EIN BERICHT VON STEP UP EQUALITY

Warum sich Strukturen ändern müssen: eine Analyse von Barrieren zu Führungspositionen für Frauen im Sport in Europa

MÄRZ 2020

IMPRESSUM

Dieser Bericht ist ein Ergebnis des Projekts “Step Up Equality.“ Er zielt darauf ab, die anhaltenden geschlechtsbezogener Ungleichheiten im Sport zu bekämpfen und die Unterrepräsentation von Frauen unter Trainer*innen, Manager*innen und Entscheidungsträger*innen im Sport anzugehen. Weitere Informationen über das Projekt sowie Forschungs- und Unterstützungsmaterial zum Herunterladen finden Sie unter www.girlsinsport.se/stepupequality. Die Projektpartner gewähren der Öffentlichkeit die rechtliche Erlaubnis, ihren Bericht zu verwenden.

Sie dürfen:

- das Dokument nutzen
- das Dokument nach Bedarf anpassen
- das ursprüngliche oder angepasste Dokument reproduzieren und mit anderen teilen.

Unter der Lizenz muss die Originalquelle angegeben werden, wenn das Dokument oder ein Derivat verwendet oder weitergegeben wird. Außerdem darf das Dokument nicht kommerziell genutzt werden, und alle Derivate müssen unter den gleichen Lizenzbedingungen weitergegeben werden. Alle Bilder und Kunstwerke in diesem Buch erscheinen mit der Genehmigung der jeweiligen Personen und Organisationen.
Copyright by Julia Shablovskaya: p.1, p. 17, p.21 and p.24.

- Association Democracy in Sport/ AKS Zły (Polen)
- ASSIST (Italien)
- FARE Network (Großbritannien)
- Fußball und Begegnung e.V. / DISCOVER FOOTBALL (Deutschland)
- GEA Cooperative Sociale (Italien)
- Girls in Sport (Schweden)
- Women Win (Niederlande)

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autor*innen widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung 5

Die gläserne Decke für Frauen in Führungspositionen im Sport bleibt intakt 6

Über die Studie 7

Sportliches Umfeld der Teilnehmer*innen 10

Ergebnisse 13

1. Die Erzählung verändern: Hohe Motivation und Selbstvertrauen von Frauen für Führungsaufgaben 13

2. Die Bedeutung von Sportwissen und Soft Skills für Führungserfolg 15

3. Sportstrukturen sind die Haupthindernisse, nicht Fähigkeiten von Frauen 18

3.1 Ein nicht unterstützendes Umfeld ist das Haupthindernis für die Übernahme von Führungsrollen 18

3.2 Frauen werden aufgrund ihres Geschlechts ungleich behandelt 19

3.3 Beispiele für geschlechtsbezogene Diskriminierung im Sport 22

3.4 Einkommensungleichheiten tragen zum frühen Karriereende von Frauen im Sport bei 27

3.5 Jede zweite Frau in Führungspositionen denkt darüber nach aufzuhören 28

4. Umgang mit geschlechtsbezogener Diskriminierung in der sportlichen Führung 30

4.1 Starke zwischenmenschliche Fähigkeiten sind notwendig, um sich in einer nicht unterstützenden Umgebung zurechtzufinden 30

4.2 Weitere Unterstützungsstrukturen schaffen und bekannt machen 33

4.3 Geschlechterspezifische Diskriminierung wird häufig nicht gemeldet 34

4.4 Fehlende Sichtbarkeit bestehender Meldeverfahren für geschlechtsbezogene Diskriminierung 35

4.5 Mehr Forschung über effektive Meldeverfahren für Diskriminierung 35

5. Wie man effektive Schulungsprogramme für Frauen in Führungspositionen strukturiert 36

Fazit 40

Empfohlene Maßnahmen 41

Literatur 42

start2coach

Zusammenfassung

Die Studie identifiziert die wichtigsten Barrieren, die Frauen an der Übernahme von Führungsaufgaben im Sport hindern. Sie liefert auch Einblicke und Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen, Ausbildung, Meldeverfahren für geschlechtsbezogene Diskriminierung und Forschung.

Zentrale Ergebnisse

1. Entgegen weit verbreiteter Annahmen sind Frauen sehr an Führungspositionen interessiert
2. Frauen betrachten Sportwissen und Soft Skills als wichtige Voraussetzungen für Führungserfolg
3. Strukturelle Diskriminierung schränkt den Zugang von Frauen zu und ihren Erfolg in Führungspositionen ein
4. Es besteht ein hohes Risiko, dass Frauen aufgrund mangelnder Unterstützung ihres Umfelds Führungsrollen aufgeben
5. Geschlechtsbezogene Diskriminierung ist im Sport weit verbreitet und tritt in verschiedenen Formen auf
6. Männer in Führungspositionen haben häufig Schwierigkeiten geschlechtsbezogene Diskriminierung zu erkennen
7. Während Frauen sich in ihren Führungsqualitäten sicher fühlen, nehmen Männer Frauen eher als unzulänglich in ihren Führungsqualitäten wahr
8. Um sich in einem nicht unterstützenden Umfeld zurechtzufinden, sind starke zwischenmenschliche Fähigkeiten und Widerstandsfähigkeit erforderlich
9. Bestehende Unterstützungsstrukturen und Karrierewege für Frauen sind unzureichend
10. Meldeverfahren für geschlechtsbezogene Diskriminierung existieren nur selten und sind unzureichend

Step Up Equality will zur Debatte anregen und Ideen beisteuern, wie das Ziel von Geschlechtergerechtigkeit in der Führung und Entscheidungsfindung im Sport weiter vorangetrieben werden kann.

Besuchen Sie Seite **41** für unseren Aufruf zum Handeln und unsere Empfehlungen.

Die gläserne Decke für Frauen in Führungspositionen im Sport bleibt intakt

Die 193 Mitglieder der Vereinten Nationen haben sich geeinigt, bis zum Jahr 2030 „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“ zu wollen, wie es in Ziel 5 der Agenda für Nachhaltige Entwicklung heißt[1]. Dieser UN-Rahmen wird seither zunehmend aufgegriffen und in sektorübergreifende Strategien, auch im Sport, integriert. Doch im Mai 2018 merkt Lydia Nsekera, die Vorsitzende der IOC-Kommission “Frauen im Sport”, über den Stand der Gleichstellung der Geschlechter im Sport an:

„Überall auf der Welt gibt es immer noch zu viele hoch qualifizierte Frauen, denen der Zugang zum Sport verweigert wird oder die sozial stigmatisiert werden, wenn sie sich entscheiden, in einem Sport zu Höchstleistungen zu erbringen. Ebenso werden Frauen auf allen Ebenen diskriminiert und müssen weiterhin Gewalt und Missbrauch ertragen. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern besteht weiterhin in Entscheidungsgremien, technischen Berufen, den Medien und bei der Vergabe von Sponsorengeldern und Preisen.“ [2]

(übersetzt; Lydia Nsekera, Vorsitzende der IOC-Kommission)

Um das Geschlechterverhältnis im Sport in Europa zu verbessern, hat sich die Europäische Union 2014 eine Reihe von Zielen gesetzt, die bis 2020[3] erreicht werden sollen. Diese zielen auf ein Minimum von

- in Vorständen und Ausschüssen der nationalen Sportgremien,
- in der Leitung von professionellen Sportverwaltungen und staatlichen Sportgremien und
- in ehren- und hauptamtlichen Trainerpositionen ab.

Trotz des raschen Wachstums von Sportarten wie Frauen- und Mädchenfußball in den letzten Jahren ist die Beteiligung von Frauen und Mädchen im Vergleich zu Jungen und Männern insgesamt jedoch nach wie vor gering (Eurobarometer-Sonderumfrage 472, 2018)[4]. Darüber hinaus nutzen sie nicht die gesamte Bandbreite von Sportarten und körperlichen Aktivitäten. Dies wird zum Teil darauf zurückgeführt, dass viele Sportarten als typisch „männlich“ gelten und daher von der Gesellschaft als weniger geeignet für Frauen und Mädchen angesehen werden. In einigen Ländern Europas haben Entscheidungsträger Frauen in der Vergangenheit sogar die Teilnahme an als „männlich“ empfundenen Sportarten, wie z.B. Fußball, verboten.

Eine Folgedatenanalyse und ein 2019 vom Europarat veröffentlichter Bericht gingen sogar noch weiter. Darin heißt es, dass auch 2019 auffallend wenig Frauen in Führungspositionen, Entscheidungsfindung oder Trainingspositionen in Europa zu finden sind:

- 38% der Sportverbände haben Projekte zur Rekrutierung oder Erhöhung der Anzahl von Trainerinnen entwickelt, doch nach wie vor sind diese unterrepräsentiert. Auf Spitzensportebene sind nur 22% der Trainer*innen in Sportverbänden Frauen.

- Nur 7% der Präsident*innen, 18% der Vizepräsident*innen und 22% aller Vorstandsmitglieder in Sportverbänden sind Frauen[5].

Trotz der Umsetzung von Richtlinien kam der Europarat zu dem Schluss, dass Männer nach wie vor in allen Bereichen des europäischen Sports dominieren, mit Ausnahme von Sportarten mit einem hohen Frauenanteil: Frauen werden somit von Entscheidungsprozessen im Sport ausgeschlossen und die gläserne Decke bleibt intakt.

Selbst in den beliebtesten Frauensportarten sind relativ wenige Frauen in Trainer*innen- oder Führungspositionen tätig. Zudem verdienen Frauen in Führungspositionen, sowohl auf der Ebene der Profis als auch an der Basis, deutlich weniger als Männer bei Erfüllung der gleichen Aufgaben und werden oft geringgeschätzt. Der Ausschluss von Frauen aus Einfluss- und Führungspositionen, einschließlich aktiver Diskriminierung, betrifft nicht nur die einzelnen Frauen selbst - er ist nachteilig für die Kultur des Sports und schränkt das Potenzial und die Nachhaltigkeit des Sports insgesamt ein.

Über die Studie

Zweck

Diese Studie wurde im Rahmen des Erasmus+-Projekts „Step Up Equality“ durchgeführt, um Hindernisse für Frauen auf dem Weg zu Führungspositionen im Sport in Europa zu ermitteln. Eines der Hauptziele dieser Studie ist es, den Mangel an verfügbaren Daten und unabhängigen Analysen über Ungleichheiten und geschlechtsbezogene Diskriminierung im Breitensport zu beheben. Darüber hinaus identifiziert sie spezifische Schulungsbedürfnisse für Männer und Frauen im Sport, die es mehr Frauen ermöglichen, in Führungspositionen zu gelangen und diese zu besetzen. Es werden auch die Nutzung und Wahrnehmung der derzeitigen Meldeverfahren für geschlechtsbezogene Diskriminierung untersucht. Auf der Grundlage der Ergebnisse skizziert die Studie praktische Empfehlungen für Veränderungen, die im Sportumfeld stattfinden müssen. Damit will sie dazu beitragen, die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und den Sportsektor dabei zu unterstützen, in Zukunft von geschlechterdiverser Führung zu profitieren.

Datenerhebung

Die Daten wurden durch die Befragung von Teilnehmer*innen in ganz Europa erhoben, wobei der Großteil der Daten aus den Partnerländern des Projekts “Step Up Equality” stammt: Deutschland, Italien, Polen, Niederlande, Schweden und Vereinigtes Königreich.

Die Datenanalyse konzentrierte sich vor allem auf Daten aus Schweden, Polen, Italien und Deutschland, da die Partner in der nächsten Arbeitsphase des Projekts in diesen vier Ländern Führungsschulungen durchführen werden. Die Projektpartner führten Sekundärforschung durch, verteilten Online-Umfragen einschließlich quantitativer und qualitativer Fragen über ihre Netzwerke und führten Tiefeninterviews mit Einzelpersonen durch. Die Datenerhebung fand zwischen Mai und September 2019 statt.

Eine Bestandsaufnahme der Situation zum Zeitpunkt der Studie ergab, dass es in allen vier Ländern immer noch an der Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen im Sport mangelt:

SCHWEDEN

Obwohl das Land im Allgemeinen einen sehr guten Ruf in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit hat, führt dies manchmal zu falschen Annahmen darüber, wie viele Fortschritte im Sport gemacht werden. Der Frauenfußball zum Beispiel ist in Schweden bedeutend, dennoch wird der nationale Fußballverband regelmäßig für seine geringen Fortschritte bei der Unterstützung von Frauen in Führungspositionen auf höchster Ebene kritisiert.

ITALIEN

Die Situation ist besonders schlecht: Von den 45 nationalen Sportverbänden wird kein einziger von einer Frau geführt und die gleiche Situation ist in den nationalen Basissportorganisationen zu beobachten. Zudem sind Sportlerinnen in Italien immer noch per Gesetz von der Anerkennung als professionelle Athletinnen ausgeschlossen, sowie den Rechten und Schutzvorkehrungen, die mit dem professionellen Status einhergehen (Gesetz für den professionellen Sport Nummer 91 von 1981). Spitzensportlerinnen werden immer noch als Semi-Profis behandelt, obwohl ein neue gesetzliche Vorkehrung[6] im Januar 2020 eingeführt wurde. Diese Vorkehrung gibt individuellen Vereinen und Verbänden die Fähigkeit, Vorkehrungen für Athletinnen zu erweitern in dem sie Steuervergünstigungen ermöglichen. Aber während wir darauf warten, die Effekte dieser optionalen Vorkehrung zu sehen, erhalten Spitzensportlerinnen vornehmlich weiter nur Spesen und Tagegelder.

POLEN

Die Situation ist dadurch gekennzeichnet, dass Männer die meisten Machtpositionen im Sport innehaben. Eine Studie, die für das Jahr 2016 28 nationale Sportverbände im Sommersport und sieben im Wintersport umfasste, ergab, dass Frauen nur 12% der Positionen in den Vorständen von Sportorganisationen besetzen. In fast einem Drittel der polnischen Sportverbände ist keine einzige Frau im Vorstand vertreten.[7]

DEUTSCHLAND

Mehrere nationale und regionale Sportgremien haben Mentoring-Programme für Frauen eingerichtet. Allerdings sind Frauen in den Führungspositionen im Sport immer noch stark unterrepräsentiert. So zählt beispielsweise der Deutsche Fußball-Bund (DFB) im Jahr 2019 nur eine Frau unter 16 Vorstandsmitgliedern und 22 Präsidenten der regionalen und regionalen Fußballverbände, obwohl er über 1,1 Millionen Frauen und Mädchen als Mitglieder hat.[8]

Demographische Daten der Teilnehmer*innen

Die Studie konzentriert sich auf drei Hauptzielgruppen, die sich freiwillig an der Forschung beteiligten und vor der Teilnahme ihr Einverständnis erklärten.

Sportlerinnen*

Es handelt sich um Frauen*, im Folgenden als „Sportlerinnen*“ bezeichnet, die derzeit in einer Mannschafts- oder Einzelsportart in Europa aktiv sind. Die Studie untersucht ihre Potenziale und ihre Hindernisse bezüglich einer zukünftigen Führungsrolle. Insgesamt nahmen 129 Teilnehmerinnen* an einer Online-Umfrage für Sportlerinnen* teil, von denen sich 128 als weiblich und ein*e als nicht-binär identifizierten. Darüber hinaus wurden vier Sportlerinnen* in ausführlichen Interviews befragt. Das Durchschnittsalter der befragten Sportlerinnen* liegt bei 29 Jahren, wobei die Spanne von 16 bis 65 Jahren reicht. Die teilnehmenden Sportlerinnen* sind im Durchschnitt seit 15 Jahren in ihrem Sport aktiv.

Männer und Frauen in Führungspositionen im Sport

Es handelt sich um Männer und Frauen, die eine Führungsposition im Sport übernommen haben. Sie sind in der Lage, aufschlussreiche Informationen und Empfehlungen zur Unterstützung potenzieller Frauen in Führungspositionen zu geben. Beispiele sind Trainer*innen, Manager*innen, Schiedsrichter*innen, Sportfunktionär*innen (z.B. Personen, die in Sportgremien arbeiten) und Vorstandsmitglieder. Diese Liste ist nicht erschöpfend. Insgesamt haben 74 Führungskräfte, 52 Frauen (70%) und 22 Männer (30%), an den Online-Umfragen teilgenommen. Darüber hinaus nahmen 14 Frauen und 12 Männer in Führungspositionen an ausführlichen Interviews teil. Die geringe Teilnahme von Männern spiegelt wider, dass es für die Projektpartner eine Herausforderung war, diese Zielgruppe für das Thema Geschlechtergerechtigkeit zu gewinnen und über ihre Netzwerke zu erreichen. Das Durchschnittsalter der Führungskräfte liegt bei 41 Jahren, wobei die Spanne von 23 bis 63 Jahren reicht. Sie sind im Durchschnitt seit 18 Jahren in ihrem Sport aktiv.

Zusätzlich zu den Zielgruppen wurden fünf ausführliche Interviews mit Expert*innen im Bereich Frauen im Sport geführt: Fachleute, die sich nicht direkt mit der Umsetzung des Sports befassen, sondern über ein hohes Maß an Wissen in diesem Bereich verfügen. Sie sind in der Lage eine umfassende Sichtweise zu vermitteln, die auf verschiedenen Fällen und einer Außenansicht basiert, z.B. als Forscher*innen, Journalist*innen oder politische Entscheidungsträger*innen.

* Unser Verständnis von Männlichkeiten und Weiblichkeiten schließt jeden ein, der sich selbst als Mann oder Frau identifiziert. Während wir uns um die Inklusivität aller Geschlechter bei allen Aktivitäten im Sport bemühen, konzentrieren wir uns in der Studie auf die spezifischen Herausforderungen und Chancen für Personen, die sich als Frauen identifizieren.

Sportliches Umfeld der Teilnehmer*innen

Die Teilnehmer*innen dieser Studie sind in 30 verschiedenen Sportarten aktiv. Diese reichen von eher traditionellen Einzel- und Mannschaftssportarten wie Leichtathletik, Kampfsport und Fußball bis hin zu neueren und Nischensportarten wie Roller Derby oder berittenes Bogenschießen. Fußball wurde von den Sportler*innen mit 31% am häufigsten als Sportart genannt, ebenso wie von 36% der Teilnehmer*innen in Führungspositionen.

Sportlerinnen*: Wettbewerbslevel

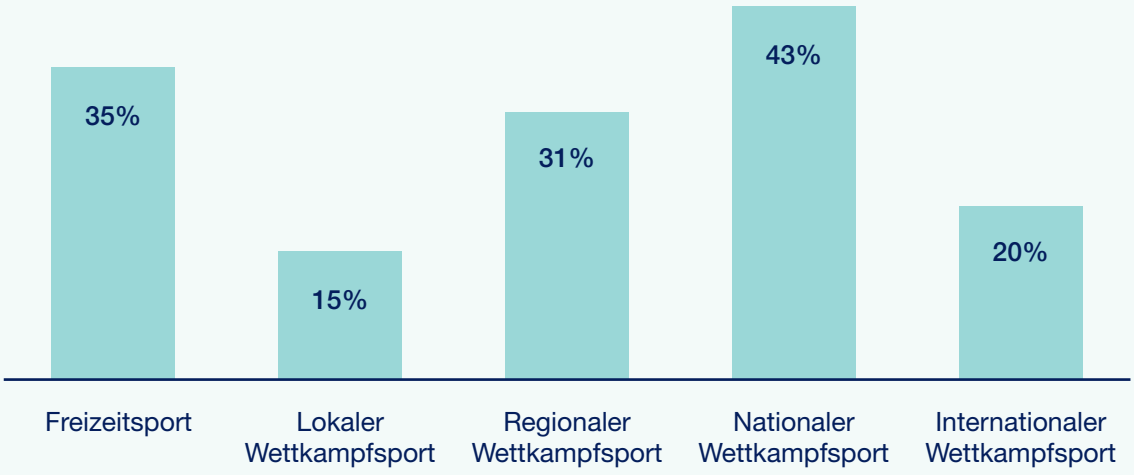

Diagramm 1. Sportlerinnen*: Wettbewerbslevel. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der auf dieser Ebene aktiven Sportlerinnen* dar. Einige Sportlerinnen* treten auf mehreren Ebenen an.

Sportlerinnen*: Teamtypen

Die überwiegende Mehrheit der befragten Sportlerinnen* übt ihre sportlichen Aktivitäten in einer Gruppe oder einem Team aus. Der Anteil der Sportlerinnen*, die Teil eines reinen Frauenteams sind liegt etwas über dem der Sportlerinnen*, die Teil eines gemischten Teams sind.

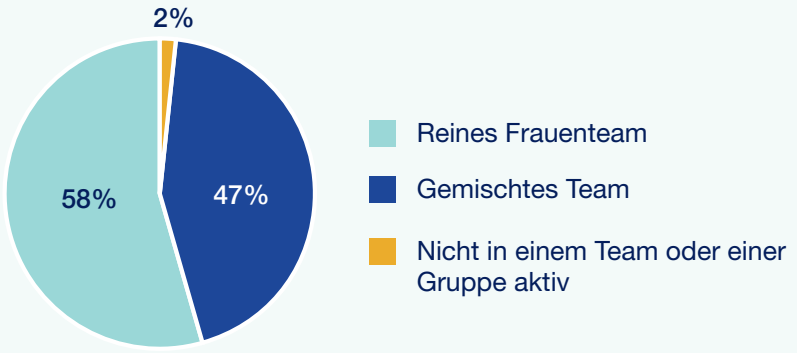

Diagramm 2. Sportlerinnen*: Teamtypen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der in dieser Art von Team aktiven Sportlerinnen* dar.

Sportlerinnen*: Positionen im Sport

Von den befragten Sportlerinnen* geben 43% an, auch eine andere Position in ihrer Sportart innezuhaben.

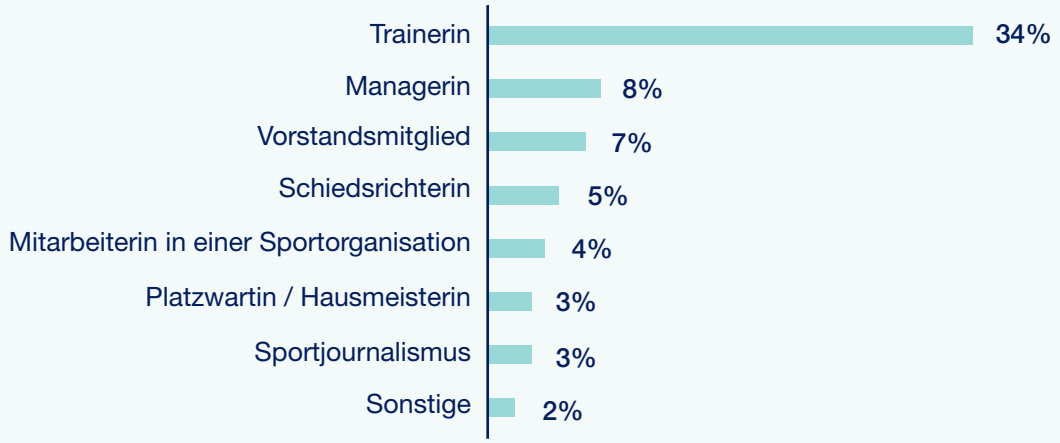

Diagramm 3. Sportlerinnen*: Positionen im Sport. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Sportlerinnen* dar, die diese Position in ihrer Hauptsportart zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Sportlerin innehaben. Einige Sportlerinnen* besetzen mehrere Positionen.

Führungskräfte: Positionen im Sport

Im Durchschnitt haben Führungskräfte ihre Hauptführungsposition seit sieben Jahren inne. Darüber hinaus bekleiden 92% der befragten Männer und Frauen in Führungspositionen derzeit noch eine andere Position in ihrer Sportart. Dies umfasst auch, die Sportart als Sportler*in zu betreiben.

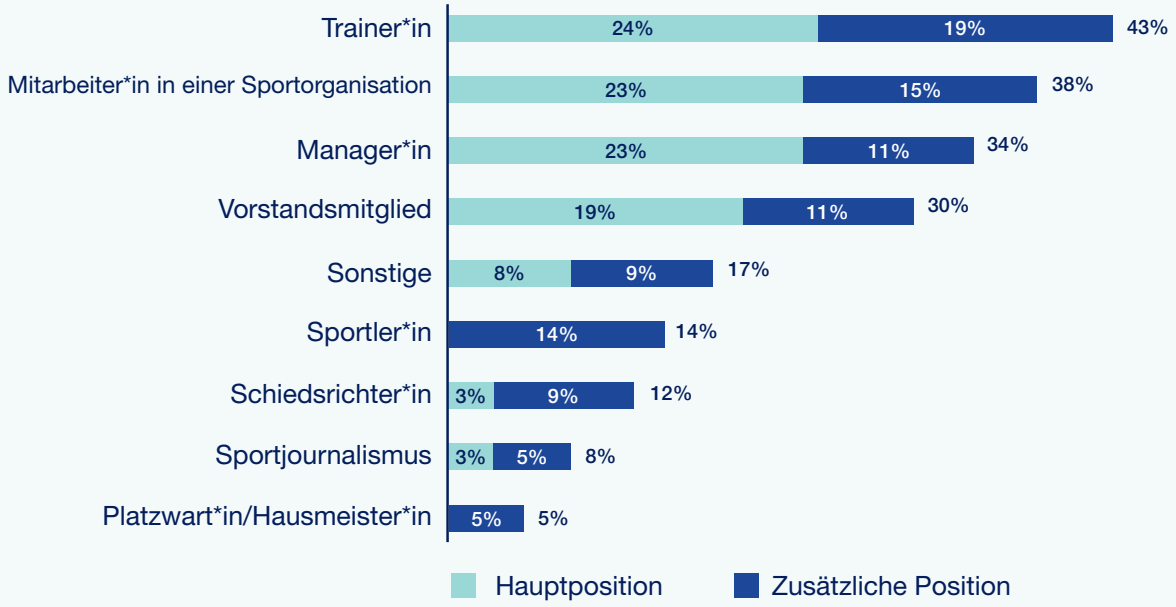

Diagramm 4. Führungskräfte: Positionen im Sport. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Führungskräfte (Männer und Frauen zusammen) dar, die diese Position in ihrer Hauptsportart innehaben. Einige Führungskräfte haben mehrere Positionen inne.

Führungskräfte: Anzahl der Positionen im Sport

Nur 8% der befragten Frauen und 9% der Männer in Führungspositionen haben in ihrem Sport eine einzelne Position inne. Die Mehrheit der Führungskräfte hat zwei Positionen inne. Männer haben mehr Positionen inne als Frauen.

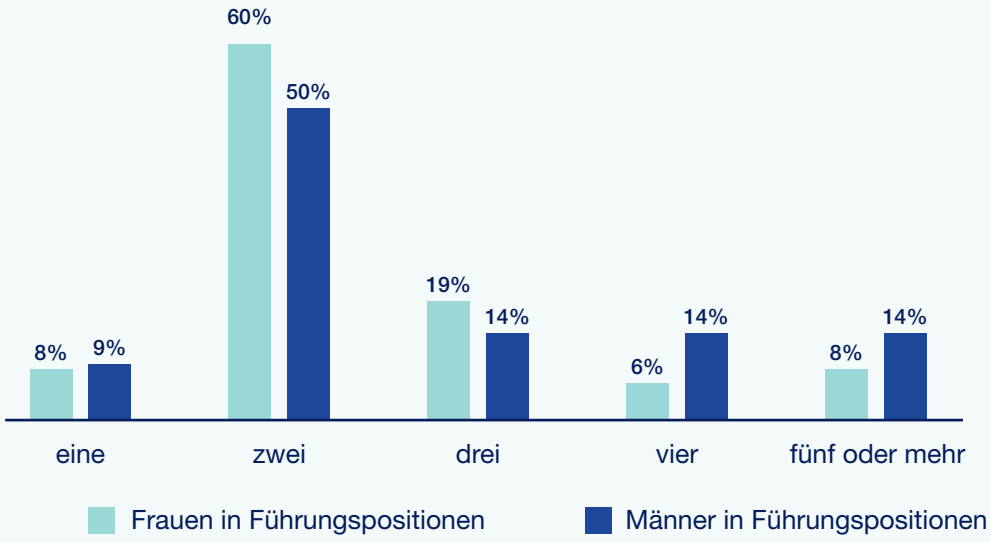

Diagramm 5. Führungskräfte: Anzahl der Positionen im Sport. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Führungskräfte dar, die diese Anzahl von Positionen in ihrer Hauptsportart innehaben.

Führungskräfte: Organisationstypen

Die befragten Männer und Frauen in Führungspositionen sind überwiegend in Sportvereinen, regionalen und nationalen Sportorganisationen aktiv.

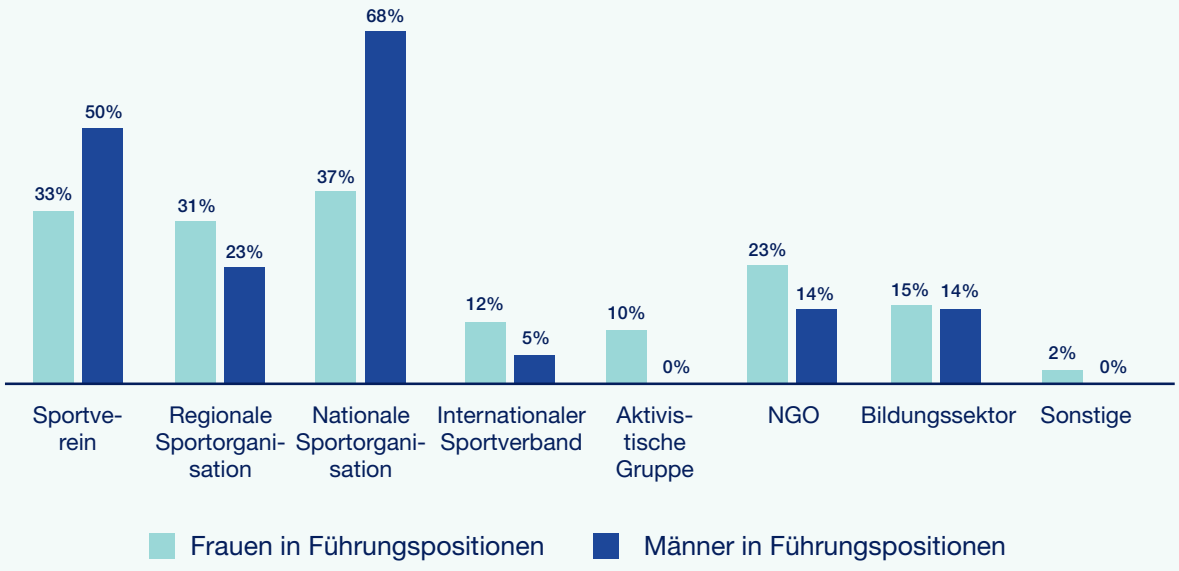

Diagramm 6. Führungskräfte: Organisationstypen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Führungskräfte dar, die in dieser Art von Organisation aktiv sind. Einige Führungskräfte können in mehreren Arten von Organisationen tätig sein.

Ergebnisse

1. Die Erzählung verändern: Hohe Motivation und Selbstvertrauen von Frauen für Führungsaufgaben

Bezüglich der Gründe für die geringe Zahl von Frauen in Führungspositionen im Sport wird oft behauptet, dass es an Frauen mangelt, die diese Rollen übernehmen wollen. Einige Männer in Führungspositionen äußerten sich übereinstimmend mit dieser gängigen Annahme: *„Jeder hat die gleichen Chancen [in meiner Organisation], aber weit weniger Frauen entscheiden sich für eine Kandidatur für Führungspositionen.“* **(Männliche Führungskraft, Polen)**

Im Gegensatz dazu zeigen die Umfrageergebnisse, dass Frauen selbst ein hohes Interesse an sportlichen Führungsrollen haben: Die Mehrheit der Sportlerinnen* (73%) hat entweder in der Vergangenheit über die Übernahme einer Führungsposition nachgedacht, eine Position in der Vergangenheit bekleidet oder war parallel zu ihrer sportlichen Karriere auch als Führungskraft aktiv.

Diagramm 7. Interesse von Sportlerinnen* an Führungspositionen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Sportlerinnen* dar, die diese Antwort aus einer Multiple-Choice-Frage auswählten.

Die Zahlen aus allen teilnehmenden Ländern widerlegen gängige Fehlannahmen und Vorurteile und weisen darauf hin, dass die Einstellung der Sportlerinnen* bezüglich Führungsaufgaben eher positiv als negativ oder zögerlich ist. Tatsächlich zeigt sich, dass nicht nur Frauen, die ihre Karriere beendet haben, sondern auch viele Frauen, die ihre sportliche Karriere noch aktiv verfolgen, motiviert sind, Führungsrollen wahrzunehmen.

Diese Tendenz ist auch sichtbar bezüglich des großen Selbstbewusstsein, mit dem Frauen ihre Führungsqualitäten einschätzen. Die meisten Sportlerinnen* betrachteten sich selbst als „eher selbstbewusst“ oder „sehr selbstbewusst“, wenn es darum geht, Führungsaufgaben im Sport zu übernehmen. Es gibt auch Anzeichen, dass Frauen nach Führungsaufgaben streben, was bezüglich der Rekrutierung zukünftiger weiblicher Führungskräfte ermutigend ist.

Wie sehr beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Situation in Ihrem Sport?

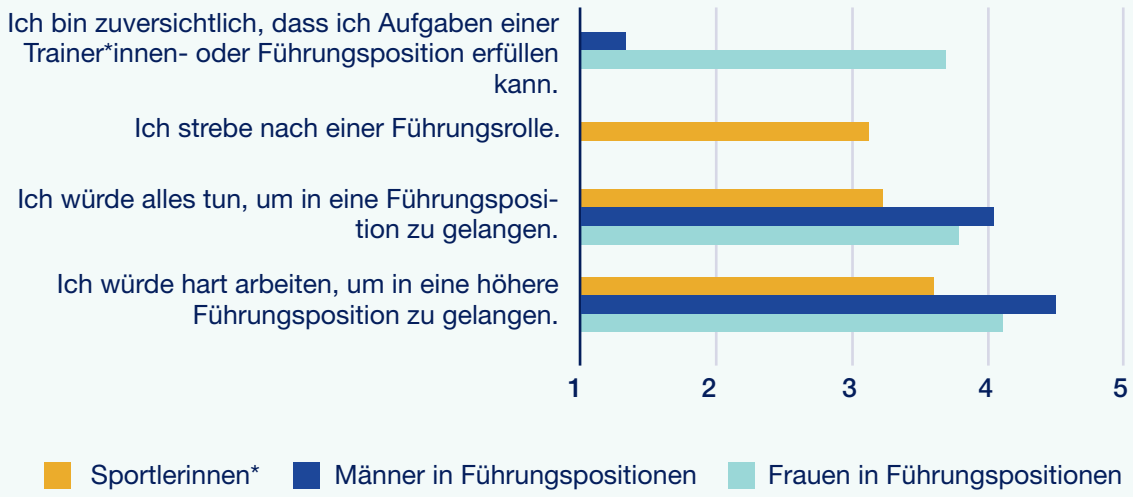

Diagramm 8. Führungskräfte und Sportlerinnen*: Selbstvertrauen und Motivation für Führungsaufgaben.
Die Antworten stellen die durchschnittliche Bewertung für jede Zielgruppe auf einer Skala von 1 („Überhaupt nicht“) bis 5 („Vollkommen“) dar.

Menschen, die bereits Führungsaufgaben wahrnehmen und daher ihre Fähigkeiten erprobt haben, zeigen verständlicherweise ein noch höheres Maß an Selbstvertrauen. Frauen in Führungspositionen äußern jedoch eine viel größere Bereitschaft, hart für eine höhere Position zu arbeiten, als ihre männlichen Kollegen.

„Man braucht nur Mut und Selbstvertrauen [für eine Führungsrolle]. Ich habe viel gelernt, als ich meine C-Lizenz als Trainerin erhalten habe, und ich weiß eine Menge über Fußball. Vielleicht mehr, als die meisten Männer.“

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

Dies könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass mehr Frauen in unteren Führungspositionen als in hochrangigen Positionen tätig sind. Diese werden eher von Männern besetzt.

POLEN

Die Kluft zwischen dem Interesse der Frauen an und dem aktiven Streben nach Führungspositionen ist in diesem Projektpartnerland am größten: Die Mehrheit der befragten Sportlerinnen* (61%) hat bereits über die Übernahme einer Führungsposition nachgedacht, dies aber nicht versucht in die Tat umzusetzen. Nur 19% der Sportlerinnen* haben nie daran gedacht, eine Führungsposition zu übernehmen, und 20% hatten in der Vergangenheit eine Position inne.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass nur wenige Frauen Führungspositionen in Sportverbänden innehaben, werfen die Umfrageergebnisse Fragen auf: Warum fehlen Frauen immer noch in Führungs- und Entscheidungspositionen und was muss geschehen, damit motivierte Frauen ihr Potenzial ausschöpfen können?

In den folgenden Abschnitten wollen wir eine Antwort auf diese Fragen finden, indem wir das Umfeld erforschen, in dem sich Sportlerinnen* und Führungskräfte bewegen. Wir werden uns mit dem Wissen und den Fähigkeiten befassen, die die Teilnehmer*innen als Voraussetzung für erfolgreiche Erfüllung von Führungsaufgaben im Sport identifiziert haben. In einem zweiten Schritt werden wir Herausforderungen und Barrieren aufzeigen, denen Frauen bezüglich Führungsaufgaben gegenüberstehen.

2. Die Bedeutung von Sportwissen und Soft Skills für Führungserfolg

Die Ergebnisse in diesem Abschnitt zeigen auf, wie Frauen als aktive und potenzielle Führungskräfte auf zwei Arten unterstützt werden können. In erster Linie wird die spezifische Perspektive von Frauen im Sport untersucht, die uns hilft, Ursachen für das Fehlen von Frauen in Führungspositionen zu verstehen. Zweitens können sie dazu verwendet werden, bessere Schulungsmaßnahmen zu entwickeln, um die Fähigkeiten derjenigen zu verbessern, die sich weiterbilden möchten.

Welche Kenntnisse, Einstellungen und Fähigkeiten werden benötigt, um in einer Führungsposition erfolgreich und zufrieden zu sein? Nennen Sie die sechs wichtigsten.

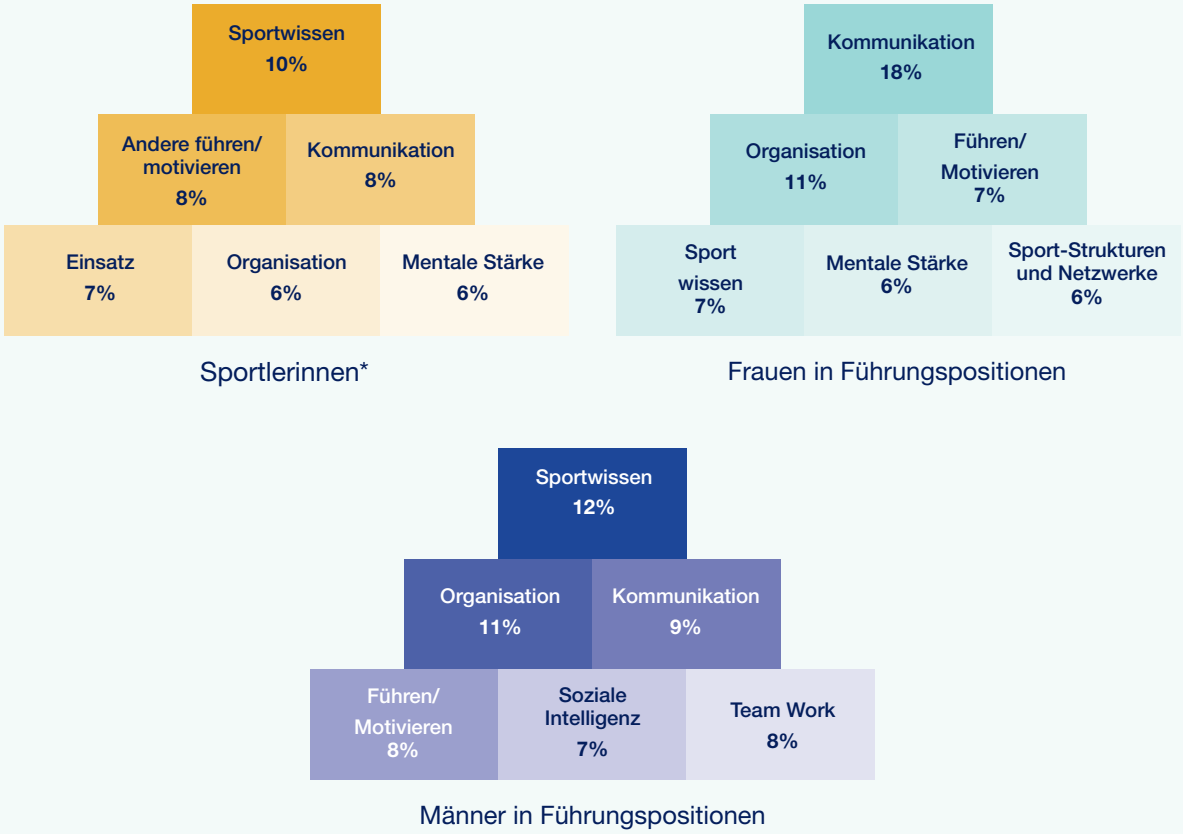

Diagramm 9. Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen für erfolgreiche Führung. Die Prozentzahlen auf den Würfeln stellen den Anteil der Antworten für jede Zielgruppe dar, die in die jeweilige thematische Kategorie fiel.

*„Wenn man im Sport arbeiten will, ist ein gewisses Maß an Erfahrung wichtig. Man muss nicht unbedingt ein*e ehemalige*r Spitzenspieler*in sein. Aber ich denke, dass zum Beispiel Erfahrungen, wie ein Team funktioniert oder welche Dynamiken auftreten können, wichtig sind.“*

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

Frauen in Führungspositionen bewerteten Kommunikationsfähigkeiten als wichtigste Führungskompetenzen. Sportlerinnen* und Männer in Führungspositionen hingegen halten Sportwissen für die wichtigste Führungseigenschaft. Darüber hinaus bewerteten Sportlerinnen* Einsatz als wichtigen Faktor, um erfolgreich in einer Führungsposition zu sein.

In Polen betonten Frauen in Führungspositionen und Sportlerinnen* häufiger als Männer in Führungspositionen die Notwendigkeit von mentaler Stärke und Widerstandsfähigkeit. Dies ist ein Hinweis auf das wenig unterstützende Umfeld, in dem sich Frauen im Sport befinden, auf das wir später noch näher eingehen werden.

„Um eine effektive Führungspersönlichkeit zu sein, muss man ein echtes Interesse an anderen Menschen haben.“

(Führungskraft, Schweden)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Bedeutung von sozialen Fähigkeiten und Soft Skills im Allgemeinen, wie Kommunikation, Selbstvertrauen, mentale Stärke oder die Fähigkeit, andere zu führen, in allen Antworten hervorgehoben wird. Insbesondere, wenn die Perspektiven von weiblichen Führungskräften berücksichtigt werden. Aber auch Fachkenntnisse und Expertise gehören zu den am häufigsten genannten Antworten. Die Vielfalt der genannten Kompetenzen impliziert das breite Spektrum an Aufgaben, die Führungskräfte erfüllen müssen, um erfolgreich zu sein, z.B. die Vermittlung von Fachwissen zum Nachweis beruflicher Qualifikation sowie die Beherrschung von Soft Skills für den Umgang mit Menschen in ihrem Umfeld.

Die Ergebnisse haben Auswirkungen auf Schulungsmaßnahmen: Führungsschulungen müssen die am häufigsten genannten Fähigkeiten und Wissensformen sowie die verschiedenen Rollen, die Führungskräfte in ihrer Arbeit erfüllen müssen, berücksichtigen und entsprechend strukturiert werden.

Aus den Antworten erfahren wir auch etwas über das Umfeld, in dem Führungspersönlichkeiten tätig sind: Die Bedeutung der sozialen Fähigkeiten zeigt die Relevanz des sozialen Umfelds im Allgemeinen. Zweitens zeigt die Bedeutung mentaler Stärke für Sportlerinnen* und Führungspersönlichkeiten, dass dieses Umfeld für Frauen im Sport recht herausfordernd sein kann. Im nächsten Abschnitt werden wir die Herausforderungen und Barrieren untersuchen, denen sie sich als Führungskräfte gegenübersehen.

3. Sportstrukturen sind die Haupthindernisse, nicht Fähigkeiten von Frauen

Die Ergebnisse bezüglich der Barrieren und Herausforderungen für Frauen im Sport und insbesondere in Führungspositionen stützen die Annahmen aus Abschnitt eins und zwei: Die naheliegendste Erklärung für den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen ist nicht die geringe Motivation der Frauen selbst, sondern ihr Umfeld. Von den 52 befragten Frauen in Führungspositionen haben nur 23 keinerlei Herausforderungen auf dem Weg in ihre Position erlebt. Tatsächlich ist es vor allem das Umfeld, in dem sie tätig sind, das tendenziell eine Herausforderung darstellt., Die Barrieren sind anscheinend meist struktureller Natur und es wird berichtet, dass geschlechtsbezogene Diskriminierungen in Sportstrukturen vorherrschend sind.

3.1. Ein nicht unterstützendes Umfeld ist das Haupthindernis für die Übernahme von Führungsrollen

Welches sind Ihrer Meinung nach die häufigsten Barrieren, mit denen Frauen beim Eintritt in eine Führungsposition im Sport konfrontiert sind? Nennen Sie die drei wichtigsten.

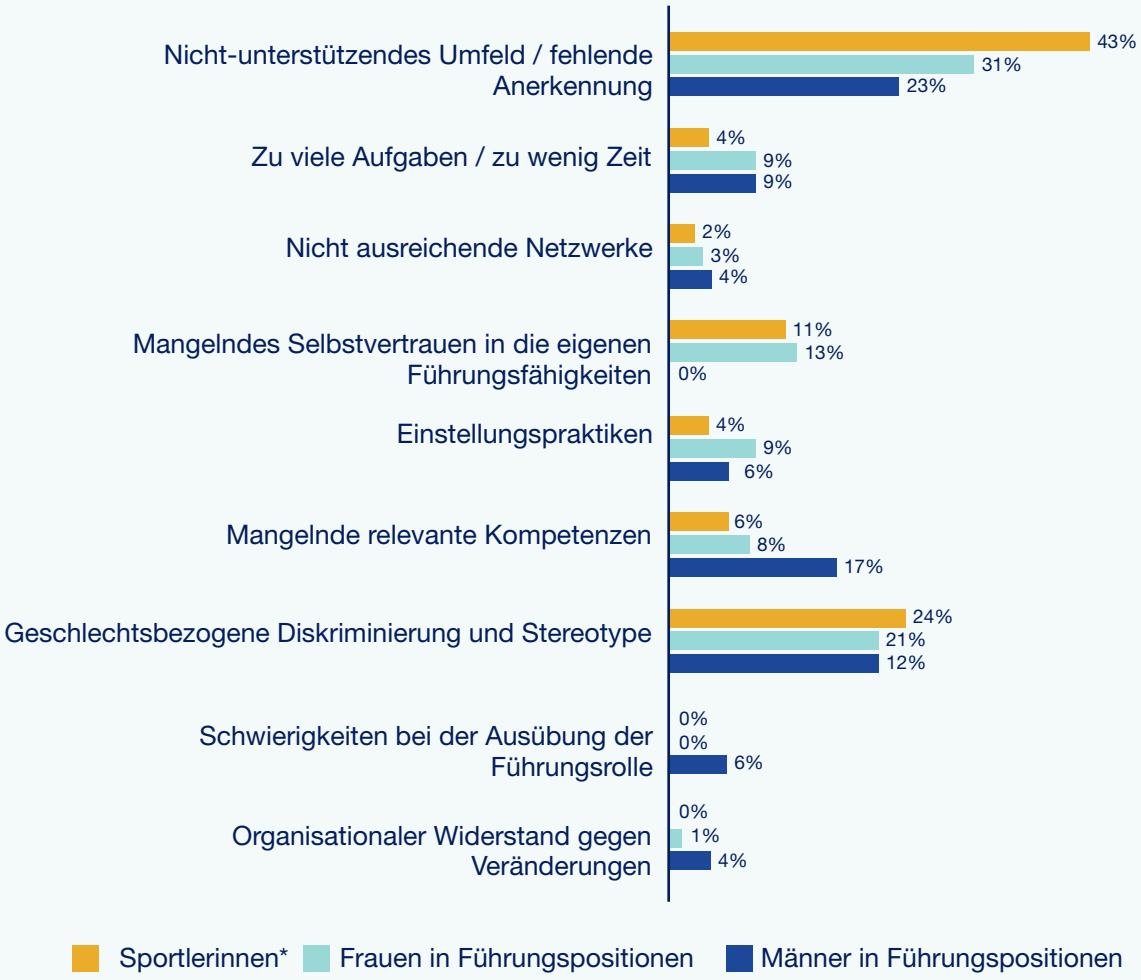

Diagramm 10. Wahrnehmung von Barrieren für Führungspositionen für Frauen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antworten für jede Zielgruppe dar, die in die jeweilige thematische Kategorie fiel.

„Das ist genau die klassische Situation, die ich schon so oft erlebt habe: Man teilt den Schulungsraum überwiegend mit Männern, und die Leute, die die Sitzungen leiten, sind Männer. Die nehmen einfach an, dass man nicht so gut wie ein Mann ist, und wenn man es ist, sind sie immer richtig überrascht.“

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

Sowohl Sportlerinnen* als auch Führungskräfte sind am häufigsten der Meinung, dass ein nicht unterstützendes Umfeld oder mangelnde Anerkennung die Haupthindernisse für den Zugang von Frauen zu Führungspositionen sind. Es folgen geschlechtsbezogene Diskriminierung und Stereotype. Von den sechs am häufigsten gegebenen Antworten beider Gruppen liegen nur zwei Barrieren auf der persönlichen Ebene: Mangelndes Selbstvertrauen und fehlende relevante Fähigkeiten. Auch wenn die Ergebnisse zeigen, dass 25% der Antworten der Führungskräfte sich auf den Mangel an relevanten Fähigkeiten beziehen, geben meistens Männer in Führungspositionen diese Antwort. Als Beispiele nennen die Männer mangelnde Erfahrung, Durchsetzungsvermögen, geringere Stressresistenz und Kreativität sowie Angst von Frauen vor Verantwortungsübernahme. Während 17% der Männer den Mangel an relevanten Fähigkeiten für ein großes Hindernis für Frauen halten, stimmen nur 8% der weiblichen Führungskräfte und 6% der Sportlerinnen* zu. Auch diese Zahlen deuten darauf hin, dass Frauen eher selbstbewusst sind, während die Wahrnehmung, dass ihnen relevante Fähigkeiten fehlen, von außen kommt.

3.2. Frauen werden aufgrund ihres Geschlechts ungleich behandelt

1. Haben Sie in Ihren Aktivitäten im Sport eine ungleiche Behandlung aufgrund Ihres Geschlechts erlebt?

2. Haben Sie in Ihren Aktivitäten im Sport eine ungleiche Behandlung von Frauen aufgrund Ihres Geschlechts erlebt?

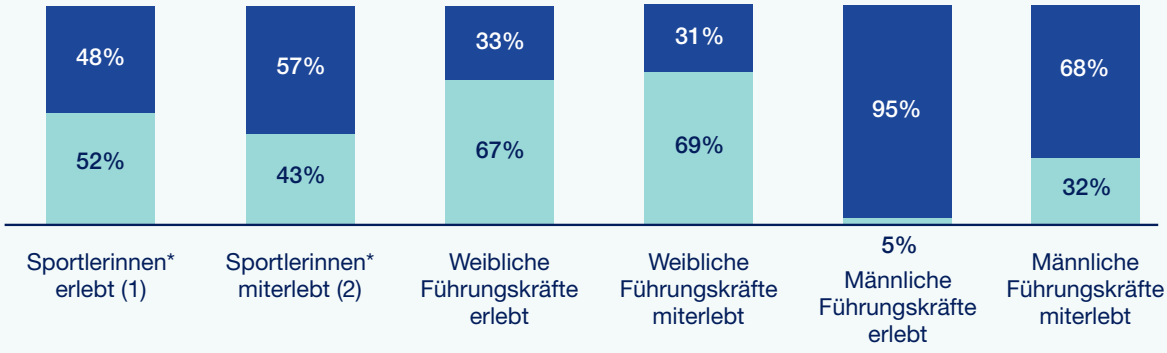

Diagramm 11. Erlebte und beobachtete ungleiche Behandlung von Frauen im Sport. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Befragten pro Zielgruppe dar.

Während die Mehrheit der weiblichen Führungskräfte und Sportlerinnen* persönlich eine Ungleichbehandlung aufgrund ihres Geschlechts in ihrer Sportart erlebt haben, sind es bei den Männern in Führungspositionen nur 5%. Obwohl Männer berichteten, dass sie Vorfälle

19

erlebten, in denen Frauen ungleich behandelt wurden, war dies mit 32% ein deutlich geringerer Anteil der Befragten als bei den weiblichen Führungskräften und Sportlerinnen* (69% bzw. 43%). Darüber hinaus deuten einige der Interviews darauf hin, dass die Zahl der Frauen im Sport, die aufgrund ihres Geschlechts eine ungleiche Behandlung erleben, sogar noch höher ist. Auch das Problembewusstsein scheint ein Thema zu sein: Einige Frauen nehmen bestimmte soziale Verhaltensweisen als Normalität am Arbeitsplatz im Sport wahr und kategorisieren sie daher nicht als Diskriminierung. Eine schwedische Führungspersönlichkeit drückt es so aus: *„Man muss sich selbst und den Kontext, in dem man sich befindet, verstehen.“* Auch eine niederländische Führungskraft im Handball kommentiert diese Normalisierung: *„Manche Verhaltensweisen von Männern sind so üblich, dass sie als normal akzeptiert werden.“*

POLEN

Mit 77% ist die Zahl der Frauen, die Schwierigkeiten hatten, ihre Führungsposition zu erreichen, in Polen besonders hoch. Auch die geschlechtsbezogenen Unterschiede in Bezug auf die wahrgenommenen Barrieren sind offensichtlich: Frauen verweisen häufiger auf das nicht unterstützende Umfeld und erwähnen zudem den Mangel an entsprechenden Fähigkeiten sowie an Selbstvertrauen, was keiner der Männer erwähnte. Im Allgemeinen hat keiner der Männer geschlechtsbezogene Diskriminierung erfahren oder beobachtet.

„Ich glaube, dass [eine gläserne Decke in Sportorganisationen] eher aus Kunststoff als aus Glas besteht. Wenn man immer wieder gegen eine Glasdecke schlägt, wird sie irgendwann brechen, während sich eine Kunststoffdecke verbiegt.“

(Weibliche Polen).

Etwa die Hälfte der Personen, die an der Umfrage teilgenommen haben, nimmt eine ungleiche Behandlung von Frauen bei ihren Aktivitäten wahr. Eine genauere Untersuchung der Wahrnehmung der Teilnehmer*innen hinsichtlich der Chancengleichheit innerhalb ihrer eigenen Sportorganisation ergab Folgendes:

Haben Frauen und Männer in Ihrer Sportorganisation oder -gruppe die gleichen Chancen Führungspositionen einzunehmen?

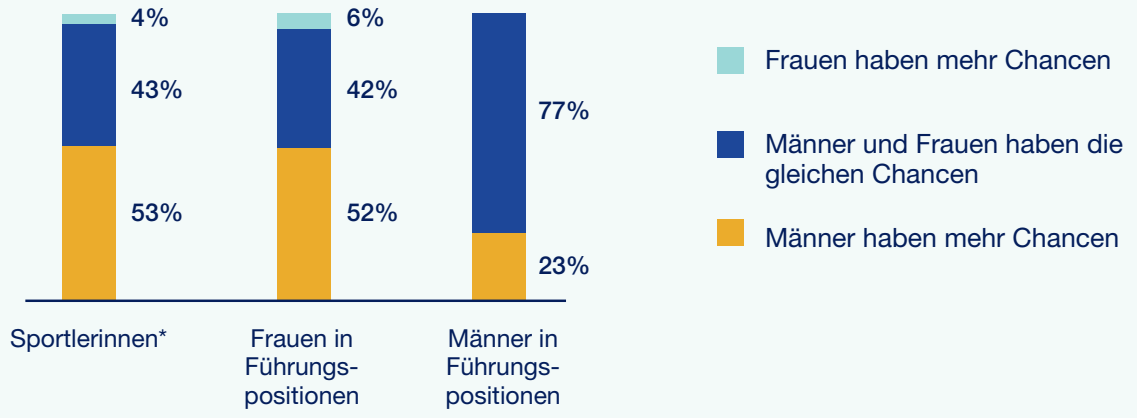

Diagramm 12. Wahrnehmung von Chancengleichheit in Sportorganisationen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der jeweiligen Zielgruppe dar, die die entsprechende Antwort gegeben haben.

Die Mehrheit der Sportlerinnen* und Führungskräfte ist der Meinung, dass es keine Chancengleichheit in ihren Organisationen gibt und Männer mehr Möglichkeiten haben. Die Mehrheit der Männer teilt diese Auffassung jedoch nicht und ist der Meinung, dass Männer und Frauen gleiche Chancen haben. Die Wahrnehmung der Chancenungleichheit durch Frauen spiegelt sich auch in der Anzahl der Frauen in Führungspositionen innerhalb ihrer Sportorganisationen wieder:

- 42% der Führungskräfte, sowohl Männer als auch Frauen, geben an, dass derzeit mehr Männer als Frauen Führungspositionen in ihrer Organisation innehaben. 28% der Führungskräfte bezeichnen die Führung ihrer Organisation als geschlechtergerecht, weitere 8% als unausgewogen (nicht geschlechtsbezogen). Die restlichen 10% äußerten sich nicht.

- Nur 9% der Befragten geben an, dass es in den Führungspositionen ihrer Organisation mehr Frauen als Männer gibt. Diese Zahl verringert sich auf 2%, wenn man die Führungskräfte in Sportorganisationen berücksichtigt, die nur Frauen offen stehen.

3.3. Beispiele für geschlechtsbezogene Diskriminierung im Sport

Die Teilnehmer*innen berichteten in der Umfrage über die ungleiche Behandlung von Frauen, die sie während ihrer sportlichen Aktivitäten im letzten Jahr erlebt oder miterlebt haben. Die Antworten zeigen weitreichende Aspekte der geschlechtsbezogenen Diskriminierung und machen deutlich, welchen Herausforderungen sich Frauen als Sportlerinnen* und Führungskräfte im Sport stellen müssen.

Belästigung und Missbrauch

Frauen erleben direkte Beleidigungen, manchmal sogar von Männern aus ihrem Team. Dazu gehören sexistische, diskriminierende Äußerungen sowie Mobbing und Schikane; sexuelle Kommentare während der Spiele durch zuschauende männliche Athleten; Trainer, die sich gegenüber Athletinnen sexistisch verhalten; stark diskriminierende Äußerungen gegen Frauen im Sport in Online-Kommentaren.

„Ein junges Mitglied unserer Sektion hat mich gemobbt, obwohl ich damals Leiterin der Sektion war. Er ist jetzt Mitglied des Vorstands.“

(Weibliche Führungskraft, Polen)

Witze

Diskriminierende oder abfällige Kommentare von Männern werden oft als Witze oder „Scherz“ verkleidet. Frauen, die in als „männlich“ geltenden Sportarten aktiv sind, erwähnen diese häufiger. Sie berichteten von abfälligen Kommentaren über Fähigkeiten von Frauen, den Sport auszuüben oder darin Führungsaufgaben wahrzunehmen. Außerdem werden Frauen, die Sport treiben, als komisch oder lächerlich angesehen und ausgelacht. Es ist der „Machismus im Kleinen“ und Kommentare, die die einzigen Frauen in einem Sportumfeld herausstellen oder ihren Körperbau, ihr Aussehen und ihre Emotionen und nicht ihre sportlichen Fähigkeiten in den Vordergrund stellen.

„Viele Leute machen sich beim Spielen darüber lustig, dass ich eine Frau bin und ich bin oft die einzige Frau auf dem Spielfeld.“

(Sportlerin, Polen)

Mangelnder Respekt

Frauen werden häufig nicht ernst genommen und müssen sich bewähren. Sportlerinnen* berichteten, dass sie belächelt werden. Die Kompetenzen von Frauen werden missachtet, sie gelten als schwächer und körperlich weniger leistungsfähig. Athletinnen werden oft auf ihr Aussehen reduziert und als „hübsches Mädchen“ etc. bezeichnet. Daher gibt es in vielen Sportarten niedrigere Leistungsniveaus für Frauen und Mädchen sowie niedrigere Preisgelder. Es besteht eine Gleichgültigkeit gegenüber Leistungsergebnissen von Frauen, was sich im Zugang zu Sporteinrichtungen, Training und bereitgestellten Personalressourcen widerspiegelt. Ebenso geben Frauen in Führungspositionen an, dass sie in Diskussionen und in der Entscheidungsfindung oft von Männern übergangen oder ignoriert werden.

„[Ich erlebe] hauptsächlich Kommentare oder dass mir unterschwellig Kompetenzen abgesprochen werden. In Gruppendiskussionen werden Äußerungen einer Frau von der Gruppe häufig nicht weiter diskutiert oder ignoriert. Oder der zuvor von einem Mann gemachte Punkt wird wieder aufgegriffen.“

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

„Die Lehrerinnen sagten, dass Frauen eine bestimmte [Kampfkunst-]Technik nicht beherrschen, weil sie als „zu körperlich“ empfunden wurde. Die Weltmeisterschaftskämpfe der Damen finden alle am gleichen Tag statt, während die Männer zwischen den Einzel- und Mannschaftskämpfen einen Ruhetag haben. Außerdem dauern die Kämpfe der Damen vier Minuten, während die Männer fünf Minuten pro Kampf haben.

(Sportlerin, Kendo, Niederlande)

„Ich erlebe jeden Tag geschlechtsbezogene Diskriminierung. Ich höre sehr oft, dass Frauen keine Männer trainieren können.“

(Weibliche Führungskraft, Polen)

„Obwohl ich die Trainerin der Mädchenmannschaft war, verwiesen die Schiedsrichter immer auf den männlichen Manager.“

(Sportlerin, Fußball, Italien)

Fehlende finanzielle Anerkennung

Finanzielle Ungleichheiten bestehen weiterhin: Sportlerinnen* und weibliche Führungskräfte geben an, weniger zu verdienen als ihre männlichen Kollegen, wobei einige hochrangige Sportler wenig oder gar kein Gehalt erhalten. Zudem erhalten die Sportlerinnen* für die gleichen sportlichen Leistungen bei Wettkämpfen oft geringere Preisgelder. Für Frauenteams ist es schwieriger, Sponsoring zu erhalten, was dazu führt, dass weniger Ausrüstung zur Verfügung steht oder zu einem höheren Preis gekauft wird.

„Bei der italienischen Beach-Volleyball-Meisterschaft gibt es unterschiedliche Auszeichnungen für Männer und Frauen, die genau dieselbe Aktivität ausüben.“

(Weibliche Führungskraft, Volleyball, Italien)

„Ich habe darüber nachgedacht, meinen Job in einer Führungsposition aufzuhören, da er erstens nicht als wirkliche Arbeit angesehen wird: Ich erhalte Aufwandsentschädigungen und kein Gehalt. Außerdem werde ich im Vergleich zu meinen männlichen Kollegen nicht fair behandelt und manchmal werde ich zu sehr unter Druck gesetzt.“

(Weibliche Führungskraft, Rugby, Italien)

„Für uns gibt es nichts umsonst wie für Männer-Fußballmannschaften, und alles, was wir zahlen, wird zu einem viel höheren Preis als marktüblich bezahlt.“

(Weibliche Führungskraft, Bosnien und Herzegowina)

Vorurteile und Geschlechterstereotype

Die Erwartungen an Frauen im Sport basieren häufig auf Geschlechterstereotypen. Bestimmte Sportarten sind für Frauen nicht „normal." Die Wahrnehmung, dass Frauen körperlich schwächer und emotionaler sind als Männer, spiegelt sich in ungleichen Wettkampfregeln wieder, wie z.B. kürzere Distanzen oder weniger Kämpfe für Frauen. Männer spielen möglicherweise „weicher" gegen Frauen, und das Verhalten von Frauen und Fairplay wird anders beurteilt als das der Männer. Es wird davon ausgegangen, dass Frauen weniger Ahnung von Sport haben und erwartet, dass sie sich zurückhalten und eine passivere Rolle einnehmen, anstatt Einfluss auf die Entscheidungsfindung zu nehmen.

„Die Norm ist der Mann. Die Leistungen von Frauen werden härter beurteilt."

(Männliche Führungskraft, Fußball, Schweden)

„Frauen werden gebeten, den Tee zu machen."

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Vereinigtes Königreich)

„Im Sport werden die Vereine von sehr alten, antiquierten Denkmustern beherrscht. So wurde ich beispielsweise 2002 in meinem Vorstellungsgespräch gefragt, was ich tun würde, wenn mein Kind krank ist."

(Weibliche Führungskraft, in mehreren Sportarten aktiv, Deutschland)

„Viele Leute, die keinen Sport treiben, haben mir oft gesagt, dass Frauen nicht wissen, wie man Basketball spielt, und dass es ein Sport für Männer ist."

(Sportlerin, Basketball, Italien)

Vorsätzliche Behinderung

Menschen im Umfeld von Frauen können ihnen die Ausübung von (bestimmten) Sportarten verbieten. Entscheidungsträger im Sport schließen Frauen beispielsweise absichtlich von gemischten Spielen oder Wettkämpfen aus. Sportanlagen weisen Frauen mit der Begründung ab, dass ihnen z.B. keine Umkleidekabinen, freie Sportplätze oder Trainer zur Verfügung stehen. Trainerinnen werden davon abgehalten Frauenmannschaften zu trainieren oder sogar entlassen. Es weist Einiges darauf hin, dass es eine Tendenz zur Einstellung von Männern gibt, auch wenn weibliche Führungskräfte die besseren Kandidatinnen sind.

„Es wurden weniger gute und vorbereitete Männer ausgewählt als ich und andere Frauen."

(Weibliche Führungskraft, Volleyball, Italien)

„[Sie] trennten die Sportlerinnen von den Trainerinnen oder feuerten sogar Trainerinnen."

(Sportlerin, Polen)

„Einer jungen Frau wurde gesagt, dass sie nicht in die [Sport-]Vertretung eintreten kann, weil sie weiblich ist. Sie trat ein, aber erst nachdem ihr viel Druck gemacht wurde."

(Weibliche Führungskraft, Fechten, Kroatien)

*„Bei den gemischten Meisterschaften (für Spieler*innen bis 14 Jahre) lassen die Trainer lieber einen männlichen Spieler spielen als die Mädchen. Obwohl technisch gesehen die Mädchen besser sind."*

(Sportlerin, Fußball, Italien)

Intersektionalität

Frauen sind natürlich keine homogene Gruppe, sondern haben viele verschiedene und sich überschneidende Identitäten, die z.B. auf Race, Ethnizität, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Glauben beruhen. Dies kann zu weiterer Diskriminierung oder Benachteiligung in den Sportstrukturen führen und auch ihren Zugang zu Unterstützung beeinträchtigen. Frauen werden allzu häufig zu einer Gruppe zusammengefasst. Ein intersektionaler Ansatz für Gerechtigkeit und Gleichheit, der sich mit komplexen Formen der Diskriminierung befasst, ist dringend erforderlich, und künftige Forschungsarbeiten werden empfohlen.

„Bei Frauen im Fußball wird automatisch davon ausgegangen, dass sie wenig Ahnung vom Spiel haben - insbesondere bei Frauen of Colour.“

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Vereinigtes Königreich)

„[Ich habe eine unterschiedliche Behandlung] hinsichtlich meines Geschlechts und meiner Race erfahren. Weiße Männer sind es nicht gewohnt, eine schwarze Frau in Führungspositionen zu sehen.“

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Vereinigtes Königreich)

„Als Lesbe bin ich auch vertraglich diskriminierend behandelt worden.“

(Weibliche Führungskraft, Volleyball, Italien)

„Ich bin kürzlich einem neuen Frauenfußballklub beigetreten, durfte aber nicht spielen. Ich durfte nur trainieren. Ich glaube, es war wegen meines Hijab, also verließ ich den Klub.“

(Sportlerin, Fußball, Deutschland)

„Als ich zu einem Coaching-Kurs ging, kommentierten einige teilnehmende Männer meine Anwesenheit in arabischer Sprache: Was macht sie hier mit einem Hijab?“

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

„Aufgrund meiner Trans-Identität habe ich im Sport starke Diskriminierung erlebt. Mir wurde eine Spiellizenz verweigert und ich wurde aus Sportvereinen rausgeworfen.“

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

*„Ich habe mich zur Schiedsrichterin ausbilden lassen. Nach einem Jahr hörte ich auf, weil ich nicht genügend Unterstützung erhielt und vom Verband nicht vollständig anerkannt wurde. Dies stand im Gegensatz zu Männern in ähnlichen Situationen oder zu jüngeren Frauen, die mehr Unterstützung erhielten, weil sie als Schiedsrichter*innen konkurrenzfähig sein wollten oder weil die Leute `mehr Potenzial´ in ihnen sahen, vor allem wegen ihres jungen Alters.“*

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

3.4 Einkommensungleichheiten tragen zum frühen Karriereende von Frauen im Sport bei

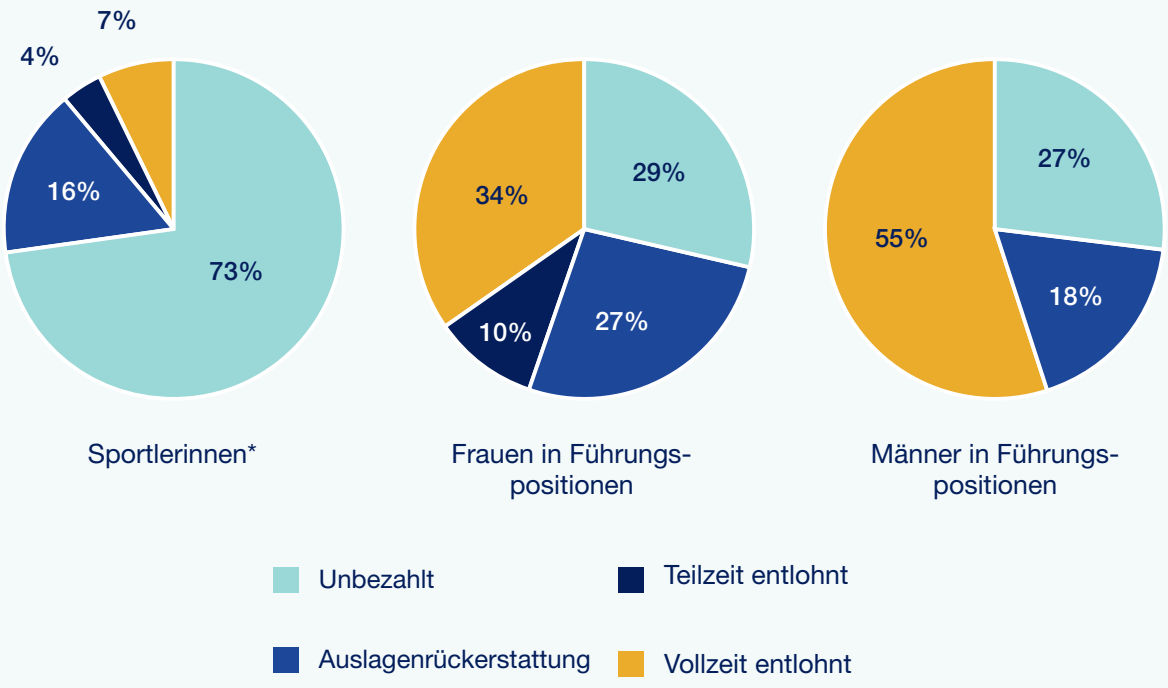

Diagramm 13. Sportlerinnen* und Führungskräfte: Erhaltene Zahlungen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der jeweiligen Zielgruppe dar, die die entsprechende Antwort gegeben hat.

„Diskriminierung von uns Frauen im Fußball ist etwas, das man jeden Tag merkt. Denken Sie nur an einige meiner Teamkolleginnen: Um sich für die WM-Qualifikationsspiele zu qualifizieren, mussten sie ihren Arbeitgeber um Erlaubnis bitten. Einige andere haben Teilzeitjobs, denn, wenn man wie ich fünf oder sechs Mal pro Woche trainiert, kann man sich keinen Vollzeitjob leisten. Selbst wenn man ihn braucht, denn die Vergütung, die wir erhalten, reicht nicht aus, um zu leben...“

(Sportlerin, Fußball, Italien)

„[Um in meiner Führungsposition zu sein] braucht man Zeit und man bekommt nicht viel Geld. Man erhält maximal 200 Euro pro Monat, von denen man nicht leben kann. Man setzt Prioritäten, und am Ende braucht man Geld.“

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

In jedem Projektland ist die Vergütung der befragten Athletinnen* schlecht und verhindert, dass viele von ihnen auf einem höheren Niveau antreten. In Deutschland fällt auf, dass eine Sportlerin* nur Unkosten erstattet bekommt und eine andere in Teilzeit bezahlt wird, obwohl vier deutsche Sportlerinnen* auf nationaler und zwei auf internationaler Ebene antreten. Die befragten Führungskräfte sind im Vergleich zu den Sportlerinnen* in ganz Europa in besser bezahlten Positionen, dennoch werden besser bezahlte und Vollzeit-Führungspositionen immer noch überwiegend von Männern besetzt. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit bereits

vorliegenden Untersuchungen, wie z.B. dem Global Employment Report (2017)9 im Bereich Fußball. Darin wurde festgestellt, dass unter den aktiven Fußballerinnen weltweit 90% erwägen, ihre Karriere im Sport frühzeitig zu beenden, um einen besser bezahlten Job zu finden oder eine Familie zu gründen. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen zudem die Notwendigkeit, Frauen als Profisportlerinnen anzuerkennen, die Arbeitsrechte von Frauen im Sport zu schützen und ihnen das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu gewähren. Die Sportverbände haben die Möglichkeit, in dieser Frage proaktiv zu handeln und den Beitrag hervorzuheben, den Sport zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Lohngleichheit in der Gesellschaft insgesamt leisten kann. Für Frauen im Sport sind kollektive Maßnahmen und Gewerkschaften wertvolle Instrumente, um eine sichtbare und kollektive Stimme zu erlangen, die nicht länger ignoriert werden kann.

3.5 Jede zweite Frau in Führungspositionen denkt darüber nach aufzuhören

Selbst wenn Frauen es in die jeweiligen Positionen geschafft haben, besteht ein hohes Risiko, dass sie wieder aufhören. Die Hälfte (50%) der weiblichen Führungskräfte im Sport gibt an, dass sie manchmal darüber nachdenkt, ihre derzeitigen Aktivitäten aufzugeben und 31% von ihnen haben zuvor Aktivitäten aufgegeben oder pausiert.

„Ja, ich denke manchmal darüber nach aufzuhören…

1. *...wegen der ignoranten Alpha-Kultur und des Rassismus.“*
   (Weibliche Führungskraft, Fußball, Vereinigtes Königreich)
2. *...weil ich wegen mangelnder Unterstützung demotiviert bin.“*
   (Weibliche Führungskraft, Polen)
3. *...weil ich manchmal müde bin, weiterzukämpfen.”*
   (Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

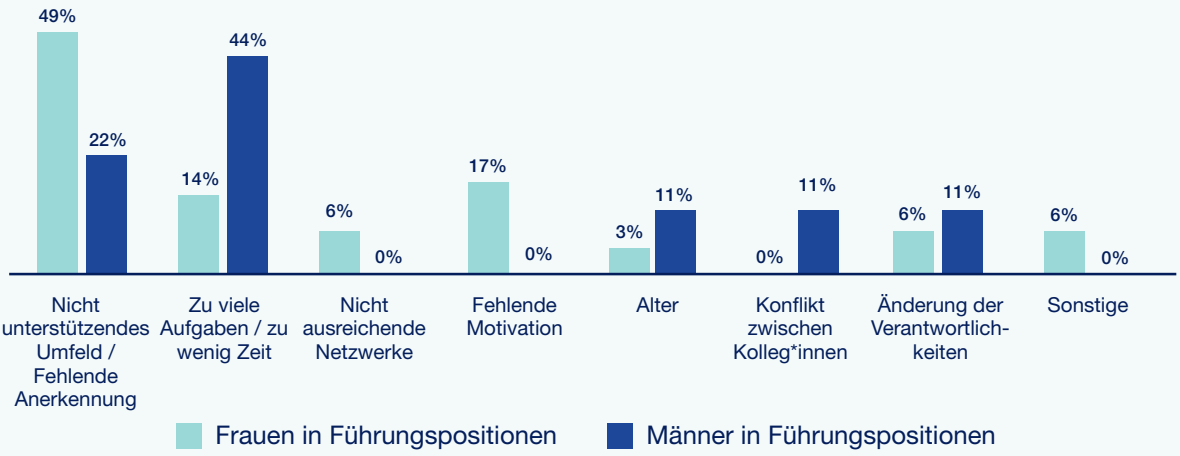

Diagramm 14. Gründe, warum Führungskräfte darüber nachdenken, aufzuhören. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antworten für jede Zielgruppe dar, die in die jeweilige thematische Kategorie fiel.

Frauen in Führungspositionen geben auch hier das ungünstige berufliche Umfeld und den Mangel an Respekt als Gründe an, was zu Demotivation führt. Männer hingegen kündigen am ehesten wegen der hohen Arbeitsbelastung und des Zeitdrucks in ihrem Job. Einige weibliche Führungskräfte geben an, dass es ihnen in dem nicht unterstützenden Umfeld helfen würde, wenn sie mehr Frauen hätten, auf die sie sich verlassen könnten.

Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen in erster Linie auf Sporteinrichtungen ausgerichtet sein müssen. In den Belegschaften fehlt es eindeutig an Strukturen und Kompetenzen, um ein angemessenes und geschlechterdiverses Arbeitsumfeld zu schaffen. Daher ist es nicht überraschend, dass das Führungspotenzial hoch motivierter Frauen nicht freigesetzt wird und dass sie nach wie vor unterrepräsentiert sind. Dies wird durch das Risiko verstärkt, dass Frauen aufgrund eines nicht unterstützenden Umfelds ihre Führungsrolle aufgeben.

Darüber hinaus besteht die dringende Notwendigkeit, Frauen als Sportlerinnen* und Führungskräfte zu unterstützen, damit sie trotz eines ungünstigen Umfelds erfolgreich sein können, z.B. durch Schulungen, die diese Probleme offen ansprechen und eine Vielzahl der in Abschnitt zwei erwähnten sozialen Kompetenzen stärken. Eine weitere Strategie könnte die Förderung von Netzwerken für Sportlerinnen* und Führungskräfte sein, in denen sie kollegiale Unterstützung anbieten und erhalten können, um die Konsequenzen eines nicht unterstützenden Umfelds in ihren Organisationen zu kompensieren. Dennoch sind institutionalisierte Unterstützungsstrukturen in Organisationen und Verbänden der Schlüssel zur Bekämpfung dieser Probleme, was in Abschnitt vier noch impliziter wird.

4. Umgang mit geschlechtsbezogener Diskriminierung in der sportlichen Führung

4.1 Starke zwischenmenschliche Fähigkeiten sind notwendig, um sich in einer nicht unterstützenden Umgebung zurechtzufinden

Welche persönlichen Fähigkeiten sind Ihrer Meinung nach am wichtigsten, um Barrieren zu überwinden und eine erfolgreiche Führungskraft in Ihrem Sport zu werden? Nennen Sie die drei wichtigsten.

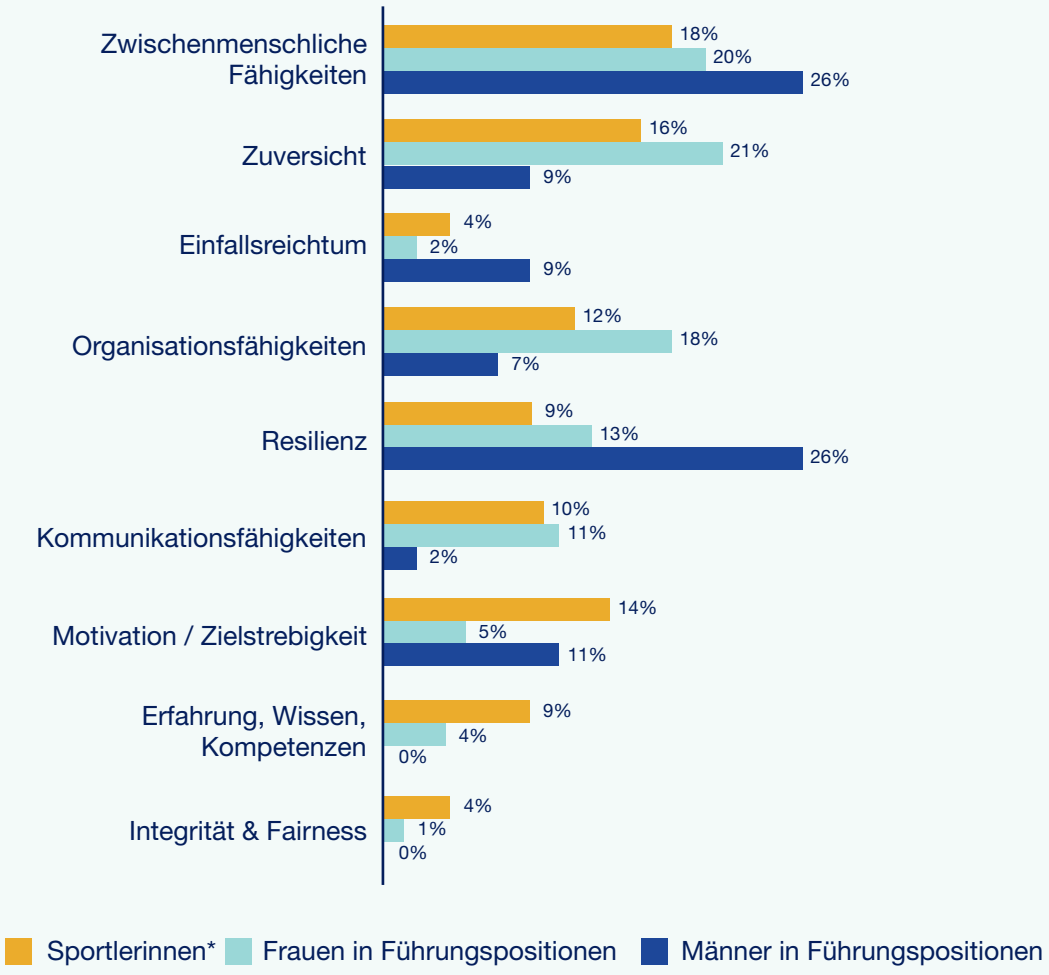

Diagramm 15. Allgemeiner Schulungsbedarf zur Überwindung von Hindernissen zu Führungspositionen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antworten für jede Zielgruppe dar, die in die jeweilige thematische Kategorie fiel.

Sportlerinnen* und Führungskräfte nehmen zwischenmenschliche Fähigkeiten, zu denen Verhandeln, Einflussnahme sowie der Umgang mit Konflikten und Kritik gehören, als die wichtigsten Kompetenzen wahr, um Hindernisse zu Führungspositionen zu bekämpfen. Für Sportlerinnen* sind Vertrauen und Motivation/ Zielstrebigkeit die zweit- und drittnützlichste Fähigkeit, mit Hindernissen umzugehen, gefolgt von Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten. Die Stärkung dieser Kompetenzen wird zwar keine strukturellen Barrieren überwinden, aber sie wird Frauen helfen, in einem nicht unterstützenden und diskriminierenden Umfeld zu bestehen.

In welchen Bereichen möchten Sie sich fortbilden, um mit Führungshindernissen in Ihrer spezifischen Situation im Sport umzugehen? Nennen Sie die drei wichtigsten Bereiche.

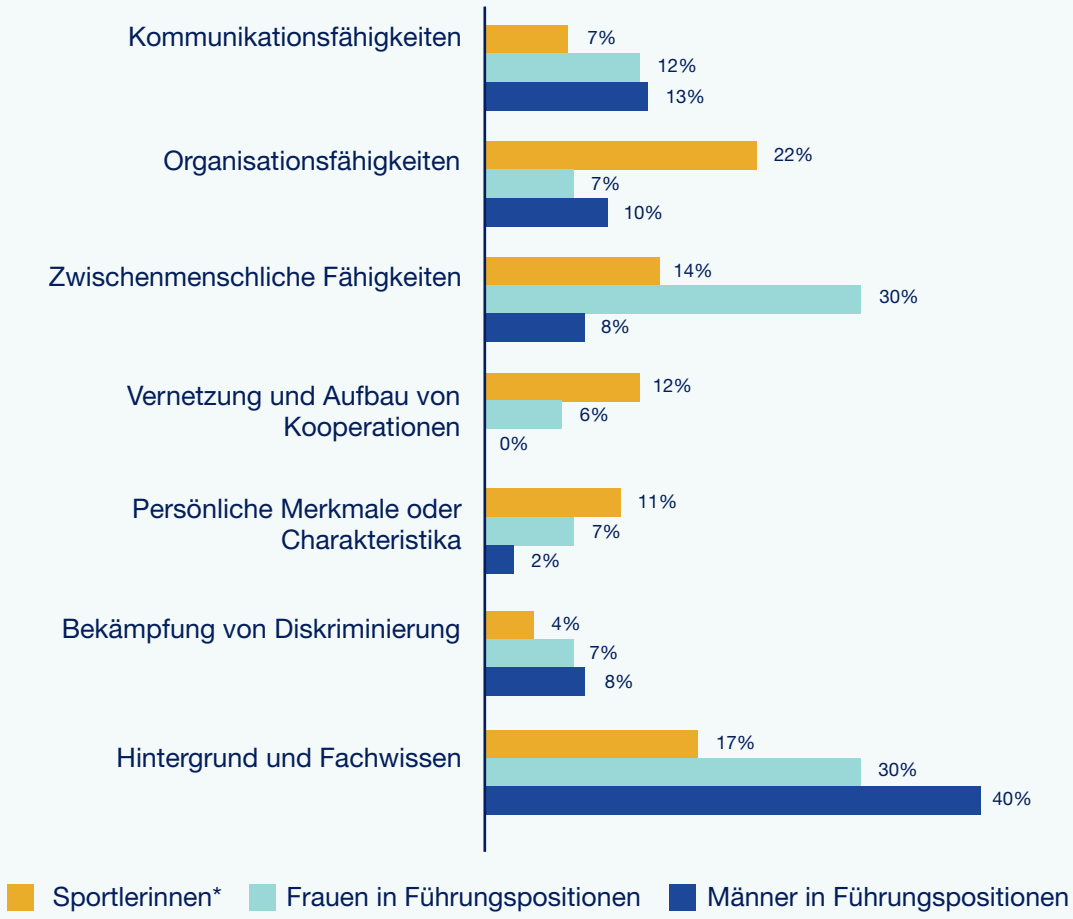

Diagramm 16. Kompetenzen zur Überwindung von Hindernissen auf dem Weg in Führungspositionen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antworten für jede Zielgruppe dar, die in die jeweilige thematische Kategorie fiel.

Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass sie sich im Bereich von Fachwissen weiterbilden möchte. Die weiblichen Führungskräfte geben auch ausdrücklich den Wunsch an, an ihren zwischenmenschlichen Kompetenzen zu arbeiten, die als Schlüssel zur Überwindung von Barrieren in ihrer Position angesehen werden.

Frauen in Führungspositionen nennen am häufigsten Management-, Strategie- und Organisationsentwicklungsthemen als Wissensbereiche, in denen sie sich weiterbilden möchten. Danach folgten Fundraising & Finanzen, Sportpolitik, Trainer*innenfähigkeiten, rechtliche und menschenrechtsbezogene Informationen, Marketing & PR, Informationen über Möglichkeiten im Führungsbereich, Forschung, Physiologie, Fallstudien, Pädagogik und Psychologie (in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit).

POLEN

Obwohl alle Gruppen die Bedeutung von Organisationsfähigkeiten nennen, geben Frauen häufiger Selbstvertrauen und Kommunikationsfähigkeiten als wichtige Faktoren an. Männer betonen häufiger die Bedeutung von beruflichen Qualifikationen, Organisationsfähigkeiten und Ausdauer, was auf unterschiedliche Erfahrungen in ihrer persönlichen Karriere und auf ihrem persönlichen Weg hinweist, in denen berufliche Qualifikationen das Hauptversprechen für Erfolg sind.

DEUTSCHLAND

Die Teilnehmer*innen sehen Kommunikation als die wichtigste Fähigkeit an, die jemand in einer sportlichen Führungsposition beherrschen muss. Ein gewisses Maß an Durchsetzungsvermögen und Belastbarkeit wird von denjenigen benötigt, die erfolgreich sein und in ihrer Führungsposition bleiben wollen.

ITALIEN

Es besteht der dringende Wunsch, mehr über Inhalte und Methoden zu erfahren. Dies spiegelt wider, wie wenig Schulungsangebote Frauen erreichen, die an Führungspositionen interessiert sind. Darüber hinaus wird es als notwendig angesehen, das Selbstwertgefühl und die Entschlossenheit zu stärken. Dies kann Frauen helfen, sich in einem Umfeld zu etablieren, das oft (ausschließlich) von Männern dominiert wird.

SCHWEDEN

Sowohl Sportlerinnen* als auch Führungskräfte schätzen die Fähigkeit, andere zu führen und zu motivieren, als wesentlich ein. Darüber hinaus werden zwischenmenschliche Fähigkeiten und Selbstvertrauen als die wichtigsten Kompetenzen zur Überwindung von Barrieren angesehen, ebenso wie Resilienz gegen Widrigkeiten.

4.2 Weitere Unterstützungsstrukturen schaffen und bekannt machen

Nur 33,5% der Organisationen oder Gruppen, denen die Teilnehmer*innen angehören, bieten Unterstützung für Sportlerinnen* an, die Führungsaufgaben übernehmen wollen. Geschlechtergemischtes Training ist die häufigste Art der Unterstützung, gefolgt von Unterstützungsgruppen oder Netzwerken und Mentoring. Frauen in Führungspositionen geben zudem viel häufiger (20%) an, dass ihre Organisation ein speziell auf Frauen ausgerichtetes Training anbietet, als Sportlerinnen* (nur 3%). Dies deutet darauf hin, dass Sportorganisationen mehr tun müssen, um sicherzustellen, dass ihre Sportlerinnen* über bestehende Schulungsmöglichkeiten für Frauen Bescheid wissen, was ihnen den Zugang zu Führungspositionen erleichtern würde.

SCHWEDEN

Die verfügbare Unterstützung entspricht dem europäischen Durchschnitt. Sportlerinnen* wissen jedoch überdurchschnittlich oft von Unterstützungsangeboten, die sich an Frauen richten, was darauf hindeutet, dass ein größeres Bewusstsein vorhanden ist. Auch bei den Angeboten macht die Zahl der Trainings für Frauen und Mentoring zusammen 50% aus und ist vergleichsweise hoch.

ITALIEN

Frauen berichteten über einen unzureichenden Zugang zu Schulungen und über mangelnde Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Arbeit, Privatleben und Sport.

POLEN

Sportorganisationen organisieren hauptsächlich Schulungen, die auf die Verbesserung der Qualifikationen ihrer Mitarbeiter*innen abzielen, aber sie bieten keine speziellen Führungsschulungen für Frauen an.

DEUTSCHLAND

Mehr als die Hälfte der Sportlerinnen* gab an, dass ihre Gruppe oder Organisation Unterstützung zur Verfügung stellt. Doch nur ein kleiner Teil davon richtet sich speziell an Frauen.

4.3 Geschlechterspezifische Diskriminierung wird häufig nicht gemeldet

Die mangelnde Unterstützung für Frauen im Sport wird noch deutlicher, wenn wir uns Erfahrungen der Teilnehmer*innen mit geschlechtsbezogener Diskriminierung und Meldeverfahren anschauen.

Haben Sie jemals geschlechtsbezogene Diskriminierung in Ihren Aktivitäten im Sport gemeldet (erlebt oder miterlebt)?

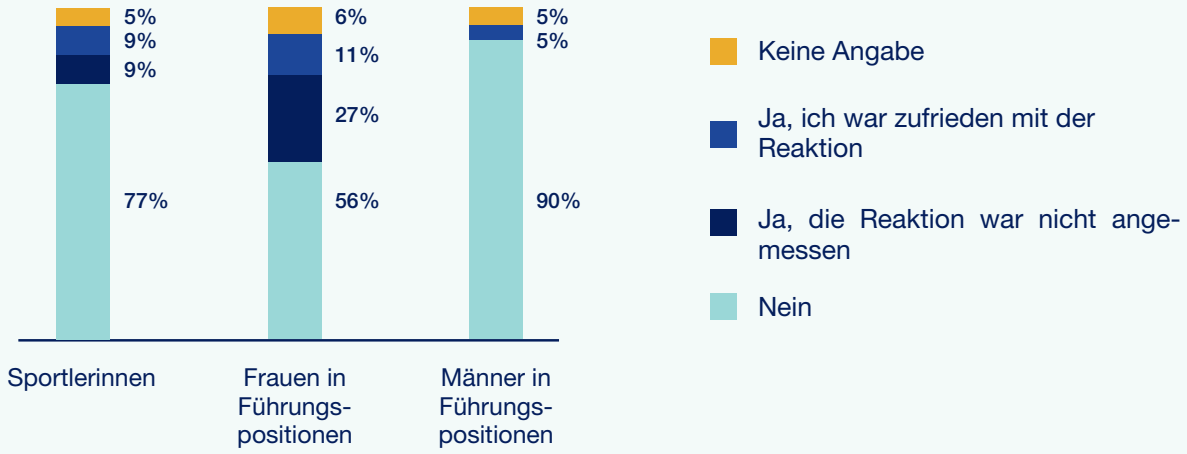

Diagramm 17. Meldung von geschlechtsbezogener Diskriminierung. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antwortenden für jede Zielgruppe dar.

Obwohl zwischen 43% und 58% der befragten Sportlerinnen* und Führungskräfte allein im letzten Jahr geschlechtsbezogene Diskriminierungen gegenüber Frauen erlebt oder miterlebt haben, haben nur 28% der Führungskräfte und 18% der Sportlerinnen* jemals darüber berichtet

SCHWEDEN

Obwohl 75% der schwedischen Sportlerinnen* aufgrund ihres Geschlechts ungleiche Behandlung erfahren haben und 88% eine ungleiche Behandlung von Frauen miterlebt haben, hat keine befragte Person Erfahrung mit einer Meldung. Ebenso haben 50% der Führungskräfte ungleiche Behandlung erfahren, 75% haben ungleiche Behandlung miterlebt und nur 8% haben Fälle gemeldet. Dies deutet darauf hin, dass erhebliche Meldungshindernisse existieren. Die Zahlen können auch in einen größeren Zusammenhang gestellt werden. Die Mehrheit der schwedischen Sportlerinnen* und Führungskräfte gibt an, dass Männer mehr Möglichkeiten haben als Frauen. Es gibt jedoch auch einen großen Anteil, der glaubt, dass die Chancen gleich sind, obwohl sie selbst geschlechtsbezogene Diskriminierung erfahren. Dies spiegelt sich in der folgenden Aussage wider: „Männer werden genauso oft ungleich behandelt“ (Weibliche Führungskraft, Eishockey, Schweden). Dies deutet darauf hin, dass Frauen zögerlich sind, strukturelle Diskriminierung zu sehen und/oder anzuerkennen.

ITALIEN

Obwohl 35% der Athleten im letzten Jahr geschlechtsbezogene Diskriminierung miterlebt und 43% dies selbst erlebt haben, haben 76% noch nie eine entsprechende Meldung gemacht. Die Sportlerinnen* befinden sich in einem Machtungleichgewicht und befürchten Auswirkungen der Meldung von Diskriminierungsvorfällen, z.B. den Ausschluss von sportlichen Aktivitäten oder weitere Diskriminierungen. Die Erfahrungen von Sportlerinnen* unterscheiden sich von denen von Führungskräften, die nicht nur häufiger Diskriminierung erfahren oder erfahren haben, sondern diese auch häufiger melden. Nur 17% haben nie über Diskriminierung berichtet, während 83% geschlechtsbezogene Diskriminierung miterlebt und 67% sie selbst erlebt haben.

4.4 Fehlende Sichtbarkeit bestehender Meldeverfahren für geschlechtsbezogene Diskriminierung

Nur 47% der Führungskräfte und 36% der befragten Sportlerinnen* konnten eine nationale oder lokale Institution nennen, die für Chancengleichheit im Sport eintritt. Ein Grund dafür, dass geschlechtsbezogene Diskriminierungen nicht gemeldet werden, ist also das mangelnde Wissen darüber, wo eine Beschwerde eingereicht werden kann. Bei den Führungskräften gibt es einen großen Unterschied zwischen den Geschlechtern: 77% der Männer konnten eine Organisation nennen, jedoch lediglich 35% der Frauen.

POLEN

Die Kenntnisse über die Meldeverfahren sind sehr gering: 81% der Sportlerinnen*, 62% der Frauen und 58% der Männer in Führungspositionen konnten keine Institutionen nennen, die die Gleichstellung der Geschlechter im Sport gewährleisten.

Am häufigsten werden nationale Sportgremien und Nichtregierungsorganisationen als Institutionen genannt, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern. Viele Beispiele, die von den Befragten angeführt wurden, deuten jedoch darauf hin, dass sie in dieser Hinsicht nur über oberflächliches Wissen verfügen, da sich viele der genannten Institutionen nicht wesentlich für die Chancengleichheit im Sport engagieren.

4.5 Mehr Forschung über effektive Meldeverfahren für Diskriminierung

„Meine Trainerin hat gesagt: Lass es sein. Ich glaube, sie hätte mehr tun können. Sie sagte nur: Lass es sein, das Turnier ist jetzt sowieso vorbei. Jemand hätte mit der Person sprechen und er hätte sich entschuldigen müssen. Ich würde mir wünschen, dass der [gegnerische] Trainer über sein Verhalten nach dem Vorfall nachdenken muss, darüber, wie er diskriminierend er war. Es ändert nicht viel für die Person, die diskriminiert wurde, aber er sollte wissen, dass er jemanden diskriminiert hat.“

(Sportlerin, Fußball, Deutschland)

Von den Teilnehmer*innen, die geschlechtsbezogene Diskriminierung meldeten, war die Mehrheit mit der Reaktion unzufrieden. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Menschen, denen sie vertrauten, eine Eskalation eines Konflikts vermeiden wollen oder die Beschwerde nicht ernst nehmen.

DEUTSCHLAND

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen, die Diskriminierungen meldeten, aber mit der Reaktion unzufrieden waren, ist mit 38% hoch, verglichen mit dem europäischen Durchschnitt von 27%.

„[Die Organisationen] sagen alle, dass sie diese Pläne [zur Sicherung der Chancengleichheit im Sport] haben, aber wirklich handeln...“

(nicht-binäre Sportler*in, Schwimmen/Fitness, Niederlande)

Unsere Daten legen nahe, dass die Erwartung, dass nach einer Beschwerde keine sinnvollen Maßnahmen ergriffen werden, ein weiterer Grund für mangelnde Meldungen sein könnte. Da die Zufriedenheit mit dem Prozess und den Ergebnissen so gering ist, besteht ein Bedarf an besser zugänglichem Wissen über Meldeverfahren, an mehr Optionen für Meldungen sowie an einer Verbesserung der bestehenden Optionen. Wir empfehlen daher weitere Untersuchungen darüber, wie ein wirksames, vertrauenswürdiges und aussagekräftiges Meldeverfahren und eine angemessene Reaktion auf geschlechtsbezogene Diskriminierung im Sport aussehen kann.

5. Wie man effektive Schulungsprogramme für Frauen in Führungspositionen strukturiert

„Es wäre toll, ein Mentoring-Programm für verschiedene Frauen in Führungspositionen im Sport zu haben, um die Chance zu erhalten, einfach nur den Führungsstil einer anderen Frau zu erleben, wie sie an ihre Aufgaben herangehen und wie sie kommunizieren. Es wäre einfach eine wirklich gute Sache!“

(Weibliche Führungskraft, Fußball, Deutschland)

Trainingsinhalte

Über welche Themen/Inhalte würden Sie gerne mehr wissen, um eine Führungsposition im Sport erfolgreich und zufrieden auszuführen?

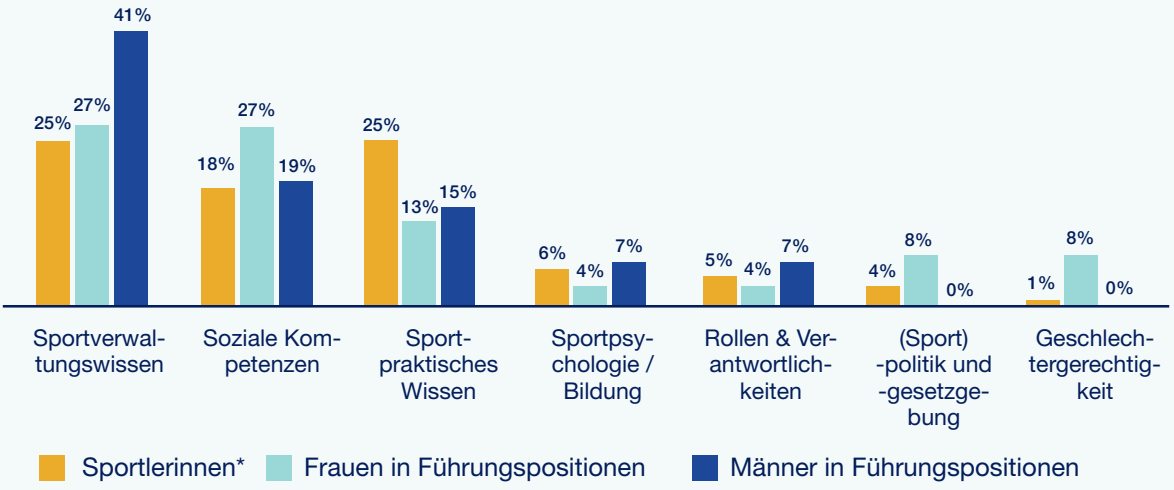

Diagramm 18. Sportlerinnen* und Führungskräfte: Gewünschte Trainingsinhalte. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antworten für jede Zielgruppe dar, die in die jeweilige thematische Kategorie fiel.

- Die Schulungen müssen die verschiedenen Rollen berücksichtigen, die Führungskräfte bei ihrer Arbeit erfüllen müssen.
- Schulungen sollten sich auf soziale Kompetenzen und Fachkenntnisse konzentrieren, da sie für Erfolg in einer Führungsposition als am wichtigsten angesehen werden.
- Die Trainings müssen das Problem eines nicht unterstützenden Umfelds adressieren und Sportlerinnen* und Führungskräfte unterstützen, damit sie in einem solchen Umfeld erfolgreich sein können, ohne den Mythos aufrechtzuerhalten, dass Frauen selbst das Problem sind.
- Trainings müssen sich nicht nur an Sportlerinnen* und Führungskräfte richten, sondern auch an ihr Umfeld, insbesondere an Menschen in Entscheidungspositionen, die das Potenzial haben, Strukturen zu verändern und das Umfeld zu beeinflussen.

Geeignete Trainingsformate

Welche Trainingsformate wären für Sie am hilfreischsten?

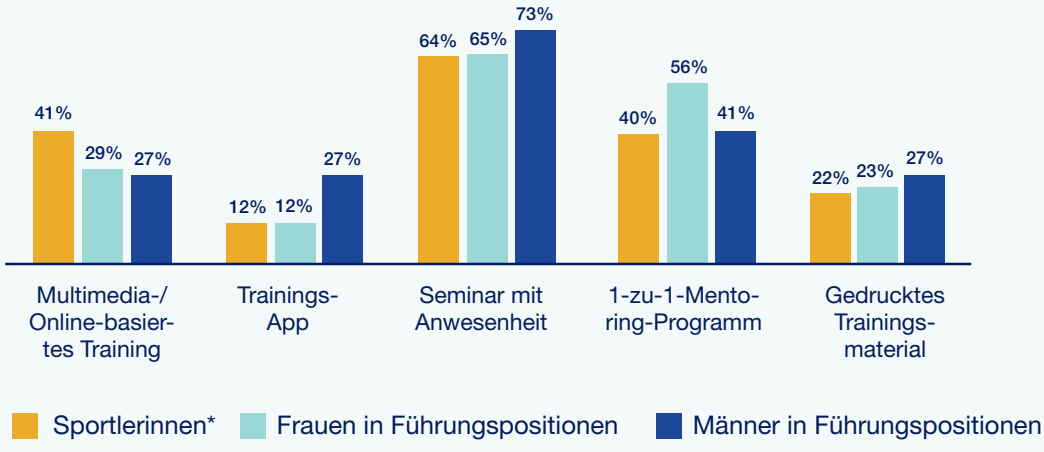

Diagramm 19. Sportlerinnen* und Führungskräfte: Geeignete Trainingsformate 1. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antwortenden für jede Zielgruppe dar.

Wenn Sie persönlich an einem Seminar teilnehmen wollten, welches Format und welche Faktoren würden Ihnen helfen, daran teilzunehmen?

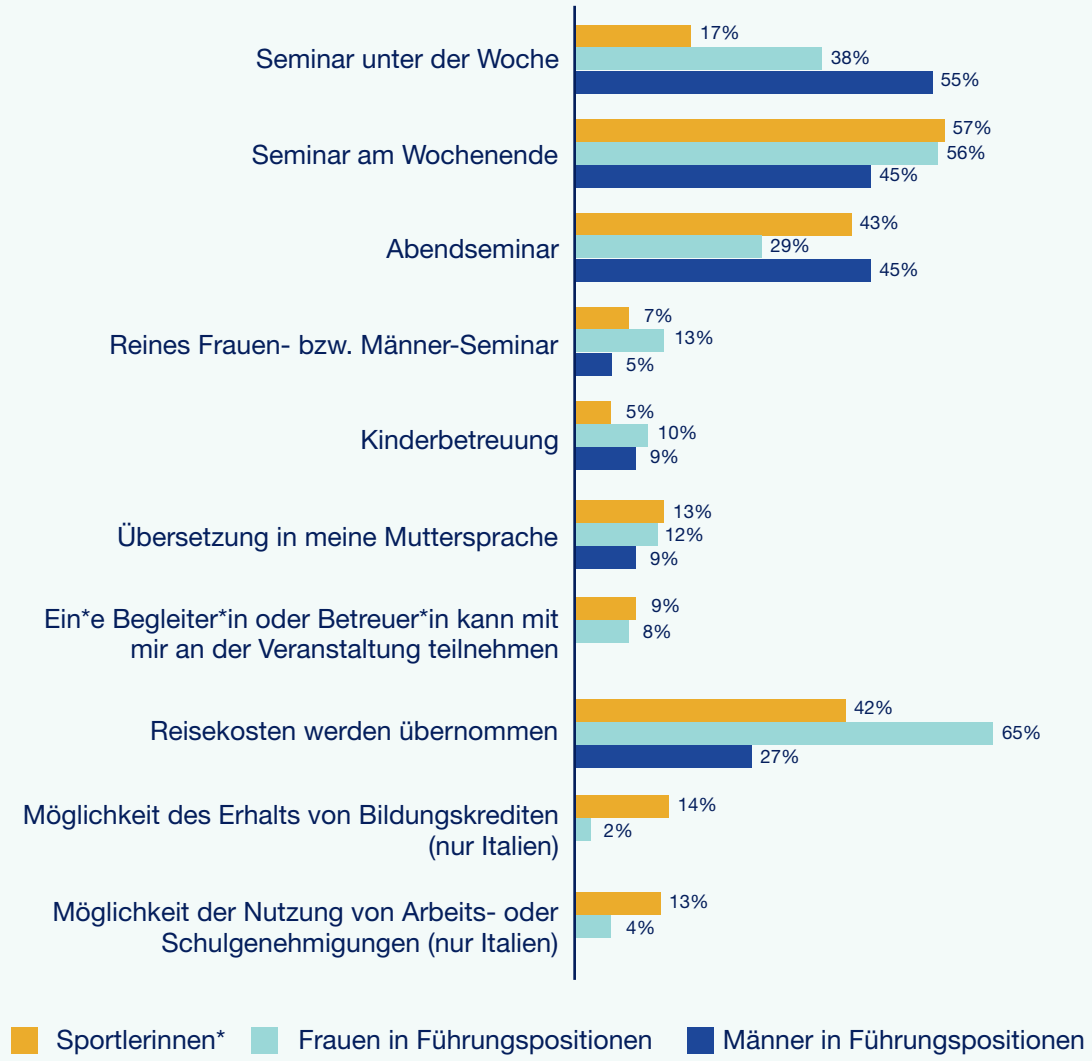

Diagramm 20. Sportlerinnen* und Führungskräfte: Geeignete Trainingsformate 2. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antwortenden für jede Zielgruppe dar.

Erforderliche Veränderungen im Sportumfeld

Was müsste sich in Ihrem Verein/Organisation ändern, damit Frauen ihr Potenzial als Führungskraft ausschöpfen können?

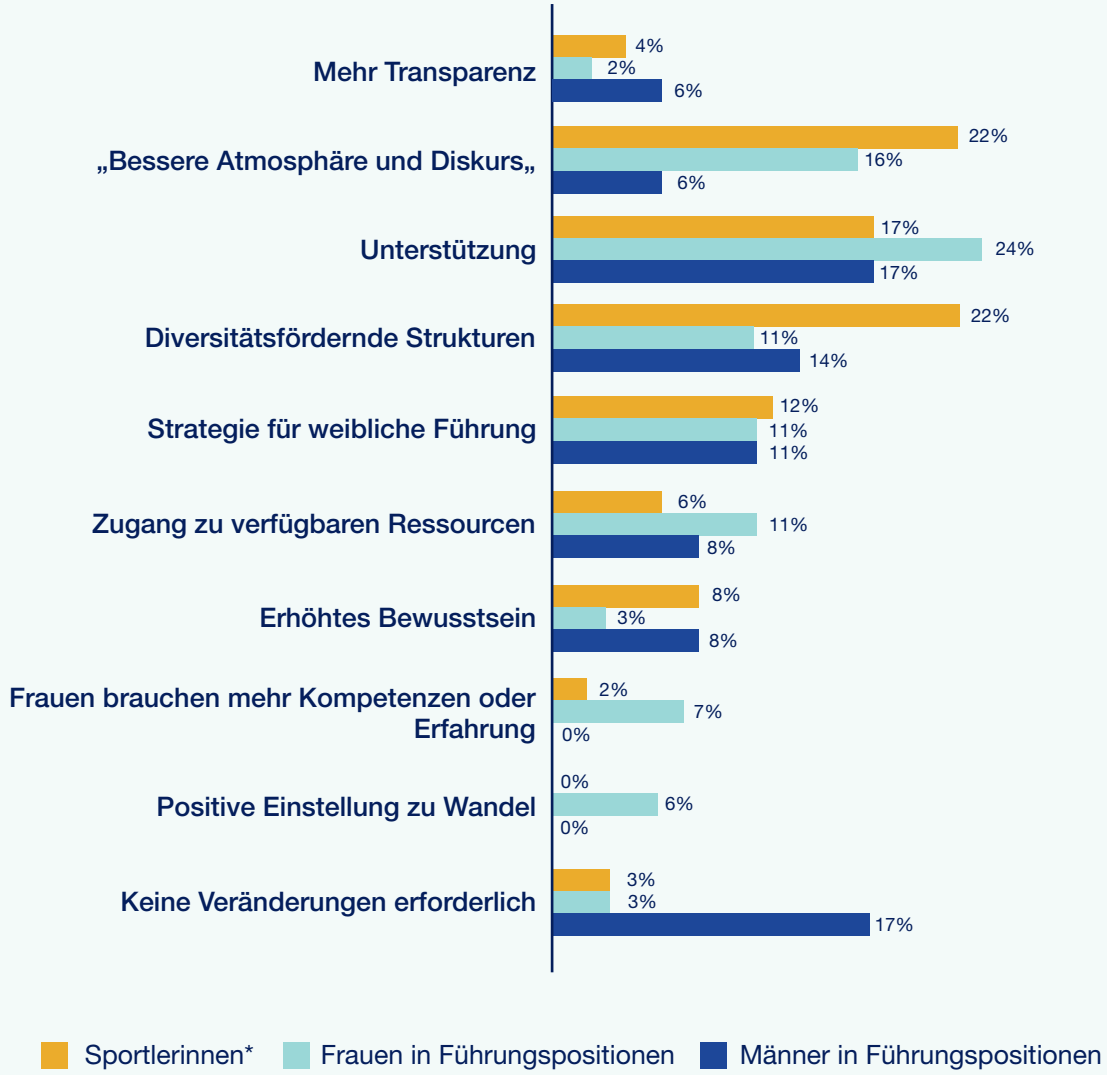

Diagramm 21. Veränderungen, die im Sportumfeld erforderlich sind, damit Frauen erfolgreiche Führungskräfte werden können. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antwortenden für jede Zielgruppe dar.

Fazit

Der Mythos, dass Frauen - und nicht ihre Umgebung - das Problem sind, scheint fortzubestehen und manifestiert sich in einer Sportbranche, die unfähig zu sein scheint, Hindernisse abzubauen und noch weiter davon entfernt, Frauen aktiv für Führungspositionen zu fördern und zu unterstützen. Diese verhängnisvollen Erkenntnisse in Bezug auf die Unterstützungsstrukturen zeigen, dass entweder derzeit wenig oder gar kein Bewusstsein für die strukturellen Barrieren besteht, mit denen Sportlerinnen* und Führungskräfte im Sport konfrontiert sind oder dass den Verantwortlichen der Wille fehlt, Systeme und Strukturen zu verändern.

Die Forderung nach einem proaktiven, unterstützenden Umfeld für weibliche Führungskräfte ist nicht nur eine moralische Frage, die auf den Rechten der Frauen selbst beruht - obwohl dies Grund genug sein sollte. Die Auswirkungen auf Frauen, die vom Sport und seinen Entscheidungsprozessen ausgeschlossen sind, sind weitreichend. Als Vorbilder spielen sie eine große Rolle, wenn es darum geht, andere Frauen und Mädchen für den Sport zu begeistern. Sie können dafür sorgen, dass die Stimmen und Perspektiven von Frauen gehört und ihre Rechte geschützt werden, und sie können auch zu Vertrauten für jüngere Sportlerinnen* werden.

Sport ist außerdem eine sehr sichtbare und mächtige soziale Institution, die das allgemeine Streben nach Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft beeinflussen kann. Frauen in Führungspositionen im Sport gewinnen Fähigkeiten, die sie dazu befähigen, in allen Bereichen der Gesellschaft Führungsrollen zu übernehmen. Sportorganisationen und -institutionen, die Geschlechtergerechtigkeit ernst nehmen und sich zu fortschrittlichen Maßnahmen verpflichten, haben die Möglichkeit, ihren Mehrwert für die Gesellschaft unter Beweis zu stellen, leistungsstärkere Organisationen zu werden, ihre Personalressourcen zu erhöhen und von wirtschaftlichem Wachstum zu profitieren.

Empfohlene Maßnahmen

Um Aufzuhören, das Potenzial von sehr selbstbewussten und motivierten Frauen für Führungsaufgaben im Sport zu verschwenden, bedarf es:

Richtlinien und Mechanismen	• Unterstützung von Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit in Sportvereinen und -organisationen • Sportorganisationen für die Unterstützung von Sportlerinnen* und Führungskräften verantwortlich machen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. • Anreize für die Präsenz von Frauen in Führungsgremien schaffen
Schulungen und Ausbildung	• Schaffung von (mehr) Lehrgängen nur für Frauen • Durchführung von Diversitäts-Trainings für Verantwortliche von Sportvereinen und -organisationen • Durchführung von Lehrgängen, um Verantwortlichen Wissen über mögliche Strategien zum Abbau von Barrieren für weibliche Führungskräfte und Sportlerinnen zu vermitteln • Entwicklung von Lehrgängen für Frauen, die bereits in Führungspositionen sind und für Sportlerinnen, um Empowerment zu fördern, persönliche Fähigkeiten zu stärken und ihnen Wissen über Netzwerke und Peer-Solidarität zu vermitteln
Geschlechtsbezogene Diskriminierung	• Einrichtung effizienterer Meldeverfahren für geschlechtsbezogene Diskriminierung • Verbreitung von Wissen darüber, wie geschlechtsbezogene Diskriminierung gemeldet werden kann und wie man Unterstützung erhält
Netzwerke und Unterstützung	• Schaffung von mehr Austausch- und Netzwerkmöglichkeiten zwischen Frauen in Führungspositionen im Sport, um die Solidarität unter Frauen von Frauen in ähnlichen Positionen zu fördern
Forschung	• Mehr Forschung zu struktureller und geschlechtsbezogener Diskriminierung aus intersektionaler Perspektive • Mehr Forschung dazu, wie ein effektives, vertrauenswürdiges und aussagekräftiges Meldeverfahren und Reaktion auf geschlechtsbezogene Diskriminierung im Sport aussehen könnte

Weitere Informationen

Weitere Informationen zum Bericht, zu den Referenzen und den verwendeten Methoden finden Sie hier: www.girlsinsport.se/step-up-equality.

@step up equality

@stepupequality #stepupequality

Quellen

1. UN Women (o.D.). SGD5: *Achieve gender equality and empower all women and girls.* https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality. zuletzt aufgerufen am 26.01.2020.

2. Original*: "There are still, everywhere in the world, too many highly accomplished women who are refused access to sport, or socially stigmatized when they decide to excel in a sport. Similarly, women face discrimination at all levels, and continue to endure violence and abuse. Gender inequality persists among decision-making bodies, technical occupations, the media, and in the awarding of sponsorships and prizes."*

   Internationales Olympisches Komitee. *The Push for Gender Equality in Sport is Building Momentum.* https://www.olympic.org/news/the-push-for-gender-equality-in-idrott-is-building-momentum. zuletzt aufgerufen am 26.01.2020.

3. Europäische Kommission (2014). *Gender Equality in Sport: Proposal for Strategic Actions 2014–2020* (s. 19). https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7e7a7ff2-5bff-42b4-90f9-8266b3ddc01c

4. Europäische Kommission (2018). *Special Eurobarometer 472, Sport and Physical Activity.* https://ec.europa.eu/idrott/news/2018/new-eurobarometer-idrott-and-physical-activity_en

5. Council of Europe (2019). *ALL IN: Towards gender balance in sport.* https://rm.coe.int/analytical-report-of-the-data-collection-campaign-all-in-towards-gende/1680971a71

6. *Kohaut, Tito (2019). New Law Allows Italian Women's Teams to Actually Pay their Fiorentina Professional Series A.* https://www.violanation.com/fiorentina-latest-news-updates/2019/12/12/21011257/new-law-allows-italian-womens-teams-to-actually-pay-their-players-fiorentina-professional-serie-a

7. Jakubowska, H. (2018). *Poland. Underrepresentation and misrecognition of women in sport leadership.* I: Elling, A., Hovden, J., & Knoppers, A. (red.). Gender diversity in European sport governance (sid. 59–69). Routledge.

8. Deutscher Fußball-Bund (2019). *DFB-Nachhaltigkeitsbericht.* http://dfb.ruschkeundpartner.de/dfb/Nachhaltigkeitsbericht/2019/#0

9. FIFPro (2017). *Global Employment Report.* https://fifpro.org/en/industry/women-s-global-employment-report