

## Frauen in der Führung des Sports

Der Frauenanteil bei den Mitgliedschaften in Sportvereinen (rund 40%) spiegelt sich nicht auf der Führungsebene des Sports wieder. In den Präsidien der Landessportbünde stellen sie einen Anteil von rund 20%, in den Spitzenverbänden sogar nur von rund 10%. Im DOSB-Präsidium sind 20% der Mitglieder Frauen. Ein ähnliches Bild zeigt sich in den hauptberuflichen Führungspositionen des organisierten Sports. Frauen besetzen zudem vorrangig die Ressorts, die weniger Ansehen genießen, z.B. Jugend, Breitensport, Bildung oder Gesundheit. Die leitenden Funktionen werden vorrangig von Männern übernommen: Aktuell werden nur 4 der 96 Mitgliedsorganisationen des DOSB von Präsidentinnen geführt.

Die Ursachen liegen auf verschiedenen Ebenen. So sind die Erwartungshaltungen an Führungskräfte oftmals nicht kompatibel mit den tradierten Vorstellungen von den Kompetenzen von Frauen. Folglich bewerben sich weniger Frauen für ein Führungsamt bzw. werden dafür gar nicht erst angesprochen. Zudem sind die Führungsstrukturen im Sport häufig unattraktiv für Frauen, da sie z.T. unvereinbar mit anderen zeitaufwändigen Verantwortungsbereichen wie Kindererziehung oder beruflicher Tätigkeit sind. Einen Einfluss auf den Anteil von Frauen in Führung haben zudem Rekrutierungsstrukturen, die sich im Sport meistens darauf beschränken, dass der Präsident sich ‚seine Mannschaft‘ zusammenstellt. Offenen Rekrutierungsstrukturen erweisen sich für Frauen als Erfolg versprechender: Je mehr Personen in die Suche von Führungskräften eingebunden sind und je eher auch mehr als eine Kandidatin bzw. ein Kandidat zugelassen wird, desto eher setzen sich auch Frauen in Vorständen und Präsidien durch. Schließlich spielt für den Anteil an Frauen in Führung nachweislich auch eine Rolle, inwieweit Maßnahmen zur Chancengleichheit in die Organisation integriert sind. Eine strukturelle Förderung (z.B. Frauenausschuss, Gleichstellungsplan) ist dabei ebenso wichtig wie informelle Maßnahmen (z.B. gezielte Ansprache von Frauen bei Wahlen, Auszeichnungen für ehrenamtlich Tätige).

Zur Herstellung von mehr Chancengleichheit in der Führung des Sports haben sich verschiedene Maßnahmen etabliert und werden vom DOSB nachhaltig unterstützt:

- *Strukturen für Gleichstellung schaffen* über die Definition von Zuständigkeiten, über die Formulierung von Zielen und Leitbildern und durch den Zugriff auf finanzielle wie personelle Ressourcen;
- *Vorbilder schaffen* durch die Präsentation von engagierten Frauen in Führung, beispielsweise durch die Verleihung von Preisen für vorbildliches Engagement (z.B. Gleichstellungspreis des DOSB);
- *Mentoring-Programme initiieren*, in denen erfahrene Führungsfrauen interessierten und engagierte jungen Frauen Einblicke in die Anforderungen und Aufgaben von Führung im Sport ermöglichen;
- *Qualifizierungen anbieten*, bei denen Frauen sich in den Bereichen weiterbilden können, in denen sie sich in Bezug auf Führungsaufgaben noch mehr Kompetenzen aneignen wollen;
- *Netzwerke auf- und ausbauen*, um Frauen in oder auf dem Weg zur Führung den Zugang zu notwendigen persönlichen Beziehungen zu ermöglichen und sie durch den Austausch mit anderen zu unterstützen und zu stärken.

### Literaturhinweise:

Doll-Tepper, G. & Pfister, G. (2003). *Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des Deutschen Sports*. Köln: Sport&Buch Strauß.

Combrink, Claudia (2004). *Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht in ehrenamtlichen Führungsgremien von Sportjugendverbänden - Eine vergleichende Analyse der Jugendvorstands- und Präsidiumsmitglieder nordrhein-westfälischer Sportfachverbände*. Münster: LIT Verlag.

Dahmen, B. (2008). *Mentoring und Chancengleichheit im Sport*. Köln: Sportverlag Strauß.