

Impulspapier „Chancengleichheit und Vielfalt stärken den Sport“

Sport ist Vielfalt!

Diese Aussage beschreibt die enorm gewachsene soziale Vielfalt der Menschen, die heute Sport treiben. Von einem wachsenden Sportinteresse über die verschiedenen Bevölkerungsgruppen hinweg profitieren auch die 91.000 Sportvereine in Deutschland. Die damit einhergehende Vielfalt an Motiven, Interessen, körperlichen Voraussetzungen, kulturellen oder religiösen Hintergründen, zeitlichen oder finanziellen Ressourcen stellt gleichzeitig eine der größten Herausforderungen des organisierten Sports für die Zukunft dar, will er dauerhaft Mitglieder, freiwillig Engagierte und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen für sich gewinnen und binden. Die erfolgreiche Integration vieler sozialer Gruppen bildet einerseits die existenzielle Grundlage für den organisierten Sport und ist andererseits gesellschaftspolitisch notwendig, soll das Motto „Sport für alle“ dauerhaft realisiert werden.

Sportvereine und -verbände haben bisher schon eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt und erfolgreich umgesetzt, um spezifische Zielgruppen für den Sport ebenso wie für freiwilliges Engagement zu gewinnen. So stehen z.B. Ältere, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, sozial Benachteiligte oder Menschen mit Behinderung im Fokus vieler Maßnahmen und Angebote des organisierten Sports. Jüngst haben zudem auch Initiativen gegen Homophobie im Sport vermehrte Aufmerksamkeit gewonnen.

Ein besonderes Gewicht lag und liegt in der Gewinnung und Förderung von Mädchen und Frauen im Sport. Wissenschaftliche Studien zeigen einerseits auf, dass sie in vielen Bereichen noch immer große Hürden im Sport vorfinden, z.B. in der Besetzung von Führungspositionen, im Zugang zu männerdominierten Sportarten oder in der Anerkennung ihrer Leistungen. Andererseits machen sie deutlich, dass die Geschlechterperspektive auch in Zusammenhang mit anderen sozialen Kategorien einen hohen Stellenwert hat. So rücken z.B. bei Maßnahmen für die Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte Mädchen und Frauen mit muslimischem Hintergrund besonders in den Fokus, da sie oftmals unter anderen Voraussetzungen Zugang zu Sport und Bewegung erhalten als Jungen und Männer. Dieses Beispiel zeigt auf, wie eng verflochten z.B. die Kategorien ethnischer Hintergrund, Religion und Geschlecht sind.

Eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft liegt für den organisierten Sport in der Gewinnung und Bindung neuer Zielgruppen als Mitglieder, freiwillig Engagierte und Ehrenamtliche. Dabei ist der Blick für die Bedürfnisse und Voraussetzungen der unterschiedlichen sozialen Gruppen zu schärfen, um ihnen den Zugang zu Sportvereinen zu erleichtern. Die Gender-Perspektive ermöglicht diesbezüglich eine besondere Tiefenschärfe diese spezifischen Interessen und Bedürfnisse zu erkennen und anzusprechen.

Umgang mit Chancengleichheit und Vielfalt: Managing Gender und Diversity

Ansätze für die Bewältigung dieser Herausforderungen bieten die Strategien „Gender Mainstreaming“ und „Diversity Management“.

Gender Mainstreaming stellt das Geschlechterverhältnis in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Dabei soll die Geschlechterperspektive in der Entscheidungsfindung und Umsetzung von Maßnahmen in allen Handlungsfeldern des Sports einfließen. Als politisch verankerte Strategie setzt Gender Mainstreaming grundsätzlich an der Veränderung von Strukturen an, um künftig eine gleichberechtigte Teilhabe und Berücksichtigung von Frauen und Männer in allen Handlungsfeldern des Sports nachhaltig zu sichern. Der DOSB hat in seiner Satzung die tatsächliche Umsetzung von Gleichstellung zum Ziel erklärt und frauenpolitische Gremien als unterstützende strukturelle Maßnahmen verankert, um notwendige Gleichstellungsimpulse zu geben.

Diversity Management gilt als Erfolg versprechendes Management-Instrument, um einerseits die spezifischen Maßnahmen zur Gewinnung verschiedener Zielgruppen u.a. entlang der Kategorien Geschlecht, Ethnie, Milieuzugehörigkeit, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Religion zu bündeln und systematisch in die Sportentwicklung zu implementieren. Andererseits verfolgt Diversity Management das übergreifende Ziel eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt und Unterschiedlichkeit zu etablieren und Diskriminierungen abzubauen – dies nicht allein aus übergeordneten rechtlichen und gesellschaftspolitischen Gründen, sondern auch zum Nutzen der Organisation und aller Beteiligten. Der DOSB hat bereits 2007 die „Charta der Vielfalt“, ein bundesweit übergreifendes Instrument des Diversity Managements, unterzeichnet, um ein Klima der gegenseitigen Akzeptanz und des Vertrauens zu fördern.

Beide Strategien, Gender Mainstreaming und Diversity Management, haben das Potenzial den Herausforderungen des organisierten Sports im Zusammenhang mit sozialer Vielfalt erfolgreich begegnen zu können.

Gender Mainstreaming bietet mit seinen handlungsfeldübergreifenden und z.T. bereits etablierten Instrumenten zur Veränderung von Strukturen einen erprobten Rahmen für die Etablierung einer Kultur der Anerkennung und Wertschätzung sozialer Vielfalt vor allem, aber nicht ausschließlich, aus der Geschlechterperspektive. Geschlecht als Querschnittskategorie im Zusammenhang mit anderen sozialen Kategorien legt nahe, dass Gender Mainstreaming auch in die Programme und Maßnahmen für spezifische Zielgruppen z.B. Ältere, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oder Menschen mit Behinderung einfließen kann.

Diversity Management verspricht über verschiedene Instrumente der Maßnahmenplanung und Vernetzung einen verbesserten Zugang zu verschiedenen neuen Zielgruppen zu schaffen und Synergieeffekte in der Zusammenführung bisheriger Aktivitäten zu erzeugen.

Die Verschränkung beider Strategien gelingt dann, wenn erstens die unterschiedlichen Zielsetzungen – politische Verankerung und Strukturveränderungen auf der einen Seite, Management-Strategien der Entwicklung und Vernetzung von Maßnahmen auf der anderen Seite – erkannt werden und strukturelle Unterstützung erfahren. Zweitens ist anzuerkennen, dass sich die Geschlechterpolitik – auch quer zu anderen sozialen Kategorien – als

besonders bedeutsam und gewinnbringend erweist und somit nicht anderen Maßnahmen untergeordnet werden kann.

Ein übergreifendes Konzept des ‚Managing Gender und Diversity‘ im Sport sollte diesen notwendigen Differenzierungen gerecht werden und birgt die Chance bisher voneinander isolierte Maßnahmen z.B. der Geschlechter-, Integrations- und Inklusionspolitik zu verbinden und zu verstärken.

Chancengleichheit und Vielfalt als Chance

‚Managing Gender und Diversity‘ ist somit ein Schlüsselthema auch für die Zukunft des organisierten Sports. Unter dem Gesichtspunkt der sozialen Verantwortung kann der organisierte Sport ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Anerkennung schaffen, Chancengleichheit vorleben und ein Vorbild in der Gesellschaft sein. Mit Blick auf eine zukunftsweisende Sportvereinsentwicklung schärft dieser Zugang den Blick für die Bedürfnisse und Voraussetzungen neuer Zielgruppen im Sport, im Ehrenamt und freiwilligen Engagement.

Die Integration der Gender- und Diversity-Perspektive bietet Chancen in mehreren Bereichen:

Gleichberechtigte Teilhabe sichern und Potenziale nutzen: Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt drückt sich aus in Beteiligung von Menschen mit unterschiedlichsten sozialen Hintergründen an sportlichen Aktivitäten ebenso wie an der Übernahme von Verantwortung in freiwilligen und ehrenamtlichen Funktionen. Dies gelingt, wenn unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten angeboten werden, die den verschiedenen Bedürfnissen und Voraussetzungen gerecht werden. Teilhabe und Partizipation kann die Potenziale von bisher unterrepräsentierten Gruppen sichtbar und nutzbar machen. So erweitern beispielsweise mehr Frauen in Führungspositionen die Perspektiven und die Problemlösungskompetenz eines Vorstandes.

Zielgruppen gewinnen und Zukunft sichern: Sportvereine stehen vor der Herausforderung eine zunehmend ältere, weibliche und multikulturellere Gesellschaft für sich zu gewinnen. Je spezifischer Angebote konzipiert werden, desto besser werden Menschen angesprochen. Voraussetzung hierfür ist eine Datenerhebung und Analyse zur Sportbeteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen, die Gender und Diversity berücksichtigt. Dieses erleichtert die Entwicklung von zielgruppengerechten Maßnahmen. So ist beispielsweise der Gesundheitssport bislang noch vorrangig eine Frauendomäne. Neue Potenziale liegen in der Gewinnung von (älteren) Männern durch eine bedürfnisgerechte Angebotsgestaltung.

Personal entwickeln und Qualifizierung sichern: Zentrales Thema von Sportvereinen ist die Gewinnung und Bindung qualifizierten Personals auf allen Ebenen. In einer zunehmend vielfältigen Sportlandschaft gilt der qualifizierte Umgang mit Verschiedenheit z.B. in der Führung von Teams und Gremien als Kernkompetenz, um Potenziale in Menschen zu wecken und wahrzunehmen. Gender-Trainings und interkulturelle Trainings haben hier bereits Impulse setzen können, auf denen im Zusammenhang mit der Diversity-Perspektive aufgebaut werden kann.

Netzwerke stärken und Synergieeffekte erzeugen: Der organisierte Sport widmet sich bereits in einer Vielzahl von Maßnahmen verschiedenen Zielgruppen – diese werden zum großen Teil isoliert voneinander umgesetzt, obwohl sie z.T. ähnliche Ziele verfolgen. Ein übergreifendes Konzept des ‚Managing Gender und Diversity‘ kann diese zusammenführen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausarbeiten und damit Synergieeffekte erzeugen.

Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung

Der DOSB ist als Dachverband in besonderer Weise gefordert und verpflichtet die Entwicklung und Umsetzung eines integrativen Konzepts zum Management von Gender und Diversity zu steuern und zu begleiten. Ihm obliegt satzungsgemäß die Verantwortung Innovationsprozesse durch gezielte Vernetzung und Kooperation innerhalb des Sports, aber auch mit anderen gesellschaftlichen Gruppen zu initiieren. Er unterstützt die Mitgliedsorganisationen mit Hilfe geeigneter Austauschplattformen und stellt Informationen zur Verfügung.

‚Managing Gender und Diversity‘ bietet lohnende Perspektiven für den organisierten Sport. So kann es gelingen dem traditionellen Ideal des „Sports für alle“ ein großes Stück näher zu kommen und Impulse auch in andere gesellschaftliche Bereiche zu geben.

(Beschlissen auf der 6. Frauen-Vollversammlung des DOSB, 18. September 2011)