

ZUSAMMENFASSUNG

► WAS IST DIE AKTUELLE SITUATION?

Im Sport:

In den Führungsgremien des Sports ist die Geschlechterungleichheit allgegenwärtig, vor allem auf der höchsten Ebene, in den obersten Gremien der Sportorganisationen sowie in internationalen, nationalen und lokalen Bereichen.

Ergebnisse der Literatur-Recherche

- In sehr wenigen Ländern wurde eine „kritische Masse“ von 30 % Frauen in Führungs-Positionen erreicht. Ein Anteil von 30% Frauen in Gremien gilt allgemein als Ziel und als Schwelle der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Führungspositionen (Adriaanse, 2016, Adriaanse, 2018)
- Zahlen aus den Jahren 2010 bis 2012 zeigen, dass nur 19,3 % der Mitglieder von Führungsgremien der 1600 nationalen Sportverbänden in 45 Ländern Frauen waren



Wenn Frauen in Führungspositionen gewählt werden, dann sind dies häufig marginale Positionen, z.B. Positionen in Bereichen des Frauensports, der Verwaltung oder der PR-Arbeit.



Ergebnisse des Swing Fragebogens

- Der Anteil der Frauen in zentralen Führungspositionen in den vom SWinG Projekt untersuchten Organisationen ist:

25.9%
der Mitglieder von
Gremien

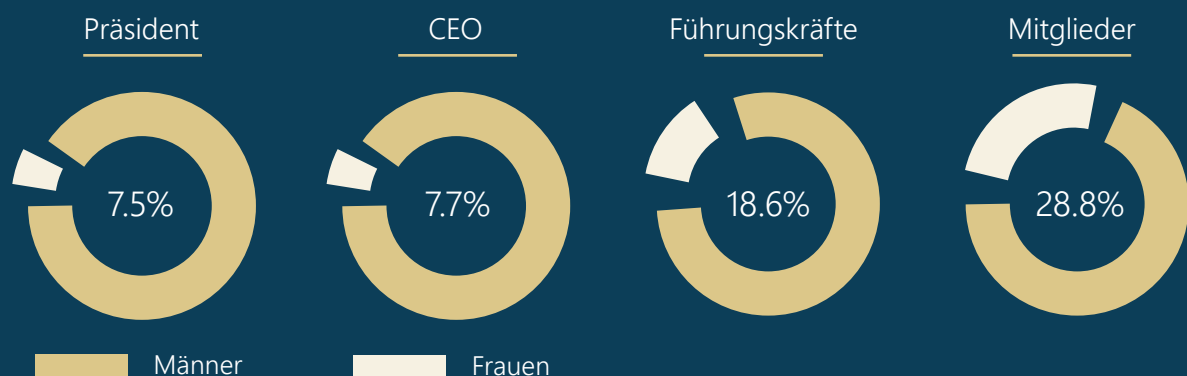


20.3%
der Führungskräfte
(in wichtigen Positionen mit
Entscheidungsbefugnissen)

*Insgesamt wurden 41 Sportorganisationen untersucht (9 internationale und 24 nationale Organisationen sowie 6 Sportvereine)

Ein Vergleich mit der Zahl weiblicher Führungskräfte in der Wirtschaft zeigt die relative Bedeutung dieser Zahlen

Der Anteil von Frauen in Schlüsselpositionen der größten Wirtschaftsunternehmen in den EU-Mitgliederländern im Oktober 2019



Statusbericht über "Frauen in Führungspositionen in Europa & weltweit."

► WELCHE FAKTOREN BEEINFLUSSEN UND/ODER BEHINDERN DIE WAHL VON FRAUEN IN DIE WICHTIGSTEN GREMIEN DER SPORTORGANISATIONEN?

FAKTOREN

- Organisations-Faktor - Organisationen mit starken Zielen im Gemeinwohl streben eher Richtung Gleichberechtigung,
- Individueller Faktor - Vorhandene Erfahrungen zur Führung auf diesen Ebenen kann für spätere Wahlen in zentrale Gremien wichtig sein.

FAKTOREN

- In der Regel tendieren die Organisationskulturen im Sport dazu, auf männlichen Normen und Idealen zu basieren und sie zu wiederholen/weiterzuführen.
- Es liegen nur wenige Erkenntnisse auf der Mikro-Ebene (z.B. auf der Ebene persönlicher Erfahrungen) vor, aber die vorliegenden Einsichten zeigen, wie beide, Frauen und Männer, häufig geschlechtstypische Normen und Regeln in Organisationen verinnerlichen.
- Sportorganisationen, die in erster Linie „kommerzielle“ Interessen und Belange vertreten (z.B. die Führungsgremien von nationalen Ligen im Spitzensport) sind wahrscheinlich nur schwer veränderbar - es ist aber nicht unmöglich.
- Die Wahlverfahren in Sportorganisationen scheint Mitglieder und Kandidaten mit etablierten Beziehungen zu einem Sportverband oder Sportverein zu favorisieren.



ZUSAMMENFASSUNG



► STRATEGIEN ZUR ERHÖHUNG DER ZAHL WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE

• Sind Quoten eine Lösung?

Untersuchungen von und Erfahrungen mit Quotenregelungen ergaben keine eindeutigen Ergebnisse im Hinblick auf ihre Wirksamkeit.

In vielen Organisationen hatten Quoten einen Einfluss; Forschungen zeigten aber auch, dass sie manchmal als Maximalziele betrachtet werden und/oder dass sie Zweifel an den Fähigkeiten und Fertigkeiten von Frauen aufkommen lassen.

Wie die Gremien der Sportorganisationen auf diese Regelungen reagierten, ist unklar; es ist aber zu vermuten, dass sie sich anpassen und Strategien entwickeln, die Männern die Möglichkeit bieten, ihre Führungspositionen zu behalten. Solche Strategien sind u.a. die Zahl der Mitglieder eines Gremiums zu erhöhen und/oder spezifische marginale Rollen für Frauen zu schaffen.



Die Ziele aller Projekte sollten einem Zeitplan folgen und so an Effektivität gewinnen.

• Wie den aktuellen Stand herausfordern?

Forschungen zeigten, dass Programme nicht effektiv waren, wenn sie das „Problem“ der fehlenden Gleichberechtigung mit den fehlenden Fertigkeiten der Frauen erklärten



Eine Kombination von einer Förderung von Frauen und von gesellschaftlichen Veränderungen (z.B. von geschlechertypischen Kulturen, Richtlinien und Praktiken) könnte effektiver sein im Hinblick auf Veränderungen.

Darüber hinaus können solche Veränderungen unglaublich Vorteile für Organisationen mit sich bringen.



Frauen in Führungspositionen

Einige konkrete Elemente, um den aktuellen Stand zu fordern:

DEN INDIVIDUEN HELFEN, IHR VERMÖGEN DARZUSTELLEN



ERFAHRUNG UND WISSEN ÜBER DIE ORGANISATION

“Insider“ Wissen und Erfahrungen mit Hinsicht auf den “modus operandi“ bestimmter Sportorganisationen sind von großem Vorteil für potentielle Mitglieder von Führungsgremien. Intime Kenntnisse von lokalen und auf den Sport bezogenen Rahmenbedingungen sind von zentraler Bedeutung.



BEZIEHUNGEN / SOZIALES KAPITAL

- Swing Gemeinschaft
- Mentoren/Mentorinnen
- Familie
- Arbeitsbeziehungen



PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN / HUMANKAPITAL

- Führungskraft
- Visionär
- Authentizität
- Mit gutem Beispiel voran gehen
- Starke Beziehungen aufbauen
- Transformierender Führungsstil



SINNVOLLE ERGÄNZUNGEN

- Akademischer Hintergrund
- Erfahrung auf TedX
- Diverse Mitgliedschaften
- Veröffentlichung



WEGE ZUR VERBESSERUNG DES SYSTEMS



- Überprüfung des Wahlprozesses: Transparenz von Statuten und Verfahren
- Vorhandensein von Diversity-Politiken (insbesondere solche, die sich explizit auf Gender konzentrieren)
- Positive Diskriminierung ist nicht genug, wir brauchen eine klare Umsetzung des bestehenden Gesetzes und/oder der Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter

Hinweis: Der Bericht wurde zwischen Januar und Juni 2018 erstellt und im Juni 2020 aktualisiert. Es wurden sowohl primäre als auch sekundäre Datenquellen verwendet, einschließlich von Peer-Review-Artikeln und Informationen über Sportorganisationen, die von Websites, Organisationsstatuten, Sitzungsprotokollen und anderen Dokumenten gesammelt wurden. Es wurden auch einige Interviewdaten verwendet, die von Mitarbeitern ausgewählter Sportorganisationen erhoben wurden. Die Daten wurden im Rahmen eines Scoping-Review-Studendesigns kombiniert und analysiert.