

Gender Mainstreaming

Die innovative Gleichstellungsstrategie

Das Pilotprojekt, „Gender Mainstreaming – Wir machen es konkret!“ ist erfolgreich angelaufen. Zwei Landesfachverbände - der Nds. Hockey-Verband und der Nds. Judo-Verband - sowie der Kreissportbund Ammerland wollen mehr Frauen und Männer für die Vorstandsarbeit gewinnen.

Frauen immer noch eine Minderheit in den Vorständen

Frauen besetzen im Durchschnitt ca. 20 % der ehrenamtlichen Führungspositionen in nationalen und internationalen Sportgremien. Im Vorstand des Nds. Hockey-Verbandes beträgt der Frauenanteil 12%, im KSB Ammerland 22% und im Präsidium des Nds. Judoverbandes 0%. Orientiert man sich am Geschlechterverhältnis in den Mitgliederzahlen, müssten in allen drei Organisationen deutlich mehr Frauen im Vorstand vertreten sein. Dies war Anlass für diese drei Sportorganisationen, sich mit dem Thema „Mitarbeiterinnen und Mitarbeitergewinnung für den Vorstand“ unter Berücksichtigung von Geschlechteraspekten zu beschäftigen.

Vielfältige Ursachen für die Geschlechterschiefelage

Die Gender Mainstreaming-Projekte, begleitet vom Beratungsteam Mänz + Rossmann, starteten mit Workshops, in denen zunächst die Ursachen für die Geschlechterschiefelage beleuchtet wurden:

- In der Regel erfolgt keine systematische Rekrutierung. Durch eine eher zufällige und informelle „Ansprache“, können unbewusste „Ähnlichkeits-Effekte“ ihre Wirkung entfalten, d.h. männliche Vorstandsmitglieder sprechen eher Männer für ihre Nachfolge an.
- Die bestehenden Netzwerke, aus denen rekrutiert wird, bestehen eher aus Männern, z.B. den Teilnehmenden an Verbandstagen.
- Anforderungen an die Führung entsprechen eher männlich-stereotypen Eigenschaften, z.B. Durchsetzungsfähigkeit.
- Viele Frauen erleben die Gremienkultur eher als „unattraktiv“, z.B. ruppige Kommunikation oder ungünstige Sitzungszeiten.
- Viele Frauen sind mit einer Dreifach-

belastung konfrontiert: Familie, Beruf und ehrenamtliches Engagement.

Es sprechen viele Gründe für einen gemischten Vorstand

Die Führungsgremien des Sports müssen die Lebenslagen, Bedürfnisse und Wünsche der breit gefächerten Mitgliederlandschaft in den Vereinen berücksichtigen. Das gilt insbesondere für die Geschlechter, aber auch für alle Altersgruppen oder die ethnische Zugehörigkeit. Da heterogen zusammengesetzte Teams in der Regel besser funktionieren, sollte die Führungsebene ein Abbild des Mitgliederspektrums sein. Denn dann kommen die unterschiedlichen Perspektiven zur Geltung und die Entscheidungen werden passgenauer.

Geeignete Personen finden unabhängig vom Geschlecht

Alle drei Sportorganisationen erkannten die Notwendigkeit, die Rekrutierungsprozesse für die Vorstände zu verbessern. Sie wollen den Rekrutierungsprozess systematisch und transparent gestalten. So hat der Nds. Judoverband erstmals eine Personalfindungskommission gegründet, um das neue Präsidium zu formieren. Diese Kommission hatte trotz Zeitdruck erstmals die Möglichkeit, einen Pool an potenziellen Personen zusammenzustellen und dabei auch Frauen zu berücksichtigen. Obwohl dieses Mal noch keine Frauen für das Präsidium gewonnen werden konnten, verlief die Rekrutierung so erfolgreich, dass eine Personalfindungskommission auch in Zukunft beibehalten werden wird. Als nächsten Schritt erstellt der Nds. Judo-Verband für unbesetzte Positionen konkrete und geschlechtersensible Anforderungsprofile. Durch diese Transparenz sollen Frauen besser erreicht werden. Denn sie wollen in der Regel im Vorfeld genau wissen, worauf sie sich einlassen. Dann sind sie auch eher bereit eine ehrenamtliche Position zu übernehmen.



Vorstandsarbeit präserter und attraktiver gestalten

Diese Transparenz ist notwendig, da es eine Gruppe an Frauen gibt, die ein Ehrenamt in Sportführungsgremien nicht grundsätzlich ablehnen, wie eine Mitgliederbefragung des Nds. Hockey-Verbandes ergab. Auf die Frage „Können Sie sich vorstellen, ein Ehrenamt im Vereins- oder Vorstand zu übernehmen?“ antworteten 5% der Frauen mit „ja“, 30% mit „weiß nicht“ und 5% machten keine Angaben. Weiterhin erleben ca. 75% der Mitglieder die Führungsgremien als „wenig präsent“ oder „nicht präsent“. Was die Einzelnen leisten ist zu wenig bekannt: Um Frauen und Männer eher für den Vorstand zu gewinnen, muss diese Arbeit also sichtbar werden. Deshalb hat der KSB Ammerland eine Imagebroschüre für die Vorstandsarbeit entworfen. Durch eine geschlechtersensible Sprache werden gezielt Frauen und Männer angesprochen. Die Vorteile der Ehrenämter werden dargestellt. Weiterhin wird der KSB Ammerland interessierte Frauen und Männer einladen, in Form eines Shadowings die Vorstandsarbeit kennen zu lernen, d.h. die entsprechenden Vorstandmitglieder in ihren Aktivitäten zu begleiten.

Die Mitgliederbefragung des Nds. Hockey-Verbandes hat bestätigt: die Attraktivität der Vorstandsarbeit wird durch die vorgenommene zeitliche Belastung beeinträchtigt. 55% der Frauen und 37,5% der Männer geben an, „keine Zeit“ für eine Mitarbeit im Vorstand zu haben. So beschäftigt sich der Nds. Hockey-Verband mit der Aufgabenbeschreibung und der Teilbarkeit der einzelnen Vorstandspositionen.

Gender Mainstreaming ist Organisationsentwicklung

Durch Gender Mainstreaming rückt nicht nur der Geschlechteraspekt, sondern das Organisationsgefüge (Fachverband, Sportbund) als Ganzes ins Blickfeld. Es werden Zusammenhänge und Verknüpfungen sichtbar. Es entwickeln sich Veränderungen, von denen nicht nur Frauen und Männer profitieren, sondern die Sportorganisation in ihrer Gesamtheit weiter voran bringt.