

Standortbestimmung zur übergeordneten Frauenarbeit im Schwäbischen Turnerbund

Dokumentation der
Klausurtagung Frauen
am 17./18. März 2000
in Bartholomä

Inhalt

1. Einführung
2. Bericht über die Aktivitäten und Erfolge der letzten 10 Jahre in der übergeordneten Frauenarbeit
3. Aspekte von Frauen- und Gleichstellungspolitik in anderen Organisationen und Institutionen – Zusammenfassung des Referats von Frau Dr. Kirsch-Auwärter
4. Analyse des STB-Frauenförderplans
5. Analyse der Aufgaben der Frauenvertreterinnen/des Frauenbeirats
6. Resumee und Konsequenzen

1. Einführung

Vor 10 Jahren wurde vom Schwäbischen Landesturntag eine Reform der bis dahin gültigen STB-Struktur beschlossen, die u.a. die Amtstrennung von fachlicher und überfachlicher Frauenarbeit festlegte. Seit diesem Zeitpunkt wird die überfachliche Frauenarbeit von der Frauenvertreterin (früher Frauenwartin) wahrgenommen. Die Landesfrauenvertreterin ist Mitglied im Präsidium des STB und Vorsitzende des Frauenbeirats. Die fachliche Arbeit im Freizeitsport Frauen wird von der Turnwartin Frauen geleistet.

In der Folge wurde zwei Jahre später der Frauenförderplan des STB verabschiedet, der sich zum Ziel setzt, „die im Grundgesetz verankerte Chancengleichheit von Mann und Frau auf allen Gebieten von Turnen und Sport zu verwirklichen und die Zahl der Mädchen und Frauen in allen Gremien des STB möglichst entsprechend dem Anteil der weiblichen Mitglieder zu erhöhen“.

Im Jahr 2000 wird nun eine Standortbestimmung vorgenommen, bei der die Aufgabenstellung der übergeordneten Frauenarbeit grundsätzlich überdacht, die geleistete Arbeit bewertet und die zukünftige Arbeit festgelegt werden soll. Dabei soll nicht Halt gemacht werden vor Fragen wie z.B. nach der weiteren Notwendigkeit der übergeordneten Frauenarbeit generell oder danach, ob die übergeordnete Frauenarbeit im STB überhaupt noch ein eigenes Ressort braucht.

Gerade die Frage nach der Verantwortlichkeit für die Frauenarbeit ist eine spannende und wird auch in anderen Institutionen und Organisationen vermehrt diskutiert. Führt die Frauenarbeit mit eigenem Ressort nicht ein Mauerblümchendasein? Es ist ja jemand „für die Frauen“ verantwortlich, alle anderen brauchen sich deshalb nicht darum zu kümmern. Wird die Frauenarbeit dagegen von einem anderen Ressort z.B. Gesellschaftspolitik wahrgenommen, kann sie als Querschnittsaufgabe bewältigt werden und gewinnt mehr Schlagkraft!?

Und nicht zuletzt steht die Frage im Raum, warum gerade der Schwäbische Turnerbund als **der** Mädchen- und Frauenverband im Sport noch einen Frauenförderplan braucht. Immer wieder werden Stimmen laut, die sagen, nicht die Frauen sind das Problem, sondern die Männer, wir brauchen einen Männerförderplan.

Zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragen und Festlegung der Konsequenzen wurde eine Klausurtagung einberufen. Von der Landesfrauenvertreterin wurden neben den Frauenvertreterinnen der Turngaue, dem Frauenbeirat des STB, mehrere Präsidiumsmitglieder des STB, Vertreterinnen des DTB, des WLSB, anderer Landesturnverbände sowie hauptamtliche STB- und DTB-Mitarbeiter/innen (vgl. Anhang 7.3.) eingeladen.

2. Bericht über die Aktivitäten und Erfolge der letzten 10 Jahre in der übergeordneten Frauenarbeit

Aktivitäten/Veranstaltungen in chronologischer Reihenfolge

- 1990 - Erarbeitung des Frauenförderplans
- 1992 - Verabschiedung des Frauenförderplans
 - Erstellung der Richtlinien zur Umsetzung der im Frauenförderplan genannten Maßnahmen
 - Erstellung der Aufgabenbeschreibung Frauenvertreterin/Turnwartin
- 1993 - Beteiligung am Landesturnfest in Ludwigsburg mit einer Ausstellung „Auf die Plätze – Frauen – los“ im Frauenzelt
- 1995 - Erste DTB-Frauen-Foren auf Turngauebene
 - Mitarbeit beim vom WLSB veranstalteten „Tag des Frauensports“ in Schwäbisch Hall
 - Beginn der Dialogreihe mit R. Baur
- 1996 - Satzungsänderung beim Landesturntag: Frauenwartin wird in Frauenvertreterin umbenannt, Frauenvertreterinnen sind nun kraft Amtes Delegierte des Schwäbischen Landesturntages
 - Tagesseminar „Sprache-Technik-Bewußtsein“
 - Veröffentlichung der Portraits der Frauenvertreterinnen im STB-Magazin
 - Beteiligung am Landesturnfest in Ulm mit einem Frauenkabarett und Farbberatung
 - Mitarbeit beim WLSB-Projekt „Frauen gewinnen – mit Sport im Verein“
- 1997 - Fortsetzung der Dialogreihe mit E. Menzer-Haasis
 - Einbindung der Frauenvertreterinnen in die dezentrale Ausbildung und Integration von übergeordneten Themen zur Frauenförderung in die Ausbildung des STB
 - Einladung von Frauenvertreterinnen und verdienter Frauen beim DTB-Pokal
- 1998 – Ehemaligentreffen anlässlich 150 Jahre STB
 - Arbeitskreis „Im Verein - Mädchen und Frauen in Bewegung“ beim Landesturntag
 - Teilnahme am DTB-Projekt Coaching
 - Fortsetzung der Dialogreihe mit R. Brechtken
 - Jubiläumsseminar in Zusammenarbeit mit der Ev. Akademie Bad Boll
- 1999 - Beteiligung am Landesturnfest Aalen: im Vorfeld Kooperationsveranstaltungen mit der örtlichen Zeitung und der VHS sowie am Turnfest selbst mit einem Frauentreff „U.A.w.g.“

Darüber hinaus von 1990 bis 1999 22 Rhetorikseminare mit ca. 220 Teilnehmer/innen.

Außerdem jedes Jahr zwei Tagungen mit den Frauenvertreterinnen der Turngaue und ca. 4 bis 5 Sitzungen des Frauenbeirats. Die Landesfrauenvertreterin arbeitet darüber hinaus im Frauenausschuß des WLSB sowie im Landesfrauenrat mit und trifft sich einmal im Jahr mit den Frauenvertreterinnen der anderen Landesturnverbänden auf DTB-Ebene.

Die Entwicklung des Frauenanteils im STB von 1990 bis 1999 ist der Tabelle im Anhang zu entnehmen.

Erfolge der übergeordneten Frauenarbeit

Vor 10 Jahren wurden mit der Strukturreform im STB bereits die Weichen in Richtung Frauenförderung gestellt, für den Frauenbereich sollte durch die Trennung in fachliche und überfachliche Arbeit die Belastung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen verringert werden. Im Nachhinein zeigt sich, daß diese Trennung nicht überall realisiert wurde. die fachliche Arbeit der Übungsleiterinnen und Turnwartinnen ist genau umrissen, sie

arbeiten an der Basis und können die Erfolge ihrer Bemühungen bei Turnfesten, Gymnaestraden sichtbar machen. Die überfachliche Arbeit soll sich mit den Themen befassen, die für Frauen wichtig sind und die nicht in den fachlichen Bereich eingeordnet werden können: Weiterqualifizierung, Selbstbewußtsein stärken, Fitmachen zur Übernahme von Ämtern, Zusammenarbeit mit anderen frauenpolitischen Gremien usw. Die Erfolge dieser Arbeit sind zahlenmäßig nicht erfaßbar und daher nur schwer sichtbar zu machen. Frustrationen und Motivationsverlust sind nicht selten vorzufinden. Auf Turngau- und Vereinsebene wird es z.B. immer schwerer eine Frauenvertreterin zu finden, wenn die Amtsinhaberin ihr Amt aufgibt. Wie die spätere Analyse des Frauenförderplans zeigt, gibt es jedoch eine Menge was erreicht wurde.

3. Aspekte von Frauen- und Gleichstellungspolitik in anderen Organisationen und Institutionen – Zusammenfassung des Referats von Frau Dr. Kirsch-Auwärter

In ihrem Referat geht Frau Dr. Kirsch-Auwärter kurz auf die Entwicklung der Frauenpolitik ein:

70-iger Jahre: Frauenbewegung mit viel Schwung, Einrichtung erster städtischer Stellen für Frauenbeauftragte, Einzug von Frauenbeauftragten in der Wissenschaft, separate Frauenprojekte.

80-iger Jahre: Frauenförderpläne entstehen, Frauenbeauftragte etablieren sich, Frauen hinterfragen mehr, schauen genauer hin, hinterfragen die bestehenden Herrschaftsverhältnisse.

90-iger Jahre und 2000: Demokratisierung der Organisationen/Institutionen, Geschlechterdemokratie.

Folgende markante Punkte stellt sie heraus:

- Je höher der weibliche Anteil an der Basis ist, desto geringer ist der Anteil von Frauen in der Führungsriege.
- Die Verweiblichung einer Veranstaltung oder Einrichtung geht mit einem Reputationsverlust einher.
- Es gibt Unterschiede zwischen Männer- und Frauenhierarchien, Frauen-hierarchien sind graduell niedriger.
- Die bestehenden Engpässe bei der Besetzung von Ämtern mit Frauen liegen nicht mehr an der fehlenden Qualifikation von Frauen, sondern oft daran, daß Frauen sich verweigern und nicht in die Ämter springen wollen. Eine Begründung ist, daß Frauen i.d.R. mehr mit der praktische Arbeit anfangen können, als „mit der Politik“, und eine Distanz zur Basis empfunden wird, die ihnen unangenehm ist. Des weiteren bemängeln die Frauen Vielfältigkeit in den Institutionen und Organisationen (das wurde schon immer so –von Männern- gemacht) und sie leiden häufig unter dem bestehenden (Männer-)Klima. Außerdem ist Machthaben für viele Frauen noch suspekt.

Demnach folgt, daß

- weniger nach den fehlenden Fähigkeiten und Qualifikationen von Frauen geschaut werden sollte, sondern nach dem Ausschlußsystem,
- der Blick auf die Reibungsflächen gerichtet werden muß,
- übergreifende neue Reputationskriterien in den Organisationen entwickelt werden müssen.

Für die Zukunft gilt:

- Unterschiede zwischen den Frauen werden noch größer (abhängig von der Teilhabe am Wissen),

- Zwänge der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden bestimmend,
- Herrschaft der Medien schafft neue Zwänge,
- Staat verliert und Wirtschaft gewinnt an Bedeutung, d.h. Finanzzwänge werden bestimmend.

Zusammenfassend gibt Kirsch-Auwärter für den STB folgende Tipps:

- Danach schauen, was an „Frauenthemen“ auf dem Weg von der funktionierenden (Turngau-)Basis bis zum Präsidium, wo die Frauen des STB nicht mehr adäquat ihrer Mitgliederzahl repräsentiert werden, verloren geht.
- Frauenpolitik muss integrativ sein, also in Partnerschaft mit den Männern umgesetzt werden.
- Männer müssen dauerhaft sensibilisiert werden, Frauen zu fördern.
- Frauenpolitik ist als Querschnittsaufgabe nur möglich, wenn eine Art Kontrollinstanz (z.B. Zielvereinbarungen oder Steuerung über Finanzen) vorhanden ist.

Kirsch-Auwärter empfiehlt eindeutig, Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe aufzufassen, allerdings eine „Stabstelle Frauen“ beizubehalten.

Abschließend hält sie zur Verringerung der Distanz zur Basis folgende Punkte für bedenkenswert:

- Amtsbegrenzung,
- Tandemführung,
- Netzwerke für Frauen,
- Coachingbeziehungen.

4. Analyse des STB-Frauenförderplans

Die Analyse erfolgt mittels eines Bewertungsbogens (s. Anhang). Zusammenfassend kann festgehalten werden: Fortschritte bei der Umsetzung des Frauenförderplans sind sichtbar. Einige Maßnahmen müssen jedoch dringend bearbeitet werden, bei anderen ist ein großes Maß an Zufriedenheit vorhanden. Dieser Analyse folgend ist der Frauenförderplan des STB noch nicht hinfällig geworden, er bedarf allerdings einer Überarbeitung und Neuformulierung in einigen Teilen.

Nachfolgend die Einzelauswertung:

Maßnahmen, die voll bzw. ausreichend umgesetzt sind:

- Bei den Landes- und Gaurturntagen ist der Frauenanteil auf 50 % gestiegen, d.h. Frauen haben gelernt, an der Gestaltung der politischen und gesellschaftlichen Verbandsarbeit teil zu nehmen.
- Bei Wahlen und Nominierungen besonders auf Vereins- und Turngausebene wurde ein großer Schritt nach vorne getan.
- Der Einsatz von Frauen als Referentinnen, Diskussionsleiterinnen etc. ist insbesondere in den Turngauern gegeben. Auf STB-Ebene ist hier noch Nachholbedarf.
- Bildungsmaßnahmen für Frauen gibt es im Verband und Turngau sehr viele und ausreichend. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die sich mit der Situation von Mädchen und Frauen im Turnen und in der Gesellschaft beschäftigen werden eher selten angeboten, hier besteht Nachholbedarf.
- Dort, wo Frauen Haushaltsmittel einfordern, bzw. ein Haushaltstitel im Etat vorgesehen ist, gibt es keine Probleme an Fördermittel zu gelangen.
- Frauen werden bei Ehrungen und Auszeichnungen angemessen berücksichtigt.

- Bei Funktionsbezeichnungen in Satzungen wird i.d.R. auch die weibliche Form gewählt.

Maßnahmen, die nur zum Teil umgesetzt sind, bzw. bei denen künftig andere Schwerpunkte gesetzt werden müssen:

- Bewußtseinsarbeit.
- Kinderbetreuung.
- Kontaktpflege und Patenschaft scheitern oft aus zeitlichen Gründen.
- Sprache schafft Bewußtsein. Es muß immer noch und immer wieder auf geschlechtsneutrale Formulierungen hingewiesen werden. Die Einhaltung der neutralen Sprachform im Verband und Turngau ist sehr personenabhängig.
- Öffentlichkeitsarbeit. Hier fehlt ein schlüssiges Konzept.

Maßnahmen, die nicht mehr typisch sind für die Förderung weiblichen ehrenamtlichen Engagements, sondern aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen generell, d.h. unabhängig ob Mann oder Frau, eine Anpassung bzw. Flexibilisierung erfordern:

- Sitzungsorganisation.
- Entlastung durch Aufgabenteilung.

Für den hauptamtlichen Bereich gilt, daß bei den Stellenausschreibungen immer die weibliche und männliche Sprachform verwendet wird. Eine gezielte Aufforderung von Frauen für eine Bewerbung erfolgt nicht. Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter/innen werden immer wieder angeboten, Frauen werden entsprechend berücksichtigt.

5. Analyse der Aufgaben der Frauenvertreterinnen/des Frauenbeirats

Die Analyse der Aufgaben wurde anhand folgender Fragestellung durchgeführt: „Was sind hinfällige Aufgaben bzw. was kann von wem/von welchem Ressort übernommen werden? Wo sind Frauenvertreterinnen/Frauenbeirat unabhkömmlich?“

Dazu wurden drei Arbeitsgruppen gebildet, die jeweils zwei Aufgaben unter dieser Fragestellung analysierten.

1. Mitarbeit in den verschiedenen Vorständen (Präsidium, Turngau etc.)

Diese Aufgabe muß von einer Frauenvertreterin wahrgenommen werden und kann nicht von einem anderen Ressort übernommen werden. Begründung:

- Weibliche Sichtweisen müssen in die Gremien eingebracht werden und zwar mit dem eigenen Mund. Frauen haben eigene weibliche Erfahrungen und Empfindungen.
- Die Belange der Frauen müssen direkt eingebracht und vertreten werden können.

2. Auswahl der Schwerpunkte der Frauenarbeit, überfachliche Frauenprobleme zu Gehör bringen (Bildung von Bewußtsein)

Die Frauenvertreterin ist zum jetzigen Zeitpunkt noch notwendig, da

- sie das Erreichte in der Frauenpolitik bewahren und ausbauen muß,
- sie eine Überwachungsfunktion ausüben muß, d.h. eine Instanz bildet, die anschubst und kontrolliert.

3. Gewinnung von weiblichen Führungskräften, Fort- und Weiterbildung von weiblichen Führungskräfte

Auch hier gilt, eine Frauenvertreterin ist notwendig. Begründung:

- es ist noch nicht selbstverständlich, daß Frauen als Funktionsträgerinnen gewählt, bzw. gesehen werden,
- Erfahrungswerte und Sozialisation von Frauen sind anders als von Männern, deshalb sind spezielle Angebote für Frauen von Frauen vorzuschlagen (ein Mann kann vieles oft nicht gleich wissen oder sehen),
- „Mit dem eigenen Mund sprechen“, wenn andere die Interessen von Frauen vertreten kann dies längst nicht so deutlich geschehen,

Für die Gewinnung von weiblichen Führungskräften ist wichtig:

- Zusammenarbeit der überfachlichen mit der fachlichen Arbeit
- Sachbezogene Teamarbeit mit Männern
- Ergebnisorientiertes Arbeiten
- Kontaktpflege zu ausgeschiedenen und aktiven Frauen
- Loben!

Für die Fortbildung von Frauen ist wichtig:

- Stellenwert hervorheben,
- Seminarthemen dem Wandel der Zeit anpassen,
- Bildhafte Sprache problembezogen entwickeln und fördern.

4. Informationen und Öffentlichkeitsarbeit

Diese Aufgabe kann die Frauenvertreterin nur in Zusammenarbeit mit anderen bewältigen, d.h. andere Ressorts in die Verpflichtung nehmen, verschiedene Organe der Öffentlichkeitsarbeit mit einbeziehen. Hier gilt es:

- mittel- und langfristige Konzepte zu entwerfen,
- Entwürfe und Dokumentationen zu erstellen, die die Frauenarbeit sichtbar machen,
- „Finger in die Wunden“ zu legen.

5. Kontaktaufnahme zu Frauengruppen, Frauenbeauftragten außerhalb des Verbandes

Auch hier besteht Handlungsbedarf von seiten der Frauenvertreterin:

- Netzwerke aufbauen,
- Kontakte pflegen um Synergien zu bündeln.

6. Gemeinsame Aktivitäten von Frauenvertreterin und Turnwartin

Im wesentlichen könnte die Turnwartin diese Aktivitäten (Frauentreffen, Frauenfrühstück, etc.) selbst übernehmen. Allerdings muß die Frauenvertreterin mit eingebunden bleiben, damit sie den Kontakt zur Basis nicht verliert.

Zusammenfassend zeigt sich, daß die überwiegende Zahl der Aufgaben tatsächlich von einer Frauenvertreterin übernommen werden müssen und eigentlich keine Aufgabe komplett abgegeben werden kann. Es gibt allerdings eine Reihe von Aufgaben (insbesondere Nr. 3 – 6), die nur in enger Zusammenarbeit mit anderen Ressorts, Institutionen, Organisationen und Amtsträger/innen bewältigt werden können.

6. Resumee und Konsequenzen

Die Zusammenfassung der Ergebnisse und die darauf folgende Diskussion ergaben ein Schlußresumee, das von allen Anwesenden befürwortet wurde:

- 1. Frauenvertreterinnen und Frauenausschuß auf STB- und Turngauebene sind notwendig. Die Funktion der Frauenvertreterin muß erhalten bleiben.**
- 2. Der Frauenbeirat des STB und die Frauenvertreterinnen der Turngaue sind gewillt, in die Offensive zu gehen und zu handeln. Sie wollen die Arbeit verstärkt mit Leben füllen.**
- 3. Das Amt der Frauenvertreterin muß gestärkt werden, indem Lobbyarbeit an allen Fronten geleistet wird, insbesondere im Präsidium und in den Turngaueen.**
- 4. Ein mittel- bzw. langfristiges Konzept zur Förderung der Frauenarbeit muß aufgestellt werden. Darin werden die Schwerpunkte der künftigen Arbeit klar formuliert und die Strategien zu den jeweiligen Schwerpunkten entwickelt.**
- 5. Die Personalfindung für die übergeordnete Frauenarbeit muß konsequent betrieben werden.**