



BERICHT FÜR FRAUEN, VIELFALT UND GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

INHALTSVERZEICHNIS

1. Leitidee	3	4. Engagement für das Thema Geschlechtergerechtigkeit	13
2. Verfahren und Auswertung	4	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	13
3. Geschlechterverteilung im DOSB und in den Mitgliedsorganisationen	5	Arbeitsstunden pro Woche für Frauen- und Geschlechtergleichstellung	14
Geschlechterverteilung Mitgliedschaften DOSB	5	Diversity-Ansatz und Intersektionalität	14
Geschlechterverteilung Olympische und Paralympische Spiele 2024	7	Abfrage zu Geschlechtergleichstellung in Mitgliedsorganisationen	15
Geschlechterverteilung Trainer*innen- und Übungsleiter*innen-Lizenzen	8	Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen	15
Geschlechterverteilung in den Gremien des DOSB	9	Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen als Trainer*innen	16
Geschlechterverteilung in ehrenamtlichen Präsidien bzw. Vorständen der Mitgliedsorganisationen	9	Gesundheit weiblicher Athlet*innen	17
Geschlechterverteilung der Ehrenamtlichen Spitze der Mitgliedsorganisationen	10	LSBTIQ*	18
Geschlechterverteilung der Delegierten zur 20. DOSB-Mitgliederversammlung 2023	11	Schutz vor Gewalt	19
Geschlechterverteilung in der Geschäftsstelle des DOSB	11	5. Zusammenfassung	21
Geschlechterverteilung in den Geschäftsstellen der Mitgliedsorganisationen (Hauptberuf)	12	Nicht rückgemeldete Verbände	23

1. LEITIDEE

Für den Deutschen Olympischen Sportbund (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 DOSB-Mitgliederversammlung (DOSB-MV) jährliche Berichte zum Stand der Umsetzung der Gleichstellung vorzulegen (DOSB-Satzung §13). Mit der seit dem Jahr 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 müssen in Beiräten und Kommissionen des DOSB Frauen und Männer zu jeweils mindestens 30 Prozent vertreten sein. Bei Einzelwahlen und bei den Mitgliedern des DOSB-Präsidiums gilt dies als Soll-Quote. Die DOSB-MV 2023 hat zudem die Einführung einer 30%-Geschlechterquote für Delegierte zur DOSB-MV verabschiedet, die ab 2026 gilt (sofern die entsprechende MO mehr als eine*n Delegierte*n entsendet). Die 2021 von der 16. Frauenvollversammlung einstimmig beschlossenen und bis 2025 festgelegten strategischen Schwerpunktthemen bilden die Grundlage für das Erreichen einer geschlechtergerechten Partizipation:

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

Um die Geschlechtergleichstellung im DOSB zu fördern, ist es wichtig, über das binäre Geschlechtersystem von Mann und Frau hinauszudenken. Es müssen auch all die Personen einbezogen werden, die sich nicht in dieses Geschlechtersystem einordnen können oder wollen, sowie die LSBTIQ*-Community im Allgemeinen, welche im Sport oft Diskriminierung und Ausgrenzung ausgesetzt ist. Ziel des DOSB ist es, allen Menschen, unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität, eine gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen des Sports zu ermöglichen. Um diese inhaltliche Ausrichtung auch strukturell abzubilden, wurde die Frauenvollversammlung 2023 in Konferenz für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung umbenannt und die Geschäftsordnung weiterentwickelt.

Im September 2024 fand die Konferenz für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung erstmalig statt. Im Zuge dieser Neuausrichtung wurde auch der Gleichstellungsbericht zum Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung weiterentwickelt.

Mit dem vorliegenden 1. Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung wird die regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung in den Mitgliedsorganisationen und der Geschäftsstelle des DOSB fortgesetzt. Der Bericht dokumentiert die Verteilung der Geschlechter auf unterschiedlichen Ebenen des Sports, sowie die personellen Ressourcen für das Thema Frauen- und Geschlechtergleichstellung. Zudem enthält der neue Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung ein umfassenderes Bild zur organisationalen Verankerung der Thematik, Informationen zu Maßnahmen zur Gesundheit weiblicher Athlet*innen und für die Gewinnung von Frauen für Führungspositionen und als Trainer*innen, sowie einen Überblick über die Bearbeitung Queerer/LSBTIQ*-Belange und dem Thema Schutz vor Gewalt im Sport. Diese Erweiterung des bisherigen Gleichstellungsberichts greift die Weiterentwicklung der Bearbeitung des Themas Geschlechtergerechtigkeit im DOSB auf und berücksichtigt dabei aktuelle (gesellschaftliche) Schwerpunktthemen.

Die Analyse der aktuellen Situation im deutschen Sport ist ein wichtiges Instrument, um den Handlungsbedarf für eine zukunftsorientierte geschlechtergerechtere Sportpolitik aufzuzeigen. Mitgliedsorganisationen sind angehalten, mit entsprechenden Analysen ebenfalls den Stand der geschlechtergerechten Teilhabe zu dokumentieren und als Grundlage für gezielte Maßnahmen zu nutzen. Um eine innovative und engagierte Gleichstellungspolitik voranzubringen, ist der Einsatz und die Unterstützung vieler engagierter Menschen in allen Mitgliedsorganisationen unverzichtbar. Ein herzlicher Dank gilt daher allen, die sich mit Leidenschaft und Tatkraft für Chancengleichheit einsetzen und durch ihre aktive Mitwirkung dazu beitragen. Ein herzlicher Dank gilt darüber hinaus den Mitgliedsorganisationen für ihre rege Beteiligung an der diesjährigen Befragung.

2. VERFAHREN UND AUSWERTUNG

Die Grundlage für diesen Bericht bildet eine Befragung der Mitgliedsorganisationen des DOSB, die mittels eines digitalen Fragebogens¹ umgesetzt und durch Zahlen aus dem DOSB, sowie weiterer Quellen ergänzt wurde. Aufgrund der Weiterentwicklung des Gleichstellungsberichts zum Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung wurde der Fragebogen im Vergleich zur letzten Erhebung im Jahr 2023 angepasst und erweitert. Diese Entwicklung ist noch nicht abgeschlossen und wird auf Basis einer Evaluation der diesjährigen Befragung im kommenden Jahr fortgesetzt.

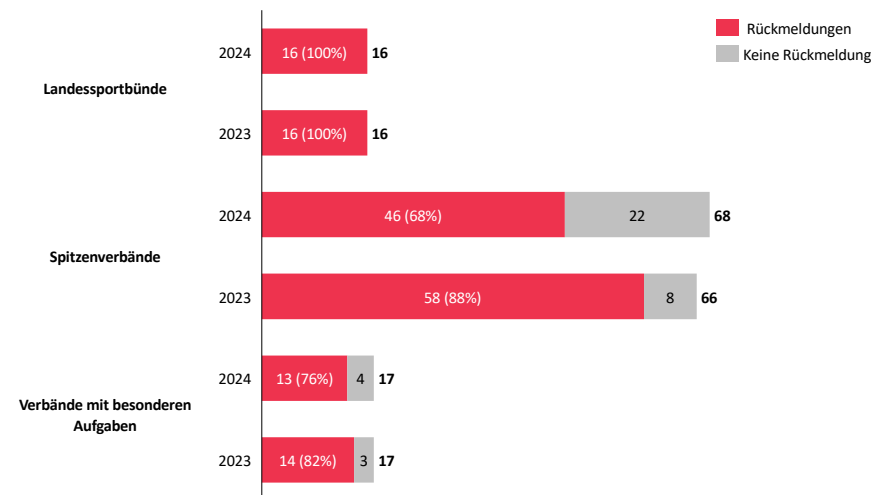
Stichtag war der 1. Juli 2024. Spätere Veränderungen etwa durch Wahlen, Rücktritte, Umstrukturierungen u.a. werden erst im 2. Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung 2025 berücksichtigt. Von insgesamt 101 Mitgliedsorganisationen² haben sich 75 im Befragungszeitraum zurückgemeldet. Damit ist die Rücklaufquote von 87 auf 74 Prozent gesunken (Stand 2023: 89 rückgemeldete Verbände). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Rücklaufquote dabei insbesondere bei den Spitzenverbänden gesunken. Ein Überblick über die Rücklaufquoten der Mitgliedsverbände nach Verbändegruppen in den Jahren 2023 und 2024 ist in Grafik 1 dargestellt.

Die Auswertung der Befragung wurde durch eine externe Datenanalystin durchgeführt.

Im Folgenden für Vergleichszwecke genutzte Daten von 2023 stammen aus dem Gleichstellungsbericht des letzten Jahres.

Im Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung werden ausgewählte Ergebnisse der Befragung 2024 dargestellt. Ergänzend zur Erhebung in den Mitgliedsorganisationen werden jeweils die Daten zur Geschlechterverteilung in den Gremien des DOSB ausgewiesen, ebenfalls auf dem Stand von September 2024.

1. Rücklaufquoten der Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten



¹ Befragungszeitraum war vom 30. Juli 2024 bis 29. August 2024.

² Der Deutsche Cricket Bund (DCB) und der Deutsche Lacrosse Verband (DLaxV) sind seit 2023 Mitgliedsorganisationen des DOSB (Stand 2023: 99 Mitgliedsorganisationen)

3. GESCHLECHTERVERTEILUNG IM DOSB UND IN DEN MITGLIEDSORGANISATIONEN

Geschlechterverteilung Mitgliedschaften DOSB

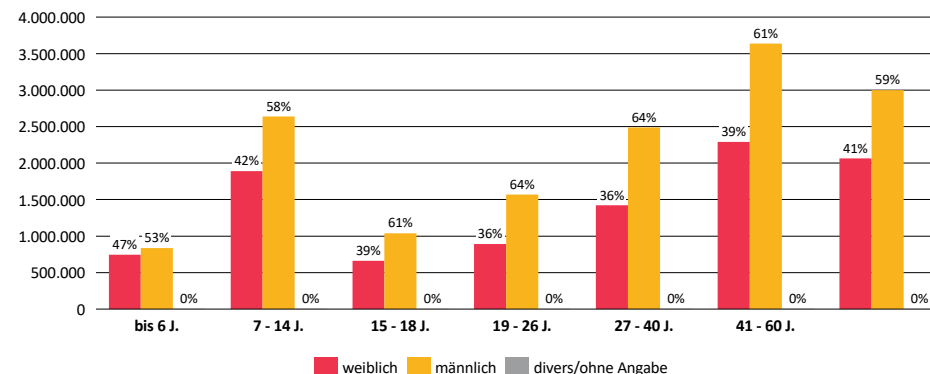
Der DOSB zählt aktuell 28,8 Millionen Mitgliedschaften und hat im Vergleich zum Vorjahr einen Zuwachs von 3,2 Prozent zu verzeichnen.³

Der Anteil weiblicher Mitgliedschaften liegt wie im Vorjahr bei 40 Prozent.⁴

Differenziert nach Altersgruppen werden Unterschiede bezüglich der Geschlechterrelation sichtbar. In Grafik 2 sind die Mitgliedschaften des DOSB nach Alter und Geschlecht abgebildet. Während der Anteil an Mädchen im Altersbereich „bis 6 Jahre“ mit 47 Prozent fast genauso groß ist wie der Anteil an Jungen (53 Prozent), vergrößert sich diese Differenz in den folgenden Altersgruppen. Wie bereits in den zwei Vorjahren ist der Anteil an weiblichen Mitgliedschaften bei den 19- bis 26 Jährigen (36 Prozent) und den 27- bis 40-jährigen (36 Prozent) am niedrigsten. Bei den über 60-jährigen (41 Prozent) steigt ihr Anteil wieder an. Der bereits im Vorjahr festgestellte Trend zum Anstieg der Anzahl der Mitgliedschaften in der Kategorie „divers/ohne Angabe“

zeigt sich weiterhin. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl an Mitgliedschaften von 1.616 in der Kategorie „divers“ auf 8471 in der Kategorie „divers/ohne Angabe“.⁵ Insgesamt gaben 38 von 97 Verbänden an, Mitgliedschaften in der Kategorie „divers/ohne Angabe“ zu haben.⁶

2. Mitgliedschaften des DOSB nach Alter und Geschlecht



³ Bestandsdaten veröffentlicht am 31. Oktober 2024 zum Stichtag 1. Januar 2024

⁴ Bestandsdaten veröffentlicht am 31. Oktober 2024 zum Stichtag 1. Januar 2024 auf Basis der Meldungen der LSB.

⁵ In der Bestandserhebung 2024 erfasste der DOSB erstmals zusätzlich zum Personenstand „divers“ auch den Personenstand „ohne Angabe“. Die Erfassung ist gesammelt unter der Kategorie „divers/ohne Angabe“ angegeben.

⁶ 4 Verbände haben keine Differenzierung nach Geschlecht angegeben.

⁷ Bestandsdaten veröffentlicht am 31. Oktober 2024 zum Stichtag 1. Januar 2024 auf Basis der Meldungen der LSB.

Mitgliedschaften in den Landessportbünden				
LSB/LSV	Gesamt	Weiblich	Divers	Weiblich in %
Schleswig-Holstein	789.604	349.006	0	44,2
Niedersachsen	2.644.621	1.153.829	193	43,6
Hessen	2.214.093	905.674	85	40,9
...
Thüringen	375.997	140.119	0	37,3
Berlin	781.295	288.222	1.778	36,9
Hamburg	557.480	192.472	0	34,5

In den Landessportbünden liegt der durchschnittliche Frauenanteil unter den Mitgliedschaften bei 40 Prozent. Den höchsten Frauenanteil verzeichnet der Landessportbund Schleswig-Holstein mit 44 Prozent, den geringsten der Hamburger Sportbund mit 35 Prozent.

Mitgliedschaften in den Spitzenverbänden				
SV	Gesamt	Weiblich	Divers	Weiblich in %
Cheerleading	30.395	28.686	0	94,4
Eislaufen	19.780	16.915	6	85,5
Reiten	662.926	536.647	106	81,0
...
Dart	19.793	1.525	0	7,7
Aero	80.201	5.041	0	6,3
Cricket	11.768	621	0	5,3

Der durchschnittliche Frauenanteil unter den Mitgliedschaften der Spitzenverbände liegt bei 39 Prozent. In sechs Spitzenverbänden besteht die Mitgliedschaft zu (mehr) als zwei Dritteln aus Frauen und Mädchen. In 34 Spitzenverbänden sind über zwei Drittel der Mitgliedschaften männlich, darunter sechs Verbände, bei denen mehr als 90 Prozent der Mitgliedschaften Jungen und Männer sind. 28 der 68 Spitzenverbände haben eine nahezu ausgewogene Geschlechterverteilung (34 bis 65 Prozent Frauenanteil).

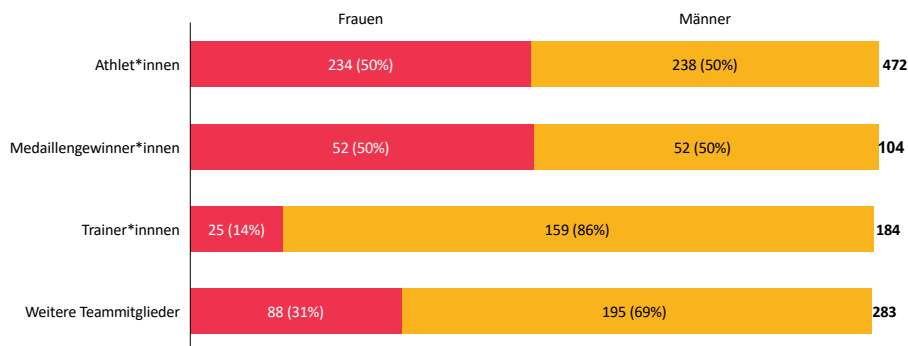
Mitgliedschaften in den Verbänden mit besonderen Aufgaben				
VmbA	Gesamt	Weiblich	Divers	Weiblich in %
Kneipp-Bund	68.926	57.297	75	83,1
RKB „Solidarität“ Deutschland 1896	38.727	19.016	0	49,1
Deutscher Verband für Freikörperkultur	33.471	15.585	3	46,6
...
Deutsches Polzeisportkuratorium	290.590	73.150	0	25,2
Deutsche Olympische Gesellschaft	870	191	0	22,0
Deutsche Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention	6.147	1.277	0	20,8

Bei den Verbänden mit besonderen Aufgaben beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 37 Prozent. Während der Kneipp-Bund mit 83 Prozent einen sehr hohen Anteil weiblicher Mitgliedschaften hat, liegt der Frauenanteil in den anderen Verbänden mit besonderen Aufgaben unter 50%.⁸

⁸ 4 der Verbände mit besonderen Aufgaben haben keine Differenzierung nach Geschlecht angegeben.

Geschlechterverteilung Olympische und Paralympische Spiele 2024

3. Geschlechterverteilung Olympische Spiele 2024 in Paris

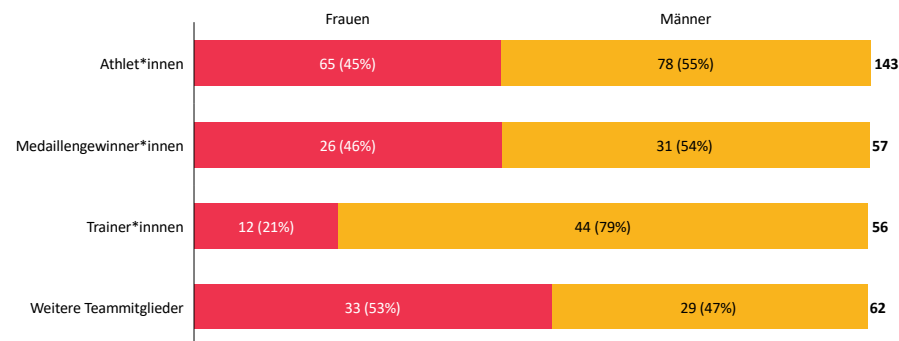


Der DOSB wurde bei den Olympischen Spielen 2024 in Paris durch 472 Athlet*innen vertreten. Der Anteil der weiblichen Athlet*innen lag dabei bei 50 Prozent. Diese paritätische Aufteilung spiegelt sich auch in der Geschlechterverteilung der Medaillengewinner*innen wider. Die deutschen Athletinnen gewannen exakt 50 Prozent der 104 errungenen Medaillen. Deutlich geringer war der Anteil an Frauen unter den Trainer*innen mit 14 Prozent, sowie unter den weiteren Delegationsmitgliedern mit 31 Prozent. Die Geschlechterverteilung auf den unterschiedlichen Ebenen des Deutschen Teams bei den Olympischen Spielen 2024 ist in Grafik 3 dargestellt.

Während die Geschlechterverteilung unter den aktiven Sportler*innen somit ausgeglichen ist, zeigt sich eine Unterrepräsentation von Frauen auf den weiteren Ebenen, insbesondere auf Trainer*innenebene.

Bei den Paralympischen Spielen 2024 in Paris wurde der DOSB durch 143 Athlet*innen vertreten. Sowohl unter den Athlet*innen als auch unter den Medaillengewinner*innen zeigt sich eine nahezu paritätische Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von 45 beziehungsweise 46 Prozent. Unter den weiteren Teammitgliedern waren mit 53 Prozent mehr Frauen als Männer vertreten. Mit Blick auf die Trainer*innen waren Frauen, ebenso wie bei den Olympischen Spielen 2024, klar unterrepräsentiert. Lediglich ein Fünftel der Trainer*innen im Deutschen Team bei den Paralympischen Spielen 2024 waren Frauen. Grafik 4 zeigt die Geschlechterverteilung auf den unterschiedlichen Ebenen des Deutschen Teams bei den Paralympischen Spielen 2024.

4. Geschlechterverteilung Paralympische Spiele 2024 in Paris

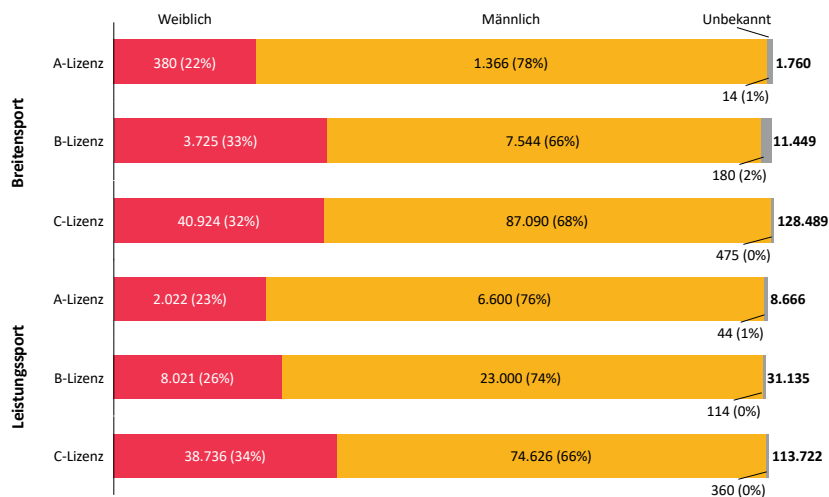


Geschlechterverteilung Trainer*innen- und Übungsleiter*innen-Lizenzen

Das DOSB-Lizenzsystem unterscheidet zwischen Trainer*innen und Übungsleiter*innen. Während Trainer*innen sportartspezifisch ausgebildet werden, erhalten Übungsleiter*innen eine sportartenübergreifende Qualifizierung. Die im folgenden genannten Zahlen beziehen sich auf die im Jahr 2024 gültigen DOSB-Lizenzen.⁹ Da eine Person mehrere Lizenzen innehaben kann, sind die Zahlen nicht mit einer Personenanzahl gleichzusetzen.

Sowohl im Breitensport als auch im Leistungssport sind Frauen auf allen Trainer*innen-Lizenz-Ebenen mit Anteilen zwischen 22 und 34 Prozent klar unterrepräsentiert (siehe Grafik 5). Je höher die Stufe der Trainer*innen-Lizenzen, desto geringer wird der Anteil an weiblichen Lizenzinhaber*innen. Einzige Ausnahme bildet hierbei die B-Lizenz-Stufe Breitensport, die mit 33 Prozent leicht über der C-Lizenz-Stufe Breitensport liegt.

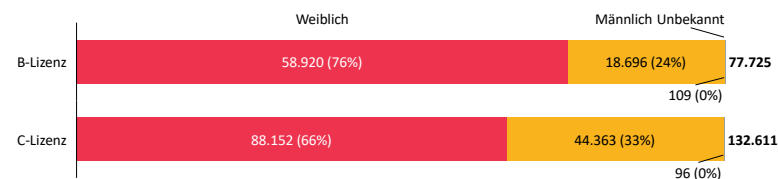
5. Geschlechterverteilung Trainer*innen-Lizenzen



⁹ Stichtag hierfür war der 22. Oktober 2024.

Bei den Übungsleiter*innen-Lizenzen zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Ein Drittel der C-Lizenzen (66 Prozent) und über Drei-Viertel der B-Lizenzen (76%) sind hier weiblichen Übungsleiterinnen zugeordnet (siehe Grafik 6). Mit der höheren Lizenzstufe steigt der Frauenanteil somit an.

6. Geschlechterverteilung Übungsleiter*innen-Lizenzen



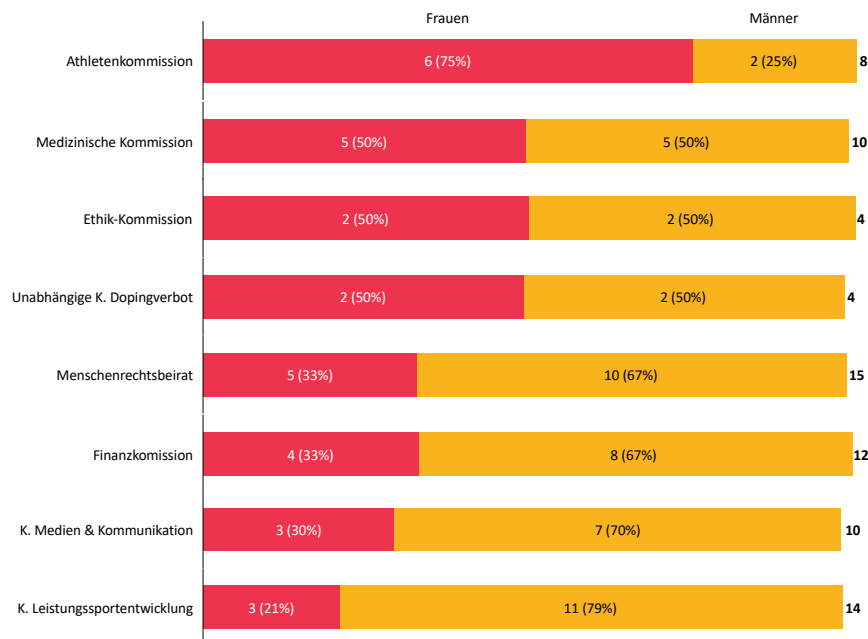
Während der Frauenanteil unter den Lizenzinhaber*innen somit in den spezifischen Sportarten gering ist, ist dies im sportartenübergreifenden Bereich der DOSB-Lizenzausbildung nicht der Fall. Stattdessen zeigt sich hier ein vergleichsweise geringer Anteil an männlichen Lizenzinhaber*innen.

Geschlechterverteilung in den Gremien des DOSB

Im DOSB-Präsidium sind aktuell fünf Frauen und vier Männer vertreten. Der Frauenanteil liegt somit bei 56 Prozent.

Die für die vom DOSB berufenen Kommissionen in der Satzung festgelegte Geschlechterquote von 30 Prozent wurde in sieben der acht Kommissionen erfüllt. Die Geschlechterverteilung in den einzelnen Kommissionen des DOSB ist in Grafik 7 abgebildet.

7. Geschlechterverteilung in den Kommissionen des DOSB

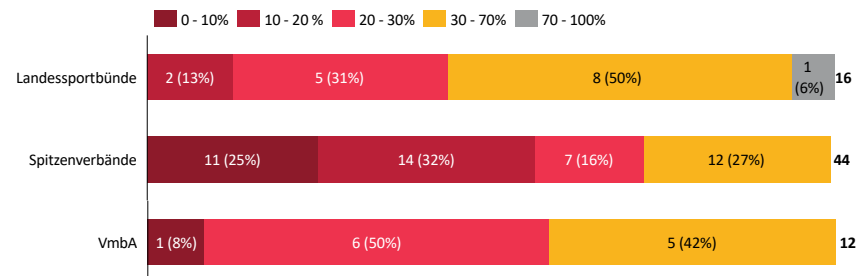


Im Durchschnitt beträgt der Frauenanteil in den Kommissionen 43 Prozent (30/77).

Geschlechterverteilung in ehrenamtlichen Präsidien bzw. Vorständen der Mitgliedsorganisationen

Die grafische Darstellung zur Beteiligung von Frauen in den ehrenamtlichen Führungsgremien der Mitgliedsorganisationen in Grafik 8 orientiert sich an der durch den DOSB empfohlenen Geschlechterquote von jeweils mindestens 30 Prozent.

8. Frauenanteil im stimmberechtigten Präsidium/Vorstand oder Aufsichtsrat in den Mitgliedsorganisationen



In den Landessportbünden haben 9 der 16 Verbände einen Anteil von mindestens 30 Prozent Frauen in den Führungsgremien (Stand 2023: 8 von 16 Landessportbünde). Der durchschnittliche Frauenanteil in den Präsidien bzw. den Vorständen der Landessportbünde beträgt 33 Prozent. Dies entspricht einem leichten Anstieg von 3 Prozentpunkten im Vergleich zu 2023.

In den Spitzenverbänden erreichen 12 von 44 Verbänden einen Anteil von mindestens 30 Prozent Frauen in den Führungsgremien (Stand 2023: 9 von 59 Verbänden). Bei der Betrachtung dieses Anstiegs ist es jedoch notwendig, die geringere Anzahl an Rückmeldungen der Spitzenverbände zu beachten. In 11 Spitzenverbänden ist keine Frau im stimmberechtigten Präsidium oder im Vorstand. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Präsidien bzw. den Vorständen der Spitzenverbände beträgt 19 Prozent und bleibt somit im Vergleich zu 2023 konstant.

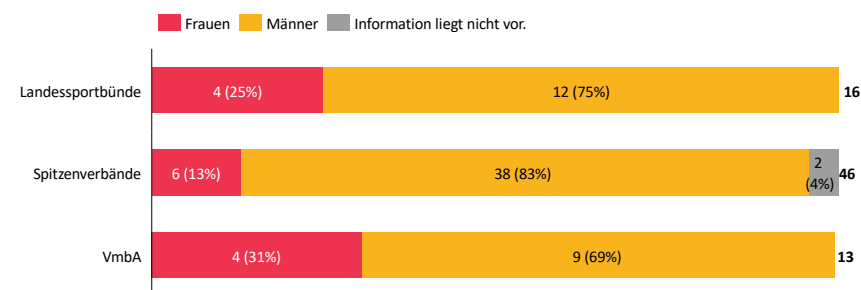
Bei den Verbänden mit besonderen Aufgaben erzielen 5 der 12 Verbände einen Anteil von mindestens 30 Prozent Frauen in den ehrenamtlichen Führungsgremien (Stand 2023: 6 von 13 Verbänden). Der durchschnittliche Frauenanteil in den Präsidien bzw. den Vorständen der Verbände mit besonderen Aufgaben beträgt 27 Prozent, was im Vergleich zu 2023 einen Anstieg von 3 Prozentpunkten bedeutet. Ein Verband mit besonderen Aufgaben hat keine Frau im Präsidium oder im Vorstand.

Insgesamt erreichen 26 der 72 rückgemeldeten Verbände (36 Prozent) einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Präsidien bzw. Vorständen liegt verbändeübergreifend bei 24 Prozent.

Keiner der Verbände hat eine Person mit Personenstand divers oder ohne Angabe im stimmberechtigten Präsidium oder Vorstand angegeben.

Geschlechterverteilung der Ehrenamtlichen Spitze der Mitgliedsorganisationen

9. Geschlechterverteilung in der Ehrenamtlichen Spitze in den Mitgliedsorganisationen

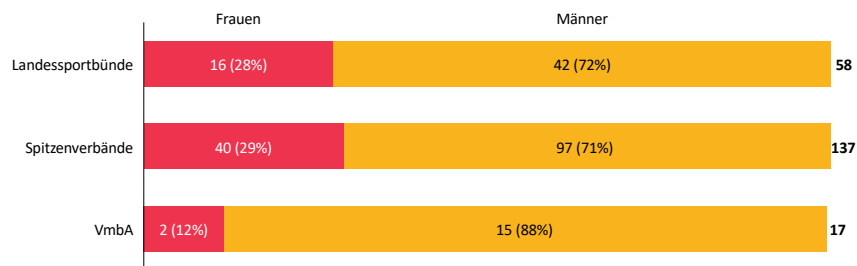


In der Mehrheit der Verbände ist die ehrenamtliche Spitze männlich besetzt (75 Prozent). Den größten Frauenanteil in der ehrenamtlichen Spitze verzeichnen die Verbände mit besonderen Aufgaben (31 Prozent), den niedrigsten die Spitzenverbände (13 Prozent). Die gesamte Geschlechterverteilung in der ehrenamtlichen Spitze ist in Grafik 9 dargestellt.

Geschlechterverteilung der Delegierten zur 20. DOSB-Mitgliederversammlung 2023

Die 20. Mitgliederversammlung des DOSB fand am 2. Dezember 2023 in Frankfurt am Main statt. 58 der 212 anwesenden Delegierten der Mitgliederorganisationen waren Frauen, dies entspricht einem Anteil von 27 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil an weiblichen Delegierten somit um einen Prozentpunkt leicht gestiegen. Den geringsten Anteil weiblicher Delegierter stellten dabei die Verbände mit besonderen Aufgaben mit 12 Prozent. Grafik 10 zeigt die Geschlechterverteilung der Delegierten der 20. DOSB-MV 2023 in den verschiedenen Verbändegruppen.

10. Geschlechterverteilung der Delegierten der 20. DOSB-Mitgliederversammlung 2023

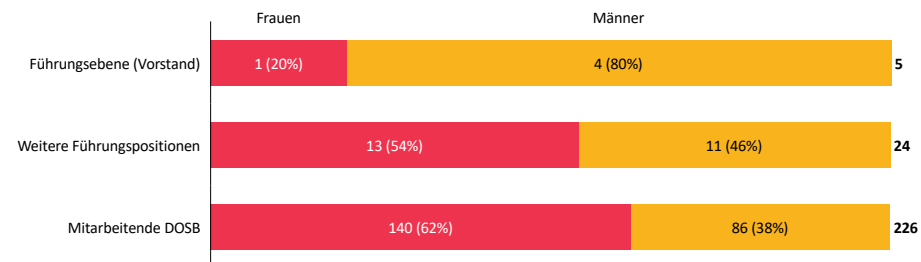


Laut der Satzung des DOSB sollen die Mitgliedsorganisationen „mindestens 30 Prozent weibliche und mindestens 30 Prozent männliche Delegierte in die Mitgliederversammlung entsenden“ (§12 Absatz 2). In der 20. Mitgliederversammlung 2023 beschlossen die Delegierten zudem, dass diese Regelung ab 2026 für die Mitgliedsorganisationen verpflichtend gilt, „sollten die Quotierungen dann durch die entsendeten Delegierten nicht erreicht werden, wird der Gesamtstimmanteil der Mitgliedsorganisation soweit reduziert, bis die Quotierung der Delegiertenzahlen erreicht wären“ (§12 Absatz 2).

Geschlechterverteilung in der Geschäftsstelle des DOSB

In Grafik 11 ist der Frauenanteil der Geschäftsstelle des DOSB im Jahr 2024 abgebildet. Der Anteil an Mitarbeiterinnen ist im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte und an Frauen in weiteren Führungspositionen um 6 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil an weiblichen Vorstandsmitgliedern ist mit 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben.

11. Geschlechterverteilung in der Geschäftsstelle des DOSB



Geschlechterverteilung in den Geschäftsstellen der Mitgliedsorganisationen (Hauptberuf)

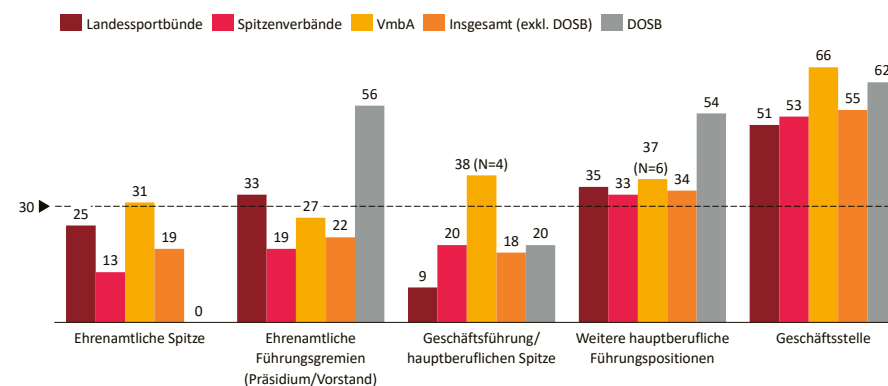
Insgesamt gaben 70 der 75 Mitgliedsorganisationen (93 Prozent) an, hauptberufliche Angestellte in der Geschäftsstelle ihres Verbandes zu beschäftigen. Die Anzahl der Beschäftigten lag dabei zwischen einer und 654 Personen. In allen Verbändegruppen sind über die Hälfte der Mitarbeiter*innen weiblich. Den höchsten Frauenanteil verzeichnen die Verbände mit besonderen Aufgaben (66 Prozent). Ein Landesverband meldete zudem eine Mitarbeiter*in mit dem Personenstand „divers“.

57 der 75 Mitgliedsorganisationen (76 Prozent) meldeten Personen in der Kategorie „Weitere Führungspositionen“. Knapp über ein Drittel dieser Positionen ist in den Mitgliedsorganisationen mit Frauen besetzt (Landessportbünde: 35 Prozent, Spitzenverbände: 33 Prozent, VmbA: 37 Prozent). In einem Spitzenverband ist außerdem eine Führungsposition mit einer Person mit dem Personenstand „ohne Angabe“ besetzt.

48 der 75 Mitgliedsorganisationen (64 Prozent) haben eine hauptberufliche Spitze. Diese Position ist in den Mitgliedsorganisationen mehrheitlich männlich besetzt. Während der Frauenanteil in der hauptberuflichen Spitze in den Verbänden mit besonderen Aufgaben bei 38 Prozent liegt (N=6 Verbände), sind es in den Landessportbünden nur noch 20 Prozent (N=14 Verbände). Den niedrigsten Anteil an Frauen als hauptberufliche Spitze weisen die Spitzenverbände mit lediglich 9 Prozent (N=30 Verbände) auf.

In den Geschäftsstellen der Mitgliedsorganisationen zeigt sich somit mit zunehmender Hierarchieebene eine klare Abnahme des Frauenanteils. In Grafik 12 sind die Anteile an Frauen auf den verschiedenen Ebenen in den Mitgliedsorganisationen (getrennt nach Verbändegruppen und insgesamt) sowie dem DOSB dargestellt. Außerdem bildet das Diagramm zu Vergleichszwecken auch die Frauenanteile in den ehrenamtlichen Führungsgremien/-positionen ab.

12. Frauenanteil auf den verschiedenen Hierarchieebenen in den Mitgliedsorganisationen und dem DOSB (in Prozent)



4. ENGAGEMENT FÜR DAS THEMA GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

In 50 der 75 Mitgliedsorganisationen (65 Prozent) gibt es eine haupt- und/oder ehrenamtliche Stelle für Geschlechtergleichstellung. In 16 Verbänden gibt es darüber hinaus eine weitere Stelle, in vier Verbänden zwei weitere Stellen für das Thema. Die Positionen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind in 15 Verbänden im Hauptamt, in 29 Verbänden im Ehrenamt und in 6 Verbänden im Haupt- und im Ehrenamt angesiedelt. In der überwiegenden Anzahl der Verbände ist die Position für Frauen- und Geschlechtergleichstellung von Frauen besetzt (88 Prozent). In zwei Verbänden wird die Position von einer Person mit dem Personenstand „ohne Angabe“ und in drei Verbänden von einem Mann erfüllt.

Die Hauptaufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sehen die Verbände in der Netzwerkbildung, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit, der Strategie- und Konzeptentwicklung, dem Einsatz für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit, der Beratung und Unterstützung sowie der Prävention von Diskriminierung und der Förderung marginalisierter Gruppen.

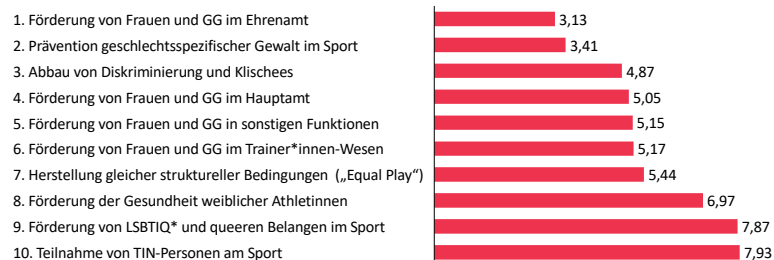
Die Ziele der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten liegen dabei neben der allgemeinen Förderung der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in der Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen und Gremien, der Schaffung von geschlechtergerechten Strukturen und Prozessen, der Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen und ihren Leistungen im Sport, der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für das Thema, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Engagement, der Unterstützung und Qualifizierung von Frauen sowie der Nachwuchsförderung und Jugendintegration.

Im Rahmen der Erhebung wurden die Mitgliedsorganisationen darüber hinaus gebeten, vorgegebene Themen im Rahmen der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach der Gewichtung innerhalb ihres Verbandes zu ordnen. Die Ergebnisse zeigen, dass der Fokus der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten primär in der Förderung von Frauen in Führungspositionen und dem Thema Safe Sport liegt. Die Verbesserung der Unterstützung für weibliche Athlet*innen sowie die Förderung von LSBTIQ*- und explizit TIN*-Personen wurde mit einer geringeren Relevanz bewertet. Die gesamte Einordnung der unterschiedlichen Themen ist in Grafik 13 dargestellt. Bei der Betrachtung dieser Ergebnisse ist es wichtig zu berücksichtigen, dass im Fragebogen explizit nach der Relevanz für die Arbeit des*der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*n gefragt wurde. Möglicherweise sind manche dieser Themen innerhalb der Verbände an anderen Stellen angesiedelt. Zudem gab es auch Rückmeldungen, dass alle Themen eine gleich hohe Relevanz haben.

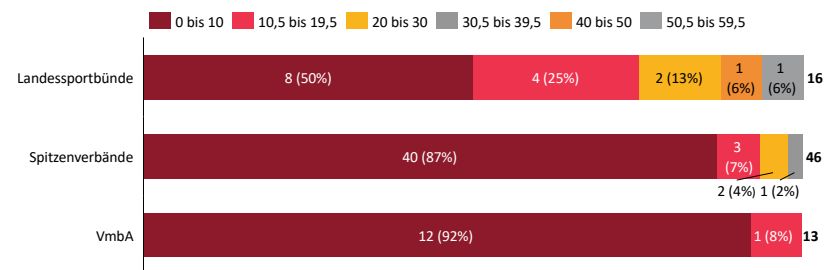
Bevor die Mitgliedsorganisationen in der Befragung die vorgegebenen Themen nach der Relevanz für die Arbeit des*der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*n sortiert haben, wurde zunächst offen nach relevanten Themen für die Mitgliedsorganisationen in den kommenden 12 Monaten gefragt. Diese Frage wurde von 43 Verbänden beantwortet. Die am häufigsten genannten Antworten waren hierbei die Förderung von Frauen (in Führung) im Sport (14 Verbände), die Erarbeitung und Umsetzung eines Diversity-Ansatzes (9 Verbände) und die Förderung von LSBTIQ* und geschlechtlicher Vielfalt im Sport (7 Verbände). Auffällig ist, dass die Belange der LSBTIQ*-Community, anders als bei der Einordnung der vorgegebenen Themen nach ihrer Relevanz, hier eine größere Rolle spielen. Zudem wurde der Diversity-Ansatz als weiteres relevantes Thema platziert.

13. Einordnung der Relevanz der Themen für die Arbeit des*der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten,

N = 75, 1 = höhere Relevanz bis 10 = niedrigere Relevanz



14. Arbeitsstunden pro Woche für den Themenbereich Frauen- und Geschlechtergleichstellung in den Mitgliedsorganisationen

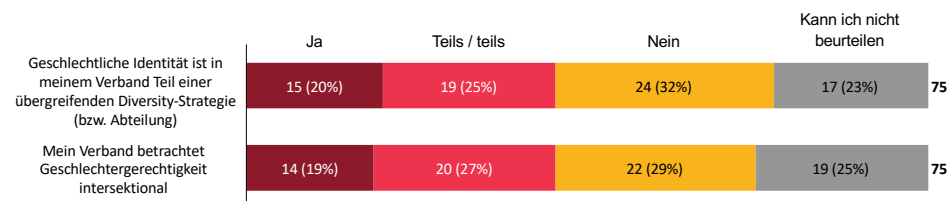


Arbeitsstunden pro Woche für Frauen- und Geschlechtergleichstellung

Der Großteil der Verbände (80 Prozent) schätzen, dass circa 0 bis 10 Arbeitsstunden pro Woche für den Themenbereich Frauen- und Geschlechtergleichstellung kumuliert über alle Mitarbeiter*innen in dem Themenfeld vorgesehen sind. Im Durchschnitt bringen die Landessportbünde die meisten Arbeitsstunden für das Thema auf. Grafik 14 zeigt die Verteilung der geschätzten Arbeitsstunden pro Woche nach den verschiedenen Verbändearten im Jahr 2024.

Diversity-Ansatz und Intersektionalität

15. Einordnung der Dimension „Frauen und Geschlechtergerechtigkeit“ in den Mitgliedsorganisationen



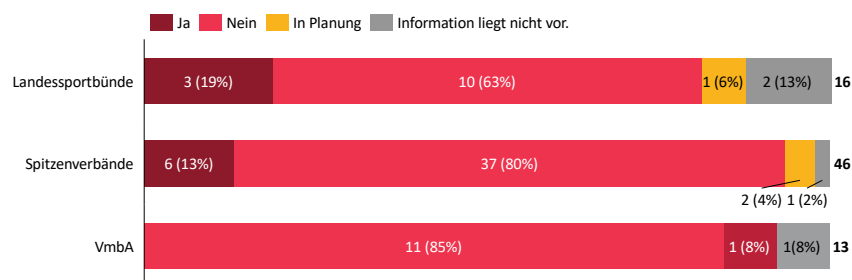
In 15 Verbänden sind die Bestrebungen zur Förderung von Frauen- und Geschlechtergleichstellung Teil einer übergreifenden Diversity-Strategie (bzw. Abteilung).¹⁰ Dies entspricht einem Fünftel aller Verbände (20 Prozent). 14 Verbände, und somit 19 Prozent der Verbände geben an, das Thema Geschlechtergerechtigkeit intersektional¹¹ zu betrachten. Die gesamte Verteilung der Antworten der Mitgliedsorganisationen ist in Grafik 15 dargestellt.

¹⁰ Diversity meint, Vielfalt zu erkennen und zu fördern, Benachteiligungen zu minimieren und Chancengerechtigkeit zu schaffen. Es gibt verschiedene Diversity-Dimensionen. Der DOSB orientiert sich an den 7 Dimensionen der Charta der Vielfalt: Geschlecht und geschlechtliche Identität, sexuelle Identität, Behinderungen, Ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, soziale Herkunft, Alter. Eine Diversity-Strategie versucht in einigen oder allen dieser Bereiche konkrete Verbesserungen für marginalisierte Menschen oder Gruppen zu erzielen.

¹¹ Intersektionalität meint die Kopplung einer konkreten Diversitätsdimension mit anderen Diversitätsdimensionen, z.B. die Betrachtung der besonderen Herausforderungen für Frauen mit Behinderung oder Männer mit Migrationshintergrund und Behinderung.

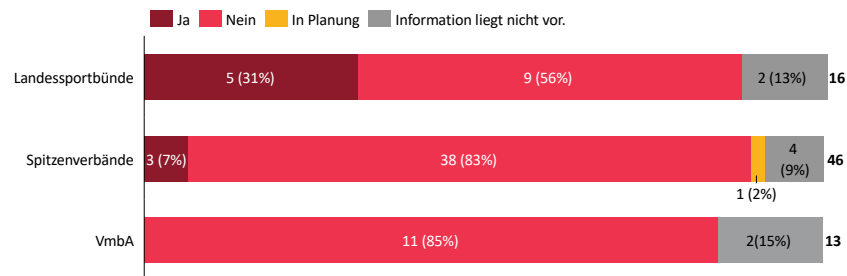
Abfrage zu Geschlechtergleichstellung in Mitgliedsorganisationen

16. Durchführung einer eigenen Abfrage zum Stand der Geschlechtergleichstellung in den Mitgliedsorganisationen



Insgesamt führen lediglich 9 der 75 Verbände (12 Prozent) eine eigene Abfrage zum Stand der Geschlechtergleichstellung in ihren Mitgliedsorganisationen durch. Davon werden drei der Abfragen von Landessportbünden und sechs der Abfragen von Spitzenverbänden durchgeführt. Von den Verbänden mit besonderen Aufgaben führt kein Verband eine Abfrage zum Stand der Geschlechtergleichstellung in den eigenen Mitgliedsorganisationen durch. Grafik 16 zeigt die Antworten zur Frage nach der Durchführung von Abfragen zum Stand der Geschlechtergleichstellung in den Mitgliedsorganisationen nach den Verbändegruppen.

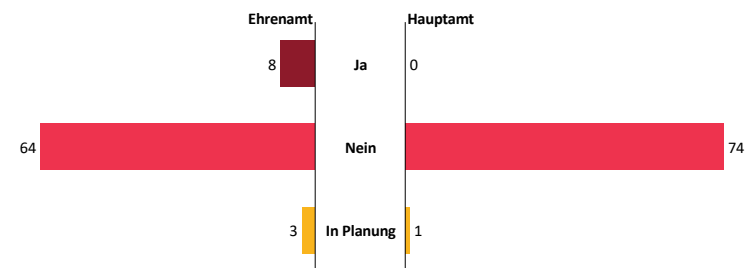
17. Systematische Erfassung der Verteilung der Geschlechter auf verschiedenen Ebenen der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen in den Mitgliedsorganisationen



Nur fünf der Landessportbünde sowie drei der Spitzenverbände und somit lediglich elf Prozent der gesamten Verbände, erfassen systematisch die Verteilung der Geschlechter auf verschiedenen Ebenen der hauptamtlich angestellten Mitarbeiter*innen (siehe Grafik 17). Von den Verbänden mit besonderen Aufgaben führt keiner eine solche Daten-Erfassung durch. Von den acht Mitgliedsorganisationen, die in ihrem Verband systematisch die Verteilung der Geschlechter auf verschiedenen Ebenen der hauptamtlich angestellten Mitarbeiter*innen erfassen, gaben lediglich 4 Verbände an, diese Daten auch zu analysieren.

Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen

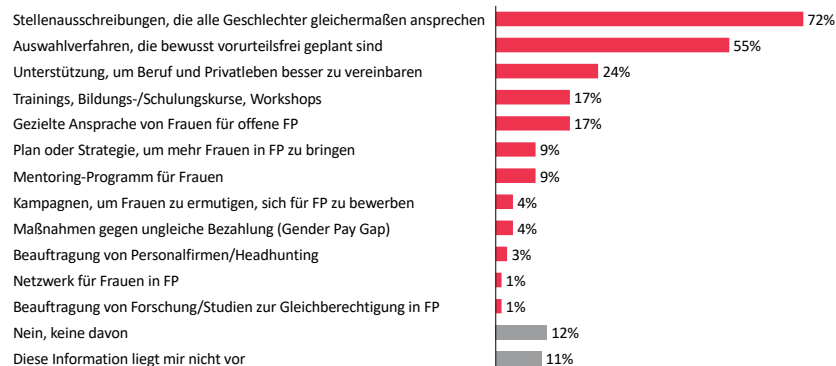
18. Verteilung satzungsgemäßer Geschlechter-Quotenregelung in den Mitgliedsorganisationen



Der Großteil der Verbände hat weder im Ehrenamt noch im Hauptamt eine Geschlechter-Quotenregelung (siehe Grafik 18). Die einzigen acht bestehenden Geschlechter-Quotenregelungen von Verbänden gelten im Ehrenamt in drei Landessportbünden und fünf Spitzenverbänden. Vereinzelt befinden sich Geschlechter-Quotenregelungen in Planung (Ehrenamt: 3, Hauptamt: 1).

19. Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen (FP) im Hauptamt in den Mitgliedsorganisationen,

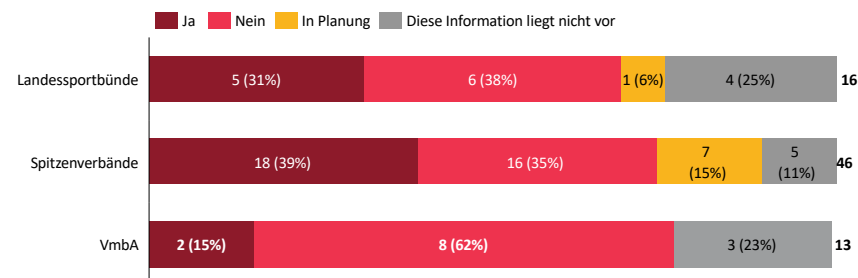
N = 75, Mehrfachnennungen sind möglich oder „Keine“



Im Rahmen der Befragung wurden die Mitgliedsorganisationen gebeten anzugeben, welche der vorgegebenen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen im Hauptamt von ihnen umgesetzt werden. Die am weitesten verbreiteten Maßnahmen, welche von jeweils über 50% der Verbände angegeben wurden, sind das Ansprechen aller Geschlechter in Stellenausschreibungen und explizit vorurteilsfreie Auswahlverfahren. Die weiteren Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sind in den Mitgliedsorganisationen wenig verbreitet. Eine Übersicht zur Verteilung der unterschiedlichen Maßnahmen ist in Grafik 19 dargestellt.

Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen als Trainer*innen

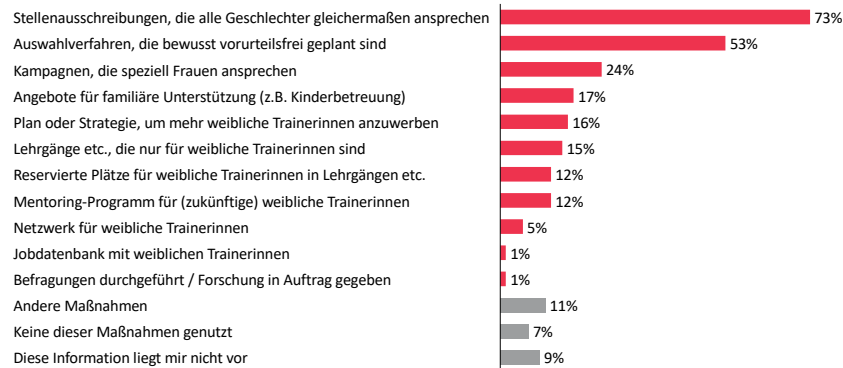
20. Durchführung von Aktionen/Maßnahmen zur Förderung weiblicher Trainer*innen durch die Mitgliedsorganisationen



Insgesamt gaben ein Drittel der Verbände (25 von 75 Verbänden) an, Maßnahmen oder Aktionen durchgeführt zu haben, um weibliche Trainer*innen einzustellen oder deren Zahl zu erhöhen. Besonders verbreitet sind die Maßnahmen/Aktionen dabei in den Spitzenverbänden (39 Prozent; 18 von 46 Verbänden) und den Landessportbünden (31 Prozent, 5 von 16 Verbänden). Grafik 20 zeigt eine Übersicht der Antworten zur Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von weiblichen Trainer*innen nach den Verbändegruppen.

Des Weiteren wurden die Mitgliedsorganisationen gebeten anzugeben, welche der vorgegebenen Maßnahmen zur Förderung weiblicher Trainer*innen von ihnen durchgeführt werden/wurden. Ähnlich wie bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen im Hauptamt, sind die am weitesten verbreiteten Maßnahmen/Aktionen die Verwendung von Stellenausschreibungen, die alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen (73 Prozent) und die vorurteilsfreie Planung von Auswahlverfahren (53 Prozent). Darüber hinaus gaben fast ein Viertel der Verbände (24 Prozent) die Nutzung von Kampagnen an, die speziell Frauen ansprechen. Die gesamte Verteilung der Verwendung der unterschiedlichen Maßnahmen/Aktionen ist in Grafik 21 dargestellt.

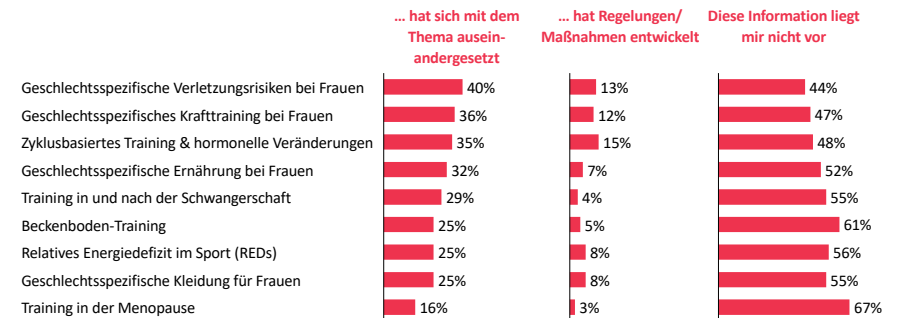
21. Maßnahmen zur Förderung von weiblichen Trainer*innen in den Mitgliedsorganisationen, N = 75, Mehrfachnennungen sind möglich oder „Keine“



Insgesamt sind die unterschiedlichen Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Trainer*innen in den Mitgliedsorganisationen etwas weiter verbreitet als die Maßnahmen zur Förderung von Frauen in hauptamtlichen Führungspositionen. Grundsätzlich werden jedoch auch hier viele der möglichen Maßnahmen nur von einer geringen Anzahl an Verbänden eingesetzt.

Gesundheit weiblicher Athlet*innen

22. Bearbeitung des Themas „Gesundheit weiblicher Athlet*innen“ durch die Mitgliedsorganisationen, N = 75, Mehrfachnennungen möglich

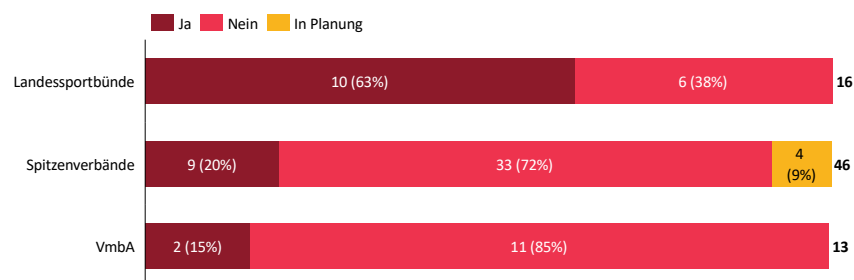


Um einen ersten Einblick zu erhalten, welche Rolle das Thema Gesundheit weiblicher Athlet*innen in den Mitgliedsorganisationen spielt, wurden diese im Rahmen der Befragung gebeten anzugeben, inwiefern sich ihr Verband bereits mit verschiedenen Unterthemen auseinandergesetzt hat und ob bereits Regelungen oder Maßnahmen dazu entwickelt wurden. Die in Grafik 22 dargestellten Ergebnisse zeigen, dass die Gesundheit weiblicher Athlet*innen ein noch sehr wenig ausgeprägtes Thema innerhalb der Verbände ist. In allen Unterbereichen liegen jeweils fast der Hälfte der Verbände, bzw. denen, die die Befragung ausfüllen, keine Informationen zu den Themengebieten vor. Des Weiteren zeigt sich, dass sich die Verbände zwar teilweise bereits mit den Themen auseinandergesetzt haben, jedoch nur vereinzelt Maßnahmen oder Regelungen umgesetzt haben. Zu den in den Mitgliedsorganisationen am weitesten verbreiteten Themengebieten zählen geschlechtsspezifische Verletzungsrisiken und geschlechtsspezifisches Krafttraining bei Frauen sowie zyklusbasiertes Training und hormonelle Veränderung. Weniger Beachtung findet bisher insbesondere das Thema Training in der Menopause.

LSBTIQ*

21 der 75 Verbände (28 Prozent) haben eine Ansprechperson für LSBTIQ* und queere Belange im Sport. In weiteren 4 Verbänden ist eine solche Position in Planung. Am weitesten verbreitet ist eine explizite Ansprechperson für LSBTIQ* und queere Belange in den Landessportbünden (siehe Grafik 23).

23. Ansprechpersonen für das Thema queere Belange im Sport/LSBTIQ* in den Mitgliedsorganisationen



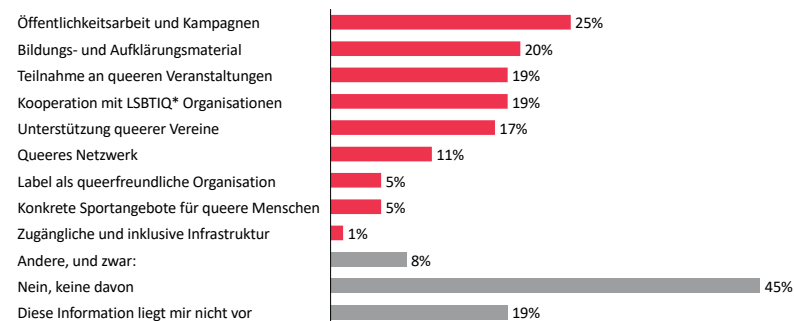
Insgesamt haben bereits fünf Verbände Regelungen für die Teilnahme von trans*-, intergeschlechtlichen sowie nicht-binäre (TIN*) Menschen im Breitensport implementiert (Landessportbund Berlin, Deutscher Schützenbund, Deutscher Tischtennis-Bund, Deutscher Hockey-Bund, Deutscher Fußball Bund), sowie drei Verbände entsprechende Regelungen im Leistungssport (Deutscher Schützenbund, Deutscher Golf Verband, Deutscher Leichtathletik-Verband). Acht Spitzenverbände und ein Verband mit besonderen Aufgaben erarbeiten gerade eine entsprechende Regelung.

In Bezug auf Anfragen zum Thema TIN*-Personen im Sport gaben die Mitgliedsorganisationen des DOSB überwiegend an, nie (n=28) oder selten (n=34) Anfragen zu erhalten. Lediglich eine kleine Anzahl an Verbänden erhält manchmal (n=6) oder oft (n=2) Anfragen. In 5 Verbänden lagen keine Informationen zu entsprechenden Anfragen vor.

Im Rahmen der Befragung wurden die Mitgliedsorganisationen außerdem gebeten anzugeben, welche der vorgegebenen Maßnahmen/Aktionen für LSBTIQ*-Personen im Sport von ihnen durchgeführt werden/wurden. Fast die Hälfte der Verbände (45 Prozent) gaben an, keine Maßnahmen/Aktionen für die LSBTIQ*-Community durchzuführen. Die am häufigsten genannten Maßnahmen waren Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen (25 Prozent) und die Erstellung und/oder Verbreitung von Bildungs- und Aufklärungsmaterial (20 Prozent). Die Übersicht zu allen Maßnahmen/Aktionen ist in Grafik 24 abgebildet.

24. Maßnahmen im Themenfeld LSBTIQ* in den Mitgliedsorganisationen,

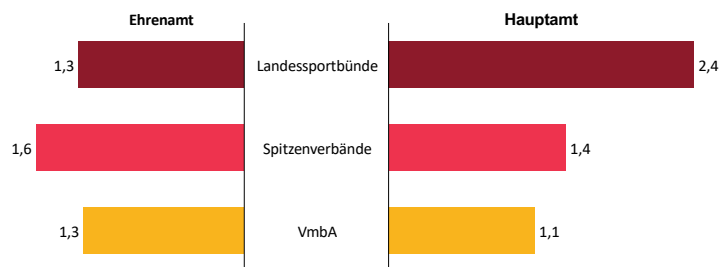
N = 75, Mehrfachnennungen sind möglich oder „Keine“



Schutz vor Gewalt

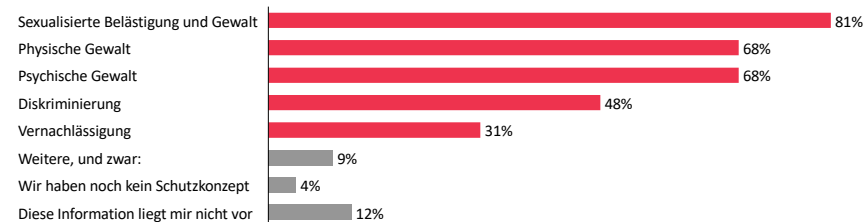
Die Angabe zur Anzahl der Ansprechpersonen zum Thema Schutz vor Gewalt (gemäß Stufe B im DOSB-Stufenmodell) variiert stark zwischen den einzelnen Mitgliedsorganisationen. Im Hauptamt haben die Verbände zwischen 0 und 8 Ansprechpersonen angegeben. Die durchschnittliche Anzahl beträgt dabei 1,6 Ansprechpersonen. Im Ehrenamt haben die Verbände zwischen 0 und 5 Ansprechpersonen angegeben, mit einer durchschnittlichen Anzahl von 1,5 Ansprechpersonen pro Verband. Da die Stufe B des DOSB-Stufenmodells pro Verband 2 Ansprechpersonen möglichst unterschiedlicher Geschlechter empfiehlt, liegt die Vermutung nahe, dass bei den Antworten oftmals auch weitere Mitarbeiter*innen im Themenfeld Schutz vor Gewalt von den Verbänden hinzugezählt wurden. Grafik 25 zeigt die durchschnittliche Anzahl an angegebenen Ansprechpersonen zum Schutz vor Gewalt nach Verbändegruppen und Haupt-/Ehrenamt. Während in den Spitzenverbänden und den VmbAs der Anteil zwischen angegebenen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Ansprechpersonen relativ ausgeglichen ist, zeigt sich, dass in den Landessportbünden fast doppelt so viele hauptamtliche wie ehrenamtliche Personen beschäftigt sind. Frauen sind als Ansprechpersonen sowohl im Hauptamt als auch im Ehrenamt in allen Verbändegruppen präsenter als andere Geschlechter. Wenn Männer die Rolle innehaben, führen sie diese verstärkt in hauptamtlichen Positionen in Landessportbünden aus. Vereinzelt werden die Positionen auch von Personen mit dem Personenstand divers oder ohne Angabe übernommen.

25. Durchschnittliche Anzahl der Ansprechpersonen zum Schutz vor Gewalt (gemäß Stufe B im DOSB Stufenmodell) in den Mitgliedsorganisationen



26. Phänomenbereiche in den Schutzkonzepten der Mitgliedsorganisationen,

N = 75, Mehrfachnennungen sind möglich oder „Keine“



Die meisten Schutzkonzepte der Mitgliedsorganisationen gegen Gewalt im Sport decken den Phänomenbereich sexualisierte Belästigung und Gewalt (81 Prozent) zum Zeitpunkt der Erhebung ab und entsprechen somit den Anforderungen des DOSB-Stufenmodells (siehe Grafik 26).

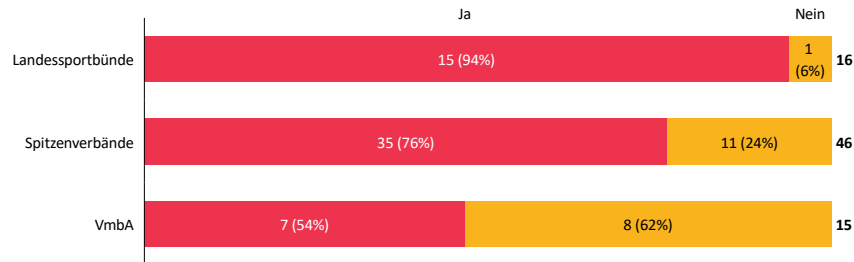
Die Mehrheit der Verbände hat ihr Konzept darüber hinaus bereits auf interpersonale Gewalt ausgeweitet (Physische Gewalt: 68 Prozent, Psychische Gewalt: 68 Prozent), wobei Vernachlässigung bei den Gewaltformen noch am wenigsten berücksichtigt wird (31 Prozent). Diskriminierung ist als zusätzlicher Phänomenbereich in knapp der Hälfte der Verbände (49 Prozent) integriert. Drei Verbände gaben an, noch kein Schutzkonzept gegen Gewalt im Sport zu haben.

27. Bearbeitungsbereiche im Bereich Schutz vor Gewalt in den Mitgliedsorganisationen, N = 74, Mehrfachnennungen sind möglich oder „Keine“



Fast alle Verbände erfassen Prävention in ihrem Schutzkonzept (95 Prozent). Weit verbreitet ist darüber hinaus auch das Thema Intervention (85 Prozent). Fast ein Drittel der Verbände (59 Prozent) erfasst außerdem den Bereich Aufarbeitung (siehe Grafik 27).

28. Durchführung von Beratungen zum Umgang mit Vorfällen von Gewalt in den Mitgliedsorganisationen



76 Prozent der Mitgliedsorganisationen (57 von 75) führen Beratungen im Umgang mit Vorfällen von Gewalt durch. Der in Grafik 28 abgebildete Vergleich zwischen den Verbändegruppen zeigt, dass diese in den Landessportbünden am weitesten verbreitet sind. Lediglich ein Landessportbund führt derzeit keine Beratung im Umgang mit Vorfällen von Gewalt durch.

51 der 75 Verbände (68 Prozent) gaben an, im Rahmen des Schutzes vor Gewalt mit Kooperationspartner*innen zusammenzuarbeiten. Die häufigsten Kooperationspartner sind Fachberatungsstellen wie z.B. der Weiße Ring und der Kinderschutzbund, sowie der DOSB, die Landessportbünde und Landessportjugenden.

5. ZUSAMMENFASSUNG

Der DOSB verzeichnet zum Stichtag 1. Januar 2024 28,8 Millionen Mitgliedschaften. Dabei zeigt sich in allen Altersstufen ein geringerer Anteil an Mädchen und Frauen als an Jungen und Männern.

Bei den vom DOSB zu den Olympischen und Paralympischen Spielen 2024 in Paris entsandten Delegationen zeigt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Athlet*innen und Medaillengewinner*innen. Unter den Trainer*innen war der Frauenanteil jedoch sehr gering.

Die Unterrepräsentation von Frauen als Trainer*innen spiegelt sich auch in der Geschlechterverteilung der DOSB-Trainer*innen-Lizenzen wider. Hier zeigt sich außerdem, dass der Anteil weiblicher Lizenzinhaber*innen mit steigender Lizenz-Stufe sowohl im Breiten- als auch im Leistungssport abnimmt. Im Gegensatz dazu ist der Anteil an Frauen unter den Übungsleiter*innen und somit im sportartübergreifenden Bereich sehr hoch und steigt auch mit zunehmender Lizenz-Stufe.

Das DOSB-Präsidium ist paritätisch besetzt. Die in der Satzung festgelegte Geschlechterquote von 30 Prozent wird in sieben der acht Kommissionen des DOSB erreicht. Vier Kommissionen übertreffen diese Quote sogar und haben einen Frauenanteil von 50 Prozent oder mehr.

In den ehrenamtlichen Führungsgremien der Mitgliedsorganisationen erreichen weniger als ein Drittel der Verbände einen Frauenanteil von 30 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich jedoch ein positiver Trend erkennen. Aufgrund der geringeren Anzahl an Rückmeldungen (der Spitzenverbände) in diesem Jahr sind diese Zahlen allerdings nur bedingt aussagekräftig. Die ehrenamtliche Spitze ist im Großteil der Mitgliedsorganisationen mit Männern besetzt.

Weniger als ein Drittel der Delegierten der DOSB-MV 2023 waren weiblich. Von den 31 Mitgliedsorganisationen, die ab 2026 aufgrund ihres Stimmanteils von mehr als fünf Stimmen die verpflichtende Geschlechterquote erfüllen müssen, hatten 16 Verbände weniger als 30 Prozent weibliche Delegierte.

Sowohl im DOSB als auch in den Mitgliedsorganisationen ist die Geschlechterverteilung unter den Mitarbeiter*innen in den Geschäftsstellen ausgeglichen.

Bei den Führungspositionen (ohne Vorstand/Geschäftsführung) erreichen die Mitgliedsorganisationen im Durchschnitt einen Frauenanteil von 30 Prozent oder mehr. Der DOSB ist auf dieser Ebene sogar paritätisch besetzt. Auf Ebene von Vorstand/Geschäftsführung (hauptberuflich) erreichen nur die Verbände mit besonderen Aufgaben (N=4 Verbände) einen Frauenanteil von mehr als 30 Prozent.

Insgesamt zeigt sich, dass der Frauenanteil mit steigender Hierarchieebene sinkt. Während die Geschlechterverteilung auf den unteren Ebenen oftmals schon sehr ausgeglichen ist, besteht auf den höheren Hierarchieebenen Verbesserungspotential.

Das Engagement für die Förderung von Frauen und Geschlechtergleichstellung zeigt ein gemischtes Bild für die unterschiedlichen Bereiche.

Die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in den Verbänden weit verbreitet, aber noch nicht in allen Verbänden verankert. In der überwiegenden Anzahl der Verbände ist die Stelle ehrenamtlich besetzt. Der Fokus der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten liegt auf Frauen in Führung und Safe Sport. Insbesondere Themen der LSBTIQ*-Community werden noch nicht mehrheitlich als relevant für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesehen. Der relativ geringe Ressourceneinsatz für das Thema Geschlechtergleichstellung zeigt sich in den wöchentlichen Stunden, die für das Thema in den Verbänden aufgebracht werden. In den meisten Verbänden liegen diese zwischen 0 und 10 Stunden. Die meisten zeitlichen Ressourcen werden von den Landessportbünden aufgebracht, insgesamt zeigt sich hier jedoch Wachstumspotential.

Der Großteil der Verbände betrachtet das Thema Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung als alleinstehenden Bereich. Jeweils ein Fünftel der Verbände bearbeitet das Thema bereits im Rahmen einer übergreifenden Diversity-Strategie bzw. -Abteilung und verfolgt einen intersektionalen Ansatz.

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist den Verbänden ein wichtiges Anliegen. Bei der Betrachtung der Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in Führungspositionen zeigt sich jedoch, dass die Verbände primär

passive Maßnahmen nutzen, die Frauen den Weg in die Verbände öffnen sollen, z.B. Stellenausschreibungen, die alle Geschlechter ansprechen oder vorurteilsfreie Auswahlverfahren. Weniger verbreitet sind aktive Maßnahmen, wie zum Beispiel Kampagnen oder Mentoring-Programme für Frauen. Dies zeigt sich ebenso in der geringen Verbreitung von Geschlechterquoten, sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt und der geringen Anzahl an Verbänden, die Daten zur Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Ebenen (in ihrem Verband und ihren Mitgliedsorganisationen) erfassen und analysieren.

Die Förderung von Frauen und Geschlechtergleichstellung im Trainer*innenwesen hat für die Verbände eine mittlere Relevanz. Dementsprechend sind Maßnahmen zur Förderung weiblicher Trainer*innen in den Verbänden noch nicht weit verbreitet. Das Engagement von einem Drittel der Verbände (insbesondere Spitzenverbände und Landessportbünde) zeigt jedoch, dass einige Verbände bereits begonnen haben, dem Thema größere Beachtung zu schenken. Auch hier sind die Maßnahmen der Verbände eher passiv, wie die Ansprache aller Geschlechter bei Stellenausschreibungen und vorurteilsfreie Auswahlverfahren. Teilweise setzen Verbände aber auch schon aktivere Maßnahmen um, wie Kampagnen, familienfreundliche Angebote und die Entwicklung von Strategien zur Förderung von Frauen als Trainer*innen.

Das Thema „Gesundheit weiblicher Athlet*innen“ ist in den Verbänden noch wenig verbreitet, was sich auch im fehlenden Wissen der Mitgliedsorganisationen, beziehungsweise der Mitarbeiter*innen des Fragebogens, zu der Auseinandersetzung mit entsprechenden Themen zeigt. Die verhältnismäßig größte Aufmerksamkeit erhalten die Themen geschlechtsspezifische Verletzungen, geschlechtsspezifisches Krafttraining und zyklusbasiertes Training. Insbesondere der Schritt von der (passiven) Auseinandersetzung mit den verschiedenen Themen zur (aktiven) Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen wird aktuell nur von wenigen Verbänden vollzogen.

Auch dem Thema LSBTIQ* schreiben die Verbände im Vergleich zu anderen Themen bisher noch eine geringe Relevanz zu. Sowohl Ansprechpersonen für queere Belange, als auch explizite Maßnahmen zur Unterstützung der queeren Community, wie beispielsweise Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnen oder Bildung und Aufklärung, sind bisher wenig verbreitet.

Die Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt im Sport ist ein wichtiges Themenfeld in der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Selbstverpflichtung der Mitgliedsorganisationen, das DOSB-Stufenmodell zur Prävention sexualisierter Gewalt und Belästigung bis Ende 2024 umzusetzen, unterstreicht den Stellenwert des Themas im Sport. Es ist positiv zu vermerken, dass die Mehrheit der Verbände die Chance genutzt hat, ihre Schutzkonzepte bereits auf interpersonale Gewalt auszuweiten und fast die Hälfte ebenso Diskriminierung mit ihren Konzepten entgegenwirkt. Die Schutzmaßnahmen und Standards zur Analyse, Prävention, Intervention und Aufarbeitung werden im Rahmen des Zukunftsplans Safe Sport kontinuierlich weiterentwickelt.

Sowohl in den Mitgliedsorganisationen als auch im DOSB wurden in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung Verbesserungen erzielt. Besonders hervorzuheben sind hier die Geschlechterparität bei den Athlet*innen und Medaillengewinner*innen bei den olympischen und paralympischen Spielen, sowie in den Kommissionen des DOSB und unter den Mitarbeiter*innen der Geschäftsstellen des DOSB und der Mitgliedsorganisationen. Insbesondere auf höheren Hierarchieebenen sowie im Bereich der Trainer*innen ist die Parität jedoch noch nicht erreicht. Es ist festzustellen, dass es im Zuge der Ausweitung respektive Veränderung der Themen (u.a. im Rahmen der Erweiterung der Frauenvollversammlung zur Konferenz für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung) und u.a. für die Förderung von Frauen auf höheren Hierarchieebenen, im Athlet*innen- und Trainer*innen-Bereich, im Bereich Safe Sport und Anti-Diskriminierung einer klaren Priorisierung und/oder mehr Ressource bedarf.

Nicht rückgemeldete Verbände

Mitgliedsorganisationen, die sich 2024 nicht an der Befragung beteiligt haben:

Spitzenverbände (22/68)

- Bundesfachverband für Kickboxen
- Bundesverband Deutscher Kraftdreikämpfer
- Cheerleading und Cheerdance Verband Deutschland
- Deutscher Boccia-, Boule- und Pétanque-Verband
- Deutscher Dart-Verband
- Deutscher Gehörlosen-Sportverband
- Deutscher Schachbund
- Deutscher Skibob Verband
- Deutscher Sportakrobatik-Bund
- Floorball-Verband Deutschland
- American Football Verband Deutschland
- Bund Deutscher Radfahrer
- Deutsche Eisschnelllauf- und Shorttrack-Gemeinschaft
- Deutscher Baseball und Softball Verband
- Deutscher Boxsport-Verband
- Deutscher Curling-Verband
- Deutscher Eishockey-Bund
- Deutscher Lacrosse Verband
- Deutscher Rollsport und Inline-Verband
- Deutscher Rugby-Verband
- Deutscher Squash-Verband
- Deutscher Wellenreitverband

VmbA (4/17)

- Bundesverband für Berufsfachschulen für Gymnastik und Sport
- Deutsche Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention (Deutscher Sportärztebund)
- Deutsche Olympische Gesellschaft
- Deutscher Sportlehrerverband