

« FRAUEN AN DIE SPITZE »

Aktionsbündnis zur Steigerung des Frauenanteils
in den Führungspositionen des Sports

Vortrag

frauen.sport.kultur

Internationale Konferenz in Graz/Österreich

05. Dezember 2003

Sabine Radtke
Freie Universität Berlin

(Folie 1)

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich werde Ihnen im Folgenden ein Projekt aus Deutschland präsentieren, das einen verheißungsvollen Titel trägt: „Frauen an die Spitze – Aktionsbündnis zur Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen des Sports“.

Das Projekt arbeitet seit August 2001 an der Freien Universität Berlin und hat sich zum Ziel gesetzt, die Geschlechterverteilung in ehrenamtlichen Führungspositionen des Sports zu analysieren, die Ursachen für die Marginalisierung der Frauen zu erforschen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von Sportverbänden zu entwickeln. Außerdem soll die Strategie des *Gender Mainstreaming* unter den Funktionsträgern im Sport bekannt gemacht und ihre Verankerung in den Organisationen vorangetrieben werden. Das Gesamtprojekt unter Federführung von Prof. Dr. Gudrun Doll-Temper und Prof. Dr. Dr. Gertrud Pfister wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und unterteilt sich in zwei Teilprojekte: Das Wissenschaftsprojekt ist an die Freie Universität Berlin angegliedert, das Praxisprojekt war bis April dieses Jahres beim Nationalen Olympischen Komitee für Deutschland verankert, seit November 2003 wird es in Kooperation mit dem Deutschen Sportbund fortgeführt.

(Folie 2) Im Rahmen dieses Vortrags werde ich Sie nach einigen Vorbemerkungen zum Ist-Zustand der Partizipation von Frauen in den Führungsetagen des Sports über die Ziele sowie die Struktur und Aufgaben unseres Projekts informieren. Im Anschluss werde ich ausführlicher auf das Vorgehen im wissenschaftlichen Teilprojekt eingehen und Ihnen einige Ergebnisse unserer Forschung präsentieren. Zum Schluss werde ich die Vernetzung zwischen Wissenschaft und Praxis beschreiben.

(Folie 3) Der französische Schriftsteller Stendhal war seiner Zeit weit voraus und stellte schon im 19. Jahrhundert fest:

Der Zivilisationsstand einer Gesellschaft lässt sich am Status der Frau ablesen.

Im Folgenden möchte ich nun darstellen, wie es sich heutzutage in Deutschland mit dem Zivilisationsstand des gesellschaftlichen Subsystems Sport verhält.

(Folie 4)

Die Zahl der Frauen, die in Deutschland am organisierten Sport teilnehmen, steigt seit Jahrzehnten kontinuierlich an. Heute sind 10,7 Millionen Mädchen und Frauen Mitglied im Deutschen Sportbund – dies ist etwa ein Viertel der weiblichen Bevölkerung. Fast 40 % der Mitgliedschaften im Deutschen Sportbund machen Frauen aus. Der DSB ist der bundesweit größte Dachverband für Mädchen und Frauen. Mehr als jede vierte Frau und jedes zweite Mädchen ist im organisierten Sport zu Hause. Unter den 55 Spitzenverbänden gibt es momentan sieben, in denen die weiblichen Mitglieder in der Mehrheit sind.

Jedoch sollte man sich von derartig erfreulichen Zahlen keinesfalls blenden lassen. Die Unterschiede zwischen Frauen- und Männersport sind bezüglich Akzeptanz und Anerkennung noch immer groß: Mädchen haben weiterhin höhere Zugangsbarrieren zum Sport zu überwinden als Jungen, was sich u. a. darin äußert, dass sie seltener Mitglied in einem Sportverein sind. Nehmen Mädchen ein sportliches Engagement auf, dann ist es meist in Sportarten, die als weiblich etikettiert sind. Denn noch immer existiert die weitläufige Meinung, dass es ungeeignete sportliche Aktivitäten für Mädchen gibt. Des Weiteren üben Mädchen ihren Sport wesentlich seltener als Jungen auf der Ebene des Wettkampfsports aus. Nicht zuletzt kann es an einer fehlenden Förderung liegen, dass Mädchen eher breiten- und freizeitsportlich aktiv sind.

Haben es Frauen trotzdem geschafft, sich gegenüber Vorurteilen und Benachteiligungen durchzusetzen, so erhalten sie bei Wettkämpfen nicht nur geringere Preisgelder als Männer, sondern ihre Leistung wird auch von den Medien zuweilen ignoriert. In der Berichterstattung wird die erfolgreiche Sportlerin gerne zum Erotikobjekt stilisiert. Nicht etwa das taktisch kluge Tennisspiel wird kommentiert, vielmehr stehen nicht selten die Länge der Beine oder der hoch gerutschte Tennisrock im Vordergrund der medialen Berichterstattung.

Die Unterrepräsentanz und Benachteiligung der Frauen in vielen Bereichen des Aktiviensports setzt sich auf der Führungsebene des deutschen Sportsystems fort. Der Zugang zu Führungspositionen ist zwischen den Geschlechtern offensichtlich nicht gleichberechtigt. Insofern ist eine große Diskrepanz zu verzeichnen zwischen der Anzahl von Frauen, die heutzutage aktiv Sport treiben, und der Anzahl von Frauen, die Schlüsselpositionen auf der Führungsebene in Sportorganisationen innehaben. Zum Nachdenken regt an, dass die Situation seit praktisch zwei Jahrzehnten stagniert. Denn schon 1979 wurde festgestellt, dass 91 % der Führungspositionen im deutschen Sportsystem von Männern besetzt sind.

Heute sind in den Landessportbünden immerhin 20 % der Führungskräfte weiblich. Die erweiterten Präsidien der Spitzenverbände hingegen bestehen lediglich zu 9 % aus weiblichen Mitgliedern. Lediglich ein Landessportbund sowie vier Spitzenverbände werden von Präsidentinnen geleitet. **(Folie 5)**

Auf der folgenden Folie sehen Sie die sieben Spitzenverbände, die unter allen 55 deutschen Sportverbänden die besten statistischen Ergebnisse zugunsten der Frauen als weibliche Führungskräfte aufweisen – wobei hier die Geschäftsstellen mit den hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit einbezogen wurden. Zu betonen ist dabei jedoch, dass beispielsweise im Deutschen Turner-Bund unter den 5 Millionen Mitgliedern 3,5 Millionen weiblich sind. Das heißt, das Geschlechterverhältnis von 70 % weiblichen zu 30 % männlichen Mitgliedern dreht sich auf der Führungsebene komplett um. Alle anderen hier nicht aufgezählten Spitzenverbände weisen in ihren Führungsetagen einen Frauenanteil von weniger als 20 Prozent auf. In acht Verbänden agiert keine einzige weibliche Führungskraft im Haupt- oder Ehrenamt. Und die Analyse der rein ehrenamtlich arbeitenden Präsidien der Spitzenverbände ergibt, dass es sich in 25 Verbänden hierbei um reine Männergremien handelt.

Angesichts der stetig wachsenden Zahl sportaktiver Frauen stellt sich die Frage, warum sich diese Entwicklung nicht auch in den Führungspositionen des Sports widerspiegelt (**Folie 6**).

- Sind Frauen dort nicht erwünscht?
- Wird nicht genug in die Gewinnung und Förderung weiblicher Führungskräfte investiert?
- Gibt es zu wenig Interessentinnen?
- Streben Frauen seltener Führungspositionen an?
- Verfügen Frauen nicht über die notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen?

An dieser Stelle setzt das Projekt „Frauen an die Spitze“ an. Es versucht, diese und andere Fragen vorrangig für ehrenamtliche Führungspositionen im Sport zu beantworten. Damit wird die Basis gelegt, um Konzepte und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsgremien des Sports zu entwickeln. Dies ist auch ein Auftrag des IOC, das 1995 seine Mitgliedsverbände aufgefordert hat, bis zum 31. Dezember 2005 mindestens 20 % der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

(Folie 7) Das Projekt „Frauen an die Spitze“ visiert folgende Ziele an:

- Bereitstellung von Wissen über die Geschlechterverteilung in den Führungsgremien des Sports und über die Ursachen der Dominanz männlicher Funktionäre
- Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen des Sports
- Gleichberechtigter Zugang für Frauen zu Einfluss und Mitbestimmung
- Verstärkte Nutzung der Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen
- Abbau des Defizits an Führungskräften (**Folie 8**)

Das Gesamtprojekt „Frauen an die Spitze“ besteht aus zwei Teilprojekten: dem Wissenschaftsprojekt an der Freien Universität Berlin und dem Praxisprojekt beim Deutschen Sportbund in Frankfurt am Main.

Die wichtigste Aufgabe des Wissenschaftsprojekts liegt neben der Metaanalyse vorliegender Untersuchungen in der Durchführung empirischer Studien. Das Forschungsdesign des Berliner Wissenschaftsprojekts schließt folgende Untersuchungen ein (**Folie 9**):

1. Interviews mit weiblichen Führungskräften mit Fragen zur Sozio-Demographie, zum beruflichen Werdegang, zur Sportbiographie und zur Ehrenamtskarriere sowie Interviews mit Expertinnen und Experten
2. Eine quantitative Befragung der männlichen und weiblichen Präsidiumsmitglieder der Spitzenverbände und Landessportbünde sowie des DSB und NOK zur geschlechtervergleichenden Analyse der biographischen Zusammenhänge. Die Befragung war als Vollerhebung konzipiert und schloss rund 700 Personen ein.
3. Eine quantitative Befragung von Übungsleiterinnen des Deutschen Turner-Bundes zur Erforschung ihres Führungskräftepotenzials (**Folie 10**)
4. Eine qualitative Drop-Out-Studie. Das heißt, zur Erforschung möglicher Barrieren für Frauen im Sportsystem werden Aussteigerinnen befragt, die ihre Karriere als Funktionärin vor dem ursprünglich anvisierten Höhepunkt beendet haben.
5. Interviews mit ehemaligen Hochleistungssportlerinnen zur Erforschung ihres Führungskräftepotenzials
6. Eine Organisationsanalyse von Sportverbänden anhand der Daten von Jahrbüchern des Deutschen Sportbunds und ausgewählter Spitzenverbände.

Im Folgenden möchte ich Ihnen einige ausgewählte Ergebnisse unserer Studien präsentieren.

Wie schon beschrieben, haben wir eine quantitative Befragung sämtlicher ehrenamtlicher Mitglieder der Präsidien der Landessportbünde und Spitzenverbände sowie des DSB und NOK durchgeführt. Nur durch eine Befragung von Frauen und Männern, die eine Führungsposition im Bereich des Sports innehaben, können Unterschiede zwischen den Geschlechtern zum Beispiel bezüglich des Bildungshintergrunds, der Motive, sich zu engagieren, oder auch der Barrieren, denen sie im Laufe der Ehrenamtslaufbahn begegnet sind, festgestellt und aufgezeigt werden. Und erst mit diesem Wissen kann eine gezielte Personalentwicklung von weiblichen Führungskräften geplant und vorangetrieben werden.

Ich möchte Ihnen nun einige Ergebnisse vorstellen, die hinsichtlich der Sozio-Demographie der Befragten, der Ehrenamts- sowie Berufsbiographie auf signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinweisen (**Folie 11**):

Zur Sozio-Demographie:

- Männer machen einen signifikant höheren Anteil der älteren Präsidiumsmitglieder aus.
- 87 % der Männer sind gegenüber 57 % der Frauen verheiratet. 20 % der weiblichen Funktionärinnen haben keinen Lebenspartner, aber nur 6 % der Männer leben als Single. Im Geschlechtervergleich haben mehr männliche Funktionäre Kinder, wobei über 90 % der Väter angeben, die Betreuung der Kinder vorwiegend ihrer Ehefrau zu überlassen. Doppelt so viele Frauen wie Männer haben keine Kinder. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass es für Frauen schwieriger ist, Familie, Beruf und Ehrenamt zu vereinbaren.

Zur Ehrenamtsbiographie:

- In 97 % der Fälle der Stichprobe ist das Präsidentenamt von einem Mann besetzt. Außer im Frauenressort überwiegen in allen Funktionsbereichen die Männer. Die Tätigkeitsfelder von Frauen und Männern unterscheiden sich insofern signifikant voneinander, als Frauen eher in so genannten weichen Feldern aktiv sind, die mit einem geringeren Budget und daraus folgend mit weniger Macht und Einfluss verbunden sind. An den Schaltebeln der Macht sitzen in den harten Ressorts männliche Funktionäre.
- Die Männer weisen eine längere Amtsdauer auf. Außerdem investieren sie mehr Zeit in ihr Ehrenamt als ihre weiblichen Kolleginnen.
- Mehr Frauen als Männer geben an, sich das heutige Amt zunächst nicht zugetraut zu haben.
- Mehr Frauen als Männer haben an Fortbildungslehrgängen für ihre Führungstätigkeit teilgenommen und sind an weiteren Maßnahmen interessiert.
- Das Engagement der weiblichen Präsidiumsmitglieder ist im stärkeren Maße abhängig von der Befürwortung seitens des Ehemanns. Nur wenn der Ehemann bereit ist, die häufige Abwesenheit der Partnerin hinzunehmen und sich im Haushalt zu engagieren, können sich Frauen ein zeitaufwendiges Engagement leisten. Männliche Führungskräfte sind von der Unterstützung und der Befürwortung von Seiten ihrer Partnerin offensichtlich weniger abhängig.

Zur Berufsbiographie:

- Die Stichprobe verfügt über ein weitaus höheres Bildungsniveau als die Durchschnittsbevölkerung Deutschlands. Die große Mehrheit der Präsidiumsmitglieder besetzt auch im Berufsleben eine Führungsposition, wobei hier keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern festzustellen sind. Ein weit höherer Anteil der weiblichen als der männlichen Führungskräfte ist jedoch teilzeit-erwerbstätig. Die Mehrheit der weiblichen Präsidiumsmitglieder ist in Erziehungsberufen tätig, ihre männlichen Kollegen vorwiegend in Handels- oder Verwaltungsberufen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Frauen in den Führungspositionen trotz gleicher Qualifikationen und ähnlicher Stellung im Berufsleben ihren männlichen Kollegen in den Führungsetagen des Sports nicht gleichgestellt sind. Die Geschlechter unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer Beteiligungsrate, sondern auch in Bezug auf ihren Tätigkeitsbereich. Die zitierten Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein Grund dieser ungleichen Verteilung in der Schwierigkeit der Frauen liegt, Familie, Ehrenamt und Beruf zu vereinbaren.

Demzufolge stellt der spezifische Lebenszusammenhang von Frauen offensichtlich ein Hindernis zur Ausübung einer Führungstätigkeit im Sport dar, aber einige Frauen haben es trotzdem geschafft. Es stellen sich nun folgende Fragen:

- Ist dies ein bestimmter Typ Frau?
- Gibt es typische Lebenswege von Frauen zum und im Ehrenamt?
- Schließt ein eventueller Idealtypus der weiblichen Führungskraft im Sport etwa von vornherein andere Frauen aus?

Im Rahmen unserer Interviewstudie mit weiblichen Führungskräften sollten diese und weitere Fragen beantwortet werden und tatsächlich kristallisierte sich ein bestimmter Typus von Frau heraus, der mit den aktuellen Bedingungen auf der ehrenamtlichen Führungsebene des Sports harmoniert. Ich möchte Ihnen diesen Typus, eingebettet in seinen Lebenszusammenhang, vorstellen (**Folie 12**).

Die typische weibliche Führungskraft im Ehrenamt des deutschen Sports ist rund 50 Jahre alt. Sie ist entweder Single und hat keine Kinder oder sie ist verheiratet und hat möglicherweise Kinder, die jedoch schon erwachsen sind und nicht mehr zu Hause leben. Im zweiten Fall unterstützt sie der Ehemann stets optimal, indem er sich gleichberechtigt um die Haushaltsarbeit kümmert, ihr in Stresssituationen den Rücken freihält und insgesamt großes Verständnis für das

Engagement der Ehefrau zeigt – ein Phänomen, das mit umgekehrten Rollen oft in den Familien beruflich erfolgreicher Männer vorkommt.

Die typische weibliche Führungskraft im Sportsystem hat eine qualifizierte Ausbildung genossen und weist einen Hochschulabschluss auf. Sie hat heute eine hohe berufliche Position inne, die ihr Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheit ermöglicht und von ihr Führungsfähigkeiten abverlangt. Der berufliche Hintergrund der weiblichen Führungskraft stellt für die Sportorganisation eine wertvolle Ressource dar.

Schon in ihrer Kindheit und Jugend war sie mit großer Begeisterung im Sportverein aktiv und nahm auf regionaler Ebene an Wettkämpfen teil. Als junge Erwachsene übernahm sie ein erstes Vorstandsamt im Verein. Ihre Ehrenamtskarriere nahm einen sehr geradlinigen Verlauf. Nachdem sie auf der Vereinsebene im Ehrenamt erste Meriten gesammelt hatte, engagierte sie sich bald auf Landesebene. Die ersten Erfahrungen als Ehrenamtliche auf höherer Ebene waren zuweilen insofern von Schwierigkeiten geprägt, als sie sich als Frau stets in der Minderheit gegenüber den männlichen Kollegen befand und es für sie schwierig war, Lobbyarbeit zu leisten. Da es die weibliche Führungskraft im Ehrenamt des Sports jedoch auch in anderen Lebensbereichen gewohnt ist, sich als einzige Frau in reinen Männerdomänen zu behaupten, lässt sie sich von eventuellen Diskriminierungen keinesfalls entmutigen, sondern sieht es als Herausforderung, ihre männlichen Kollegen von ihrer Durchsetzungskraft und Leistungsfähigkeit zu überzeugen und sich auf diese Weise durchzusetzen. Schließlich möchte sie aufgrund ihrer Leistung geachtet werden und keinen Sonderstatus aufgrund ihres Geschlechts genießen. Aus diesem Grund lehnt sie im Übrigen auch Frauenfördermaßnahmen wie beispielsweise die Quote ab. Sie ist der Meinung, wenn sie es selbst nach oben geschafft hat, so können es auch andere Frauen schaffen. Aus ihrer Sicht ist es der Fehler der Frauen selbst, wenn sie nicht selbstbewusst genug auftreten und demzufolge in keine Führungspositionen gelangen.

Die weibliche Führungskraft ist davon überzeugt, dass in erster Linie die Kooperation mit den männlichen Kollegen zum Erfolg führt. Sie will ihre Fähigkeiten auch in so genannten harten Ressorts unter Beweis stellen.

Es reizt die weibliche Führungskraft einerseits, das System „Sport“ zu gestalten, es voranzubringen und an diesem Prozess der Verbesserung aktiv beteiligt zu sein, indem sie Einfluss nimmt. Andererseits genießt sie auch die damit verbundenen repräsentativen Tätigkeiten, bei denen sie oft Anerkennung und Wertschätzung erfährt. In ihren Motivstrukturen ähnelt sie im Laufe ihres Aufstiegs zunehmend ihren männlichen Kollegen.

Die typische weibliche Führungskraft passt sich den Erfordernissen des männlich geprägten Systems an, um bestehen zu können. Letztendlich fühlt sie sich in ihrem Token-Status unter

Männern gar nicht unwohl und hat gelernt, sich mit der Situation zu arrangieren. Dabei zeigt sie gelegentlich das Bienenkönigin-Syndrom, das heißt, sie versucht die Integration anderer Frauen in Führungsgremien zu verhindern. Manchmal fühlt sie sich deshalb Anfeindungen ihrer Geschlechtsgenossinnen ausgesetzt, die ihr zum Beispiel vorwerfen, sich nicht genug für die Frauenförderung einzusetzen und sich schon zu sehr an das männlich geprägte System und die dort üblichen Verhaltensweisen angepasst zu haben. Im Gegensatz zum „Old-Boys-Network“ der Männer mangelt es unter den Frauen oft an Solidarität.

Zu resümieren bleibt, dass heutzutage ein ganz bestimmter Typ Frau Zugang zu den Führungsetagen der Sportorganisationen findet. Die heutigen Sportorganisationen sind historisch bedingt männlich geprägt und in diesem derart geformten System reüssieren in erster Linie Frauen, die sich den Gegebenheiten anpassen. Die meisten männlichen Funktionäre wählen den Typ Frau in ein hohes Amt, den sie am ehesten als ihresgleichen betrachten – Frauen, die sich dem männlich geprägten System anpassen und die von Männern gesetzten Spielregeln einhalten.

Frauen, die diesem Typ Mensch nicht entsprechen und sich den bestehenden männlich geprägten Strukturen nicht anpassen wollen oder können, haben große Schwierigkeiten, Eingang in die Führungsgremien zu finden. Viele Frauen geben angesichts der Starrheit der gegebenen Strukturen im Sportsystem resigniert auf. Um einen gleichberechtigten Zugang für Frauen zu Einfluss und Mitbestimmung im Sport und eine verstärkte Nutzung der Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen zu gewährleisten, müssen sich die traditionell von Männern geprägten Strukturen des Sports ändern, so dass sie auch den Bedürfnissen der Frauen entsprechen.

Soviel zur Wissenschaft – **(Folie 13)** unser Projekt besteht jedoch, wie schon angedeutet, nicht nur aus dem wissenschaftlichen Teil und seinen Studien, die an der FU Berlin durchgeführt werden. Das Besondere an diesem Projekt ist nicht zuletzt, dass die Wissenschaft hier keinesfalls weitab von der Praxis ihre Untersuchungen anstellt und etwa im Elfenbeinturm agiert. Vielmehr arbeiten wir Hand in Hand mit dem so genannten Praxisprojekt „Frauen an die Spitze“.

(Folie 14) Der zweite Teilbereich des Projekts, das beim Deutschen Sportbund angesiedelte Praxisprojekt, unterstützt Maßnahmen der Personalentwicklung von Frauen auf der Führungsebene des Sports. Darunter sind Strategien wie zum Beispiel Mentoring, Coaching, Netzwerkbildung zu verstehen. Aufgabe des Praxisprojekts ist es u. a., Verbände bei der Durchführung einer derartigen Maßnahme zu beraten und zu unterstützen. Zudem soll die Strategie des *Gender Mainstreaming* Eingang in die Sportorganisationen finden, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen zu können. Die Mitarbeiterinnen beider Projektteile kooperieren bei der Entwicklung von Konzepten für die Praxis. Die Praxismaßnahmen in den Verbänden werden durch eine wissenschaftliche Evaluation begleitet.

Derzeit kooperieren 14 Verbände mit dem Projekt „Frauen an die Spitze“: neun Sportverbände und fünf Landessportbünde. Mit Vertreterinnen dieser Organisationen wurden bisher drei Tagungen durchgeführt, auf denen Erfahrungen ausgetauscht, aber auch Fachvorträge zum Beispiel zum Thema „Mentoring“ oder „Gender Mainstreaming“ gehalten wurden. Auf der letzten Veranstaltung wurde ein Gender-Training seitens einer Expertin angeboten. Insgesamt gelang eine erfolgreiche Vernetzung der am Projekt beteiligten Verbandsvertreterinnen.

Einige der beteiligten Verbände und Landessportbünde sind im besonderen Maße in das Projekt involviert. Sie führen in ihrer Organisation konkrete Maßnahmen durch. Die wissenschaftliche Betreuung und Evaluation durch das Berliner Projektteam zielt darauf ab, die Praxisprojekte zielgerichtet zu planen, durchzuführen und am Ende auszuwerten. Als Ergebnis dieser Aktivitäten sollen Veränderungen ausgelöst und eine ausbalancierte Geschlechterverteilung in Führungsgremien erreicht werden. Mithilfe der Evaluationen werden positive und negative Entwicklungen sowie erfolgreiche Programme identifiziert. Die Ergebnisse der Evaluation sollen die Instrumente verbessern und die *best practices* verbreiten helfen. Eine gute Evaluation kann somit auch dazu beitragen, Praktiken in und Strukturen von Organisationen zu verändern.

(Folie 15) Mit meinem Vortrag habe ich Ihnen einen Eindruck über die Arbeitsweise und Ziele des Projekts „Frauen an die Spitze“ vermitteln wollen. Mir war es dabei wichtig, Ihnen die Besonderheit dieses Projekts, nämlich das direkte Zusammenwirken von Wissenschaft und Praxis, zu verdeutlichen. Die vorgestellten Ergebnisse machen deutlich, dass in den Führungsetagen des deutschen Sports heutzutage noch keine Gleichstellung zwischen Frauen und Männern besteht. Wir sind uns darüber im Klaren, dass die Veränderung der Strukturen in Sportorganisationen, die heutzutage auf den Lebenszusammenhang von Männern zugeschnitten sind, ein langfristiger Prozess ist und nicht von heute auf morgen vonstatten geht. Die Praxismaßnahmen des Projekts „Frauen an die Spitze“ sollen im Rahmen dieses Veränderungsprozesses vorbildhaft wirken und zu weiteren Projekten anregen – in der Hoffnung, dass der im Sinne Stendhals niedrige Zivilisationsstand des gesellschaftlichen Subsystems Sport mehr und mehr angehoben wird.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.