

# POLITIK- FÄHIG!?

GENDER MAINSTREAMING IM SPORT

**SCHULD WAR NUR  
DER GUMMITWIST  
FÜNFTES FRAUEN-  
POLITISCHES SALON-  
GESPRÄCH DES  
LANDESPORTBUNDES**

**KEINE ATEMPAUSE  
DAS PROGRAMM  
FRAUEN IN FÜHRUNG  
GEHT VORAN!**

**KLAR KANN  
ICH DAS!  
ENGAGIERT IM  
EHRENAMT**



# IMPRESSUM

## HERAUSGEBER

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e. V.  
Friedrich-Alfred-Straße 25  
47055 Duisburg  
Tel. 0203 7381-0  
Fax 0203 7381-616  
E-Mail: [Info@lsb.nrw](mailto:Info@lsb.nrw)  
[www.lsb.nrw](http://www.lsb.nrw)

Gefördert durch die Staatskanzlei des Landes NRW,  
Abteilung Sport und Ehrenamt

## REDAKTION

Renate Gervink, [www.gervink-redaktion.de](http://www.gervink-redaktion.de)

## FOTOS

Wenn nicht anders gekennzeichnet:  
© Andrea Bowinkelmann / [www.lsb.nrw/bilddatenbank](http://www.lsb.nrw/bilddatenbank)

## GESTALTUNG

Komhus Agentur für Kommunikation, Essen

## DRUCK

schmitz druck & medien, Brüggen

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>KEINE ATEMPAUSE</b>	
DAS PROGRAMM „FRAUEN IN FÜHRUNG“ GEHT VORAN!	04
<b>„WIR MÜSSEN DIE GUTEN STRUKTUREN BEGRÜSSEN UND DIE SCHLECHTEN ABSCHAFFEN.“</b>	
POLITISCHES SELBSTVERSTÄNDNIS ODER WAS FRAUEN BENÖTIGEN, UM (SPORT)POLITISCH ERFOLGREICH ZU SEIN	09
<b>WIEVIEL KOMMUNALPOLITIK BRAUCHT DAS EHRENAMT?</b>	
POLITIK VOR ORT VON DER SPORTLICHEN SEITE SEHEN	13
<b>SCHULD WAR NUR DER GUMMITWIST</b>	
FÜNFTES FRAUENPOLITISCHES SALONGESPRÄCH DES LANDESPORTBUNDES	18
<b>POLITIK MIT CHARME UND BISS</b>	
INTERVIEW MIT ANDREA MILZ	26
<b>WEIL WORTE GENAUSO ZÄHLEN WIE TATEN</b>	
GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE	30
<b>GLEICHSTELLUNGSORDNUNG SORGT FÜR MEHR GERECHTIGKEIT</b>	
LANDESPORTBUND NRW WILL MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	35
<b>100 JAHRE NACH DEM FRAUENWAHLRECHT: MEHR FRAUEN IN DIE PARLAMENTE!</b>	
KOMMENTAR VON MONA KÜPPERS	37
<b>„JEDE TÄTIGKEIT IM SPORT BRINGT POLITISCHE ERFAHRUNG MIT SICH“</b>	
INTERVIEW MIT VERONIKA RÜCKER	40
<b>OHNE KINDER WIRST DU WAS – MIT KINDERN AUCH!</b>	
FRAUEN MIT KINDERN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	43
<b>ES GEHT VORAN – KÖNNTE ABER SCHNELLER GEHEN</b>	
ZUR SITUATION DER FRAUEN IN DEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN DES SPORTS	49
<b>WISSENSWERT</b>	52

# KEINE ATEMPAUSE

DAS PROGRAMM „FRAUEN IN  
FÜHRUNG“ GEHT VORAN!

CHANCEN  
GLEICHHEIT



Vor einigen Jahren entwickelte der Landessportbund sein Programm „Frauen in Führung“. Interessierte Frauen erhielten mithilfe einer besonderen Workshopreihe plus Coaching das nötige Handwerkszeug für ihre Arbeit in Führungspositionen. Der Erfolg war einschneidend und seither steigt die Zahl der Frauen, die Lust darauf haben, Verantwortung und Führung in ihrem Verband oder Verein zu übernehmen. Mittlerweile interessieren sich Bünde und Verbände für eigene Programme nach dem Vorbild des LSB – ein Schneeball-effekt in seiner Reinform.

### **FRAUEN IN SPITZENVERBÄNDEN**

Ganz vornan der Deutsche Fußball Bund (DFB) und seine Landesverbände. Gemeinsam mit der Führungsakademie des DOSB wurde 2016 ein landesweites Programm entwickelt und ausgeschrieben. Mit einer enormen Resonanz: 150 Frauen meldeten sich, davon alleine 21 Frauen vom Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen. Nur eine wurde ausgewählt, denn die Plätze waren begrenzt und paritätisch verteilt. „Die Frage war, was machen wir mit den anderen 20? Wir konnten dieses Potenzial ja nicht einfach wieder einschlafen lassen“, so Marianne Finke-Holtz, Vizepräsidentin des FLVW für Breitensport und Verbandsentwicklung und Vorsitzende der Kommission Frauenfußball. „Also entschlossen wir uns, selbst ein Programm anzubieten und dieses große Interesse zu nutzen. Wir haben uns mit der Führungsakademie des DOSB zusammengesetzt und unser eigenes Programm geplant.“ Bevor es losgehen konnte, gab es erst einmal viel Arbeit: Alle 20 Frauen wurden persönlich angesprochen und nach ihrem Interesse am landeseigenen Programm befragt, die entsprechenden Gremien und Kreisvorsitzenden informiert und die Finanzierung geklärt.

### **WARUM EIGENTLICH NICHT?**

Schließlich kamen im Oktober 2017 13 Frauen zum ersten Mal in Kaiserau zusammen. Die Teilnahme an der Schulung war mit keinerlei Verpflichtungen verbunden. „Wir wussten nicht, was danach passierte und wollten erst das Ergebnis abwarten. Erst dann wollten wir sehen, ob eine der Frauen im Verband, Kreis oder in ihrem Verein eine Führungsposition übernehmen wollte“, so Elke Robert von der Stabsstelle Kommunikation und gesellschaftliches Engagement des FLVW.

Der Erfolg spricht für sich. Nach Ende der Qualifizierung im Sommer 2018 gründeten die Teilnehmerinnen ein eigenes Netzwerk, in dem sie sich regelmäßig treffen und ihre Erfahrungen austauschen. Die Gruppe ist bunt gemischt: Von der Studentin bis zur Staatsanwältin, von 20 bis 55 Jahre, von Siegen-Wittgenstein bis Minden – es sind alles Frauen, die Lust haben, etwas zu bewegen und sich zu vernetzen. Eine davon ist Sigrid Niesing, Ansprechpartnerin für Frauen- und Mädchenfußball des 1. FC Giesenbeck. Die Staatsanwältin, die in Münster lebt und in Hamm arbeitet, ist durch ihre Kinder zum

*„Wenn eine interessierte Frau sagt, dass ihr das Handwerkszeug fehlt, dann geben wir es ihr.“*

*Marianne Finke-Holtz*

Fußball gekommen. „Warum eigentlich nicht“, war ihr erster Gedanke, als sie von ihrem Landesverband angesprochen wurde, erzählt sie. „Meine Entscheidung war richtig. Die Referentinnen und Referenten waren sehr gut, hoch qualifiziert und ich fand die Inhalte – unabhängig von meiner Tätigkeit im Verband – persönlich sehr interessant. Bei der Hälfte der Teilnehmerinnen hat sich der Kontakt vertieft und wir treffen uns nun in Eigenregie, um uns auszutauschen“, so Niesing. „Ich persönlich stehe nun davor, die Staffelleitung der Westfalenliga der Damen zu übernehmen. Ich bin persönlich gefragt worden, das wäre sicherlich nicht passiert, wenn ich nicht am Leadershipprogramm teilgenommen hätte. Andererseits hat das Leadershipprogramm mich darin bestärkt, mich für eine Führungsposition zu interessieren. Ich habe bemerkt, dass ich noch nicht am Ziel bin.“

#### **DER ERFOLG IST SICHTBAR**

Und auch nach außen hin ist der Effekt sichtbar: Mittlerweile sind sechs Frauen in Vorstandsfunktionen ihrer Kreise gewählt worden. Bislang waren diese in den 29 Kreisen des FLVW rein männlich besetzt. In Dortmund werden es sogar gleich drei Frauen sein. „Es ist ein gutes erstes Zeichen: Die Frauen zeigen, dass sie Lust haben, etwas zu bewegen, die Kreisvorstände sehen, dass es Frauen gibt, die Lust haben, in den Gremien mitzuarbeiten“, freut sich Vizepräsidentin Finke-Holtz.

Nun ist für den Herbst ein zweites Leadershipprogramm geplant. „Wir erhoffen uns damit, dass immer mehr Frauen Spaß an der ehrenamtlichen Arbeit bekommen“, so die Vizepräsidentin. „Der Vorbildeffekt ist enorm: Je mehr Frauen in den Gremien sind, desto mehr haben auch andere Frauen Lust, eine Position zu übernehmen. Es geht uns darum, Frauen zu finden, die das wollen, und Männer, die das zulassen.“

#### **FRAUEN IN KREIS- UND STADTSPORTBÜNDEN**

Dass Frauen gemeinsam stärker sind, zeigt der Zusammenschluss der Stadtsportbünde Mülheim und Oberhausen. Hier hatten sich die beiden hauptberuflich Verantwortlichen Sabine Grajewski (OB) und Nicole Nussbicker (MH) zusammengesetzt und gemeinsam alle interessierten Frauen zur Auftaktveranstaltung ihres Programms Frauen in Führung eingeladen. „Macht euch auf den Weg, Frauen führen gut!“ war das Motto des ersten Abends. 50 Frauen folgten der Einladung. 2017 und 2018 startete so die erste Workshopreihe mit vier Modulen, abwechselnd in Mülheim und in Oberhausen.

*„So ein gesundes Selbstbewusstsein ist nicht verkehrt.“*

*Sigrid Niesing*

Auch aus dieser Workshopreihe entwickelte sich ein stabiles Frauennetzwerk. Die Frauen sind bereits Mitglied im Stadtsportbund beider Städte und haben für den Internationalen Frauentag 2019 erstmals einen Lady Sportsday organisiert.

„Die Workshopreihe wird im nächsten Jahr weitergehen“, freut sich Sabine Grajewski. „Diejenigen, die bereits dabei sind, können sich damit weiterbilden und es gibt neue Workshops mit neuen Themen, wie zum Beispiel ‚Neue Medien im Verein nutzen‘. Wir orientieren uns dabei sowohl am Angebot des Landessportbundes als auch an den Themenwünschen der Frauen.“



Übergabe der  
Zertifikate an die  
Frauen des FLVW im  
Oktober 2018

Foto: FLVW

Auch bei den beiden Stadtsportbünden basiert dieser Erfolg nicht auf Zufall, sondern auf einem gewissen Maß an Hartnäckigkeit: „Wir haben zuerst eine Rundmail an alle Vereine geschickt. Dort war das Problem, dass diese nur an die Vorstände ging, wir konnten ja die richtigen Ansprechpartnerinnen nicht. Diese Mail ist also teilweise untergegangen. Dann haben wir ganz gezielt Frauen angesprochen und sie gebeten, die Information weiterzugeben. Daraus entstand dann eine erfolgreiche Mund-zu-Mund-Propaganda“, berichtet die SSB-Geschäftsführerin Grajewski. „Das Ergebnis war einmalig. Die Frauen wurden sicherer, selbstsicherer. Sie sind nun eher in der Lage, ihre Position zu vertreten. Auch ohne gleich nach dem Vorstandsposten zu greifen. Sie machen den Mund auf. Wir haben aber auch Vereins- oder Vizevereinsvorsitzende in unserer Gruppe. Der Unterschied liegt daran, dass die Frauen sagen, ‚Ja, das kann ich mir vorstellen.‘“

Gruppenarbeit mit dem  
Referenten der Führungs-  
akademie Florian Scheibe

Foto: FLVW



Das Frauennetzwerk der  
Stadtsportbünde Müll-  
heim und Oberhausen  
Foto: SSB Oberhausen



Marianne Fike-Holtz,  
Vorsitzende der FLVW-  
Kommission Frauenfußball  
und Sigrid Niesing,  
Leiterin Mädchen-  
& Frauenfußball,  
1. FC Gievenbeck 1949 e.V  
Foto: FLVW



*„Die Gruppe ist toll und sehr vielfältig. Die Jüngste ist 19 und die Älteste 80 Jahre alt. Der Durchschnitt liegt aber bei 50+. Eine tolle Mischung aus Erfahrung und Übermut.“*

*Sabine Grajewski*

Den Organisatorinnen ist allerdings auch klar, dass sich auch die Vereine, wenn sie noch mehr Frauen in führende Positionen holen wollen, öffnen müssen. „Warum zum Beispiel müssen Mandate auf vier Jahre ausgelegt sein, warum nicht auch für einen kürzeren Zeitraum von beispielsweise zwei Jahren?“, fragt Grajewski. „Warum kann ein Mandat nicht auch an ein Projekt gebunden sein, statt an ein Amt? Vereine, die sich hier öffnen, sprechen damit nicht nur Frauen an, sondern junge Menschen allgemein, die sich nicht für vier Jahre binden können oder wollen“, so die Oberhausenerin. „Dies sind auch Themen, die wir in unserer Netzwerkgruppe ansprechen und dazu Vorschläge erarbeiten.“

Das Netzwerk ist in Oberhausen und Mülheim schon jetzt über den Sport hinaus bekannt. Die Frauen arbeiten mit der Gleichstellungsstelle der Stadt zusammen und auch Staatssekretärin Andrea Milz war im Februar bereits zu Besuch und von dem Engagement der Frauen begeistert. „Ohne Frauen geht es nicht, auch nicht im Sport. Stellt Forderungen, seid sichtbar und steht zu euch selbst“, war ihre Botschaft an die Gruppe.

Antworten unserer Interviewpartnerinnen auf die Frage:

## **WAS RATEN SIE VEREINEN UND VERBÄNDEN, DIE MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN HOLEN WOLLEN?**

- » Das Angebot des Programms „Frauen in Führung“ (FiF) des Landessportbundes NRW nutzen und den Frauen so das Rüstzeug für eine Führungsposition geben. Und dann einfach anfangen und auf den Schneeballeffekt hoffen.
- » Auch finanzielle Mittel bereithalten. Das gilt für Eigenmittel aber auch für die Suche nach Unterstützung von außen. Das Ganze muss ja organisiert werden, dabei sind Finanzierung und Öffentlichkeitsarbeit wichtig.
- » Grundlagen schaffen, die Frauen zu unterstützen und immer für sie da sein.
- » Aktiv auf die Frauen zugehen, den Frauen anbieten, projektbezogen zu arbeiten und sich nicht für vier Jahre verpflichten zu müssen.
- » Wirklich offen sein für die Frauen in Führung. Kein Lippenbekenntnis, sondern wirklich aktiv suchen. Es gibt genug Frauen, die selbst Mitglied oder die Mutter eines Mitglieds sind. Dafür muss nur die eine oder andere Vereinsstruktur aufgebrochen werden.
- » Andere Vereine, die Frauen in Führung haben, fragen, wie sie das gemacht haben. Tipps von anderen aufnehmen.





# Politik

**„WIR MÜSSEN  
DIE GUTEN STRUKTUREN  
BEGRÜSSEN UND DIE  
SCHLECHTEN ABSCHAFFEN.“**

POLITISCHES SELBSTVERSTÄNDNIS  
ODER WAS FRAUEN BENÖTIGEN, UM (SPORT)POLITISCH  
ERFOLGREICH ZU SEIN

In unserer Gesellschaft bestimmen Strukturen, was in unserem Leben passiert und wie wir leben können. Politik ist die Möglichkeit, diese Strukturen zu gestalten. Dabei gibt es immer zwei Möglichkeiten: Still und leise sein und die anderen machen lassen oder mitmachen und selbst gestalten. „Wir haben es selbst in der Hand, zu bestimmen, wie das System funktioniert“, sagt Eva Selic, Sprecherin der Frauen im Landessportbund Nordrhein-Westfalen und Präsidentin des Tauchsportverbandes NRW. „Wenn ich bestimmen will, muss ich die einzelnen Ebenen dieser Struktur durchlaufen, bis ich dort angekommen bin, wo ich die Stellschrauben verändern kann.“



Dr. Eva Selic, Sprecherin der Frauen des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen und Präsidentin des Tauchsportverbandes NRW

Als ehrenamtliche Sportpolitikerin und hauptberufliche Kommunalpolitikerin weiß sie, wovon sie spricht. Wichtig sei es zunächst, die Grundregeln zu kennen und nicht einfach blauäugig loszulegen, sagt sie. Wer wisse, wie Verbands-, Partei- oder Parlamentsarbeit funktioniert, erkenne, dass Strukturen zwar oft konservativ erscheinen, jedoch grundlegend für das Funktionieren einer Gesellschaft sind. „Ohne Strukturen herrscht Chaos“, so Selic. Frauen, die sich politisch engagieren wollen, müssten dies zunächst erkennen. Und dann lernen, die wichtigen Strukturen von den veralteten zu unterscheiden. Zum Beispiel Strukturen, die immer noch verhindern, dass es eine paritätische Verteilung in allen Entscheidungsgremien gibt.

Welches aber sind die Eigenschaften und Kompetenzen, die nötig sind, um in der Politik erfolgreich zu sein? Wichtig ist sicherlich zunächst ein fundiertes Allgemeinwissen. Wer erfolgreich sein will, braucht Wissen über Politik und das System, das dahintersteckt. Niemand kann Politik machen und keine Tageszeitung lesen. Dazu ist kein Studium nötig, aber eine große Wissbegierde. Und eine Kenntnis der Strukturen. „Viele Lokalpolitikerinnen und Lokalpolitiker kommen nicht vorwärts, weil sie die Grundregeln nicht kennen“, weiß Selic aus Erfahrung. „Wie reiche ich einen Antrag ein? Was ist limitiert? Warum geht das eine und das andere nicht?“

Sie plädiert dafür, dass Frauen diese Strukturen akzeptieren und ihnen auch das Positive abringen. „Es geht nicht, dass ich Gremien nur von außen betrachte und mich amüsiere. Ich muss Strukturen akzeptieren und aushalten. In einer Sitzung rede ich zum Beispiel nur, wenn die Sitzungsleitung das Wort erteilt. Sie schaltet das Mikrofon frei. Bei 85 Leuten in einem Raum ist eine solch starre Ordnung notwendig. Sonst verlassen alle die Sitzung ohne Ergebnis“, so die Politikerin.

### **EINE MISCHUNG AUS LEIDENSCHAFT UND AUSHALTEN KÖNNEN**

Bei den persönlichen Voraussetzungen seien klare Ziele und ein festes Standing unverzichtbar, so Selic. Eine Frau (dies gilt natürlich auch für Männer, aber um sie geht es in diesem Artikel nicht), die politisch erfolgreich sein will, müsse konkret und schnell sein. Sie müsse zugreifen können und breite Schultern haben, müsse kontern können und Kontra geben. Und manchmal auch ihre weiche Seite gut verstecken. „Weinen geht gar nicht“, sagt sie. „Aus Rührung ja, aber nicht, wenn ich meinen Willen nicht bekomme!“ Gleichzeitig müsse sie mit Kritik umgehen können und manchmal auch Häme und Spott aushalten. Dies solle sie aber nicht davon abhalten, ihre Meinung vernünftig zu sagen und kraftvoll Position zu beziehen. Und wenn eine Frau eine allzu hohe Stimme habe, dann solle sie diese

trainieren, damit sie etwas tiefer sprechen lernt. „Frauen verzeiht man ihre hohe Stimme nicht. Wir müssen manchmal laut werden, aber die Wirkung ist besser, wenn die Stimme tiefer ist“, rät Selic. „Wenn ich selbst unter Druck bin, dann konzentriere ich mich kurz und setzt meine Stimme bewusst herunter“.

Laut Eva Selic sind weitere Eigenschaften, die das politische Weiterkommen erleichtern, Leidenschaft und Humor. „Du musst für etwas brennen, sonst stehst du es nicht durch“, erklärt sie. Und damit es nicht verbissen daherkommt, sei Humor sehr hilfreich. „In manchen Situationen rettet er alles. Ein kleiner Witz kann oft das Eis brechen.“

Und schließlich gehe es für Frauen darum, zu wissen, mit wem sie reden müssen. Darum, die Entscheider auf ihre Seite zu bringen, zu wissen, wen sie überzeugen müssen. „Ich muss zuerst schauen, wo die Spinne im Netz ist. Wenn das klar ist, muss ich mich entscheiden: fliehen oder verbrüdern“, erklärt Selic. Es sei möglich, vermeintliche Widersacher durch ein persönliches Gespräch zu Verbündeten zu machen. „Viele Frauen hören an dieser Stelle auf, weil eine unangenehme Spinne im Netz sitzt“, erzählt die Duisburgerin. „Sie wollen nicht gegen solche Widerstände kämpfen. Sie sagen: ‚So etwas tue ich mir im Ehrenamt nicht an‘. Das ist falsch. In Sport und Politik gilt: Ich muss mir meine Mehrheiten besorgen. Sonst komme ich zu nichts. Diese diplomatische Erkenntnis ist überlebenswichtig. Ich muss nicht alle lieben, aber ich muss mit allen umgehen können. Und ich muss auch aushalten können, nicht von allen geliebt zu werden.“

***„Ich schreie nicht.  
Es ist nur so, dass, sobald  
Frauen reden, manche  
Menschen denken, wir  
würden schreien.“***

*Hilary Clinton im US-Wahlkampf 2015.  
Quelle: Sandra Konrad. Das beherrschte Geschlecht.  
Warum sie will, was er will. Piper 2017*

## POLITIK UND SPORT HABEN VIELES GEMEINSAM UND MANCHES NICHT

Dies alles gelte für die Politik und den Sport gleichermaßen. Aber es gebe auch Unterschiede. Der größte ist für Selic, dass eine Politikerin, je höher sie steigt, irgendwann von der Politik leben kann, sie zu ihrem Hauptberuf machen kann. Das gebe es im Sport nicht. Hier beiße sich manchmal die Katze in den Schwanz. Denn durch die Ehrenamtlichkeit seien die Strukturen im Sport manchmal sehr ineffektiv. Es werde viel Zeit in Versammlungen mit Themen verschwendet, die keinen Schritt vorwärts führten. So würden in manch hohem Gremium Visionen für die Zukunft entwickelt, ohne an deren Umsetzung zu arbeiten. An anderer Stelle seien die Auswahlprozesse sehr undurchsichtig oder es würden bestimmte Posten, die mit Prestige und einem Belohnungssystem verbunden sind, über Jahre nicht hergegeben. „Dann bekommt Sportpolitik so ein Geschmäcke, dass der eigentliche Grund, einen Posten zu übernehmen, eher die Reise zu Länderspielen oder den Olympischen Spielen ist, als die Arbeit an Sachthemen“, so Selic.

„Zum Glück sind wir vom Landessportbund Nordrhein-Westfalen schon sehr weit!“, freut sie sich. „Die Frauen, die an unserem Programm „Frauen in Führung“ teilgenommen haben, haben gemerkt, dass sie eine Chance haben. Die Wahl zum Präsidium des Landessportbundes war ein Quantensprung. Es wird noch besser, wenn wir unsere Gleichstellungsordnung fest verankert haben. Und wenn ich einmal meine Position als Sprecherin der Frauen abgebe, muss ich mir keine Sorgen machen, dass sich keine Frau findet, die diese Position übernehmen will. Der Kreis der Frauen, die sich wirklich engagieren wollen, ist größer geworden und sehr erfolversprechend. Das ist ein deutliches Signal und ein wichtiger Schritt.“





## WIEVIEL KOMMUNALPOLITIK BRAUCHT DAS EHRENAMT?

POLITIK VOR ORT VON DER SPORTLICHEN SEITE SEHEN

VON DR. EVA SELIC, SPRECHERIN DER FRAUEN DES LANDESSPORTBUNDES  
NORDRHEIN-WESTFALEN UND PRÄSIDENTIN DES TAUCHSPORTVERBANDES NRW

Alljährlich trudelt Ende des Jahres in den meisten Vereinen die Einladung zum Neujahrsempfang ihrer Kommunen und/oder der Stadt- oder Kreissportbünde ein. Jedes Jahr fragen sich Vertreterinnen des ehrenamtlich organisierten Sports, wie zum Beispiel Vereinsvorstände: Soll ich da überhaupt hingehen?

Zuschüsse, Baumaßnahmen, Sportstätten, Nutzungszeiten für Sportstätten, Klubheimsanierung und der viel geliebte Kunstrasenplatz: Die Wunschliste der Vereine ist lang, das Budget begrenzt und insbesondere kleinere Vereine mit Randsportarten kämpfen um ihr Dasein.

Viele dieser Belange werden von kommunalen Gremien geregelt und beeinflusst, über deren Zusammensetzung die Vereine selbst entscheiden (Kreis-/Stadtsportbünde), oder aber ihre Mitglieder bei der Kommunalwahl. Deshalb ist es wichtig, das eigene Wahlrecht in Anspruch

*Anmerkung: Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die weibliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.*

zu nehmen. Denn nur wer wählt, kann die Ausrichtung kommunaler Gremien und Institutionen und damit zukünftige Entscheidungen beeinflussen.

Mit wie vielen kommunalen Institutionen ein Sportverein Berührungspunkte hat, zeigt Abbildung 1. Wer hier mitreden will, muss präsent sein. Eine optimale Plattform bietet der Neujahrsempfang, auf dem sich im Allgemeinen alles tummelt, was Rang und Namen in der Kommunalpolitik hat, oftmals sogar die Landtags- oder Bundestagsabgeordnete einer Kommune.

## FÖRDERUNGEN DURCH DIE KOMMUNE

Fast jede Kommune fördert ihre Vereine mit unterschiedlichen Maßnahmen. Diese sind abhängig von der jeweiligen Haushaltssituation der Stadt und der politischen Ausrichtung des Rates. Das können zum Beispiel folgende Maßnahmen sein:

- » Sportstättenförderung
- » Zuschüsse zu Sport- und Pflegegeräten
- » Förderung der Jugendarbeit
- » Zuschüsse zur Übungsarbeit/zum Trainingsbetrieb
- » Wettbewerbe/Stiftungen
- » Vereins- und Führungskräfteberatung
- » Förderung von Breiten-, Leistungs- und Spitzensport
- » Förderung von Inklusion und Integration
- » Jubiläumszuwendungen
- » Nationale und internationale Veranstaltungen

Oftmals übernehmen die Stadt- oder Kreisportbünde (SSB/KSB) die Vergabe von kommunalen Fördermitteln, wenn es sich um Sportvereine handelt. Sie sind deshalb die ersten Ansprechpartnerinnen, die Auskunft über die jeweiligen Zuständigkeiten geben. Jede Kommune fördert anders – fragen lohnt sich immer!

Weitere Pflichttermine sollten deshalb die Mitgliederversammlungen der Sportbünde sein. Dort bekommt man Informationen aus erster Hand und lernt einmal persönlich die Ansprechpartnerinnen kennen, die gegebenenfalls über einen Förderantrag entscheiden.

Aber auch die Anfrage bei der Beigeordneten für Sport oder im Sportausschuss des Rates kann weiterhelfen. Die Ansprechpartnerinnen sind im kommunalen Webauftritt oder im sogenannten Ratsinformationssystem zu finden, zu dessen öffentlichen Seiten jede Bürgerin Zugang hat. Hier sind alle Mandatsträgerinnen mit ihren Funktionen, Ausschusszusammensetzungen und Sitzungstermine sowie alle öffentlichen Anträge, Anfragen und Beschlussvorlagen aufgeführt.

Jede politische Organisation einer Kommune hat sportpolitische Sprecherinnen, die über ihre Tätigkeit im Sportausschuss oder in anderen Ausschüssen der Stadt die Politik der Kommune

bestimmen. Wer hier aktiv den Kontakt sucht, kann als Verein auf Entscheidungen gegebenenfalls Einfluss nehmen. Zu Mitgliedern im Sportausschuss können auch sachkundige Bürgerinnen, also Vereinsmitglieder, direkt bestellt werden. Dies hat allerdings nur Aussicht auf Erfolg, wenn sie die entsprechende Nähe zu einer politischen Organisation/Partei besitzen, die über eine aussichtsreiche Vorschlagsmöglichkeit im Rat verfügt.

## ANSPRECHPARTNERINNEN IMMER EINLADEN

Klug ist deshalb der Verein, der zu seinen Festen, Veranstaltungen, Turnieren und Wettkämpfen die wichtigsten Repräsentantinnen seiner Stadt einlädt und sich somit ein Netzwerk und kurze Dienstwege aufbaut. Die Übernahme der Schirmherrschaft für eine Veranstaltung durch ranghohe Politikerinnen, wie zum Beispiel eine Oberbürgermeisterin, schafft nicht nur eine wertvolle Aufmerksamkeit in der Politik und zugleich in den Medien, sondern auch eine persönliche Bindung zu den Entscheidungsträgerinnen einer Gemeinde. Außerdem bieten sie die Plattform, um auf die Bedeutung des ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements im Sport für die Gesellschaft hinzuweisen und die nötige Wertschätzung für das Ehrenamt einzufordern.

Eine „Who is Who-Liste“ stellen die meisten KSB oder SSB gerne zur Verfügung. Es gilt, einfach die Initiative zu ergreifen, am besten beim nächsten Neujahrsempfang. Die Aussicht auf Erfolg ist gut, denn der organisierte Sport ist die größte Bürgerinnenbewegung in unserer Gesellschaft der Bundesrepublik und spätestens vor der nächsten Kommunalwahl wird allen in der Politik Tätigen bewusst, wie viel Ehrenamt die Kommunalpolitik braucht.



Abbildung 1: Der Sportverein und seine kommunalen Ansprechpartnerinnen

# DAS 1 X 1

## DER KOMMUNALPOLITIK:

### **RAT DER STADT/GEMEINDE**

Der Rat vertritt die Bürgerinnen einer Stadt. Gegenüber den Beschäftigten der Verwaltung ist er die oberste Dienstbehörde und, um kommunales Recht zu bestimmen, das wichtigste Organ. Der Rat stellt mit seinen Entscheidungen somit die Weichen für die künftige Entwicklung der Stadt. Die Mitglieder des Rates werden alle fünf Jahre bei der Kommunalwahl gewählt.

### **BÜRGER- ODER OBERBÜRGERMEISTERIN**

Sie ist kommunale Wahlbeamtin und vertritt neben dem Rat der Stadt/Gemeinde die Bürgerschaft. Sie leitet und verteilt die Geschäfte der gesamten Verwaltung und ist für diese verantwortlich. Sie führt den Vorsitz im Rat und vertritt und repräsentiert ihn. In kreisfreien Städten heißt sie Oberbürgermeisterin. Sie wird bei der Kommunalwahl zugleich mit dem Rat auf fünf Jahre gewählt.

### **BEZIRKSVERTRETUNG**

Zu den Aufgaben der Bezirksvertretungen in kreisfreien Städten zählen unter anderem die Unterhaltung und Ausstattung der im Bezirk gelegenen Einrichtungen, wie zum Beispiel von Sportstätten und Bädern, sowie die Betreuung und Unterstützung örtlicher Vereine. Deren Mitglieder werden ebenfalls alle fünf Jahre bei der Kommunalwahl gewählt.

### **SPORTAUSSCHUSS**

Zur Arbeits- und Aufgabenerleichterung hat der Rat die Möglichkeit, Ausschüsse wie zum Beispiel den Sportausschuss zu bilden, die im kleineren Kreis beraten und beschließen können. Diese beraten und entscheiden unter anderem über Zuschüsse an Sportvereine und sonstige Träger von Sportstätten im Rahmen der Haushaltsmittel. Außerdem vergibt der Sportausschuss Auszeichnungen für besondere Leistungen auf dem Gebiet des Sports. Welche Ausschüsse gebildet werden, obliegt der Entscheidung des Rates. Die Ausschüsse werden entsprechend den Mehrheitsverhältnissen der Parteien im Rat besetzt und deren Mitglieder im Rat für die laufende Legislaturperiode gewählt.



## BEIGEORDNETE FÜR SPORT

Die Beigeordneten und die (Ober)Bürgermeisterin bilden den Verwaltungsvorstand, das Management der Gemeinde. Welcher Beigeordneten der Geschäftskreis Sport zugeordnet wird, legt der Rat im Einvernehmen mit der (Ober)Bürgermeisterin fest. Beigeordnete sind kommunale Wahlbeamtinnen, die vom Rat für die Dauer von acht Jahren gewählt werden.

## STADT- ODER KREISSPORTBUND

Ein Stadtsportbund (SSB) oder ein Kreissportbund (KSB) bildet die Gemeinschaft des gemeinnützigen und organisierten Sports innerhalb einer Stadt oder eines Kreises. In ihnen sind die Sportvereine einer Stadt oder eines Kreises zusammengeschlossen. In NRW gibt es zurzeit 23 Stadt- und 31 Kreissportbünde. Die SSB/KSB sind eingetragene Vereine. Sie fördern die Zielsetzungen des Landessportbundes NRW im Rahmen ihrer räumlichen Zuständigkeiten. Eine ihrer bedeutenden Aufgaben ist die Vertretung der Interessen der Sportvereine in der Kommunalpolitik. Der Vorstand der Bünde wird von den Mitgliedsvereinen auf der Mitgliederversammlung gewählt.

## ÖFFENTLICHE SPORTVERWALTUNG

Eine gut aufgestellte kommunale Sportverwaltung sorgt für attraktive Möglichkeiten im Freizeit-, Breiten- und Leistungssport. Sie unterstützt die lokalen Sportvereine und kümmert sich um die Qualität der Sportplätze, Turnhallen, Bäder und Trendsportanlagen. Dazu gehören auch der Neubau, die Modernisierung und die Unterhaltung von Sportstätten. Die Durchführung von nationalen und internationalen Sportveranstaltungen, der Betrieb von Stadien sowie Projekte zur Sportförderung gehören zu ihren Aufgaben, genauso wie die Förderung des Schulsportes.

## FÖRDERKREISE ODER -VEREINE FÜR DEN SPORT

Förderkreise oder -vereine für den Sport sind eingetragene Vereine, die Fördermittel in Form von Mitgliedsbeiträgen oder Spenden sammeln und gemäß ihrer Satzung und Förderrichtlinien gezielt einsetzen. In vielen Kommunen werden über sie talentierte Sportlerinnen und Mannschaften ideell und materiell gefördert.





# SCHULD WAR NUR DER GUMMITWIST

FÜNFTES FRAUENPOLITISCHES SALONGESPRÄCH DES LANDESSPORT-  
BUNDES – SABINE ASGODOM ÜBER ZIELE, MOTIVATION UND HEMMNISSE  
VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

**Den Sprung wagen, eine Führungsposition zu übernehmen: Das hört sich eigentlich gut an. In einer solchen Position ist es möglich zu lenken, zu leiten, zu gestalten und den Dampf in die gewollte Richtung bringen, alte Strukturen aufzubrechen und neue zu schaffen. Und doch scheint es im Ehrenamt nur wenige zu geben, die diese Chance ergreifen wollen. Von der Vereins- bis zur Bundesverbandsebene werden händeringend Nachwuchskräfte gesucht.**

Wie lässt sich erreichen, dass Frauen sich dazu entschließen eine Führungsposition zu übernehmen – „Ja“ zu sagen? Was braucht es, damit Frauen motiviert sind, innerhalb ihrer Organisation „nach oben“ zu wollen? Und was müssen Unternehmen und Organisationen tun, um Frauen den Weg dorthin leichter zu machen? Um diese Fragen drehte sich das Fünfte Frauenpolitische Salongespräch des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen unter dem Titel: „Schuld war nur der Gummitwist – wie Unternehmen Frauen dazu bringen den großen Sprung zu machen“.

Die Rednerin des Abends, Moderatorin und Coach Sabine Asgodom hatte die Antwort zu den Fragen nicht im Koffer, aber viele Ideen, die dazu führen können, weiterzudenken, umzudenken. Es habe zunächst mit Selbstbewusstsein zu tun, dem Gegenteil von Anpassung, sagt sie. Und erzählt Geschichten aus ihrem eigenen (Berufs-)Leben. Als sie noch versucht habe, den Bauch einzuziehen, um auf der Bühne nicht dick zu wirken. Das habe aber nicht funktioniert. Vor lauter Luftanhaltungen sei ihre Stimme immer dünner und hysterischer geworden. Damals, als sie noch nach Normen gelebt habe, wie: Was sollen die Anderen sagen? Was ist, wenn sie dich nicht mögen? Was ist, wenn sie böse über dich reden?



Es folgte eine Zeit, in der sie alles anders machen wollte. Sie wurde zur ‚Machetenfrau‘, erzählt sie, und habe als Betriebsratsvorsitzende gegen alle gekämpft, die sich ihr in den Weg gestellt hätten, davon 99 Prozent Männer. „Es war eine anstrengende Zeit“, gibt sie heute zu.

Es musste also noch einen dritten Weg geben. Diesen habe sie heute gefunden, sagt sie. Einen Weg, der ihr hilft mit Männern und Frauen zu arbeiten. Hierfür habe sie umdenken müssen.

Umdenken Nr. 1: Männer sind anders, Frauen auch. Ganz ohne Bewertung. Die Unterschiede zu erkennen und anzuerkennen ist das Entscheidende. Für beide Seiten, Frauen und Männer.

### **EINE FRAUENQUOTE SCHAFFT DIE GRUNDLAGE**

Für den Anfang plädiert sie für eine Frauenquote. Denn es sei unleugbar, dass die Zahl von Frauen in Führungspositionen immer noch skandalös niedrig ist, nicht nur im Ehrenamt, sondern auch in den großen Unternehmen, die sie berät. Dies führe häufig zur Vereinzelung von Frauen in Ämtern. „Wir erwarten immer von den einzelnen Frauen, die irgendwo ein Amt haben, dass sie die ganze Organisation verändern. Aber das geht nicht, das schafft ein Mensch allein nicht. Deswegen gibt es Diskussionen über Quoten, über Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit.“ Es gebe Beispiele dafür, wie gut eine Quote funktionieren kann, zum Beispiel im bayerischen Landtag. Hier klappe sie wunderbar, scherzt Sabine Asgodom. Es komme immer ein Bode, ein Schwabe, ein Niederbayer, ein Oberbayer und ein Oberpfälzer in die Regierung. Nie seien es fünf Niederbayern. Hier werde die Quote gelebt, nur bei Frauen gehe das nicht.

Mit viel Selbstironie und Humor berichtet sie über ihre Erfahrungen und bringt, auch wenn die Inhalte bitterernst sind, alle Anwesenden immer wieder zum Lachen. „Stellen Sie sich vor“, sagt sie, „da sitzt eine Runde von Männern in einem Gremium und diskutiert Sachthemen und fällt Entscheidungen. Und es ist niemand dabei, der aufsteht und sagt: „Jetzt fällt es mir erst auf! Wir haben ja gar keine Frau unter uns!“ Männer hätten hier kein Defizitgefühl, meint sie. Sie merkten gar nicht, dass keine Frau dabei ist. Und sie vermissten auch keine. Wenn sie darauf angesprochen



# „MÄNNER SIND ANDERS, FRAUEN AUCH.“

würden, dass sie mehr als zwei Frauen fragen müssen, wenn sie wirklich Frauen für Führungspositionen gewinnen möchten, wäre ihre Erwiderung, es fehle an qualifizierten Frauen.

Die Schuld jedoch nur bei den Männern zu suchen, sei falsch. Sie liege auch bei den Frauen. Es gebe genügend qualifizierte Frauen, aber die meisten seien unsichtbar. Egal, ob in großen Unternehmen, bei einem Mittelständler, in Verbänden oder Vereinen: Die Frauen machen ganz oft die Arbeit, aber sie werden nicht sichtbar.

## KLARE ANSAGEN GEBEN

Es sei also, neben der Anerkennung der Unterschiede, wichtig, klar zu sagen, was Frauen wollen. „Wir Frauen sind da kompliziert“, sinniert Sabine Asgodom. „Denn, was erwartet eine Frau, wenn sie zu Hause sagt: „Es müsste mal wieder jemand den Müll runterbringen“? Oder am Arbeitsplatz: „Ein bisschen mehr Verantwortung wäre gut.“ Oder: „Die müssen doch wissen, was ich will!“. Nein, um sichtbar zu werden, seien klare Ansagen nötig. Denn um verstanden und gehört zu werden, sei jammern wie „Das müsstest du aber wissen“, oder „das habe ich doch vor ein paar Wochen erwähnt“ nicht hilfreich. Frauen sollten sagen, was sie wollen. Dann klappe das auch mit dem Verstehen.

Denn trotz der vielen Unterschiede würden Männer und Frauen sich unendlich gut ergänzen. „Weil wir beides brauchen: Weitsicht und Tunnelblick, Empathie und Mut. Diese Vielfalt macht eine Organisation erst attraktiv für alle Geschlechter“, so Asgodom.

Aber es gebe eben auch Unterschiede.



# „MACHE ICH EINEN FEHLER, BIN ICH RAUS.“

## JETZT KOMMT DER GUMMITWIST INS SPIEL

Dass diese Unterschiede auch soziologisch begründet sind, erklärt sie am Spiel Gummitwist. Es sei ein gutes Beispiel dafür, dass bei Frauen schon von klein auf Fehler und Kritik eher im Fokus stehen, als ihre Erfolge. Beim Gummitwist lernen Mädchen, gelenkig und flexibel zu sein, sich anzupassen, hochzuspringen und keine Fehler zu machen. Letzteres sei das Wichtigste. Sobald sie als Kind beim Gummitwist einen Fehler gemacht habe, hätten die beiden anderen gerufen: „Raus, du bist raus!“

Die Jungs dagegen hätten Fußball gespielt. Dabei hätten sie gelernt, anzunehmen und abzugeben, ein Team zu sein, zu wissen, ‚ich kann noch so schlecht gespielt haben, aber wenn ich zum Gewinnerteam gehöre, habe ich gewonnen‘. Das lernt ein Mädchen beim Gummitwist nicht. Es lernt: ‚Mache ich einen Fehler, bin ich raus‘.

Gummitwist sei sicherlich nur ein amüsanter Symbol für unterschiedliche Sozialisation, meint sie. Viele Symbole zusammen bewirkten jedoch, dass bis heute Frauen in Bewerbungsgesprächen oder Gehaltsverhandlungen weniger verlangen. Dass sie Jobs ablehnen, weil sie denken, sie seien den Anforderungen nicht gewachsen. Dass sie schlechtere Bedingungen akzeptieren und immer denken: ‚Das passt schon‘.

Sie selbst sei früher als Journalistin einmal gefragt worden, ob sie sich eine höhere Position zutrauen würde. Sie habe geantwortet: „Ich weiß nicht, ob ich das kann.“ Von ihrem Chefredakteur habe sie erwartet, dass er sagte: „Aber klar können Sie das, Sie haben das doch schon ein Jahr lang kommissarisch gemacht.“ Er habe aber nur geantwortet „Schade.“ Und einen Mann gefragt. Daraus habe sie für das ganze Leben gelernt: Wir müssen nicht alle die Nummer eins sein, wir müssen nicht alle vorne stehen. Aber es kann auch Spaß machen! Wenn die Spielregeln bekannt sind.





### STATUSSYMBOLS SIND TEIL DES RITUALS

Eine dieser Spielregeln seien Statussymbole. Dass diese, genauso wie bestimmte Machtrituale, ausgrenzen, dessen ist sich Asgodom sicher. Es sei jedoch klug, sie zu verstehen, nicht dagegen anzukämpfen. Frauen könnten davon lernen, auch wenn es ihnen anfangs widerspräche. Die Trainerin empfiehlt einen spielerischen Umgang mit (männlichen) Gepflogenheiten, die eine Frau nicht auf Anhieb verinnerlicht hat. Es sei wichtig, diese für sich auszuprobieren. Sie erzählt von einem Beispiel aus ihrer Beratungserfahrung: „Eine meiner Klientinnen ist Mitglied eines Führungskreises, der aus zwei Frauen und zehn Männern besteht. Immer wenn sie eine Idee anbringt oder ein Projekt vorstellt, gibt es einen Mann innerhalb der Gruppe, der ihre Ideen umgehend untergräbt. Er sagt drei Sätze und ihre Idee ist tot. Ich habe ihr empfohlen, in Zukunft immer dann, wenn sie in diesem Führungskreis etwas vorstellen möchte, vorher gerade diesen Mann um seine Meinung zu bitten. Etwa so: „Herr Müller, ich weiß, Sie sind mein schärfster Kritiker. Ich möchte am Mittwoch in der Konferenz etwas vorstellen, könnten Sie einmal darüberschauen, ob Sie Schwachstellen entdecken?“ Wird Herr Müller das machen? Ja. Wird er Schwachstellen entdecken? Ja. Mit dem großen roten Stift! Dann holt sie sich ihr Papier, was nicht wiederzuerkennen ist, bedankt sich höflich, geht in die Konferenz und sagt als allererstes: „Ich möchte mich zuerst bei dem netten Kollegen Müller bedanken. Er hat sich meine Idee angesehen und mir geholfen, ein paar Schwachstellen auszuheulen. Vielen Dank Herr Müller.“ Was passiert mit Herrn Müller in dieser Konferenz? Der sitzt in ihrem Boot. Der kann sie nicht versenken, weil er mit drinsitzt! Jetzt kann man sagen das ist zynisch. Nein, das ist klug! Und das meine ich mit Spielen und nicht Bekämpfen!“

### DIE UNTERSCHIEDE ERKENNEN UND FÜR SICH NUTZEN

Frauen müssten sicherlich nicht alles mitmachen, beruhigt Asgodom das Publikum, sie müssten nur wissen, was dahintersteckt. Und es vor allem nicht als Unsinn abtun oder sogar mit Verachtung strafen. Es gehe darum, die Unterschiede zu erkennen und zu akzeptieren. Diese seien in jeder Organisation der Welt sichtbar oder unsichtbar vorhanden, selbst in einem Nonnenkloster trage die Oberin ein anderes Kreuz als die anderen Nonnen. Weil sie wisse: Die Hierarchie wird auch durch Symbole gezeigt.



Neben dem Wissen über Symbole sei auch das Wissen über die Hierarchieregeln einer Organisation von Bedeutung. Wer darf was? Wer darf sprechen? Wer darf vorne sitzen? Wer darf auf die Tribüne? Wer macht die Ehrungen? Es gebe so viele Frauen, die das Ganze organisierten, aber wenn's drauf ankommt, säßen andere vorne. Weil für viele Frauen Hierarchien und deren Symbole nicht wichtig seien. Das sei schade, weil sie so nicht ins Rampenlicht kämen. Die weibliche Wahrnehmung „Die anderen sehen doch, was ich hier leiste“ sei grundfalsch.

#### **SICH SELBST AKZEPTIEREN UND POSITIONIEREN**

Frauen sollten lernen, sich gezielt zu positionieren. Dazu benötigten sie ein positives Selbstbild und manchmal auch Mentorinnen und Mentoren, einen Menschen, der sagt: „Ich glaube an dich, du kannst das, mach das.“ Viele Frauen hätten einfach nicht gelernt zu sagen: „Klar kann ich das!“

Deshalb seien Selbstakzeptanz und Stolz so grundlegend. „Selbstakzeptanz heißt, ich akzeptiere, wie ich bin und dann kommt der ganz große Schritt: Ich mag mich, wie ich bin. Frauen, die sich selbst mögen, sind die besseren Zeitgenossinnen. Weil sie die anderen akzeptieren können und weil sie stolz auf sich sind. Stolz heißt: Ich weiß, wer ich bin und was ich kann. Stolz ist die Freude über das Erreichte, Stolz strahlt Wärme und Nähe aus. Es wäre seltsam, wenn eine Sportlerin oder ein Sportler den ersten Preis gewinnt und nicht stolz ist. Stolz ist Motivation weiterzumachen!“

#### **ALLIANZEN BILDEN UND VERBÜNDETE SUCHEN**

Um nach oben zu kommen, seien Allianzen entscheidend und damit verbunden die Frage: „Wer nützt mir?“ Vor allem Frauen erlebten hier eine moralische Sperre: „Ich kann doch nicht mit jemandem reden, nur weil er mir nützt?“, würden viele sagen. „Warum nicht? Was ist daran so schlimm?“, kontert Trainerin Asgodom. „Ihr müsst die Person nicht heiraten und zum Grillen einladen. Es reicht, wenn sie euer Vorhaben aus eigenem Interesse



# „KLAR KANN ICH DAS!“

unterstützt. Sie macht es eh nur, wenn sie ein eigenes Interesse daran hat. Wie wäre es zum Beispiel, vor einer Konferenz auf ausgesuchte Personen zuzugehen und sie zu fragen: „Ich werde auf der Konferenz nächste Woche dieses Thema ansprechen. Kannst du mich dabei unterstützen?“ Das machen Frauen in der Regel nicht. Sie denken, dass es allein die Argumente sind, die überzeugen. Es ist aber entscheidend, sich mit anderen abzusprechen, Allianzen zu bilden, um etwas Großes durchzusetzen“.

## „ZEIGT EUCH IN EUREM EXPERTINNENTUM!“

Um auf sich aufmerksam zu machen, schlägt Asgodom vor, sich bei bestimmten Themen kompetent zu zeigen. Eine Frau, die eine Führungsposition übernehmen möchte, solle sich ein Thema aussuchen, zu dem sie fachkundige Dinge sagen kann. Und vor allem solle sie über ihre Erfolge sprechen, nicht über Probleme. Die Coachin hat wieder ein Beispiel zur Hand: „Frau Meier sitzt neben dem Chefbüro und sieht, wie Herr Müller zum Chef geht und sagt: „Chef, heute ruf ich den Kunden X an.“ Was sagt der Chef?: „Super, Müller!“ Frau Meier hat an diesem Tag schon 14 Kunden angerufen und zehn Abschlüsse gemacht. Aber sie redet nicht darüber, denn dafür wird sie ja schließlich bezahlt. Wann wird Frau Meier zum Chef gehen? Wenn es ein Problem gibt. Denn ganz viele Frauen sind stolz auf ihre Autonomie in ihrer Arbeit, aber wenn es ein Problem gibt, müssen sie halt zum Chef. Und welcher Eindruck bleibt beim Chef? Erfolg-Müller und Problem-Meier.“

Wenn Frauen ihre Kompetenz gut anwenden und positionieren können, gerate dies zum Wohle des Ehrenamts, des Sports, der Frauen. Und zum Wohle von guten Männern. Denn gute Männer wollten mit guten Frauen zusammenarbeiten. „Also, seien wir alle Verbündete!“, schließt Sabine Asgodom ihren Vortrag. „Erfolgskommunikation heißt: Mehr darüber reden, was Ihr Gutes macht.“



# POLITIK MIT CHARME UND BISS

INTERVIEW MIT ANDREA MILZ, STAATSSSEKRETÄRIN FÜR SPORT UND  
EHRENAMT DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN

Sie gilt als Paradiesvogel im nordrhein-westfälischen Landtag. Staatssekretärin Andrea Milz fällt immer auf. Wer sie einmal getroffen hat, vergisst ihren Namen nicht. Fünf Stunden Schlaf, 19 Stunden Aktivität – ein Pensum, das andere in die Erschöpfung führen würde, ist für die Politikerin Quelle für neue Energie. Privat spielt sie Schach und leitet Zumbakurse, an ihrem Amt liebt sie den Kontakt zur Basis, perfekte Organisation und eine klare Ansage.

Wir haben sie zur Politikfähigkeit von Frauen und zum Verhältnis zwischen Ehrenamt und Politik befragt.

*Redaktion:* **Frau Milz, Sie sind hauptberufliche Staatssekretärin und in Ihrer Freizeit Trainerin für Zumba und Kuratoriumsmitglied der Alexander-König-Stiftung. Wo liegen Ihrer Meinung nach die Unterschiede zwischen Ihrer ehrenamtlichen und Ihrer politischen Arbeit?**

*Andrea Milz:* Einer der größten Unterschiede liegt in der Entscheidungsmöglichkeit. Im politischen Hauptamt kann ich Leuten sagen, was sie tun sollen, im Ehrenamt muss ich sie bitten. Ich muss schauen, welche Kapazitäten diese Leute haben, ich muss ihre Lebensumstände kennen. Wenn ich als Staatssekretärin meinen Abteilungsleiter anrufe und sage: ‚Wir treffen uns morgen um drei‘, dann weiß ich, er ist um drei da, weil er dafür bezahlt wird. Wenn ich Vorstandsmitglieder frage, wann wir die nächste Sitzung machen, dann haben alle ihre individuellen Schwierigkeiten, überhaupt einen gemeinsamen Termin zu finden. Ich muss mir immer klarmachen: Nicht nur ich mache das völlig ehrenamtlich, die anderen auch. Es ist also eine völlig andere Herangehensweise.

*Redaktion:* **Ehrenamt ist also das demokratischste Amt, das man sich vorstellen kann?**

*Andrea Milz:* Ja, es ist tatsächlich eine echte Demokratie, weil alle Leute morgen früh sagen können, ich will das nicht mehr. Und dann habe ich zum Beispiel als Vorsitzende ein Problem und muss für Ersatz sorgen. Und ich muss mich selbst fragen, was ich dazu beigetragen habe, dass der- oder diejenige das Ehrenamt niedergelegt hat. Manchmal sind das private Gründe, aber oft ist es auch so, dass es auf der zwischenmenschlichen Ebene nicht geklappt hat. Und dann muss ich mich selbst hinterfragen, wo der eigene Anteil ist. Und ich muss mich im Ehrenamt fragen, ‚Bin ich bereit, Macht zu teilen?‘ – was ich beruflich ja nicht unbedingt brauche.



Andrea Milz bei der  
Frauenvollversammlung 2018 des DOSB  
in Düsseldorf

*Redaktion:* **Geht Politik ohne Ehrenamt? Oder geht Ehrenamt ohne Politik?**

*Andrea Milz:* Politik ohne Ehrenamt: Erschreckenderweise habe ich viele Kollegen auf meinem Weg kennengelernt, die Politik als eine Art Funktionärstätigkeit begreifen, nach dem Motto: Ich informiere mich an meinem Schreibtisch, indem Expertinnen und Experten mich briefen, dann weiß ich, wie die Welt funktioniert. Das sind oft Politikerinnen und Politiker, die nie ein Ehrenamt gehabt haben oder wenn doch, dann einen Vorsitz innehatten, wohlwissend, dass die Geschäftsstelle ohne sie lief. Ich mag eher die Leute, die sich im Ehrenamt auskennen. Denn die sind meistens sehr praktisch und vergewissern sich immer bei ihren Wurzeln, ob das, was sie tun, nach drei, vier Jahren in Düsseldorf oder Berlin, überhaupt noch das ist, was die Leute zu Hause wollen. Mein Korrektiv ist auch heute immer noch die Umkleidekabine meines Turnvereins, weil ich da die ungeschminkte Meinung meiner Leute habe. Die ändert sich auch mit meinem Hierarchiestatus nicht.

*Redaktion:* **Und umgekehrt? Welchen Nutzen hat das Ehrenamt von der Politik?**

*Andrea Milz:* Es kommt auf die Ebene an. Sobald ich eine Führungsposition im Ehrenamt einnehme, sollte ich mich politisch vernetzen. Entweder, indem ich selbst als sachkundige Bürgerin im Rat sitze oder indem ich mich als Expertin in Gremien wählen lasse. Dort brauche ich den direkten Zugang zur Bürgermeisterin oder zum Bürgermeister vor Ort oder auch zur Kommunalpolitik.

Wenn ich Strukturen verändern will, dann geht es nicht ohne Politikfähigkeit. Ich muss reden können, ich muss mich melden können, ich muss auch lernen, mich durchzusetzen und meine Wünsche zu artikulieren. Wenn ich zum Beispiel dringend Veränderungen in der Struktur meiner Organisation benötige, damit die Ehrenamtlichen

*„Wenn ich Strukturen verändern will,  
dann geht dies nicht ohne Politikfähigkeit.  
Ich muss reden können, ich muss mich melden  
können, ich muss auch lernen, mich durchzusetzen  
und meine Wünsche zu artikulieren.“*

gut arbeiten können, dann muss ich mich melden. Die Welt wartet nicht darauf, dass ich ganz vorsichtig vor mich hinarbeite und dann irgendwann auch mal einen Sonnenstrahl abbekomme. Nein, heute reagiert die Welt eher auf diejenigen, die laut sind, auf die, die Klinken putzen, die klingeln, die ‚Hallo‘ rufen.

**Redaktion: Inwiefern benötigen Frauen dann Politikfähigkeit im Ehrenamt?**

*Andrea Milz:* Politikfähigkeit bedeutet ja nicht, dass ich jetzt auf einmal ein Ratsmandat anstreben muss, sondern, dass ich die Wege kenne, wie ich meine Ziele realisieren kann. Wenn ich den Weg nicht kenne, stehe ich vor einem riesigen Universum. Aber auch, wenn ich den Weg kenne, können da immer noch Steine liegen. Die nächste Frage ist also: Wie räume ich die Steine weg? Frage drei: Wen brauche ich noch dazu?

Alles lebt von Mehrheiten. Egal, ob in einem Verein, in der Kommunalpolitik oder woanders: Etwas gegen alle anderen durchzusetzen, funktioniert nicht. Ich muss also Politikfähigkeit definieren als das Wissen, wo der Weg ist, wie ich die Steine wegräume, wen ich dafür brauche und wie ich diese Person dafür gewinne. Wenn ich nicht politikfähig bin, bleibe ich diejenige, der nur mit ihrem Heft auf den Knien dasitzt und etwas aufschreibt.

**Redaktion: Sie müssen also, um politikfähig zu sein, in der Lage sein, gewisse Strategien zu entwickeln.**

*Andrea Milz:* Selbstverständlich. Strategien wie beim Schach. Im Schach habe ich gelernt, dass auf dem Brett beide gleich starten. Und so sehe ich das auch. Ich lasse es nicht gelten, wenn wir immer wieder behaupten, die Menschen hätten so unterschiedliche Startchancen. Wesentlich ist, was ich aus meiner Chance, egal wie ich sie definiere, mache. Ich bin ein Arbeiterkind, ich habe nichts geschenkt bekommen und ich komme trotzdem immer irgendwo an. Deswegen würde ich mir wünschen, es wie beim Schach spielen zu sehen. Alle starten genau gleich, alle haben auf dem Brett die gleiche Ausgangssituation. Und der Rest ist Strategie, Überlegen und manchmal Korrigieren.

**Redaktion: Korrigieren gehört also auch zur Politikfähigkeit?**

*Andrea Milz:* Auf alle Fälle: Ich muss mich auch korrigieren können. Und das fällt, glaube ich, Frauen leichter als Männern. Wenn Männer einmal sagen „Das ist aber mein Weg“, ist es ihnen egal, auch wenn ihr Weg sie immer weiter in den Dschungel hineinführt. Bis sie eben dort umkommen. Da würde eine Frau eher umdrehen und sagen „Da könnte es doch noch einen Weg geben.“ Das schätze ich an Frauen. Sie diskutieren tatsächlich über andere Wege. Das ist wieder typisch Frau, das ist unsere Stärke, nutzen wir sie einfach!



Andrea Milz bei  
der Preisverleihung zum  
Engagementpreis NRW 2018

*Redaktion:* **Müssen Frauen lernen, sich durchzusetzen, wenn sie in Führungspositionen wollen?**

*Andrea Milz:* Ich denke, ja. Bei mir fing das schon in der Schule an. Ich war in einem naturwissenschaftlich-mathematischen Leistungskurs und wir waren nur zwei Mädchen, der Rest war Jungs. Ich musste mich bemerkbar machen, sonst wäre ich untergegangen. Heute ist es nicht viel anders. In Sitzungen zum Beispiel, finde ich es wichtig, auch optisch meinen Platz in Besitz zu nehmen. Männer tun dies instinktiv. Sie stützen ihre Arme auf, legen alles, was sie besitzen, auf den Tisch und breiten Arme und Beine aus. Oft sind Frauen eher dazu geneigt, alles in ihrem Schoß zu halten und sich klein und nett zu machen. Diesen optischen Faktor sollte eine Frau sich anschauen, wenn sie in eine neue Situation kommt, zum Beispiel bei einem neuen Job oder in einem Meeting. Ich schaue dann erst einmal, was machen hier die Platzhirsche. Und breite mich dann ähnlich optisch aus, egal ob mir das gefällt oder nicht. Dann räume ich erst mal alles, was auf meinem Tischareal liegt, weg. Selbst wenn ich nichts als mein Tablet auf den Tisch lege – das ist mein Stück Tisch. Ich markiere damit meinen Anteil. Das gehört mir, ich bin hier gleichberechtigt. Da mach ich mich nicht kleiner und sortiere meine Akten auf dem Schoß.

*Redaktion:* **Es geht also nicht darum, sich den vorhandenen Gepflogenheiten anzupassen?**

*Andrea Milz:* Nein, es geht nicht darum, dass Frauen sich anziehen oder verhalten sollen wie Männer und dann gehört ihnen der Tisch. Es geht darum zu lernen, sich selbst wertzuschätzen. Denn wenn ich mich nicht wertschätze, tun andere das auch nicht. Ich muss nicht immer nur auf den Putz hauen, aber ich muss davon überzeugt sein, gut zu sein, in dem, was ich tue. Das muss aus mir selbst erkennbar herauskommen.

Es geht darum, ich selbst zu bleiben und trotzdem zu signalisieren: „Dies ist mein Platz und es bleibt meiner und ich breite mich aus. Als Rheinländerin kann ich das. Ich würde Frauen nie empfehlen, bissig zu werden. Wenn ich zu einem Mann sage „Sie können mich mal“, würden alle am Tisch dies befremdlich finden, aber wenn ich als Rheinländerin sage „Liebelein, du kannst mich mal“, dann hört sich das lustig an und alle lachen. Gemeint ist aber dasselbe.



**„99** Staatsbürgerinnen und  
**1** Staatsbürger  
sind auf Deutsch **100** Staatsbürger.  
Die **99** Bürgerinnen können zusehen,  
wo sie bleiben; sie sind nicht der  
Rede wert.“

Luise Pusch, Sprachwissenschaftlerin

# WEIL WORTE GENAUSO ZÄHLEN WIE TATEN

## GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Ein kleines Sternchen, ein großgeschriebenes I, ein Unter- oder Schrägstrich, Doppelnennungen: Es gibt mittlerweile viele Möglichkeiten, Menschen, die keine Männer sind, aktiv zu benennen und so innerhalb der (An)Sprache gleichermaßen zu berücksichtigen.

Trotzdem entscheiden sich immer noch viele dagegen. Sie benutzen weiterhin die rein männliche Form und erklären dies mit Argumenten wie: „Das stört den Lesefluss“, „Das sind doch Nebenschauplätze“ oder „Es weiß doch jeder, dass bei der männlichen Form Frauen mitgemeint sind“. Sind sie nicht!

Dies ist das Ergebnis mehrerer Studien zu dieser Frage. Eine davon kommt zu dem Ergebnis, dass Menschen, die nach ihren Lieblingssportlern gefragt werden, deutlich mehr Männer aufschreiben, als wenn sie nach ihren Lieblingssportlerinnen und -sportlern gefragt werden.<sup>1</sup>

Eine zweite Studie zeigt, dass Mädchen sich technische Berufe weniger zutrauen, wenn darüber nur in der männlichen Form gesprochen wird. Werden die Berufe jedoch in einer geschlechtergerechten Sprache dargestellt, schätzen die befragten Mädchen typisch männliche Berufe als erreichbarer ein und trauen sich selbst eher zu, diese zu ergreifen. Die Schlussfolgerung der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen: Mädchen und Jungen verpassen beim generischen Maskulinum wichtige Berufschancen.<sup>2</sup>

Veränderung fängt also in den Köpfen UND bei der Sprache an. Das heißt: Wer will, dass in seinen Texten alle Geschlechter angesprochen werden, muss diese auch benennen und sprachlich miteinbeziehen.

### WAS IST EIGENTLICH GENDERN?

Das Wort *gender* ist das englische Wort für Geschlecht. Während wir im Deutschen dem Wort Geschlecht gleich mehrere Bedeutungen zuschreiben – das biologische, das grammatikalische, das gesellschaftliche – bezieht sich das englische Wort „gender“ auf die gesellschaftliche, das heißt soziale Dimension von Geschlecht. Im wissenschaftlichen Sprachgebrauch wird „gender“ als Bezeichnung für das soziale Geschlecht definiert, im Gegensatz zu „sex“ als biologisches Geschlecht. Das englische „gender“ meint also die Rollen, Erwartungen, Werte und Ordnungen, die an das Geschlecht geknüpft sind, das uns bei der Geburt zugewiesen wurde.

<sup>1</sup> [https://de.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches\\_Maskulinum\\_Stahlberg.pdf](https://de.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf)

<sup>2</sup> Quelle: Dries Verweken, Bettina Hannover: Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. In: Social Psychology Nr. 46 (2015), S. 76–92.



Dr.' Britt Dahmen

## VOM FRAUENWAHLRECHT ZUM GENDERSTERN

Das sogenannte generische Maskulinum, das heißt, die alleinige Nutzung der männlichen Form für Frauen und Männer, gibt es nicht seit jeher. Es existiert erst seit dem 19. Jahrhundert. Denn vorher waren Frauen vom gesellschaftlichen Leben so stark ausgeschlossen, dass tatsächlich nur Männer gemeint waren, wenn von „Bürgern“, „Wählern“, „Ärzten“, „Meistern“ etc. die Rede war. Erst als die Frauen 1918 das Wahlrecht erhielten, musste man sie mitbedenken, wenn von „Wählern“ die Rede war.

Dieses Wahlrecht haben die Frauen eingefordert und erkämpft – übrigens genauso wie die Männer ein halbes Jahrhundert zuvor bei der Einführung des Wahlrechtes für freie Bürger. Wobei der Weg für die Frauen länger und steiniger war. Erst 35 Jahre nach dem Wahlrecht wurde 1953 der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ in das Grundgesetz aufgenommen. Und wieder knapp 50 Jahre später schrieb das Gleichstellungsgesetz 2001 vor, Frauen auch sprachlich zu berücksichtigen. Danach ging es schneller voran: 2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass im Geburtenregister neben „männlich“ und „weiblich“ eine dritte Option für Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, geschaffen werden muss.

## GENDERN IM ALLTAG

Auch mit diesen neuesten gesetzlichen Vorgaben kommt die gendergerechte Sprache noch längst nicht überall zur Anwendung. So sehr sich unsere Gesellschaft in den letzten Jahrhunderten verändert hat – unsere Sprache hinkt immer noch hinterher.

**„RICHTIG ANGEWANDT BEREICHERT  
GENDERGERECHTE SPRACHE UNS BEIM LESEN,  
SCHREIBEN, UND SPRECHEN ...“**

Leider ist es traurige Wahrheit, dass der Rat für deutsche Rechtschreibung im November 2018 seine Entscheidung über die Aufnahme einer gendergerechten Schreibweise in das Regelwerk der deutschen Sprache vertagte.

Im Alltag aber gibt es bereits zahlreiche Veränderungen. Inzwischen verfügen die meisten deutschen Hochschulen und öffentlichen Institutionen über einen eigenen Leitfa-



den zur gendergerechten Sprache. Manche Universitäten gingen sogar einen Schritt weiter und führten das generische Femininum ein: Studierende und Lehrende werden ausschließlich in der weiblichen Form genannt. Hier wird die Diskriminierung frappant deutlich. „Diese Vorgehensweise ist mutig und radikal, sie irritiert und macht aufmerksam“, sagt Dr.' Britt Dahmen, Leiterin des Referats Gender und Diversity Management an der Universität zu Köln. „Die emotionale Diskussion darum zeigt, wie wichtig es ist, in Texten kein Geschlecht auszulassen.“

Gibt es nicht wichtigere Dinge als die gendergerechte Sprache, wie zum Beispiel das gleiche Entgelt? Oder die Forderung nach mehr Frauen in Führungspositionen? – so lautet meistens die nächste kritische Frage. Dazu Britt Dahmen: „Beide Themen schließen sich nicht aus, sie kennzeichnen eher dasselbe Problem. Grundsätzlich ist es wichtig, die Diskussion um eine gendergerechte Sprache zu versachlichen, sie ist immer viel zu emotional aufgeladen. Wenn wir uns über Inhalte unterhalten, sind sich alle einig, dass es nicht egal ist, was wir sagen und welche Botschaften wir überbringen wollen. Wenn ich gendergerecht spreche und schreibe, hat das immer auch mit meinem Selbstverständnis zu tun. In der Wissenschaft zum Beispiel gibt es für Frauen die Bezeichnung Dr.'. Der Apostroph nach dem Punkt weist auf die weibliche Form hin. Bei mir steht dann Dr.' Britt Dahmen. Damit sende ich eine Botschaft. Dass ich eine Frau bin und dass ich gendergerecht spreche.“



## NACH DEM ÜBEN KOMMT DIE GEWOHNHEIT

Es lohnt sich also zu gendern. Auch wenn es anfangs vielleicht holprig wirkt. Aber so ist das eben bei Veränderungen. Es hilft vor allem Geduld und Üben. Auch Lesen und Schreiben haben wir nicht an einem Tag gelernt. „Richtig angewandt, bereichert gendergerechte Sprache uns beim Lesen, Schreiben und Sprechen, weil wir uns viel mehr mit unserem Sprachgebrauch auseinandersetzen müssen“, so Dahmen. Wir müssen uns nur aus der Komfortzone herauswagen.

Es gibt gute Möglichkeiten gendergerecht zu formulieren, ohne der Leserin oder dem Leser den Spaß am Lesen zu vermiesen: Oder hat Sie beim Lesen diese Doppelnennung gerade gestört? Prämisse 1 ist also: Beide Geschlechter ausschreiben, um niemanden auszuschließen. Manche Texte kommen allerdings mit so vielen Personenbezeichnungen daher, dass wir des Lesens schnell müde werden. Wir können dann nach neutralen Begriffen suchen, wie Teilnehmende statt Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Beschäftigte statt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Und wenn die Aufzählungen sehr umfangreich sind, ist es möglich, mit einem Schrägstrich zu arbeiten, wie zum Beispiel Trainer/-innen, Übungsleiter/-innen oder Sportler/-innen.

„In der letzten Zeit hat sich der Genderstern vielerorts durchgesetzt (zum Beispiel Trainer\*in). Es findet weitaus mehr Akzeptanz als beispielsweise das Binnen-I (TrainerInnen)“, sagt Britt Dahmen. „Wer weiß, vielleicht findet sich dann fast von selbst eine Lösung. Im Jahresbericht der Universität zu Köln hat der Genderstern bereits Einzug gehalten.“

## KREATIV MIT SPRACHE UMGEHEN

Das zeigt: Sprache, und auch die gendergerechte Sprache, entwickelt sich ständig weiter. Mit Aufmerksamkeit und Experimentierfreude lässt sie sich ansprechend und gerecht gestalten.

Dieses Magazin soll zeigen, dass es möglich ist, Texte so zu gendern, dass es beim Lesen nicht auffällt, dass weder der Lesefluss unterbrochen wird, noch Wort-Ungetüme uns belustigen oder die Lesbarkeit schwer leidet.

Sollte dies einmal nicht der Fall sein, so sind wir für jeden Verbesserungsvorschlag offen.

### GESCHLECHTSNEUTRALE SPRACHE AUF EINEN BLICK

- » **Beide nennen:** Mitarbeiterin und Mitarbeiter
- » **Geschlechtsneutrale Nomen:** Person, Leute, Beschäftigte, Elternteil
- » **Geschlechtsneutrale Pronomen:** wer, alle, jemand
- » **Partizipien:** Teilnehmer → Teilnehmende
- » **Passivbildungen:** Der Antragssteller muss den Antrag ausfüllen. → Der Antrag ist auszufüllen.
- » **Kollektivbezeichnungen:** Projektteam, Abteilung, Personal
- » **Gender-Stern:** Mitarbeiter\*in



#### LITERATURTIPPS:

Gabriele Diewald, Anja Steinhauer: Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Duden 2017, Berlin

Hilfe bei der Suche nach Alternativen zum generischen Maskulinum bietet das Online-Wörterbuch für gendergerechte Sprache: <https://geschicktgendern.de>



Walter Schneeloch,  
Präsident des  
Landessportbundes  
Nordrhein-  
Westfalen

## GLEICHSTELLUNGS- ORDNUNG SORGT FÜR MEHR GERECHTIGKEIT

### LANDESSPORTBUND NRW WILL MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Der Landessportbund NRW hat in den letzten Jahren viele Fortschritte mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter gemacht. Endlich hat das Thema einen höheren Stellenwert erhalten. Es fand den Weg von seinem Nischendasein ins Licht der sportlichen Öffentlichkeit in Nordrhein-Westfalen – und damit auch in die Zielvereinbarung zwischen der Landesregierung und dem Landessportbund. In dieser Vereinbarung sind die gemeinsamen Ziele der Sportförderung zusammengefasst. Eines der elf Handlungsfelder trägt den Titel „Integrität, Chancengleichheit und Gewaltprävention stärken“. Dazu sind drei Absichten festgehalten: Erstens werden die Grundsätze guter Verbandsführung intern sowie in Verbänden und Bündnis (weiter)entwickelt. Zweitens soll die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen mehr Frauen in Führungspositionen bringen. Und drittens wird die Präventionsarbeit mit Blick auf sexualisierte Gewalt im Sport fortgesetzt und noch einmal verstärkt. Darüber freut sich Walter Schneeloch, Präsident des Landessportbundes NRW, besonders. „Wir haben im letzten Jahr eine Zielvereinbarung getroffen, die sich sehen lassen kann“, sagte er auf dem Neujahrsempfang 2019 des Landessportbundes. „Für Landesregierung und Landessportbund ist die Gleichstellung der Geschlechter ein sehr wichtiges Thema.“ Der LSB könne in Bezug auf dieses Handlungsfeld auf gute Ergebnisse verweisen, meinte er.

### WIR WOLLEN MEHR FRAUEN, DIE SICH TRAUEN

2008 hat der Landessportbund NRW eine Quote festgelegt, nach der jedes der beiden Geschlechter in den ehrenamtlichen Gremien zu mindestens einem Drittel vertreten sein soll. Im Vergleich zu anderen Spitzenverbänden war der LSB hier immer schon gut aufgestellt. Auch im Bereich der Hauptberuflichkeit wurde ein Konzept entwickelt, durch das bereits jetzt – mit Ausnahme des rein männlich besetzten Vorstands – ein Drittel aller haupt-



beruflichen Führungskräfte im Landessportbund weiblich sind. „Das ist ein hervorragendes Ergebnis mit steigender Tendenz“, so Schneeloch. „Auf der anderen Seite müssen wir feststellen, dass in unseren Mitgliedsorganisationen noch viel Luft nach oben ist. Das Ziel, 15 Prozent der Spitzenpositionen weiblich zu besetzen, ist noch lange nicht erreicht. Und das, obwohl 15 Prozent schon eher niedrig angesetzt sind“, so der Präsident

selbstkritisch. Deshalb sei der Ansatz der Dezentralisierung so wichtig. „Wir müssen in die Fläche hinein und dort werben, dass mehr Frauen sich trauen, in Spitzenfunktionen der Bünde und Verbände aufzurücken“.

## WEGWEISER FÜR EINE EIGENE GLEICHSTELLUNGSORDNUNG

So hat der Landessportbund auf seiner letzten Mitgliederversammlung mit großer Mehrheit eine neue Gleichstellungsordnung verabschiedet, die die bisherige Frauenordnung ersetzt. Ihr steht ein anschaulicher Genderwegweiser zur Seite, der den Mitgliedsorganisationen helfen soll, dieses Thema zu forcieren. Der Wegweiser trägt den Titel „Einfach gleich?“ und gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen. Ein wichtiger Impuls ist die Ausarbeitung einer Muster-Gleichstellungsordnung, die als Vorlage und Anregung für die Mitgliedsorganisationen dient. „Zu verdanken haben wir die Fortschritte dem unermüdlichen Engagement von drei Hauptakteurinnen: der Vizepräsidentin Mona Küppers, der Sprecherin der Frauen Dr. Eva Selic sowie der Referentin für Ehrenamt und Gleichstellung Dorota Sahle. Die drei sorgen dafür, dass wir bei diesem wichtigen Thema nicht lockerlassen“, so Walter Schneeloch. Belohnt wurde dieses Engagement im vergangenen Jahr mit der Verleihung des Gleichstellungspreises des Deutschen Olympischen Sportbundes an den Landessportbund NRW.

Präsidium und  
Vorstand des  
Landessportbundes  
NRW 2019





DER KOMMENTAR



100 JAHRE NACH DEM  
FRAUENWAHLRECHT:

**MEHR FRAUEN IN  
DIE PARLAMENTE!**

# KOMMENTAR

VON MONA KÜPPERS, VIZEPRÄSIDENTIN DES LANDESSPORTBUNDES NRW  
UND VORSITZENDE DES DEUTSCHEN FRAUENRATS

Wir feiern 100 Jahre Frauenwahlrecht. Mutige Frauen haben dafür gestritten und gekämpft. Dazu zählt nicht nur das Recht zu wählen, sondern auch das Recht gewählt zu werden. Jetzt, genau hundert Jahre später, müssen wir feststellen, dass der Frauenanteil im Deutschen Bundestag zum ersten Mal seit vielen Jahren gesunken ist. Der Anteil weiblicher Abgeordneter ist mit 30,9 Prozent niedriger als vor 20 Jahren. Auf Landes- und kommunaler Ebene sieht es nicht viel besser aus. Deshalb hat der Deutsche Frauenrat mit dem Aufruf #mehrfrauenindieparlamente eine Kampagne für Parität in der Politik gestartet. Darin werden die Parteien aufgefordert, im Rahmen von Wahlrechtsreformen sicherzustellen, dass Männer und Frauen je zur Hälfte in den Parlamenten vertreten sind – sowohl bei Listen als auch bei Direktmandaten.

„Bei allen im Deutschen Bundestag vorhandenen Parteien liegt der MÄNNER-ANTEIL bei MEHR ALS 60 PROZENT, bei dreien gar ÜBER 75 PROZENT.“

In anderen Ländern gibt es längst entsprechende Regelungen in den Wahlgesetzen. Sie reichen bis zu Verfassungsänderungen, wie zum Beispiel in Frankreich. Dort stellt die Gesetzgebung sicher, dass Frauen und Männer paritätisch in allen Parlamenten vertreten sind. Und siehe da: Der Frauenanteil in diesen Ländern hat sich seitdem deutlich erhöht.

Bei uns in Deutschland scheinen die Uhren anders zu ticken. Deshalb braucht es eine Sensibilisierung der politischen Öffentlichkeit, um das Thema Parität voranzubringen. Und wir müssen endlich die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass Frauen sich nicht davon abhalten lassen, sich für eine politische Karriere zu entscheiden. Vor allem müssen wir damit beginnen, die strukturellen Nachteile bei der Aufstellung von Kandidaturen innerhalb der Parteien zu beseitigen. Bei allen im Deutschen Bundestag vorhandenen Parteien liegt der Männeranteil bei mehr als 60 Prozent, bei dreien gar über 75 Prozent. Wundert es uns bei diesen Zahlen, dass Frauen es nicht auf aussichtsreiche Listenplätze schaffen, geschweige denn als Direktkandidatin aufgestellt werden?

Hier sind natürlich auch die Frauen innerhalb der Parteien in der Pflicht: Denn wenn sie wollen, dass sich etwas an dieser Ungleichheit ändert, dann müssen sie fraktionsübergreifende Initiativen für Parität in den Parlamenten ergreifen. Und dann sollten sie einer Wahlrechtsreform ohne Parität nicht zustimmen.

Die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit lässt sich auf alle gesellschaftlichen Ebenen ausweiten, auch die sportpolitische. Wir vom Landessportbund Nordrhein-Westfalen sind hier schon sehr weit vorne: Wir haben eine Quote für die ehrenamtlichen Gremien eingeführt und eine neue Gleichstellungsordnung verabschiedet. Und wir können stolz darauf sein, dass bei uns die Parität nicht nur auf dem Papier steht, sondern auch gelebt wird: Das Programm „Frauen in Führung“ ist eigens entwickelt worden, damit Frauen ihre Politikfähigkeit trainieren und sich in einem Netzwerk zusammenschließen. Die Strukturen sind also vorhanden, jetzt heißt es, Gas zu geben und diese aktiv zu nutzen. Hier schließt sich der Kreis wieder: Im Sport ist es, wie in der Politik: Es geht nie nur um „Nehmen“, sondern immer auch um „Geben“. Dazu müssen wir Frauen auch bereit sein. Nur wählen können alleine reicht nicht. Wir müssen uns auch wählen lassen. Machen wir uns gemeinsam auf den Weg! Denn ohne eine Geschlechterparität bleibt die Demokratie unvollendet.

## Der Deutsche Frauenrat

Der Deutsche Frauenrat ist die größte frauen- und gleichstellungspolitische Interessenvertretung in Deutschland. Er ist der Dachverband von rund 60 Frauenorganisationen bundesweit, darunter auch der Deutsche Olympische Sportbund. Vorsitzende ist Mona Küppers, die auch Vizepräsidentin des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen ist. Die Vertreterinnen des Deutschen Frauenrats engagieren sich für die Rechte von Frauen in Deutschland, in der Europäischen Union und in den Vereinten Nationen. Ihr Hauptinteresse gilt der Bundesregierung und dem Bundestag. In Arbeitsgruppen von Ministerien, in Fachausschüssen, durch Stellungnahmen und bei parlamentarischen Anhörungen bringen sie frauen- und gleichstellungspolitische Positionen ein. Sie pflegen den Kontakt zu allen Ministerien und deren Verantwortlichen und stehen in ständigem Austausch mit Bundestagsabgeordneten. Beim Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen hat der Deutsche Frauenrat besonderen Beraterstatus. Finanziert wird der Dachverband vorwiegend aus öffentlichen Geldern, die Mittel kommen vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Nähere Informationen unter [www.frauenrat.de](http://www.frauenrat.de)

## Die Kampagne #mehrfrauenindieparlamente



Im derzeitigen Bundestag sitzen, 100 Jahre nach der Einführung des Wahlrechts für Frauen, so wenig weibliche Abgeordnete wie seit 20 Jahren nicht mehr. Auch in der Lokalpolitik sieht es nicht besser aus: Nicht einmal zehn Prozent aller Bürgermeister/-innen hierzulande sind Frauen. Deshalb hat der Deutsche Frauenrat die Kampagne #Mehrfrauenindieparlamente gestartet und verlangt: „Wir fordern die in den Parlamenten vertretenen Parteien auf, im Rahmen von Wahlrechtsreformen sicherzustellen, dass Männer und Frauen je zur Hälfte die Mandate in den Parlamenten innehaben – sowohl bei Listenmandaten als auch bei Direktmandaten.“ Ziel ist es, den nächsten Bundestag 2021 paritätisch zu wählen. Nähere Informationen unter: [#mehrfrauenindieparlamente](https://www.frauenrat.de/#mehrfrauenindieparlamente)

# „JEDE TÄTIGKEIT IM SPORT BRINGT POLITISCHE ERFAHRUNG MIT SICH“

INTERVIEW MIT VERONIKA RÜCKER,  
VORSTANDSVORSITZENDE DES DOSB

Sie ist die erste Frau im höchsten hauptberuflichen Amt des deutschen Sports: Veronika Rücker ist seit 2018 die Vorstandsvorsitzende des Deutschen Olympischen Sportbundes. Damit steht sie im Mittelpunkt der Öffentlichkeit und muss sich als Sportfunktionärin gleichzeitig als Lobbyistin und Politikerin beweisen. Wir sprachen mit ihr über die Förderung von Frauen in Führungspositionen im Sport und über die für ein solches Amt notwendige Politikfähigkeit.

**Redaktion: Der DOSB hat soeben gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen die Strategie DOSB 2028 verabschiedet. Welchen Platz nimmt dabei die Förderung von Frauen in Führungspositionen ein?**

*Veronika Rücker:* Es gehört zu unserem Selbstverständnis, das Potenzial von Frauen und Mädchen für den organisierten Sport auf allen Ebenen noch besser zu fördern und zu nutzen. Durch die in unserer Satzung verankerte und tagtäglich gelebte Geschlechterquote von 30 Prozent können wir ein ausgewogenes Bild in unseren Gremien bieten. Gerade in unseren hauptberuflichen Führungspositionen sind Frauen bestens vertreten. Und auch in unserer DOSB-Strategie nimmt der Punkt systematische Organisations- und Personalentwicklung für Frauen und Männer einen wichtigen Platz ein.

**Redaktion: Seit Ihrer Berufung zur Vorstandsvorsitzenden des DOSB 2018 liegt der Anteil Frauen im hauptberuflichen Vorstand nun bei erfreulichen 40 Prozent. In vielen Bereichen im ehrenamtlichen oder hauptberuflichen Sport ist jedoch der Frauenanteil noch beschämend gering. Was ist Ihrer Meinung nach der Grund dafür?**

*Veronika Rücker:* Seit dem 1. Mai liegt der Anteil der Frauen in unserem Vorstand sogar noch höher, nämlich bei 60 Prozent – dem Vorstand gehören jetzt drei Frauen und zwei Männer an.

Die Gründe, weshalb es nicht in allen Organisationen gelingt, Gremien ausgewogen zu besetzen, sind vielfältig. Zum einen ist das Phänomen auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen festzustellen, und der Sport ist Teil dieser Gesellschaft. Zum anderen war der Sport in seiner



Veronika Rücker bei der  
DOSB-Konferenz 2018  
– Gemeinsame Zukunft gestalten –  
Personalentwicklung im Sport.



Tradition sehr lange fast eine Männerdomäne, auch und gerade im höheren Ehrenamt. Wir haben an vielen Stellen immer noch Strukturen, die nicht gerade familienfreundlich sind und insgesamt jüngeren Menschen, aber auch Frauen nicht gerade entgegen kommen. In vielen Organisationen sind aber diese Strukturen durchaus im Wandel.

*Redaktion:* **Welche Empfehlung geben Sie den Mitgliedsverbänden, um mehr Frauen in Führungspositionen zu holen?**

*Veronika Rücker:* Im Sport gibt es einige Programme zur Frauenförderung, zum Beispiel das DOSB-Mentoring für ehemalige Spitzensportlerinnen; das ist sicher ein guter Weg, den auch andere Verbände gehen. Ein vorbildliches Beispiel hat uns zuletzt auch ein Verein geliefert, die TG Klein-Krotzenburg, die bei den „Sternen des Sports“ für ihr Programm namens „Gib uns dein Talent“ mit dem dritten Platz belohnt worden ist. Mit diesem Programm, mit dem der Verein zielgerichtet junge Frauen angesprochen und gleichzeitig die Rahmenbedingungen verändert hat, hat er eine Trendwende geschafft. In seinem ehrenamtlichen Vorstand beträgt der Frauenanteil jetzt 70 Prozent und er hat den Altersschnitt von 62 auf 38,5 Jahre gesenkt. Es gilt also vor allem, im Hauptberuf und im Ehrenamt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen, junge Menschen und weitere Gruppen, die gerade unterrepräsentiert sind, ansprechen. Das fängt bei den Sitzungszeiten an und hört bei der Kinderbetreuung während der Vereinsarbeit nicht auf. Grundsätzlich gilt es für jede Organisation, sich zu fragen, wie attraktiv die Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Verein derzeit ist und wo Ansatzpunkte für Verbesserungen liegen.



Empfang anlässlich der DOSB Mitgliederversammlung 2018, v. li.: Thomas Geisel, Oberbürgermeister der Stadt Düsseldorf, Veronika Rücker, Vorstandsvorsitzende des Deutschen Olympischen Sportbundes, Andrea Milz, Staatssekretärin für Sport und Ehrenamt des Landes Nordrhein-Westfalen, Walter Schneeloch, Präsident des Landes-sportbundes Nordrhein-Westfalen

**Redaktion: Konnten Sie in Ihrer Karriere auch politische Erfahrungen sammeln? Wenn ja, inwieweit hat Ihnen dies bei ihrer Arbeit im organisierten Sport und ihrer Karriere geholfen?**

*Veronika Rücker:* Jede Tätigkeit im Sport, im Hauptberuf und im Ehrenamt, bringt auch politische Erfahrung mit sich. Das gilt für mein Engagement an der Vereinsbasis genauso wie für mein langjähriges Mitwirken in den Gremien eines Spitzenverbandes. Hier konnte ich in meinem Wirken für den organisierten Sport viel Erfahrung sammeln, die für meine jetzige Aufgabe beim DOSB sehr hilfreich ist.

**Redaktion: Suchen Sie aktiv den Kontakt zu Politikerinnen und Politikern, die für die strategische Ausrichtung des DOSB entscheidend sein können?**

*Veronika Rücker:* Zunächst möchte ich betonen, dass die strategische Ausrichtung des DOSB ausschließlich vom DOSB und seinen Mitgliedsorganisationen festgelegt wird. Aber Sport und Politik stehen selbstverständlich in engem Kontakt und in ständigem Austausch. Unsere Aufgabe ist es, sich auf Bundesebene für die Athletinnen und Athleten einzusetzen und optimale Rahmenbedingungen für den Spitzensport zu erzielen. Zudem gilt es, auf Länderebene gemeinsam mit den Ländern und den Landessportbünden optimale Bedingungen für die Nachwuchskader zu schaffen. Und über den Leistungssport hinaus haben wir natürlich die Aufgabe, uns bei der Politik für alle Sportlerinnen und Sportler auf allen Ebenen einzusetzen, etwa bei den Themen Ehrenamt oder Sportstätten. Da sind Netzwerke natürlich nützlich, aber die ergeben sich durch die tägliche Arbeit automatisch.



OHNE KINDER  
WIRST DU WAS –  
MIT KINDERN  
AUCH!

## FRAUEN MIT KINDERN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Kinder UND Karriere, geht das? Vor allem in Westdeutschland sind dies für Frauen bis heute zwei Alternativen, die sich scheinbar gegenseitig ausschließen. Doch allein die demografische Entwicklung zwingt zum Umdenken, unsere Gesellschaft kann es sich nicht länger erlauben, Familie und Karriere als Entweder-Oder-Möglichkeit zu diskutieren. Vorher müssen wir unser Rollenverständnis von Frauen als Fach- und Führungskraft und Frauen als Mütter revidieren. Genauso wie das für Männer: „Das Bild der männlichen Führungskraft ist um das des Vaters zu erweitern – eines Vaters, der sich aktiv seinen Kindern und den damit verbundenen familiären Aufgaben widmet“ so steht es bereits 2006 in einer Veröffentlichung der Bertelsmann-Stiftung.<sup>1</sup>

Für unser Gender Magazin ist es uns gelungen, zwei Frauen mit hoher Führungsverantwortung an zwei Universitäten für ein Interview zu gewinnen, die sowohl Professorinnen als auch Mütter sind; die eine mit drei Kindern, die andere mit zwei. Noch scheinen die beiden eher die Paradiesvögel ihrer Branche zu sein, doch auch in der Wissenschaft stehen die Zeichen – genauso wie in Wirtschaft, Politik und Sport – auf Wandel. Der sich zwar sehr langsam vollzieht; aber die Richtung stimmt. Sie geben Einblick in die Situation von Müttern in Führungspositionen in Deutschland und werden so zu Vorbildern für Frauen, die sich für das UND entschieden haben.

<sup>1</sup> Helga Lukoschat, Kathrin Walther (2006): *Karriere(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen*. Gütersloh. Verlag Bertelsmann-Stiftung. *job status, job difficulty, and vocational self-efficacy*. In: *Social Psychology* Nr. 46 (2015), S. 76–92.



**Prof. Dr. Karen Ellwanger**

66 Jahre,  
Direktorin des Instituts  
für Materielle Kultur,  
Studiendekanin der FK III –  
Sprach- und Kulturwissenschaften,  
Carl von Ossietzky Universität,  
Oldenburg,  
drei Kinder

*Foto: Carl von Ossietzky Universität*

## Hatten Sie eine besondere familiäre Situation, die Ihnen das UND ermöglicht hat?

**Karen Ellwanger:** Ich hatte mit meinem Mann einen faktischen Rollentausch. Als die Kinder klein waren, hatte ich zunächst einen Lehrauftrag an der Berliner Hochschule der Künste. In Berlin haben wir in einer Wohngemeinschaft gelebt, denn uns war von Anfang an klar, dass der Weg „Vater, Mutter, Kind“ für unsere Situation nicht funktionierte. In Berlin gab es zudem bereits damals eine gute Infrastruktur mit Kitas.

Als wir nach Oldenburg zogen, fand mein Mann in seinem Beruf keine Arbeit. Also hat er die Kinder großgezogen. Die Kinder waren damals 8, 10 und 11 Jahre alt. Einen Hort – in Berlin zu der Zeit ganz normal – gab es in Oldenburg nicht. Die Infrastruktur war für Familien viel schlechter und ich war froh, dass die Kinder schon größer waren. Sonst wäre es nicht gegangen.

Ich habe sehr davon profitiert, dass mein Mann den Haushalt macht. Ich habe nie nachdenken oder mir bei bestimmten beruflichen Aufgaben überlegen müssen, ob es passt oder nicht. Wenn heute Frauen darum bitten, dass Sitzungen früher stattfinden, weil sie wegen der Kinder nach Hause müssen, dann habe ich dafür Verständnis. Ich selbst brauchte das nicht. Ich habe immer frei über meine Zeit verfügt. Ich hatte zuhause keinen Widerstand.

**Anja Steinbach:** Ich habe einen Partner, mit dem ich gleichberechtigt Kinderbetreuung und Hausarbeit teile. Voraussetzung für Karriere und Kinder ist eine Partnerschaft, in der dies normal ist.

In den ersten Jahren mit Kindern lebten wir in Chemnitz. Dort war die Kinderbetreuung perfekt organisiert. Es gab eine Kinderkrippe ab null Jahre und einen Kindergarten ab drei Jahre bis zur Grundschule. Unsere Kinder waren immer in Institutionen, die eine volle Betreuung von sechs Uhr bis 18 Uhr anboten, auch in den Ferien.

## Würden Sie Ihren Weg als normal bezeichnen?

**Karen Ellwanger:** Nein, gesamtgesellschaftlich gesehen sind wir eine absolute Ausnahme. Ich kenne noch zwei Universitäts-Vizepräsidentinnen. Eine hat zwei Kinder und ihr Mann ist Lehrer. Die zweite ist verheiratet und hat keine Kinder. Mittlerweile sind bei den Juniorprofessuren mehrere Frauen, die Kinder haben. Aber immer noch hat an der Universität Oldenburg im entfristeten Professorenbereich weit mehr als die Hälfte der Professorinnen keine Kinder. Allerdings bin ich an einer Reform-Uni mit einem ohnehin hohen Frauenanteil. Wir versuchen familiengerecht zu sein. Dies ist ein neuer Wert geworden.

Drei Kinder zu haben ist allerdings immer noch sehr selten. Zumindest hier in Deutschland. Ich erinnere mich, dass auf einem Kongress die amerikanischen Kolleginnen ganz überrascht waren, dass deutsche Hochschulfrauen so wenige Kinder haben.

**Anja Steinbach:** Auch heute noch ist eine Professorin mit Kindern die absolute Ausnahme; mit mehr als einem Kind sowieso. Wir sind als Familie aber auch deshalb nicht normal, weil mein Mann den gleichen, extrem anspruchsvollen Beruf hat wie ich. Das ist eher ungewöhnlich. Wir arbeiten beide deutlich mehr als 40 Stunden pro Woche und sind beruflich sehr viel unterwegs. Die Professorinnen mit Kindern, die ich kenne, haben entweder Hausmänner oder Männer in Berufen, die ihnen viel Zeit für Hausarbeit und Kindererziehung lassen.

## Was war Ihre persönliche Strategie?

**Karen Ellwanger:** In Berlin war unsere persönliche Strategie, in einer Wohngemeinschaft zu leben. Darin sind unsere Kinder groß geworden, eine Art Familienwohngemeinschaft. Ich hatte zum Beispiel mein Leben lang ein eigenes Zimmer und ein Arbeitszimmer, in dem ich ungestört sein konnte. Ich halte dies für eine wichtige Voraussetzung für Frauen in Führungspositionen: zeitliche und räumliche Freiräume.

Als ich dann zwischen Berlin und Oldenburg gependelt bin, war das eine anstrengende Phase für mich. Mein größtes Problem war der Faktor Zeit für die Familie. In Oldenburg habe ich dann versucht, mir Zeit zu kaufen. Zum Beispiel durch eine Putzhilfe.

Wichtig war für mich persönlich auch eine Form von Grundgelassenheit. Ich habe keine Karriereplanung betrieben. Ich hatte mich zuerst für den Beruf entschieden und dann erst kamen die Kinder. Alle drei waren ungeplant und ich bin überzeugt davon, dass Menschen auch ohne Kinder glücklich sein können. Heute planen Frauen Kinder, manche haben dafür sogar einen Coach.

Beruflich ging meine persönliche Strategie in die gleiche Richtung: Was mich angetrieben hat, ist eine Grundneugierde, verbunden mit einer Art selbstverständlicher Unerschrockenheit, Aufgaben wahrzunehmen, die ich interessant finde und nachher erst zu schauen, ob es passt. Nicht vorher.



### Prof. Dr. Anja Steinbach

44 Jahre,  
Professorin für Soziologie  
(Schwerpunkte: Familien- und  
Migrationssoziologie)  
an der Universität Duisburg-  
Essen,  
Vorsitzende des Senats der  
Universität Duisburg-Essen,  
zwei Kinder

Foto: UDE-Pressestelle ©



Und ich habe gelernt, aushalten zu können, und zwar auszuhalten, nicht beliebt zu sein. Ich bin zum Beispiel in meiner Zeit als Vizepräsidentin der Universität auf sehr viel Widerstand gestoßen, als wir die Bachelor- und Masterstudiengänge eingeführt haben. Hier brauchte ich Kampfgeist, um meine Entscheidungen durchzusetzen. Damals habe ich gelernt, Amt und Person zu trennen. Es war wichtig, dass ich mir bewusst wurde, dass dieser Widerstand nicht gegen mich gerichtet war, weil ich eine Frau bin und Kinder habe, sondern gegen mein Amt. Gerade bei Gegenwind ist es sehr wichtig, hier trennen zu können. Das schafft Freiraum.

*Anja Steinbach:* Für mich war ein klares Ziel von großer Bedeutung: Ich wollte von Anfang an berufstätig sein und Kinder bekommen.

Ich war bereit, für die Kinder und die Arbeit alles andere zu opfern. Diese Bereitschaft muss vorhanden sein. Deshalb haben in meinem Beruf viele Frauen, aber auch viel Männer keine Kinder.

Ich denke, es muss immer ein fester Wille bestehen, Karriere UND Kinder zu wollen. Sonst geht es nicht. Ich kenne viele junge Frauen, die das Kinderkriegen aufschieben, auf Zeiten, in denen es besser passt. Die kommen aber nicht. Karriere ODER Kinder, das ist ein spezifisch westdeutsches Phänomen, das in anderen europäischen Ländern weniger stark verbreitet ist. Das hängt mit traditionellen Vorstellungen zusammen, dass nur eine Mutter ihre Kinder erziehen kann. Es gibt noch so viele Vorbehalte. Frauen, die beides wollen, müssen diese Kritik ertragen können. Und ein dickeres Fell haben.

Zweite Voraussetzung neben der hohen Leistungsbereitschaft: loslassen können. Ich musste akzeptieren lernen, dass andere Menschen meine Kinder miterziehen. Und ich musste lernen, auf andere zu vertrauen. Ich kann nicht alles selbst machen, weder im Beruf noch privat. Abgeben können, Freunde haben und Menschen, die sich die Erziehung der Kinder mit mir teilten, Erzieherinnen, einen Mann und Großeltern – das war für mich essenziell.

Ich habe meine eigene Kinderzeit auch nicht anders erlebt. Die meisten ostdeutschen Kinder sind in den Kindergarten und später in den Hort gegangen. Dies war ein strukturelles Merkmal, niemand in der Umgebung fand das komisch. Viele Frauen waren voll berufstätig. Niemand hatte ihnen Schuldgefühle eingeredet. Und so ist das immer noch in Ostdeutschland.

## Wo gab es Unterstützung, wo lagen die Widerstände?

*Karen Ellwanger:* Beruflich habe ich nie Widerstände erlebt, sondern im Allgemeinen eher positive Reaktionen erhalten, vor allem bei den älteren, vorwiegend kinderlosen Kolleginnen. Sie waren wohlwollend, inspirierend und generös. Ich hatte auch männliche Unterstützer, zum Beispiel meinen Doktorvater. Die Frauen waren aber viel auffordernder und praktischer als die männlichen Förderer. Ich versuche das heute zurückzugeben.

Natürlich habe ich auch Frauenkonkurrenz erlebt, genauso wie feste Männerallianzen. Die meines Erachtens derzeit wieder stärker werden. Es gibt an meiner Uni vor allem jüngere Kollegen, die wieder hierarchische Strukturen einführen wollen. Sie wollen wieder ein traditionelles Vorzimmer mit Vorzimmerdame... Es gibt Tendenzen, die darauf hindeuten, dass die Entwicklung wieder zurückgeht, eine Art antifeministisches Rollback. In Oldenburg haben wir allerdings das Glück, dass der Anteil Professorinnen im Landesvergleich hoch ist. So können wir hier viele dieser Tendenzen abwenden.

*Anja Steinbach:* Unterstützung bekam ich vor allem von meinem Arbeitgeber, der sehr flexibel war. So konnte ich bestimmen, wann unsere Sitzungen stattfanden. Und ich konnte gehen, wenn ich gehen musste. Niemand hat mir Steine in den Weg gelegt. Es waren vor allem zwei Männer, die mir den Rücken freigehalten haben: mein Chef und mein Mann.

Meine Grenzen waren eher psychischer und physischer Natur. Bei mir ging es vor allem um die Grenzen der eigenen Belastbarkeit. Diese musste ich selbst erkennen und akzeptieren. Seitdem zeigt mir mein Körper, sobald etwas nicht mehr geht.

## Welches sind die Gründe dafür, dass es immer noch wenige Frauen schaffen, ihre großen beruflichen Ambitionen umzusetzen und eine Karriere mit Kindern zu vereinbaren?

*Karen Ellwanger:* Ich glaube, derzeit ändert sich die ganze Gesellschaft. Und zwar Frauen genauso wie Männer. Heute werden die traditionellen Karrieren von Männern UND Frauen einerseits selbstverständlicher angestrebt, andererseits wird die Karriere immer weniger wichtig. Work-Life-Balance ist dagegen wichtiger geworden: weniger arbeiten, mehr Kinder.

Andererseits werden hohe Positionen an einer Universität in diesem Zusammenhang unattraktiver, sie sind einfach mit viel zu viel Verwaltung verbunden. Heute wird viel zu viel evaluiert und verwaltet. Meine Positionen waren noch sehr attraktiv, denn ich hatte immer noch eine gewisse Muße zum Nachdenken. Das ist besonders wichtig: Die Aufgabenbereiche von Professorinnen und Professoren sollten nicht modernisiert und effizient gemacht werden. Unsere Gesellschaft braucht Intellektuelle, die eine gewisse Distanz zur Gesellschaft haben. Jobs an der Spitze brauchen eine freie Verfügbarkeit von Zeit und Ressourcen, um Abstand zu bekommen und den Blick

von außen zu bewahren. Was mache ich, was kann ich beitragen, wo geht meine Organisation hin. Dazu ist Muße unablässig. Viele sind heute nur noch vom Tagesgeschäft getrieben. Dann fehlt die Freude am Arbeiten.

**Anja Steinbach:** Im Westen Deutschlands herrscht immer noch die Vorstellung, dass nur die Mutter die beste Erziehungsperson sein kann. Wer Kinder und Karriere möchte, muss diese traditionellen Bilder ablegen. Hinzu kommt natürlich, dass die richtige Infrastruktur vorhanden sein muss. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin behandelte die Familienmaßnahmen der letzten Jahre. Dabei kam heraus, dass der Ausbau der Kindertagesbetreuung unter drei Jahren die einzige Maßnahme mit Effekt war, denn sie hat als einzige Maßnahme zu mehr Geburten geführt. Das heißt, finanzielle Anreize sind nicht attraktiv. Es geht vielmehr um Zeit. Und um eine verlässliche Kinderbetreuung, die bei Kinderkrippen und Kindergärten eher gegeben ist, da eine Tagesmutter krank werden kann oder auch mal im Urlaub ist.

Strukturell gibt es an der Universität viele Schwachstellen, die zu beheben sind. Wir sind total unterbesetzt. Es gibt viel zu viele Aufgaben für viel zu wenige Personen. Nun sollen sich die Universitäten auch noch an der Wirtschaft orientieren. Sie sollen mit wenig Geld möglichst viel Output erlangen. Das macht es nicht besser. Die Ansprüche, die heute an Personen gestellt werden, die sich auf eine Professur bewerben, sind vollkommen unangemessen. Das kann niemand leisten. Denn das Grundproblem in solchen Positionen ist, dass es nicht mit 40 Stunden in der Woche getan ist. Mein Job ist ein 1,5-Personen Job. Dies ist mit Familie nur schwer zu vereinbaren, sowohl für Männer als auch für Frauen. Dies ist allerdings ein strukturelles Problem, kein persönliches.

Wir werden extrem nach Effizienz beurteilt. Der Druck von allen Seiten wird immer größer. Wir haben immer mehr Absolventen und immer weniger Zeit. Sehr viel Verwaltung, sehr viel Evaluation und dabei Spitzenforschung betreiben. Es ist eine Spirale. Dabei wäre es ja möglich, mehr Leute einzustellen und so den Druck herauszunehmen.





# ES GEHT VORAN – KÖNNTE ABER SCHNELLER GEHEN

## ZUR SITUATION DER FRAUEN IN DEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN DES SPORTS

Die gute Nachricht zuerst: In den letzten Jahrzehnten lassen sich in Bezug auf das Thema Frauen in Führungspositionen viele positive Entwicklungen erkennen. In den meisten europäischen Ländern ist die formelle Gleichstellung zwischen Mann und Frau gesetzlich geregelt. Im Januar 2019 berichtete der Spiegel, dass innerhalb des Jahres 2018 in den Chefetagen der deutschen Wirtschaft der Frauenanteil gestiegen ist – von 7,3 auf 8,6 Prozent. Auch im Sport schaffen es immer mehr Frauen in die Führungsebenen.



Michaela Werkmann,  
Sportwissenschaftlerin,  
Vizepräsidentin  
Deutscher Turner-Bund

Nun die weniger gute Nachricht: Der Wandel vollzieht sich langsam und sehr uneinheitlich. Nach wie vor bestehen große geschlechterbezogene Ungleichheiten in allen Bereichen des Sports – von der Sportausübung (Breiten- und Spitzensport) über die hauptberufliche Verwaltung und Medienrepräsentation bis hin zum Ehrenamt. Das Ziel Geschlechtergerechtigkeit liegt noch in weiter Ferne.

„In der sportwissenschaftlichen Forschung liegt schon seit einigen Jahren der Fokus nicht mehr auf diesem Thema“, erklärt Michaela Werkmann vom Institut für Sport und Sportwissenschaft der Technischen Universität Dortmund. „Zwischen 2000 und 2008 erschienen viele Studien, die sich mit Fragestellungen zu Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen beziehungsweise Führungsgremien beschäftigten, und dies aus ganz unterschiedlichen Perspektiven. In den letzten zehn Jahren ist das Thema innerhalb der Sportwissenschaft jedoch in den Hintergrund gerückt und ‚Geschlecht‘ wird meist – wenn überhaupt – nur als eine von vielen ‚Ordnungskategorien‘ mitgedacht. Neue Studien mit dem Fokus auf Führung und Geschlecht im Sport liegen daher nicht vor.“

So liefert derzeit der Gleichstellungsbericht des Deutschen Olympischen Sportbundes die einzigen aktuellen statistischen Zahlen zu diesem Thema. Der aber eine positive Entwicklung aufzeigt: Es gibt eine Tendenz hin zu mehr Frauen in Führungsgremien in Sportorganisationen. Allerdings mit viel Luft nach oben.

*„Es ist Zeit, sich zu fragen,  
ob das, was man schon seit  
Jahrzehnten so macht, und  
was schon immer so war,  
noch zeitgemäß ist.“*

*Michaela Werkmann*

Der Landessportbund Nordrhein-Westfalen ist zum Thema Geschlechtergerechtigkeit sehr gut aufgestellt. Der Frauenanteil im Präsidium liegt bei 37,5 Prozent, der LSB steht an Platz 2 des DOSB-Gleichstellungsberichts. Die unterschiedlichen Programme und Formate zur Förderung von Frauen in Führungspositionen fruchten. Damit geht der LSB mit gutem Beispiel voran, denn 2017 erreichten nur vier von 16 deutschen Landessportbünden einen Frauenanteil von mehr als 30 Prozent in ihren Präsidien.

Auch in den Spitzenverbänden und den Verbänden mit besonderen Aufgaben, die sich 2017 an der Umfrage des DOSB beteiligt haben, ist ein Anstieg des Anteils von Frauen in den Top-Positionen zu verzeichnen. Er liegt bei 18 Prozent, was immerhin einen Zuwachs von 2,4 Prozent, verglichen mit dem Jahr 2014, bedeutet. Aber können wir von einer den Mitgliederzahlen entsprechenden Parität sprechen?

„Auch auf der sportpolitischen Ebene in den Verbänden, Bündnen und Vereinen hat das Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht mehr den gleichen Stellenwert, wie noch vor etwa zehn Jahren. Und das, obwohl der DOSB-Gleichstellungsbericht nachweist, dass Frauen nach wie vor in den Führungsgremien unterrepräsentiert sind“, erklärt Michaela Werkmann. „Diese vertikale Segregation geht mit einer horizontalen Ungleichverteilung einher. So sind Frauen, wenn sie in eine Führungsposition gelangen, nach wie vor eher für die sozialen Themenfelder verantwortlich, Männer häufiger für den Leistungssport und die Finanzen. Der Sport in seiner Geschlechtertrennung reproduziert sich also – vor allem, wenn wir uns die vorrangig weiblich besetzten Felder anschauen“, so die Sportwissenschaftlerin.

## **JETZT HEISST ES DRANBLEIBEN!**

Programme zur Förderung von Frauen sind vielleicht notwendiger denn je. In den letzten Jahren beteiligte der Sport sich engagiert an der Heterogenitäts-, Integrations- und Inklusionsdebatte, denn sie ist für den Sport wichtig. Allerdings geriet dabei das Thema Sport und Geschlecht in den Hintergrund. Nun gilt es, das Augenmerk wieder verstärkt auf die geschlechterbezogene Gleichstellung zu lenken.

Michaela Werkmann sieht zwei Voraussetzungen für das Gelingen: Erstens ist es grundsätzlich wichtig, motivierte Leute für ehrenamtliche Aufgaben

im Sport individuell anzusprechen und zu fördern, unabhängig von ihrem Geschlecht. Sportverbände, -bünde und -vereine in Deutschland sind sehr heterogen, vom kleinen Verein bis zum DOSB. Das heißt, jede Organisation benötigt ihren individuellen Ansatz. Eine wichtige Bedingung gilt aber immer: Das Thema Gleichstellung muss zu einem Grundsatzthema gemacht werden und darf nicht in einem Gremium ohne Wirk- und Entscheidungskraft isolieren sein. Damit eröffnen sich ganz andere Möglichkeiten.

Zweite Voraussetzung: Die Thematik der Frauenförderung aufrechterhalten und immer weiter sensibilisieren. Sie darf nicht hinter allen anderen wichtigen sport- und gesellschaftspolitischen Themen hintenanstehen. Denn es geht nicht mehr nur um Frauen und Männer, sondern um die Frage: Repräsentieren wir im Präsidium wirklich die Interessen unserer Mitgliedschaft?

„In vielen Verbänden gibt es in den Präsidien und Vorständen nur wenige Frauen, kaum junge Gremienmitglieder oder Mitglieder mit Migrationshintergrund oder einer Beeinträchtigung. Damit spiegelt die Führung der Sportorganisation nicht die Vielfältigkeit der Mitgliedschaft wider“, so Werkmann. „Diese Strukturen zu ändern, ist ein zäher und schwieriger Prozess, der aber sein muss, wenn gerade junge Menschen im Ehrenamt gefördert und unterstützt werden sollen. Es muss sich also alles um die grundsätzliche Frage drehen, wie der Sport Menschen dazu bringen kann, sich zu engagieren.“

Hilfreich wäre hier das bisher häufig übliche Vorgehen bei Gremienwahlen zu verändern, schlägt die Wissenschaftlerin vor. „Es wird oft schon im Vorfeld einer Wahl bestimmt, wer sich zur Kandidatur stellen sollte. Dieser Prozess ist in der Regel nicht öffentlich. Aber wovor sollte ein Verein oder Verband hier Angst haben? Der Begriff ‚Kampfabstimmung‘ hört sich zwar erst einmal erschreckend an, aber dies ermöglicht erst einen demokratischen Entscheidungsprozess, denn nur dann haben die Mitglieder tatsächlich eine Wahl. Diese Dinge müssen Sportverbände, -vereine und -bünde individuell und strukturell hinterfragen und dabei darf die Geschlechterperspektive nie vergessen werden.“

*„Frauen stellen nur knapp ein Viertel der Delegierten der DOSB-Mitgliederversammlung (...). Damit wird in der Gesamtheit der Delegierten die Empfehlung der 30-Prozent-Quote nicht umgesetzt. Frauen sind damit weder adäquat zu ihrem Anteil in der Mitgliedschaft vertreten noch entsprechend eingebunden, wenn es darum geht, weitreichende sportpolitische Entscheidungen zu treffen.“*

*(aus Gleichstellungsbericht des DOSB 2018)*



# WISSENSWERT

## IMMER AN DIE EIGENEN STÄRKEN DENKEN ...

POSITIVE ERINNERUNG AN EIGENE MACHT LÄSST FRAUEN SCHNELLER  
IN DEN WETTBEWERB EINTRETEN

Frauen treten schneller in einen Wettbewerb ein, wenn sie sich an Situationen erinnern, in der sie Kontrolle über andere Menschen hatten. Forschende der Universität Köln haben das Wettbewerbsverhalten von Männern und Frauen untersucht. Die Probandinnen und Probanden sollten sich Situationen aus ihrem Leben vorstellen, in der sie entweder in einer neutralen Machtposition waren, einer Position, in der sie von anderen beherrscht wurden, oder in einer Position, in der sie Kontrolle über andere Individuen hatten. Danach konnten sie entscheiden, ob sie sich in einem einfachen Wettbewerb, dem Addieren von Zahlen nach Zeit, engagieren oder nicht. Ohne diese vorherige Vorstellung oder mit einer negativen Erinnerung schlugen Männer deutlich öfter den Weg des Wettbewerbs ein als Frauen. Bei der Erinnerung an eine Situation, in der sie die Kontrolle über andere hatten, verschwand der Unterschied zwischen den Geschlechtern. „Diese Erinnerungen beeinflussten das Verhalten der weiblichen Probanden so sehr, dass sie genauso oft wie ihre männlichen Konkurrenten in einen Wettbewerb eintraten“, so der Wirtschaftswissenschaftler Matthias Sutter vom Department of Economics der Uni Köln. „Interessanterweise hat sich die Wettbewerbsbereitschaft von Männern sogar reduziert in dieser Situation, wodurch der Geschlechterunterschied verschwand.“

---

### Frauenanteil in den Vorständen der jeweils 30 größten Börsen- unternehmen\*:

USA:	<b>24,8 %</b>
Schweden:	<b>24,1 %</b>
Großbritannien:	<b>20,1 %</b>
Polen:	<b>15,5 %</b>
Frankreich:	<b>14,5 %</b>
Deutschland:	<b>12,1 %</b>

### Anteil der größten Börsen- unternehmen mit mindestens zwei Frauen im Vorstand\*

USA:	<b>90 %</b>
Schweden:	<b>68,9 %</b>
Großbritannien:	<b>53,3 %</b>
Frankreich:	<b>50 %</b>
Polen:	<b>20 %</b>
Deutschland:	<b>16,7 %</b>

### Anteil der größten Börsenunterneh- men mit einem Frauenanteil von mindestens 30 Prozent im Vorstand\*

Schweden:	<b>34,5 %</b>
USA:	<b>30 %</b>
Großbritannien:	<b>23,3 %</b>
Polen:	<b>20 %</b>
Frankreich:	<b>10 %</b>
Deutschland:	<b>0%</b>

---

\* Quelle: Allbright Stiftung, Stand April 2018  
Aus: Der Spiegel #frauenland, Ausgabe 1/2018



Gratulation an den Landessportbund Nordrhein-Westfalen zur Auszeichnung mit dem Gleichstellungspreis 2018 des DOSB. (v. li.): Bettina Martin (Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern), Dr. Eva Selic, Dr. Birgit Palzkill, Dorota Sahle (Landessportbund NRW), Steffi Nerius (Laudatorin), Dr. Petra Tzschoppe (DOSB), Juliane Seifert (BMFSFJ); Foto: DOSB/Camer4

## LANDESSPORTBUND NRW ERHÄLT GLEICHSTELLUNGSPREIS DES DEUTSCHEN OLYMPISCHEN SPORTBUNDES

Zum zehnjährigen Bestehen der Aktion „Starke Netze gegen Gewalt“ stand die Ehrung im November 2018 unter dem Leitmotiv „Vorbilder für ein respektvolles, gewaltfreies Miteinander im Sport!“ Der LSB NRW sei ein Leuchtturm im gemeinnützigen Sport zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sport“, sagte Steffi Nerius, ehemalige Welt- und Europameisterin im Speerwurf, in ihrer Laudatio.

Das Engagement des LSB habe aus einer Reihe qualitativ hochwertiger Bewerbungen um den Gleichstellungspreis noch einmal herausgeragt, erklärte Petra Tzschoppe, Vorsitzende der Jury und DOSB-Vizepräsidentin. Sie verwies darauf, dass der LSB NRW bereits 1997 das Thema mit einer Pilotstudie zur „Gewalt gegen Mädchen und Frauen im Sport“ im nordrhein-westfälischen Sport auf die Agenda gehoben hat. Seither wurden die finanziellen und personellen Ressourcen stetig ausgebaut, um die Aktivitäten gegen sexualisierte Gewalt im Sport entschlossen weiterzuentwickeln. Dieses umfassende, gesamtverbandliche Engagement des LSB sei vorbildlich, lobte Tzschoppe.

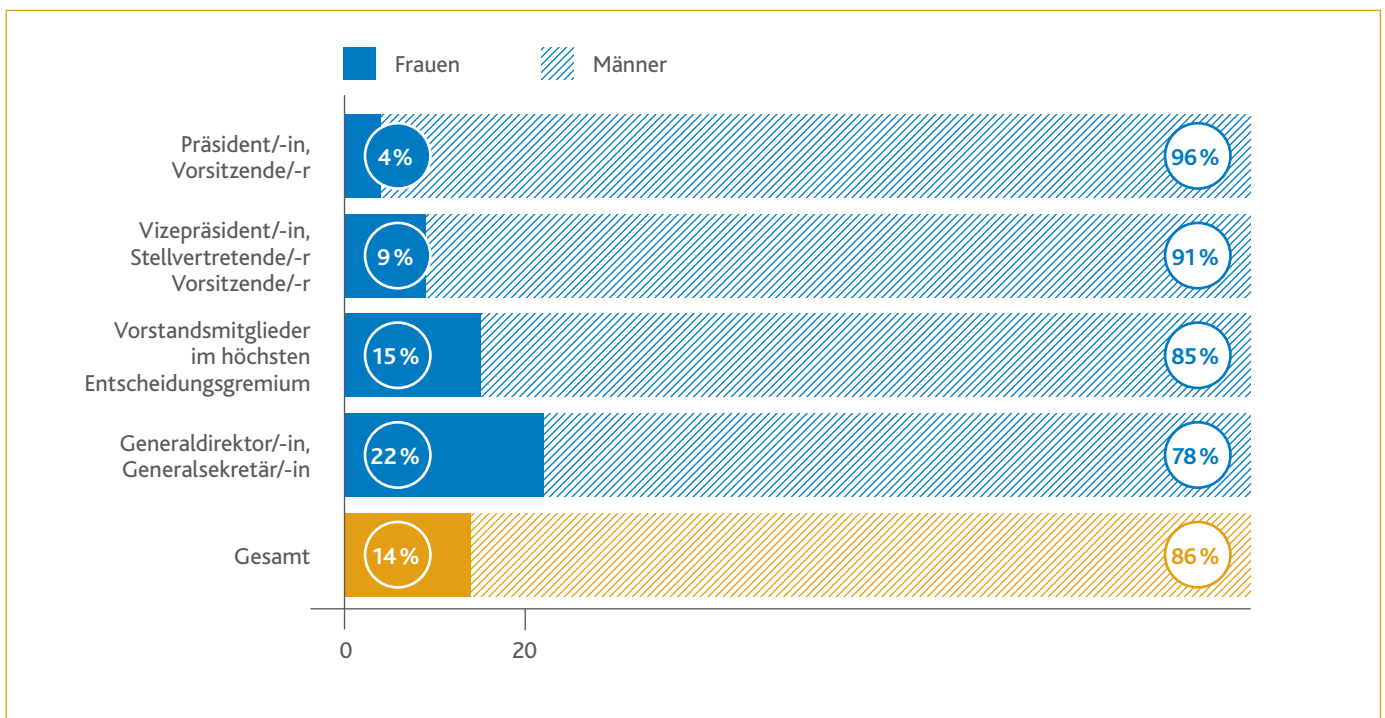
„Gewalt gegen Frauen ist kein Problem am Rande unserer Gesellschaft“, betonte Juliane Seifert, Staatssekretärin im Bundesfrauenministerium. Sie hob die Bedeutung enger Zusammenarbeit hervor: „Nur wenn wir all unsere Kräfte bündeln, werden wir nachhaltig Erfolg haben.“

Wir freuen uns sehr über diese Auszeichnung, beweist sie uns doch, dass unser Engagement gegen sexualisierte Gewalt im Sport seine Wirkung zeigt.

„Ich bin nicht mehr für die Quote. Die Quote ist viel zu schwach. Ich bin jetzt für Parität.“

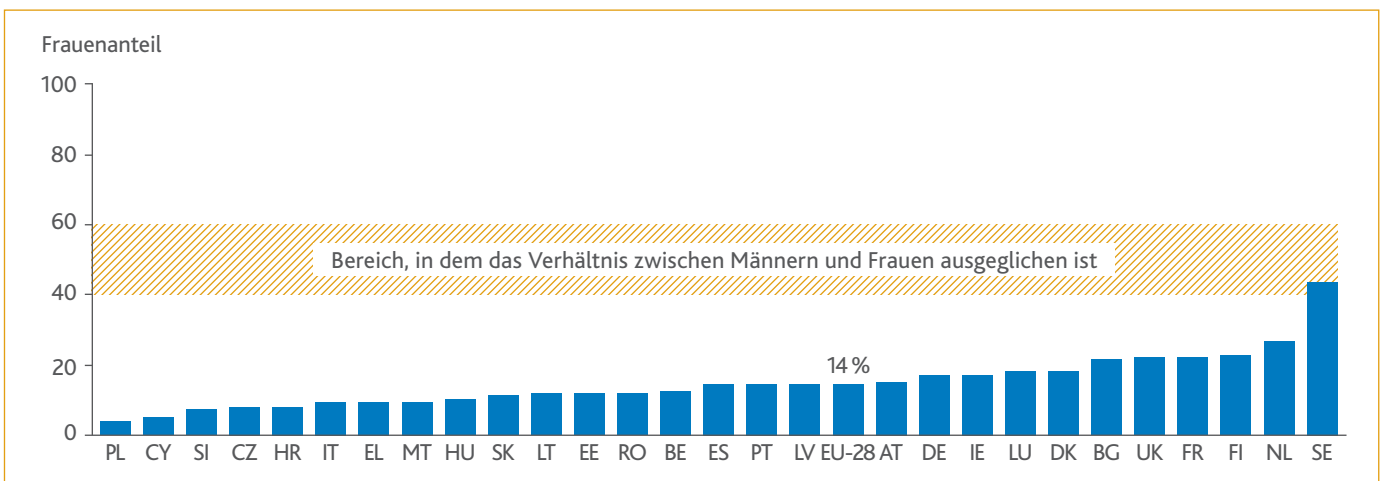
Rita Süßmuth. Aus: Der Spiegel #frauenland, Ausgabe 1/2018, S. 35

### ANTEIL VON FRAUEN UND MÄNNERN IN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN IN KONTINENTALEN VERBÄNDEN DER OLYPISCHEN SPORTARTEN IN EUROPA, 2015



aus: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (Hrsg.): Gleichstellung im Sport. (o. J.). Vilnius, Litauen

### ANTEIL VON FRAUEN IN ALLEN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN BEI NATIONALEN SPORTVERBÄNDEN IN DER EU, 2015



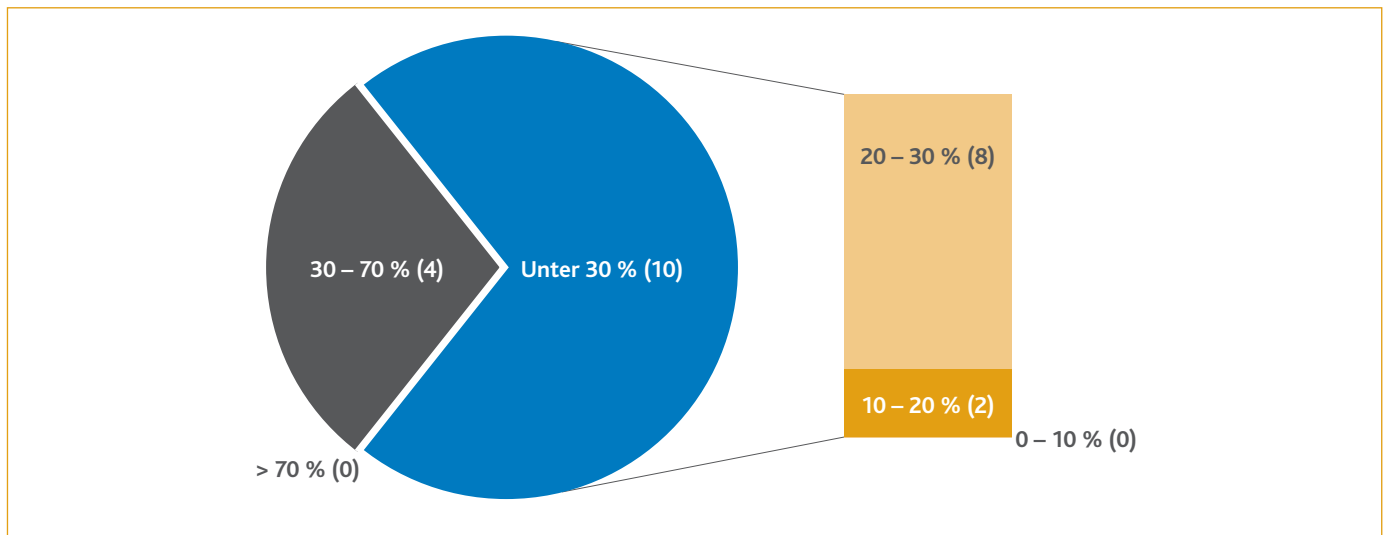
aus: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (Hrsg.): Gleichstellung im Sport. (o. J.). Vilnius, Litauen

Hinweis: Folgende Positionen sind inbegriffen: Präsident/-in/Vorsitzende/-r, Vizepräsident/-in/stellvertretende/-r Vorsitzende/-r, Generaldirektor/-in/Generalsekretär/-in und andere Vorstandsmitglieder. Zur Vermeidung einer Doppelerfassung wird jede Person nur einmal gezählt, auch wenn sie mehrere Positionen bekleidet.

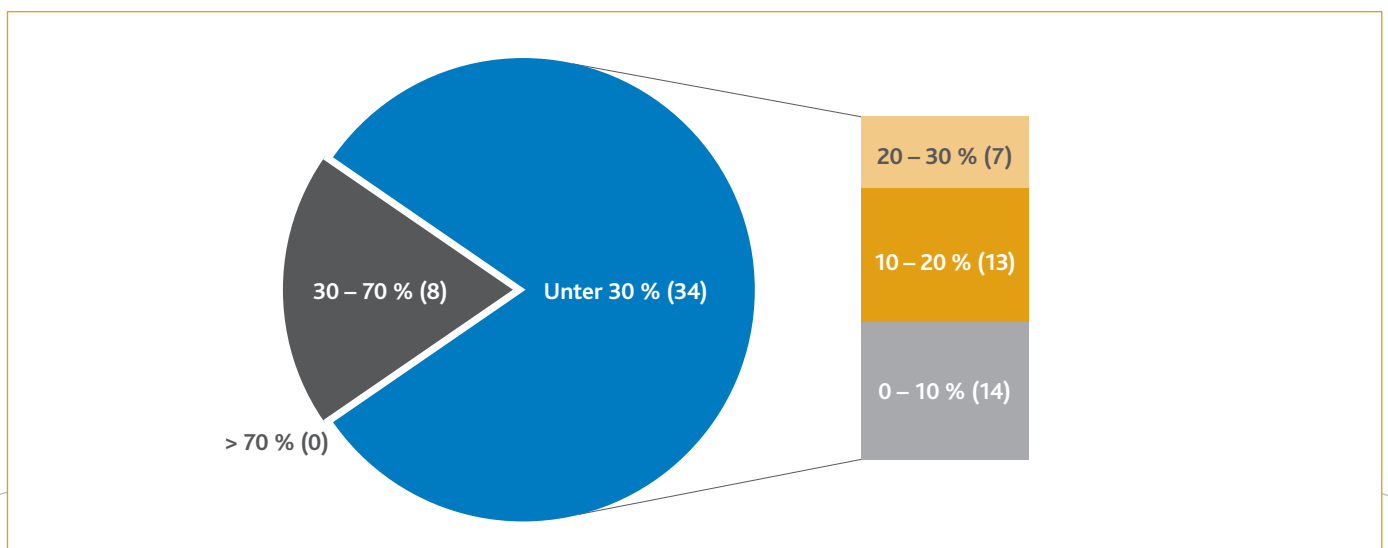
„Viele kämpferische Frauen haben unser Land schon weit vorgebracht. Wir wissen aber auch: Die Arbeit für gleiche Rechte und Chancen ist noch lange nicht getan.“

Angela Merkel auf die Frage: Wir modern ist dieses Land?  
Aus: Der Spiegel #frauenland, Ausgabe 1/2018, S. 14

FRAUEN(ANTEIL) IN DEN PRÄSIDIEN BZW. VORSTÄNDEN DER LANDESSPORTBÜNDE IN DEUTSCHLAND\*



FRAUEN(ANTEIL) IN DEN PRÄSIDIEN BZW. VORSTÄNDEN DER SPITZENVERBÄNDE IN DEUTSCHLAND\*



\* Quelle: Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB) (2018): Bericht des Präsidiums und des Vorstands zur 15. Mitgliederversammlung 2018: Gleichstellungsbericht

