

WIR MACHEN ZUKUNFT!

MÄDCHEN UND FRAUEN IM SPORTEHRENAMT

Initiative Ehrenamt:
Mädchen und Frauen im Sport –
was war los in 2020?

Digitale LadiesCom Digitale Workshops
Netzwerk der Frauen im Sport
Neujahrsempfang AG Frauen in Führung
Die Zukunftsmacherin
Wertschätzung
Netzwerkarbeit LadiesCom 2.0
11. NRW Preis Gender Magazin
Zukunftsmacherinnen
Sichtbarkeit Terminplanerin
Anerkennung Rampenlicht
Stammtisch
Spotlight

KARRIERE-KICK
DURCH DAS
EHRENAMT

PRÄSENZ ZEIGEN, POSITION BEZIEHEN,
PLATZ SICHERN.

FRAUEN IN MÄNNERDOMINIERTEN SPORTARTEN

HAUTNAH AN DER GRENZE

GRENZÜBERSCHREITUNG UND SEXUALISIERTE
GEWALT IM (ERWACHSENEN)SPORT

LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e. V.
Friedrich-Alfred-Allee 25
47055 Duisburg
Tel. 0203 7381-0
Fax 0203 7381-616
E-Mail: Info@lsb.nrw
www.lsb.nrw

Gefördert durch die Staatskanzlei des Landes NRW,
Abteilung Sport und Ehrenamt
In Kooperation mit WestLotto

ARTIKEL

Renate Gervink, www.gervink-redaktion.de

REDAKTION

Renate Gervink, Dorota Sahle, Laura Stahl

FOTOS

Titel: © sirikorn /stock.adobe.com
S. 22: © Hkratky | Dreamstime.com
S. 25: The Picture Art Collection / Alamy Stock Foto
S. 25: Jonathan Larsen/Diadem Images / Alamy Stock Foto
S. 33: © Zummolo2014 | Dreamstime.com
S. 36: © Dragana Gordic /stock.adobe.com
S. 36: © John /stock.adobe.com
Wenn sonst nicht anders gekennzeichnet:
© Andrea Bowinkelmann / bilddatenbank.lsb.nrw

GESTALTUNG

Komhus Agentur für Kommunikation, Essen

DRUCK

schmitz druck & medien, Brüggen

Duisburg, Januar 2021

INHALTSVERZEICHNIS

| | | | |
|--|-----------|--|-----------|
| IN PLAN B SIND WIR PERFEKT DAS JAHR DER FRAUEN UND MÄDCHEN DER INITIATIVE EHRENAMT IM LOCKDOWNMODUS | 04 | BEI VIELEN WETTKÄMPFEN DIE EINZIGE FRAU! DREI SCHIEDSRICHTERINNEN BERICHTEN | 34 |
| EHRENAMTLERIN DES MONATS DIE NOMINIERTEN POWERFRAUEN | 06 | „ICH BIN ICH“ GESCHLECHTLICHE VIELFALT IM SPORT | 36 |
| KARRIERE-KICK DURCH DAS EHRENAMT | 08 | DAS FRAUEN-POLITISCHE SALONGESPRÄCH! DIE GESCHICHTE DER „SALONS“ | 40 |
| EINE FRAU MACHT VEREINE FIT EHRENAMTSBERATERIN SABINE HOMANN | 12 | HAUTNAH AN DER GRENZE – GRENZÜBERSCHREITUNG UND SEXUALISIERTE GEWALT IM (ERWACHSENEN)SPORT | 41 |
| KEINE ATEMPAUSE, DIE ZUKUNFT WIRD GEMACHT EVA SELIC ÜBER DIE GEGENWART UND ZUKUNFT DER GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IM SPORT | 14 | DIE PERSÖNLICHE ANSPRACHE IST SEHR WICHTIG MÜJDE KAHL ÜBER DAS EHRENAMT VON FRAUEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND | 45 |
| VON ANDEREN LERNEN DIE KIRCHLICHE FRAUENINITIATIVE MARIA 2.0 | 16 | ES SOLLTE IMMER NUR UM DIE SACHE GEHEN ANN-KATRIN GESELLNSETTER UND PETRA OPITZ ÜBER FRAUEN MIT BEHINDERUNG IM EHRENAMT | 47 |
| KULTURWANDEL IN UNTERNEHMEN DER UPSTALSBOOM-WEG, VORGESTELLT AUF DER ERSTEN LADIESCOM 2.0 | 18 | PERSÖNLICH ANGESPROCHEN ODER NUR „MITGEMEINT“? DIE GENDERGERECHTE SPRACHE | 49 |
| DER LANGE WEG VON DER REGELBRECHERIN ZUR WELTMEISTERIN GESCHICHTE DES FRAUENFUSSBALLS | 25 | INTERESSANTE SACHBÜCHER | 51 |
| MISCHT EUCH! SPORTARTEN MIT EQUITY-PRINZIP | 30 | | |

IN PLAN B SIND WIR PERFEKT



DAS JAHR DER FRAUEN UND MÄDCHEN DER INITIATIVE EHRENAMT IM LOCKDOWNMODUS



Es lief alles so wunderbar an... Der Slogan „Zukunftsmacherin“ war gefunden, Plakate und T-Shirts gedruckt, große und kleine Aktionen geplant. Die Initiatorinnen des Jahres der Mädchen und Frauen innerhalb der Initiative Ehrenamt saßen in den Startlöchern. Sie wollten andere Frauen begeistern und motivieren, die Zukunft ihrer Vereine und des Sports im Allgemeinen in die Hand zu nehmen. Ein großer Wandkalender „Zukunftsmacherinnen 2020“ war bereits fertig und sollte die Initiative jeden Monat mit dem Porträt je einer Ehrenamtlerin und eine*r Prominenten durch das Jahr begleiten.

Zusätzlich hatte eine Jury aus über 250 Bewerbungen zwölf Ehrenamtlerinnen ausgewählt, die mit einer monatlichen Story auf das große Engagement von Frauen im Ehrenamt im Sport aufmerksam machen sollten. Geplant war, dass die „Ehrenamtlerin des Monats“ persönlich vom Landessportbund und ihrem Verein ausgezeichnet werden sollte.

UND DANN KAM DAS CORONAVIRUS

Die Lockdown-Welle traf als Erstes die LadiesCom. Über 200 Frauen wollten im Mai nach Hachen kommen und sich zu unterschiedlichen Themen austauschen und informieren, sich treffen und ihr Netzwerk erweitern. Das Treffen wurde abgesagt, auf den Dezember verschoben und wieder abgesagt. Genauso erging es der erstmaligen Ladies Night. Traurige Nachrichten für alle Beteiligten.

GEHT NICHT GIBT'S NICHT

Doch nicht umsonst hatten die Frauen sich für den Slogan „Zukunftsmacherin“ entschieden: Denn sie wuchsen trotz aller Einschränkungen und Niederlagen über sich hinaus: Aus der Präsenzveranstaltung „LadiesCom“ wurde eine digitale „LadiesCom 2.0“. Die Frauen schufen innerhalb kürzester Zeit ein Format, das für alle Beteiligten vollkommen neu war. Es wurden Videoplattformen getestet und die Workshops angepasst, Streamingdienste eingeschaltet und Moderatorinnen engagiert. Die Teilnehmerinnen konnten sich per Videokonferenz zuschalten und an den Workshops teilnehmen. Kurzerhand



konnte die Sportreporterin Claudia Neumann zu einer Lesung ihres neuen Buches „Hat die überhaupt 'ne Erlaubnis, sich außerhalb der Küche aufzuhalten“ gewonnen werden. „Das war eine außergewöhnliche Erfahrung“, berichtet Sabine Grajewski, die als Mitglied der Arbeitsgruppe Frauen in Führung (FiF) unmittelbar von den Veränderungen betroffen war. „So gut wie alles hat hervorragend funktioniert, alle Frauen konnten sich digital zur LadiesCom zuschalten – und nicht nur die Frauen, die es durch ihren Job den Umgang mit Computern gewohnt sind, sondern alle. Was für ein Erfolg!“. Auch der mittlerweile fest etablierte NRW Preis für Mädchen und Frauen im Sport - bei dem alle zwei Jahre Zukunftsmacherinnen für ihr besonderes Engagement ausgezeichnet werden - wäre fast dem Virus zum Opfer gefallen. Doch die Initiatorinnen fanden auch hier eine kreative Lösung: Sie gestalteten ihn kurzerhand zu einer zwar kleinen aber exklusiven Veranstaltung um. Natürlich mit Livestream, damit die Vereine und die Lieben daheim mitfiebern konnten.



Sabine Grajewski,
Geschäftsführerin
des Stadtsportbundes
Oberhausen und
Mitglied der AG FiF

NEUE FORMATE UND NEUE ERFAHRUNGEN

Flexibilität und Agilität – Faktoren, die vor allem von modernen Unternehmen verlangt werden – sie wurden zu Schlüsselwörtern dieses Jahres der Mädchen und Frauen im Ehrenamt. Bei jeder einzelnen Aktion gab es immer zahlreiche Frauen, die diese mit vollem Einsatz umgesetzt haben. So fand sich sehr schnell eine Gruppe von zehn Redakteurinnen, die gemeinsam einen Jahresplaner von Frauen für Frauen im Sport entwickelten. Sie trafen sich sowohl persönlich als auch in einem digitalen Workshop und entwickelten gemeinsam „Die Terminplanerin 2021“. Und als für den Titel der Terminplanerin noch ein Motiv fehlte, waren die angesprochenen Frauen aus Oberhausen und Mülheim sofort bereit, sich gemeinsam zu einem AHA-regelkonformen Fotoshooting zusammenzufinden. (AHA = Abstand halten, Hygiene beachten, Alltagsmaske tragen)

Außerdem waren auf der LadiesCom 2.0 Anregungen und Wünsche der Frauen für Onlineformate gesammelt worden. Umgehend entstanden Webinare zu den Themen „digitale Projektleiterin“ und „Methodenvielfalt“. Auch der neue digitale Stammtisch fand großen Anklang bei den Frauen. Hier trafen sich bereits zweimal Frauen zu den Themen „politische Teilhabe auf kommunaler Ebene“ und „Netzwerke und Netzwerken“. Ein weiteres neues Format ist ein Online-Selbstlernkurs „Rolle(n) vorwärts“ zum Thema Geschlechtergerechtigkeit im Sport in Kooperation mit der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW.

WIR MACHEN ZUKUNFT

„Natürlich überwog die Traurigkeit bei all diesen Absagen“ erklärt Sabine Grajewski. „Aber wir hatten auch so viele positive Erlebnisse. Neben den Kalendern hatte die AG FiF unter anderem auch ‚Powerbanks für Powerfrauen‘ produzieren lassen, aber wie sollten diese zu den Frauen im Land kommen unter dem Kontaktverbot? Kurzerhand sind meine Kollegin und ich durch Oberhausen gefahren und haben die Powerbanks persönlich abgeliefert. Ein kleines, aber feines Highlight. Was dabei deutlich wurde: Frauen lassen sich nicht entmutigen. Natürlich waren wir auch enttäuscht, sauer, wütend, aber dann hatte die eine oder andere wieder eine Idee und schon waren alle wieder engagiert und motiviert dabei, neue Ideen und Formate umzusetzen. Das zeichnet uns aus. Geht nicht, gibt es nicht. Wir haben in diesem Coronakrisen-Jahr bewiesen: Frauen sind: flexibel, agil, motiviert, spontan, lösungsorientiert, organisationsstark, pragmatisch, tatkräftig, digital kompetent, kommunikativ, optimistisch und noch so viel mehr.“

EHRENAMTLERIN DES MONATS

DIE NOMINIERTEN POWERFRAUEN

257 Frauen wurden von ihren Vereinen für die Aktion Ehrenamtlerin des Monats empfohlen. Die Arbeitsgruppe Frauen in Führung des Landessportbundes musste 12 von ihnen für die „Ehrenamtlerin des Monats“ auswählen. Eine schwere Aufgabe, leistet doch jede Einzelne unersetzliche Arbeit in ihrem Sportehrenamt. Alle Frauen, ob empfohlen, nominiert oder ausgewählt, haben eines gemeinsam: Sie sind Zukunftsmacherinnen!





Merle Hömberg,
Journalistin und
Ex-Kalendrina Redakteurin

KARRIERE-KICK DURCH DAS EHRENAMT

Wer sich ehrenamtlich im Sport engagiert, mag Sport. Diese Aussage gleicht einer Binsenwahrheit. Dass diese leidenschaftlichen Ehrenamtlichen die übernommenen Aufgaben besonders gut können, eigentlich auch. Und doch ist es noch nicht im Bewusstsein aller angekommen: Eine Kassenwartin interessiert sich für Zahlen und betriebswirtschaftliche Themen, sonst hätte sie diese Aufgabe nicht übernommen. Eine Vorsitzende ist gut im Führen von Menschen, eine Trainee verfügt über Fachkenntnisse, kann gut erklären und motivieren und eine Betreuerin kann gut zuzuhören, ist geduldig und kann auf Menschen eingehen.

Auf diese Weise ließen sich die Fähigkeiten auf sämtliche Tätigkeiten im Ehrenamt herunterbrechen. Denn wer ein Ehrenamt übernimmt, hat nicht nur eine hohe Affinität zu dem Bereich, in dem sie oder er sich engagiert, sondern bringt in den meisten Fällen auch hohe Professionalität mit. „Grund genug, die Ehrenämter endlich gesellschaftlich aufzuwerten“, sagt Mona Küppers, Vizepräsidentin für den Bereich Mitarbeiter*innenentwicklung und Gleichstellung des Landessportbundes. Sie weiß um die Bedeutung von Ehrenämtern, denn sie ist zudem noch Präsidentin des Deutschen Segler-Verbands und Vorsitzende des Deutschen Frauenrats. Und sie weiß auch, wie wichtig es ist, dass Frauen, die sich ehrenamtlich engagieren, sichtbar werden und sich selbst sichtbar machen.

EHRENAMTLICHE HABEN VIELE FÄHIGKEITEN

Am meisten regt sie auf, wenn Frauen zu ihren Tätigkeiten sagen: ‚Ich mache das NUR ehrenamtlich‘. „Warum dieses ‚Nur‘?“, fragt sie. „Wir machen uns unnötig klein. Es müsste heißen: Weil ich das kann und weiß, engagiere ich mich on top auch noch ehrenamtlich. Wir sollten stolz sein auf unser Ehrenamt!“ Und sie ergänzt: „In jedem Sportverein, -verband oder -bund werden für besondere Positionen nur Menschen gefragt, die diese auch ausfüllen können. Bei bestimmten Funktionen, wie zum Beispiel Schatzmeister*in wird erwägt, ob diese Expertise aus dem beruflichen Umfeld stammt. Warum machen wir es nicht umgekehrt? Warum nutzen wir unsere Fähigkeiten aus dem Ehrenamt nicht viel häufiger, um auch beruflich voranzukommen?“

Dass dies noch viel zu wenig passiert, zeigen die Zahlen des letzten Freiwilligensurveys des Bundesfamilienministeriums von 2014: Bei den 31- bis 45-Jährigen versprechen sich nur acht Prozent Vorteile für die berufliche Karriere durch ihr Ehrenamt. Bei den 45- bis 65-Jährigen sogar nur fünf Prozent. Nur bei den 14- bis 30-Jährigen verspricht sich jede*r Vierte bessere Karrierechancen durch das Ehrenamt. Zeit, dass sich dies ändert.

BEST PRACTICE BEISPIEL: MERLE HÖMBERG NDR-JOURNALISTIN

Dass ehrenamtliches Engagement starke biografische Spuren hinterlässt, zeigt das Beispiel der NDR-Journalistin Merle Hömberg. Bereits als Jugendliche engagierte sie sich in ihrem Heimatort Schwerte in Westfalen ehrenamtlich im Sport, zum Beispiel als Übungsleiterin im Rollstuhlsport für Kinder, als Schiedsrichterin im Basketball oder als Redakteurin der Kalendrina, einem Kalender für Mädchen mit und ohne Behinderung.



Die Kalendrina ist ein Kalender von Mädchen mit und ohne Behinderung für Mädchen mit und ohne Behinderung. Sie wird von den Jugendlichen des Landessportbundes und des Behinderten-Sportverbandes Nordrhein-Westfalen herausgegeben, gefördert vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW.

Seit 18 Jahren treffen sich dazu Mädchen mit und ohne Behinderung jedes Frühjahr an mehreren Wochenenden und erstellen eine neue Ausgabe des Mädchenkalenders. Unterstützt werden sie von Mentorinnen – die meisten von ihnen ehemalige Kalendrina-Mädchen und Studentinnen – und einer Journalistin.

In der Redaktion ist Inklusion so normal wie das Mädchensein. Die Jugendlichen erhalten einen Einblick in die journalistische Arbeit und lernen, mitunter schwierige und komplizierte Themen anderen Mädchen zu vermitteln.

„Bei der Kalendrina konnte ich mich ausprobieren“, sagt Merle Hömberg. „Ich konnte etwas machen, das mir großen Spaß macht und sich schon ein wenig anfühlte, wie eine berufliche Richtung. Die Arbeit in der Redaktion hat meinen Wunsch gefestigt, dass ich später mit Sprache und Journalismus arbeiten möchte“, so die Journalistin. „Wir hielten jedes Jahr ein professionelles Produkt in der Hand, auf das wir stolz sein konnten. Das war wie journalistische Arbeit, aber ohne Druck, denn wir wussten, dass unsere Ergebnisse später noch professionell aufbereitet wurden. Wir konnten uns einfach ausprobieren und ganz positiv an diese Art der Arbeit herantrauen. Die Arbeit in der Kalendrina hat mich sehr gestärkt, es war sehr viel Identitätsarbeit dabei.“

EHRENAMT HAT SIE PROFESSIONELL VORANGEBRACHT

Für die Wahl-Hamburgerin war ihr ehrenamtliches Engagement immer eine Bereicherung, mit der sie sich ihren Weg in eine berufliche Laufbahn ebnen konnte. Von der Kalendrina-Redaktion wechselte sie zum Hochschulradio, wo sie während ihres Studiums als ehrenamtliche Moderatorin arbeitete. „Das hat mich professionell weitergebracht“, sagt sie. „Durch die ehrenamtliche Arbeit musste ich nicht bei Null anfangen, als ich mein Volontariat beim NDR begann. Ich hatte bereits ein beachtliches Netzwerk und war in der Lage selbstständig zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen. Und ich verfügte über ein gesundes Selbstbewusstsein. All das hatte ich dem Ehrenamt zu verdanken.“

Die Journalistin sieht ihre ehrenamtliche Tätigkeiten als großes Privileg. Nicht jede*r hat die Möglichkeit zum Ehrenamt. Ihr Vorschlag: Ehrenamt sollte viel stärker gefördert werden. Denn wer ein Ehrenamt übernimmt, muss sich dies leisten können. Wer zum Beispiel während des Studiums arbeiten muss, um es zu finanzieren, hat keine Zeit für das Ehrenamt. Eine Lösung wären Stipendien, die Zeit für das Ehrenamt finanzieren, so, wie sie die Sportjugend NRW bereits vergibt (www.sportstipendien-nrw.de). Studierende erhalten finanzielle Unterstützung für ihr Studium und können die freie Zeit fürs Ehrenamt nutzen.

Vereinen rät sie, nicht alles durch das Ehrenamt stemmen zu wollen. „Manchmal ist es sicherlich besser, sich eine oder eine halbe Stelle zu leisten, die dem Verein Zuverlässigkeit und Kontinuität gibt. Geld, das häufig an anderer Stelle ausgegeben wird, weil der Verein sich eine solche Stelle „sparen“ will“, sagt sie und fügt hinzu: „Als ich in der Kalendrina-Redaktion aufhörte, weil ich zu alt dafür wurde, übernahm ich die Betreuung der Mädchen während der Redaktionswochenenden“, berichtet sie. „Hierfür wurde ich dann bezahlt. Dies ist ein vernünftiger und gerechter Weg“.

EHRENAMTSNACHWEIS BESSER NUTZEN

Diesen Ansatz unterstützt auch Mona Küppers. „Das Ehrenamt muss in unserer Gesellschaft viel mehr Wert erhalten“, erklärt sie. Sie fordert eine stärkere Nutzung der Ehrenamtsnachweise, die auch der Landessportbund NRW seinen Mitgliedern anbietet (www.engagiert-in-nrw.de). Wie eine Art Zeugnis dokumentiert und würdigt der Nachweis die im Ehrenamt geleistete Arbeit. Mit einer detaillierten Aufzählung der Tätigkeiten, den erworbenen fachlichen und sozialen Kompetenzen und den absolvierten Fort- und Weiterbildungen. „Ein solcher Ehrenamtsnachweis kann beispielsweise Frauen, die nach der Elternzeit in den Beruf zurückfinden wollen, bei der Stellensuche helfen“, dessen ist sich Mona Küppers sicher. „Arbeitgeber*innen sehen, wie viele wertvolle Skills die Frauen während ihres Ehrenamts erlangt haben“.



Mona Küppers, Vizepräsidentin
Mitarbeiter*innenentwicklung und
Gleichstellung des Landessportbundes NRW

Ehrenamtsstiftung

Wie wichtig das Ehrenamt für die Gesellschaft, aber auch für jede*n Einzelne*n ist, hat nun auch die Bundesregierung erkannt und im März 2020 eine Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt ins Leben gerufen. Sie will damit das Ehrenamt in Deutschland stärken, insbesondere in den strukturschwachen und ländlichen Räumen, in denen es Initiativen oftmals schwerfällt, Unterstützung zu bekommen, zum Beispiel bei rechtlichen Fragen oder der Beantragung von Fördermaßnahmen. Die Stiftung soll in Abstimmung mit den bereits bestehenden Bundesprogrammen:

- » Serviceangebote für die Organisation von bürgerschaftlichem Engagement und Ehrenamt bereitstellen
- » die Vernetzung vor Ort unterstützen
- » ehrenamtlich Tätige bei der Digitalisierung unterstützen
- » und begleitende Forschungsvorhaben fördern

Nähere Informationen unter
www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de

EINE FRAU MACHT VEREINE FIT

EHRENAMTSBERATERIN SABINE HOMANN

Sie kommt vorbei, wenn ein Sportverein seine Zukunft in die richtigen Bahnen lenken möchte. Oder wenn ein neuer Vorstand gewählt werden soll, es aber an Nachwuchs fehlt. Sabine Homann ist Ehrenamtsberaterin. Vereine entdecken mit ihr unvorhergesehene Schätze: das Potenzial ihrer ehrenamtlichen Mitglieder.



Ehrenamtsberater*in ist eine Funktion, die der Landessportbund Nordrhein-Westfalen 2017 im Rahmen seiner Initiative Ehrenamt aus der Taufe gehoben hat. Sabine Homann zählte zu den Ersten, die diese Weiterbildung absolvierten. Aus eigener Erfahrung weiß sie, dass sich Vereinsvorstände mit ihren anspruchsvollen Aufgaben häufig überfordert fühlen. „Finanzen, Steuern, Personal, Vereinsentwicklung – über dies alles muss ein Vorstand Kenntnis haben und sich in vielen Fällen dieses Wissen erst einmal aneignen. Wenn ich sie dabei unterstütze, wird für sie vieles leichter“, so die Lippstädterin.

Das Feedback, das sie von den Vereinen bekommt, ist oft ähnlich positiv: „Eigentlich erfüllen wir schon alle Aufgaben, wir haben sie nur nicht strukturiert“, ist ein häufiges Fazit nach der Beratung.



Sabine Homann

Die eigenen Aufgaben kennen

Eine der häufigsten Herausforderungen vieler Vereine liege in einer unklaren Aufgabenverteilung. „Neue Vorstandsmitglieder wissen zu Beginn gar nicht, was sie überhaupt zu tun haben“, berichtet Homann.“ In ihren Beratungen beginnt sie nach einem ersten Klärungsgespräch in der Regel mit der Positionierung der Vorstandsaufgaben. „Es ist für viele Vereine neu, für jeden Vorstandsbereich Schwerpunkte zu definieren“, sagt sie. „Die meisten suchen einfach „jemanden für den Vorstand“, ohne Beschreibung der Aufgaben und Positionen. Stehen die Schwerpunkte fest, kann sich der Verein gezielt auf die Suche nach geeigneten Personen begeben.“

Im Anschluss folgt eine „Inventur der Vereinsaufgaben“. Eine solche detaillierte Auflistung – vom Training über die Organisation von Wettkämpfen bis zur Kaffeeausgabe bei Events – öffnet den Blick auf das Ganze. Sie ermöglicht die (Um)Strukturierung einzelner Bereiche und Umverteilung von Aufgaben.

Außerdem zeigt sie das Engagement derer, die sich außerhalb des Rampenlichts nützlich machen. „Denn Wertschätzung ist in vielen Vereinen ein ebenso großes Thema“, erklärt Sabine Homann. „Manche geben ihren Posten nach vielen Jahren auf, weil sich noch nie jemand für ihr Engagement bedankt hat. Andere bedienen seit Jahr und Tag die Kuchentheke, die Urkunde für ehrenamtliche Leistungen bekommen jedoch immer die anderen.“

Bestehende Strukturen auf dem Prüfstand

Es seien gerade die Frauen, die oft in den Hintergrund geraten, berichtet sie. Neben den fehlenden Vorbildern sei der Hauptgrund dafür die veralteten Vereinsstrukturen. Besonders schwierig für Frauen wird es, wenn ein Verein eine große Fußballabteilung hat. Je mehr Breitensport angeboten wird, umso einfacher wird es auch für Frauen, sich im Vorstand zu engagieren. Manchmal seien selbst kleine Änderungen von großer Wirkung, berichtet Homann: „Vor allem bei kleinen Vereinen im ländlichen Raum finden Vorstandssitzungen abends in der Dorfkneipe statt. Für Interessierte mit kleinen Kindern ist dies schon ein Ausschlusskriterium.“ Sie erläutert es durch ihr eigenes Beispiel: „Ich war in den Vorstand gewählt worden und schlug vor, dass wir uns statt abends an einem Samstagmorgen treffen. Nach einigem Hin und Her und der Ankündigung, meine Vorstandsarbeit einstellen zu müssen, falls es bei den Abendterminen bleibe, stimmten die Mitglieder meinem Vorschlag zu. Nach kurzer Zeit fanden alle diesen Termin gut. Was auch daran lag, dass die Sitzungen nur noch halb so lange dauerten. Das Leitungsgremium hatte schließlich drei Frauen und zwei Männer. Es ging alles viel schneller, wir hatten die Aufgaben sehr gut delegiert und keinen Stress mehr.“

Für die Zukunft wünscht sie sich mehr Beratung und Unterstützung für die Vereine. „Vorstände benötigen bei administrativen Aufgaben Entlastung. Sie sollten sich lediglich um die Vereinsentwicklung kümmern und dafür sorgen, dass die Leute mit dem Sportangebot zufrieden sind“.

Für den Anfang hat Sabine Homann schon konkrete Vorschläge:

- » Die umfangreichen Angebote des Landessportbundes, wie zum Beispiel das VIBSS (Vereins-, Informations-, Beratungs- und Schulungssystem), müssen flächendeckend bekannter werden.
- » In einem Newsletter für Vorstände sollten regelmäßig alle Themen, die für einen Vorstand oder ein Präsidium von Bedeutung sind, behandelt werden.
- » Nützlich wäre auch ein Handbuch, das die Vorstandsarbeit klar und einfach erklärt. Sie hat auch schon einen Titel: „Fit für den Vorstand“.

Bis zu 20 Stunden kostenfrei

Die Vereinsberater*innen des LSB NRW stehen euch im Rahmen der Initiative Ehrenamt bis zu 20 Stunden kostenfrei für eine Ehrenamtsberatung zur Seite.

Mehr Informationen und den Antrag zur Beratung unter www.sportehrenamt.nrw



KEINE ATEMPAUSE, DIE ZUKUNFT WIRD GEMACHT

EVA SELIC ÜBER DIE GEGENWART UND ZUKUNFT DER GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IM SPORT

Demografischer Wandel, Ganztagschulen, Konkurrenz durch kommerzielle Anbieter: Die Zukunft des organisierten Sports in Vereinen oder Verbänden steht vor großen Herausforderungen. Wenn da nicht die Frauen wären. „Es gibt noch so viel Potenzial bei den „Zukunftsmacherinnen“, dass ich mir gar keine Sorge um die Sportvereine mache, die es bereits heute geschafft haben, eine gute Mischung der Geschlechter hinzubekommen“, sagt Eva Selic, Sprecherin der Frauen und Vizepräsidentin des Landessportbundes.



Dieses Potenzial gilt es nun zu nutzen. „Wir sind schon auf dem richtigen Weg“, sagt Eva Selic dazu. „Im Landessportbund NRW ist der Wandel in vollem Gange, unser Präsidium ist viel weiblicher geworden, 40 Prozent der Mitglieder sind Frauen. Und jünger“, fügt sie hinzu, „auch ein Grund für den kollegialen Stil, der bei uns herrscht. Ich bin guter Dinge, dass ein Generationenwechsel auch für die Gleichberechtigung der Geschlechter eine positive Veränderung mit sich bringt.“

ALLE VORAUSSETZUNGEN SIND ERFÜLLT

Vielleicht ist also der gordische Knoten der Geschlechtergerechtigkeit bald endlich gelöst. Die Weichen dazu sind gestellt. Denn Frauen verfügen über das, was in der Regel den Führungskräften im Sport zugeschrieben wird: Selbstbewusstsein und Zielorientierung, Fachkompetenzen, Netzwerke und Vorbilder.

Selbstbewusstsein

Dass es am Selbstbewusstsein nicht mehr mangelt, zeigen die Ergebnisse der aktuellen Studie „Step-Up-Equality“. Darin steht: „Wenn man sich die Einstellung von Sportlerinnen und Führungspersonlichkeiten zu ihren eigenen Fähigkeiten anschaut, wird ersichtlich, dass sie in Bezug auf sich selbst und im Allgemeinen positiv gegenüber einer sportlichen Führungsposition sind. [...] die meisten von ihnen glauben fest daran, dass sie über die Fähigkeiten verfügen, die sie für eine Führungsposition benötigen.“

Dr. Eva Selic,
Sprecherin
der Frauen und
Vizepräsidentin
Breitensport des
Landessportbundes
NRW



„Das sind gute Nachrichten!“, freut sich Eva Selic. Sie ist sich sicher, dass die vier weiteren Faktoren problemlos von Frauen erfüllt werden. „Ziel- und Lösungsorientierung beweisen Frauen besonders gut, dies hat die Coronakrise eindrucksvoll bewiesen“, erklärt sie. Die Frauen gehörten zu den ersten, die sich auf digitale Formate umstellten und sehr schnell damit vertraut wurden. Die zahlreichen virtuellen Veranstaltungen zum Jahr der Mädchen und Frauen im Ehrenamt bestätigen dies.

Fachkompetenz

Fachkompetenz, der dritte Faktor, könne sicherlich keiner Frau abgesprochen werden, die sich für ein Amt oder eine Position bewirbt. „Eine viel zitierte Studie des US-Konzerns Hewlett Packard ergab, dass Frauen sich erst um eine Stelle bewerben, wenn sie sich zu hundert Prozent sicher sind, dass sie über die geforderten Qualifikationen verfügen. Im Umkehrschluss heißt das: Wenn eine Frau sich für eine Position bewirbt, müssen wir uns über fehlende Qualifikation keine Sorgen machen.“

Networking

Auch im Networking seien die Frauen im Sport in NRW auf dem richtigen Weg. „Wir haben mittlerweile ein großes Netzwerk von Frauen (und Männern), die sich regelmäßig auf unseren Veranstaltungen wie der LadiesCom, dem digitalen Stammtisch der Frauen, den Salongesprächen oder unserer Neujahrsveranstaltung treffen“, so Selic. Das ist dann Netzwerken pur und sehr ergiebig.

Vorbilder

Bleiben die Vorbilder. „Auch hier sehe ich die Entwicklung sehr positiv“, sagt die LSB-Vizepräsidentin. „Immer mehr Frauen sind bereit, eine Vorbildrolle zu übernehmen. Das Mentoringprojekt des Landessportbundes NRW, bei dem erfahrene Frauen junge engagierte Frauen unterstützen und begleiten, ist eines von zahlreichen Beispielen dafür.“

„Und dann“, erklärt sie „nähern wir uns langsam meiner Vision von der Zukunft im Sport, in der die Führungsriege ganz natürlich vollkommen gemischt sind; mit Frauen und Männern, mit Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, mit und ohne Behinderung. In meiner Zukunft zieht jede Frau, die in einer Führungsposition oder auf dem Weg dorthin ist, ganz bewusst junge Menschen mit sich und fördert sie. Formen wie das Mentoring sind dann vollkommen selbstverständlich und benötigen weder eine Zielformulierung noch Protokolle. In meiner Zukunft hält niemand mehr an einer Position fest, sondern ist im Gegenteil froh, wenn eine*e Andere*r bereit ist, diese zu übernehmen. Dann spiegelt die Führung des organisierten Sports auch die Realität in den Vereinen wider: Bunt, gemischt und sportlich.“





Zeichnung: Lisa Kötter,
Foto: Volker Frick

VON ANDEREN LERNEN

DIE KIRCHLICHE FRAUENINITIATIVE
MARIA 2.0

Es gibt nur wenige gesellschaftliche Bereiche, in denen die Ungleichheit zwischen Frau und Mann klarer zutage kommt als in der katholischen Kirche. Frauen sind von allen Weiheämtern ausgeschlossen, sie dürfen weder Priesterin noch Bischöfin noch Päpstin werden. Auch bei den zahlreichen „erreichbaren“ Führungspositionen ist der Anteil der Frauen immer noch verschwindend gering. Die Missbrauchsvorwürfe der jüngsten Zeit brachten für viele Katholikinnen schließlich das Fass zum Überlaufen. Ausgehend von einer Gruppe von Frauen einer katholischen Gemeinde in Münster setzten sich immer mehr Frauen mit ihrer Rolle in der Kirche auseinander und schlossen sich zusammen. Sie wollten zum Thema Sexismus in der Kirche sensibilisieren, den schlechten Umgang mit den Missbrauchsskandalen anklagen und die vielen weiteren Probleme innerhalb der katholischen Kirche aufgreifen. Vom Klagen wechselten sie zum Handeln und gründeten die Initiative Maria 2.0.

Das System muss sich ändern

Die Frauen von Maria 2.0 zeigen klare Kante: Sie setzen sich für eine Frauenquote in Führungspositionen ein, fordern familienfreundliche Personalentwicklungskonzepte und einen kompletten Kulturwandel innerhalb der Kirche.

„Das Ziel von Maria 2.0 ist es, Kirche so zu verändern, dass sie eine ‚geschwisterliche Kirche‘ wird“, so Andrea Voß-Frick, Mitbegründerin der Initiative. Sie suchen nach Wegen zur Geschlechtergerechtigkeit und fordern einen Zugang zu allen Ämtern in der Kirche. Und sie gehen noch weiter: „Muss es überhaupt sein, dass ein Mann sich vor andere stellt und sich seiner spirituellen Überhöhung bedient?“, fragt Andrea Voß-Frick. Ihrer Meinung nach hat auch die schlechte Aufarbeitung des Missbrauchsskandals seine Wurzeln in dieser spirituellen Erhöhung des Menschen, deren Teil die männerbündischen Machtstrukturen sind.

Maria 2.0 will das System verändern, ein „monarchisches“ System mit dem Papst an der Spitze der männlichen Hierarchie. Die Initiative ist eine „Graswurzelbewegung“, die von Privatpersonen an der Basis ausgeht und „von unten heraus“ entsteht. „Es gibt viele Gruppen, wir wissen selbst gar nicht, wie viele es sind, die unter dem Namen der KFD Maria 2.0 nutzen. So ist es auch gewollt. Unser Verständnis unserer Arbeit ist, dass wir Funken zünden und auf andere übertragen“, erklärt die Münsteranerin.

Lautstarkes Ende einer stillschweigenden Unterordnung

Wie aber hat es diese Initiative an der Basis der katholischen Kirche geschafft, so stark in die Öffentlichkeit zu gelangen? „Wir glauben, dass es der Heilige Geist war“, antwortet die Münsteranerin augenzwinkernd. In der Praxis war es ein Zusammenspiel von verschiedenen Faktoren: Zum einen wählten sie eine gute Zeit für ihre Aktionen, kein anderes Thema beherrschte die Medien, selbst auf der weltpolitischen Bühne ging es ruhig zu. Zum anderen zeigten sie sich sehr kreativ: Sie schrieben zunächst einen offenen Brief an den Pabst, den sie als Onlinepetition veröffentlichten. Dann riefen sie zu einem ‚Kirchenstreik‘ auf.

In Münster luden die Frauen vor ihrer Aktion zu einer Pressekonferenz. Als bekannt wurde, dass eine Medienvertreterin des WDR sich samt Kamerateam angekündigt hatte, schrieben die Frauen die anderen Redakteur*innen mit dieser Info erneut an. „Fünf Minuten später kam die erste Zusage“, erinnert sich Andrea Voß-Frick. „Alle wollten dabei sein. Und so haben wir es bis in die Tagesschau um 20 Uhr geschafft“, freut sich die Mitbegründerin von Maria 2.0.

Maria 2.0 macht Mut zu bleiben

Natürlich spüren die Frauen und Männer von Maria 2.0 auch Gegenwind. Widerstand kommt von Würdenträgern, die an ihren hohen Positionen festhalten wollen und ihr System in Gefahr sehen. Aber auch von Frauen und Männern, in deren Augen die Aktionen zu weit gehen. Sie werfen den Frauen kämpferisches Verhalten und Rücksichtslosigkeit gegen die Kirche vor. „Dabei geht es uns um nichts Geringeres als die Frage: Gehen oder Bleiben?“, erklärt Andrea Voß-Frick. „Wir können unsere Kraft nicht damit verschwenden, uns unseren Kritiker*innen zu stellen. Besser ist es, weitere Unterstützer*innen zu suchen“, so die Diplom-Psychologin. Das haben sie erreicht, die Initiative Maria 2.0 findet immer mehr Anhänger*innen und ist mittlerweile auch im deutschsprachigen Ausland angekommen.



Foto: Volker Frick

VON ANDEREN LERNEN

KULTURWANDEL IN UNTERNEHMEN

DER UPSTALSBOOM-WEG, VORGESTELLT AUF DER ERSTEN LADIESCOM 2.0

Wie lässt sich ein echter Kulturwandel in einem Unternehmen oder einer Organisation erreichen? Woran lässt sich eine schlechte Unternehmenskultur erkennen und anschließend nachhaltig und wirksam verändern? Es lohnt sich, über den Tellerrand zu schauen und sich von Best-Practice-Beispielen inspirieren zu lassen. Ein solches Beispiel ist die Hotelkette Upstalsboom mit ihrem Inhaber Bodo Janssen, dem dieser Kulturwandel gelungen ist. Die „Upstalsboomerinnen“ Marie Koch und Bettina Cramer berichteten auf der LadiesCom 2.0 über diese Erfolgsstory.

2010 war die Hotelkette Upstalsboom am Tiefpunkt. Um sich ein Bild über die Stimmung in seinem Unternehmen zu machen, führte Bodo Janssen eine Mitarbeiter*innen-Befragung durch. Der Tenor: ‚Wir brauchen einen anderen Chef als Bodo Janssen‘. Der junge Unternehmer war so betroffen, dass er eine Auszeit im Kloster nahm, um über seinen Betrieb, sich selbst und seinen Führungsstil in der Stille der Meditation nachzudenken. Er hinterfragte seine Prämissen Macht, Anerkennung und Wachstum des Unternehmens. Sein Führungsstil war bis dahin sehr traditionell und auf hierarchischen Strukturen aufgebaut. Nach seinem Klostersaufenthalt vollzog er einen vollständigen Wertewandel. In einer ORF-Reportage berichtet der Unternehmer: „Es war der Moment, in dem mir bewusst geworden ist, wofür ich jeden Tag aufstehen möchte: der Anblick eines glücklichen Menschen. Das war das, was mich angetrieben hat. Eine gute Voraussetzung zu bekommen für die gute Beziehung mit anderen.“



Bodo Janssen,
„Upstalsboomer“

Von strengen Hierarchien zum werteorientierten Miteinander

So begann für ihn selbst die Reise. Er musste allerdings noch seine rund 750 Mitarbeiter*innen ins Boot bekommen. Denn er allein konnte den gewünschten Kulturwandel sicherlich nicht stemmen, wird doch Unternehmenskultur als die Summe aller Verhaltensweisen, Gewohnheiten und Gepflogenheiten eines Unternehmens definiert. Marie Koch, die sieben Jahre lang „Upstalsboomerin“ war, erinnert sich: „Ich bin 2012 ins Unternehmen gekommen, da war alles noch sehr klassisch. Vorgesetzte waren zu respektieren, es gab keine Kultur von Lob und Anerkennung und das Einzige, was zählte, war die

korrekte Erfüllung von Aufgaben." Wie hierarchisch die Strukturen waren, macht das Beispiel von Bettina Cramer deutlich. Sie war anfangs Sekretärin und hatte einen Chef, der sie immern kurz und knapp telefonisch mit dem Befehl „ZM“ zu sich beorderte. „ZM“ stand für „Zu mir“ und das Erscheinen duldeten keinen Aufschub.

Diese Form der Personalführung änderte sich nach der neuen Strategie von Bodo Janssen nun drastisch – auch nachdem er seine Mitarbeiter*innen erst einmal selbst zu einem Seminar ins Kloster geladen hatte, um auch ihnen die Werte des Miteinander nahezubringen. Heute ist Bettina Cramer in verantwortungsvoller Position als Leiterin der Verwaltung für Ferienwohnungen und Aparthotels.

Der Upstalsboom-Weg begann vor allem mit Ausprobieren. Dem Mut, Dinge auch einmal mal gegen die Wand zu fahren. Dafür waren andere Aktionen dann unerwartet erfolgreich und gingen förmlich durch die Decke. „Das Unternehmen hat eine zehnjährige Berg- und Talfahrt hinter sich, in der sich die Unternehmensstruktur immer weiter festigte und wir immer mehr Erfolge feiern konnten“, so Marie Koch. „Diese neue Struktur hat uns auch in schweren Zeiten, wie der Coronakrise sehr geholfen.“

Miteinander kommunizieren ist wichtig

Bodo Janssen setzt vor allem auf Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen. „Wir haben mittlerweile ein sehr großes Angebot“, erklärt Marie Koch. Es reicht von Feedback-Schulungen, über Kommunikationstrainings, hin zu unseren großen „Entwicklungswerkstätten“. Hier sitzt nicht der Chef neben der Mitarbeiterin, sondern Mensch neben Mensch. Das funktioniert sehr gut und macht es möglich, dass sich die Teilnehmer*innen auf einer ganz anderen Ebene begegnen. Diese Form der Wertschätzung spiegelt sich auch im täglichen Handeln im Job wider. Wenn in einem solchen Seminar Mitarbeiter*innen oder Azubis die Möglichkeit erhalten, etwas zu sagen, auch wenn der*die Chef*in dabeisitzt, ist das eine Erfahrung, die sie auch mit an ihren Arbeitsplatz nehmen. Jetzt strahlen sie eine andere Art von Selbstbewusstsein und Zugehörigkeit aus, denn ihre Meinung wird ernst genommen und sie werden gehört. So werden sie zu Expert*innen ihres Arbeitsplatzes und können ihre Ideen einbringen, was häufig zu Verbesserungen der Arbeitsstrukturen führt. „Manchmal sind es dann sogar die ganz kleinen Vorschläge, die richtig Wirkung zeigen“, berichtet Marie Koch. „Etwa der Vorschlag einer Servicekraft, einfach 50 Kaffeelöffel mehr als vorgesehen bereitzuhalten, damit die Servicekräfte weniger in die Küche gehen müssen und die Gäste ihren Kaffee schneller bekommen. Das sind dann Ausgaben von wenigen Euro, die allen die Arbeit erleichtern. Doch hierfür muss die Unternehmenskultur stimmen, da-

„Manchmal sind es dann sogar die ganz kleinen Vorschläge, die richtig Wirkung zeigen.“

Marie Koch



Marie Koch,
ehemalige „Upstalsboomerin“

mit alle Mitarbeiter*innen den Mut haben, Missstände zu benennen und sich einzubringen“, sagt die „Upstalsboomerin“. Und am Ende mit glücklichen Kolleg*innen und Menschen zusammenzuarbeiten.

Mittlerweile gilt die Regel, dass jede*r „Upstalsboomer*in“ einmal in ihrer*seiner Laufbahn an einer solchen Entwicklungswerkstatt teilnehmen sollte. Diese wird zweimal im Jahr mit 100–120 Teilnehmer*innen veranstaltet. Themen der Werkstatt sind zum Beispiel: Was ist ein glücklicher Mensch? Oder: Was



Fairness

„Gleiche Regeln für alle“

Wertschätzung

„Erkenne Gutes und sprich darüber“

Zuverlässigkeit

„Eine Upstalsboomerin/ein Upstalsboomer, ein Wort“

Offenheit

„Trau` Dich“

Loyalität

„Mit Menschen sprechen, anstatt über sie zu reden“

Vorbild

„Wir leben unsere Werte“

Achtsamkeit

„Wir leben den Moment und gestalten Zukunft“

Vertrauen

„Wir glauben an Dich, glaube Du an uns“

Verantwortung

„Entscheide Du und steh` dazu“

Herzlichkeit

„Jedes Lächeln kehrt zu Dir zurück“

Lebensfreude

„Wir überraschen den Alltag“

Qualität

„... ist unser Anspruch, Menschen zu begeistern“

ist Freundschaft? Es gibt Kreativ- und Teambuilding-Workshops, Challenges zur Nachhaltigkeit, Arbeitsgruppen zu den Vergütungsmodellen der Zukunft oder den Input eines Philosophieprofessors.

Mit Werten arbeiten

Das Wichtigste an der gemeinsamen Unternehmenskultur ist sicherlich der Wertebaum. Er besteht aus 12 Werten, die von Mitarbeiter*innen gemeinsam erarbeitet wurden. Der Baum bestimmt die Rahmenbedingungen, wie alle Beteiligten miteinander umgehen wollen. „Das Wichtigste war, dass alle Mitarbeiter*innen diese Werte nicht als „angeordnet“ wahrnahmen, sondern dass sie sie verinnerlichten“, berichtet Koch.

Zur Umsetzung dieser Werteänderung schlug Bodo Janssen unterschiedliche Wege ein. Er setzte sowohl Top-Down-Entscheidungen durch, das heißt, er gab auf der einen Seite die Ziele des Kulturveränderungsprozesses vor, ließ aber auch Bottom-Up-Vorschläge zu. Beispiele hierfür sind die Werkstätten oder ein System für Verbesserungsvorschläge. Diese wurden dann von den Führungskräften in Maßnahmen umgesetzt, was wieder top-down geschah. Anschließend spiegeln die Mitarbeiter*innen Erfahrungen bei der Umsetzung der Maßnahmen zurück, zum Beispiel, ob es Hemmnisse oder Schwierigkeiten dabei gab. Diese Rückmeldungen nehmen die Führungskräfte wiederum zum Anlass, ihre entwickelten Maßnahmen anzupassen.

So ist es dem Unternehmer gelungen, den Kulturwandel in seinem Unternehmen in Gang zu setzen und zu festigen. Er hat alle nötigen Phasen umgesetzt, um aus seiner Entscheidung einen Beteiligungsprozess zu entwickeln. „Dabei ist es uns viel wichtiger, die Begeisterten zu unterstützen, als die Kritiker umzustimmen“, so Marie Koch. Es geht um diejenigen, die von der Entwicklung überzeugt sind, sich von Rückschlägen nicht stoppen lassen und deren Begeisterung andere ansteckt. „Es gibt eine Strategie, die besagt, wenn es unten genug lodert, dann wird es auch brennen“, erklärt Marie Koch. „Wenn es einzelne Bereiche oder Teams gibt, die sich für den Upstalsboom-Weg begeistern, dann werden diese auch andere Teams mit ihrer Begeisterung anstecken.“

„Dabei ist es uns viel wichtiger, die Begeisterten zu unterstützen, als die Kritiker umzustimmen.“

Marie Koch

PRÄSENZ ZEIGEN, POSITION BEZIEHEN, PLATZ SICHERN

FRAUEN IN MÄNNER-DOMINIERTEN SPORTARTEN

Fakt ist: Frauen sind in manchen Sportarten noch immer außen vor. Aber Fakten lassen sich ändern. Mit Köpfchen, Mut und Ausdauer, wie die bewährten Zutaten für intelligente Strategien zeigen. Angewandt von Frauen, die wissen, was sie können und was sie erreichen wollen.



Solche Frauen gab es schon sehr früh, zum Beispiel in der Männerdomäne Radsport: Die Italienerin Alfonsina Strada mischte sich 1924 beim Giro d'Italia zunächst unbemerkt ins Startfeld der Männer. Als das Publikum sie erkannte, wurde sie bis ins Ziel bejubelt. Oder beim Marathonlauf: 1967 lief die US-Läuferin Kathrine Switzer als erste Frau den allein für Männer organisierten Boston-Marathon. Rüde Versuche eines Rennleiters, sie zu stoppen, konnte sie erfolgreich abwehren. Sie erreichte nach vier Stunden, zwanzig Minuten nicht nur das Marathonziel, sie setzte zugleich eine klare Marke für gesellschaftliche Veränderungen und Emanzipation. Ihre Startnummer 261 gilt seither als Code für Gleichberechtigung. 2015 gründete sie eine Organisation mit dieser Startnummer „261 Fearless“. „Wir wollen Frauen durch lokale Laufklubs, Ausbildungsprogramme, Kommunikationsplattformen und gemeinsame Events stärken und vernetzen“, heißt es auf ihrer Website.

Stärken, vernetzen, Vorbild sein – dies sind die drei wichtigsten Aufgaben dafür, zu verhindern, dass Frauen in manchen Sportarten noch hinter den Männern und hinter einem weitverzweigten Konstrukt gesellschaftlicher Ressentiments und Vorbehalten stecken bleiben.

VORWÄRTS MIT AUSDAUER UND SPORTSGEIST

Ausdauer und Sportsgeist: ohne diese beiden Attribute wären die rund hundert Jahre wohl kaum auszuhalten gewesen, in denen der Anteil der Olympiateilnehmerinnen und der für Frauen zugelassenen Disziplinen nur im Schneckentempo wuchs. Glücklicherweise geht es in den letzten Jahren etwas schneller voran. So wurde 2012 bei den Olympischen Spielen in London die letzte Disziplin, die bis dahin noch den Männern vorbehalten war, das Boxen, mit ins olympische Programm aufgenommen.

*„Es müssen einfach viel mehr
Frauen in den Sport.“*

Anna van der Breggen, Radrennfahrerin

Auch im Radsport dreht sich das Rad seit einigen Jahren deutlich schwungvoller für die Frauen. Sie mussten allerdings lange darauf warten, denn das erste Damen-Radrennen beim Giro d'Italia fand erst 1988, 64 Jahre nach Alfonsina Stradas Coup statt. Heute spricht die niederländische Radrennfahrerin und dreifache Weltmeisterin Annemiek van Vleuten von einer Professionalisierung bei den Frauen-Radrennen. „Noch vor einigen Jahren war die Frauen-Liga eher eine Amateur-Liga, aber mittlerweile gibt es auch für die Frauen verbesserte Trainingsbedingungen“, schreibt sie in dem Blog #MyInnsbruck. „Die Weltcuprennen sind ähnlich organisiert wie bei den Männern. Das ist das, was wir brauchen, um uns im Sport zu verbessern. Dass diese Rennen dann noch im Fernsehen übertragen werden, hilft uns natürlich auch enorm weiter.“

Sichtbarkeit ist das zentrale Thema. Schließlich fallen vielen Interessierten schnell die Namen der männlichen Profis ein, bei Profi-Sportlerinnen wird meistens deutlich länger überlegt. Beim Boxsport beispielsweise: Prompt sprudeln die Namen Muhammad Ali oder die Klitschko-Brüder, lange bevor die Rede von Regina Halmich ist. Woran liegt es? Präsenz in den Medien ist die Zauberformel. Und über die verfügen die männlichen Profis wie fast ganz selbstverständlich. Diese Präsenz bringt Sponsor*innen. Und die bringen die finanziellen Mittel für angemessene Gehälter und ausgefeilte Trainingsbedingungen, von denen Profisportlerinnen oft noch träumen.

POSITIVE BEISPIELE

„Nahezu erfüllt haben sich diese Träume im Tennis“, erklärt Karolin Heckemeyer, promovierte Soziologin und Dozentin an der Pädagogischen Hochschule im schweizerischen Windisch: „Eine Sportart, bei der (...) ein Kampf um Gleichberechtigung stattgefunden hat oder stattfindet, ist beispielsweise Tennis. Hier waren Frauen schon früh aktiv und erfolgreich, auch wenn wir bis heute zahlreiche Kommentierungen von männlichen Profitennispielern oder aber auch von Funktionären haben, deren Perspektive auf das Frauentennis immer noch eher eine negative oder defizitäre ist. Und dennoch muss man anerkennen, dass große Turniere, wie Wimbledon beispielsweise dem Frauentennis soweit Tribut zollen, als die gleichen Gehälter gezahlt werden.“



Dr. Karolin Heckemeyer,
Pädagogische Hochschule FHNW,
Schweiz



STRUKTURELLE BARRIEREN BEHINDERN ATHLETINNEN

Doch auch Heckemeyer spricht von nach wie vor existierenden strukturellen Barrieren, die Sportlerinnen daran hindern, ihre Leistungen und Karrieren gleichberechtigt ausbauen zu können. „Eins meiner Lieblingsbeispiele ist das Frauen-Eishockey. Es wird oft als weniger attraktiv wahrgenommen, da das Spiel mit weniger Körperkontakt gespielt wird und deshalb weniger aggressiv ist. Was die Zuschauer*innen interessanterweise nicht wissen, ist, dass im Frauen-Eishockey der Bodycheck verboten ist. Vorgegebene Regeln nehmen dieser Sportart ihren besonderen Charakter“, erklärt die Geschlechterforscherin. Sie beschreibt das Dilemma einer vermeintlich unattraktiveren weiblichen Spielweise, die jedoch den Regularien geschuldet ist. Das Ergebnis dieser Regularien: geringere Zuschauer*innenzahlen, weniger Geld für die Vereine, eine schlechtere Infrastruktur und ein schlechteres Training. Es ist an der Zeit, diesen Hürdenlauf zu beenden.

Gemeinsam mit schweizerischen Kolleg*innen aus unterschiedlichen Kontexten des Sports plant die Dozentin derzeit Empowerment-Workshops für junge Athletinnen. Dabei sollen Mädchen darin geschult werden, sich und ihre sportliche Aktivität zu verteidigen und die Strukturen, die hinter dieser Sportart stecken, zu durchschauen. Dabei geht es um Selbstvertrauen und die Befähigung, bestimmte Formen der Stigmatisierung zu erkennen und sich ihnen entgegenzustellen. „Mädchen und Frauen benötigen viel mehr Empowerment und Vorbilder, wie Serena Williams oder die Fußball-Nationalspielerinnen“, so Heckemeyer. Wichtig ist für sie eine „Debatte, in der es ganz vehement um die Sichtbarkeit von Frauen im Sport geht, und zwar um Frauen in all ihrer Vielfalt.“



DER LANGE WEG VON DER REGELBRECHERIN ZUR WELTMEISTERIN

GESCHICHTE DES FRAUENFUSSBALLS





Seit seinen Anfängen gilt der Fußball als Sportart, mit der sich soziale, sprachliche und Klassenbarrieren überwinden ließen. Mit Ausnahme der Barriere zwischen Frauen und Männern. Bis in die 1970er Jahre waren – mit kurzen Unterbrechungen – Frauen aktiv vom Fußball ausgeschlossen – es war ihnen verboten, in einem Verein zu spielen. Diese Zustände gehören zum Glück der Vergangenheit an, heute spielen in Deutschland über 1,1 Millionen Mädchen und Frauen Fußball.

Der Frauenfußball hat eine lange und manchmal unrühmliche Geschichte. Die ersten Spuren gehen bis in das 12. Jahrhundert zurück. In Frankreich spielten Frauen „la soule“, ein Spiel, das dem Fußball ähnelte und bei den Inuit war das Ballspielen mit dem Fuß schon vor vielen Jahrhunderten beliebt, ohne eine Unterscheidung der Geschlechter.

Die ersten organisierten Frauenfußballteams bildeten sich in England Ende des 19. Jahrhunderts. Die Teams hatten strenge Regeln zu erfüllen. Sie hatten „anständig“ gekleidet zu sein und mussten hochgeschlossene Blusen, Hüte, Röcke über Knickerbockern und Schienbeinschoner tragen. Doch zu ihrem ersten inoffiziellen (da nicht von der FIFA anerkannt) Länderspiel gegen ein französisches Team kamen 1920 61.000 Zuschauer*innen. Auch die Spiele im Anschluss erreichten derart hohe Zuschauer*innenzahlen. Trotz dieses Erfolgs verboten die englischen Fußballfunktionäre den Frauen im Dezember 1921 die Nutzung der Stadien. Begründung: Fußballspielen sei nichts für das schwache Geschlecht.

ERSTE, IM KEIME ERSTICKTE VERSUCHE IN DEUTSCHLAND

Einen ersten deutschen Fußballverein gründeten Frauen 1930 in Frankfurt. Er blieb auch der einzige, sodass die Fußballerinnen des Klubs gegeneinander spielten. Sie wurden im Deutschland der 1930er Jahre wenig akzeptiert und nach zahlreichen Protesten löste sich der Verein nach einem Jahr wieder auf.



„WARUM SOLLEN AUCH FRAUEN HINTER DEM BALL HERLAUFEN? SIE GEHÖREN DOCH HINTER DEN KOCHTOPF.“

Gerd Müller, Fußball-Weltmeister von 1974

Während der Zeit des Nationalsozialismus bot sich Frauen keine Möglichkeit, einen Fußballverein zu gründen. Sport sei zwar auch für Frauen wichtig, Fußball allerdings nicht. Frauen sollten vor allem Kinder gebären und gute Mütter sein. Zwischen 1933 und 1945 war der Frauenfußball verboten. Die Frauen wurden in alte Rollenmuster zurückgedrängt. An dieser Situation änderte sich auch nach dem Krieg lange Zeit nichts.

IN HINTERHÖFEN UND AUF BOLZPLÄTZEN

Erst mit der Männer-Fußballweltmeisterschaft 1954, die die deutsche Elf gewann, brach eine allgemeine Fußballeuphorie aus. Nur nicht für die Frauen, sie wurden 1955 mit dem Verbot des DFBs, Frauenabteilungen zu gründen, direkt ausgebremst. Fußballsport sei „unweiblich“ und „wesensfremd“, so die männlichen Funktionäre.

Selbst die Wissenschaft schwamm auf dieser Welle mit. „Das Fußballspiel als Spielform ist wesentlich eine Demonstration der Männlichkeit“, schrieb der holländische Psychologe Fred J. J. Buytendijk. „Das Treten ist wohl spezifisch männlich, ob darum Getretenwerden weiblich ist, lasse ich dahingestellt. Jedenfalls ist das Nicht-Treten weiblich!“ Es folgten medizinische Gutachten, die bescheinigten, dass Fußball eine Gefahr für den weiblichen Körper sei.

Also spielten fußballbegeisterte Frauen in Hinterhöfen und auf Bolzplätzen. 1970 entschied der DFB, den Frauen das Spiel wieder zu erlauben. Allerdings unter strengen Auflagen: Sie durften nur in den Sommermonaten spielen, die Spiele durften nur 2 mal 35 Minuten dauern, Stollen waren verboten und sie mussten mit Jugendbällen spielen.

Die Vizepräsidentin des Fußball- und Leichtathletik-Verbands Westfalen und DFB-Funktionärin Marianne Finke-Holtz berichtet: „Die Aufhebung des Verbots beim DFB war eher erzwungen als gewollt, denn die Frauen drohten einen eigenen Verband zu gründen. Die grauen Herren fragten sich: Wollen wir einen Fußballverband neben uns oder beugen wir uns dem Willen der Frauen und nehmen sie in unseren Verband auf? Die Männer waren sicherlich nicht überzeugt von dieser Entscheidung. Sie dachten, das „verwächst“ sich wieder. Lass die mal machen.“ Aber sie irrten sich: Nach der Zulassung sprossen die Frauenfußball-Abteilungen der Vereine aus dem Boden. Es entstand ein Ligasystem und auf Landesebene spielten die Frauen um Meisterschaften und Pokale.

DAS WUNDER VON TAIPEH

1981 organisierte Taiwan die erste Fußballweltmeisterschaft der Frauen. Alle teilnehmenden Länder schickten ihre Nationalteams. Bis auf Deutschland. Der DFB hatte bis dahin an der Gründung eines Frauennationalteams kein Interesse gezeigt. So ging die WM-Einladung an die deutschen Rekordmeisterinnen der SSG 09 Bergisch Gladbach. Ohne jede Unterstützung des DFB nahmen sie an der ersten WM der Geschichte teil – und gewannen den Titel. Das „Team Germany“ schoss insgesamt 25 Tore. Der Erfolg blieb auf der Funktionärssebene des DFB ohne Reaktion.



Filmposter zum Dokumentarfilm von John David Seidler

Erst ein Jahr nach diesem Titelgewinn stimmte der Bund der Gründung eines offiziellen Frauen-Nationalteams zu. Mit der Spielerin-Trainerin des WM-Teams von 1981, Anne Trabant-Haarbach, als Kapitänin. Die Anerkennung ließ aber auch lange nach dieser ersten WM auf sich warten: Als 1989 das deutsche Nationalteam die Europameisterschaften gewann, überreichte der DFB den Spielerinnen ihre Prämie: ein Kaffeeservice und ein Bügelbrett.

UNSPEKTAKULÄRE ANFÄNGE IN DER DDR

Auch in der DDR ging es den Fußballerinnen nicht besser, sie hatten gegen denselben Widerstand zu kämpfen wie in der BRD. Ende der 1960er Jahre begeisterten sich immer mehr Mädchen und Frauen für die Sportart. 1968 wurde in Dresden das erste DDR Frauenfußballteam gegründet, der BSG Empor Mitte-Dresden. Bis 1971 hatten sich 150 Frauenfußballteams gegründet, die deutlich erfolgreicher als die Männerteams waren. Aber auch hier hatten die männlichen Funktionäre eine sehr einschränkende Spielordnung für Frauen entwickelt: Die Spielzeit dauerte 2 x 30 Minuten, es mussten Schiedsrichterinnen das Spiel begleiten und der Wettspielbetrieb durfte nicht über die Bezirksebene hinausgehen. DDR-Meisterschaften waren damit unmöglich. Erst im Jahr der Wiedervereinigung, 1990, erlaubte der DFV die Bildung eines DDR-Frauen-Nationalteams. Ihr erstes und einziges Spiel vor der Wiedervereinigung bestritten die Fußballerinnen in Potsdam gegen die Tschechoslowakei.

VORBILD USA

Die Weltmeisterschaft in den USA 1999 zeigte der Welt, was alles im Frauenfußball möglich ist. Hier füllt der Frauenfußball die Stadien und ließ eine eigene Industrie und Märkte entstehen. Es gibt mehr als 300 Collegeteams und jährliche College-Meisterschaften. Allerdings macht Erfolg auch in den USA die Frauen nicht automatisch reich: 2019 klagten die US-Nationalspielerinnen vor Gericht dagegen, dass sie, obwohl Weltmeisterinnen und erfolgreicher als ihre männlichen Kollegen, schlechter bezahlt werden. Sie verloren den Prozess.

NICHT AM ZIEL, ABER AUF DEM RICHTIGEN WEG

In den letzten Jahren scheinen sich die Courage und Beharrlichkeit der Fußballerinnen und ihrer Anhängerinnen auszuzahlen. „Heute erleben wir im Fußballgeschäft insgesamt einen positiven Kulturwandel“, so Christian Seifert, DFB-Vizepräsident. „Es beginnt schon auf den Tribünen der Stadien, wo wir inzwischen einen Frauenanteil von fast 30 Prozent haben. In den Fernsehsendern moderieren Top-Expertinnen, die Fußball-Frauen haben sich erfolgreich emanzipiert und etabliert. Bei der DFL haben wir auf der zweiten Führungsebene zwischenzeitlich einen Frauenanteil von 30 Prozent und arbeiten daran, weitere Mitarbeiterinnen und weibliche Führungskräfte zu gewinnen.“

Es geht also in die richtige Richtung. Mädchen müssen heute nicht mehr gegen Vorurteile beim Fußball ankämpfen und Talente werden angemessen gefördert. Überall angekommen ist der Kulturwandel allerdings noch nicht. „In manchen Vereinen ist es immer noch klar, dass die erste Mannschaft nur die der Männer sein kann, das Geld wird in die erste Herrenmannschaft gesteckt“, so Marianne Finke-Holtz.

UNTERSCHIEDE BEI DEN PROFIS

Auch im Profifußball sind die Unterschiede immer noch groß. Viele große Fußballklubs wie Borussia Dortmund haben keine Frauenabteilung. Krass wird es bei den Siegesprämien: „Hätten die Männer 2016 die Europameisterschaft gewonnen, hätte es vom gemeinnützigen Verein Deutscher Fußballbund eine Siegesprämie von 300.000 Euro für jeden Spieler gegeben. Die Spielerinnen des Frauennationalteams, die bei der Europameisterschaft 2017 als Titelverteidigerinnen antraten, hätten bei einem erneuten Erfolg eine Prämie von 37.500 Euro pro Spielerin erhalten“, schreibt die Journalistin Linda Gerner, selbst leidenschaftliche Fußballerin, in der Zeit. Doch die Kritik wird lauter. 2017 erklärte die norwegische Fußballerin Ada Hegerberg, nicht mehr für Norwegen bei der Weltmeisterschaft anzutreten. Sie wollte auf den krassen Prämienunterschied und auf die schlechten Bedingungen im Frauenfußball aufmerksam machen. „Veränderungen passieren nicht von selbst, wir müssen etwas für sie tun, sie zur Not erzwingen“, sagte sie in einem Zeit-Interview 2019. Ihre Entscheidung bewirkte, dass die Prämie für Frauen in Norwegen angehoben wurde.



Marianne Finke-Holtz, Vizepräsidentin des Fußball- und Leichtathletik-Verbands Westfalen und DFB-Funktionärin

ZUKUNFT WEIBLICH?

Auf dem DFB-Bundestag 2019 wurde nun das „Projekt Zukunft weiblich“ verabschiedet, in dem es neben einer Stärkung des sportlichen Bereichs um eine bessere gesellschaftliche Verankerung geht.

DFB-Direktorin Heike Ullrich schreibt dazu bei Xing: „Als Verband stehen wir in der Pflicht, Chancengleichheit zu schaffen und Frauen in Führungspositionen zu etablieren. Als aktuell einzige Frau im Managingboard des DFB setze ich mich dafür ein, Frauen mit Potenzial zu motivieren, sich auf Stellen in Führungspositionen zu bewerben. Das gilt für ehrenamtliche Positionen genauso wie für hauptamtliche Stellen“. Auch Siegfried Dietrich, Vorsitzender des neuen Ausschusses der Frauen-Bundesligen, erkennt eine ‚Aufbruchsstimmung‘: „Das generelle Thema, starke Frauen in Unternehmen zu integrieren, wird auch eine Messlatte für das Image der Profifußballvereine in gesellschaftlicher Hinsicht sein – auf dem Rasen und in Führungsfunktionen rund um das große Fußballgeschäft.“, zitiert die WAZ ihn im Februar 2020.

Sie ist Preisträgerin der Kategorie „Emanzipiert“ beim 11. NRW Preis für Mädchen und Frauen im Sport.

DFB-Funktionärin Marianne Finke-Holtz hat drei klare Forderungen für die Zukunft:

- 1 Mädchen und Frauen müssen überall die Chance erhalten, in ihrer Nähe ihren Sport ausüben zu können und dafür qualifizierte Trainer*innen zur Verfügung haben.
- 2 Vereine müssen ihren Teams das gleiche Geld zahlen.
- 3 Die Vereine müssen sich um Mädchen und Frauen bemühen.

MISCHT EUCH!

SPORTARTEN MIT EQUITY-PRINZIP



Foto: Deutscher
Frisbeesport-Verband

Was haben Ultimate Frisbee, Korbball und Quidditch gemeinsam? Sehr viel: Sie sind Randsportarten, die nicht zu den olympischen Sportarten zählen, sie sind relativ neu, sie erfreuen sich wachsender Beliebtheit – und: Sie werden gemischtgeschlechtlich gespielt. Sport muss also nicht immer Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts betonen, sondern eignet sich hervorragend zum Zusammenspiel aller Geschlechter in einem Team.

Mixed Wettbewerbe werden im Sport immer attraktiver. Bei den Olympischen Spielen 2021 in Tokio wird es doppelt so viele Mixed-Wettkämpfe geben wie 2016 in Rio de Janeiro.

Richtig gut sieht es bei den „World Games“ aus, bei denen das Equity-Prinzip schon lange fest im Sattel sitzt. Und zwar nicht nur im Pferdesport, sondern auch im Wassersport, Curling, Volleyball, Softball, Korbball, Ultimate Frisbee und Quidditch – Harry Potter lässt grüßen.

ULTIMATE FRISBEE UND DER ‚SPIRIT OF THE GAME‘

Ultimate Frisbee ist eine der World Games-Disziplinen, bei der das gemeinsame Spielen im Vordergrund steht. Und der Mix funktioniert gut, wie Jörg Benner, Geschäftsführer des Deutschen Frisbeesport-Verbands (DFV), erklärt: „Das liegt vor allem an dem besonderen ‚Spirit of the Game‘. Es gibt keine externen Schiedsrichter*innen und keinen Abpfiff, vielmehr regeln die Spieler*innen Regelverletzungen selbst. Der Ehrenkodex ‚Spirit of the Game‘ besagt: Kenne die Regeln, vermeide Körperkontakt, respektiere das formalisierte Fairplay. Auch verbale Ausreißer gelten als Foul. An vorderster Stelle steht der Spaß, erst dann kommt der Wettkampf.“

Beim Ultimate Frisbee fehlen die Schiedsrichter*innen, ob die Wurfscheibe ins Aus geht oder es Schrittfehler gab, entscheiden die Spieler*innen. Das fördert Fairness, sowie gegenseitiges aufeinander Achtgeben. Das Team bestimmt auch die Formation und Aufstellung. Ehrgeiz, wettbewerbsorientiertes Spielen und Siegen sind dabei genauso wichtig wie der respektvolle Umgang miteinander.

„Ultimate Frisbee ist der einzige selbstregulierte Teamsport der Welt.“

PUNKTEN MIT GENDERSENSIBLEM FAIRPLAY

„Dem Deutschen Frisbeesport-Verband ist das Equity-Prinzip ein großes Anliegen“, so der DFV-Geschäftsführer. „Es gibt sowohl eine Genderbeauftragte als auch eine Frauenbeauftragte.“ In seinem Heimatverein, dem Athletik-Sportverein Köln sind ein Teil der Angebote an die Bedarfe der Frauen angepasst worden. Es gibt zum Beispiel einen Trainingszeitraum, in dem es nicht Ziel ist, sich auf Wettkampfhöhepunkte vorzubereiten. Hierzu erklärt Benner: „Bei Probeläufen mit der Nationaltrainerin in Köln hatte sich ergeben, dass viele Frauen gerne diese Sportart ausüben würden, jedoch ohne Blick auf Wettkämpfe und Meisterschaften. Ihnen reicht das Training und hin und wieder ein Turnier ohne große Leistungsansprüche.“ Sich auf die individuellen Wünsche von Sportler*innen einzulassen, gehört schließlich zum Prinzip der Fairness.

GEMISCHT GEWINNEN BEIM KORFBALL

Eine weitere World Games-Disziplin ist der Korfball. Vom niederländischen Sportlehrer Nico Broekhuysen entwickelt, zielt es auf die Chancengleichheit unter gemischtgeschlechtlichen Teams ab. ‚Korf‘ ist übrigens das niederländische Wort für Korb.

DIE BESONDERHEITEN BEIM KORFBALL

- » 4 weibliche und 4 männliche Teammitglieder (Koedukation)
- » Frauen spielen gegen Frauen und Männer gegen Männer (Chancengleichheit)
- » Kein Laufen und Dribbeln mit dem Ball (Kooperation)
- » Den Gegner*innen darf der Ball nicht aus der Hand genommen werden (Fairplay)

Die Idee hat gezündet: Heute wird Korfball in über 60 Ländern gespielt, es finden regelmäßige Meisterschaften statt und bei den World Games ist es ebenfalls dabei. Auch in Deutschland wird die Sportart immer beliebter, mit mehr als 2.000 Spieler*innen in rund 30 Vereinen.



Foto:
Marco Spelten –
actiefotografie.nl

KLARES EQUITY-PRINZIP: ALLE MACHEN ALLES

„Bei diesem bewegungsintensiven Spiel sind schnell Erfolge zu erzielen“, beschreibt Udo Schade, Referent für Wettkampfsport beim Rheinischen Turnerbund. „Außerdem ist es ein kontaktarmer Sport. Rüpelhaftes Verhalten kommt nicht vor. Es herrscht ein respektvoller Umgang auf dem Platz, was zugleich die Geschlechterrollen reflektierter ins Licht rückt“. Er beschreibt eine weitere Besonderheit: „Beim Korbball werden alle Verteidiger*innen zu Angreifer*innen und andersherum. Alle machen alles, denn beim Korbball können alle alles.“

Schade selbst ist langjähriger Korbball-Trainer. Er blickt zuversichtlich auf die Zukunft dieses immer beliebter werdenden Sports. „Korbball hat einen erkennbaren Einfluss auf den Werdegang der Menschen. Sie erleben Gleichheit, soziales Miteinander und einen fairen Umgang miteinander. Das prägt“. Jetzt gilt es, die mediale Aufmerksamkeit dieser attraktiven Wettkampfsportart zu wecken...

QUIDDITCH: ZAUBEREI ODER HANDFESTER KONTAKTSport?

Vorab: Quidditch ist bei den World Games-Disziplinen dabei, also real existierend und absolut handfest. Der klare Unterschied zur Zauberwelt von Harry Potter: Gespielt wird am Boden und das mit reichlich Körperkontakt. Die beiden amerikanischen Studenten Xander Manshel und Alex Benepe waren bei der Suche nach einer neuen gemischtgeschlechtlichen Sportart auf diese Fantasy-Vorlage gestoßen. 2007 fand die erste Meisterschaft statt. Mittlerweile hat sich Quidditch ins internationale Sportgeschehen eingemischt – mit fast 40 Nationalverbänden von Argentinien bis Vietnam, darunter auch der Deutsche Quidditchbund mit seinen Teams wie den Ruhr Phoenix, Augsburg Owls oder den Deluminators Dresden.

ZUNÄCHST BRAUCHEN DIE TEAMS EINE AUSTRÜSTUNG:

- » **Der Besen alias Broom**
Kunststoffrohre in ca. 0,80 bis ca. 1 m Länge
- » **Der Quaffel**
Anfangs reicht ein Tennisball; in offiziellen Spielen ein Volleyball (Größe 5)
- » **Drei Klatscher alias Bludger**
Verschiedene Bälle, nicht zu hart; offiziell sind es Dodgebälle mit 22 cm Durchmesser
- » **Ein Schnatz alias Snitch**
Ein Tennisball, der in einer Socke steckt
- » **Sechs Toppinge**
Hoola-Hoop-Reifen mit 80 cm Durchmesser, angebracht auf drei Stangen in unterschiedlichen Höhen von 90 cm, 135 cm und 180 cm

Beim Quidditch begegnen sich zwei Teams mit je sieben Spieler*innen. Es gibt Jäger*innen, Hüter*innen, Treiber*innen und Sucher*innen. Ziel des Spiels ist es, den Schnatz des gegnerischen Teams zu fangen.

Auch wenn die Regeln und Namen für „Nicht-Harry-Potter-Fans“ gewöhnungsbedürftig erscheinen, macht der Genderaspekt diese Sportart besonders. Im Internetauftritt des Deutschen Quidditchbunds steht: „Von den sieben Spieler*innen auf dem Feld dürfen sich maximal vier mit dem gleichen Geschlecht identifizieren. Auf diese Weise sind Spieler*innen jeden Geschlechts, ob innerhalb oder außerhalb des binären Systems, willkommen, Quidditch zu spielen.“ Mehr davon!



INTERESSANTES IM NETZ



<https://fanvondir.de/>

Fan von DIR ist ein Sportblog, mit dem Ziel, Frauen* im Sport zu empowern. Damit das gelingt, bietet der Blog Frauen* eine Plattform, um ihre ganz eigene (Sport-) Geschichte zu erzählen. Dabei ist es egal, ob Breiten- oder Leistungssport, ehemals oder

aktiv, Sportlerin, Ehrenamtliche oder im Sport Berufstätige. So schafft Fan von DIR Vorbilder auf Augenhöhe!

<https://www.sportfrauen.net>

Auch sportfrauen.net bietet Sportlerinnen eine Plattform und liefert Informationen über Bundesliga, Weltmeisterschaften, Hintergrundberichte zu Frauen in allen Sportarten. Mit Gastbeiträgen, zum Beispiel aus dem Basketball, Wintersport oder Behindertensport. Eine Alternative zu den traditionellen Medien, in denen oft der Eindruck entsteht, es gäbe keine erfolgreichen Sportlerinnen ...



Gül Yüksel



Lara Braun



Jutta Ehrmann-Wolf

BEI VIELEN WETTKÄMPFEN DIE EINZIGE FRAU DREI SCHIEDSRICHTERINNEN BERICHTEN

Die einzige Bundesliga Schiedsrichterin im Männerfußball hat ihre Karriere beendet. Im Oktober 2020 piff Bibiana Steinhaus ihr letztes Bundesliga-Spiel. Eine Nachfolgerin ist nicht in Sicht. Immer noch gibt es viel zu wenig Schiedsrichterinnen in Deutschland – nicht nur im Fußball, sondern auch in allen anderen Sportarten. Je höher die Liga umso verschwindend geringer wird ihr Anteil.

Dabei suchen fast alle Sportarten derzeit händeringend nach Schiedsrichter*innen – egal, ob Frauen oder Männer. Zumindest, was die Kreis- und Regionalebene angeht. Gül Yüksel, selbst frischgebackene Schiedsrichterin der Fußball C-Jugend und der Kreisliga-Männer war in ihrer Ausbildung die einzige Frau. „Die Vereine haben es in den meisten Amateurbereichen derzeit sehr schwer, Nachwuchs für Schiedsrichter*innen zu finden“, sagt sie. „Deshalb werden junge Leute, egal ob Frauen oder Männer, stark gefördert. Ihnen werden alle Türen geöffnet. Es sollten viel mehr Mädchen und Frauen diesen Schritt wagen.“

So verhält es sich auch in anderen Sportarten. Die ehemalige Handball-Schiedsrichterin Jutta Ehrmann-Wolf berichtet von ähnlichen Erfahrungen. Sie war mit ihrer Kollegin zusammen das erste Frauengespann, das in der Männerhandball-Bundesliga gepfiffen hat, bei den Frauen waren sie bei Europa- und Weltmeisterschaften aktiv. Sie kennt mit ihrer über 30-jährigen Erfahrung im Schiedsrichterwesen allerdings auch alle Stolpersteine. „Im Handball beginnen Mädchen und Jungen auf gleicher Ebene, wenn sie die Laufbahn Schiedsrichter*in einschlagen“, erklärt sie. „Aber irgendwann trennen sich ihre Wege. Die Männer steigen auf und die Frauen gehen in eine Art „Frauenschiene“. Ich bin keine Vertreterin einer Frauenquote, aber im Handball sehe ich, dass Mädchen Nachteile haben, weil sie Mädchen sind. Nicht weil sie schlechtere Leistungen bringen“, sagt sie.

„Der Handball ist in manchen Ländern von der Gleichstellung so weit entfernt wie der Papst vom Kinderkriegen“.

Jutta Ehrmann-Wolf, ehemalige Handball-Schiedsrichterin

GRAVIERENDE, ABER AUCH SUBTILE UNTERSCHIEDE

Für Lara Braun, Kampfrichterin im Fechten war es sichtlich einfacher, auf höchster Ebene zu urteilen. „Wer über 16 Jahre alt ist, kann eine nationale Prüfung zu*r Kampfrichter*in ablegen“, erklärt sie. „Die eigentliche Ausbildung erfolgt während der Turniere. Anfänger*innen müssen sich erfahrene Kampfrichter*innen suchen, die sie bis zur Prüfung begleiten. Die Fechtrichterin sieht auf dieser Ebene keine unterschiedliche Bewertung aufgrund des Geschlechts. „Zumal im Fechten kein Unterschied gemacht wird, ob Frauen Männer oder Frauen jurieren und umgekehrt“, sagt sie. Sie bemerkt jedoch subtilere Unterschiede. „Im Fechten werden auch die Kampfrichter*innen beurteilt. Sie erhalten Punkte, die dann darüber entscheiden, für welche Turniere sie aufgestellt werden“, erklärt sie. „Nun bin ich eher ein ruhiger Typ. Das hat mir schon einige Male eine schlechtere Punktzahl eingebracht, auch wenn mir keine Fehler unterlaufen sind und das Turnier sehr gut lief. Ich wirke zu unsicher und könne mich nicht genug durchsetzen, lautet dann das Urteil. Dabei habe ich mich zu keinem Zeitpunkt unsicher gefühlt. So wird es ab einer gewissen Ebene schwer für mich, weiterzukommen. Auch weil bei internationalen Spielen nur wenige Kampfrichterinnen jurieren und die Zahl der Observatorinnen noch geringer ist.“

Es fehlt also überall an weiblichen Vorbildern, die eine Veränderung in der Wahrnehmung weiblicher Schiedsrichterinnen hervorrufen könnten.

Dann könnte es in Zukunft vielleicht auch weniger Anfeindungen gegen sie geben. Für den Fußball sieht Gül Yüksel hier den größten Bedarf beim Publikum. „Spieler oder Trainer haben in der Regel Respekt vor meinen Entscheidungen“, sagt sie. „Das Problem liegt bei uns eher am Spielfeldrand.“ Gleicher Meinung ist hier auch Jutta Ehrmann-Wolf. „Wenn die Leistungen stimmen, dann sind die Spieler und die Bank immer das kleinste Problem“, sagt sie.

DAS POSITIVE ÜBERWIEGT UM LÄNGEN

Trotz aller Stolpersteine, in einem sind sich die drei „Richterinnen“ vollkommen einig: Frauen sollten viel mutiger sein, den Schritt zur Richterin zu wagen. Weil die positiven Erfahrungen überwiegen: Schieds- oder Kampfrichter*innen lernen sich durchzusetzen und schnell eine Entscheidung zu treffen, genauer hinzusehen, besser abzuwägen, die eigene Meinung zu vertreten und gute Kompromisse zu finden. Sie lernen, mit Druck umzugehen, erfahren Unterstützung und erleben Spaß, Glück und Stolz, wenn sie ein gutes Spiel hatten.

Und vielleicht treffen sie sogar auf Unterstützerinnen und Vorbilder wie Jutta Ehrmann-Wolf, Gül Yüksel oder Lara Braun.



„ICH BIN ICH“

GESCHLECHTLICHE VIELFALT IM SPORT

Wir fragten die Sportsoziologin
Dr. Birgit Palzkill und die Sportpädagogin Dr. Heidi Scheffel.

Was bedeutet „geschlechtliche Vielfalt“? Und wie lässt sich geschlechtliche Vielfalt von sexueller Vielfalt abgrenzen?

Heidi Scheffel: Lange Zeit gingen wir in unserer Gesellschaft davon aus, dass es nur zwei Geschlechter gibt: Mann und Frau. So wurde bei der Geburt jedem Kind sofort ein Geschlecht, entweder Mädchen oder Junge, zugeordnet. Seit dem letzten Jahr wird auch im Personenstandsrecht der Vielfalt von Geschlecht Rechnung getragen. Es gibt jetzt neben „männlich“, „weiblich“ auch den Geschlechtseintrag „divers“.

Birgit Palzkill: Geschlechtliche Vielfalt gab es schon immer. Wir haben es nur als selbstverständlich hingenommen, dass jede Person sich den herrschenden Vorstellungen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ zumindest soweit anpassen muss, dass sie eindeutig als Mann oder als Frau zugeordnet werden kann. In einer von mir in den 1990er Jahren durchgeführten Interviewstudie sagten viele der Sportlerinnen, dass sie mit dem, was angeblich das Frau-Sein ausmacht, nicht viel anfangen könnten. Geschlecht ist also nichts Natürliches, sondern ein kulturelles Konstrukt, das viele Ausprägungen haben kann. Wir sind täglich gefordert, uns so zu verhalten und zu präsentieren, dass andere uns dem „richtigen“ Geschlecht zuordnen.

Heidi Scheffel: Geschlechtervielfalt wird im Alltag heute immer sichtbarer. Haben wir noch vor wenigen Jahren kaum Berührungspunkte mit Inter* und Trans*Menschen gehabt, so sind diese heute sichtbarer, zumindest in den Medien. Ähnlich verhält es sich mit nicht-binären und queeren Menschen. Beim CSD zum Beispiel finden sich viele junge Menschen, die ein Schild tragen mit der Aufschrift „Ich bin ich“. Sie drücken damit aus, dass sie nicht gewillt sind, sich in Schubladen pressen zu lassen.



Dr. Birgit Palzkill,
Sportsoziologin



Dr. Heidi Scheffel,
Sportpädagogin

Die binären, das heißt zweigeschlechtlichen Strukturen prägen nicht nur den Leistungssport, sondern auch den Breitensport. Vor welchen Herausforderungen stehen inter* und trans*Sportler*innen?

Heidi Scheffel: In der Regel werden Sportangebote für Männer oder für Frauen ausgeschrieben, das heißt, es gibt Männergruppen und Frauengruppen. Als inter*, trans* oder nicht-binärer Mensch stellt sich natürlich die Frage: Wo gehe ich hin? Dies ist die erste Hürde. Die zweite folgt sofort, wenn es zu den Umkleiden und Duschen geht. Auch diese sind in der Regel nur für Männer oder Frauen vorgesehen. Die dritte Hürde folgt im Sportbetrieb selbst, wenn Teams oder Bewegungsaufgaben nach Geschlechtern sortiert werden. Drei Hürden, bei denen jede einzelne schon Hürde genug ist.

Gibt es alternative Kriterien, die im Leistungssport für einen Leistungsvergleich zwischen Menschen genutzt werden könnten?

Heidi Scheffel: Im Schulsport und in der „alternativen Sport- und Bewegungskultur“ sind neben den bekannten cgs-Kriterien, das heißt der Bewertung einer sportlichen Leistung mit den Maßeinheiten Länge, Gewicht oder Zeit, viele andere wirksam. So wird zum Beispiel bei Individualsportarten der individuelle Leistungszuwachs bewertet, bei gemischtgeschlechtlichen Team-sportarten kommen unterschiedliche Regelauslegungen zum Zuge: Beispielsweise müssen alle Geschlechter mindestens einmal den Ball gespielt haben bevor ein Treffer erzielt werden kann, oder nur ein bestimmtes Geschlecht darf einen Treffer erzielen. Bei geschlechtergetrennten Gruppen haben die Sportler*innen selbst die Wahl der Zuordnung.

Birgit Palzkill: Auch im Leistungssport haben manche Sportarten Kriterien eingeführt, die die Chancengleichheit verbessern sollen. Im Boxen gibt es beispielsweise Gewichtsklassen, im Golf das Handicap. Doch die Vorstellung völliger Chancengleichheit halte ich für eine Illusion. Jeder Mensch hat seine Stärken und sucht sich die Sportarten aus, in denen diese gut zur Geltung kommen. Mit meiner Körpergröße von 1,83 m hätte ich nie eine Chance im Kunstturnen gehabt. Im Basketball war sie von Vorteil. Dort habe ich gegen die 2,13 m große Uljana Semjonova gespielt. Ihre Körpergröße lag weit außerhalb der Norm für Frauen, dafür war sie aber weniger wendig und schnell. Vieles gleicht sich auf diese Weise aus.

Heidi Scheffel: Die BundesNetzwerkTagung der queeren Sportvereine hat im Oktober 2018 die Empfehlung gegeben, bei der Kategorisierung der Geschlechter solle der Leistungssport flexible Lösungen finden, damit alle Menschen teilnehmen können.



Birgit Palzkill: In den Teamsportarten sehe ich dafür große Chancen. Der Berliner Fußballverband hat es vorgemacht und seine Spielordnung so angepasst, dass Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen oder die sich in einem Geschlechtsanpassungsprozess befinden, eine uneingeschränkte Teilnahme am geregelten Spielbetrieb ermöglicht wird. Kontroverse Diskussionen finden hauptsächlich in der Leichtathletik statt, wo der Welt-Leichtathletikverband Athletinnen wie Caster Semanya, Dutee Chand oder Margaret Wambui nicht starten lässt, solange ihr Testosteronwert außerhalb des für Frauen üblichen Normbereichs liegt. Für diese Sportlerinnen waren und sind die Auseinandersetzungen mit entwürdigenden Körperuntersuchungen, ungeheuren Belastungen und Verletzungen ihrer persönlichen Integrität verbunden. Sie sind als Mädchen und Frau groß geworden und wurden dann plötzlich in aller Öffentlichkeit in ihrer geschlechtlichen Identität in Frage gestellt. Ihr Recht auf Diskriminierungsfreiheit wurde damit einer vermeintlichen Chancengleichheit geopfert. Ich halte das für höchst problematisch, zumal die geschlechtliche Kategorisierung aufgrund bestimmter Hormonwerte auch medizinisch/biologisch höchst umstritten ist.

Heidi Scheffel: Der Menschenrechtsrat bei den Vereinten Nationen hat die bisherigen Regelungen des Leichtathletik-Weltverbandes, die von den betroffenen Sportlerinnen erwarten, den Testosteronwert künstlich zu senken, als „stigmatisierend, stereotypisierend und diskriminierend“ bezeichnet und festgestellt, dass sie „keinen Platz im Sport oder in der Gesellschaft“ haben dürfen. So stand es in der taz im August 2020.

Wie sollte der organisierte Sport langfristig mit dem Thema „Geschlecht“ umgehen, welche Handlungsempfehlungen geben Sie?

Heidi Scheffel: Es sollten Leitlinien und Empfehlungen zum Abbau von Diskriminierungen und zur Inklusion von Lesben, Schwulen, Trans*, Inter* und nicht-binären Sportler*innen entwickelt werden, um allen Menschen eine Teilnahme am Training und an Wettkämpfen sowohl im Breiten- wie im Leistungssport zu gewährleisten. Hierzu ist ein Austausch zwischen Wissenschaft, Politik, Gesellschaft, den Interessenvertretungen von Lesben, Schwulen, Bi, Trans*, Inter* und queeren Menschen und dem organisierten Sport notwendig.

Konkret könnte beispielsweise im Breiten- und Freizeitsport eine Änderung der Raumfrage, zum Beispiel in Bezug auf die Umkleide und Dusche, der erste Schritt sein, um zu sensibilisieren und das Thema einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Parallel hierzu sollte in der Ausbildung von Übungsleiter*innen und Trainer*innen das Thema „Geschlechtervielfalt“ auf die Agenda gesetzt werden. Es geht darum, darüber aufzuklären, dass Geschlecht nicht eineindeutig ist, sondern viele Gesichter hat und für Diskriminierungen, die oft auch unbedacht geschehen, zu sensibilisieren.

Birgit Palzkill: Hilfreich wäre es, wenn die Sportvereine und Verbände Ansprechpersonen hätten, die sich für die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und queeren Menschen einsetzen. Auch sollte in den Satzungen aufgenommen werden, dass niemand aufgrund seines Geschlechts oder seiner sexuellen Orientierung diskriminiert werden darf. Viel gewonnen wäre schon, wenn geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Sport nicht mehr tabuisiert würde, sondern Lesben, Schwulen, bi, trans- und intergeschlechtliche sowie queere Sportler*innen sichtbarer wären.

Online-Selbstlernkurs „Rolle(n) vorwärts“

„Rolle(n) vorwärts“ heißt der kostenfreie und von überall zugreifbare Selbstlernkurs zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit im Sport“, der ab März 2021 online ist. Er wurde vom Landessportbund NRW in Kooperation mit der FUMA Fachstelle Gender & Diversität entwickelt und basiert auf dem Selbstlernkurs JUMP IN der FUMA Fachstelle.

Informationen hierzu unter
www.sportbildung-online.de
oder
www.fumadigital.de.



„Rolle(n) vorwärts: Geschlechtergerechtigkeit im Sport“

In dem **Online-Selbstlernkurs** erfährst du Wissenswertes zu den Themen Gender und Sport. Dich erwarten Grundlagen zu Themen wie Rollenzuschreibungen, Geschlechtergerechtigkeit, sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt – alles mit der Sport-Brille auf.

Der Kurs ist eine Mischung aus Wissensvermittlung, Reflexion und interaktiven Übungen, und macht auch noch Spaß! Melde dich an und greife jederzeit online von überall zu!

Der Kurs wurde in Kooperation mit der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW entwickelt.

Landessportbund
Nordrhein-Westfalen e.V.
Friedrich-Alfred-Allee 25
47055 Duisburg
0203 7381-0
Info@lsb.nrw

Gefördert von
Staatskanzlei
des Landes Nordrhein-Westfalen



Kostenlose Anmeldung auf www.sportbildung-online.de • www.fumadigital.de

DAS FRAUEN- POLITISCHE SALONGESPRÄCH

Die Geschichte der „Salons“



Der literarische
Salon von Madame
Geoffrin (1755),
Quelle: Wikipedia

Bettina von Arnim, Rahel Varnhagen, Olympe de Gouges und die Frauen des Landessportbundes: Sie haben wahrscheinlich viele Gemeinsamkeiten, aber eine davon ganz offiziell: Sie haben einen Salon. Mit dem „Frauenpolitischen Salongespräch“ wollten ihre Initiatorinnen die weit über 200 Jahre alte Tradition der Salons wieder aufleben lassen.

Im 17. und 18. Jahrhundert entstanden vor allem in Frankreich die ersten dieser Treffen, zu denen Frauen ihre Zeitgenoss*innen einluden. Zu Beginn wollten sie damit eine Art kulturelles Zentrum außerhalb des Königshofes schaffen. Später wurden sie zu Zentren der Emanzipation und die einladenden Frauen zu Salonièren. Ihre Idee war einfach und effektiv: Durch die Einladung in ihren Salon nutzten sie die bestehende gesellschaftliche Ordnung, die Frauen in die private Sphäre verdrängte. Die Salonièren brachen keine Regeln und schufen sich trotzdem die Möglichkeit, sich am öffentlichen Leben zu beteiligen und es mit zu beeinflussen. Sie hatten einen Weg gefunden, sich innerhalb des patriarchalischen Systems zu bewegen und sichtbar zu machen.

DIE SALONS GABEN DEN FRAUEN EINE STIMME

Viele von ihnen wurden zu Vorkämpferinnen für die Rechte der Frauen und für eine egalitäre Gesellschaft. Es galt die Kunst der Kommunikation und Salons waren in der Regel ein Ort, der gesellschaftlich und politisch neutral war. In vielen Ländern gehörten die Salons zu den wenigen Orten, an denen es Frauen gestattet war, sich frei zu äußern. Sie ermöglichten den freien Gedankenaustausch von Frauen und Männern, unabhängig vom finanziellen, religiösen und gesellschaftlichen Stand oder von der Nationalität ihrer Besucher*innen.

Wo sonst in der Gesellschaft des 18. Jahrhunderts die weibliche Unterordnung gesetzlich verankert war, gab der Salon den Frauen einen Ort der Autonomie und Selbstbestimmung. Sie waren Stätten der Bildung und dienten der Förderung junger Talente. Nur hier war es Schriftstellerinnen und Lyrikerinnen wie Bettina von Arnim, möglich, öffentlich in Erscheinung zu treten und auf sich aufmerksam zu machen. Die Salons wurden zu Zentren eines sich verändernden Bewusstseins.

Glücklicherweise sind wir mit der Emanzipation heute ein schönes Stück weiter. Doch die Absicht hinter den Salons ist geblieben: Einen Ort der Bildung, der Emanzipation und des Miteinanders zu schaffen, an dem sich Menschen, unabhängig von finanziellem, religiösem und gesellschaftlichem Stand, Geschlecht oder nationalem Hintergrund, in einen freien Gedankenaustausch begeben.

HAUTNAH AN DER GRENZE –

GRENZÜBERSCHREITUNG UND SEXUALISIERTE GEWALT IM (ERWACHSENEN)SPORT

Sexualisierte Gewalt im Sport hat viele Gesichter. Bei Kindern und Jugendlichen erfahren Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt eine zunehmende Aufmerksamkeit und Akzeptanz. Bei Erwachsenen scheint dies derzeit noch schwer ansprechbar zu sein. Deshalb war es Thema des **6. Frauenpolitischen Salongesprächs** im September 2019. Wir sprachen darüber mit Dr. Birgit Palzkill, sie ist unabhängige Beauftragte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sport im LSB NRW.

1. Frau Palzkill, warum ist sexualisierte Gewalt Erwachsener untereinander im Sport immer noch kein Thema?

Dass sexualisierte Gewalt Erwachsener untereinander im Sport kein Thema ist, würde ich so nicht sagen. Es hängt sehr davon ab, welches Klima in einem bestimmten Verein oder Verband herrscht und wer darüber entscheidet, ob ein bestimmtes Verhalten angemessen ist oder nicht. Seit der MeToo-Bewegung gerät die Frage des Umgangs mit Grenzen und Grenzverletzungen auch im Sport stärker in den Blick. Damit besteht die Chance, dass Sportorganisationen sich stärker der Frage widmen, wie sie ein Klima von Achtsamkeit und Respekt schaffen, in dem sich alle Mitglieder unabhängig von Alter, Geschlecht und sexueller Orientierung sicher fühlen können.

2. Was gilt als sexualisierte Gewalt bei Erwachsenen? Wo liegen die Grenzen?

Allgemein wird von sexualisierter Gewalt gesprochen, wenn Menschen Ausgrenzung, Diskriminierung, verbale oder körperliche Gewalt allein aufgrund ihres Geschlechts erfahren. Sexualisierte Gewalt ist darauf gerichtet, sie in ihrer geschlechtlichen und sexuellen Integrität und Würde zu verletzen.

Im Sport zeigt sich sexualisierte Gewalt in unterschiedlichen Formen: in verbalen Abwertungen, sexuellen Kommentaren oder Witzen und in entsprechenden Gesten sowie in körperlichen Grenzüberschreitungen bis hin zu schweren Formen sexueller Gewalt. Hautnah an der Grenze sind versteckte Formen von Gewalt. So kann etwa eine Abwertung des Äußeren sehr wohl als Kompliment oder eine Grenzüberschreitung als sportlich notwendige Berührung getarnt werden.



Dr. Birgit Palzkill, unabhängige Beauftragte zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sport des Landessportbundes NRW

3. Kann sich diese Gewalt gegen jede*n richten?

Ja. Sexualisierte Gewalt ist ein Mittel der Machtausübung. Sie hat die Funktion, andere abzuwerten und sich selbst zu erhöhen. Frauen werden durch sexistische Gewalt darauf verwiesen, dass sie als Frauen eine untergeordnete Position einzunehmen und sich „männlicher“ Vorherrschaft und Überlegenheit zu unterwerfen haben. Unter Männern dient sexualisierte Gewalt dazu, eine Hierarchie herzustellen. Wird ein Mann als „Weichei“ oder „Schwuli“ diffamiert, so wird ihm damit ein niedriger Platz auf der Rangleiter zugewiesen. Sexualisierte Gewalt festigt auf diese Weise eine Geschlechterordnung, in der die Höherwertigkeit von „Männlichkeit“ und die Abwertung von „Weiblichkeit“ verankert ist.

4. Gegen wen richtet sich sexualisierte Gewalt bei Erwachsenen? Sind bestimmte Gruppen besonders betroffen?

Besonders verletzlich sind alle diejenigen, die die Hierarchie zwischen den Geschlechtern in Frage stellen oder die herrschenden Geschlechterbilder verletzen, sich also zu weit von den Vorstellungen entfernen, die andere von „richtigen Männern“ oder „richtigen Frauen“ haben. Hierzu gehören Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* oder intergeschlechtliche Menschen, aber auch zum Beispiel Männer, die als zu „weiblich“ gelten. Frauen stehen generell in der Gefahr durch sexualisierte Gewalt abgewertet und in ihren Grenzen verletzt zu werden.

5. Ist der organisierte Sport besonders von sexualisierter Gewalt gegen Erwachsene betroffen?

Sexualisierte Gewalt ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Es gibt keine Untersuchungen, die zeigen, dass der Sport hier besonders betroffen ist. Im Sport herrschen jedoch spezifische Risikofaktoren. Einer dieser Faktoren liegt darin, dass Sport traditionell als ein Feld „männlicher“ Kompetenz angesehen wird, in dem Frauen weniger Macht haben. Es besteht daher immer die Gefahr, dass Männer wie auch Frauen männliche Überlegenheit und Definitionsmacht für selbstverständlich halten und abweichende Wahrnehmungen und Gefühle nicht thematisiert werden können.



Auch die Tatsache, dass im Sport der Körper und die Körperpräsentation im Mittelpunkt stehen, bedarf einer besonderen Beachtung. Denn zielt eine Abwertung direkt auf die eigene Körperlichkeit, so kann das in besonderer Weise verletzen.

Ich möchte an dieser Stelle aber auch betonen, dass Sport und Bewegung umgekehrt eine sehr wichtige Bedeutung für Menschen haben können, die außerhalb des Sports sexualisierte Gewalt erfahren haben. Sport kann sehr stärken und helfen, die in der Gewalt erfahrene Ohnmacht zu bewältigen. Der Sport hat in diesem Sinne eine wichtige Funktion. Dieser kann er allerdings nur dann gerecht werden, wenn in den Vereinen eine Kultur der Achtsamkeit gepflegt wird, in der die Grenzen aller geachtet werden.

6. Wie sollen Vereine mit Vorfällen sexualisierter Gewalt und Grenzüberschreitungen bei Erwachsenen umgehen? Wie können sie intervenieren?

Das Wichtigste ist, dass in einem Verein offen und unaufgeregt über den Umgang mit Grenzen und Grenzverletzungen gesprochen werden kann. Wenn ein bestimmtes Verhalten die eigene Grenze überschreitet, so sollte es ganz normal sein, dies zu formulieren. Gerade dann, wenn die Grenzüberschreitung unbeabsichtigt geschah, lässt sich meist schnell eine Klärung herbeiführen.

Für den Fall, dass Personen die Grenzen von anderen mutwillig überschreiten, sollte ein Verein klare Beschwerdewege aufzeigen und handeln. Reaktionen wie „Stell' dich nicht so an“, „Das war schon immer so“, „Jetzt sind wir mal nicht so prüde hier“, „Mein Gott bist du empfindlich“ etc. stellen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzung als etwas Normales dar, werten die Betroffenen ab und dürfen keinen Platz haben. Es sollte im Verein über den Umgang miteinander gesprochen werden. Absolute Klarheit muss darüber bestehen, dass Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt nicht geduldet werden und Mitglieder, die sich nicht an die Regeln halten, keinen Platz im Verein haben.

7. Wie kann ein Verein, Verband oder Bund sexualisierter Gewalt bei Erwachsenen vorbeugen?

Indem er nach innen und außen deutlich Stellung zum Thema bezieht und ein Präventionskonzept erstellt. Der LSB NRW unterstützt die Vereine, Verbände und Bünde hier mit zahlreichen Materialien und Fortbildungsangeboten. Die Prävention von sexualisierter Gewalt ist eine Aufgabe, die langfristig angelegt ist. Hierzu gehört es die Haltung zu sexualisierter Gewalt, das Präventionskonzept und die Beschwerdewege regelmäßig zu thematisieren und entsprechende Materialien auszulegen und auf der Website zu positionieren, eine Ansprechperson zu benennen etc. Insbesondere der Vorstand hat hier eine wichtige Vorbildfunktion. Alle Vereine, die Mitglied im Bündnis gegen sexualisierte Gewalt geworden sind, haben bestätigt, dass sie am Anfang viel Zeit und Energie investieren mussten. Und alle sagen, dass es sich gelohnt hat, vor allem auch in Bezug auf einen wertschätzenden und achtsamen Umgang untereinander und ein gutes Vereinsklima, in dem sich alle Mitglieder wohl fühlen können.

8. Wie kann jede*r Einzelne*r reagieren, wenn der Verdacht auf sexualisierte Gewalt besteht?

Zunächst einmal gilt es Ruhe zu bewahren und sachlich-beschreibend festzuhalten, welche Beobachtungen mich haben aufmerksam werden lassen. Ein solcher Verdacht kann für eine einzelne Person schnell sehr belastend sein. Einerseits geht es darum, die Betroffenen zu schützen. Zum anderen besteht die Angst jemanden ungerechtfertigt zu beschuldigen. Deshalb sollte niemand mit so einem Verdacht allein bleiben. Um sich vor Überforderung zu schützen, empfiehlt es sich, sich eine Person des Vertrauens, zum Beispiel in einer Beratungsstelle zu suchen und sich fachlich beraten zu lassen. Ideal ist es, wenn der Verein vorbereitet ist, es klare Verfahrenswege und eine Ansprechperson gibt. Ist dies nicht der Fall, so besteht die Möglichkeit die eigenen Beobachtungen mit Fachleuten in einer externen Stelle oder bei den Ansprechpersonen im Landessportbund zu besprechen und gemeinsam die nächsten Schritte zu planen.

Jetzt Mitglied im Qualitätsbündnis zum Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sport in NRW werden!

Sportvereine, Bünde und Fachverbände, die sich konsequent für den Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sport engagieren wollen, sind eingeladen, Mitglied im Qualitätsbündnis Sport NRW zu werden.

Weitere Informationen zum Qualitätsbündnis

LSB NRW
Dorota Sahle
Tel. 0203 7381-847
dorota.sahle@lsb.nrw

DIE PERSÖNLICHE ANSPRACHE IST SEHR WICHTIG

MÜJDE KAHL ÜBER DAS EHRENAMT VON FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

25 Prozent aller Frauen mit Zuwanderungsgeschichte treiben Sport. Bei den einheimischen Frauen sind es 30 Prozent. Der Unterschied ist also viel geringer als viele vielleicht annehmen. Doch in den Gremien und Vorständen sind sie erschreckend unterrepräsentiert.

„Das kann doch nicht sein!“, ärgert sich Müjde Kahl, Referentin des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen und Taekwondo-Trainerin. „Es gibt so viele Frauen mit Migrationshintergrund in den Sportvereinen, wir müssen sie stärker für die Möglichkeiten, die sich für sie durch das Ehrenamt bieten, sensibilisieren“, fordert sie. „Die Frauen nehmen die sportlichen Angebote der Vereine gerne an. Jedoch hört ihre Teilnahme in der Regel auf, wenn ihr Kurs zu Ende ist.“ Die Übungsleiterin für Selbstverteidigung und Selbstbehauptung plädiert dafür, die Frauen direkt in ihrer Sportgruppe anzusprechen und für ein Ehrenamt zu begeistern. Anschließend gilt es, sie entsprechend zu fördern. Damit in ein paar Jahren endlich mehr als eine Handvoll Frauen mit Migrationshintergrund in den oberen Gremien sitzen.

Persönliche Beziehungen aufbauen

So wie es ihre eigene Geschichte gezeigt hat: Als Jugendliche war sie Taekwondo Leistungssportlerin mit dem Ziel, Turniere zu gewinnen. „Vom Ehrenamt hatte ich keine Ahnung“, berichtet sie. Erst im Studium begann ihre ehrenamtliche Laufbahn: „Mein Trainer forderte mich auf, die Kinder und Jugendliche des Vereins zu trainieren. „Er half mir dabei, mich zu den Weiterbildungen anzumelden und den Übungsleiter*innenschein zu machen“, erinnert sie sich. „Er machte mich auf eine Fortbildung zum Thema Konfliktmanagement im Sport aufmerksam. Der Verein kam sogar für die Kosten dafür auf.“ Während acht Wochenenden bildete sie sich zur Demokratietrainerin für

Müjde Kahl,
Referentin und
Taekwondo-Trainerin

Konfliktmanagement im Sport der Deutschen Sportjugend aus. „Dabei lernte ich so viele tolle Menschen kennen, dass ich vollends überzeugt davon war, eine ehrenamtliche Laufbahn einschlagen zu wollen. Ich hatte gelernt, dass sich immer, wenn sich eine Tür öffnete, andere Türen gleich mit öffneten.“

Fördern und fordern gleichermaßen

Für Müjde Kahl gehört zu dem „Begleiten und Fördern“ untrennbar ein dritter Faktor hinzu: das Fordern. „Vereine sollten jungen Frauen die Möglichkeit geben, sich fortzubilden und die Kosten dafür übernehmen, wie es bei mir der Fall war“, sagt sie. „Danach dürfen sie jedoch nicht stehen bleiben, sondern müssen Verantwortung übernehmen. Sie müssen das, was auf ihrem Zertifikat steht, auch umsetzen können. Zum Beispiel indem sie ein Seminar oder eine Gruppe in ihrem Verein leiten. Sie müssen Verantwortung bekommen und übernehmen.“

„Um die Entwicklungs- und Integrationspotenziale des organisierten Sports für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund zu nutzen, müssen wir die für sie passenden Rahmenbedingung schaffen. Das heißt, wir müssen von den Bedürfnissen, Ressourcen und Kompetenzen der Mädchen und Frauen ausgehen. Wir müssen die Zugangsbarrieren abbauen und heruntersetzen, um auch wirklich alle zu erreichen.“

Dr. Katharina Althoff, Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften Universität Duisburg-Essen

Aufeinander zugehen

Jungen Frauen, die sich für ein Ehrenamt interessieren, rät Müjde Kahl: „Wenn jemand dir die Hand reicht, dann ergreife sie. Nutze die andere Hand für weitere Kontakte und vor allem: Nimm auch andere an die Hand!“

Für Vereine hat sie ebenfalls viele Ideen: „Geht raus aus euren Vereinen, wenn die Frauen nicht von allein zu euch kommen“, rät sie. „Sucht den direkten Kontakt und geht in die Kitas und Schulen oder in die Vereine, in denen ihr die Frauen findet. Bildet Netzwerke mit anderen Organisationen, um eure Zielgruppe anzusprechen. Öffnet eure Türen und vor allem eure Augen. Schaut unter den Frauen, die in eurem Verein Sport machen. Sprecht sie an und zeigt ihnen, wie positiv Ehrenamt im Verein sein kann. Manchmal reicht die einfache Frage: Kannst du uns helfen?“

Für die Zukunft wünscht sie sich, dass viel mehr Frauen mit Migrationshintergrund die Vorteile erleben, die sie durch das Ehrenamt erfahren hat. Und sie will dabei gerne als Vorbild andere an die Hand nehmen.



Ann-Katrin
Gesellnsetter
Foto: privat

ES SOLLTE IMMER NUR UM DIE SACHE GEHEN

ANN-KATRIN GESELLNSETTER UND PETRA OPITZ
ÜBER FRAUEN MIT BEHINDERUNG IM EHRENAMT

Ann-Katrin Gesellnsetter ist Ergotherapeutin, Sportlerin, Vorstandsmitglied ihres Sportvereines, Vertreterin der Frauen in ihrem nationalen Verband und sitzt im Rollstuhl. Und zwar in genau dieser Reihenfolge.

Zu Sport und Ehrenamt ist die Hattingerin während ihrer Ausbildung gekommen. Sie machte beim Rollstuhlbasketball-Training mit und „rutschte dann ziemlich schnell in den Vorstand des Rollstuhlteams Basketball an der Ruhr-Uni Bochum“, so erzählt sie. Mittlerweile engagiert sie sich auch im Deutschen Rollstuhl-Sportverband als Vorsitzende der Kommission Frauen im Rollstuhlbasketball. „Irgendwann kam immer mehr Arbeit dazu und so ist eines meiner großen Ziele, für mehr Nachwuchs in der Vorstandsarbeit zu sorgen.“ Sie will das Thema Nachwuchs in die Breite tragen und vor allem Frauen für den Sport und ehrenamtliches Engagement interessieren. „Am besten klappt das durch die persönliche Ansprache“, sagt sie. „Mir ist es wichtig, dass ich die Frauen nicht nur für ein Projekt begeistere, sondern dass Sie davon selbst auch einen Nutzen haben. Zum Beispiel, dass sie neue Fachkenntnisse erwerben, lernen, wie man Förderanträge schreibt oder eine Präsentation hält.“



» » »

EHRENAMT IST EIN GROSSER VORTEIL

Für Gesellnsetter wiegt beim ehrenamtlichen Engagement immer der Nutzen vor. Sie selbst schätzt am meisten ihr großes Netzwerk, dass sie dadurch aufbauen konnte. „Ich lerne immer wieder neue Menschen kennen“, freut sie sich. „Vor Kurzem war ich sogar Gast beim Bürgerfest im Schloss Bellevue in Berlin, zu dem Bundespräsident Walter Steinmeier Engagierte aus ganz Deutschland persönlich eingeladen hatte. Das war schon etwas Besonderes.“ Gesellnsetter organisiert in ihrem Verband regelmäßige Ladies Challenges. „Hier treffe ich regelmäßig auf Frauen und Mädchen, die mir berichten, dass sie in ihrem Bereich allein sind und in den vor Ort vorhandenen Männerstrukturen untergehen. Es muss viel mehr solche Veranstaltungen geben, auf denen Frauen sich austauschen können“, fordert sie.

» » »

EHRENAMT ALS TOR ZUR BERUFLICHEN LAUFBAHN

Auch die Dortmunderin Petra Opitz sieht im Ehrenamt nur Vorteile. Ihr hat das ehrenamtliche Engagement sogar zu ihrem derzeitigen Beruf verholfen. Die qualifizierte Übungsleiterin für Orthopädie und Neurologie hatte für die Reha- und Behindertensport Gemeinschaft Dortmund 51 zunächst ehrenamtlich die Geschäftsführung übernommen und wurde 1996 hauptberuflich eingestellt.

» » »

PARITÄTISCHE VERTEILUNG

Für ihren Verein sieht die Geschäftsführerin eine paritätische Verteilung bereits erreicht. „Unser Verein war schon immer modern, wir waren immer offen für Neues“, erklärt sie. „Uns ist egal, ob unser*e Gegenüber ein Mensch mit oder ohne Behinderung, mit oder ohne Migrationshintergrund ist. Genauso egal ist das Geschlecht, es herrscht hier ein gutes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen“, sagt sie.

Sie weiß aber auch, dass ihr Verein eine Ausnahme ist. „Wenn ich als Vertreterin des Sports mit Behinderung zu den Sitzungen des Stadtsportbundes Dortmund komme, dann bin ich eine von zwei Frauen, ansonsten sitzen nur Männer am Tisch. Hier ist natürlich eine Veränderung dringend notwendig. Und zwar von beiden Seiten. „Auch die Frauen müssen sich endlich mehr zutrauen“, fordert Opitz. „Ich selbst bin ja auch in meine Rolle hineingewachsen. Es ist kein Zauberwerk dabei.“

» » »

UNTERSCHIEDUNGEN ÜBERFLÜSSIG MACHEN

Auf ihre Wünsche für die Zukunft angesprochen, sind sich Ann-Katrin Gesellnsetter und Petra Opitz einig. „Dass es irgendwann überflüssig sein wird, zwischen Frauen und Männern im Ehrenamt zu unterscheiden. Wenn Frauen selbstverständlich auch wichtige Rollen im organisierten Sport übernehmen und nur durch ihr Engagement auffallen, nicht, weil sie die einzige Frau sind“, sagt Ann-Katrin Gesellnsetter. So sieht es auch Petra Opitz: „Ich wünsche mir, dass keine Unterschiede mehr gemacht werden. Menschen mit Behinderung sind einfach Menschen. Wir sollten alle lernen: Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Behinderung sind egal, wenn es darum geht, eine Sache gemeinsam voranzubringen.“

GASTBEITRAG VON DR. PHIL. CATRIN KUHLMANN, MÜNSTER

PERSÖNLICH ANGESPROCHEN ODER NUR ‚MITGEMEINT‘?

DIE GENDERGERECHTE SPRACHE

Lieber Leser!

In dieser Anrede sind auch Frauen mitgemeint. Ist doch klar. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir jedoch lieber die männliche Form. ...Wie, Sie sind jetzt empört? Ja, und dazu haben Sie allen Grund.



Dr. phil. Catrin Kuhlmann,
Unternehmenskommunikation
WestLotto, Münster

Zurzeit sind zwei gegenläufige Trends zu beobachten: Einerseits setzt sich gendersensible Sprache immer weiter durch. Wer darauf achtet, bemerkt eine Zunahme entsprechender Formulierungen unter anderem in Zeitungsartikeln, auf Webseiten oder in Stellenanzeigen. Viele Sprecherinnen und Sprecher in Hörfunk und Fernsehen nutzen bereits genderneutrale Formen, ohne dass der gehörte Redefluss gestört ist.

Auf der anderen Seite entwickelt sich die Debatte um das gendergerechte Sprechen vermehrt zu einem Politikum, an dem sich die Gemüter erhitzen. „Wir lassen uns doch nicht vorschreiben, wie wir zu sprechen haben!“ ist ein beliebtes Argument. Das der gefühlten „Verhöhnung“ der deutschen Sprache ist ein anderes.

Alles nur überflüssiges Mimimi, wie man heute sagen würde, oder ein notwendiger Bestandteil für die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern? Unbestritten ist: Sprache bildet Gesellschaft ab. Und die Gesellschaft, so hat es die Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch kürzlich in einem Interview des WDR zusammengefasst, war jahrhundertlang durch Männer als alleinige maßgebliche Akteure geprägt. Nur Männer hatten Zugang zu öffentlichen Ämtern, zu Schulen und Akademien, nur Männer erhielten eine Berufsausbildung. Nur Männer verfügten über Wahl- und Eigentumsrechte. In Deutschland setzte die Sozialdemokratin Elisabeth Selbert erst im Jahr 1949 durch, dass die Gleichberechtigung mit dem Satz Männer und Frauen sind gleichberechtigt in das Grundgesetz aufgenommen wurde. Die Gleichberechtigung wurde zu einer Zeit festgeschrieben, als Ehemänner nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch noch weite Befugnisse in Ehe und Familie innehatten. Beispiele: Der Mann hatte die alleinige Entscheidungsgewalt bei der Kindererziehung. Frauen brauchten für einen Führerschein die Erlaubnis des Mannes. Frauen durften nur mit ausdrück-



licher Zustimmung des Ehemannes arbeiten gehen. Sie durften selbst dann kein eigenes Konto führen. Der Artikel im Grundgesetz war also ein Wurf über seine Zeit hinaus, ein Zielbild, das es zu erreichen galt und immer noch gilt.

DIE SPRACHLICHE REALITÄT HINKT HINTERHER

Unsere heutige Sprache bildet diese gesellschaftlichen Verhältnisse ab. Das generische Maskulinum galt daher jahrhundertlang tatsächlich für die männlichen Akteure. Frauen waren im Normalfall nicht einmal mitgemeint, weil sie weder sichtbar waren noch eine Stimme hatten. Die heutige Behauptung des „Mitgemeintseins“ wurde erst virulent, als Frauen im Zuge der verschiedenen Wellen der Frauenbewegung begannen, ihre Gleichberechtigung Schritt für Schritt zu fordern, durchzusetzen und sich im öffentlichen Leben bemerkbar zu machen. Doch auch heute noch, über 150 Jahre nach den ersten Suffragetten und fast ein halbes Menschenalter nach der Frauenbewegung der 1970er Jahre, ist das Geschlechterverhältnis noch ein gutes Stück von einer echten Gleichbehandlung entfernt. Die sprachliche Realität ist noch ein Stück weiter weg, denn der sprachliche Wandel ist grundsätzlich etwas langsamer als der gesellschaftliche.

„WER IST DEIN LIEBLINGSSCHAUSPIELER?“

In der Soziolinguistik belegen eine ganze Reihe von wissenschaftlichen Studien, dass Frauen bei Verwendung des generischen Maskulinums keineswegs mitgemeint und mitgedacht sind, wie immer noch oft behauptet wird. Ein bekanntes und einfach nachzutestendes Beispiel ist die Frage an Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer nach ihren Lieblingsschauspielern. Auf diese Frage antwortet der größte Teil spontan mit verschiedenen männlichen Schauspielernamen. Erst bei der Frage nach „dem Lieblingsschauspieler oder der Lieblingsschauspielerin“ werden männliche und weibliche Personen in einem ausgewogenen Verhältnis genannt.

Vor diesem Hintergrund wird es schwierig, das Argument der unzulässigen und unnötigen Sprachverhunzung gelten zu lassen, das oft gegen das Gendern angeführt wird. Wenn nachgewiesen werden kann, dass Frauen bei näherer Betrachtung doch nicht mitgemeint und mitgedacht sind, dann ist die Anpassung der Sprache der notwendige und richtige Weg in Richtung Gerechtigkeit.

BINNEN-I, BEIDNENNUNG, STERNCHEN* – ODER WAS?

Der gegenwärtige Prozess der Sprachwandlung endet nicht in der gerechten sprachlichen Abbildung zweier Geschlechter. Es gilt auch, nicht-binäre Personen sprachlich einzubeziehen und mitzudenken, die sich zu Recht selbstbewusst in ihrer Identität entwickeln und sich zunehmend Gehör verschaffen. Hier entsteht seit einigen Jahren ein neues Bewusstsein in der Gesellschaft, das sich auch sprachlich niederschlagen wird.

Wie sich die Sprache genau verändern wird, ist schwierig vorherzusehen. Die Alternativen vom Binnen-I bis zum Gendersternchen zeigen zurzeit noch lediglich ein Austesten der Möglichkeiten und Ideen. Auf welche Art der sprachlichen Abbildung sich die Sprecher*innengemeinschaft schlussendlich einigen wird, bleibt abzuwarten. Nur eines ist sicher: Der Prozess ist nicht mehr aufzuhalten und die Zeit nicht mehr zurückzudrehen. Daher, lieber Leser, liebe Leserin, liebe LeserInnen und liebe*r Leser*in: Die gendergerechte Sprache wird eines Tages das neue Normal sein, und Überschriften wie die obige werden endgültig der Vergangenheit angehören.



INTERESSANTE SACHBÜCHER



Birgit Palzkill, Frank G. Pohl, Heidi Scheffel

Diversität im Klassenzimmer: Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Schule und Unterricht.

Sarah Navarro, Bildungsreferentin,
FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW:

Das Buch bietet auf dem aktuellen Stand der Forschung einführende und umfassende Informationen zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. In Teil A wird Grundlagenwissen zu den Bereichen Geschlecht und geschlechtliche und sexuelle Vielfalt (in der Schule) vermittelt. In Teil B bieten die Autor*innen Handlungsleitlinien und Projektbeispiele an. Dies beinhaltet zum Beispiel die Erläuterung von acht Prinzipien für die Vorbereitung und Gestaltung eines Unterrichts, in dem geschlechtliche und sexuelle Vielfalt thematisiert und ein Klima der Offenheit und Akzeptanz geschaffen wird. Teil C ergänzt durch die Darstellung der rechtlichen Situation und vieler Ideen, Praxisbeispiele und Materialien. Am Ende des Kapitels findet sich eine Liste von Anlauf- und Beratungsstellen sowie ein Glossar. Die Autor*innen arbeiten mit Beispielen, die den Transfer der Inhalte in den eigenen Berufsalltag sehr erleichtern. Für alle Lehrer*innen bietet das Buch eine wertvolle und nachhaltige Unterstützung für die offene und diskriminierungssensible Gestaltung des Schulalltags.

Cornelsen Scriptor, 2020 | 128 Seiten | ISBN-13: 978-3589165841



Annette Knaut, Julia Heidler

Spitzenfrauen: Zur Relevanz von Geschlecht in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Sport

Lisa Steffny:

Auf den ersten Blick mag das Thema Sport im Titel komisch anmuten - doch Sport ist mittlerweile weit mehr als ein bisschen körperliche Ertüchtigung oder ein Hobby. Mehr als 27 Millionen Menschen in Deutschland sind Mitglieder in Sportvereinen. Der Sport ist ein beliebtes Wahlkampfthema und vor allem der Fußball zeigt eindrucksvoll, welche Summen in und durch den Sport fließen können. Daher kommt auf den zweiten Blick das Thema Sport mit nur einem Beitrag in diesem Band fast schon zu kurz. Aber es werden bereits wichtige Probleme angesprochen, wie die Medienberichterstattung, die Unterrepräsentanz von Frauen* in Führungspositionen oder die Körperzentriertheit des Sports. Auch die anderen Beiträge sprechen spannende Themen an. Zu jedem Thema werden zunächst Sachverhalte und Probleme allgemein vorgestellt, bevor sie im Hinblick auf Geschlechterfragen konkretisiert werden. Ein akademisches, aber lesenswertes Buch.

Springer VS, 2017 | 156 Seiten | ISBN-13 : 978-3658171438

