

Netzwerke bilden, Frauen integrieren mit Frauen gewinnen

**5. DRV-Frauen-Forum
des Deutschen Ruderverbandes
6. bis 8. November 2009 in Hamburg**

www.rudern.de



Herausgeber:
Deutscher Ruderverband e.V.
Ausschuss Frauenrudern
Gefördert durch das Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

© Alle Rechte der Verbreitung liegen
beim Herausgeber. Nachdruck (auch aus-
zugsweise) und Wiedergabe in analoger
oder digitaler Form vorbehalten.

Layout:
Christian Speelmanns
Ressort Öffentlichkeitsarbeit

Titelfoto: Frauen gewinnen – wie hier der
Frauenachter aus Witten das Ruderbun-
desliga-Rennen auf der Regatta in Essen-
Kupferdreh.
Aufnahme: Detlev Seyb

Vertrieb:
Deutscher Ruderverband e.V.
Vertriebsstelle
Ferdinand-Wilhelm-Fricke-Weg 10
30169 Hannover

Telefon (0511) 9 80 94-0
Fax (0511) 9 80 94-25

www.rudern.de
info@rudern.de

www.ruderszene.de,
ruder-fraueninfunktion

Inhalt

Das DRV-Frauenforum im Jahr der Frauen
im Sport Frauen gewinnen durch Netz-
werke und Integration
Heida Benecke – 5

2009 „Jahr der Frauen im Sport“
Frauen gewinnen!
Ilse Ridder-Melchers – 6

Frauen als Schlagmänner?! Die sporthisto-
rische Entwicklung des Frauenruderns
in West- und Ostdeutschland.
Anne Hutmacher – 13

Integration von Frauen mit Migrationshin-
tergrund in den Sport
Fatma Keckstein – 17

Netzwerke erstellen – und sie lebendig
gestalten
Angela Braasch-Eggert – 25

Gender und Diversity Vielfalt statt Einfalt
Dr. Inge Voltmann-Hummel – 27

Spiele mit der Macht Wie Frauen sich
durchsetzen
Marion Knaths – 29

Das 5. DRV-Frauenforum Geschichte
und Verpflichtung
Heida Benecke – 31

Das DRV-Frauenforum im Jahr der Frauen im Sport

Frauen gewinnen durch Netzwerke und Integration

Heida Benecke

Vorsitzende des DRV-Arbeitskreises Frauen

Der DOSB hat das Jahr 2009 zum Jahr der Frauen im Sport erklärt. Dafür gibt es einen guten Grund: noch immer sind Frauen sowohl als Mitglieder, insbesondere aber als verantwortliche Mitarbeiter in Vereinen und Verbänden unterrepräsentiert. Es geht dem DOSB und auch im Rudersport darum, Frauen zu gewinnen, und zwar mit Herz und Verstand.

Eine ebenso häufig gehörter wie etwas abwegiger Hinweis ist, dass Frauen in den Vorständen von Vereinen und Verbänden doch willkommen sind, es fänden sich leider nur keine, die mitarbeiten wollten. Hier stellt sich die Frage, woran dies liegt. Kurz gesagt: an vielem, u.a. daran, dass die vorherrschenden Bedingungen eben nicht frauenfreundlich sind, auch wenn es immer wieder Frauen gibt, die sich damit zurechtfinden. Sicherlich auch daran, dass sich Frauen – und hier im Gegensatz zu Männern – tendenziell weniger zutrauen als sie wirklich können. Deshalb werden wir weiter daran arbeiten, Frauen zu schulen und auf Führungsaufgaben vorzubereiten. Dazu gehört auch, sie zu ermutigen, sich solchen Aufgaben zu stellen.

Wir gewinnen Frauen, die bereit und in der Lage sind, Verantwortung zu übernehmen – dies ist nur die eine Bedeutung des Mottos „Frauen gewinnen“. Im Rudersport ist es selbstredend, dass Frauen gewinnen. Die Leistungsbilanz der Frauen-Nationalmannschaft kann sich sehen lassen!

Das Motto hat aber noch eine andere Bedeutung: Im Zeichen der demografischen Entwicklung und des Generationenwandels ergibt sich auch für Rudervereine die Notwendigkeit, Frauen als neue Mitglieder zu gewinnen, wenn sie denn auf Dauer überlebensfähig bleiben wollen. Dazu gehört auch die Erschließung und Integration anderer Bevölkerungsgruppen. Frauen mit Migrationshintergrund sind eine interessante, wenn auch nicht so einfach zu gewinnende Zielgruppe.

Das Ziel, Frauen zu gewinnen, ist aber kein Selbstläufer. Vielmehr sind mancherlei Anstrengungen erforderlich, und dies mit Augenmaß und Ausdauer, allen voran ein intensiver Erfahrungsaustausch und das Wissen um die besten Wege. Ohne Netzwerke geht hier wenig. Wenn Frauen sich untereinander vernetzen, Informationen austauschen, Hilfestellung leisten, sind sie stark. Da können Frauen sich einiges aus der Männerwelt abgucken. Wenn wir die Möglichkeiten nutzen, die uns das Netzwerk bietet, können wir effizient arbeiten und werden etwas erreichen.

„Frauenförderung war gestern, Gender ist heute, Diversity heißt es morgen.“

Mit dieser Aussage zeigt Inge Voltmann-Hummes (Deutscher Turnerbund) die Richtung an. So wichtig Frauenförderung war – die weitere Entwicklung kann nur über Gleichstellung dahin gehen, dass es als wichtig und völlig normal angesehen wird, dass Männer und Frauen, Junge und Alte, Einheimische und Migranten zusammenarbeiten, dass sie durch die Vielfalt ihrer Erfahrungen (Diversity) den Rudersport fördern und das Leben in den Vereinen stärken.

So wird es dann hoffentlich schon bald nicht nur heißen, „Frauen gewinnen“, sondern „Wir alle gewinnen“.

2009 „Jahr der Frauen im Sport“ Frauen gewinnen!

Ilse Ridder-Melchers
Vizepräsidentin Frauen und Gleichstellung im DOSB



2009 „Jahr der Frauen im Sport“ FRAUEN GEWINNEN!



1



FRAUEN GEWINNEN!

Auf dem Neujahrsempfang des Deutschen Olympischen Sportbundes hat Dr. Thomas Bach **2009** zum „Jahr der Frauen im Sport“ erklärt.

Es gibt viele gute Gründe...

90 Jahre Frauenwahlrecht
60 Jahre Grundgesetz mit Artikel 3 Abs. 2

Aber auch wichtige sportpolitische Gründe!



2



Schirmherrin Dr. Angela Merkel



„Ich bin gern bereit, dieses Engagement des autonomen Sports zu unterstützen und die Schirmherrschaft über das ‚Jahr der Frauen im Sport‘ zu übernehmen.“




3



Ein Blick auf Mitgliederversammlungen des DOSB




4




FRAUEN GEWINNEN!

Wir wollen

- mehr Frauen und Mädchen für den aktiven Sport und als Ehrenamtliche für unsere Sportvereine gewinnen
- Frauen gleichberechtigt an der Führung der Sportvereine und Sportverbände beteiligen
- zeigen, dass Sport auch gesellschaftspolitisch ein Motor für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern sein kann.




5




Welche Frauen und Mädchen erreichen wir heute?

- ca. 10 Mio. Frauen und Mädchen
- in über 91 000 Sportvereinen
- Frauenanteil in Sportvereinen: 39,5% (Männer: 60,5%)
- Anteilig zur Bevölkerung: Frauen **22,30%** / Männer **35,49%**
- **Das Interesse von Frauen am Sport ist aber viel größer !**




6



Anteil der im Sport organisierten Frauen und Männer

Altersgruppe	weiblich	männlich
Bis 6 Jahre	23 %	25 %
7 – 14 Jahre	60 %	79 %
15 – 18 Jahre	42 %	63 %
19 – 26 Jahre	21 %	38 %
27 – 40 Jahre	20 %	29 %
41 – 60 Jahre	21 %	32 %
Über 60 Jahre	12 %	25 %

(Quelle: Jahrbuch des Sports 2008/2009)



7



- 
- **FrauenSportWochen 2009**
 - **Netzwerkprojekt – Mehr Migrantinnen in den Sport**
 - **„Gewalt gegen Frauen - nicht bei uns“**
- 
- 9



- 
- ### Ziele der FrauenSportWochen
- Aktives Zugehen auf **sportferne** Mädchen und Frauen mit **vielfältigen Mitmachangeboten**
 - **Anstöße für Vereine** geben, ihre Sportangebote zu überprüfen
 - **Netzwerke knüpfen** zu Frauenverbänden, kommunalen Gleichstellungsstellen, Wohlfahrtsverbänden u. a., um neue Zielgruppen besser zu erreichen
 - Weitere Informationen unter:
www.dosb.de; www.die-praevention.de
- 
- 11

- 
- ### Mitmachkriterien der FrauenSportWochen
- mindestens **drei** unterschiedliche Gesundheitssportangebote zum Mitmachen
 - ein **3.000-Schritte-Spaziergang**
 - ein familienfreundliches Rahmenprogramm
- Das Materialpaket umfasste:**
 Schrittzähler, T-Shirts, Flyer, Plakate, Musterpressemittteilung, Praxisleitfaden „FrauenSportWochen vor Ort“
- 
- 12



**Rund 200 Vereine haben sich bundesweit 2009 beteiligt – mehr als doppelt soviel, wie im Vorjahr.
Ein Erfolg, der Mut macht!**




13



Netzwerkprojekt: Bewegung und Gesundheit – mehr Migrantinnen in den Sport



Gefördert vom Bundesministerium für Gesundheit



14



Unsere Ziele

- Angebote orientieren an Interessen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund
- „**Sport + X**“:
 - alle Sportkurse haben Zusatzangebote,
 - z.B. Sprachkurse, den externe Partnern durchführen, (Volkshochschule, Migrantenorganisation, Gleichstellungsbüro, etc. = **Netzwerke aufbauen!**)
- Migrantinnen als **Übungsleiterinnen** qualifizieren,
- Migrantinnen zur **Mitarbeit in Vorständen** gewinnen,
- Sportvereine für interkulturelle Zusammenarbeit sensibilisieren, („**Sport interkulturell**“)




15



„Gewalt gegen Frauen – nicht bei uns“
Zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen am 25.November 2009:
Wir engagieren uns gesellschaftspolitisch!




16




Ziele

Sport kann


- wirkungsvolle Hilfen bei der Prävention und Intervention gegen Gewalt an Frauen und Mädchen anbieten.

Durch Selbstbehauptung und Selbstverteidigung werden

- Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl
- eigene Verteidigungsbereitschaft gestärkt
- Frauen und Mädchen werden motiviert, Übergriffe wahrzunehmen und sich gemeinsam zu wehren.




17



Akteure/innen

- Deutscher Olympischer Sportbund gemeinsam mit den
- **Kampfsportverbänden**
 - Deutscher Aikido-Bund,
 - Deutscher Judo-Bund,
 - Deutscher Ju-Jutsu Verband,
 - Deutscher Karate Verband und die
 - Deutsche Taekwondo Union



18

und den **Kooperationspartnerinnen:**

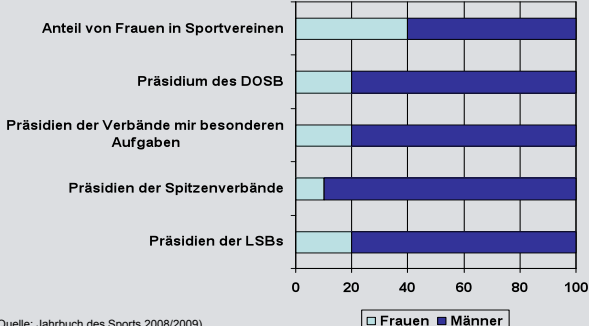
- Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt e.V.,
- der Frauenhauskoordinierung e.V.
- sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragten und Frauenbüros.

Auftaktveranstaltung zur Aktion am 14. November in enger Kooperation mit dem Bayerischen Landes-Sportverband

Weitere Informationen unter: www.aktiongegengewalt.dosb.de Flyer zur Aktion werden zur Verfügung gestellt.


19 

Frauen in Führungspositionen - Handlungsbedarf

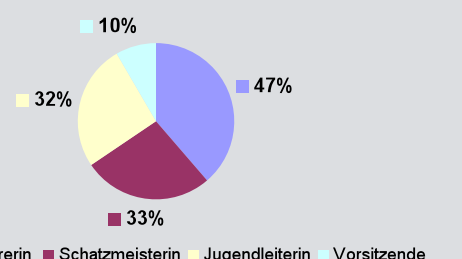


Kategorie	Frauen (%)	Männer (%)
Anteil von Frauen in Sportvereinen	~40	~60
Präsidium des DOSB	~20	~80
Präsidien der Verbände mit besonderen Aufgaben	~20	~80
Präsidien der Spitzenverbände	~10	~90
Präsidien der LSBs	~20	~80

(Quelle: Jahrbuch des Sports 2008/2009)


20 

Verantwortungsbereiche von Frauen im Vorstand von Sportvereinen



Rolle	Anteil (%)
Schriftführerin	47%
Schatzmeisterin	33%
Jugendleiterin	32%
Vorsitzende	10%

Quelle: Breuer, C. & Wicker, P. (2008). Mädchen und Frauen im Sportverein. Sportentwicklungsbericht 2007/2008 – Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland. Sonderauswertung.

21 


Frauen in der Führung des Sports: Warum so wenige?

Ursachen vielschichtig:

- **Erwartungshaltungen** an Führungskräfte versus tradierte Vorstellungen über Kompetenzen von Frauen.
Folge: weniger Frauen bewerben sich für Führungsämter bzw. werden dafür gar nicht erst angesprochen.
- **Führungsstrukturen** - auch im Sport - häufig unattraktiv für Frauen (und künftig wohl auch Männer)
Problem: Beruf, Familie, Ehrenamt


22 


- **Rekrutierungsstrukturen**
 - **geschlossene:** Präsident sucht sich ‚seine Mannschaft‘
 - **offene:** ausschreiben, bzw. öffentlich machen, Je mehr Personen bei Suche für Ämter eingebunden/ und KandidatInnen zugelassen = desto mehr Frauen setzen sich in Vorständen und Präsidien durch!
- **Strukturelle Förderung**
 - z.B. Frauenausschuss, Gleichstellungsplan, Finanzen
- **Informelle Maßnahmen**
 - z.B. gezielte Ansprache von Frauen bei Wahlen, Auszeichnungen als Ehrenamtliche, Repräsentanz

23 


Mehr Chancengleichheit sichern durch:

- **Strukturen für Gleichstellung schaffen**
 - Aufnahme in Zielen, Leitbildern und Satzungen
 - Bereitstellen von finanziellen wie personellen Ressourcen.
- **Vorbilder schaffen und Erfolge sichtbar machen**
 - Präsentation von engagierten Frauen in Führung, Verleihung von Preisen für vorbildliches Engagement (DOSB- Gleichstellungspreis), Pressearbeit u.a.m.

24 



- **Mentoring-Programme initiieren**
 - erfahrene Frauen begleiten/ unterstützen junge Frauen
- Qualifizierungen anbieten**
 - Frauen motivieren, ihre Kompetenzen für Führungsaufgaben zu stärken und sich selbstbewusst zu bewerben
- **Netzwerke aufbauen und ausbauen**
 - die Frauen auf dem Weg an die Führungsspitze begleiten
 - durch persönliche Kontakte und Erfahrungsaustausch gemeinsam stärken und unterstützen



25



Unsere Aktionen im „Jahr der Frauen im Sport“ für mehr Frauen in Führungspositionen

- Verbandswettbewerb „Frauen an die Spitze“
- Führungstalente-Camp für Frauen
- Gender- und Diversity – Impuls
- DOSB - Innovationsfond




26



Verbandswettbewerb „Frauen an die Spitze“ mit Unterstützung des BMFSFJ





27



Ausschreibungskriterien des Wettbewerbs „Frauen an die Spitze“

- Schaffung eines frauenfreundlichen Umfelds, z.B. Kinderbetreuung, entsprechende Trainingszeiten etc.
- Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen auf dem Weg in die Führungsebenen
- frauenfreundliche Strukturen auf allen Ebenen, bspw. offene Besetzungsverfahren oder -quoten, die Frauen den Zugang erleichtern, familienfreundliche Sitzungszeiten



28



Führungstalente-Camp

Zielgruppe: Frauen, die eine Führungsposition anstreben und Nachwuchsfrauen

Einführungsworkshop auf Frauen-Vollversammlung 2009

- Fit für Führung
- Fit für Gespräche und Verhandlungen
- Fit für Sportpolitik und Sportmanagement
- Fit für öffentliche Auftritte

2010: 4 Workshops

Ausschreibung: Dezember 2009/Januar 2010



29



Gender- und Diversity -Training

Zielgruppe: Präsidium des DOSB mit Verbände-VertreterInnen

Inhalt:

- Wie verändern gemischtgeschlechtlich besetzte Gremien Denken und Handeln und was bedeutet es für den Sport
- Bewusstsein wecken für die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Führung und Kommunikation und die damit verbundenen Rollenerwartungen
- Anregungen geben für Gender- und Diversity –Management im Sport



30



Querschnittsaufgabe Gleichstellung – Zusammenarbeit innerhalb des DOSB

- GB Leistungssport: „**Situation von Trainerinnen**“
Themenschwerpunkt bei Bundestrainerkonferenz des DOSB und bei der Trainerakademie
- GB Finanzen: Weiterentwicklung des DOSB als familienfreundlicher Betrieb, z.B. **Einrichtung einer Tagesstätte**
- GB Internationales: Internationale Präsentation des Projektes bei IOC und EWS
- **DOSB - Innovationsfond**

31



Frauen, die poweren!



4. Frauen-Vollversammlung des DOSB 2009 in Lübeck

32



2009 „Jahr der Frauen im Sport“

FRAUEN GEWINNEN!

**Ich wünsche mir viele schöne
Aktionen in allen Verbänden!**

Weitere Informationen unter www.frauen-gewinnen.de

33



Frauen als Schlagmänner?!

Die sporthistorische Entwicklung des Frauenruderns in West- und Ostdeutschland.

Anne Hutmacher

Doktorandin an der Sporthochschule Köln



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

Frauen als „Schlagmänner“?!



Anne Hutmacher

Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportgeschichte



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

Agenda

1. Deutscher Damen-Ruder-Verband 1919-1933
2. Deutscher Ruderverband und Deutscher Damen-Ruder-Verband
3. Unterausschuss Frauenrudern 1948-1972
4. Referat Ruderinnen 1972-1986
5. Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming
6. Frauenförderplan im DRV
7. Ausschuss Frauenrudern und Frauenförderplan
8. Ausschuss Frauenrudern und Gender Mainstreaming
9. Mitgliederstatistik
10. Schlussbetrachtung



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

„Auf Fahrt“ mit dem *Deutschen Damen-Ruder-Verband* von 1919 bis 1933

- Vorsitzender Prof. Hermann Altrock
- keine Unterstützung durch den DRV
- Wanderrudern, Jugendpflege, Wettbewerbe, Förderung des „Damenruderns“
- Ruderwart-Lehrgang für Frauen
- „Sonntagswettbewerb“



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

Deutscher Damen-Ruder-Verband



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

„Unruhiges Fahrwasser“ – DDRV und DRV

„Der DRV übernimmt keine Verpflichtung, die Angelegenheiten des Damenruderns zu fördern. Die Aufnahme von selbstständigen Damenrudervereinen sowie von Verbänden solcher Vereine wird abgelehnt“. (1921)

- unabhängige Entwicklung beider Organisationen
- DRV tolerierte Frauenabteilungen
- Ruderinnen gebunden an Satzung des Herrenrudervereins

„Unruhiges Fahrwasser“ – DDRV und DRV

- Aufnahme des DDRV in *Deutschen Reichsausschuß für Leibesübungen*
- 1927 Aufnahme des DDRV als *Regattaverein*
- 1928 Gründung *Unterausschuß Frauenrudern*; Vorsitz: Scholz
- klare Benachteiligung aller Frauenrudervereine

Beschlüsse des Unterausschusses bedurften der Zustimmung des Verbandsausschusses

DRV verfügte nur über 2 Stimmen als Regattaverein

„Entscheidungsträger“



„Unruhiges Fahrwasser“ – DDRV und DRV

- 1930 DRV- Antrag zur Aufnahme von Frauenrudervereinen
- Selbständigkeitswahrung als oberstes Ziel
- 1933 Aufnahme aller DDRV-Vereine als vollwertige Mitglieder
- Schaffung eines 14. Ausschusssitzes für eine Frau (Berta Pally)

Anträge an den Rudertag

1. Unterausschuss wird von Frauen gewählt
2. Vorsitz muss eine Frau führen
3. Diese wird Mitglied im Gesamtausschuss
4. Mehrheit der Frauen im Unterausschuss beträgt mindestens drei Viertel

Die Ruderinnen im DRV nach 1945

- desolate Situation im Frauenrudern nach dem Zweiten Weltkrieg
- elf selbstständige Frauenrudervereine, 156 Frauenabteilungen
- 6.000 Ruderinnen
- Mangel an Bootsmaterial traf besonders Frauen
- finanzielle Unterstützung ab 1949 durch *Arbeitsausschuß Rudern*

Unterausschuss Frauenrudern 1948 bis 1972

- 1948 gegründet
- §19 DRV-*Grundgesetz*: Frau soll im Ausschuss vertreten sein → Lotte Clos
- regelmäßige Treffen vor Rudertagen bis Mitte der 60er Jahre
- „Acht-Punkte-Programm“ 1968 zur Förderung des Frauenruderns
- „Jahr der Ruderinnen“ 1969 zur Demokratisierung im Verein → Claus Heß
- Gleichheit vor der Satzung erforderlich

Das Jahr 1972

- Beteiligung der Ruderinnen an den Führungsaufgaben als Ziel des Verbandes
- Erfüllung §19 DRV-Grundgesetz
- Auflösung des Ausschusses auf dem Rudertag 1972
- erstmalig formale Gleichstellung vor der Satzung des DRV erreicht



Referat Ruderinnen von 1972 bis 1986

- Förderung Gleichstellung /Gleichbehandlung auf allen Ebenen und Gremien
- insgesamt Stagnation und geringe Begeisterung von Frauen für Verbandsarbeit
- Mitte der 80er Jahre Konzept zur Umgestaltung der Verbandsarbeit
- keine Garantie einer Frauenvertretung im Verbandsausschuss
- Rudertag 1986 beschließt Strukturwandel → Auflösung Referat Ruderinnen

Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in den Sport

Fatma Keckstein

Direktorin Frauensport im Deutschen Ju-Jitsu-Verband,
Landesfrauenreferentin in Hamburg

Migrationshintergrund

Ordnungskriterium der deutschen amtlichen Statistik für:

„Bevölkerungsgruppe, die aus seit 1950 eingewanderten Personen und deren Nachkommen besteht.“

In der Euphemismus-Tretmühle

Begriff nach Prof. Psych. Steven Pinker, Harvard-University

Beispiele

Krüppel – Invalide – Behinderter
– Mensch mit besonderen Bedürfnissen.

Neger – Schwarzer – Farbiger
– Afro-Amerikaner

Gastarbeiter - Ausländer
- Mensch mit Migrationshintergrund

Negerkuss

Schaumwaffel mit Migrationshintergrund

Migrationshintergrund

Nominiert für:

„Unwort des Jahres 2007“

„Le dernier cri“

allochthon (griechisch ἄλλος (*allos*: anders, verschieden) und χθών (*chthon*: Erde): Menschen fremder Herkunft oder Abstammung.

autochthon (altgriechisch αὐτός *autos* „selbst“ und χθών *chthōn* „Erde“): „einheimisch“, „eingeboren“, „alteingesessen“, „bodenständig“ oder „an Ort und Stelle entstanden“)

Die Frau im Islam



Rahmen für das Leben islamischer Frauen

Koran
Sunna (Rechtsquelle auf der Basis des Lebens des Propheten)
Gesetzgebung des jeweiligen Landes
Traditionen

Ehe und Familie



Familie als Lebensmittelpunkt



Islamische Feministinnen



Selbstverständnis der Muslima



Schießsport



Hammerwerfen



Surfen



Rugby



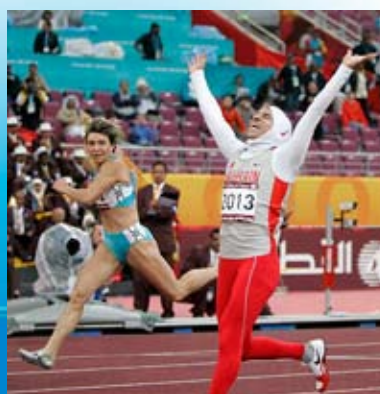
Frauenfußballmeisterschaft



Rudern



Sieg auf dem vorletzten Platz



DSB-Diskussionsforum “Integration von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im und durch den Sport“ 2005

Auswertung: Dr. Ursula Boos-Nünning
und Prof. Dr. Yasemin Karakasoglu

Mädchen und junge Frauen im Sport

Häufig wird dem Sport eine Integrationsfunktion
zugeschrieben.

Es wird angenommen, dass Sport Gelegenheiten schafft, bei
denen sich Menschen mit und ohne

Migrationshintergrund kennen lernen und Freundschaften
schließen.

Der Zusammenhang ist in unserer Untersuchung nicht linear
nachweisbar.

Sprachmilieu und Sport in deutschen Vereinen

bilinguales Milieu wirkt begünstigend auf sportliche Aktivität

herkunftssprachliches Milieu wirkt hemmend auf sportliche Aktivität



Freizeitgestaltung von Mädchen und jungen Frauen

- Musik hören
- Bummeln
- Kino und Fernsehen
- Familienfeste

- (Sport)

Ernüchterung

„Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Sport in der derzeitigen Freizeitgestaltung der Mädchen und jungen Frauen keine wichtige Rolle spielt.“

Hoffnungsschimmer

Unabhängig von der nationalen Herkunft wünschen sich 45 Prozent der Mädchen mehr Möglichkeiten, öfter Sport treiben zu können.

Favoriten:

Selbstverteidigungskurse für Mädchen (29%)
Mädchensportgruppen (16%).

Expertise Universität Bielefeld 2006

Förderung des
Sportengagements von Migrantinnen
Maßnahmen zur Verbesserung
der Integration durch Sport

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft
Abteilung Sportwissenschaft
Prof. Dr. Christa Kleindienst-Cachay

Inhalte

- Fakten, Daten, Chancen für Individuum und Gesellschaft
- Darstellung ausgewählter Projekte zum Sport mit Migrantinnen
- Empfehlungen an den DOSB zur weiteren Vorgehensweise

Kriterien für muslimische Frauen auf ihrem Weg in den Sport

Vereinbarkeit mit dem Sportverständnis der muslimischen Kultur

- korrekte Kleidung
- Gegebenenfalls große Brüder usw. die „aufpassen“

„İBRET ALINACAK BİR OLAY!“ („Ziehe eine Lehre daraus!“)




Frauen-selbst-Sicherheit



Werbemaßnahmen

- Artikel im Regionalteil des „Hamburger Abendblatt“
- Interview im Nachbarschaftsfernsehen „Noa4“
- Info und Verbreitung durch Frauennetzwerk
- Info und Verbreitung durch Gleichstellungsstelle
- Info und Verbreitung durch Türkischen Elternverein (TEVNU)

FRAUENselbstSICHERHEIT
Selbstbehauptung • Selbstverteidigung • Fitness



Termin:
20. Februar
bis 27. März 2009


Wann:
jeweils Donnerstag
19.30 - 21.00 Uhr

Infotelefon und Anmeldung:
040 / 279 35 59

**Netzwerkprojekt für Migrantinnen
Teilnahme kostenlos**

JKU JUTSU

FRAUENselbstSICHERHEIT
Selbstbehauptung • Selbstverteidigung • Fitness



Termin:
20. Februar
bis 27. März 2009

Wann:
jeweils Donnerstag
19.30 - 21.00 Uhr

Infotelefon und Anmeldung:
040 / 279 35 59

**Netzwerkprojekt für Migrantinnen
Teilnahme kostenlos**

JKU JUTSU

FRAUENselbstSICHERHEIT
Selbstbehauptung • Selbstverteidigung • Fitness



Kursus
(12 Einheiten)
20. Februar
bis 27. März 2009
jeweils donnerstags
19.30 - 21.00 Uhr

**Infotelefon
und Anmeldung:**
040 / 279 35 59

**Netzwerkprojekt für Migrantinnen
Teilnahme kostenlos**

JKU JUTSU

Funkstüblerin Sowienoch
Langenhomer Chaussee 245, 22222 Hamburg

Gutes Gelingen



Netzwerke erstellen – und sie lebendig gestalten

Angela Braasch-Eggert
Vorsitzende Deutsches Jugendherbergswerk
Vorsitzende DRV-Ältestenrat

„Frauen gewinnen durch Netzwerke“ – worin liegt die Chance dieses Ansatzes, was ist neu an diesem aus der technischen Welt der Computer entlehnten Begriff im Vergleich zur Entwicklung der Frauen im Ruderverband. Nachfolgend ein kurzer Rückblick, einige Erklärungen und einige Anregungen, was man mit Netzwerkstrukturen erreichen kann.

Definition und Entwicklung

Netzwerke gab es schon immer: früher nannte man das Nepotismus (Vetternwirtschaft, Günstlingswirtschaft, Spezialwirtschaft) meist bei der Besetzung von Posten und Arbeitsplätzen mit Familienangehörigen (Kennedy), „Beziehungen“ (Vitamin B). Auch die Heiratspolitik der Fürstenhäuser gehört hierzu.

Worin unterscheiden sich Netzwerke von Arbeitsgruppen, Gremien, Zirkeln?

Der Begriff „soziales Netzwerk“ bezeichnet ein Beziehungsgeflecht, das Menschen mit anderen Menschen und Institutionen sowie Institutionen mit anderen Institutionen verbindet. Menschen sind untereinander zum Beispiel durch Beziehungen in der Familie und Verwandtschaft, aber auch mit der Nachbarschaft, in der Arbeitswelt und etwa im Sportverein, im Ruderclub verbunden (vernetzt).

Der Begriff wird u.a. in der Soziologie und in der Sozialarbeit verwendet. Neben dem Beziehungsgeflecht versteht man unter dem Begriff „Soziales Netzwerk“ eine Beschreibung sozialer Interaktionen beliebigen Typs.

Zuerst wurde er in der englischen Social Anthropology (vgl. Ethnosozologie) von J. Clyde Mitchell, A. L. Epstein, Bruce Kapferer u. a. (von der Manchester School) benutzt, um lose Selbstorganisationen von einzelnen Zuwanderern in kolonialen Industriestädten (z. B. in Sambia) zu ermitteln und zu erklären.

Der Begriff wurde dann nach Europa übertragen, um z. B. informellen Einflussgrößen für eheliche Arbeitsteilung auf die Spur zu kommen (Elizabeth Bott), und in Deutschland zumal von Franz Urban Pappi, Peter Kappelhoff u. a., um Willensbildungen in der Kommunalpolitik zu erschließen (vgl. Stadtsoziologie). Das Nützliche dieses Ansatzes war, dass „soziale Netzwerke“ kein ‚Hauptziel‘ haben, sondern sehr unterschiedliche Ziele einzel-

ner Akteure und durch sie auch einzelner Gruppen verknüpfen.

Das soziale Netzwerk eines Akteurs ist gemäß Definition seine soziale Interaktion zu Einzelnen. Daher hat es direkt keine Ziele.

Das unterscheidet Netzwerke von Arbeitsgruppen und Zirkeln. Gerade für dieses Phänomen fehlte zuvor ein analytischer Begriff. Die Bildung solcher Netzwerke kann man heute sehr gut unter Zuwanderergruppen beobachten. Dafür ist auch der Begriff Community geprägt worden. Nukleus ist manchmal eine Moschee, manchmal das Gerücht, in einer bestimmten Gegend wohnten bereits Menschen derselben Nationalität. Dann ziehen weitere dahin. Hier stellt sich die Frage, ob solche Netzwerke die Integration von Menschen eher fördern oder eher behindern.

Eine ebenfalls sehr wichtige frühe Anwendung zur Analyse sozialer Netzwerke bestand in der klassischen Moreno-Soziometrie in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts, benannt nach dem Arzt und Psychiater Jacob L. Moreno (1932, 1934). Seine Soziometrie ist besonders für grafische Abbildungen von Netzwerken und Beziehungen bekannt geworden, aber auch für Möglichkeiten der Netzwerkkintervention in der psychosozialen Arbeit oder in der „Netzwerktherapie“.

Sie kennen das vielleicht noch aus der Schule oder von Seminaren, als Kinder oder Sie selbst aufschreiben sollten, wen sie mögen oder nicht, wen sie am liebsten verprügeln oder mit wem sie Geburtstag feiern möchten. Man hat die Äußerungen durch Verbindungslinien dargestellt und konnte erkennen, welche Kinder sozial isoliert waren und welche im Mittelpunkt standen. Das kann man übrigens auch mit der Frage machen, wer am liebsten mit wem rudert.

Wenn man das Netz qualitativ beschreiben möchte, kommen als Beschreibungskategorien der Umfang und die Dichte des Netzes, die Ziele oder Funktionen (was wollen die Beteiligten) und die Qualität der Beziehungen in Betracht. Dazu noch eine Information: Die Kopffzahl (Größe) des sozialen Netzes einer Person ist jenseits der Kindheit oft relativ gleichbleibend. Anfangs wächst sie mit dem Lebensalter, dann aber wird sie mehr vom Geschlecht und den sozialökonomischen,

z.B. beruflichen Bedingungen abhängig, in denen die Beteiligten leben. Personen mit niedrigem Status, geringer Bildung und kleinem Einkommen haben weniger umfangreiche Netzwerke, die dann primär aus Familienangehörigen bestehen. Ressourcenreiche Netzwerke mit einer hohen „supportiven Valenz“ fördern Sicherheit und Gesundheit.

Ziele und Funktion von Netzwerken

Die Dichte eines sozialen Netzes beschreibt die direkte Verbundenheit zwischen den Netzwerk-Beteiligten einer Person. Je „dichter“ ein solches Netzwerk ist (alle kennen einander), desto stärker kontrolliert es diese Person, bietet aber auch verlässliche Netzwerkressourcen; je „loser“ es ist, desto weniger. Ungeachtet der Ziellosigkeit der Netze können sie vermöge ihres Umfangs und ihrer Dichte eine soziale Funktion haben, z. B. bei der Bildung und gesamtgesellschaftlichen Umverteilung „sozialen Kapitals“.

Beispiel: Verschwägerungen in traditionellen Gesellschaften oder modernen Oberschichten, aber auch bei arrangierten Ehen; Förderung des beruflichen Vorkommens durch „netzwerken“ (Networking). Netzwerkdagnostik und Netzwerkarbeit, die Verbindungen und Kontakte etwa zur Nachbarschaft oder zu Selbsthilfeeinitiativen herstellen, werden besonders bei sozialen Randgruppen, bei Migranten, Drogenabhängigen, Alterspatienten wichtig. Auf Beispiele aus der Sozialarbeit und das neue „Zauberwort“ Netzwerkarbeit komme ich noch zurück.

Qualität der Beziehungen im Netzwerk

Die Qualität von sozialen Beziehungen spielt eine entscheidende Rolle in sozialen Netzwerken. Sie reicht von Bekanntschaften, welche nach Mark Granovetter als schwache, zu intimen und langdauernden Beziehungen, welche als starke Beziehungen bezeichnet werden. Granovetter nennt als Anhaltspunkte zur Einschätzung der Qualität einer Beziehung 1. den Zeitumfang, den zwei Personen miteinander verbringen 2. die Intimität, die sie verbindet 3. die gegenseitige Vertrautheit und 4. die Leistungen (z.B. Informationen oder Gefallen), die die Personen miteinander austauschen.

Ein interessantes Konzept und Beobachtungskriterium der Sozialforschung ist das der Vertrauensperson: Von diesen werden eher Ratschläge gegeben und auch eher angenommen als von weitgehend fremden oder aber von in direkten Autoritätsbeziehungen stehenden Personen. Eine klassische Vertrauensperson ist beispielsweise die Amme. In matrilinearen Gesellschaften tritt sie für junge Männer an die Stelle des Vaters, oder des Onkels. Ebenso spielte die Amme in Europa für junge adlige oder patrizische Frauen als Mutterersatz eine wichtige Rolle.

Ältere Personen verlieren durch Tod irgendwann die Vertrauenspersonen, die nicht einfach durch jemand anderen ersetzt werden können. So äußerten ältere Personen mit geringer Bildung und geringem Einkommen signifikant mehr Gefühle der Vereinsamung als besser gestellte Ältere.

Wirkung

Globale soziale Netzwerke, wie sie in Form von Netzgemeinschaften durch die Verwendung von Sozialer Software wie YouTube, Facebook oder Twitter entstehen, sind hinsichtlich ihrer soziologischen, kulturellen und politischen Folgen noch nicht hinreichend erforscht. Lediglich zu den ökonomischen und nutzungsspezifischen Aspekten gibt es bereits eine Reihe von Studien.

Für die Friedensforschung wäre zum Beispiel wichtig, ob solche globalen Sozialen Netzwerke eher dazu führen, neue Feindbilder (z. B. gegenüber Minderheiten) entstehen zu lassen oder ob sie eher dem Frieden dienen, da interessengeleitete, vorgeschobene Begründungen der Macht-habenden für Feindseligkeiten durch den weltweiten Austausch von Informationen rasch entlarvt und entkräftet werden können.

In jedem Fall gehen globale Soziale Netzwerke mit einer bislang nicht gekannten Eigendynamik der Meinungsbildung der Weltöffentlichkeit einher.

Der Begriff soziales Netzwerk hat eine weite Verbreitung in der Sozialen Arbeit gefunden. Das ist in seiner vielseitigen Anwendbarkeit begründet. Er eignet sich für die theoretische Analyse, kann aber auch zu diagnostischen Zwecken oder zur Darstellung und zum Aufbau von Unterstüt-

zungsstrukturen eingesetzt werden. So haben sich im Zusammenhang mit diesem Begriff weitere Fachausdrücke wie zum Beispiel Netzwerkansatz, Netzwerkarbeit, Netzwerkförderung oder Netzwerkanalyse entwickelt. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen werden auch als Netzwerker bezeichnet, wenn sie soziale Netze fördern und stützen.

Für soziale Netzwerke gelten folgende Unterscheidungen:

- **primäre oder persönliche Netzwerke**
Hiermit sind Netzwerke in der Familie und Verwandtschaft, nachbarschaftliche Netzwerke und freundschaftliche, das heißt selbst gewählte Netzwerke gemeint. Aber auch altersspezifische, frauenspezifische oder arbeitsplatzspezifische Netzwerke fallen darunter;
- **sekundäre oder gesellschaftliche Netzwerke**
Hierzu gehören institutionelle Netzwerke wie zum Beispiel Handwerksbetriebe, Versicherungsunternehmen, Kaufhäuser, Industriebetriebe und öffentliche Einrichtungen der Infrastruktur wie zum Beispiel Kindergarten, Schule, Hochschule, Soziale Dienste, Verkehrssysteme;
- **tertiäre Netzwerke**
Sie sind zwischen den primären und sekundären Netzwerken angesiedelt und haben eine vermittelnde Funktion. Es handelt sich hierbei um Gruppen der Selbsthilfe, Bürgerinitiativen und um professionelle Dienstleistungen wie Krankenpflegedienste, Gesundheitsberatung oder Einrichtungen der Sozialen Arbeit.

Soziale Netzwerke bieten praktische, emotionale und kognitive Unterstützung in Belastungs- und Krisensituationen. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen bemühen sich um Einfluss auf Netzwerke, damit sie für Menschen zugänglich werden, die dies aus eigener Kraft nicht oder noch nicht schaffen. Durch Vernetzung der Sozialen Dienste mit Selbsthilfegruppen, Verbänden und unterschiedlichen Fachleuten auf regionaler und überregionaler Ebene kann das Dienstleistungsangebot insgesamt erhöht und effektiver zugänglich gemacht werden.

Zur Diskussion

In der anschließenden Diskussion wurden die Inhalte des Referats auf die Bedingungen des Rudersports in Verband und Vereinen übertragen. Dabei ging es um die Fragen, welche Funktionen Frauen bevorzugt in den Vereinen innehaben und wie sie sich hierfür qualifizieren, bzw. wie sie sich mit Hilfe von Netzwerken für andere Funktionen qualifizieren können.

Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass häufig in der Vereinsarbeit Vakanzen bestehen, z.B. in der Zusammenarbeit mit anderen Sportorganisationen wie Kreis- oder Stadtsportbünden. Zur Bildung von Frauennetzwerken innerhalb des DRV wurden in der Diskussion konkrete Arbeitshilfen vorgeschlagen.

Angela Braasch-Eggert erläutert es am Beispiel DJH Zeitschrift: Die DJH-Mitgliederzeitschrift hatte zu geringe Akzeptanz bei jungen Erwachsenen. Die Bindung zu dieser Altersgruppe und der Informationsaustausch innerhalb dieser Altersgruppe wurde durch die Einrichtung eines Web-Portals gezielt gestärkt.

Es gilt, durch Netzwerke Mitgliederbindung an den Verein zu erhalten und zu stärken. Allerdings können Netzwerke die persönliche Ansprache nicht ersetzen, mehrnoch: diese ist sogar Teil des Netzwerkers!

Stefani Palfner: Wie halten „die Frauen im DRV“ untereinander Verbindung? Sie betonte, dass Netzwerke für ihre Teilnehmerinnen Angebot und Verpflichtung zugleich sind. Verpflichtung im dem Sinn, dass jeder Teilnehmer das Netzwerk auch aktiv nutzt, indem er andere an seinen Erfahrungen teilhaben läßt.

Internet allein ist noch kein Netzwerk, erst die inhaltliche Gestaltung, das lebende Wissensangebot und die ständige Suche machen das Internet zu einem nützlichen Netzwerk.

Christel Trauth, RV Germersheim: Wir brauchen eine Plattform für Funktionsträger(innen) in den Vereinen. Welche Möglichkeiten der Mitwirkung haben wir, als Frauen in den Verbänden (LSB; LRV, DRV) mitzuarbeiten, genauer gesagt: welche haben wir wahrzunehmen! Hinweis auf Ruderszene.de mit etlichen Zugehörigkeitsgruppen: Es wird künftig eine Plattform „Ruderfrauen“ geben.

Gender und Diversity

Vielfalt statt Einfalt

Dr. Inge Voltmann-Hummes
DTB-Vizepräsidentin Frauen, Gleichstellung
und Personalentwicklung der DOSB-
Sprecherinnengruppe, Hamburg

DRV-Frauenforum 2009

Gender und Diversity – Vielfalt statt Einfalt?

Gender und Diversity

Dr. Inge Voltmann-Hummes

1

Agenda

- Leitgedanke
- Markterfordernisse
- Personalmarkt
- Marktfeinismus
- Diversity ist heute...
- Gender war gestern...
- Frauenförderung vorgestern...
- Und wo stehen die DRV-Frauen 2010?

Gender und Diversity

Dr. Inge Voltmann-Hummes

2

„Gut ist, was dem Markt dient!“

So könnten Frauenrollen in den vergangenen
100 Jahren gedeutet werden:

mal sind Frauen die unmoralische Hälfte in einer
Doppelverdienerhe (1925),

mal sind sie die Stütze des Produktionsprozesses
(1955),

mal sind sie Humankapital für marktgerechte
Produktentwicklung (2009).

Gender und Diversity

Dr. Inge Voltmann-Hummes

3

Markterfordernisse

- Gesellschaftliche Aufgaben der Zukunft sind nicht
mehr im nationalen Horizont zu identifizieren,
schon gar nicht zu lösen. ➔ **Globalisierung**
- Wirtschaftliche Beziehungen werden auch im
Mittelstand internationaler, je mehr Staaten /
Unternehmen involviert sind, umso komplexer die
Prozesse. ➔ **Network Marketing**
- Ohne strategische Allianzen ist man Einzelkämpfer.
➔ **Joint ventures**
- Kampf um die Besten. ➔ **War of talents**
- Innovation darf kein Zufall mehr sein ➔ **Think tanks**

Gender und Diversity

Dr. Inge Voltmann-Hummes

4

Personalmarkt

- Zu wenig Abiturient/innen 2020
- Rentner/in mit 70
- Einstiegsalter in Beruf sinkt
- Altersspanne in Unternehmen beträgt 40-50 Jahren
- Dramatischer Fachkräftemangel
- Viele Migrantinnen und Migranten

Gender und Diversity

Dr. Inge Voltmann-Hummes

5

Also: Marktfeinismus

Diversity

Unternehmen brauchen Frauen im Management

29.05.2009 – Frauen im Management sind immer
noch die Ausnahme in Deutschland. **Sie sind bescheiden**
und verfolgen andere Ziele.



**Denn mit Diversity Management entsteht eine Vielfalt, die viele
Vorteile hat.**

Gender und Diversity

Dr. Inge Voltmann-Hummes

6

Diversity ist heute...

o Managing Diversity

Die Idee: Die **Vielfalt** der Lebensformen und ethisch-kulturellen Orientierungen in der globalisierten Gesellschaft bilden sich in der Mitarbeiter/innen-zusammensetzung eines Unternehmens ab.

Das Ziel: Mit **optimaler Personalzusammensetzung** optimale Ergebnisse erzielen.

Das Prinzip: **interkulturelle Teams**, in denen auf das fachliche Potential, auf unterschiedliche Kulturhintergründe, Wertvorstellungen und Lebenserfahrungen zurückgegriffen werden kann.

Gender war gestern...

- o Der Gendergedanke ist ehemals entstanden als frauenpolitisches Korrektiv in überschuldeten Staaten.
- o Ressourcen gehen an Männer wie an Frauen.
- o Er zielt auf die Beseitigung sozialer und wirtschaftlicher Ausgrenzung von Frauen und Männern.
- o Er will Normen verändern in Gesellschaftspolitik und Gemeinwohlorientierung, ist EU Recht.
- o Gender baut auf Geschlechteridentität.
- o Der Genderansatz ist keine personalpolitische Antwort auf ökonomische Herausforderungen.

Frauenförderung vorgestern...

- o Frauenförderung ist ein sozialetisches Grundprinzip.
- o Es geht um ein Menschenrecht.
- o Frauenförderung gründet sich auf strukturelle und ökonomische Unterdrückung, auf Hierarchie schaffende Geschlechterrollen.
- o Frauenförderung ist fokussiert auf quantitatives Gleichziehen.
- o Frauenförderung will kollektive Betroffenheit klarmachen.
- o Frauenförderung will Selbstbestimmung der Frauen erreichen. Ressourcenbereitstellung vorrangig zu diesem Zweck.
- o Erst wenn 50% der Produktionsmittel und 50% der Alphajobs in Frauenhänden sind, ist das Ziel erreicht.

Und wo stehen DRV- Frauen 2020?

- Was soll erreicht sein? Was wurde dafür auf den Weg gebracht? Was in Kauf genommen - was nicht?
- Wie wurden Ziele und Wege gefunden - vereinbart - umgesetzt?
- Haben uns Frauenförderung, Gender oder Diversity geholfen?
- Wie ist die Mitgliederstruktur?
- Wie ist die Führungskultur?
- Was sind die Kernthemen des DRV?

Gesetzliche Grundlagen

o Artikel 2 Amsterdamer Vertrag:

Integration von Frauen in den europ. Arbeitsmarkt

Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion [...] die Gleichstellung von Männern und Frauen [...] zu fördern.

o Artikel 3 Grundgesetz: Gleichstellung

Männer und Frauen sind gleichgestellt

o § 1 Allg. Gleichstellungsgesetz (AGG):

[...]Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Spiele mit der Macht

Wie Frauen sich durchsetzen

Marion Knaths

Die Unternehmensberaterin Marion Knaths hat in ihrem Referat pointiert ihre Erfahrungen und Beobachtungen aus dem Wirtschaftsleben zusammengestellt. Die hier dargestellten Zusammenhänge gelten weitgehend auch für Vereine und Verbände, in denen es nicht um Karriere und Einkommen geht, sondern um das Erreichen ideeller Ziele und die Durchsetzung von Interessen.

Nach ihrem Studium an der Wirtschaftsakademie Hamburg begann Marion Knaths eine steile Karriere beim Otto Versand. Im Jahr 2004 machte sich selbstständig als Unternehmensberaterin. Ihre Firma sheboss (www.sheboss.de) bietet Führungsseminare für Frauen sowie Coachings an. Marion Knaths lebt und arbeitet in Hamburg. „Spiele mit der Macht“ ist nach dem Bestseller „Vom Krebs gebissen“ ihr zweites Buch.

Das 10-Punkte-Programm „Von der Dame zur Königin des Spiels“ und der Abschnitt „Handlungsmöglichkeiten“ sind Auszüge aus Ihrem Taschenbuch „Spiele mit der Macht“.

Stichworte aus dem Referat von Marion Knaths

- Hierarchische und vernetzte Organisationsmodelle
- Die grundlegenden Arbeitsprinzipien und Regeln einer Organisation werden durch die Organisationsspitze geprägt und festgelegt. Sie lassen sich kaum von unten durch den/die Einzelne/n ändern.
- Die meisten Organisationen (z.B. Unternehmen, Vereine, Verbände) funktionieren nach den Grundsätzen des hierarchischen Organisationsmodells (im Gegensatz zum vernetzten Organisationsmodell). Bei kritischer Betrachtung spielen Rangordnung, Abgrenzung nach unten und statusorientierte Information eine bedeutende Rolle.

– Kommunikation nach dem Pyramidenmodell

Für Kommunikationsprozesse gilt das Pyramidenmodell:

- der bewusste, rationale Bereich ist lediglich die Spitze; darunter laufen die viel bedeutenderen unbewusst-emotionalen Prozesse ab.
 - („Es kommt nicht darauf an, WAS vorgeschlagen wird, sondern WIE und VON WEM und WANN es vorgeschlagen wird!“)
 - Daraus folgt die ständige Gefahr, dass gute Ideen zerredet werden, wenn sie zur falschen Zeit, von den falschen Personen bei falschen Gelegenheiten geäußert werden.
 - Zur Stärkung des eigenen Profils kommt es weniger auf die Qualität eines Beitrages an als vielmehr darauf, überhaupt einen Beitrag zu leisten
 - Wirkung unbewusster Verhaltensmuster
 - Warnung vor falscher Interpretation eines Verhaltens.
 - z.B. ist die Kernbotschaft eines Lächelns: Du bist mir willkommen, ich tue Dir nichts, wir begegnen uns freundlich und achten einander.
 - Im Gegensatz dazu führt das ernste oder gar versteinerte Gesicht eines/einer Ranghöheren zu Abgrenzung, Verunsicherung oder gar Einschüchterung.
- ### – Körpersprache nutzen
- Die emotionale Wirkung der Körperhaltung wird oft stark unterschätzt. Aufrechte Haltung, Kopf hoch, Ellenbogen weg vom Körper und nicht zu enge Fußstellung sind Zeichen von Selbstsicherheit. Zum Vergleich das Symbol der Dame als wichtigster Figur im Schach neben dem König: sie zieht raumgreifend und in alle Richtungen, nutzt die Kooperation mit anderen, rangniedrigeren Figuren auf dem Schachbrett.

– Herausforderung Neues Umfeld

Besondere Herausforderung für Frauen in neuem Umfeld oder in neuer Funktion:

- sie werden nicht ernst genommen; mangelndes Vertrauen in ihre Fähigkeiten
- sie werden als Konkurrenten betrachtet, besonders kritisch beobachtet, verunsichert.

– Bedeutung von Statussymbolen

Es gibt auch im Ehrenamt eine immanente Statusorientierung und Insignien der Macht. Im Beruf können das z.B. sein die Dienstbezeichnung, Größe des Büros, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Informationsrechte, Zutrittsrecht, Auto, Parkplatz. Es ist eine gefährliche Aussage: ich brauche das alles nicht. Diese Aussage kann sich nur leisten, wer wirklich ganz oben steht.

– Eigen-PR betreiben,

Vorsicht bei sogenannten reinen Fleißaufgaben. Sie bergen die Gefahr, zu nichts anderen fähig zu sein. Engagement und Einsatzbereitschaft sind förderliche Begriffe für das eigene Prestige, Fleiß allein nicht. Der Spruch „Frauenarbeit ist nichts wert“ hat seine Ursache auch darin, dass sich Frauen mehr als Männer den sogenannten Fleißarbeiten stellen.

– Schwingen Sie mit!

Zur Bedeutung von Kontakten und inoffiziellen Gesprächen: Kein Mensch erinnert sich später an die Einzelheiten aus Besprechungen, sehr wohl aber an den lustigen Abend und die Gespräche am Rande. Solche Gespräche und die Rangordnung der Gesprächspartner nicht unterschätzen, den Inhalt der Gespräche nicht überschätzen.

Von der Dame zur Königin des Spiels

Die raumgreifende Strategie einer erfolgreichen Königin

1. Rangordnung vor Inhalt!
Die Königin weiß, dass das Protokoll und die Etikette klare Hierarchiestufen kennen.
2. Immer an die Eins!
Die Königin spricht mit dem König des anderen Volkes und nicht mit dem Konsul.
3. Raumen nehmen!
Der Königin gebührt ausreichend Platz um sich herum in Form von Palästen, Landgütern, aber auch an einer Festtafel.
4. Machtsymbole nutzen!
Die Königin trägt selbstverständlich Krone und Zepter, besitzt Pferde und Schlösser.
5. Visionen leben!
Die Prinzessin hat schon früh ein Bild davon, wie sie selbst auf dem Thron sitzt und was sie mit ihrer Macht verändern wird.
6. Regieren und repräsentieren!
Die wichtigsten Aufgaben ihrer Majestät. Die fachliche Arbeit machen die Arbeitsstäbe.
7. Kontakte nutzen!
Die Königin weiß, von welcher herausragender Bedeutung die diplomatischen Beziehungen zu anderen Ländern sind.
8. Respekt zählt!
Die Königin muss mitunter Entscheidungen treffen, die zwar zum Wohle des Landes, nicht aber eines jeden Einzelnen sind.
9. Klare Anweisungen!
Die Königin sagt selbstverständlich kurz und deutlich, was sie wann und von wem wünscht.
10. Spiel in alle Richtungen!
Die Königin setzt ihre Talente und ihre Macht ganz nach Bedarf ein. Und sie hält ihren Blick in alle Richtungen offen, da sie nie weiß, woher möglicher Verrat droht.

Handlungsempfehlungen

Am einfachsten kommen Sie wie die Königin an die Spitze einer bestehenden Organisation, indem Sie sie erben. Ansonsten ist es, insbesondere für Frauen, ein langer, steiniger Weg.

In den meisten Organisationen, Unternehmen, Kliniken, Parteien, Universitäten, Sozietäten, Theatern etc. gelten bislang die Regeln der männlichen Kommunikation. Außer Falten und Frust bringt es überhaupt nichts, sich darüber aufzuregen. Sie würden Ihre Zeit bei einem Englandurlaub auch nicht damit verschwenden, sich darüber aufzuregen, dass alle links fahren. Es ist, wie es ist. Um es zu ändern, müssen Sie an der Spitze der Organisation stehen.

Erkenntnis ist immer der erste Schritt. Wenn Sie ab jetzt mit einem offenen Blick das Rangordnungsspiel um sich herum wahrnehmen, werden Sie zumindest nicht mehr Opfer aus Unwissenheit sein. Wie Sie sich dann dazu verhalten, kann ganz unterschiedlich sein. Vielleicht schlagen Sie das Buch zu, sagen sich, es hat ohnehin alles keinen Sinn, kündigen, machen sich selbständig oder treten aus Ihrem Verein aus. Das ist eine respektable Lösung. Love it, change it or leave it.

Wenn Sie weitermachen wollen, werden Sie nach Lektüre des Buches bestimmt Handlungsmöglichkeiten für sich entdecken, die zu Ihrem Typ passen. Denn natürlich ist es immer wichtig, sich bei allem authentisch zu verhalten. Und vielleicht können Sie sogar so etwas wie Spaß am Spiel entwickeln!

Am meisten würde es mich natürlich freuen, wenn Sie mit Ihrem neuen Wissen gelassen die Karriereleiter hinaufklettern, um mit möglichst viel Macht Ihr Können zu nutzen. In diesem Sinne: Bye, bye! Have fun storming the castle.

Das 5. DRV-Frauenforum

Geschichte und Verpflichtung

Heida Benecke

Vorsitzende des DRV-Arbeitskreises Frauen

Was hat es gebracht? „Netzwerkbildung“ und „Integration“ waren die Kernthemen dieses Frauenforums. Aus Sicht der Organisatorinnen und nach dem zusammengefassten Urteil der Teilnehmerinnen wurden die jeweiligen Erwartungen erfüllt und somit die inhaltlichen Ziele erreicht. Hieran haben die Referentinnen ebenso Anteil wie die Teilnehmerinnen, die in den Workshops bemerkenswerte Erfahrungen ausgetauscht und Ergebnisse erarbeitet haben. Aus den Referaten und dem regen Gedankenaustausch in den Workshops konnte jede Teilnehmerin vielfältige Anregungen mitnehmen, um als motivierter und motivierender Multiplikator im eigenen Verein für die Gleichstellung im Rudersport weiterarbeiten zu können. Referentinnen und Teilnehmerinnen bildeten eine gute Mischung aus Frauen mit langjähriger Vereinspraxis und jüngeren Frauen mit bemerkenswertem Engagement für den Rudersport. Ihnen allen sei für ihre Unterstützung und Mitarbeit herzlich gedankt.

Besonders zu schätzen weiß ich, dass uns DOSB-Vizepräsidentin Ilse Ridder-Melchers persönlich die Hintergründe, Aktionen und Zielsetzungen des DOSB auf dem Gebiet der Gleichstellung präsentiert hat. Das Einführungsreferat des DRV-Vorsitzenden Siegfried Kaidel hat gezeigt, dass auch im DRV manches punktuell erreicht wurde, weithin aber noch mehr zu tun bleibt.

Und was wäre das 5. Frauenforum gewesen ohne die Frau, die uns nicht nur bei den Vorbereitungen mit Rat und Tat zur Seite stand, sondern auch noch ihre Schule als vorbildlichen Veranstaltungs- und Lernort zur Verfügung stellte? Sie beteiligte sich nicht nur als Referentin, sondern auch als guter Geist im Hintergrund, der dafür sorgte, dass alles klappte: Dr. Inge Voltmann-Hummel, 2. Vorsitzende Frauen und Gleichstellung des Deutschen Turnerbundes.

Konkret kann ich aus der Vielzahl von Anregungen eine herausgreifen: die Einrichtung der Internet-Plattform „Ruder-Frauen in Funktion“ auf www.ruderszene.de. Hier können ganz aktuell und intensiv Erfahrungen in der Community der Ruderfrauen ausgetauscht, neue Kontakte geknüpft und neue Ideen in die mitunter schwerfällige Vereinswelt integriert werden. Hier wünsche ich mir einen regen Austausch und lade alle interessierten Frauen herzlich ein, Mitglieder zu werden.

Der Ausschuss Frauenrudern (inzwischen aus satzungstechnischen Gründen umbenannt in Arbeitskreis Frauen) wird daran weiterarbeiten, dass auch nach dem „Jahr der Frauen im Sport“ Frauen ermutigt werden, in die Spitze vorzudringen. Was uns auf den Rennstrecken gelungen ist, muss auch in der Vereinspraxis möglich sein. Gemeinsam mit unseren Freundinnen im DOSB und in anderen Verbänden werden wir daran weiterarbeiten.



Deutscher Ruderverband
Ferdinand-Wilhelm-Fricke-Weg 10
30169 Hannover

Telefon (05 11) 9 80 94-0
Fax (05 11) 9 80 94-25

Email info@rudern.de
Internet www.rudern.de

