

Beschluss der 7. Frauen-Vollversammlung des Deutschen Olympischen Sportbundes

Betrifft: Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen sichern als ein Bestandteil von Chancengleichheit und Vielfalt im Sport

Beschluss

Die Delegierten der Frauen-Vollversammlung 2012 erwarten vom Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) und seinen Mitgliedsorganisationen, Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Sport in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen mit verbindlichen Maßnahmen eigenverantwortlich umzusetzen und dazu:

Für den Umgang mit Vielfalt und Chancengleichheit im Sport zu sensibilisieren und zu qualifizieren und z. B.

- I Mitarbeitende und Führungskräfte in den Strategien des Gender Mainstreamings und Diversity-Managements zu sensibilisieren und zu qualifizieren und insbesondere bei Führungskräften das Bewusstsein für eine gemeinsame Verantwortung von Frauen und Männern für diese Aufgabenfelder zu fördern und zu fordern,
- I Kommunikations- und Marketingstrategien zu entwickeln, die geeignet sind, die Perspektiven und Interessen der verschiedenen sozialen Gruppen stärker mit einzubeziehen,
- I mit regelmäßigen Wettbewerben und Ehrungen gelungene Beispiele für die Integration und Inklusion unterschiedlicher Zielgruppen auszuzeichnen.

Strukturen zur gleichberechtigten Teilhabe zu schaffen und z. B.

- I Satzungen und Ordnungen zu prüfen und sich darin gegen jede Form von Diskriminierung und für eine uneingeschränkte Förderung von Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe aller im Sport auszusprechen,
- I offene, formalisierte und transparente Rekrutierungsverfahren durchzuführen, wie paritätisch besetzte Wahlfindungskommissionen einzurichten, die den Mitgliederversammlungen jeweils geschlechtergerechte Wahlvorschläge vorlegen,
- I an den Verbandsspitzen Führungsstandems (Frau und Mann) implementieren,
- I die Amtszeit bzw. die Anzahl der Legislaturperioden in Wahlämtern zu begrenzen,
- I ein transparentes, modernes und flexibles Management in der Präsidiums- bzw. Vorstandsarbeit (wie Telefon- und Videokonferenzen) auszuüben.

Maßnahmen und Aktivitäten zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern weiterzuentwickeln und erfolgreiche Initiativen für mehr Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen zu ergreifen, fortzuführen, bzw. zu verstärken, wie Mentoring, Führungstalente-Camps und Organisationsberatungen.

In vergleichbarer Weise gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um den Anteil von hauptberuflich tätigen Frauen in Führungspositionen signifikant und nachhaltig zu erhöhen.

Die prozentuale Beteiligung von Frauen und Männern in ihren Führungsgremien in den nächsten beiden anstehenden Legislaturperioden mindestens entsprechend ihrer Mitgliederzahlen zu erhöhen, sowie darüber hinaus in allen Gremien eine Vertretung von mindestens je 40 Prozent Frauen und Männer in konkreten Schritten anzustreben und umzusetzen und über die Entwicklung in den Mitgliederversammlungen regelmäßig zu berichten.

Die eigenverantwortlich gesteckten Ziele und entwickelten Maßnahmen in die eigenen Strukturen hineinzutragen und deren Umsetzung kontinuierlich zu überprüfen und darüber zu informieren.

Der DOSB verpflichtet sich insbesondere

- I die AG „Gender & Diversity“ im DOSB unter Federführung der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten Frauen und Gleichstellung und der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten (möglichst die/der für Personal verantwortliche/n) fortzuführen,
- I einen praxisorientierten Handlungsleitfaden zum Impulspapier „Chancengleichheit und Vielfalt stärken den Sport“ vorzulegen.

Begründung

Auf der Frauen-Vollversammlung 2011 haben die Delegierten das Impulspapier „Chancengleichheit und Vielfalt stärken den Sport“ beschlossen. Zielsetzung des Impulspapieres ist es, die Maßnahmen u.a. der Geschlechter-, Integrations- und Inklusionspolitik zu verbinden und zu stärken. Es gilt die Teilhabe an den Sportangeboten für alle gleichermaßen zu sichern und mit gezielten Maßnahmen die gesamte Gesellschaft anzusprechen und zu erreichen. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Integration dieser Vielfalt in die Führungsverantwortung im Sport.

Das DOSB-Präsidium und die Verbändegruppen der Landessportbünde, Spitzenverbände und die Verbände mit besonderen Aufgaben haben diesen Beschluss der Frauen-Vollversammlung zustimmend zur Kenntnis genommen und wollen die weitere Umsetzung unterstützen.

Darüber hinaus haben sich DOSB und alle Mitgliedsverbände auf der DOSB-Mitgliederversammlung 2011 noch einmal zu den in der Präambel der DOSB-Satzung genannten Zielen bekannt und sich zu deren Umsetzung verpflichtet. Es heißt dort in Absatz 9: „Der DOSB fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Er wirkt mit gezielter Frauenförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und verpflichtet sich, bei allen Maßnahmen und auf allen Ebenen die Strategie des Gender Mainstreamings anzuwenden, um Chancengleichheit im Sport zu sichern.“

Der vorliegende Antrag „Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen sichern als ein Bestandteil von Chancengleichheit und Vielfalt im Sport“ schließt an diese Beschlüsse an und ist ein weiterer wichtiger Schritt hin zu mehr Vielfalt im Sport.

Die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte haben deutlich gemacht, dass Verbände und Vereine künftig verstärkt Anstrengungen unternehmen müssen, um Frauen gleichberechtigt an Führungspositionen heranzuführen und in Entscheidungspositionen einzubinden. Der Frauenanteil in den Präsidien der LSB, Spitzenverbände und Verbände mit besonderen Aufgaben stagniert und liegt im Durchschnitt zwischen 14 und 18 Prozent. Frauen in den Präsidien bleiben, bis auf wenige Ausnahmen, trotz steigendem Mitgliederanteil (im letzten Jahrzehnt ein Plus von 400.000) deutlich unterrepräsentiert.

Kernstück des Antrags sind daher Maßnahmen, die sich im Sport und auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen bewährt haben und von denen sicher ist, dass sie Rahmenbedingungen schaffen können, mit denen insbesondere (aber nicht nur) Frauen stärker animiert werden, ein Führungsamt zu übernehmen. Es sind Maßnahmen, die zum einen auf eine Veränderung der Organisationsstrukturen sowie -kulturen abzielen und die zum anderen die Entwicklung der Führungspotenziale von Frauen zu unterstützen.

Eine maßgeschneiderte Quotenregelung, die auf den Anteil von Frauen und Männern auf Mitgliedsebene abstellt, soll für den DOSB und alle Mitgliedsorganisationen eine verbindliche Richtschnur zur Beteiligung von Frauen und Männern darstellen und Frauen zu Kandidaturen ermuntern. Für die Verbände, die auf Mitgliedsebene einen höheren Anteil von Frauen als Männer aufweisen, wirkt die Zielquote von mindestens je 40 Prozent Frauen und Männer als „Kappungsgrenze“ (Obergrenze). Damit stehen in jedem Fall auch mindestens je vier von zehn Positionen Männern zur Verfügung.

Der DOSB und die Mitgliedsverbände sind aufgefordert, selbständig zu prüfen und zu entscheiden, welche dieser Maßnahmen für ihren Verband geeignet sind, um die eigenverantwortlich gesteckten Ziele zu erreichen.