

Betrifft: Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen sichern als ein Bestandteil von Chancengleichheit und Vielfalt im Sport

### Beschluss

Die Delegierten der Frauen-Vollversammlung 2012 erwarten vom Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) und seinen Mitgliedsorganisationen, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Sport in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen mit verbindlichen Maßnahmen eigenverantwortlich umzusetzen und dazu:

Für den Umgang mit Vielfalt und Chancengleichheit im Sport zu sensibilisieren und zu qualifizieren und z. B.

- I Mitarbeitende und Führungskräfte in den Strategien des Gender Mainstreamings und Diversity-Managements zu sensibilisieren und zu qualifizieren und insbesondere bei Führungskräften das Bewusstsein für eine gemeinsame Verantwortung von Frauen und Männern für diese Aufgabenfelder zu fördern und zu fordern,
- I Kommunikations- und Marketingstrategien zu entwickeln, die geeignet sind, die Perspektiven und Interessen der verschiedenen sozialen Gruppen stärker mit einzubeziehen,
- I mit regelmäßigen Wettbewerben und Ehrungen gelungene Beispiele für die Integration und Inklusion unterschiedlicher Zielgruppen auszuzeichnen.

Strukturen zur gleichberechtigten Teilhabe zu schaffen und z. B.

- I Satzungen und Ordnungen zu prüfen und sich darin gegen jede Form von Diskriminierung und für eine uneingeschränkte Förderung von Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe aller im Sport auszusprechen,
- I offene, formalisierte und transparente Rekrutierungsverfahren durchzuführen, wie paritätisch besetzte Wahlfindungskommissionen einzurichten, die den Mitgliederversammlungen jeweils geschlechtergerechte Wahlvorschläge vorlegen,
- I an den Verbandsspitzen Führungsstandems (Frau und Mann) implementieren,
- I die Amtszeit bzw. die Anzahl der Legislaturperioden in Wahlämtern zu begrenzen,
- I ein transparentes, modernes und flexibles Management in der Präsidiums- bzw. Vorstandsarbeit (wie Telefon- und Videokonferenzen) auszuüben.

Maßnahmen und Aktivitäten zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern weiterzuentwickeln und erfolgreiche Initiativen für mehr Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen zu ergreifen, fortzuführen, bzw. zu verstärken, wie Mentoring, Führungstalente-Camps und Organisationsberatungen.

In vergleichbarer Weise gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um den Anteil von hauptberuflich tätigen Frauen in Führungspositionen signifikant und nachhaltig zu erhöhen.

Die prozentuale Beteiligung von Frauen und Männern in ihren Führungsgremien in den nächsten beiden anstehenden Legislaturperioden mindestens entsprechend ihrer Mitgliederzahlen zu erhöhen, sowie darüber hinaus in allen Gremien eine Vertretung von mindestens je 40 Prozent Frauen und Männer in konkreten Schritten anzustreben und umzusetzen und über die Entwicklung in den Mitgliederversammlungen regelmäßig zu berichten.

Die eigenverantwortlich gesteckten Ziele und entwickelten Maßnahmen in die eigenen Strukturen hineinzutragen und deren Umsetzung kontinuierlich zu überprüfen und darüber zu informieren.

Der DOSB verpflichtet sich insbesondere

- I die AG „Gender & Diversity“ im DOSB unter Federführung der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten Frauen und Gleichstellung und der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten (möglichst die/der für Personal verantwortliche/n) fortzuführen,
- I einen praxisorientierten Handlungsleitfaden zum Impulspapier „Chancengleichheit und Vielfalt stärken den Sport“ vorzulegen.

## Begründung

Auf der Frauen-Vollversammlung 2011 haben die Delegierten das Impulspapier „Chancengleichheit und Vielfalt stärken den Sport“ beschlossen. Zielsetzung des Impulspapieres ist es, die Maßnahmen u.a. der Geschlechter-, Integrations- und Inklusionspolitik zu verbinden und zu stärken. Es gilt die Teilhabe an den Sportangeboten für alle gleichermaßen zu sichern und mit gezielten Maßnahmen die gesamte Gesellschaft anzusprechen und zu erreichen. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Integration dieser Vielfalt in die Führungsverantwortung im Sport.

Das DOSB-Präsidium und die Verbändegruppen der Landessportbünde, Spitzenverbände und die Verbände mit besonderen Aufgaben haben diesen Beschluss der Frauen-Vollversammlung zustimmend zur Kenntnis genommen und wollen die weitere Umsetzung unterstützen.

Darüber hinaus haben sich DOSB und alle Mitgliedsverbände auf der DOSB-Mitgliederversammlung 2011 noch einmal zu den in der Präambel der DOSB-Satzung genannten Zielen bekannt und sich zu deren Umsetzung verpflichtet. Es heißt dort in Absatz 9: „Der DOSB fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Er wirkt mit gezielter Frauenförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und verpflichtet sich, bei allen Maßnahmen und auf allen Ebenen die Strategie des Gender Mainstreamings anzuwenden, um Chancengleichheit im Sport zu sichern.“

Der vorliegende Antrag „Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen sichern als ein Bestandteil von Chancengleichheit und Vielfalt im Sport“ schließt an diese Beschlüsse an und ist ein weiterer wichtiger Schritt hin zu mehr Vielfalt im Sport.

Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte haben deutlich gemacht, dass Verbände und Vereine künftig verstärkt Anstrengungen unternehmen müssen, um Frauen gleichberechtigt an Führungspositionen heranzuführen und in Entscheidungspositionen einzubinden. Der Frauenanteil in den Präsidien der LSB, Spitzenverbände und Verbände mit besonderen Aufgaben stagniert und liegt im Durchschnitt zwischen 14 und 18 Prozent. Frauen in den Präsidien bleiben, bis auf wenige Ausnahmen, trotz steigendem Mitgliederanteil (im letzten Jahrzehnt ein Plus von 400.000) deutlich unterrepräsentiert.

Kernstück des Antrags sind daher Maßnahmen, die sich im Sport und auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen bewährt haben und von denen sicher ist, dass sie Rahmenbedingungen schaffen können, mit denen insbesondere (aber nicht nur) Frauen stärker animiert werden, ein Führungsamt zu übernehmen. Es sind Maßnahmen, die zum einen auf eine Veränderung der Organisationsstrukturen sowie -kulturen abzielen und die zum anderen die Entwicklung der Führungspotenziale von Frauen zu unterstützen.

Eine maßgeschneiderte Quotenregelung, die auf den Anteil von Frauen und Männern auf Mitgliederebene abstellt, soll für den DOSB und alle Mitgliedsorganisationen eine verbindliche Richtschnur zur Beteiligung von Frauen und Männern darstellen und Frauen zu Kandidaturen ermuntern. Für die Verbände, die auf Mitgliederebene einen höheren Anteil von Frauen als Männer aufweisen, wirkt die Zielquote von mindestens je 40 Prozent Frauen und Männer als „Kappungsgrenze“ (Obergrenze). Damit stehen in jedem Fall auch mindestens je vier von zehn Positionen Männern zur Verfügung.

Der DOSB und die Mitgliedsverbände sind aufgefordert, selbständig zu prüfen und zu entscheiden, welche dieser Maßnahmen für ihren Verband geeignet sind, um die eigenverantwortlich gesteckten Ziele zu erreichen.

(Erfurt, 30. September 2012)