



# **BERICHT FÜR FRAUEN, VIELFALT UND GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG 2025**

# INHALTSVERZEICHNIS

1. Leitidee .....	3	Arbeitsstunden pro Woche für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung .....	15
2. Verfahren und Auswertung .....	4	Verknüpfung des Themenbereichs Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung mit übergeordneten Strategien .....	16
3. Geschlechterverteilung im DOSB und in den Mitgliedsorganisationen .....	5	Intersektionalität .....	16
Geschlechterverteilung Mitgliedschaften DOSB und Mitgliedsorganisationen .....	5	5. Engagement für das Thema Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung .....	17
Geschlechterverteilung World Games 2025 .....	7	Maßnahmen zur Förderung von Frauen .....	17
Geschlechterverteilung der Delegierten zur 21. DOSB-Mitgliederversammlung 2024 .....	7	Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen im Hauptamt .....	18
Geschlechterverteilung in den Gremien des DOSB .....	8	Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen im Ehrenamt .....	19
Geschlechterverteilung in der Geschäftsstelle des DOSB .....	8	Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Übungsleiterinnen* und Trainerinnen* .....	20
Geschlechterverteilung in ehrenamtlichen Führungsgremien der Mitgliedsorganisationen .....	9	Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Kampf- und Schiedsrichterinnen* .....	21
Geschlechterverteilung im Hauptamt der Mitgliedsorganisationen .....	10	Geschlechterbewusste Sprache .....	22
Übergreifende Darstellung der Geschlechterverteilung im Ehren- und Hauptamt der Mitgliedsorganisationen .....	11	Gesundheit weiblicher Athlet*innen .....	22
Geschlechterverteilung Trainer*innen- und Übungsleiter*innen-Lizenzen .....	11	Equal Pay und Equal Play .....	23
Geschlechterverteilung Schieds- und Kampfrichter*innen-Lizenzen .....	13	Förderung der Teilnahme und Teilhabe von queeren Personen (LSBTIQ*) am Sport .....	24
4. Strukturelle Bearbeitung des Bereichs Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung .....	14	Demokratie und Antifeminismus .....	25
Mitarbeitende im Themenfeld Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung .....	14	Schutz vor Gewalt .....	26
Handlungsfelder im Themenfeld Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung .....	15	6. Zusammenfassung .....	28
		Nicht rückgemeldete Verbände .....	30
		Glossar .....	31

# 1. LEITIDEE

Für den Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) ist eine innovative und engagierte Gleichstellungspolitik ein zentrales Anliegen. In der Präambel seiner Satzung bekennt sich der DOSB dazu, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen und durch gezielte Förderung bestehende Benachteiligungen abzubauen. Der Mitgliederversammlung des DOSB (DOSB-MV) sind hierzu jährlich Berichte über den Stand der Umsetzung der Gleichstellung vorzulegen (§ 13 DOSB-Satzung). Mit der seit 2014 in der DOSB-Satzung verankerten Geschlechterquote haben der DOSB und seine Mitgliedsorganisationen ihr gemeinsames Engagement für die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter weiter gestärkt. Seither müssen Frauen und Männer in den Beiräten und Kommissionen des DOSB jeweils zu mindestens 30 Prozent vertreten sein. Für Einzelwahlen sowie für die Zusammensetzung des DOSB-Präsidiums gilt diese Regelung als Soll-Quote. Zudem beschloss die DOSB-Mitgliederversammlung 2023 die Einführung einer 30-Prozent-Geschlechterquote für Delegierte zur DOSB-MV, die ab 2026 Anwendung findet – sofern die jeweilige Mitgliedsorganisation mehr als eine\*n Delegierte\*n entsendet. Die von der 16. Frauenvollversammlung im Jahr 2021 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 entscheidend, über das binäre Geschlechtersystem von Mann und Frau hinauszudenken. Dabei müssen auch Personen berücksichtigt werden, die sich nicht in dieses System einordnen können oder möchten, ebenso wie die LSBTIQ\*-Community insgesamt, die im Sport häufig Diskriminierung und Ausgrenzung erfährt. 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, die Geschäftsordnung weiterentwickelt und der Gleichstellungsbericht zum „Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung“ ausgebaut.

Mit dem vorliegenden 2. 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, die Bearbeitung des Themenfeldes Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung, das Engagement zur Förderung von Frauen in führenden Positionen im Sport und weiblicher Athletinnen, sowie die Bearbeitung der Bereiche Queerer Sport/LSBTIQ\*-Belange und Schutz vor Gewalt im Sport.

Die Analyse der aktuellen Situation im deutschen Sport ist ein zentrales Instrument, um den Handlungsbedarf für eine zukunftsorientierte und geschlechtergerechte Sportpolitik aufzuzeigen. Die Mitgliedsorganisationen sind angehalten, durch entsprechende Analysen ebenfalls den Stand der geschlechtergerechten Teilhabe zu erfassen und als Grundlage für gezielte Maßnahmen zu nutzen. Für die Weiterentwicklung einer innovativen und engagierten Gleichstellungspolitik ist das Engagement zahlreicher 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 entscheidend dazu beitragen. Ebenso bedankt sich der DOSB bei den Mitgliedsorganisationen für ihre rege Beteiligung an der diesjährigen Befragung.

## 2. VERFAHREN UND AUSWERTUNG

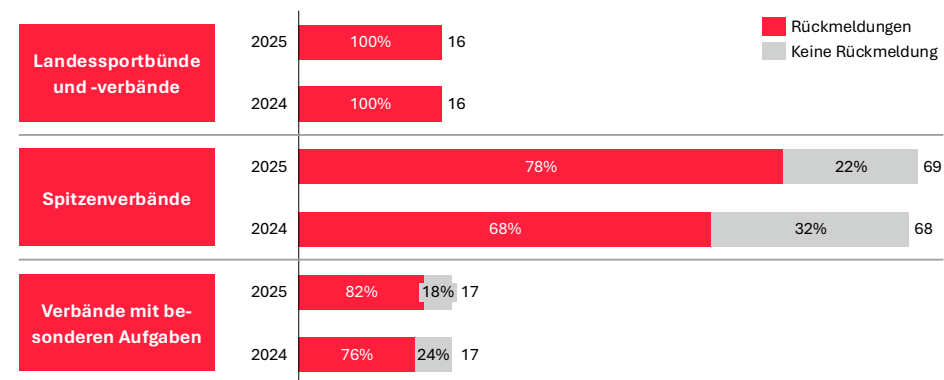
Die Grundlage dieses Berichts bildet eine Befragung der Mitgliedsorganisationen des DOSB, die mithilfe eines digitalen Fragebogens<sup>1</sup> durchgeführt und durch Daten des DOSB sowie weiteren Quellen ergänzt wurde. Im Anschluss an den letzten Bericht erfolgte eine umfassende Evaluation des Fragebogens. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind in die diesjährige Erhebung eingeflossen und haben zur inhaltlichen und methodischen Weiterentwicklung des Berichts beigetragen.

Stichtag der Erhebung war der 1. Juli 2025. Spätere Veränderungen – etwa durch Wahlen, Rücktritte oder Umstrukturierungen – werden erst im 3. Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung 2026 berücksichtigt. Von insgesamt 102 Mitgliedsorganisationen<sup>2</sup> haben sich 84 im Befragungszeitraum zurückgemeldet. Damit ist die Rücklaufquote von 74 auf 83 Prozent gestiegen (Stand 2024: 75 rückgemeldete Verbände). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Rücklaufquote bei den Verbänden mit besonderen Aufgaben (VmbA) leicht und bei den Spitzenverbänden (SV) deutlich gestiegen. Ein Überblick über die Rücklaufquoten der Mitgliedsverbände nach Verbändegruppen in den Jahren 2024 und 2025 zeigt Grafik 1.

Die Auswertung der Befragung erfolgte durch interne Stellen. Die zum Vergleich herangezogenen Daten aus dem vergangenen Jahr stammen aus dem Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung 2024.

Im Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung werden ausgewählte Ergebnisse der Befragung 2025 dargestellt.

### 1. Rücklaufquoten der Mitgliedsverbände nach Verbändegruppen



<sup>1</sup> Befragungszeitraum war vom 26. Juni 2025 bis 28. Juli 2025.

<sup>2</sup> Der Deutsche Frisbeesport-Verband e.V. (DFV) ist seit 2025 Mitgliedsorganisationen des DOSB (Stand 2024: 101 Mitgliedsorganisationen)

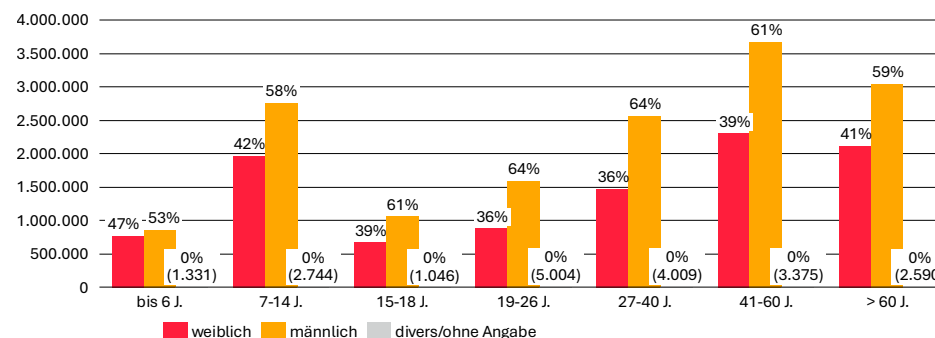
# 3. GESCHLECHTERVERTEILUNG IM DOSB UND IN DEN MITGLIEDSORGANISATIONEN

## Geschlechterverteilung Mitgliedschaften DOSB und Mitgliedsorganisationen

Der DOSB zählt aktuell 28,7 Millionen Mitgliedschaften und hat im Vergleich zum Vorjahr einen Zuwachs von 2,9 Prozent zu verzeichnen<sup>3</sup>. Der Anteil weiblicher Mitgliedschaften liegt wie im Vorjahr bei 39,5 Prozent<sup>4</sup>.

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. Die Mitgliedschaften in dieser Kategorie stiegen von 8.471 deutlich auf 20.099. Insgesamt gaben 48 Verbände an, Mitgliedschaften in dieser Kategorie zu haben (Stand 2024: 38 Verbände).

2. Mitgliedschaften des DOSB nach Alter und Geschlecht<sup>6</sup>



<sup>3</sup> Bestandsdaten vom 31. Oktober 2025 zum Stichtag 1. Januar 2025

<sup>4</sup> Bestandsdaten vom 31. Oktober 2025 zum Stichtag 1. Januar 2025 auf Basis der Meldungen der LSB.

<sup>5</sup> Der DOSB erfasst die Geschlechtsangaben „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „ohne Angabe“. In der weiteren Datenverarbeitung werden die Kategorien „divers“ und „ohne Angabe“ gemeinsam unter „divers/ohne Angabe“ ausgewiesen, wodurch die Interpretierbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt ist. Die Nutzung dieser Kategorien ist derzeit noch nicht flächendeckend technisch möglich, da nicht alle Verbände entsprechende Optionen in ihren Datensystemen abbilden.

<sup>6</sup> Bestandsdaten vom 31. Oktober 2025 zum Stichtag 1. Januar 2025 auf Basis der Meldungen der LSB.

Tabelle 1: Landessportbünde mit höchstem und niedrigstem Frauenanteil unter Mitgliedschaften				
LSB	Gesamt	Weiblich	Divers/ohne Angabe <sup>7</sup>	Weiblich in %
Schleswig-Holstein	809.465	358.756	0	44,3
Niedersachsen	2.694.105	1.178.701	314	43,8
Hessen	2.265.048	927.497	4.118	40,9
...	...	...	...	...
Thüringen	385.073	144.236	0	37,5
Berlin	809.581	293.037	3.307	36,2
Hamburg	582.913	200.546	0	34,4

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 34 Prozent.

Tabelle 2: Spitzenverbände mit höchstem und niedrigstem Frauenanteil unter Mitgliedschaften				
SV	Gesamt	Weiblich	Divers/ohne Angabe <sup>8</sup>	Weiblich in %
Cheerleading	35.668	34.026	0	95,4
Eislaufen	20.053	17.469	2	87,11
Reiten	638.322	519.747	407	81,42
...	...	...	...	...
Motorsport	19.237	1.528	17	7,94
Dart	31.564	2.324	0	7,36
Cricket	5.859	344	14	5,87

Der durchschnittliche Frauenanteil unter den Mitgliedschaften der Spitzenverbände liegt wie im letzten Jahr 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 fünf Verbände, bei denen mehr als 90 Prozent der Mitgliedschaften Jungen und Männer sind. 26 der 68 Spitzenverbände haben eine nahezu ausgewogene Geschlechterverteilung (35 bis 60 Prozent Frauenanteil). Tabelle 2 zeigt jeweils die drei Spitzenverbände mit dem höchsten und dem niedrigsten Frauenanteil.

Tabelle 3: Verbände mit besonderen Aufgaben mit höchstem und niedrigstem Frauenanteil unter Mitgliedschaften				
VmbA	Gesamt	Weiblich	Divers/ohne Angabe <sup>9</sup>	Weiblich in %
Kneipp-Bund	67.826	55.654	58	82,05
RKB „Solidarität“ Deutschland 1896	40.800	19.718	0	48,33
Deutscher Verband für Freikörperkultur	33.288	15.456	7	46,43
...	...	...	...	...
Makkabi Deutschland	8.968	2.665	103	29,72
Deutsche Olympische Gesellschaft	923	212	0	22,97
Deutsche Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention	5.915	1.243	0	21,01

Bei den Verbänden mit besonderen Aufgaben beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 31 Prozent (2024: 37 Prozent). Während der Kneipp-Bund mit 82 Prozent einen sehr hohen Anteil weiblicher Mitgliedschaften hat, liegt der Frauenanteil in den anderen Verbänden mit besonderen Aufgaben unter 50 Prozent (siehe Tabelle 3).<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Gemeldete Nullwerte in der Kategorie „divers/ohne Angabe“ sind nicht eindeutig interpretierbar, da unklar ist, ob sie auf das Fehlen entsprechender Personengruppen oder auf eine fehlende Erfassung zurückzuführen sind.

<sup>8</sup> Gemeldete Nullwerte in der Kategorie „divers/ohne Angabe“ sind nicht eindeutig interpretierbar, da unklar ist, ob sie auf das Fehlen entsprechender Personengruppen oder auf eine fehlende Erfassung zurückzuführen sind.

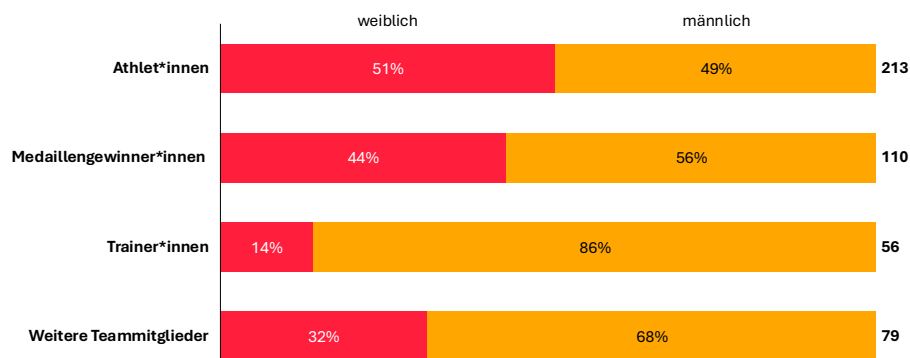
<sup>9</sup> Gemeldete Nullwerte in der Kategorie „divers/ohne Angabe“ sind nicht eindeutig interpretierbar, da unklar ist, ob sie auf das Fehlen entsprechender Personengruppen oder auf eine fehlende Erfassung zurückzuführen sind.

<sup>10</sup> 4 der Verbände mit besonderen Aufgaben haben keine Differenzierung nach Geschlecht angegeben.

## Geschlechterverteilung World Games 2025

Der DOSB wurde bei den World Games in Chengdu durch 213 Athlet\*innen vertreten. Der Anteil weiblicher Athletinnen lag bei 51 Prozent. Diese paritätische Aufteilung wird in der Geschlechterverteilung der Medaillengewinner\*innen nicht ganz erreicht. Die deutschen Athletinnen\* gewannen 44 Prozent der 110 errungenen Medaillen. Deutlich geringer war der Anteil an Frauen unter den Trainer\*innen und weiteren Teammitgliedern. Unter den Trainer\*innen stellten Frauen mit acht aus insgesamt 56 einen Anteil von nur 14 Prozent, bei weiteren Teammitgliedern lag der Frauenanteil etwas höher bei 32 Prozent. Die Geschlechterverteilung auf den unterschiedlichen Ebenen des Deutschen Teams bei den World Games 2025 ist in Grafik 3 dargestellt.

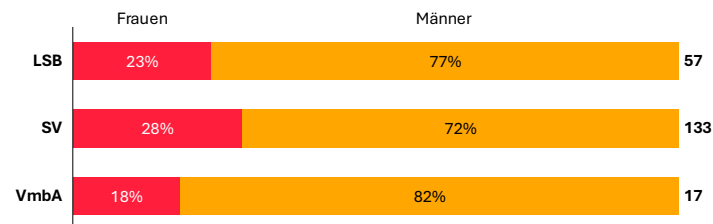
### 3. Geschlechterverteilung World Games 2025 in Chengdu



## Geschlechterverteilung der Delegierten zur 21. DOSB-Mitgliederversammlung 2024

Die 21. Mitgliederversammlung des DOSB fand am 7. Dezember 2024 auf dem Sportcampus Saar in Saarbrücken statt. 58 der 221 anwesenden Delegierten der Mitgliederorganisationen waren Frauen, dies entspricht einem Anteil von 26 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil an weiblichen Delegierten somit um einen Prozentpunkt leicht gesunken. Den geringsten Anteil weiblicher Delegierter stellten dabei die Verbände mit besonderen Aufgaben mit 18 Prozent. Grafik 4 zeigt die Geschlechterverteilung der Delegierten der 21. DOSB-Mitgliederversammlung 2024 in den verschiedenen Verbändegruppen.

### 4. Geschlechterverteilung der Delegierten der 21. DOSB-Mitgliederversammlung 2024



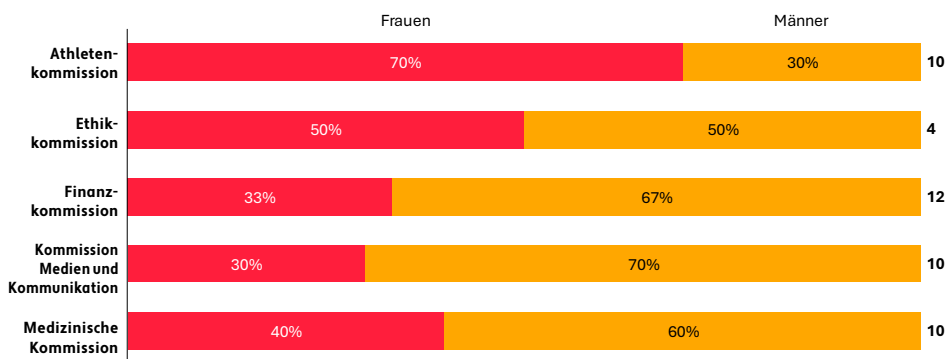
Gemäß der Satzung des DOSB sollen die Mitgliedsorganisationen „mindestens 30 Prozent weibliche und mindestens 30 Prozent männliche Delegierte in die Mitgliederversammlung entsenden“ (§ 12 Absatz 2). Auf der 19. Mitgliederversammlung des DOSB im Jahr 2022 beschlossen die Delegierten, dass diese Regelung ab 2026 für alle Mitgliedsorganisationen verpflichtend gilt. Wird die Quotierung bei einer aus mindestens zwei Personen bestehenden Delegation nicht erfüllt, „[...] wird der Gesamtstimmanteil der Mitgliedsorganisation so weit reduziert, bis die Quotierung der Delegiertenzahlen erreicht wären“ (§ 12 Absatz 2). Von den 38 Mitgliedsorganisationen, die ab 2026 von dieser verpflichtenden Geschlechterquote betroffen wären, erfüllten 20 diese bei der Mitgliederversammlung 2024 noch nicht.

## Geschlechterverteilung in den Gremien des DOSB

Das Präsidium des DOSB besteht aktuell aus fünf weiblichen und fünf männlichen Mitgliedern und ist damit geschlechterparitätisch zusammengesetzt. Die ehrenamtliche Spitze des DOSB (der\*die Präsident\*in) ist aktuell männlich besetzt.

Die für die vom DOSB berufenen Kommissionen in der Satzung festgelegte Geschlechterquote von 30 Prozent wird in allen der fünf Kommissionen erfüllt. Die Geschlechterverteilung in den einzelnen Kommissionen des DOSB ist in Grafik 5 abgebildet.

### 5. Geschlechterverteilung in den Kommissionen des DOSB

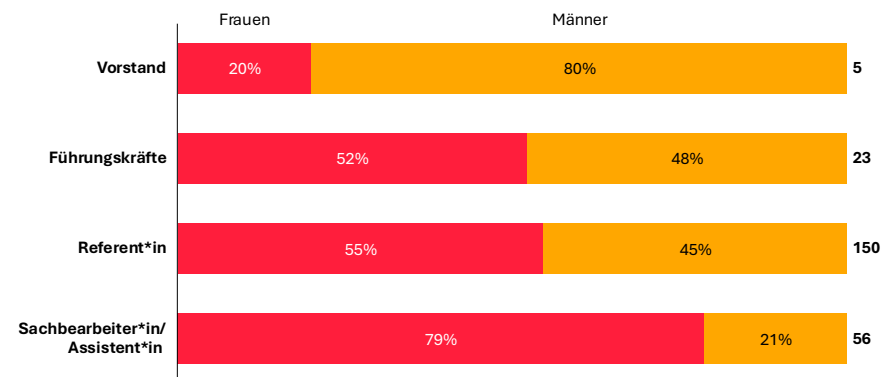


Der durchschnittliche Frauenanteil über alle Gremien hinweg beträgt 44 Prozent (20 von 46). Im Vergleich zum Vorjahr zeigen sich in den Geschlechterverteilungen innerhalb der Gremien einige Veränderungen. Der Frauenanteil in der Athletenkommission verringerte sich um fünf Prozentpunkte auf 70 Prozent (2024: 6 von 8 Mitgliedern). In der Medizinischen Kommission sank der Anteil von 50 auf 40 Prozent (2024: 5 von 10 Mitgliedern).

## Geschlechterverteilung in der Geschäftsstelle des DOSB

In Grafik 6 ist der Frauenanteil in der Geschäftsstelle des DOSB im Jahr 2025 abgebildet<sup>11</sup>, der im Durchschnitt über alle Mitarbeiter\*innen 59 Prozent beträgt. Der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen\* nimmt mit steigender Hierarchiestufe ab. Auf Ebene der Sachbearbeiter\*innen/Assistent\*innen liegt er bei fast 80 Prozent, bei den Referent\*innen bei 55 Prozent, bei den weiteren Führungskräften bei 52 Prozent (2024: Weitere Führungspositionen 54 Prozent;). Der Anteil an weiblichen Vorstandsmitgliedern blieb mit 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahr konstant. Die hauptamtliche Spitze des DOSB (der\*die Vorstandsvorsitzende\*r) ist aktuell männlich besetzt.

### 6. Geschlechterverteilung in der Geschäftsstelle des DOSB



<sup>11</sup> Stichtag 01. September 2025

## Geschlechterverteilung in ehrenamtlichen Führungsgremien der Mitgliedsorganisationen

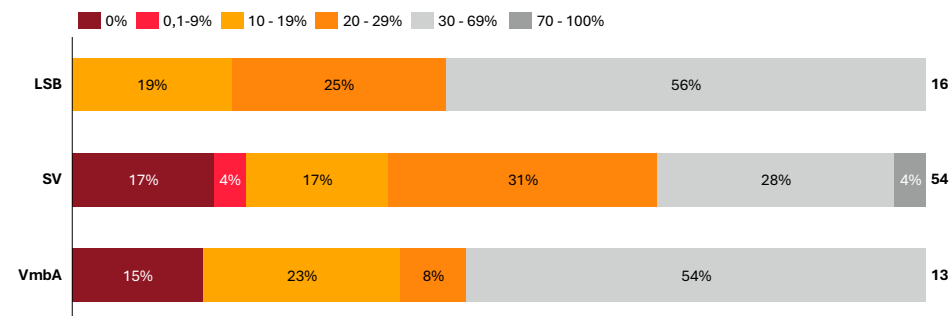
In den Landessportbünden haben ebenso wie im Vorjahr 9 der 16 Verbände (56 Prozent) einen Anteil von mindestens 30 Prozent Frauen in den ehrenamtlichen Führungsgremien<sup>12</sup>. Der durchschnittliche Frauenanteil beträgt 32 Prozent. Dies entspricht einem leichten Rückgang von einem Prozentpunkt im Vergleich zu 2024.

In den Spitzenverbänden erreichen 17 von 54 Verbänden (31,5 Prozent) einen Anteil von mindestens 30 Prozent Frauen in den ehrenamtlichen Führungsgremien (Stand 2024: 12 von 44 Verbänden). Der durchschnittliche Frauenanteil beträgt 24 Prozent und steigert sich somit im Vergleich zu 2024 um 5 Prozentpunkte. In 9 Spitzenverbänden (17 Prozent) ist keine Frau im ehrenamtlichen Führungsgremium (Stand 2024: 11). Bei der Betrachtung dieser Entwicklung ist es notwendig, die gestiegene Anzahl an Rückmeldungen der Spitzenverbände zu beachten.

Bei den Verbänden mit besonderen Aufgaben erzielen 7 der 13 Verbände (54 Prozent) einen Anteil von mindestens 30 Prozent Frauen in den ehrenamtlichen Führungsgremien (Stand 2024: 5 von 12 Verbänden). Der durchschnittliche Frauenanteil beträgt 28 Prozent, was im Vergleich zu 2024 einen Anstieg von einem Prozentpunkt bedeutet. Zwei Verbände (15 Prozent) mit besonderen Aufgaben haben keine Frau im ehrenamtlichen Führungsgremium. Ein Verband mit besonderen Aufgaben macht keine Angabe.

Der Frauenanteil in den ehrenamtlichen Führungsgremien der Mitgliedsorganisationen ist in Grafik 7 abgebildet.

### 7. Frauenanteil in den ehrenamtlichen Führungsgremien der Mitgliedsorganisationen

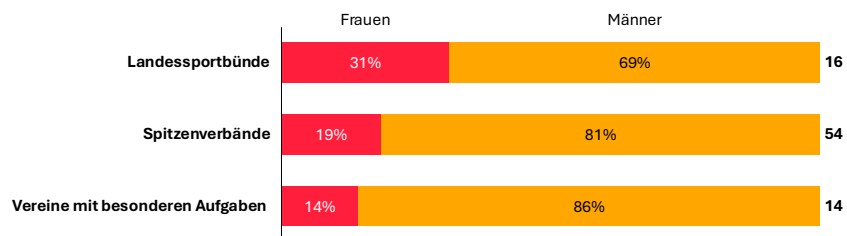


Insgesamt erreichen 33 der 83 Verbände (40 Prozent; Stand 2024: 26 von 72, 36 Prozent), die die Frage beantworteten, einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent. Ein Verband mit besonderen Aufgaben machte zu dieser Frage keine Angaben. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Präsidien bzw. Vorständen liegt verbändeübergreifend bei 26 Prozent (Stand 2024: 24 Prozent). Keiner der Verbände hat eine Person mit Personenstand **divers** oder **ohne Angabe** im stimmberechtigten Präsidium oder Vorstand angegeben.

<sup>12</sup>Ehrenamtliche Führungsgremien sind z.B. ehrenamtliche Präsidien oder Vorstände.

Erfragt wurde auch, wie die Spitze der ehrenamtlichen Führungsgremien in den Mitgliedsorganisationen besetzt ist, also z.B. der\*die Präsident\*in oder der\*die ehrenamtliche Vorstand\*in. In der Mehrheit der Verbände ist die ehrenamtliche Spitze männlich besetzt (80 Prozent). Ein Verband gab an, eine Doppelspitze aus einem Mann und einer Frau zu haben. Den größten Frauenanteil in der ehrenamtlichen Spitze verzeichnen die Landessportbünde (31 Prozent), den niedrigsten die Vereine mit besonderen Aufgaben (14 Prozent). Die gesamte Geschlechterverteilung in der ehrenamtlichen Spitze ist in Grafik 8 dargestellt.

### 8. Geschlechterverteilung in der ehrenamtlichen Spitze in den Mitgliedsorganisationen



### Geschlechterverteilung im Hauptamt der Mitgliedsorganisationen

Insgesamt beantworteten 46 Verbände die Frage zur Besetzung des hauptamtlichen Führungsgremiums<sup>13</sup>. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt verbandsübergreifend bei 20 Prozent. Bei den Landessportbünden (N = 12) beträgt der Frauenanteil 13 Prozent, bei den Spitzenverbänden (N = 30) 22 Prozent und bei den Verbänden mit besonderen Aufgaben (VmbA) (N = 4) 25 Prozent.

Von den insgesamt 84 Mitgliedsorganisationen verfügen 43 Verbände (51 Prozent) über eine hauptberufliche Führungsspitze (z.B. der\*die Vorstandin oder der\*die Generalsekretär\*in). In 36 Fällen ist diese männlich besetzt, in fünf Fällen weiblich, und zwei Verbände berichten von einer Doppelspitze. Somit wird in 12 Prozent der Verbände mit hauptamtlicher Führung eine Frau als Spitze benannt.

Bei den Landessportbünden gaben elf Verbände an, die hauptamtliche Spitze männlich, und ein Verband, sie weiblich besetzt zu haben. Damit liegt der Anteil weiblich besetzter hauptamtlicher Führungspositionen bei 8 Prozent. Unter den Spitzenverbänden verfügen zwei Verbände über eine Doppelspitze, 22 über eine männliche und drei über eine weibliche hauptamtliche Führung. Der Anteil der Spitzenverbände mit weiblicher hauptamtlicher Spitze beträgt somit 11 Prozent.

Bei den VmbA berichten drei Verbände von einer männlich und ein Verband von einer weiblich besetzten hauptamtlichen Spitze. Entsprechend beträgt der Anteil weiblicher Führungspersonen in dieser Gruppe 25 Prozent.

Erfragt wurde zudem die Geschlechterverteilung weiterer Führungspositionen, also z.B. Ressortleitungen, Teamleitungen oder Abteilungsleitungen. 60 der 84 Mitgliedsorganisationen (71 Prozent) machten hier Angaben. Knapp über ein Drittel der weiteren Führungspositionen in den Mitgliedsorganisationen ist mit Frauen besetzt (Landessportbünde: 34 Prozent, Spitzenverbände: 33 Prozent, VmbA: 49 Prozent).

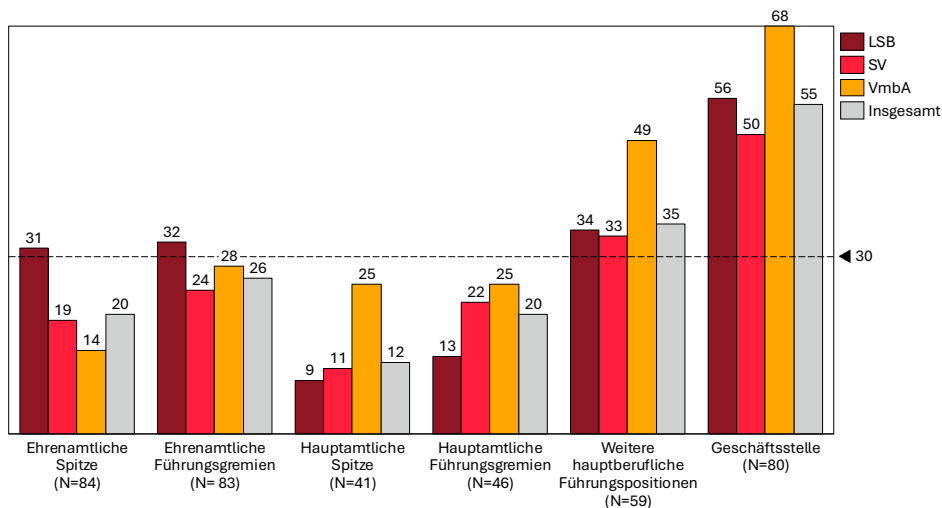
Die Geschlechterverteilung in den Geschäftsstellen der Mitgliedsorganisationen insgesamt (also über alle Mitarbeiter\*innen hinweg) wurde ebenfalls erfragt. Insgesamt gaben 80 der 84 teilnehmenden Mitgliedsorganisationen (95 Prozent) an, hauptberufliche Angestellte in der Geschäftsstelle ihres Verbandes zu beschäftigen. Die Anzahl der Beschäftigten lag dabei zwischen einer und 244 Personen. In allen Verbändegruppen sind über die Hälfte der Mitarbeiter\*innen weiblich. Den höchsten Frauenanteil verzeichnen die Verbände mit besonderen Aufgaben (68 Prozent). Zudem meldete ein Landesverband zwei Mitarbeiter\*innen mit dem Personenstand „divers“.

<sup>13</sup>Hauptamtliche Führungsgremien sind z.B. Vorstände oder Geschäftsführungen.

## Übergreifende Darstellung der Geschlechterverteilung im Ehren- und Hauptamt der Mitgliedsorganisationen

Grafik 9 fasst die Geschlechterverteilung im Ehren- und Hauptamt der Mitgliedsorganisationen auf den verschiedenen Ebenen übergreifend zusammen – getrennt nach Verbändegruppen sowie insgesamt. In den Geschäftsstellen der Mitgliedsorganisationen nimmt der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchieebene deutlich ab. Während der Frauenanteil in den Geschäftsstellen in allen Verbändegruppen bei mindestens 50 Prozent liegt, sind es nur noch durchschnittlich 35 Prozent in den weiteren Führungspositionen und unter 30 Prozent in den hauptamtlichen Führungsgremien. In den ehrenamtlichen Führungsgremien ist der Frauenanteil etwas höher, jedoch auch unter 30 Prozent, mit Ausnahme der Landessportbünde.

### 9. Frauenanteil auf den verschiedenen Hierarchieebenen im Ehren- und Hauptamt der Mitgliedsorganisationen (in Prozent)

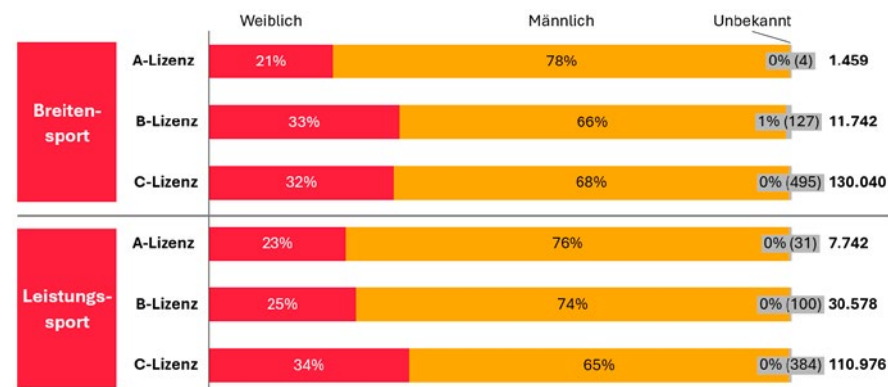


## Geschlechterverteilung Trainer\*innen- und Übungsleiter\*innen-Lizenzen

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 2025 gültigen Lizenzen<sup>14</sup>. 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 21 und 34 Prozent klar unterrepräsentiert (siehe Grafik 10). 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. Im Vergleich zum Vorjahr (2024) blieb die Geschlechterverteilung konstant.

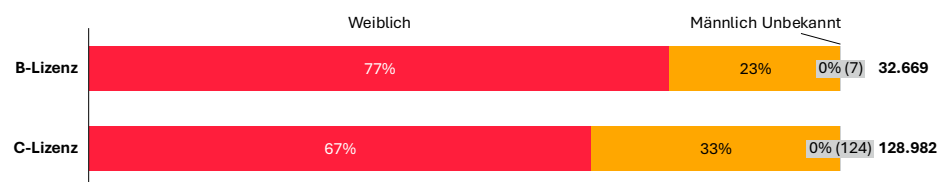
### 10. Geschlechterverteilung Trainer\*innen-Lizenzen



<sup>14</sup> Stichtag hierfür war der 1. Juli 2025.

Bei den Übungsleiter\*innen-Lizenzen zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Frauen sind klar überrepräsentiert. Zwei Drittel der C-Lizenzen (67 Prozent) und über Drei-Viertel der B-Lizenzen (77 Prozent) sind hier weiblichen Übungsleiterinnen zugeordnet (siehe Grafik 11). Mit der höheren Lizenzstufe steigt der Frauenanteil somit an. Auch hier sind die Zahlen vergleichbar mit den Daten aus dem Jahr 2024. Der Anteil weiblicher Übungsleiterinnen bei den B-Lizenzen ist um einen Prozentpunkt gestiegen (2024: 76 Prozent).

## 11. Geschlechterverteilung Übungsleiter\*innen-Lizenzen



Während der Frauenanteil unter den Lizenzträger\*innen somit in den spezifischen Sportarten gering ist, ist dies in der sportartübergreifenden Lizenzierung nicht der Fall. Stattdessen zeigt sich hier wie im Jahr 2024 ein vergleichsweise geringer Anteil an männlichen Lizenzträgern.

Zur Einordnung der Geschlechterverhältnisse unter den Träger\*innen der A-Lizenz Leistungssport wurde ein Repräsentationsindex gebildet, der das Verhältnis zwischen dem Frauenanteil unter den entsprechenden Lizenz-Inhaber\*innen und dem Frauenanteil unter den Mitgliedschaften eines Verbandes abbildet. Ein Wert von 1 weist auf eine geschlechtergerechte Repräsentation hin, Werte über 1 deuten auf eine Überrepräsentation von Frauen unter den A-Lizenzinhaber\*innen hin und Werte unter 1 auf eine entsprechende Unterrepräsentation von Frauen. Wie in Tabelle 4 zu sehen, weist der deutsche Schachbund den höchsten Wert auf. Frauen sind mit 10% in der Mitgliedschaft stark unterrepräsentiert, unter den Trainer\*innen A Leistungssport jedoch mit 14% Frauenanteil höher repräsentiert als in der Mitgliedschaft. Den zweithöchsten Wert weist der Deutsche Rollsport und Inline-Verband auf, bei dem Frauen bereits in der Mitgliedschaft mit 45% stark repräsentiert sind, unter den A-Lizenz-Inhaber\*innen mit 63% jedoch noch stärker. Bei der Deutschen Reiterlichen Vereinigung, dem Deutschen Kegler- und Bowlingbund, sowie der Deutschen Eislauf-Union sind Frauen auf Ebene der A-Lizenz Leistungssport ähnlich stark vertreten wie in der Mitgliedschaft. Am unteren Ende der Tabelle

liegen der Deutsche Volleyball-Verband und der Deutsche Ju-Jutsu-Verband, bei denen Frauen in der Mitgliedschaft recht stark vertreten sind, jedoch deutlich unterrepräsentiert unter den A-Lizenz-Inhaber\*innen. In drei Verbänden gibt es keine weiblichen Inhaber\*innen A-Lizenz Leistungssport (Deutsche Billard-Union, Deutscher Curling-Verband, Deutscher Rugby-Verband).

Tabelle 4:

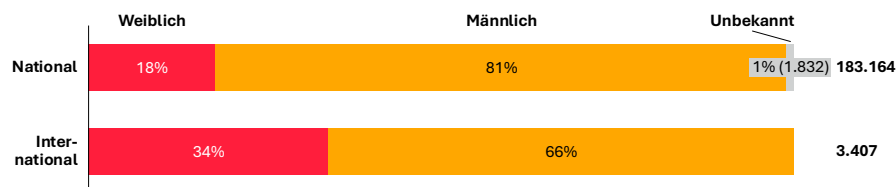
Mitgliedsorganisation	Frauenanteil A-Lizenz Leistungssport	Frauenanteil Mitgliedschaften	Repräsentations-Index
Deutscher Schachbund e.V.	14%	10%	1.47
Deutscher Rollsport und Inline-Verband e.V.	63%	45%	1.39
Deutsche Reiterliche Vereinigung e.V.	75%	81%	0.92
Deutscher Kegler- und Bowlingbund e.V.	24%	28%	0.86
Deutsche Eislauf-Union e.V.	73%	87%	0.84
...	...	...	...
Deutscher Volleyball-Verband e.V.	9%	51%	0.17
Deutscher Ju-Jutsu-Verband e.V.	4%	33%	0.12
Deutsche Billard-Union e.V.	0%	9%	0.00
Deutscher Curling-Verband e.V.	0%	33%	0.00
Deutscher Rugby-Verband e.V.	0%	21%	0.00

## Geschlechterverteilung Schieds- und Kampfrichter\*innen-Lizenzen

Mit diesem Bericht wurden die Verbände erstmals zur Geschlechterverteilung bei Schieds- und Kampfrichter\*innen-Lizenzen befragt. Es kann zwischen Lizenzen auf nationaler und auf internationaler Ebene unterschieden werden. Von den teilnehmenden Verbänden gaben 45 Spitzenverbände (83 Prozent) und 1 Verband mit besonderen Aufgaben (14 Prozent) an, Schieds- und/oder Kampfrichter\*innen auszubilden.

Von den 46 Mitgliedsorganisationen, die angaben, Schieds- und/oder Kampfrichter\*innen auszubilden, machten 25 Verbände Angaben zur Geschlechterverteilung der Lizenzinhaber\*innen auf nationaler Ebene und 26 Verbände Angaben zur Geschlechterverteilung der Lizenzinhaber\*innen auf internationaler Ebene. Die Anzahl gültiger Lizenzen pro Verband variiert dabei zwischen 20 und 82.555 nationalen bzw. zwischen 6 und 2.257 internationalen Lizenzen. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt bei den nationalen Lizenzen bei 18 Prozent, auf internationaler Ebene beträgt er 34 Prozent (siehe Grafik 12).

### 12. Geschlechterverteilung Kampf- und Schiedsrichter\*innen-Lizenzen



# 4. STRUKTURELLE BEARBEITUNG DES BEREICHS FRAUEN, VIELFALT UND GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

## Mitarbeitende im Themenfeld Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung

---

65 der 84 teilnehmenden Mitgliedsorganisationen (77 Prozent) gaben an, ehrenamtliche und/oder hauptamtliche Mitarbeitende im Themenfeld Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung (FVGG) zu beschäftigen.

Die Anzahl der zuständigen Mitarbeitenden variiert deutlich: In den Landessportbünden liegt sie zwischen einer und 22 Personen, in den Spitzenverbänden zwischen einer und 13 Personen und in den Verbänden mit besonderen Aufgaben zwischen einer und 3 Personen. Dabei zeigt sich, dass insbesondere in den Landessportbünden durchschnittlich die meisten Mitarbeitenden – vor allem hauptamtliche – im Bereich FVGG tätig sind. Da einige Organisationen auch Zuständigkeiten aus dem Bereich Vielfalt einbezogen haben, während andere dies nicht taten, sind die Zahlen nur eingeschränkt vergleichbar.

Der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden im Bereich FVGG liegt verbändeübergreifend sehr hoch: Im Durchschnitt sind 86 Prozent der Mitarbeitenden im Themenfeld Frauen. Bei allen Verbänden lag der Frauenanteil bei 82 Prozent oder höher.

Die offene Frage nach der strukturellen Verankerung des Themenfelds wurde von 80 Verbänden beantwortet. Es lassen sich drei übergreifende Bearbeitungsformen erkennen:

- Die Bearbeitung in Gremien
- Die Eingliederung in einen bestehenden Geschäftsbereich
- Die Umsetzung im Rahmen von Projektarbeit

Teilweise wurde angegeben, dass eine Bearbeitung bislang nicht erfolgt ist. Eine Mehrfachzuordnung offener Antworten war möglich.

In zwei Landessportbünden besteht ein Gremium, das sich mit den Themen befasst, in vier Landessportbünden sind sie einem Geschäftsbereich zugeordnet. In einem Landessportbund erfolgt bislang keine strukturell verankerte Bearbeitung.

Fünf Spitzenverbände verfügen über ein Gremium, das sich mit den Fragestellungen auseinandersetzt. In sechs Spitzenverbänden sind die Themen in einen Geschäftsbereich integriert, darunter ein Verband, der hierfür einen eigenständigen Geschäftsbereich eingerichtet hat. Ein Spitzenverband behandelt die Themen im Rahmen einer Projektarbeit, während dreizehn Spitzenverbände bislang keine strukturell verankerte Bearbeitung vornehmen.

Unter den VmbA verfügen zwei Verbände über ein eigenes Gremium, bei einem Verband sind die Themen in einen Geschäftsbereich integriert, während vier VmbA bislang keine strukturell verankerte Bearbeitung in diesem Bereich vorgenommen haben.

## Handlungsfelder im Themenfeld Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung

Im Rahmen der Befragung wurden die Mitgliedsorganisationen gebeten, anzugeben, welche Themen für ihren Verband im kommenden Jahr im Bereich Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung besonders relevant sind. Der Bereich Strukturen und Strategie wurde mit 30 Prozent am häufigsten von den Mitgliedsorganisationen genannt (25 von 84 Mitgliedsorganisationen). Ein besonderer Fokus liegt in vielen Verbänden dabei auf der Förderung von Nachwuchs. Konkret genannt wurden Maßnahmen wie die strukturelle Anpassung von Beiräten, die Implementierung von Diversity-Management, die Besetzung hauptamtlicher Stellen, Nachwuchsprogramme, Talentförderung, die Anpassung von Regelwerken sowie Projekte wie „Vielfalt in Bewegung“.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Themenfeld Sensibilisierung und Bildung. Dieser wurde von 23 der 84 Mitgliedsorganisationen (27 Prozent) genannt. Die Mitgliedsorganisationen berichteten in diesem Zusammenhang von Workshops, Fortbildungen, Awareness-Konzepten, Empowerment-Formaten, Veranstaltungen im Themenfeld LSBTIQ\* und Queerer Sport, Initiativen zur Sichtbarkeit des Frauensports sowie Maßnahmen zur Förderung von geschlechtergerechter Sprache.

22 Mitgliedsorganisationen (26 Prozent) hoben Frauen in Führung als für sie besonders relevanten Bereich hervor. Dieses Themenfeld umfasst sämtliche Maßnahmen zur Förderung von Frauen in den Bereichen Leadership und Ehrenamt sowie in Bezug auf Trainerinnen\* und Schiedsrichterinnen\*.

10 Mitgliedsorganisationen (12 Prozent) nannten den Bereich geschlechtliche und sexuelle Vielfalt als für sie besonders relevant. Hierzu zählen alle Maßnahmen, die sich mit den Themenfeldern Inklusion von trans\*, inter\* und nicht-binären Personen und LSBTIQ\* im Sport auseinandersetzen.

4 Mitgliedsorganisationen (5 Prozent) nannten Prävention und Schutz als besonders relevanten Bereich. Hierunter fallen Aspekte der Prävention sexualisierter Gewalt, Mobbing, Awareness-Teams, der Safe Sport Code sowie diskriminierungsfreie Teilhabe.

19 Mitgliedsorganisationen (23 Prozent) machten keine Angaben oder gaben an, dass die entsprechenden Themen derzeit noch in Vorbereitung seien.

## Arbeitsstunden pro Woche für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung

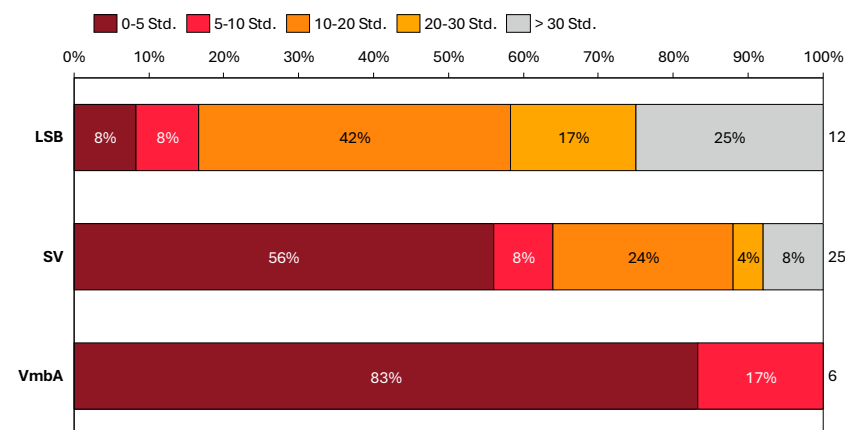
Die Mitgliedsorganisationen investieren unterschiedlich viele Stunden pro Woche in die Themen Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung (siehe Grafik 13). Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass die Frage von lediglich 12 Landessportbünden, 25 Spitzenverbänden und 6 VmbA beantwortet wurde.

Circa ein Sechstel der Landessportbünde wendet bis zu 10 Stunden pro Woche auf. Knapp die Hälfte investiert zwischen 10 und 20 Stunden. Genau so viele Landessportbünde (42 Prozent) geben an, mindestens 20 Stunden aufzuwenden. Einzelne Landessportbünde stellen bis zu 50 Stunden zur Verfügung, was auf eine institutionell stark verankerte Arbeit hinweist.

In den Spitzenverbänden liegt der wöchentliche Arbeitsaufwand deutlich niedriger. Über die Hälfte der Verbände bewegt sich im unteren Bereich und investiert bis zu fünf Stunden pro Woche. Einzelne Spitzenverbände erreichen bis zu 20 Stunden, Werte über 30 Stunden bleiben die Ausnahme.

Bei den VmbA zeigt sich ein ähnliches Bild: Die Mehrheit gibt einen Aufwand von bis zu fünf Stunden pro Woche an, wobei einige Verbände keine Stunden angeben. Nur in einem Fall wird ein Wert von bis zu zehn Stunden erreicht.

### 13. Arbeitsstunden pro Woche für den Themenbereich Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung in den Mitgliedsorganisationen



## Verknüpfung des Themenbereichs Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung mit übergeordneten Strategien

---

17 Verbände (20 Prozent) gaben an, eine übergreifende Diversity-Strategie zu haben. Nahezu die Hälfte aller Mitgliedsorganisationen (48 Prozent, N=40) gaben an, keine Diversity-Strategie zu haben. Eine entsprechende Strategie ist aber bei 14 Verbänden (17 Prozent) in Planung. 13 Verbänden (15 Prozent) lag keine Information zu dieser Frage vor. Unter den Verbänden, die bereits eine Diversity-Strategie haben oder eine planen, gaben 84 Prozent an, Geschlecht und geschlechtliche Identität als Teil dieser Strategie zu berücksichtigen. Lediglich ein Verband gab an, dies nicht zu tun. In vier der Verbände lag diese Information nicht vor.

Mit 31 Prozent (N=26) liegt der Anteil an Mitgliedsorganisationen, die eine Nachhaltigkeitsstrategie haben, über dem Anteil an Mitgliedsorganisationen mit Diversity-Strategie. Zusätzlich gaben 21 Verbände (25 Prozent) an, aktuell eine Nachhaltigkeitsstrategie zu planen. 25 Mitgliedsorganisationen (30 Prozent) haben keine Nachhaltigkeitsstrategie (in Planung). Lediglich ein Drittel der Verbände, die aktuell eine Nachhaltigkeitsstrategie haben oder eine planen, gab an, Geschlecht und geschlechtliche Identität im Zuge dieser Strategie zu berücksichtigen (N=15). In 12 Verbänden (26 Prozent) ist dies nicht der Fall. In 20 Verbänden (43 Prozent) lag diese Information nicht vor.

## Intersektionalität

---

22 Verbände (26 Prozent) betrachten das Themenfeld Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung intersektional. 23 weitere Verbände (27 Prozent) bearbeiten das Themenfeld außerdem teilweise intersektional. Unter intersektional wird verstanden, dass unterschiedliche Diskriminierungs- und Ungleichheitsdimensionen, etwa Geschlecht, Herkunft, soziale Lage, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung, nicht isoliert, sondern in ihrem Zusammenwirken betrachtet werden.

Ein Zehntel der Verbände (N=13) gab an, bereits ein intersektionales Projekt<sup>15</sup> durchgeführt zu haben. Darüber hinaus ist ein entsprechendes Projekt bei sieben Verbänden (8 Prozent) in Planung. Die durchgeführten beziehungsweise geplanten Projekte berücksichtigen dabei insbesondere die Vielfaltsdimensionen ethnische Herkunft (72 Prozent), Behinderung (72 Prozent), geschlechtliche Identität (67 Prozent), soziale Herkunft (61 Prozent) und sexuelle Identität (50 Prozent). Seltener adressierte Dimensionen dagegen sind Alter und Religion (jeweils 39 Prozent).

---

<sup>15</sup>Intersektionale Projekte fokussieren sich auf mehrfach marginalisierte Personen und sprechen zwei oder mehr Vielfaltsdimensionen gleichzeitig an. Beispiele hierfür sind ein Projekt für Frauen mit Behinderung oder für ältere Frauen mit Migrationshintergrund.

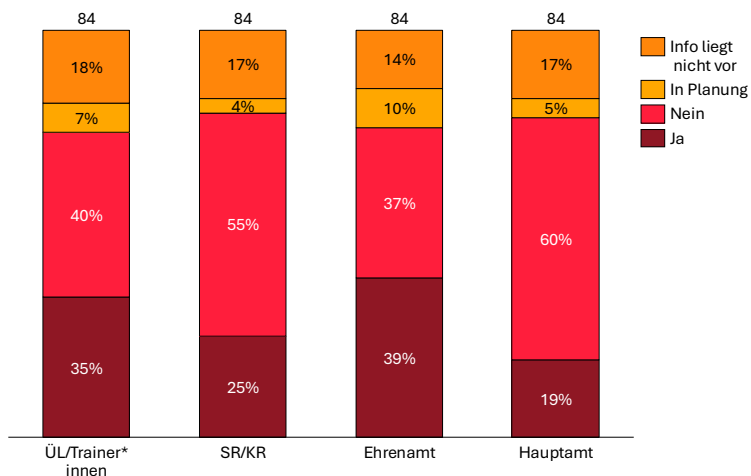
# 5. ENGAGEMENT FÜR DAS THEMA FRAUEN, VIELFALT UND GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

## Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Die Mitgliedsorganisationen wurden im Rahmen der Befragung gebeten, anzugeben, ob sie generell Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Übungsleiterinnen\*/Trainerinnen\*, Kampfrichterinnen\*/Schiedsrichterinnen\* sowie als Führungspersonen im Haupt- oder Ehrenamt durchgeführt haben und wenn ja, welche konkret im letzten Jahr. Grafik 14 zeigt eine Übersicht darüber, ob die Verbände generell Aktionen oder Maßnahmen zur Förderung von Frauen durchgeführt haben.

### 14. Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Frage: Hat Ihr Verband Aktionen/Maßnahmen durchgeführt, um Frauen\* als Übungsleiterinnen\*/Trainerinnen\*, Kampfrichterinnen\*/Schiedsrichterinnen\*, und/oder als Führungspersonen im Haupt- oder Ehrenamt zu gewinnen bzw. zu fördern?



Insgesamt gaben circa ein Drittel der Verbände an, Maßnahmen oder Aktionen durchgeführt zu haben, um weibliche Trainer\*innen und/oder Übungsleiter\*innen einzustellen oder deren Anzahl zu erhöhen. Bei 7 Prozent der Verbände ist dies in Planung, 18 Prozent der Verbände liegt diese Information nicht vor.

Im Vergleich zur Förderung von Trainerinnen\* und Übungsleiterinnen\* haben deutlich weniger Verbände – nämlich nur ein Viertel der Verbände – Maßnahmen oder Aktionen durchgeführt, um weibliche Schieds- und/oder Kampfrichter\*innen zu gewinnen bzw. zu fördern. Bei 4 Prozent der Verbände ist dies in Planung, 17 Prozent der Verbände liegt diese Information nicht vor.

Fast 40 Prozent der MOs gaben an, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen im Ehrenamt durchgeführt zu haben. 10 Prozent gaben an, dass entsprechende Maßnahmen in Planung seien, 14 Prozent der MOs lag dazu keine Information vor.

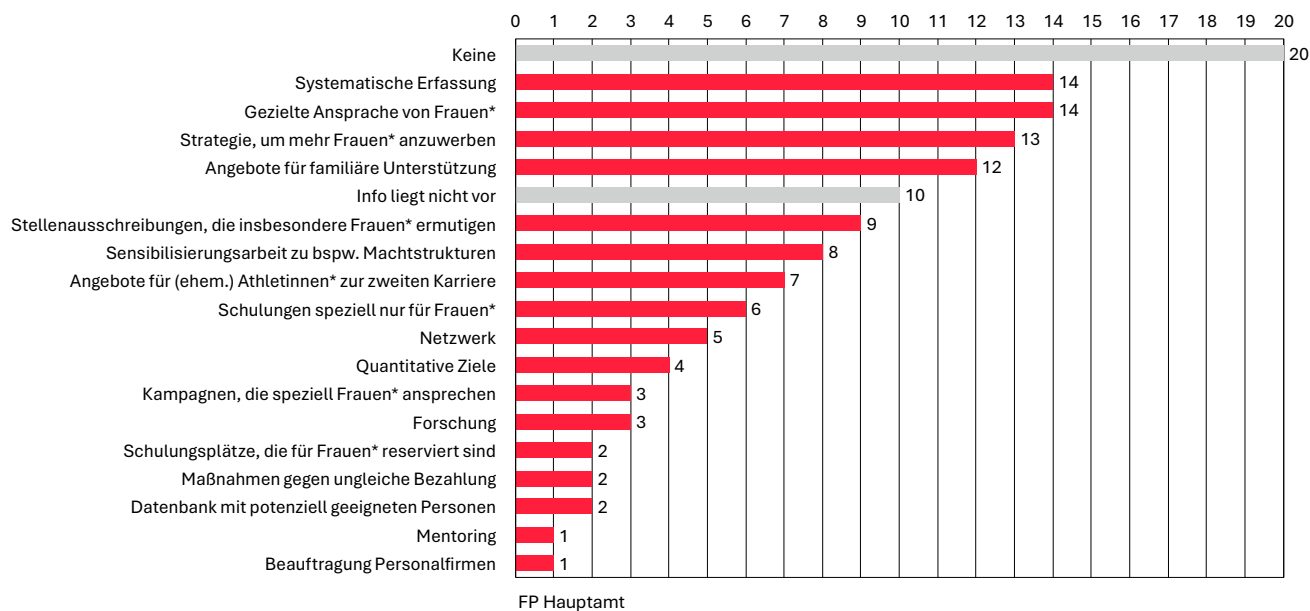
Deutlich weniger MOs (19 Prozent) gaben an, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen im Hauptamt durchgeführt zu haben. Bei 5 Prozent ist eine Durchführung von Maßnahmen in Planung, 17 Prozent gaben an, diesbezüglich keine Informationen vorliegen zu haben.

## Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen im Hauptamt

Die am häufigsten genannten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen im Hauptamt betreffen die systematische Erfassung der Geschlechterverteilung auf unterschiedlichen (Hierarchie-)Ebenen sowie die gezielte Ansprache von Frauen für Positionen und Weiterbildungen. Beide Maßnahmen wurden jeweils von 14 Verbänden benannt (siehe Grafik 15). Ebenfalls verbreitet ist die Entwicklung eines Plans oder einer Strategie zur gezielten

Gewinnung von Frauen, was von 13 Verbänden angegeben wurde. 12 Verbände verwiesen zudem auf Maßnahmen zur familiären Unterstützung. Weitere 9 Verbände gaben an, bei Stellenausschreibungen Formulierungen zu verwenden, die insbesondere Frauen ermutigen sollen, sich zu bewerben. 8 Verbände berichteten von Sensibilisierungsmaßnahmen, die auf eine stärkere Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit abzielen.

### 15. Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen im Hauptamt<sup>16</sup>



<sup>16</sup> In den letzten 12 Monaten genutzte Maßnahmen; Mehrfachantworten möglich

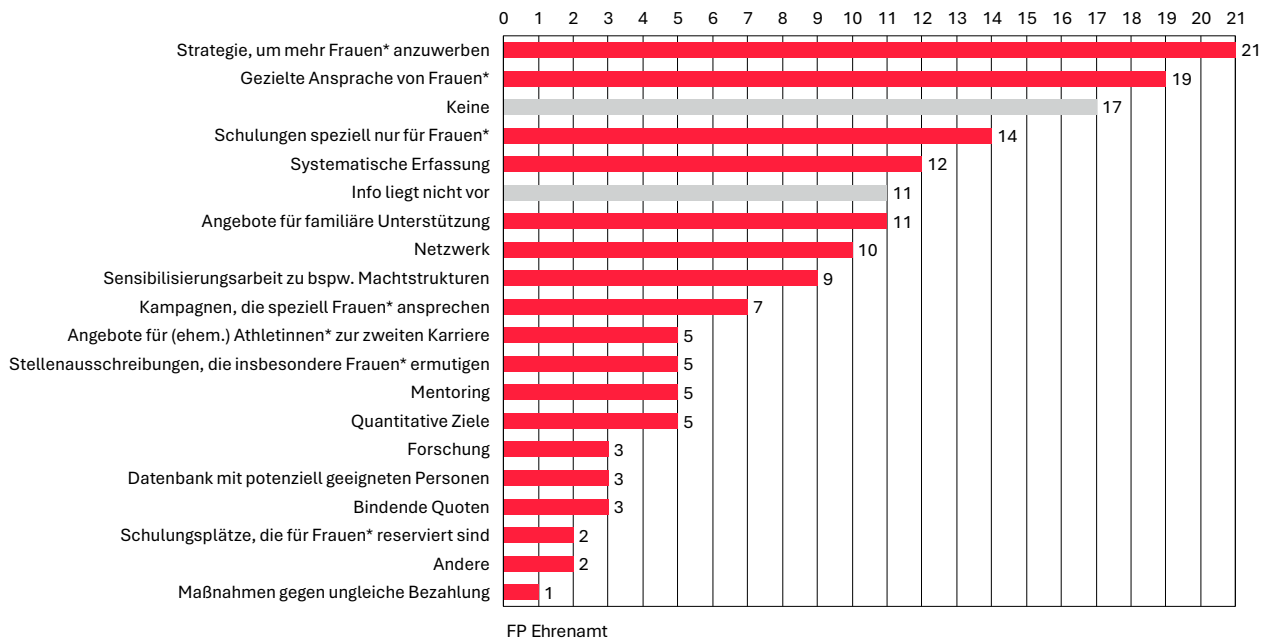
## Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen im Ehrenamt

Im Bereich der Gewinnung von Frauen für ehrenamtliche Führungspositionen zeigt sich ein stärkeres Engagement der Verbände (siehe Grafik 16). Am häufigsten genannt wurde die Entwicklung eines Plans oder einer Strategie zur gezielten Gewinnung von Frauen (21 Verbände). Ebenfalls weit verbreitet ist die gezielte Ansprache von Frauen für Positionen und Weiterbildungen, was von 19 Verbänden angegeben wurde. 14 Verbände berichteten über die Durchführung von Schulungen, Ausbildungen, Lehrgängen oder Workshops, die sich ausschließlich an Frauen richten. 12 Verbände gaben an, die Geschlechterverteilung

auf verschiedenen Ebenen systematisch zu erfassen. Angebote zur familiären Unterstützung wurden von 11 Verbänden genannt, und die Maßnahme „Netzwerkbildung“ von 10 Verbänden.

Von allen Mitgliedsorganisationen gaben lediglich 3 Spitzenverbände an, über eine verbindliche Geschlechterquotenregelung zu verfügen – und dies ausschließlich im Bereich des Ehrenamts.

### 16. Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen in Führungspositionen im Ehrenamt<sup>17</sup>



<sup>17</sup>In den letzten 12 Monaten genutzte Maßnahmen; Mehrfachantworten möglich

## Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Übungsleiterinnen\* und Trainerinnen\*

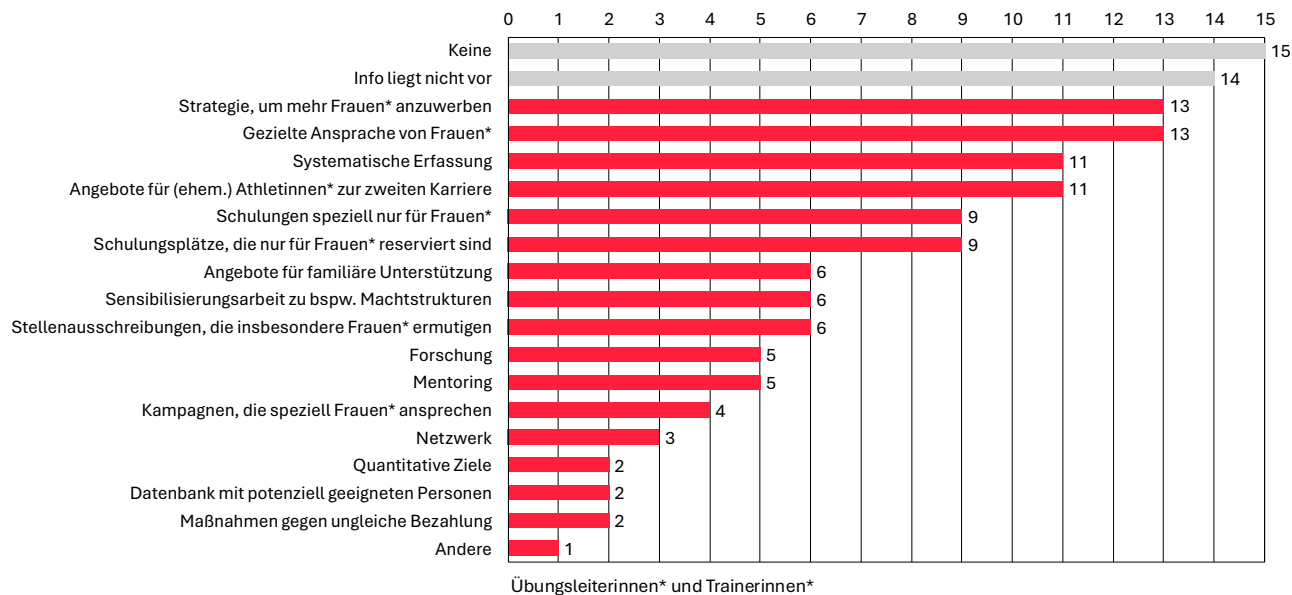
Im Bereich der Gewinnung und Förderung von Trainerinnen\* und Übungsleiterinnen\* zeigt sich ein breites Spektrum an Maßnahmen, die von den Mitgliedsorganisationen umgesetzt werden. Grafik 17 gibt einen Überblick. Besonders häufig genannt wurden die gezielte Ansprache potenzieller Kandidatinnen sowie die Entwicklung einer übergeordneten Strategie zur Gewinnung von Frauen für diese Funktionen; beide Maßnahmen wurden jeweils von 13 Verbänden umgesetzt.

Von zentraler Bedeutung ist zudem die systematische Erfassung der Geschlechterverteilung auf den entsprechenden Ebenen, die von 11 Verbänden als

Maßnahme genannt wurde. Ebenfalls 11 Verbände setzen Programme zur Förderung einer „zweiten Karriere“ ein, um insbesondere (ehemaligen) Athletinnen\* den Einstieg in eine Tätigkeit als Trainerin\* oder Übungsleiterin\* zu erleichtern.

Darüber hinaus werden auch Qualifizierungsmaßnahmen hervorgehoben: 9 Verbände bieten Schulungen, Ausbildungen, Lehrgänge oder Workshops speziell für Frauen an. Ebenfalls 9 Verbände berichten, in bestehenden Aus- und Weiterbildungsformaten Plätze zu reservieren, die ausschließlich für Frauen vorgesehen sind, um deren Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen gezielt zu stärken.

### 17. Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Übungsleiterinnen\* und Trainerinnen\*<sup>18</sup>



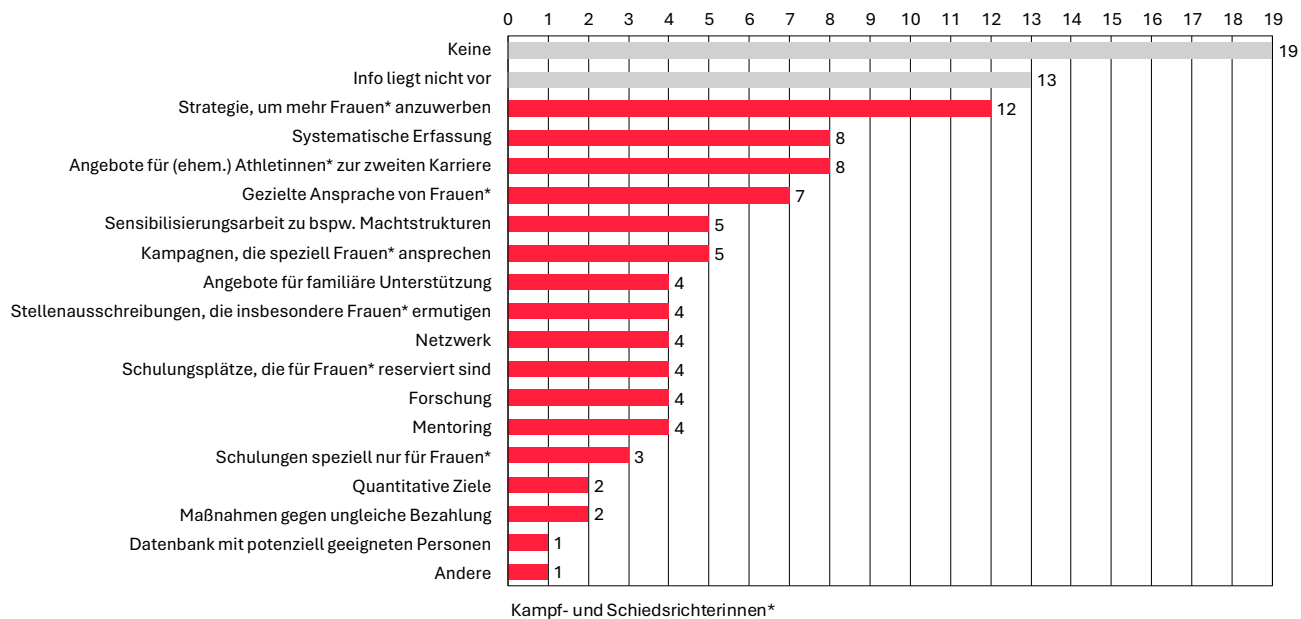
<sup>18</sup> In den letzten 12 Monaten genutzte Maßnahmen; Mehrfachantworten möglich

## Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Kampf- und Schiedsrichterinnen\*

Als häufigste Maßnahme gaben 12 Verbände an, Strategien entwickelt zu haben, um Frauen als Schieds- und oder Kampfrichterinnen\* zu gewinnen bzw. zu fördern (siehe Grafik 18).

Darüber hinaus gaben jeweils 8 Verbände an, Maßnahmen zur systematischen Erfassung der Geschlechterverteilung sowie zur Förderung einer „zweiten Karriere“ einzusetzen. Letztere zielt insbesondere darauf ab, (ehemaligen) Athletinnen den Einstieg in das Schieds- und Kampfrichterwesen zu erleichtern. Eine gezielte Ansprache potenzieller Kandidatinnen wurde von 7 Verbänden als Maßnahme genannt.

### 18. Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Kampf- und Schiedsrichterinnen\*<sup>19</sup>



<sup>19</sup> In den letzten 12 Monaten genutzte Maßnahmen; Mehrfachantworten möglich

Die Auswertung zeigt, dass die Mitgliedsorganisationen in unterschiedlichen Handlungsfeldern teilweise unterschiedliche Maßnahmen zur Förderung von Frauen umsetzen. Die Maßnahme „Strategie, um mehr Frauen anzuwerben“ ist jedoch in allen vier Förderbereichen unter den Top 3 Maßnahmen. Unter den Top 5-Maßnahmen finden sich Förderbereichsübergreifend zudem die systematische Erfassung des Frauenanteils und die gezielte Ansprache von Frauen für offene Positionen. Förderbereichsübergreifend sehr wenig genutzt werden Maßnahmen wie Datenbanken mit potenziell geeigneten Kandidatinnen, quantitative Zielvorgaben oder Quoten und Maßnahmen gegen ungleiche Bezahlung.

### **Geschlechterbewusste Sprache**

---

85 Prozent der Mitgliedsorganisationen (N=71) kennen den Leitfaden zu geschlechterbewusster Sprache des DOSB und der dsj. 10 Verbänden (12 Prozent) ist der Leitfaden nicht bekannt, in 3 Verbänden (4 Prozent) lagen hierzu keine Informationen vor.

Fast die Hälfte der Mitgliedsorganisationen (N=39) verfügt über einen eigenen Leitfaden für geschlechtergerechte Kommunikation. Weitere 14 Verbände (17 Prozent) nutzen den Leitfaden des DOSB. Knapp ein Drittel der Verbände (N=26) hat keinen entsprechenden Leitfaden, während ein Verband (1 Prozent) angab, dass sich ein solcher derzeit in Arbeit befindet. In 4 Verbänden (5 Prozent) lagen keine Informationen vor. Zwischen den Verbändegruppen zeigen sich deutliche Unterschiede: 69 Prozent der Landessportbünde verfügen über einen eigenen Leitfaden, bei den Spitzenverbänden sind es nur 41 Prozent und bei den Verbänden mit besonderen Aufgaben (VmbA) 43 Prozent. 13 Prozent der Landessportbünde, ein Drittel der Spitzenverbände (33 Prozent) sowie 43 Prozent der VmbA gaben hingegen an, keinen Leitfaden zu haben.

### **Gesundheit weiblicher Athlet\*innen**

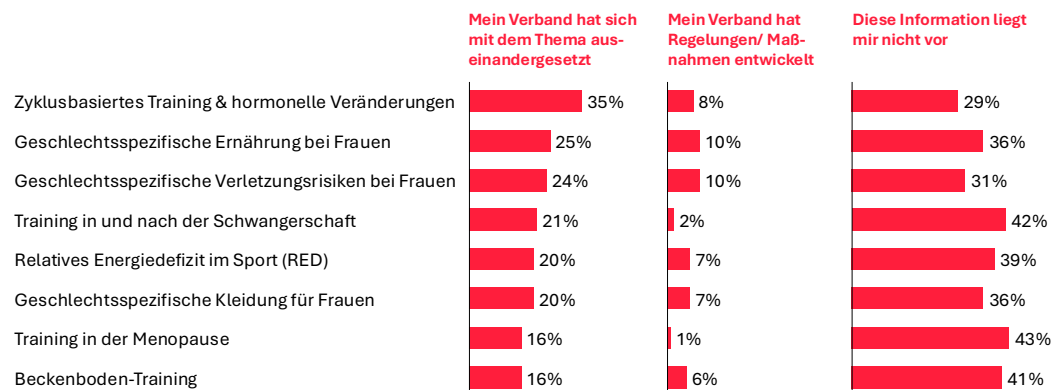
---

Im Themenbereich „Gesundheit weiblicher Athlet\*innen“ wurden die Verbände gefragt, inwieweit sie sich bereits mit verschiedenen Unterthemen befasst haben und ob hierzu Regelungen oder Maßnahmen entwickelt wurden.

Über alle abgefragten Gesundheitsthemen hinweg gaben die Verbände im Durchschnitt in rund 37 Prozent der Fälle an, dass entsprechende Informationen nicht vorliegen. Themenübergreifend erklärten zudem nur rund ein Drittel der Verbände, sich bereits mit den entsprechenden Themen auseinandergesetzt zu haben (siehe Grafik 19).

Zu den Bereichen, mit denen sich die meisten Verbände bereits beschäftigt haben, zählen zyklusbasiertes Training (35 Prozent, N=29), geschlechtsspezifische Ernährung (25 Prozent, N=21) und geschlechtsspezifische Verletzungsrisiken (24 Prozent, N=20). Durchschnittlich gaben lediglich 7 Prozent der Verbände an, konkrete Maßnahmen oder Regelungen zu abgefragten Themenfeldern entwickelt zu haben. Am häufigsten genannt wurden auch hier die Bereiche geschlechtsspezifische Ernährung (10 Prozent, N=8), geschlechtsspezifische Verletzungsrisiken (10 Prozent, N=8) und zyklusbasiertes Training (8 Prozent, N=7). Besonders wenig Aufmerksamkeit erfahren bislang die Themen Beckenbodentraining sowie Training in der Menopause.

## 19. Bearbeitung des Themas Gesundheit weiblicher Athletinnen\* durch die Mitgliedsorganisationen



## Equal Pay und Equal Play

Im Rahmen der diesjährigen Befragung wurden die Verbände erstmals zu den Thematiken **Equal Pay** und **Equal Play** befragt. Ersteres meint die gleiche finanzielle Entlohnung von männlichen und weiblichen Athlet\*innen, etwa in Form von Gehältern oder Prämien. 48 Verbände gaben an, dass die Athlet\*innen-Kompensation in ihrer Zuständigkeit liegt. Von diesen Verbänden erklärten 23 (48 Prozent), dass in ihrem Verband Equal Pay besteht. 7 Verbände (15 Prozent) gaben an, dass kein Equal Pay besteht. 13 Verbände teilten mit, dass hierzu keine Informationen vorliegen. 5 Verbände machten keine Angabe.

**Equal Play** meint das Vorhandensein gleicher Trainings- und Wettkampfbedingungen für alle Athlet\*innen, unabhängig vom Geschlecht. 57 Verbände gaben an, dass die Gestaltung der Trainings- und Wettkampfbedingungen in ihrer Zu-

ständigkeit liegt. Von diesen Verbänden erklärten 40 (70 Prozent), in ihrem Verband Equal Play zu haben. Lediglich 3 Verbände (5 Prozent) beantworteten die Frage ausdrücklich mit „nein“. 11 Verbände teilten mit, dass hierzu keine Informationen vorliegen. 3 Verbände machten keine Angabe.

Bei den Fragen zu **Equal Pay** und **Equal Play** ist zu beachten, dass es sich um Selbstauskünfte bzw. Selbsteinschätzungen der Verbände handelt. Eine detaillierte Analyse der konkreten Maßnahmen oder deren Umsetzung war nicht Bestandteil der Erhebung. Daher lassen sich aus den Ergebnissen nur bedingt Rückschlüsse auf den tatsächlichen Umfang oder die Verbindlichkeit der Umsetzung von **Equal Pay** und **Equal Play** in den Verbänden ziehen.

## Förderung der Teilnahme und Teilhabe von queeren Personen (LSBTIQ\*) am Sport

Mehr als die Hälfte aller Verbände (54 Prozent) verfügt derzeit über **keine Ansprechperson** für LSBTIQ\*-Belange. In 19 Prozent der Fälle (16 Verbände) ist eine solche Ansprechperson ehrenamtlich benannt, bei 13 Prozent hauptamtlich und bei weiteren 8 Prozent sowohl haupt- als auch ehrenamtlich. 6 Prozent der Verbände gaben an, dass die Einrichtung einer entsprechenden Stelle aktuell in Planung ist.

Besonders hoch ist der Anteil an Organisationen ohne zuständige Ansprechpersonen bei den Spitzenverbänden (N=30, 56 Prozent) sowie bei den VmbA (N=9, 64 Prozent). Bei den Landessportbünden liegt dieser Anteil mit 38 Prozent (6 Verbände) deutlich niedriger.

Mehr als die Hälfte der DOSB-Mitgliedsorganisationen (53 Prozent) berichteten, Anfragen zum Thema Teilnahme von trans\*, inter\* und nicht-binären Personen am Breiten- und/oder Leistungssport zu erhalten. Insgesamt 12 Verbände<sup>20</sup> gaben an, hierzu über eine Regelung zu verfügen. Davon haben neun Verbände entsprechende Regelungen sowohl für den Breiten- als auch für den Leistungssport, zwei Verbände ausschließlich für den Breitensport, und ein Verband nur für den Leistungssport. Während einige dieser Regelungen von den Verbänden selbst entwickelt wurden, basieren andere auf den Vorgaben des jeweiligen internationalen Fachverbandes.

Grundsätzlich lassen sich die bestehenden Regelungen in ihrer Gestaltung in folgende Typen unterteilen<sup>21</sup>:

- Selbstbestimmte Zuordnung zu einer Geschlechtskategorie
- Änderung der Kategorie "männlich" in eine für alle zugängliche Kategorie "offen" (z.B. im Breiten- und Leistungssport im Tischtennis und Schach)

<sup>20</sup> Zum Stichtag 1. Juli 2025 gaben zwölf Verbände an, über Regelungen für trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen zu verfügen. Mit Wirkung zum 6. Oktober 2025 hat der DJK-Sportverband seine Regelungen wieder aufgehoben

<sup>21</sup> Die Aufführung der unterschiedlichen Ausgestaltungen der Regelung zur Teilnahme von trans\*, inter\* und nicht-binären Personen stellt eine wertungsfreie Beschreibung der aktuellen Ist-Situation dar. Für die Entwicklung von Regelungen verweist der DOSB explizit auf die Richtlinien aus dem IOC-Framework on Fairness, Inclusion and Non-discrimination on the Basis of Gender Identity and Sex Variations.

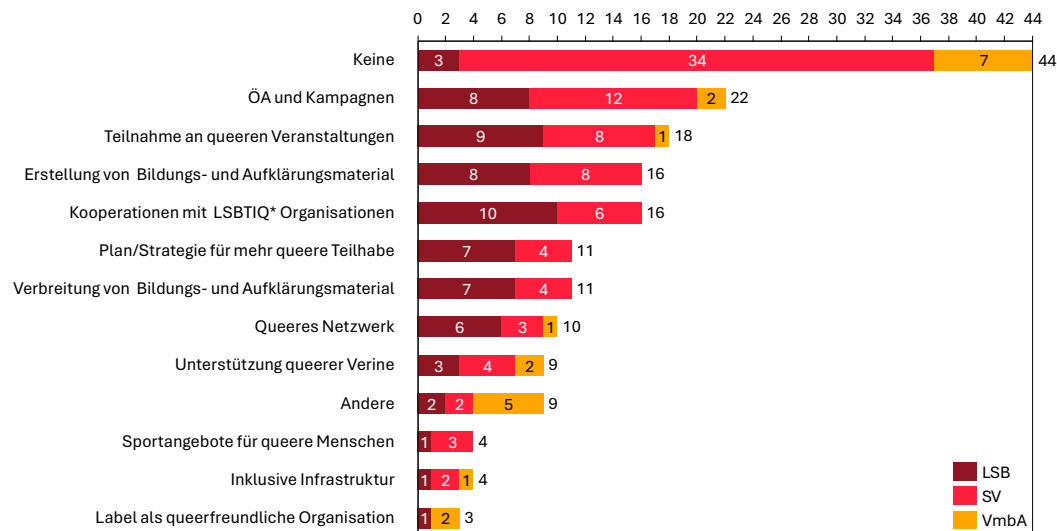
- Angebot einer dritten Geschlechtskategorie (z.B. im Breitensport in der Leichtathletik, sowie im Breiten- und Leistungssport im Schwimmverband)
- Notwendigkeit des Nachweises eines bestimmten Testosteronspiegels für die Teilnahme an der Kategorie "weiblich" (z.B. im Leistungssport im Eisschnelllauf, sowie im Breiten- und Leistungssport beim Kraftdreikampf)
- Durchführung von Gentests zur Zuordnung in die Geschlechtskategorie (z.B. im Leistungssport in der Leichtathletik)

Einige Regelungen der Verbände berücksichtigen primär trans\* Personen oder primär nicht-binäre Personen. Andere Regelungen verfolgen kombinierte Ansätze, die mehrere Identitätsdimensionen einbeziehen. Special Olympics Deutschland arbeitet z.B. mit einem eigenen Klassifizierungssystem, in dem auch die Behinderung der Athlet\*innen berücksichtigt wird.

Derzeit befinden sich Regelungen zur Teilnahme von trans\*, inter\* und nicht-binären Personen bei sechs Verbänden für den Breiten- und Leistungssport in Entwicklung. Weitere zwei Verbänden arbeiten an einer Regelung ausschließlich für den Breitensport, und zwei Verbände entwickeln eine entsprechende Regelung für den Leistungssport. Alle Landessportbünde (N=16), zwei Spitzenverbände sowie neun VmbA gaben an, nicht für Regelungen zur Teilnahme an Sportwettbewerben zuständig zu sein.

Im Rahmen der Befragung wurden die Mitgliedsorganisationen zudem gebeten, anzugeben, welche Maßnahmen oder Aktionen sie für LSBTIQ\*-Personen im Sport durchführen. Über die Hälfte der teilnehmenden Verbände (52 Prozent; 44 Verbände) gab an, keine entsprechenden Maßnahmen umzusetzen (siehe Grafik 20). Unter den Verbänden, die aktiv sind, waren vor allem folgende Maßnahmen und Aktionen besonders weit verbreitet: Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen (26 Prozent; 22 Verbände), Teilnahme an queeren Veranstaltungen (z. B. CSD, BuNT, Gay Games etc.; 21 Prozent; 18 Verbände), sowie die Erstellung von Bildungs- und Aufklärungsmaterialien und die Kooperation mit LSBTIQ\*-Organisationen (jeweils 19 Prozent; 16 Verbände).

## 20. Maßnahmen im Themenfeld LSBTIQ\* in den Mitgliedsorganisationen (absolute Zahlen)

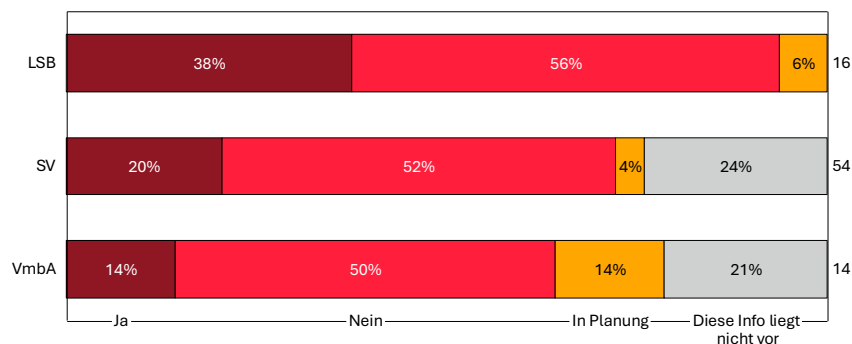


## Demokratie und Antifeminismus

Auf der Konferenz für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung 2024 wurde der DOSB durch einen Beschluss der Mitgliedsorganisationen aufgefordert, sich verstärkt mit der Schnittstelle zwischen Demokratieförderung und dem Themenbereich Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung auseinanderzusetzen. Um zu erfassen, in welchem Umfang sich die Verbände bereits mit der Thematik auseinandersetzen, wurde die diesjährige Befragung zum Bericht für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung um eine entsprechende Frage ergänzt.

## 21. Schnittstelle FVGG und Demokratie/Antifeminismus

Frage: Beschäftigt sich Ihr Verband im Themenfeld Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung mit dem Thema Demokratie und/oder Antifeminismus?



Mehr als die Hälfte der Verbände (52 Prozent) gab an, dass sich ihr Verband nicht mit den Aspekten Demokratie und/oder Antifeminismus im Kontext von Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung befasst (siehe Grafik 21). Knapp ein Viertel der Verbände (23 Prozent) erklärte, sich aktiv mit diesen Themen auseinanderzusetzen, während 5 Verbände (6 Prozent) angaben, dass eine entsprechende Auseinandersetzung in Planung sei. In 16 Verbänden (19 Prozent) lagen zu dieser Fragestellung keine Informationen vor.

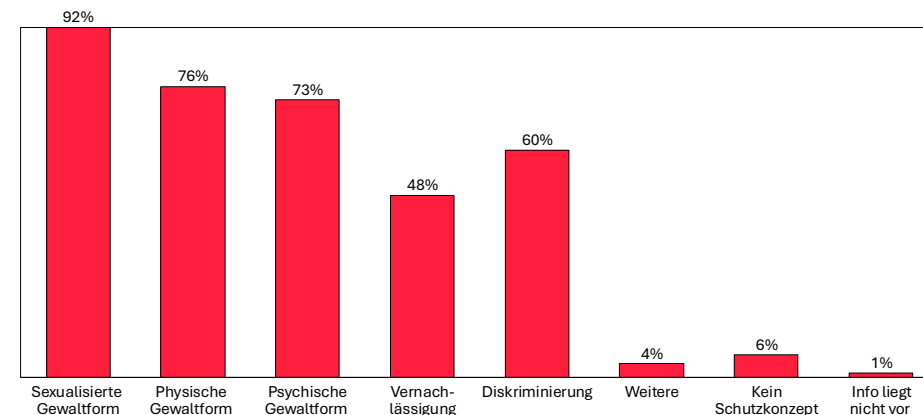
Dort, wo entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden, lassen sich mehrere inhaltliche Schwerpunkte erkennen. Die Aktivitäten umfassen vor allem **Bildungs- und Qualifizierungsangebote, Projekte und Kampagnen** sowie **Ansätze zur strukturellen Verankerung**. So werden beispielsweise Seminare, Workshops und Fortbildungen angeboten – teilweise im Rahmen der Jugendarbeit oder der Trainer\*innenausbildung. Ergänzend setzen einzelne Verbände Projekte wie „Demokratie und Werteerziehung“ oder „Integration durch Sport“ um und beteiligen sich an öffentlichen Kampagnen sowie übergeordneten Initiativen. Darüber hinaus existieren strukturelle Maßnahmen, etwa die Benennung von Beauftragten, offizielle Positionierungen oder interne Informationsarbeit. Auch Kooperationen mit Behörden, zivilgesellschaftlichen Organisationen und anderen Sportverbänden gehören zu den dokumentierten Aktivitäten.

## Schutz vor Gewalt

Die Angaben zur Anzahl der Ansprechpersonen zum Thema Schutz vor Gewalt (gemäß Stufe B des DOSB-Stufenmodells) variieren deutlich zwischen den Mitgliedsorganisationen. Im Hauptamt wurde eine Spanne von 0 bis 7 Ansprechpersonen genannt, wobei der Durchschnitt bei 1,8 liegt. Im Ehrenamt reichte die Zahl von 0 bis 9 Ansprechpersonen, mit einem Durchschnitt von 1,41 pro Verband. Da das DOSB-Stufenmodell (Stufe B) für jeden Verband 2 Ansprechpersonen möglichst unterschiedlichen Geschlechts vorsieht, liegt die Vermutung nahe, dass in den Antworten teilweise auch weitere Mitarbeiter\*innen, die im Themenfeld „Schutz vor Gewalt“ tätig sind, mitgezählt wurden.

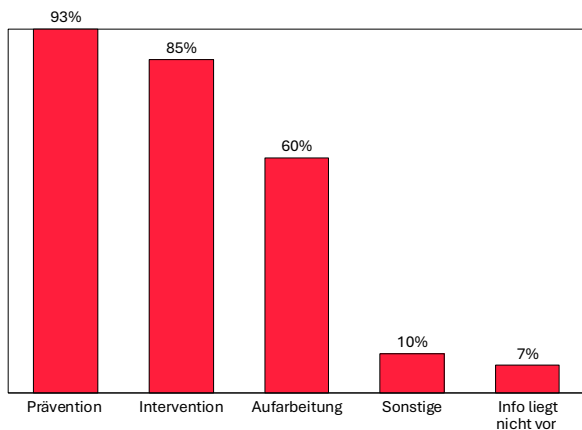
Hinsichtlich der Geschlechterverteilung zeigt sich, dass die Landessportbünde im Hauptamt nahezu ausgeglichen besetzt sind (53 Prozent Frauen) und der Frauenanteil im Ehrenamt mit 59 Prozent etwas höher ist. In den Spitzenverbänden und den VmbA sind die Positionen sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt stärker von Frauen besetzt (SV: Hauptamt 55 Prozent, Ehrenamt 67 Prozent; VmbA: Hauptamt 78 Prozent, Ehrenamt 73 Prozent). Im Ehrenamt wurde zudem eine Ansprechperson mit Personenstand „ohne Angabe“ und im Hauptamt eine Ansprechperson mit Personenstand „divers“ gemeldet.

## 22. Welche Gewaltformen sind in Ihrem Schutzkonzept inbegriffen?



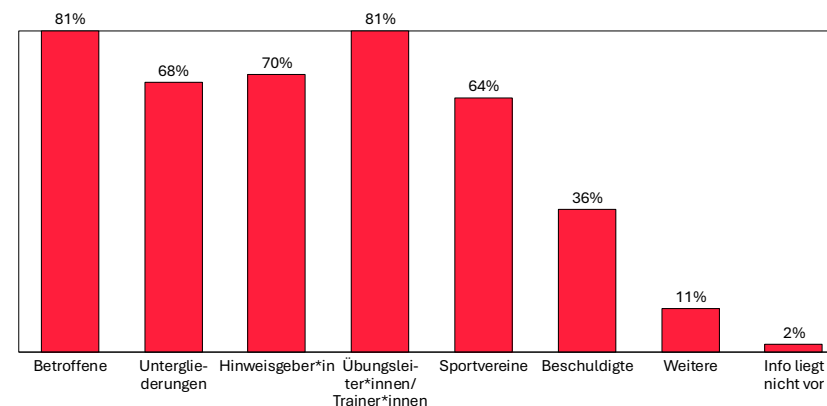
Fast alle Schutzkonzepte (91 Prozent) der Mitgliedsorganisationen gegen Gewalt im Sport decken den Bereich sexualisierte Belästigung und Gewalt ab (siehe Grafik 22) und entsprechen somit den Anforderungen des DOSB-Stufenmodells. Die Mehrheit der Verbände hat ihr Konzept darüber hinaus auf interpersonale Gewalt ausgeweitet: Physische Gewalt wird in 76 Prozent der Konzepte berücksichtigt, psychische Gewalt in 73 Prozent. Während Vernachlässigung als Gewaltform nur von knapp der Hälfte der MOs in ihren Schutzkonzepten berücksichtigt wird (48 Prozent), zeigt sich hier ein deutlicher Anstieg im Vergleich zur letzten Erhebung (2024: 31 Prozent). Diskriminierung ist als zusätzlicher Phänomenbereich in knapp zwei Drittel der Verbände (60 Prozent) integriert, ebenfalls mit einem deutlichen Zuwachs gegenüber dem Jahr 2024 (49 Prozent). 5 Verbände gaben an, zum Zeitpunkt der Erhebung noch kein Schutzkonzept gegen Gewalt im Sport zu haben, einem Verband lagen hierzu keine Informationen vor.

### 23. Welche Bereiche werden in Ihrem Verband im Bereich Schutz vor Gewalt bearbeitet?



78 Verbände erfassen Prävention in ihrem Schutzkonzept (93 Prozent). Weit verbreitet ist auch das Thema Intervention (85 Prozent). Fast zwei Drittel der Verbände (60 Prozent) erfassen außerdem den Bereich Aufarbeitung (siehe Grafik 23). 7 Prozent der Verbände gaben an, hierzu keine Informationen vorliegen zu haben.

### 24. An welche Adressat\*innen richtet sich die Beratung?



Knapp zwei Drittel der Mitgliedsorganisationen (63 Prozent) bieten Beratungen zum Umgang mit Vorfällen von Gewalt an. Von den Mitgliedsorganisationen, die Beratungen im Umgang mit Vorfällen von Gewalt anbieten, richten die überwiegende Mehrheit ihre Angebote an Betroffene sowie an Übungsleiter\*innen und Trainer\*innen (jeweils 81 Prozent; siehe Grafik 24). Darüber hinaus wenden sich 70 Prozent der Beratungsangebote an Hinweisgebende, 68 Prozent an die Untergliederungen der jeweiligen Organisationen und 64 Prozent an Sportvereine. Deutlich seltener berücksichtigt werden hingegen Beschuldigte, für die lediglich 36 Prozent der Mitgliedsorganisationen Beratungsangebote vorsehen.

58 der 84 Verbände (69 Prozent) gaben an, im Rahmen des Schutzes vor Gewalt mit Kooperationspartner\*innen zusammenzuarbeiten. Die häufigsten Kooperationspartner\*innen sind Fachberatungsstellen wie z.B. der Weiße Ring, der Kinderschutzbund, Anlauf gegen Gewalt und die Ansprechstelle von Safe Sport e.V., sowie der DOSB, die Landessportbünde bzw. die Landessportjugenden.

## 6. ZUSAMMENFASSUNG

Zum Stichtag 1. Januar 2025 verzeichnet der DOSB 28,7 Millionen Mitgliedschaften. Dabei zeigt sich in allen Altersgruppen ein geringerer Anteil an Mädchen und Frauen als an Jungen und Männern.

Bei den World Games war das Geschlechterverhältnis unter den Athlet\*innen ausgeglichen. Unter den Medaillengewinner\*innen wurde Parität knapp nicht erreicht. Insbesondere bei den Trainer\*innen sowie den weiteren Teammitgliedern war der Frauenanteil sehr niedrig.

Weniger als 30 Prozent der Delegierten der DOSB-Mitgliederversammlung 2024 waren weiblich. Von den 38 Mitgliedsorganisationen, die ab 2026 aufgrund ihres Stimmanteils von mehr als fünf Stimmen die verpflichtende Geschlechterquote erfüllen müssen, hatten 20 Verbände weniger als 30 Prozent weibliche Delegierte.

Die in der Satzung des DOSB verankerte Geschlechterquote von 30 Prozent wird in allen 5 Kommissionen des DOSB erreicht. Drei Kommissionen übertreffen diese Quote deutlich und verzeichnen Frauenanteile von bis zu 70 Prozent.

Sowohl im DOSB (59 Prozent) als auch in den Mitgliedsorganisationen (55 Prozent) ist der Anteil an Frauen unter den (hauptberuflichen) Mitarbeiter\*innen in den Geschäftsstellen relativ hoch. Auf der Ebene der Führungspositionen (ohne Vorstand/Geschäftsführung) erreichen die Mitgliedsorganisationen im Durchschnitt einen Frauenanteil von 35 Prozent, während der DOSB auf dieser Ebene paritätisch besetzt ist. Auf Ebene der hauptberuflichen Führungsgremien (z.B. Vorstand oder Geschäftsführung) erreichen nur 20 Prozent der Verbände einen Frauenanteil von mehr als 30 Prozent. Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil dort sowohl bei den Mitgliedsorganisationen als auch beim DOSB bei 20 Prozent. Die hauptamtliche Spitze (z.B. Vorstandsvorsitzende\*r) ist beim DOSB aktuell männlich besetzt und auch nur in 12 Prozent der Mitgliedsorganisationen weiblich besetzt. Das ehrenamtliche DOSB-Präsidium ist aktuell paritätisch besetzt. In den ehrenamtlichen Führungsgremien der Mitgliedsorganisationen erreichen knapp 40 Prozent der Verbände einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent (im Durchschnitt 26 Prozent), was im Vergleich zum Vorjahr einen deutlichen Anstieg bedeutet. Die ehrenamtliche Spitze (z.B. Präsident\*in) ist jedoch sowohl beim DOSB als auch bei der Mehrheit der Mitgliedsorganisationen

männlich besetzt (Frauenanteil 20 Prozent). Insgesamt zeigt sich, dass der Frauenanteil mit steigender Hierarchieebene abnimmt; auf den unteren Ebenen ist die Geschlechterverteilung oft ausgeglichen, während auf höheren Ebenen Männer deutlich in der Mehrheit sind. In den ehrenamtlichen Führungsgremien ist der Frauenanteil jedoch oft höher als in den hauptamtlichen Führungsgremien.

Die Unterrepräsentation von Frauen zeigt sich auch bei den Trainer\*innen. Mit steigender Lizenz-Stufe nimmt der Anteil weiblicher Lizenzträger\*innen sowohl im Breiten- als auch im Leistungssport ab. Im Gegensatz dazu ist der Anteil an Frauen unter den Übungsleiter\*innen und somit im sportartübergreifenden Bereich sehr hoch und steigt mit zunehmender Lizenz-Stufe.

Zur Geschlechterverteilung bei Schieds- und Kampfrichter\*innen-Lizenzen machten vergleichsweise wenige Verbände Angaben. Der Frauenanteil ist hier national sehr gering (18 Prozent) und liegt international bei 34 Prozent.

Bezüglich der strukturellen Bearbeitung des Bereichs Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung zeigt sich ein gemischtes Bild. Die Position der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist in den meisten Verbänden etabliert, aber noch nicht flächendeckend verankert; in der Mehrheit der Verbände ist die Stelle ehrenamtlich besetzt. Der Schwerpunkt der Arbeit der Verbände im Themenfeld liegt auf Strukturen und Strategie, Sensibilisierung und Bildung, sowie Frauen in Führung. Der Ressourceneinsatz ist jedoch limitiert: Die meisten Verbände bringen wöchentlich nur bis zu 5 Stunden für das Themenfeld auf. Die meisten zeitlichen Ressourcen können die Landessportbünde investieren, während die Vereine mit besonderen Aufgaben die geringsten Ressourcen haben.

Ein Fünftel der Verbände gibt an, bereits über eine Diversity-Strategie zu verfügen; 84 Prozent dieser Verbände adressieren darin die Diversitätsdimension Geschlecht. 26 Prozent der Verbände betrachten das Themenfeld Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung intersektional.

Die Auswertung zeigt, dass das Engagement zur Förderung von Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung je nach Handlungsfeld unterschiedlich ausgeprägt ist. Mitgliedsorganisationen setzen am ehesten Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Ehrenamt um, sowie zur Förderung von Frauen als Trainer\*innen und/oder Übungsleiter\*innen. Maßnahmen zur Förderung von Frauen als Schieds- und/oder Kampfrichter\*innen, sowie zur Förderung von Frauen im Hauptamt sind weniger stark verbreitet. Bereichsübergreifend werden am häufigsten die folgenden Maßnahmen eingesetzt: Strategien, um mehr Frauen anzuwerben; systematische Erfassung des Frauenanteils; gezielte Ansprache von Frauen für offene Positionen. Bereichsübergreifend wenig genutzt werden Maßnahmen wie Datenbanken mit potenziell geeigneten Kandidatinnen, quantitative Zielvorgaben oder Quoten und Maßnahmen gegen ungleiche Bezahlung.

Das Thema „Gesundheit weiblicher Athlet\*innen“ ist in den Verbänden noch wenig verbreitet: Mehr als ein Drittel der Verbände geben an, dass entsprechende Informationen nicht vorliegen. Und erst ein Drittel der Verbände hat sich bereits mit den verschiedenen Themenbereichen befasst. Wenn eine Befassung erfolgt, dann am häufigsten mit den Themen zyklusbasiertes Training und hormonelle Veränderungen, sowie geschlechtsspezifische Ernährung und geschlechtsspezifische Verletzungsrisiken bei Frauen. Die aktive Umsetzung von Maßnahmen erfolgt bislang nur in wenigen Verbänden.

Auch das Thema Förderung der Teilnahme und Teilhabe von queeren Personen (LSBTIQ\*) am Sport wird bislang nur wenig priorisiert. Weniger als die Hälfte der Verbände verfügt derzeit über eine Ansprechperson für dieses Thema. Auch haben erst sehr wenige Verbände Regelungen zur Teilnahme von trans\*, inter\* und nicht-binären Personen am Breiten- und Leistungssport verabschiedet. Zudem gibt über die Hälfte der teilnehmenden Verbände an, keine Maßnahmen zur Förderung von LSBTIQ\* im Sport umzusetzen. Werden Maßnahmen umgesetzt, dann v.a. Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen, die Teilnahme an queeren Veranstaltungen, die Erstellung von Bildungs- und Aufklärungsmaterialien und die Kooperation mit LSBTIQ\*-Organisationen.

Die Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt im Sport ist ein zentrales Thema in der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die DOSB-Mitgliedsorganisationen haben bis Ende 2024 das DOSB-Stufenmodell zur Prävention sexualisierter Gewalt und Belästigung umgesetzt. Es

ist positiv zu vermerken, dass drei Viertel der Verbände darüber hinaus die Chance genutzt haben, ihre Schutzkonzepte auch auf interpersonale Gewalt auszuweiten. Ebenso wirken inzwischen 60 Prozent der Verbände auch Diskriminierung mit ihren Konzepten entgegen. Die Schutzmaßnahmen und Standards zur Analyse, Prävention, Intervention und Aufarbeitung werden im Rahmen des Zukunftsplans Safe Sport kontinuierlich weiterentwickelt.

Insgesamt wurden sowohl beim DOSB als auch in den Mitgliedsorganisationen Fortschritte in Bezug auf die Förderung von Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung im Sport erzielt. Besonders hervorzuheben sind die Parität bei den Athlet\*innen der World Games, sowie die teilweise sehr hohen Frauenanteile in den DOSB-Kommissionen und unter den Mitarbeiter\*innen der Geschäftsstellen. Auf höheren Hierarchieebenen sowie in den Bereichen der Trainer\*innen, Schiedsrichter\*innen und Kampfrichter\*innen ist die Parität jedoch noch nicht erreicht. Angesichts der im Jahr 2023 erfolgten Erweiterung im Themenfeld Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung bedarf es künftig insbesondere auch im Themenfeld queerer Sport einer klaren Zielsetzung, Priorisierung und entsprechender Ressourcen, um weiter voranzukommen. Da die aktuell gültigen strategischen Handlungsfelder zum Jahresende 2025 auslaufen, hat die Konferenz für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung 2025 beschlossen, eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung einer weiterführenden Strategie im Themenfeld einzurichten. Diese Strategie wird neue Akzente und Schwerpunkte setzen, um gemeinsam mit unseren engagierten Mitgliedsorganisationen weitere Fortschritte in den Bereichen Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung zu erzielen.

## Nicht rückgemeldete Verbände

---

Mitgliedsorganisationen, die sich 2025 nicht an der Befragung beteiligt haben:

### Spitzenverbände (15/69)

- American Football Verband Deutschland e.V.
- Deutsche Eislauf-Union e.V.
- Deutscher Boccia-, Boule- und Pétanque-Verband e.V.
- Deutscher Boxsport-Verband e.V.
- Deutscher Cricket Bund e.V.
- Deutscher Curling-Verband e.V.
- Deutscher Eishockey-Bund e.V.
- Deutscher Ju-Jutsu-Verband e.V.
- Deutscher Motoryachtverband e.V.
- Deutscher Rasenkraftsport- und Tauzieh-Verband e.V.
- Deutscher Rugby-Verband e.V.
- Deutscher Skibob Verband e.V.
- Deutscher Squash Verband e.V.
- Deutscher Wellenreitverband e.V.
- German Cycling (BDR e.V.)

### VmbA (3/17)

- Bundesverband der Berufsfachschulen für Gymnastik und Sport e.V. (BBGS)
- Deutsche Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention (Deutscher Sportärztebund) e.V.
- RKB Solidarität Deutschland 1896 e.V.

## Glossar

Begriff	Erklärung
Frauen	Mit dem Begriff „Frauen“ sind in diesem Bericht alle weiblich gelesenen Personen gemeint. Das schließt Menschen ein, die aufgrund gesellschaftlicher Wahrnehmung, Rollenbilder oder äußerer Merkmale als weiblich angesehen werden – unabhängig von ihrer biologischen oder rechtlichen Geschlechtszuordnung.
FVGG	Abkürzung für „Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung“
Trainer*innen/Schiedsrichter*innen und Trainerinnen*/Schiedsrichterinnen*	Das Gendersternchen innerhalb eines Wortes, z.B. „Trainer*innen“ wird in diesem Bericht genutzt, um alle Geschlechter einzuschließen. Trainerinnen* hingegen meint alle weiblich gelesenen Trainer*innen.
Trans*	Das Adjektiv trans* ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht (immer und/oder vollständig) mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt aufgrund der äußeren Genitalien zugeschrieben wurde. Trans* ist ein Überbegriff, der eine Vielzahl verschiedener Selbstverständnisse miteinschließen kann – hierzu gehören u.a. nicht-binäre Personen und Menschen, die transsexuell, transident oder transgender sind.
Intergeschlechtlich	Dieser Begriff bezeichnet biologische Besonderheiten bei der Geschlechtsdifferenzierung: Intergeschlechtliche Körper passen von Geburt an hinsichtlich der Chromosomen, Genitalien und/oder hormonproduzierenden Organe nicht in die klassischen medizinischen Definitionen von weiblichen und männlichen Körpern. Inter* ist ein inklusiver Überbegriff, um die vielfältigen Identitäten, Körperlichkeiten, Selbstbezeichnungen und Lebensrealitäten intergeschlechtlicher Menschen zu beschreiben.
Nicht-binär	Dies ist ein Sammelbegriff für Geschlechtsidentitäten, die sich weder ausschließlich als männlich noch als weiblich definieren. Das kann bedeuten, sich irgendwo zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit zu verorten, beides zu sein, oder ganz außerhalb dieser Kategorien zu liegen. Das Konzept erkennt an, dass Geschlecht nicht auf eine zweigeteilte Ordnung beschränkt ist.
LSBTIQ*	Dies ist die Abkürzung für: Lesbische, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Intergeschlechtliche Menschen und Queere Menschen. Das Sternchen steht dabei als Platzhalter für die Vielfalt an Geschlechtsidentitäten und sexuellen Identitäten, die nicht heteronormativen oder binären Normen entsprechen.
Personenstand „ohne Angabe“	Dieser Begriff wird verwendet, wenn die Zuordnung zu „männlich“ oder „weiblich“ nicht möglich oder gewünscht ist, jedoch keine explizite Angabe des Geschlechts vorgenommen wird.
Personenstand „divers“	Das Bundesverfassungsgericht hat 2018 entschieden, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Diskriminierungsverbot (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 3 GG) verletzt werden, wenn es keine positive dritte Option neben „männlich“ und „weiblich“ gibt. Daher ist „divers“ der dritte sogenannte positive Geschlechtseintrag und für Menschen, die sich keinem der beiden Geschlechter zuordnen lassen. Er ist allerdings nicht selbstbestimmt nutzbar - wenn Menschen ihren Geschlechtseintrag auf „divers“ ändern möchten, benötigen sie ein medizinisches Attest, welches eine Variante der Geschlechtsentwicklung nachweist.
LSB	Abkürzung für „Landessportbund/Landessportbünde“
SV	Abkürzung für „Spitzenverband/Spitzenverbände“
VmbA	Abkürzung für „Verband/Verbände mit besonderen Aufgaben“