



GLEICHSTELLUNGS- BERICHT

LEITIDEE

Für den DOSB ist eine innovative und engagierte Gleichstellungspolitik ein zentrales Anliegen. In der Präambel seiner Satzung bekennt er sich dazu, die Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich durchzusetzen und mit gezielter Förderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Hierzu sind der Mitgliederversammlung jährliche Berichte zum Stand der Umsetzung der Gleichstellung vorzulegen (§13).¹

Mit der seit 2014 in der DOSB-Satzung verankerten Geschlechterquote haben der DOSB und seine Mitgliedsorganisationen ihrem gemeinsamen Engagement zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter mehr Nachdruck verliehen. Seitdem sind in Beiräten und Kommissionen des DOSB Frauen und Männer zu jeweils mindestens 30 Prozent zu berufen, bei der Wahl von Mitgliedern des DOSB-Präsidiums sowie den Delegierten der Mitgliedsorganisationen zur Mitgliederversammlung gilt dies als Soll-Quote.

Eine Grundlage für das Erreichen geschlechtergerechter Partizipation stellen die Strategischen Eckpunkte zum Themenfeld Gleichstellung im DOSB bis 2025 dar, die von der diesjährigen 16. Frauen-Vollversammlung einstimmig beschlossen wurden:

- Gleichstellung in Führungspositionen
- Frauen im Leistungssport
- Schutz vor Gewalt
- Geschlechtergerechte Darstellung in den (Sport) Medien
- Geschlechtliche/Sexuelle Vielfalt und Schutz vor Sexismus

¹ In Folge der Änderung des Personenstandsrechtes fragt der DOSB seit 2019 für den Gleichstellungsbericht auch die dritte Geschlechtsoption „divers“ ab.

Ergebnisüberblick 2021

Die **Mitgliedschaft in den Sportvereinen** weist insgesamt ein Verhältnis von 40 Prozent weiblich zu 60 Prozent männlich auf. Zwischen den verschiedenen Mitgliedsorganisationen und Sportarten bestehen hierbei erhebliche Unterschiede.

In den **Führungspositionen** ist der Stand bezüglich gleichberechtigter Teilhabe sehr divergent:

- Im **Präsidium des DOSB** besteht zwischen den direkt gewählten Präsidiumsmitgliedern **Parität**, bezogen auf das Gesamtpräsidium beträgt der Frauenanteil 44 Prozent.
- Der **hauptberufliche DOSB-Vorstand** ist ebenfalls paritätisch besetzt. Dies stimmt überein mit dem Anteil von Mitarbeiterinnen **in der Geschäftsstelle des DOSB**, welcher ebenfalls bei ca. 50 Prozent liegt.
- Bei der Besetzung der **DOSB-Kommissionen** wird die Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsbericht wird die regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung im DOSB fortgesetzt. Der Bericht dokumentiert die Partizipation in unterschiedlichen Handlungsfeldern des Sports in Abhängigkeit vom Geschlecht. Diese Analyse ist ein wichtiges Instrument, um den Handlungsbedarf für eine zukunftsorientierte geschlechtergerechte Sportpolitik aufzuzeigen. Mitgliedsorganisationen sollten mit entsprechenden

in acht von zehn Kommissionen umgesetzt, zwei bleiben darunter.

- In den **ehrenamtlichen Präsidien/Vorständen der Mitgliedsorganisationen** sind Frauen häufig deutlich unterrepräsentiert, nur in wenigen wird eine Geschlechterquote von 30 Prozent und mehr realisiert. Auch wenn ein leichter Zuwachs im Frauenanteil zu verzeichnen ist, sind Frauen nicht adäquat zu ihrem Anteil an der Gesamtmitgliedschaft in den Führungsgremien vertreten.
- In den **hauptberuflichen Führungsgremien der Mitgliedsorganisationen** sind Frauen ebenso deutlich unterrepräsentiert, eine erhebliche Zahl von Verbänden verzichtet komplett auf weibliches Führungspersonal. Im Vergleich zu den Vorjahren zeigt sich jedoch in zahlreichen Verbänden ein Anstieg des Frauenanteils beim hauptberuflichen Führungspersonal.

Analysen ebenfalls den Stand der geschlechtergerechten Teilhabe dokumentieren und als Grundlage für gezielte Maßnahmen nutzen.

Um Chancengleichheit im Sport umzusetzen, bedarf es der aktiven Mitwirkung aller Mitgliedsorganisationen. Ein herzlicher Dank gilt an dieser Stelle den Mitgliedsorganisationen für ihre rege Beteiligung an der diesjährigen Befragung.

DOSB-BESTANDSERHEBUNG 2021 NACH ALTER UND GESCHLECHT

Der DOSB zählt aktuell knapp über 27 Millionen Mitgliedschaften², im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das insgesamt einen Verlust von ca. 800.000. Der Anteil weiblicher Mitglieder ist von 40 auf 39,5 Prozent gesunken.³ Der pandemiebedingte Rückgang von Mitgliedschaften betrifft Frauen in höherem Maß, dies gilt insbesondere für den Altersbereich der über 40-Jährigen.

Differenziert nach **Altersgruppen** werden gleichfalls Unterschiede bezüglich der Geschlechterrelationen⁴ sichtbar. Sind im Altersbereich „bis 6 Jahre“ fast genauso viele Mädchen wie Jungen in einem Sportverein aktiv, vergrößert sich die Differenz in den folgenden Altersgruppen. Bei den 19- bis 26-Jährigen und den 27- bis 40-Jährigen ist der Anteil an weiblichen Mitgliedern am niedrigsten. Bei den über 60-Jährigen steigt ihr Anteil wieder an.

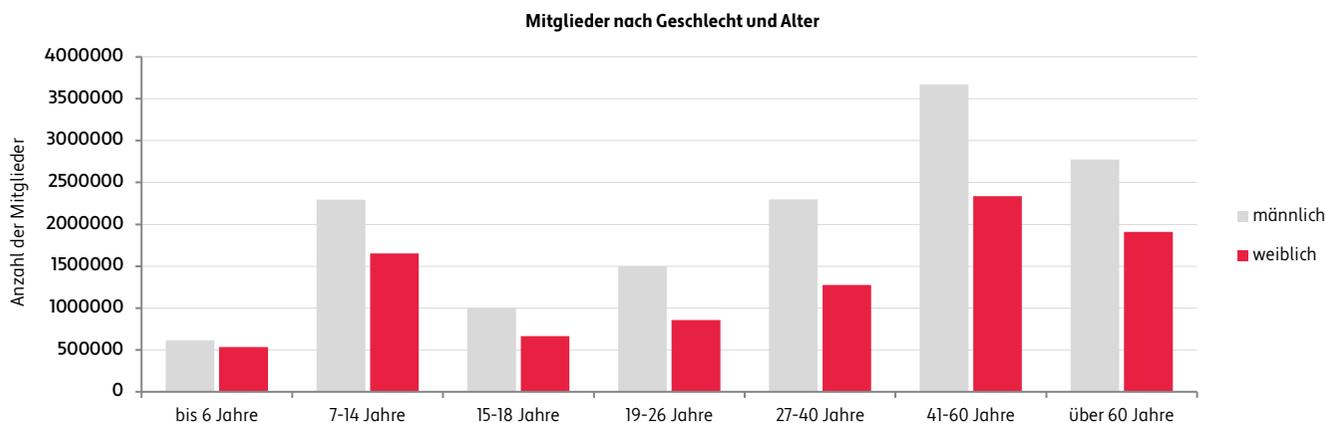
Der Rückgang weiblicher Mitglieder wird auch in den LSB absolut wie auch relativ sichtbar. Sowohl in Landesverbänden mit den höchsten als auch mit den niedrigsten Mädchen- und Frauenanteilen konnte der Stand des Vorjahres nicht gehalten werden.

² Bestandsdaten zum 01.01.2021 in der Summe aller Mitgliedsorganisationen.

³ Bestandsdaten zum 01.01.2021 auf Basis der Meldung der LSB.

⁴ In der DOSB-Bestandserhebung wird bezüglich der Geschlechter zwischen „weiblich“ und „männlich“ und „divers“ unterschieden. Da die dritte Geschlechterkategorie „divers“ jedoch von keiner Mitgliedsorganisation in Anspruch genommen wurde, bezieht sich die Analyse der diesjährigen Ergebnisse auf die ersten zwei genannten Geschlechterkategorien.

Mitglieder in den Landessportbünden/-verbänden				
LSB/LSV	Gesamt	Weiblich	Weiblich (%) 2021	Weiblich (%) 2020
Schleswig-Holstein	738.987	326.182	44,1	44,6
Niedersachsen	2.525.641	1.101.279	43,6	43,9
Hessen	2.064.311	848.206	41,1	41,5
...
Thüringen	350.130	130.105	37,2	37,7
Berlin	662.076	242.784	36,7	37,5
Hamburg	520.205	181.777	34,9	35,7



Hinsichtlich der **Sportartpräferenzen** sind die Geschlechterunterschiede nach wie vor stark ausgeprägt. Dies spiegelt sich in den Anteilen weiblicher und männlicher Mitglieder in den Spitzenverbänden wider. Nahezu ausgewogen ist der Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in sieben der 66 Spitzenverbände. In sechs Spitzenverbänden besteht die Mitgliedschaft zu mehr als zwei Dritteln aus Frauen und Mädchen. In 33 Spitzenverbänden sind über zwei Drittel der Mitglieder männlich, darunter fünf Verbände, bei denen über 90 Prozent der Mitglieder Jungen und Männer sind. Besonders hohe männliche Anteile an der Gesamtmitgliedschaft weisen nichtolympische Spitzenverbände auf.

Mitglieder in den Spitzenverbänden				
Sportart/SV	Gesamt	Weiblich	Weiblich (%) 2021	Weiblich (%) 2020
Cheerleading/Cheerperformance	20.631	19.398	94,0	93,3
Eislaufen	15.401	17.931	85,9	83,2
Reiten	664.504	529.379	79,7	79,6
Sportakrobatik	13.741	10.381	75,5	75,3
Tanzen	193.953	134.020	69,1	69,4
Turnen	4.684.888	3.160.805	67,5	67,6
...
Billard	23.965	2.185	9,1	9,7
Schach	89.342	7.764	8,7	8,6
Dart	15.743	1.233	7,8	6,6
Motorsport	19.641	1.463	7,6	7,3
Aero	92.037	4.779	5,2	8,4

Bei den **Verbänden mit besonderen Aufgaben** wurden in 11 von 14 Verbänden mit persönlichen Mitgliedschaften die Bestandsdaten geschlechtsdifferenziert erhoben, bei diesen beträgt der Frauenanteil im Durchschnitt 31 Prozent.

GIB ALLES, ABER NIEMALS AUF!

Sport macht glücklich, fit und hält gesund. Wann startest du?



sportdeutschland.de

WIR SIND
SPORTDEUTSCHLAND



GLEICHSTELLUNG IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Verfahren und Auswertung

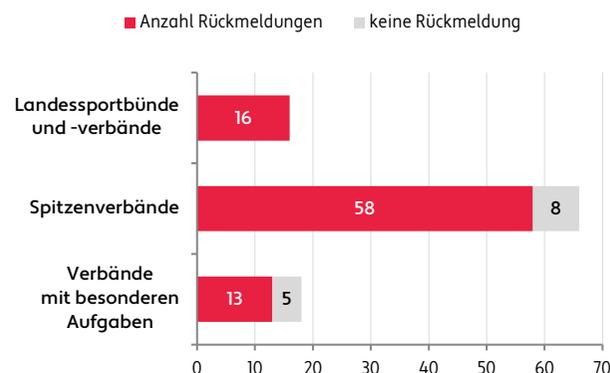
Grundlage für die Daten dieses Kapitels ist eine Befragung, die mittels eines digitalen Fragebogens⁵ in den Mitgliedsorganisationen durchgeführt und durch Zahlen aus dem DOSB ergänzt wurde. Gegenstand ist die Umsetzung von Gleichstellung in Führungspositionen. Aufgrund ihrer bisherigen Unterrepräsentanz ist der Fokus hierbei explizit auf die Beteiligung von Frauen gerichtet.

Die zum dritten Mal seit 2019 in der Befragung verwendete Geschlechterkategorie „divers“ wurde in keinem der beantworteten Fragebögen in Anspruch genommen.⁶

Stichtag war der 22. August 2021. Spätere Veränderungen, etwa durch Wahlen, Rücktritte, Umstrukturierungen u.ä. finden erst im Gleichstellungsbericht 2022 Berücksichtigung.

Von insgesamt 100 Mitgliedsorganisationen haben sich 87 im Befragungszeitraum zurückgemeldet, damit wurde die bislang höchste Rücklaufquote erreicht.⁷

Rückmeldungen nach Verbändegruppen



Im Gleichstellungsbericht werden ausgewählte Ergebnisse der Befragung 2021 dargestellt. Die komplette Auswertung mit detailliert aufbereiteten Daten ist unter <https://gleichstellung.dosb.de/service/downloads> dokumentiert.

Ergänzend zur Erhebung in den Mitgliedsorganisationen werden jeweils die Daten zur Geschlechterverteilung in den Gremien des DOSB ausgewiesen, ebenfalls auf dem Stand vom 1. Juli 2021.

Geschlechterverteilung in den ehrenamtlichen Organen und Gremien des DOSB und der Mitgliedsorganisationen

Frauen in den Gremien des DOSB

Im DOSB-Präsidium liegt der Frauenanteil bei 44,4 Prozent, davon sind die sechs durch Wahl der Mitgliederversammlung zu besetzenden Positionen paritätisch besetzt.

Für die vom DOSB berufenen Kommissionen wurde die satzungsgemäße Geschlechterquote wie im Vorjahr nur in acht von zehn Fällen realisiert. Zu beachten ist dabei, dass im Jahr 2019 noch alle vom DOSB berufenen Kommissionen die 30 Prozent Geschlechterquote konsequent umgesetzt haben. Die Finanzkommission und die Kommission Leistungssportentwicklung weisen nach personellen Veränderungen mittlerweile einen Frauenanteil von unter 30 Prozent auf. Der Anteil von Frauen in den einzelnen Kommissionen beträgt:

- Athletenkommission: 55,6 Prozent (5/9)
- Bildungskommission: 40 Prozent (3/9)
- Finanzkommission: 20 Prozent (2/10)
- Gesundheitskommission: 30 Prozent (3/10)
- Kommission Leistungssportentwicklung: 27,3 Prozent (3/11)
- Medizinische Kommission: 50 Prozent (4/8)
- Trainerkommission: 40 Prozent (4/10)
- Umweltkommission: 30 Prozent (3/10)
- Kommission Medien und Kommunikation: 30 Prozent (3/10)
- Ethikkommission: 66,7 Prozent (2/3)⁸

⁵ Befragungszeitraum war vom 28. Juli bis 22. August.

⁶ Dies deutet darauf hin, dass queere Belange im Sport generell und in den Führungspositionen des DOSB und seiner Mitgliedsorganisationen im Speziellen bislang kaum eine Rolle spielen und ebenfalls aktiv gefördert werden sollten.

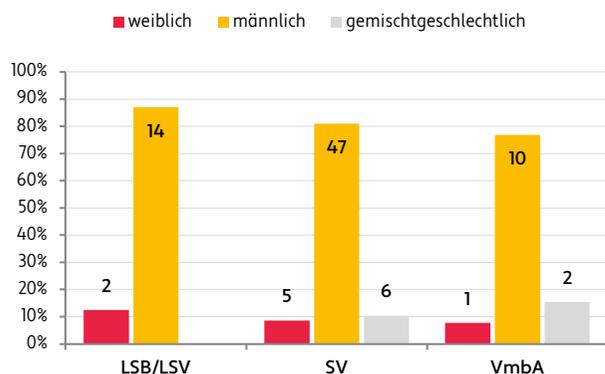
⁷ Die Mitgliedsorganisationen, die 2021 nicht an der Befragung teilgenommen haben, sind am Ende des Berichts aufgeführt.

⁸ Von der DOSB-Mitgliederversammlung gewählt

Geschlechterverteilung in ehrenamtlichen Präsidien bzw. Vorständen der Mitgliedsorganisationen

Die ehrenamtliche Spitzenposition der Mitgliedsorganisationen ist weiterhin männlich dominiert. Lediglich zwei der LSB werden derzeit von einer Frau geführt. In fünf Spitzenverbänden ist die ehrenamtliche Führungsperson weiblich, in sechs Verbänden gibt es eine Tandemspitze weiblich/männlich. Die VmbA haben in einem Verband eine Frau an der Spitze, in zwei weiteren Verbänden gibt es ebenfalls ein Führungsteam weiblich/männlich.⁹

Geschlecht der ehrenamtlichen Spitze der Mitgliedsorganisationen



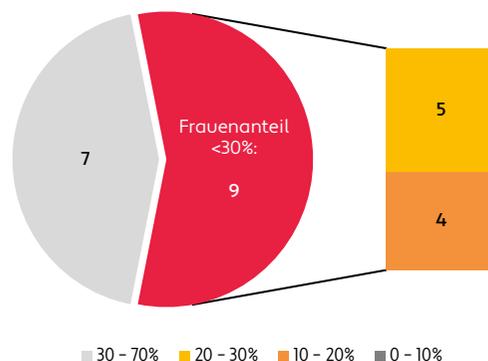
Die grafische Darstellung zur Beteiligung von Frauen in den ehrenamtlichen Führungsgremien der Mitgliedsorganisationen orientiert sich an der für den DOSB satzungsgemäßen Geschlechterquote von jeweils mindestens 30 Prozent. Die Ergebnisse werden

⁹ Da nur 13 der 18 VmbA an der Befragung teilgenommen haben, ist dieser Wert nur bedingt aussagefähig.

in Segmente aufgeteilt: Anteil unter 30 Prozent (mit Binnendifferenzierung unter 10 Prozent, 10 bis unter 20 Prozent und 20 bis unter 30 Prozent) sowie dem Anteil 30 bis 70 Prozent.

Frauen(anteil) in den Präsidien bzw. Vorständen der LSB¹⁰

Eine positive Entwicklung zeigt sich beim Frauenanteil in den Präsidien bzw. Vorständen der LSB, von denen sieben die Quote von 30 Prozent erreichen. Hervorzuheben ist das paritätische Verhältnis im LSB Rheinland-Pfalz. In neun Präsidien beträgt der Frauenanteil weiterhin weniger als 30 Prozent, vier von ihnen liegen unter 20 Prozent. Insgesamt ist im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg des Frauenanteils in den ehrenamtlichen Präsidien der LSB von 27,5 Prozent auf 31,1 Prozent zu verzeichnen¹¹.

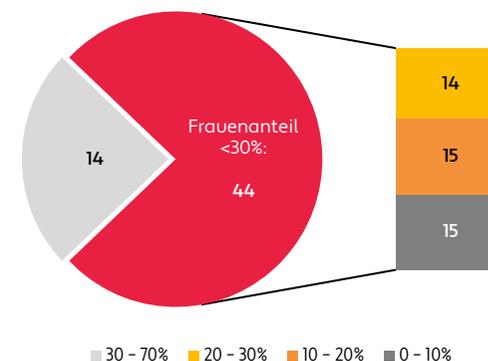


¹⁰ Der LSV Saarland hat seine Rechtsform in eine Körperschaft geändert und hat anstatt eines Präsidiums einen Aufsichtsrat. Die Zahlen des Aufsichtsrates haben wir in Absprache mit dem LSV Saarland in den Frauenanteil in den Präsidien/Vorständen aufgenommen.

¹¹ Die detaillierte Ergebnisdarstellung mit den Daten der einzelnen Verbände befindet sich im Onlinebericht zur Umsetzung der Gleichstellung.

Frauen(anteil) in den Präsidien bzw. Vorständen der Spitzenverbände

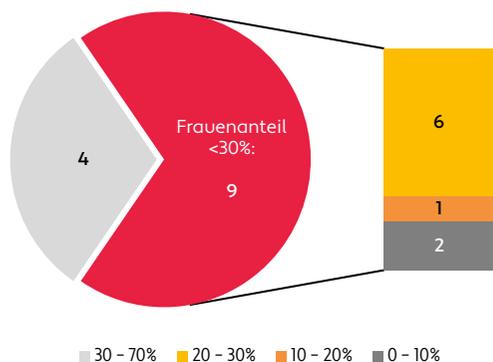
Knapp ein Viertel der 58 beteiligten Spitzenverbände realisieren in ihren ehrenamtlichen Präsidien einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent. Darunter sind sieben Spitzenverbände mit paritätisch besetzten Präsidien: American Football Verband Deutschland, Cheerleading und Cheerperformance Verband Deutschland, Deutscher Curling Verband, Deutscher Hockey-Bund, Deutscher Kanu-Verband, Deutscher Schachbund und Deutscher Tanzsportverband. Drei Viertel bleiben hingegen unter dem angestrebten 30-Prozent-Wert. Noch immer agieren in 13 Verbänden Präsidien komplett ohne Frauenbeteiligung.¹² Der durchschnittliche Frauenanteil in den Präsidien der Spitzenverbände beträgt damit lediglich 18 Prozent.



¹² Dies kann auch daraus resultieren, dass in diesem Jahr deutlich mehr Verbände an der Befragung zur Gleichstellung teilgenommen haben als in den Vorjahren.

Frauen(anteil) in den Präsidien bzw. Vorständen der Verbände mit besonderen Aufgaben

In dieser Verbändegruppe geben lediglich vier Organisationen an, einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent in ihren ehrenamtlichen Präsidien zu realisieren. Unter ihnen verwirklicht der Allgemeine Deutsche Hochschulsportverband eine paritätische Beteiligung, der DJK-Sportverband hat 42 Prozent weibliches Führungspersonal. Zwei Verbände agieren hingegen ohne weibliche Vorstandsmitglieder. Insgesamt ist ein Anstieg des Frauenanteils von 18 auf 25 Prozent zu verzeichnen.



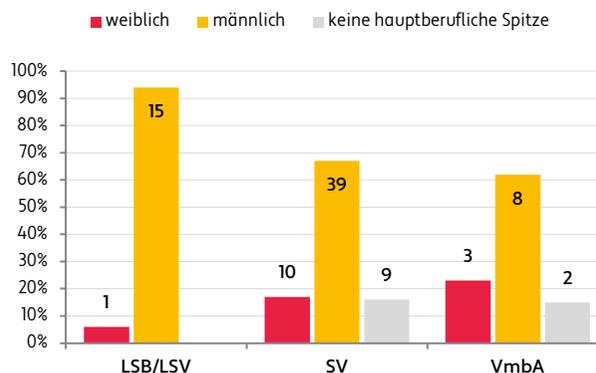
Geschlechterverteilung im Hauptberuf in den Geschäftsstellen des DOSB und der Mitgliedsorganisationen

Geschäftsstelle des DOSB

	Gesamt/ davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
Mitarbeiter*innen im DOSB ¹³	215/132	61
Führungsebene (Vorstand)	4/2	50
Weitere Führungspositionen (Ressortleitungen inkl. stellvertretender Ressortleitungen)	21/9	43

Weit mehr als die Hälfte der hauptberuflichen Mitarbeiter*innen in der Geschäftsstelle des DOSB ist weiblich. Die Führungsebene ist paritätisch besetzt. In der erweiterten Führungsebene der Ressortleitungen beträgt der Frauenanteil 43 Prozent.

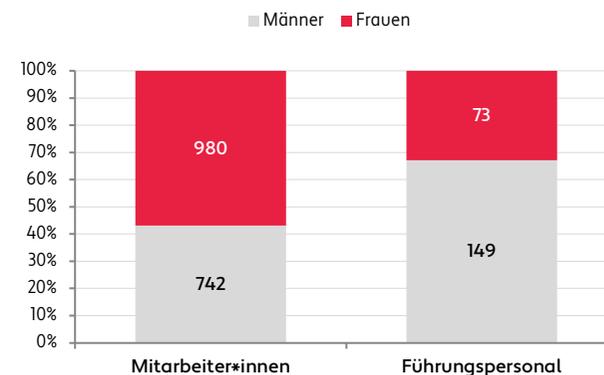
Geschlecht der hauptberuflichen Spitze der Mitgliedsorganisationen



Frauen im Hauptberuf in den Geschäftsstellen der Mitgliedsorganisationen

Frauen(anteil) im Hauptberuf in den Geschäftsstellen der LSBs

Alle LSBs verfügen über hauptberufliches Personal, die Anzahl differiert von 28 bis 246 Mitarbeiter*innen. In fast allen LSB ist mehr als die Hälfte der Mitarbeiter*innen weiblich. In den hauptberuflichen Führungsgremien hingegen beträgt der durchschnittliche Anteil von Frauen rund 33 Prozent, im Vorjahr wurden hier lediglich 20 Prozent ausgewiesen. Zwei LSB verzichten in ihrer hauptberuflichen Führung noch immer auf das Mitwirken von Frauen.

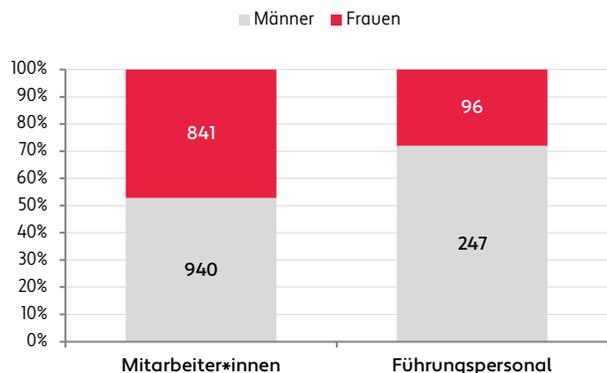


Frauen(anteil) im Hauptberuf in den Geschäftsstellen der Spitzenverbände

Die Spitzenverbände sind hinsichtlich ihres hauptberuflichen Personals mit einer Spanne von einem*einer bis 432 Mitarbeiter*innen sehr heterogen. Insgesamt sind knapp 50 Prozent der hauptberuflichen Mitarbeiter*innen in den Geschäftsstellen der Spitzenverbände weiblich. 10 von 55 Spitzenverbänden werden von einer Frau geführt, in den hauptberuflich kollegial geführten Führungsgremien beträgt der Frauenanteil 26 Prozent.

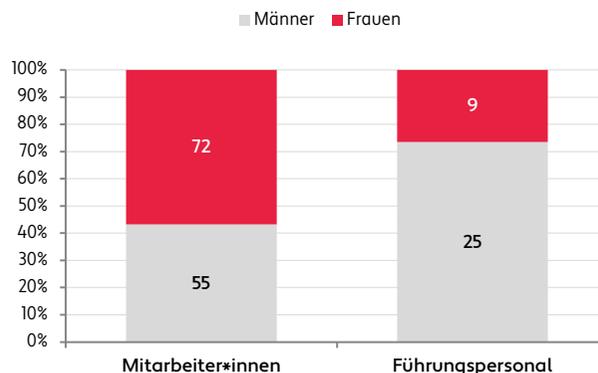
¹³ Stand der Auswertung: 30. September 2021
 Mitarbeiter*innen inklusive Vorstand ohne Trainees, Aushilfen, Praktikant*innen und geringfügig Beschäftigte.

21 Spitzenverbände agieren in ihrem hauptberuflichen Führungsgremium gänzlich ohne Frauen.¹⁴



Frauen(anteil) im Hauptberuf in den Geschäftsstellen der Verbände mit besonderen Aufgaben

Die VmbA verfügen über relativ wenig hauptberufliches Personal, die Anzahl der Mitarbeiter*innen bewegt sich hier in einer Spanne von eins bis 40. Zwei von elf Verbänden werden von einer Frau geführt, fünf hingegen ausschließlich von Männern. Der Frauenanteil unter den Führungskräften der Geschäftsstelle liegt bei knappen 30 Prozent.



Delegierte zur 17. DOSB-Mitgliederversammlung 2020

Laut DOSB-Satzung sollen die Mitgliedsorganisationen „mindestens 30 Prozent weibliche und mindestens 30 Prozent männliche Delegierte zur Mitgliederversammlung entsenden“ (§12 Absatz 2).

Die 17. Mitgliederversammlung des DOSB am 05. Dezember 2020 fand aufgrund der Corona-Pandemie im digitalen Format statt. Abstimmungen zu den Anträgen erfolgten bereits im Vorfeld. Somit wurden keine Daten über die Anzahl und die Geschlechterverteilung unter den Delegierten erfasst.

¹⁴ Vier Verbände wurden hierbei nicht berücksichtigt, da sie nicht hauptberuflich geführt werden.



„CHANCENGLEICHHEIT IM SPORT DURCHSETZEN“

Satzungsgemäße Geschlechter-Quotenregelung

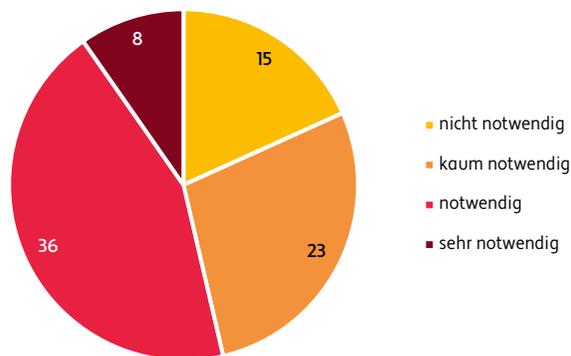
Inwieweit Geschlechter-Quoten in Satzungen der Mitgliedsorganisationen Eingang gefunden haben, wird mit der Abfrage zum Gleichstellungsbericht erhoben. Lediglich sieben der 87 teilnehmenden Mitgliedsorganisationen haben eine Geschlechter-Quotenregelung für das Ehrenamt in ihrer Satzung verankert. Für den Hauptberuf gibt es bislang in keiner beteiligten Mitgliedsorganisation eine derartige satzungsgemäße Regelung.

Wahrgenommener Handlungsbedarf zum Thema „Gleichstellung in Führungspositionen“

Aus der Perspektive der Verantwortlichen für Gleichstellung in den jeweiligen Mitgliedsorganisationen sehen 43 Prozent der Befragten in ihrer Organisation **Handlungsbedarf im Zusammenhang mit Gleichstellung in Führungspositionen**, 57 Prozent sehen diesen in ihrer Organisation derzeit nicht.

Die Frage nach entsprechendem Veränderungsbedarf wurde auch direkt an die Präsident*innen der Mitgliedsorganisationen adressiert. Etwas mehr als die Hälfte von ihnen hält Veränderungen im eigenen Verband für „notwendig“ bis „sehr notwendig“ an, ca. 46 Prozent sehen diese eher nicht.

*Frage an den*die Präsident*in: Wie schätzen Sie den Bedarf an Veränderungen im Hinblick auf die Geschlechterverteilung in Führungspositionen in Ihrem Verband ein?*



Eine Analyse zum Stand der Gleichstellung in den eigenen Mitgliedsorganisationen analog zum Gleichstellungsbericht des DOSB führen lediglich 10 der 87 der beteiligten Mitgliedsorganisationen durch

Mentoring-Programme

Mentoring-Programme werden im Sport sowohl vom DOSB als auch von einigen Mitgliedsorganisationen als Instrument der Personalentwicklung genutzt. Ziel ist es, qualifizierte Nachwuchskräfte, die eine Karriere im organisierten Sport anstreben, zu fördern. Außerdem tragen Mentoring-Programme nachweislich dazu bei, den Anteil weiblicher Führungskräfte im Sport zu erhöhen. So profitiert auch der durchführende Verband bzw. der organisierte Sport generell, wenn Nachwuchskräfte gezielt gefördert werden und anschließend ihr Potential auf Führungsebene einbringen.

Aktuell geben elf von 87 Mitgliedsorganisationen an, ein Mentoring-Programm durchzuführen. Bezogen auf die vergangenen fünf Jahre hatten 17 Verbände ein eigenes Mentoring-Programm. Für die Zukunft planen 22 Verbände ein Mentoring-Programm umzusetzen. Fast drei Viertel der Mitgliedsorganisationen beabsichtigen hingegen auch für die Zukunft nicht, derartige Projekte umzusetzen.

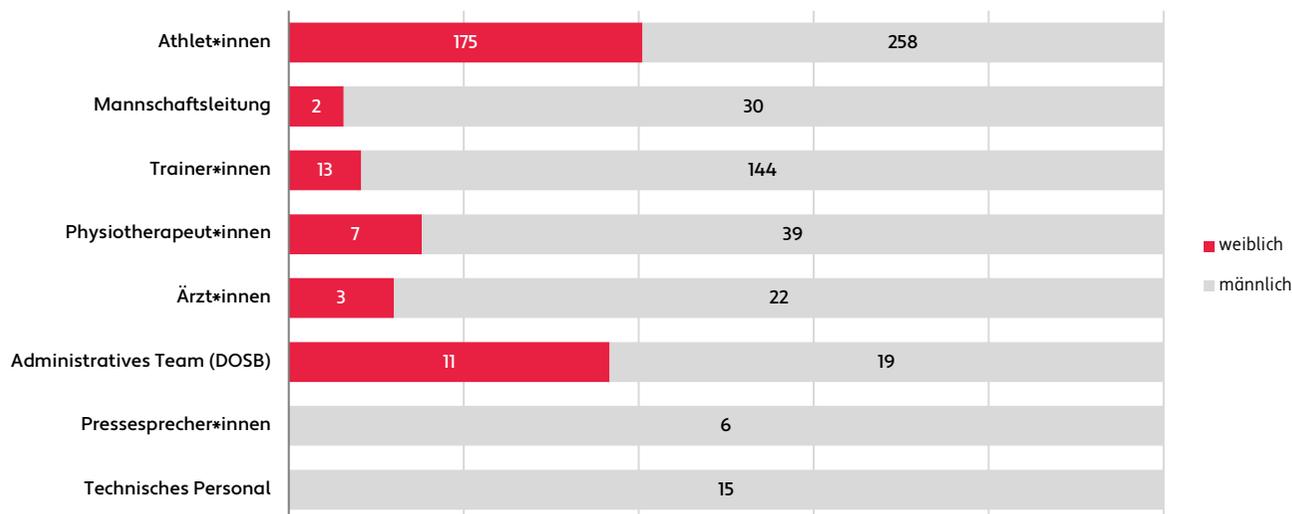
OLYMPISCHE SPIELE TOKIO 2020

Partizipation von Frauen und Männern im Team Deutschland bei den XXXII. Olympischen Spielen vom 23. Juli 2021 bis 8. August 2021 in Tokio

Die Olympischen Spiele Tokio 2020, aufgrund der Corona Pandemie um ein Jahr verschoben, wurden vom IOC als die ersten geschlechtergerechten Spiele der Olympischen Bewegung ausgerufen. Bezogen auf die Aktiven war die Beteiligung von Sportlerinnen und Sportlern tatsächlich nahezu ausgewogen. In anderen Funktionen und Positionen, etwa Betreuungspersonal und Technische Offizielle, sind Frauen bei den Olympischen Spielen jedoch noch unterrepräsentiert.

Dies gilt gleichermaßen für die Zusammensetzung von Team D. Dass bei insgesamt 423 Athlet*innen die Sportlerinnen einen Anteil von nur 41 Prozent stellten, resultierte wesentlich daraus, dass sich die Frauen in einigen Teamsportarten, wie Fußball, Handball, Basketball, nicht für das Olympische Turnier qualifiziert hatten. Die Akkreditierungen für die anderen Mannschaftsteile weisen erhebliche Diskrepanzen auf. Lediglich im administrativen Team (DOSB) wurde mit einer Frauenbeteiligung von 36,7 Prozent der

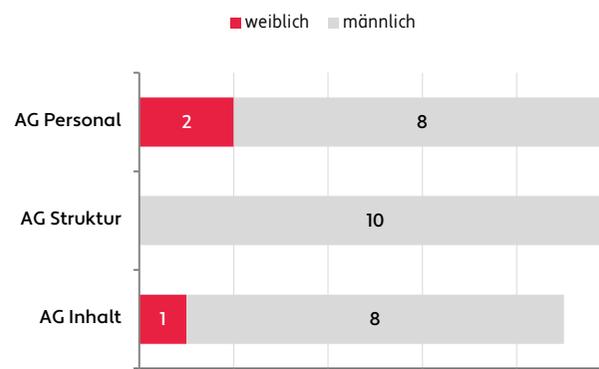
Geschlechterquote entsprochen, in allen anderen Bereichen war man von einer derartigen Beteiligung noch weit entfernt. Der Frauenanteil betrug bei den Trainer*innen 8,3 Prozent und bei den Mannschaftsleitungen 6,3 Prozent, im medizinischen Bereich 12,0 Prozent bei den Ärzt*innen sowie 15,2 Prozent bei den Physiotherapeut*innen. Gänzlich ohne Frauen war das Team bei den Pressesprechern und beim technischen Personal akkreditiert worden. Somit besteht im Team Deutschland erheblicher Aufholbedarf, um den Bestrebungen des IOC, aber auch dem eigenen Anspruch einer gesellschafts- und sportpolitischen Vorbildrolle, gerecht zu werden.



ARBEITSGRUPPEN FÜR DIE ZUKUNFT DES DOSB

In den vergangenen Monaten haben sich drei Arbeitsgruppen aus den Mitgliedsorganisationen mit einer Weiterentwicklung des DOSB beschäftigt. Ausgangspunkt war ein anonymer Offener Brief vom 6.5.2021, der mit „Die Mitarbeiterschaft des DOSB“ unterzeichnet war und Missstände in den Führungsgremien des DOSB thematisierte. In der Folge formierten sich aus Vertreter*innen der LSB, der SV sowie der VmbA die AG Inhalt, die AG Struktur und die AG Personal. Sie erarbeiteten Empfehlungen, die Grundlagen für die DOSB-Mitgliederversammlung 2021 darstellen und der zukünftigen Führung des DOSB als Handlungslinien dienen sollen. Die Perspektive, das Wissen und die Erfahrungen von Frauen im Sport wurde hierbei nicht angemessen einbezogen. Inhaltlich wurden Themen der Frauenförderung sowie der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt nicht aufgegriffen, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit wurden nicht thematisiert. Hinsichtlich der Zusammensetzung der Arbeitsgruppen liegt der Frauenanteil insgesamt bei lediglich 10 Prozent und entspricht damit nicht ansatzweise der Beteiligung von Frauen im organisierten Sport. Umso wichtiger ist es, in die weiteren Prozesse der Organisationsentwicklung gleichstellungspolitische Handlungsfelder einzubringen.

Arbeitsgruppen der Verbände



Anhang

Mitgliedsorganisationen, die sich 2021 nicht an der Befragung zur Umsetzung der Gleichstellung in Führungspositionen beteiligt haben:

SV (8 / 66)

- Bundesverband Deutscher Gewichtheber
- Deutscher Baseball und Softball Verband
- Deutscher Dart-Verband
- Deutsche Eisschnelllauf- und Shorttrack-Gemeinschaft
- Deutscher Fechter-Bund
- Deutscher Volleyball-Verband
- Deutscher Squash-Verband
- Verband Deutscher Sporttaucher

VmbA (5 / 18)

- Bundesverband staatl. aner. Berufsfachschulen für Gymnastik und Sport
- Deutscher Sportlehrerverband
- Deutscher Verband für Freikörperkultur
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Sportkommission
- Stiftung Sicherheit im Skisport

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AA	Auswärtiges Amt	GB S	Geschäftsbereich Sportentwicklung
AG	Arbeitsgruppe, -gemeinschaft	GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
BAGSO	Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen	IDA	Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e. V.
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	IdS	Bundesprogramm „Integration durch Sport“
BBE	Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement	IOC	Internationales Olympisches Komitee
BfG	Bündnis für Gemeinnützigkeit	JJSA	Japan Junior Sport Club Association
BISp	Bundesinstitut für Sportwissenschaft	KMK	Kultusministerkonferenz
BKK	Betriebskrankenkassen	KNSU	Kompetenznetzwerk Sportunterricht
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft	LBB	Laufbahnberater*in
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	LIMS	Lizenzmanagement-System
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat	LSB	Landessportbund
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit	LSV	Landessportverband
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	NADA	Nationale Anti Doping Agentur
bpB	Bundeszentrale für politische Bildung	NgR	Netz gegen Rassismus
BuNT	Bundesnetzwerktagung der queeren Sportvereine	NiJaF	Netzwerk für interkulturelle Jugendarbeit und Forschung
BVR	Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken	NOK	Nationales Olympisches Komitee
BZgA	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung	OSP	Olympiastützpunkt
DBS	Deutscher Behindertensportverband	PASS	Partizipation und Arbeit im Sport-System
DFB	Deutscher Fußball-Bund	PotAS	Potenzialanalyzesystem
dgti	Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität	PSG	Prävention sexualisierter Gewalt
DHB	Deutscher Handball-Bund	RGZV	Regionale Zielvereinbarungsgespräche
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag	SALVO	Sportstättenlärmschutzverordnung
DJOL	Deutsches Olympisches Jugendlager	SDG	Sustainable Development Goals, nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen
DOA	Deutsche Olympische Akademie	SEB	Sportentwicklungsbericht
DSHS	Deutsche Sporthochschule Köln	SMILE	EU-Projekt digitales Lehren und Lernen für Integration im Sport
dsj	Deutsche Sportjugend	SMK	Sportministerkonferenz
DST	Deutscher Städtetag	SRK	Sportreferentenkonferenz
DStGB	Deutscher Städte- und Gemeindebund	TA	Trainerakademie
ECHA	Europäische Chemikalienagentur	UKASK	Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs
EU	Europäische Union	WADA	Welt-Anti-Doping-Agentur
FES	Institut für Forschung und Entwicklung von Sportgeräten	WM	Wissensmanagement
F&E	Forschung und Entwicklung	WVL	Wissenschaftliches Verbundsystem Leistungssport
FgR	Forum gegen Rassismus	YOG	Olympische Jugendspiele
GB J	Geschäftsbereich Jugendsport		
GB L	Geschäftsbereich Leistungssport		