

Fußball kann mehr

Acht Forderungen für mehr Frauen im Fußball

In den vergangenen Monaten haben sich viele Menschen und Institutionen mit der gegenwärtigen Krisensituation des Profi-Fußballs beschäftigt, so auch eine von der DFL eingesetzte Task-Force. Ein zentraler Punkt der anhaltenden Diskussionen ist die Forderung nach Gleichheit und Geschlechtergerechtigkeit. Für uns heißt das ganz konkret, die Unterstützung von Frauen im Berufsfeld Fußball und die angemessene Anerkennung Fußball spielender Frauen.

Noch immer sind mehr als 90 % der Entscheidungspositionen in deutschen Verbänden und Clubs mit Männern besetzt. Die Vielfalt der Spieler*innen auf dem Platz und bei den Menschen, die sich für den Fußball begeistern, spiegelt sich nicht in seinen Führungsgremien wider.

Der wirtschaftliche und kulturelle Nutzen gemischtgeschlechtlicher Teams ist in der Arbeitswelt hinlänglich nachgewiesen. Zudem hat der Fußball als gesellschaftlicher Impulsgeber die Aufgabe, seiner sozialen Verantwortung gerecht zu werden und in bedeutenden gesellschaftlichen Fragen eine Vorreiterrolle zu übernehmen. Doch anders als in der Wirtschaft, in der Politik, oder in nahezu allen anderen Institutionen, wird das Fehlen von Frauen in Führungspositionen im Fußball kaum thematisiert, noch werden stereotype Personalentscheidungen infrage gestellt.

Häufig wird die männliche Dominanz mit dem Fehlen geeigneter Kandidatinnen begründet oder werden einzelne Protagonistinnen als Argument genutzt, dass erfolgreiche Karrieren für Frauen durchaus möglich sind. Aus der Exotik entsteht allerdings keine Kraft. Und auch kein struktureller Unterbau. Es braucht eine konsequente Umsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen des organisierten Fußballs.

Allem voran steht das Bewusstsein für die Veränderungsnotwendigkeit bei den aktuellen Entscheidungsträger*innen in den Verbänden, Clubs, den Medien und all den Institutionen, die Governance-Richtlinien festlegen und/oder die Ausstrahlung des Fußballs prägen.

Es gibt viele Frauen, die die Kompetenz, die Erfahrung und die Integrität mitbringen, um Führungspositionen zu übernehmen. Viele von ihnen sind schon längst da, sie brauchen gezielte Förderung und vor allem Chancengleichheit. Gegenwärtig sehen sich 50% der im Sport beschäftigten Frauen aufgrund ihres Geschlechtes auf dem Karriereweg benachteiligt (Studie Equal Play 2019). Das ist ein verheerender Zustand, den es unmittelbar zu verändern gilt.

Die Integration neuer Entscheidungsträger*innen ist ein zentraler Aspekt bei der Gestaltung der Zukunft des deutschen Fußballs. Frauen in Führungspositionen erhöhen nachweislich die Wahrscheinlichkeit zukünftigen Herausforderungen mit neuen Lösungen zu begegnen, strukturelle Schwächen schneller zu erkennen und Handlungsmuster zu hinterfragen, die sie nicht selbst etabliert haben.

Wir alle sind als Kommentatorin, aktive Fußballspielerin und Mutter, Aufsichtsratsvorsitzende, Schiedsrichterin, Vorstandsmitglied, Fanvorsitzende und Präsidentschaftskandidatin Exotinnen gewesen, oder sind es noch. Unser Anliegen ist es, dass

es alsbald deutlich mehr Frauen in allen Bereichen des Fußballs gibt, die in Spitzenpositionen wirken und ein gerechtes und zeitgemäßes Bild des Fußballs zeichnen. Weil es notwendig ist. Weil es gerecht ist. Und weil der Fußball nur mit deutlich mehr Frauen in Führungspositionen zukunftsfähig ist.

Wir fordern klare Regeln im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit im Deutschen Fußball:

1. Verbindliche Quote für Fußballverbände von mindestens 30% Frauen in Führungspositionen (etwa im Präsidium, Vorstand, Geschäftsführung) bis 2024
2. Verbindliche Quote von mindestens 30% Frauen in Aufsichtsräten sowie die Besetzung eines jeden (Club-)Vorstandes/Geschäftsführung von allen Männer- und Frauen- Profiligen mit mindestens einer Frau bis 2024
3. Paritätischer Unterbau von Frauen und Männern auf der zweiten Führungsebene bei Verbänden und Clubs bis 2024 (~50% Quote)
4. Gezielte Programme zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen für die sportnahen Bereiche in den Clubs (Trainer*innen, Scouting, Nachwuchsleistungszentren, Trainer*innenlizenz, Managementprogramme usw.)
5. Gehaltstransparenz - Gleiche Bezahlung für den gleichen Job auf jeder Hierarchiestufe
6. Die Veränderung der Rahmenbedingungen, die Frauen und Diversität in der Organisation stärken (Recruiting, Personalentwicklung, Karriereplanung, Female-Mentoring- Programme, Vereinbarkeitsregelungen, Führung in Teilzeit, Infrastruktur am Arbeitsplatz usw.)
7. Eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie Sprache auf allen Ebenen des Fußballs
8. Konsequente Sanktionierung jeder Form von Sexismus und Diskriminierung, auch außerhalb des Platzes und entsprechende Anlaufstellen für Betroffene

Gern stehen wir bei der Umsetzung dieser Regeln, der Formulierung notwendiger Satzungsänderungsanträge und der Ausarbeitung konkreter, unterstützender Maßnahmen mit unseren Erfahrungen und dem spezifischen Wissen in unserem jeweiligen Fachbereich zur Verfügung.

Almuth Schult (Profi-Fußballerin)

Bibiana Steinhaus (Schiedsrichterin)

Claudia Neumann (Kommentatorin)

Gaby Papenburg (Präsidentschaftskandidatin für den Berliner Fußballverband)

Helen Breit (Vorsitzende der Fanorganisation „Unsere Kurve“)

Jana Bernhard (Geschäftsführerin der S20 – The Sponsors' Voice e.V.)

Katja Kraus (Geschäftsführerin Jung von Matt Sports)

Katharina Kiel (Geschäftsführerin talentZONE GmbH)

Sandra Schwedler (Aufsichtsratsvorsitzende FC St. Pauli)