



# „Gut beraten – gemeinsam an die Spitze!“

## Abschlussbericht der DOSB Organisationsberatung im Deutschen Golf Verband

Der DOSB stellt mit einem Team von Expertinnen und Experten interessierten Verbänden eine Beratung zur Verfügung und begleitet sie kostenfrei bei der Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Die Beratung erfolgt in 5 Schritten innerhalb eines Jahres<sup>1</sup>.

### 1.) Informationstreffen (15.07.2019)

Im Juli 2019 hat ein umfangreiches Informationsgespräch zwischen dem DOSB (Natalie Rittgasser) und dem DGV stattgefunden. Hierbei wurde geklärt, wie die Beratung abläuft und welche Schritte auf uns als Spitzensportverband zukommen.

Im Anschluss wurde die Teilnahmeerklärung unterzeichnet und wir haben uns auf die beiden Unterpunkte des Bereichs Gleichstellung:

- Gleichstellung in Führungspositionen
- Förderung von Trainerinnen und Kampfrichterinnen

geeinigt, da wir dort den größten Bedarf an Veränderungen und Potential im Verband sahen.

Im November wurden erst einmal mit Hilfe eines umfangreichen, vom DOSB entwickelten Fragebogens, die Zahlen und Fakten des Verbands gesammelt. Frau Meike Schröer, von der DOSB Führungsakademie, wird die Organisationsberatung im DGV durchführen. Von Seiten des DGV bestand die Arbeitsgruppe aus: Marcus Neumann (Vorstand), Hans-Peter Müller (Personalabteilung), Oliver Falch (Betriebsrat) und Susanne Warzelhan (Projektkoordination Organisationsberatung).

### 2.) Auswertung der Situationsanalyse (17.12.2019)

Im Dezember 2019 gab es das erste Treffen zwischen der DGV Arbeitsgruppe und der Expertin des DOSB Meike Schröer. Zuerst wurde der Fragebogen des Verbandes in Bezug auf die geschlechterparitätische Besetzung von Führungspositionen aber auch von Trainerinnen und Trainer sowie Mitarbeitende analysiert und ausgewertet.

Der DGV weist in der Mitgliederstatistik<sup>2</sup> von 2019 folgende Zahlen auf:

- Mitglieder (bis 18 Jahre): 40.339      27.208 Jungen (67%)    13.131 Mädchen (33%)
- Mitglieder DGV Gesamt: 642.677      409.205 Herren (64%)    233.472 Damen (36%)

<sup>1</sup> siehe auch: <https://gleichstellung.dosb.de/themen/organisationsberatungen>

<sup>2</sup> siehe [https://serviceportal.dgv-intranet.de/files/pdf1/dgv\\_statistiken\\_2019\\_gesamt\\_internet.pdf](https://serviceportal.dgv-intranet.de/files/pdf1/dgv_statistiken_2019_gesamt_internet.pdf)

Es wird analysiert, wie der Golfsport historisch gewachsen ist, wo die Wurzeln des heutigen sportspezifischen Sportsystems liegen und wie sich diese auf die herrschende Umgangskultur und das „Mindset“ der Beteiligten im Golfsport in Deutschland insbesondere mit Blick auf Gleichstellung auswirkt. Die Analyse beinhaltet auch die verschiedenen Stakeholder und die dazugehörigen Geschlechterrollenerwartung zwischen „tradiert“ und „modern“ und die daraus resultierende Veränderungsbereitschaft.

Übergreifend stellten alle zusammen fest, dass ein Sportverband grundsätzlich erfolgreicher ist, wenn er vielfältig und divers aufgestellt ist. (Biodiversität auf den Golfplätzen spiegelt das Erfolgsprinzip in der Natur bereits wider.)

Anschließend erarbeitete die Arbeitsgruppe unterschiedliche Gründe, die es gibt, das Thema Gleichstellung im DGV anzugehen und worin die Vorteile und positiven Motive bestehen:

- Arbeitsgruppen oder Gremien erfahren eine Bereicherung durch vielseitigere Kompetenzen
- Potenziale bestmöglich nutzen und umsetzen
- Vorteile durch Vielfalt
- Erhöhung an Erfahrungen und Kontakte durch gemischte Teams
- andere Sichtweisen und andere Themen durch Frauen in Gremien
- Attraktivität durch Modernität / zeitgemäße öffentliche Darstellung eines Verbandes
- Chancengleichheit in allen Bereichen
- Vermeidung von „Closed-Shops-Szenarien“
- Verbesserung für Männer, weil sie an Gleichstellungsmaßnahmen partizipieren können
- mehr Frauen erkennen, was Golf für ein toller Sport ist → Mitgliedergewinnung
- verbesserte Strukturen bieten und erfolgreicher sein<sup>3</sup>

Grundsätzlich liegt die Motivation bei der Lust auf Veränderung (nicht auf dem Druck etwas machen zu müssen). Als oberste Vision wird ein Golfsport angesehen, der generationenübergreifend und geschlechterübergreifend ist, der auf Basis eines „Wir-Gefühls“ ohne jegliche Grenzen praktiziert wird und in der „Work-Sport-Life“ ineinanderfließen.

### **3.) Zielvereinbarungsgespräch (19.02.2020)**

Die Arbeitsgruppe verständigt sich mit der Expertin Meike Schröder in einem moderierten Brainstorming auf gemeinsame, konkrete Ziele, die der Verband kurz-, mittel- bis langfristig erreichen will, wobei die unterschiedlichen Fachbereiche durchleuchtet wurden.

Die Geschäftsstelle ist bereits sehr vielfältig aufgestellt.

Im Bereich der Führungsebene und der DGV Gremien und Ausschüsse ist die Arbeitsgruppe überzeugt, eine Besetzung der Positionen in Anlehnung an die Mitgliederzahlen der Golfspielenden in Deutschland (1/3 Frauen, 2/3 Männer) in Zukunft umzusetzen. Engagierten und kompetenten Frauen soll eine Möglichkeit geboten werden, sich aktiv im Verband und den dazugehörigen Gremien einbringen zu können. Offene und transparentere Berufungs- und Vorschlagsverfahren sind von Vorteil. Das Geschlecht als Zugangskriterium verliert an Bedeutung, je offener ein Rek-

---

<sup>3</sup> siehe auch Studie: <https://www.mckinsey.com/de/news/presse/neue-studie-belegt-zusammenhang-zwischen-diversitat-und-geschafterfolg>

rutierungsverfahren gestaltet ist. Zudem lassen sich Frauen leichter für eine Mitarbeit bzw. Funktion gewinnen, wenn die Aufgabe, Kompetenzen und Arbeitsbereiche klar kommuniziert und verschriftlicht werden.

Im Bereich Marketing und Öffentlichkeitsarbeit sprach die AG über Leuchtturmprojekte und die Sportberichterstattung. Trainerinnen und starke Frauen kann der Verband mehr in den Vordergrund stellen und immer wieder für Präsenz zu sorgen.

Zusätzlich wird eine Wissenssammlung über vorhandene Sportentwicklungsberichte, Studien aus dem Bereich Personalentwicklung und eine Recherche über Förderprogramme für Mädchen und Frauen angestrebt.

Eine strukturelle Implementierung im Verband, zum Beispiel durch die Erstellung eines „Genderplans“ und die Benennung einer Ansprechperson ist im Sinne des gesamten Themenbereichs, hilfreich und vorgesehen, wobei das Thema Gleichstellung und Vielfalt immer Querschnittsthema des gesamten Verbandes bleiben wird.

#### **4.) Erstellung eines Maßnahmenkataloges (02.09.2020)**

Auf Grundlage der Situationsanalyse und der Zielvereinbarungen beim letzten Treffen erstellte die Arbeitsgruppe gemeinsam einen Maßnahmenkatalog, der Maßnahmen aufzeigt, die geeignet sind, die Situation von Frauen in Führungspositionen des Verbandes aber auch die Situation von Trainerinnen nachhaltig zu verbessern.

Es wird diskutiert und notiert, wie das Thema in den unterschiedlichen DGV Gremien platziert werden kann und wie Frauen explizit angesprochen und in die Arbeit integriert und motiviert werden können.

Es soll eine Toolbox (modulares Konzept) für LGVs und Clubs erstellt werden, aus der Projekte im Bereich Gleichstellung aufgearbeitet und angeboten werden. Somit möchte der DGV für seine Mitglieder ein Angebot schaffen, sich im Besonderen der Mitgliedergewinnung und Bindung von Frauen und Mädchen zuzuwenden. Der DGV sieht sein eigenes Ziel darin mindestens ein neues Projekt pro Jahr umzusetzen und somit als gutes Vorbild in der Gleichstellungsarbeit voran zu gehen.

Spezielle Projekte für Frauen und Mädchen, wie Girls-Camps, Mentorinnen-Programme, Frauentage oder Familienwochenenden können bei der Umsetzung der Ziele unterstützen. Grundsätzlich soll allerdings eine familienfreundliche Umgebung für die Integration aller geschaffen werden.

Mit der Erstellung eines Maßnahmenkatalogs und der Umsetzung von Projekten gibt es sowohl für den DGV wie auch für die LGVs und Clubs einen Mehrwert und im erweiterten Sinne eine Mitgliedergewinnung und -bindung. Durch die Schaffung von Anreizsystemen können die Clubs motiviert werden (z.B. Innovationspreis).

Besonders die überragenden sportlichen Erfolge in 2020 (mit Sophia Popov und Paula Schulz-Hanßen) können für die Außenwerbung bzw. im Marketingbereich intensiv genutzt werden.

## 5.) Unterstützung bei der Implementierung der Maßnahmen (08.12.2020)

Gemeinsam mit unserer Expertin Meike Schröer hat die Arbeitsgruppe geeignete Fördermaßnahmen ausgewählt und erste Schritte des weiteren Umsetzungsprozesses skizziert. Hierzu wird beim fünften und letzten Treffen ein grober Zeitplan erarbeitet. Die Herangehensweise und Einbeziehung der unterschiedlichen Fachabteilungen und Gremien wurde diskutiert und festgehalten.

Im ersten Schritt wird die Gleichstellung im Vorstand und Präsidium thematisiert, anschließend ist eine Vorstellung innerhalb des Kolleginnen- und Kollegenkreises angedacht.

Die inhaltlichen Ergebnisse sollen in einem „Genderplan“ inkl. zeitlicher Ablauf der Einführung einer Strategie und Infrastrukturentwicklung zusammengefasst werden. Für mögliche Umsetzungen und Entwicklungen werden die Gleichstellungsthemen und -ziele nicht gesondert betrachtet, sondern mit weiteren aktuellen Themen im Verband verknüpft. Als grundsätzliche Idee sieht die AG die Mitgliedergewinnung durch mehr Frauen auf den Golfplätzen. Eine Evaluation der Bedürfnisse von Frauen und Mädchen ist angebracht, um die Angebote und Projekte möglichst zielgruppengenau zu entwickeln.

Auch die Women Charter des R&A<sup>4</sup> kann in den weiteren Planungen einbezogen werden.

Die Umsetzung einer Genderstrategie (zeitliche Eckpunkte, Finanz- und Personalbedarf) liegt in den Händen des DGV, der durch die Entwicklung langfristig zu einem erfolgreicherem und vielfältigerem Unternehmen und Spitzenverband werden kann.



*Die DGV Arbeitsgruppe mit Expertin Meike Schröer (re.) von der DOSB Führungsakademie.*

### Zusammenfassung:

Die Zusammenarbeit mit Meike Schröer verlief äußerst positiv und in der Arbeitsgruppe konnte eine effiziente und produktive Strategie entwickelt werden. Durch die Beratungstreffen wurde der

---

<sup>4</sup> siehe <https://www.randa.org/FOREeveryone>

Raum und die Möglichkeit geschaffen, miteinander ausschließlich und intensiv zu diskutieren und unterschiedliche Wege und Möglichkeiten zu durchleuchten, ohne zusätzliche organisatorische Aufgaben zu erledigen.

Die systematische Situationsanalyse der Expertin schärfte den Blick für die Handlungsfelder. Das methodische Vorgehen von Meike Schröder führte in erstaunlich kurzer Zeit zu sehr konkreten Ergebnissen. Die Beratung hat die Gleichstellungsarbeit im DGV methodisch wie auch inhaltlich gestärkt und wird sich auch auf die Arbeit der nächsten Jahre auswirken, da einige Maßnahmen zur Zielerreichung eine längere Umsetzungsphase benötigen.

Wiesbaden, 13.01.2021

Die Arbeitsgruppe