



DR. HEIKE DIEKMANN (DHD)

Beauftragte für Chancengleichheit des Deutschen Kanu-Verbands
chancengleichheit@deutscherkanuverband.de

10.06.2021

Gleichstellungsbericht 2021

Die Frauenförderung im Ehrenamt basiert auf der Erfahrung, dass Strukturen, Atmosphäre und insbesondere der Umgang mit Frauen von Männern geprägt und durch eine geringere Wertschätzung der Arbeit von Frauen charakterisiert sind.

Gemeinhin werden die Bedeutung des Sports für die Allgemeinheit und die Bedeutung des Ehrenamts als Rückgrat der Gesellschaft hervorgehoben. Die Anerkennung gilt dem sozialen Miteinander, das schon in den kleinsten Gruppen gelebt wird, für das Regeln gefunden und eingeübt werden. Nicht zufällig spricht man auch vom Verein als Basiselement oder Grundbaustein der Demokratie. Daraus leitet sich auf der Seite der Verbands- und Vereinsführungen eine große Verantwortung ab für die vielen Menschen, die sich in den Vereinen treffen und im organisierten Sport zusammenfinden. Auch wenn in den Satzungen der meisten Sportorganisationen die Förderung des Sports als wichtigstes Anliegen verankert sein mag, bedeutet das nicht, dass sich Menschen mit ihrem berechtigten Anspruch auf Teilhabe diesem Ziel unterordnen sollen. Auch können die Bemühungen um eine Gleichstellung nicht bei einer unterparitätischen Quotenregelung enden. Erst wenn eine paritätische Besetzung von Funktionen oder gar eine überparitätische Vertretung von Frauen oder Menschen eines dritten Geschlechts nicht mehr bemerkenswert ist, ist eine Chancengleichheit erreicht.

Ausblick

Der Gleichstellungsbericht soll alle 3 Jahre aktualisiert werden und die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten und des Kernteams Frau im DKV auf ihre Wirksamkeit zur Erreichung der Ziele überprüfen. Für den Start 2021 wurde eine Erhebung durchgeführt, die folgende Parameter erfasst:

- Anteil weiblicher/männlicher Mitglieder / Altersstruktur
- Anteil Trainerinnen/Trainer / Bundestrainer*innen / A-, B-, C-Lizenzen / bundesweit / nach LKV
- Anteil LKV-Präsidentinnen/-Präsidenten
- Anteil weiblicher/männlicher Präsidiumsmitglieder
- Anteil Ressortleiterinnen/Ressortleiter

Der Deutsche Kanu-Verband (DKV)

Der DKV und seine Mitgliedsverbände bekennen sich zum aktiven Abbau von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und setzen sich die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zum Ziel.

Der Verband schrieb erstmals 2015 den Aufgabenbereich einer Frauenbeauftragten aus. Seit 2018 ist dieser Tätigkeitsbereich mit Frau Dr. Heike Diekmann als **Beauftragter für Chancengleichheit** besetzt. Im selben Jahr noch rief sie ein **Fraunetzwerk** ins Leben und innerhalb des Netzwerks **das Kernteam „Frau im DKV“**, ein Gremium, das der Beauftragten beratend und unterstützend zur Seite steht.

Im November 2020 verabschiedete der Verbandsausschuss, der Zusammenschluss der Präsidentinnen und Präsidenten der Mitgliedsverbände, die **Gleichstellungsordnung** des DKV. Bei der Verabschiedung der Gleichstellungsordnung des DKV im November 2020 folgte der Verbandsausschuss nicht dem Anliegen der Beauftragten und des Kernteams „Frau im DKV“, die Position der Beauftragten für Chancengleichheit ausschließlich mit einer Frau zu besetzen. Für die Gerichte stellt dies keine Diskriminierung von Männern dar, weil in diesem Zusammenhang die Förderung von Frauen über den Gleichstellungsgrundsatz gestellt wird.

Gemäß der Gleichstellungsordnung nimmt die Beauftragte für Chancengleichheit einmal im Jahr an einer Präsidiumssitzung teil. Die Beauftragte ist der Vizepräsidentin/dem Vizepräsident Verbandsentwicklung zugeordnet und kann über sie/ihn die Teilnahme an einer zweiten Präsidiumssitzung beantragen. Sie berichtet bei den Verbandsausschuss-Tagungen bzw. am Deutschen Kanutag den LKV-Präsident*innen.

Gendersensible Sprache dient der angemessenen Darstellung von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen, transidenten und intersexuellen Personen in ihrer Vielfalt von Geschlechtsidentitäten. Sie erzeugt eine gleichwertige und symmetrische Beschreibung der dargestellten Personen. Sie wahrt die Genderintegrität aller Menschen und steht damit im Unterscheid zur Nutzung des generischen Maskulinums, das diskriminierende oder stereotypisierende Darstellungen und Vorstellungen von den Beschriebenen hervorruft.

Bei seiner Sitzung im Februar 2020 einigte sich das Präsidium des DKV darauf, „sofern sich keine anderen akzeptablen Schreiblösungen finden, die Verwendung des Gendersternchens zu empfehlen. ... [das Präsidium] empfiehlt jedoch, bei zukünftigen Änderungen von Satzungen und Ordnungen und von Regelwerken und Konzepten, eine gendersensible Sprache zu berücksichtigen. Für den Bereich der Geschäftsstelle hat Wolfram Götz [d.h. der Generalsekretär] vorgegeben, das Gendersternchen nicht zu verwenden, sondern in jeglichem Schriftverkehr durchgängig die weibliche und die männliche Schreibform zu verwenden“ (Auszug aus dem Sitzungsprotokoll).

Anfang 2021 wurden Regelwerke, Konzepte und andere Schriftstücke des DKV immer noch ausschließlich an Kanuten adressiert. Die Klartextmail des Präsidenten Thomas Konietzko erschien jedoch im März 2021 erstmals in gendergerechter Sprache. Möglicherweise entstehen in der Phase der Umstellung auch daraus Schwierigkeiten, dass Präsidium und Geschäftsstelle sich nicht auf dieselbe Regelung einigen konnten.

Im November 2021 stellte der Verbandsausschuss der Satzung des Deutschen Kanu-Verbands eine Präambel voran, mit der sich der Verband deutlich und unmissverständlich zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen bekennt:

Präambel

Im Mittelpunkt der Arbeit, Aufgaben und Strukturen des Deutschen Kanu-Verbandes e.V. (DKV) stehen die im organisierten Kanusport engagierten Menschen. Der DKV versteht die Vielfältigkeit der Menschen und des menschlichen Zusammenlebens in der Gesellschaft als Gewinn und Bereicherung für seine Verbandsarbeit. Er verpflichtet sich deshalb zur Gewährleistung der Chancengleichheit innerhalb seiner Organisation und tritt für Chancengleichheit in Sport und Gesellschaft ein; gegenläufigen Tendenzen tritt der DKV entschieden entgegen.

Der DKV wird in seiner Kommunikation durchgehend gendersensible Formulierungen verwenden. Die Bezeichnung von Funktionen, Ämtern und Personen in dieser Satzung erfolgt immer mittels gleichzeitiger Verwendung beider Geschlechterformen oder in neutraler Bezeichnung (z.B. Kanusporttreibende).

Teilhabe an Gestaltung und Verantwortung

Zum gegenwärtigen Stand (Juli 2021) ist das Präsidium des DKV, bestehend aus dem Präsidenten und fünf Vizepräsident*innen geschlechterparitätisch besetzt: Die Präsidentschaft, die Vizepräsidentschaft Leistungssport und die Vizepräsidentschaft Finanzen und Inneres werden von Männern ausgefüllt, die Vizepräsidentschaften Freizeitsport, Verbandsentwicklung und Jugend von Frauen. Analysiert man die Aufgabenbereiche entsprechend den ökonomischen Begriffen der „harten“ und „weichen Faktoren“, findet man die „harten“ Aufgabenbereiche, deren Erfolge direkt durch Zahlen messbar sind, in der Hand von Männern, die „weichen Aufgaben“, deren Erfolge nicht oder nur durch Hilfsindikatoren gemessen werden können, in der Hand von Frauen. Dabei vertritt die Vizepräsidentin Freizeitsport Schätzungen zufolge etwa 75 bis 80% der rund 120.000 Mitglieder.

Acht der 16 Ressorts des DKV stehen Frauen vor: Kanu-Trendsport, Kanu-Segeln, Kanu-Polo, Kanu-Freestyle, Kanu-Slalom, Service, Umwelt und Gewässer sowie Breitensport. Die Ressorts SUP, Kanu-Rennsport, Kanu-Drachenboot, Kanu-Wildwasserrennsport, Kanu-Marathon, Parakanu, Sicherheit und Material sowie Ausbildung werden von Männern geleitet. Alle Ressortleiterinnen sind Mitglied des Frauennetzwerks im DKV.

Von den 18 Landeskanuverbänden, die direkte Mitglieder des DKV sind, werden bisher zwei von Frauen geleitet (Brandenburg und Hamburg). Die Verbände stellten ihr Engagement für die Teilhabe von Frauen an allen Prozessen innerhalb des Verbandsgeschehens unter Beweis, indem sie Beauftragte für Chancengleichheit oder Frauenbeauftragte berufen:

Verband	Bezeichnung	Beauftragte*r
Kanu-Verband Baden-Württemberg e.V.	Beauftragte für Chancengleichheit	Ute Hellstern (F)
Bayerischer Kanu-Verband e.V.	Frauenbeauftragte	Ilona Schnurer (K)
Landes Kanu Verband Berlin e.V.		Position nicht besetzt
Landes-Kanu-Verband Brandenburg e.V.		Position nicht besetzt
Landes-Kanu-Verband Bremen e.V.	Frauenbeauftragte	Frauke Meyer (K)
Hamburger Kanu-Verband e.V.		Position nicht besetzt

Hessischer Kanu-Verband e.V.	Referentin Gleichstellungsfragen	Stephanie Schultz (K)
Landes-Kanu-Verband Mecklenburg Vorpommern e.V.		Position nicht vorgesehen
Landes-Kanu-Verband Niedersachsen e.V.		Position nicht vorgesehen
Kanu Verband Nordrhein-Westfalen e.V.	Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt und Chancengleichheit	Gabriele Kohler (K)
Pfälzischer Kanu-Verband e.V.		AP*: Jörn von zur Mühlen
Kanu-Verband Rheinhessen e.V.		Position nicht besetzt
Kanuverband Rheinland e.V.		Position nicht besetzt
Saarländischer Kanu-Bund e.V.	Frauenbeauftragte*r	Position nicht besetzt
Sächsischer Kanu-Verband e.V.		Position nicht besetzt
Landes Kanu Verband Sachsen-Anhalt e.V.	Ressortleiterin Frauenfragen und Gleichstellung	Astrid Behling-Scholz (nb)
Landes-Kanu-Verband Schleswig-Holstein e.V.		Position nicht besetzt
Thüringer Kanu-Verband e.V.		Position nicht vorgesehen

*) AP = Ansprechpartner*in

Fast alle Beauftragten arbeiten aktiv im Frauennetzwerk (F) oder im Kernteam „Frau im DKV“ (K) mit.

Die Mitgliedsverbände des DKV und die Einzelmitglieder umfassen in etwa 120.000 Kanut*innen mit leicht steigender Tendenz (2010: 115.917, 2020: 123.368) mit einem recht konstanten Verhältnis von Frauen zu Männern von 1:2 (2010: 35,8%, 2020: 36,9%).

Das Frauennetzwerk besteht derzeit aus 40 Frauen. Vertreten sind die Bundesländer Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen und NRW u.a. durch folgende Positionen:

- LKV Bayern, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- LKV Bremen, Frauenbeauftragte
- LKV Brandenburg, Präsidentin
- LKV Hamburg, Fachwartin Wandersport
- LKV Hessen, Referentin für Gleichstellungsfragen
- LKV NRW, Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt und Chancengleichheit
- DKV VP Verbandsentwicklung
- DKV Ressortleiterin Service, Referentin EPP
- Vorsitzende WSV Rheintreue Düsseldorf
- Vorsitzende KC Zugvogel Blau-Gold Köln e.V.

Im Kernteam „Frau im DKV“ arbeiten 17 Frauen regelmäßig mit.

Sowohl das Frauennetzwerk, als auch das Kernteam sind nicht in die Strukturen des DKV eingegliedert. Jedoch wird derzeit auf der Website des DKV kanu.de eine Untersite des Frauennetzwerks eingerichtet.

Auf Betreiben des Kernteams „Frau im DKV“ bot die **Kanu-Akademie** im Mai 2021 erstmals die Fortbildung „Wenn's unfair wird – clever Paroli bieten!“ an. Der Kurs wurde mit 4 LE zur Verlängerung der Trainer*innen-B- und -C-Lizenzen anerkannt und ausschließlich von Frauen besucht.

Ziele 2021 - 2023

Während Seitens des DKV und der LKV wiederholt die Erwartung formuliert wurde, dass aus einer höheren Beteiligung von Frauen neue Freiwillige für vakante Ehrenämter gewonnen werden können, ist es das Ziel des Kernteams „Frau im DKV“, die Benachteiligung von Frauen zu beenden, die gleichen Zugangschancen und die gleichberechtigte Teilhabe an allen Prozessen zu gewährleisten und zu einer stärkeren Berücksichtigung von weiblichen Perspektiven zu gelangen. Frauen und Männer sollen grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten haben.

Auf dem Weg dahin stehen folgende Aspekte im Vordergrund:

- Die Anliegen der Frauen und anderer Benachteiligter müssen stärker Beachtung finden.
- Mehr Frauen sollen in Führungspositionen tätig werden.
- Mehr Frauen sollen in den Gremien tätig werden und entsprechende Aufgaben/Funktionen ausüben.

Dabei zeigen einzelne Beispiele auf den verschiedenen Verbandsebenen, dass Frauen in Führungspositionen andere Frauen nach sich ziehen. Es macht also Sinn, wenn die Landesverbände und das Kernteam ihre Anstrengungen bündeln. Als Voraussetzung für eine stärkere Beteiligung von Frauen wird die Entwicklung von Strukturen gesehen, die Frauen hinsichtlich ihrer klassischen Mehrfachbelastung durch Familie, Beruf und Pflege von Angehörigen entlasten. Die Einführung von Videokonferenzen wird beispielsweise von vielen Frauen als Erleichterung angesehen, weil ihr Fernbleiben von Haushalt und Familie entfällt und der zeitliche Aufwand minimiert wird.

Als Hinderungsgrund für das ehrenamtliche Engagement von Frauen wird wahrgenommen, dass

- Seitens der männlichen Funktionsträger eine Haltung vorherrscht, dass man/Mann sich nimmt, was ihm zusteht, und dass er das, was gerade ansteht, besser weiß oder besser kann.
- das klassische Selbstverständnis von Männern auch im Vereinsleben ausgelebt wird, d.h. verbale oder körperliche Übergriffigkeiten auch hier häufig selbstverständlich sind,
- an Frauen häufig untergeordnete oder weniger wertige (s.o.: „weiche“) Aufgaben delegiert werden,
- ihr Perfektionismus Frauen häufig daran hindert, eine Aufgabe zu übernehmen, für die sie scheinbar nicht ausreichend qualifiziert sind,
- der Umgangston in von Männern besetzten Gremien häufig darauf zielt, sich untereinander der „unverbrüchlichen Gefolgschaft“ zu versichern. Die dadurch vorherrschende Atmosphäre wirkt auf Frauen abschreckend.
- Darüber hinaus setzen Männer auch in den Vereinen/Verbänden die Themen, so hieß es wiederholt: „Erst der Sport, dann die Frauen!“.

Als Voraussetzung für die Übernahme von Ehrenämtern durch Frauen wird daher ihre Stärkung, u.a. durch Fortbildungen, Netzwerken etc. gesehen, die die Frauen in die Lage versetzen, mit der Kritik an ihrer Person umzugehen. Diese unterscheidet sich von Kritik an den Sachthemen häufig dadurch, dass sie unberechtigt, tendenziös oder unsachlich ist. Notwendig sind auch Trainings, um der Abwehr des Themas



Gleichstellung im Kreis der „Zufriedenen“ angemessen zu begegnen. Diese Abwehr steht im Kontrast zu der vordergründig geäußerten Bereitschaft, mit Frauen zusammenarbeiten zu wollen.

Grundsätzlich bestehen Zweifel daran, dass überkommene männliche Kommunikationsformen in der Gremienarbeit Frauen dazu ermuntern, sich einzubringen. Dass sie sich aus der gemeinsamen Arbeit zurückziehen, ist möglicherweise darin begründet, dass sie aus ihren Bemühungen nicht die Freude, die Selbstbestätigung und den Erfolg ziehen, die sie suchen.

Das Kernteam „Frau im DKV“ fordert die grundsätzliche gleichberechtigte Teilhabe aller gesellschaftlicher Gruppen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung (Inklusion) oder Migrationshintergrund (Integration). Dennoch konzentriert sich das Team zunächst auf die Förderung von Frauen, wie es auch in der Gleichstellungsordnung des DKV festgeschrieben ist. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen gesellschaftlichen und verbandlichen Prozessen wird besonders dringlich verfolgt, weil bezüglich des Förderungsbedarfs von Frauen gesellschaftlicher Konsens herrscht und an vielen Stellen innerhalb der Strukturen des Sports ein deutlicher Schiefstand herrscht. Für eine Erweiterung des Konzepts um die Belange der anderen gesellschaftlichen Gruppen (LGBTIQ-Menschen, Behinderte, Migrant*innen, Männer u.a.) sind Mitwirkende mit entsprechenden Erfahrungen ausdrücklich zur Mitarbeit eingeladen.