



Geschlechtergerechtigkeit im Sport

Eine Untersuchung der Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien und Spitzenämtern
der Sportbünde, Fachverbände und Vereine.

Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades

"Master of Arts (M. A.)"

im hochschulübergreifenden betriebswirtschaftlichen Studiengang

"Nonprofit-Management und Public Governance"

der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und der

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

vorgelegt von

Felicitas Jalsovec, B. A.

Anschrift: Hermannstraße 111, 12051 Berlin

E-Mail: felicitasjalsovec@online.de

Matrikel-Nr.: 77230430037

Gutachterinnen: Frau Prof. Dr. Friederike Edel

Frau Dr. Jana Hertwig

Bearbeitungszeitraum: 04.04.2019 – 13.08.2019

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
1 Einführung in das Thema	1
1.1 Gesellschaftliche und politische Relevanz	1
1.2 Zielsetzung und Vorgehensweise der Arbeit	2
2 Rahmenbedingungen für Geschlechtergerechtigkeit im Sport	4
2.1 Politische & rechtliche Grundlagen	4
2.1.1 Gesetzlicher Rahmen	4
2.1.2 Selbstverpflichtung & Geschlechterquote	5
2.2 Struktur und Besonderheiten des organisierten Sports	7
2.2.1 Aufbau des deutschen Sportsystems	7
2.2.2 Aktuelle Probleme & Herausforderungen	11
2.2.3 Historische Entwicklung der Rolle der Frau im Sport	12
3 Frauen in Führungspositionen	15
3.1 Aktueller Forschungsstand	15
3.2 Gründe der Unterrepräsentanz	17
3.2.1 Kulturelle & ideologische Faktoren	17
3.2.2 Strukturelle & institutionelle Faktoren	19
3.2.3 Individuelle & lebenslaufbezogene Faktoren	22
4 Fußball als letzte „Männerdomäne“	26
4.1 Geschlechtergerechtigkeit im Fußball	26
4.2 Struktur und Aufbau des Fußballs	28
5 Empirische Untersuchung	30
5.1 Expertinnen im Portrait	30
5.2 Methodische Vorgehensweise	32
5.3 Auswertung & Interpretation	33
6 Handlungsempfehlungen	39
7 Fazit und Ausblick	42
Anhang	44
Quellenverzeichnis	61

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Drei Säulen im deutschen Sportsystem.....	7
Abbildung 2: Öffentliche Sportverwaltung	8
Abbildung 3: Hierarchie Struktur des deutschen Sports	9
Abbildung 4: Organigramm DOSB	10
Abbildung 5: Aufteilung der Regionalverbände	30

Abkürzungsverzeichnis

AFM	Ausschuss für Frauen und Mädchenfußball
AGG	Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DFB	Deutscher Fußball-Bund
DSB	Deutscher Sportbund
DOSB	Deutsch Olympischer Sportbund
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
FLVW	Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen
FRVS	Fußballregionalverband Süd
FüPoG	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
IOC	Internationales Olympisches Komitee
LSB NRW	Landessportbund Nordrhein-Westfalen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
NOFV	Nordostdeutscher Fußball Verband
NFV	Norddeutscher Fußball Verband
SFV	Süddeutscher Fußball Verband
WM	Weltmeisterschaft

1 Einführung in das Thema

1.1 Gesellschaftliche und politische Relevanz

Der Europarat (o.D.) definiert Geschlechtergerechtigkeit als gleiche Sichtbarkeit, Befähigung, Verantwortung und Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens. Es bedeutet einen gleichberechtigten Zugang zu und eine gleichberechtigte Verteilung von Ressourcen zwischen Frauen und Männern. Die Gleichstellung der Geschlechter zielt darauf ab, die Strukturen in der Gesellschaft zu verändern, die zur Aufrechterhaltung ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern beiträgt. Die Erreichung dieses Ziels, sieht der Europarat als zentrale Bedeutung für den Schutz der Menschenrechte, das Funktionieren der Demokratie, die Achtung der Rechtsstaatlichkeit sowie für Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit an.¹ Geschlechtergerechtigkeit hat dabei unterschiedliche Aspekte und die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist ein zentraler Punkt, denn Entscheidungskompetenzen liegen mehrheitlich in männlicher Hand.² Macht, Zeit sowie Einkommen sind auch im Jahr 2019 noch ungleich verteilt.³ Somit ist trotz der Verbesserung des Rechtsstatus von Frauen innerhalb Europas, Gleichstellung keineswegs Realität. Frauen und Männer bleiben in ihren traditionellen Rollen und Diskriminierung hält in vielen Bereichen weiterhin an.⁴ In Anbetracht des hohen Anteils weiblicher ArbeitnehmerInnen im Nonprofit-Sektor ist es hier besonders auffallend, dass sich der Anteil nicht in der Führungsebene widerspiegelt.⁵

Die vorherrschende Rechts- und Organisationsform des Nonprofit-Sektors ist der eingetragene Verein (e.V.).⁶ Die regierungsunabhängige Dachorganisation Deutsch Olympische Sportbund (DOSB) ist dabei mit 90.000 Vereinen und über 27 Millionen Mitgliedern die größte Interessensvereinigung im Bereich des Sports.⁷ Als Repräsentant und als Partner für Verbände und Vereine sind der DOSB und seine Mitgliederorganisationen wichtige gesellschaftliche Akteure mit einer nicht zu unterschätzenden Hebelwirkung auf die Gesellschaft.⁸ Insbesondere, da sich die geschichtliche Entwicklung des Sports konstant in Abhängigkeit zu den vorherrschenden gesellschaftspolitischen Strukturen entwickelt.⁹ Besonders für junge Menschen hat der Sport einen hohen Stellenwert in ihrem Leben und spielt hinsichtlich der Entwicklung und

¹ Vgl. Council of Europe (o.D.), S.2

² Vgl. Zimmer et. al. (2017), S.27

³ Vgl. Frauenpolitische Rat Land Brandenburg e.V (o.D)

⁴ Vgl. Council of Europe (o.D.), S.2

⁵ Vgl. Zimmer et. al. (2017), S.5f.

⁶ Vgl. Hallmann (2016), S.15

⁷ Vgl. DOSB (o.D.)

⁸ Vgl. Gerlach et.al. (2013) nach Schweer (2018), S.5f.

⁹ Vgl. Tzschope (2017), S.250

Bildung individueller Werte, Normen und Rollenvorstellungen eine bedeutende Rolle.¹⁰ Nicht zuletzt aus diesem Grund haben die AkteureInnen des Sports eine Vorbildfunktion. Sie können helfen neue Denk- und Handlungsmuster zu schaffen und somit einen wichtigen Beitrag zum Thema Geschlechtergerechtigkeit leisten.¹¹ Mit Blick auf die Führungspositionen des Sports wird jedoch deutlich, dass trotz kontinuierlich steigender weiblicher Mitgliederzahlen, die Unterrepräsentanz in Entscheidungsfunktionen deutlich sichtbar ist.¹²

Ein besonderer Schwerpunkt dieser Arbeit wird der Blick auf den Fußball sein. Zum einen, da der Deutsche Fußball-Bund (DFB) als Dachorganisation und Mitglied des DOSB der zweitgrößte Spitzenfachverband mit einem Mitgliederanteil von über 1,1 Millionen Mädchen und Frauen darstellt.¹³ Zum anderen ist Fußball die populärste Sportart in Deutschland.¹⁴ Sieben Millionen Menschen sind aktive Mitglieder in rund 27.000 Vereinen. Über 30 Millionen Menschen bezeichnen sich selbst als Fußball-Fans und 99 Prozent kennen die Bundesliga als höchsten professionellen deutschen Ligaspielbetrieb.¹⁵ „Fußball, [so schreibt Theo Zwanziger (2014), ehemaliger Präsident des DFB] ist Geschäft und Spektakel, Vergnügen und Zeitvertreib – und in diesem Sinne auch ein Spiegel unserer Zeit. Aber gerade deshalb ist es umso wichtiger, dass der Fußball auch seiner sozialen und ethischen Verantwortung gerecht wird. Die Faszination des Fußballspiels ist in besonderer Weise geeignet, Akzente für eine mitmenschliche Gesellschaft zu setzen.“¹⁶ Darüber hinaus ist es auffallend, dass das Thema Geschlechtergerechtigkeit und die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Fußball eine Resistenz aufweisen, wie sie sonst nur noch in der katholischen Kirche zu finden ist, denn obwohl eine Frau das Land führt, Unternehmen mehr und mehr von Frauen geführt werden und Frauen an der Spitze von Medien oder Ministerien zu finden sind, bleibt der Fußball nach wie vor eine Männerwelt.¹⁷

1.2 Zielsetzung und Vorgehensweise der Arbeit

Mit Blick auf die bereits beschriebene Relevanz des Themas Geschlechtergerechtigkeit im Sport ist das Ziel der Arbeit, mittels Studien der Privatwirtschaft und dem Nonprofit-Sektor sowie relevanten wissenschaftlichen Theorien aus dem Bereich der Psychologie und Soziologie die bereits erforschten Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf den Bereich des Sports, insbesondere des Fußballs zu übertragen.

¹⁰ Vgl. Brettschneider et.al. (2002)/ Neuber (2007) nach Schweer (2018), S.6

¹¹ Vgl. Schweer (2018), S.7

¹² Vgl. Hartmann-Tews et. al. (2003), S.8

¹³ Vgl. Tzschoppe (2017), S.252

¹⁴ Vgl. Pawlik (2018)

¹⁵ Vgl. Rauball (2014) S.XIII

¹⁶ Zwanziger (2014), S.19

¹⁷ Vgl. Kraus (2014), S.191f.

Darüber hinaus werden Handlungsempfehlungen vorgestellt. Diese basieren auf bereits vorhandenen Maßnahmen und Erkenntnissen aus den theoretischen Grundlagen, sowie der empirischen Analyse. Im Laufe der Arbeit sollen folgende drei Forschungsfragen beantwortet werden:

1. Welche der bereits bekannten Gründe bzw. Mechanismen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen treffen auf den Sport zu?
2. Welche weiteren Besonderheiten lassen sich speziell im Fußball erkennen?
3. Welche Maßnahmen können helfen die Barrieren abzubauen?

Die folgenden zwei Hypothesen sind im Vorfeld der Arbeit getroffen worden:

- a. Dieselben Mechanismen, welche in der Privatwirtschaft zu beobachten sind, greifen auch im Sport und dem ehrenamtlichen Engagement von Frauen und führen so zur Unterrepräsentanz in Führungspositionen des Sports.
- b. Fußball ist die letzte Domäne der Männer, aus diesem Grund haben es Frauen in diesem Bereich besonders schwer.

Das Thema wird mithilfe einer Sekundärforschung theoretisch erarbeitet. Die theoretische Grundlage bildet die Basis für eine qualitative Untersuchung in Form von Expertinneninterviews. Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden sowohl die Ergebnisse der Primärforschung, als auch der Sekundärforschung mit einbezogen.

Die Arbeit besteht insgesamt aus sieben Kapiteln. Im Anschluss an die Einleitung werden in Kapitel zwei sowohl die rechtlichen, politischen und strukturellen Rahmenbedingungen des Sports mit Blick auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit erläutert. Dabei liegt der Fokus auf den gemeinnützigen Sportanbietern des Nonprofit-Sektors. Insbesondere wird die historische Entwicklung des Sportsystems dargestellt. Das Kapitel drei befasst sich mit dem aktuellen Forschungsstand und den Gründen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Mit Blick auf den Fußball bildet Kapitel vier die Grundlage unter anderem für die empirische Untersuchung in Kapitel fünf und die Handlungsempfehlungen in Kapitel sechs. Die Arbeit endet mit einem Fazit und Ausblick in Kapitel sieben.

2 Rahmenbedingungen für Geschlechtergerechtigkeit im Sport

2.1 Politische & rechtliche Grundlagen

2.1.1 Gesetzlicher Rahmen

Wird das Thema Geschlechtergerechtigkeit mit Blick auf rechtliche Grundlagen betrachtet, ist die Basis dafür unter anderem in Artikel 3 des deutschen Grundgesetz (GG) zu finden. Darin heißt es:

- „ (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“¹⁸

Bereits 1994 wurde die explizite Forderung „[d]er Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, nachträglich zu Artikel 3 Abs. 2 GG hinzugefügt.¹⁹ Dieser Nachtrag bildet zusammen mit dem Artikel 33 Abs. 2 des GG „[j]eder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte“²⁰ die Grundlage für das in Deutschland 2001 verabschiedete Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG). Dieses gilt für die Bundesverwaltung, Unternehmen und Gerichten des Bundes und spezifiziert den im GG verankerten Auftrag des Staates zur Gleichstellung innerhalb der bundeseigenen Behörden und Organisationen.²¹ Das Gesetz definiert gemäß Abschnitt 1 „Allgemeine Bestimmungen“ § 1 Abs. 1 unter anderem folgende Ziele:

- „1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechtes, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.“²²

¹⁸ Bundesamt für Justiz (o.D.)

¹⁹ Vgl. Rudek (2013)

²⁰ Bundesamt für Justiz (o.D.)

²¹ Vgl. Rudek (2013)

²² Bundesamt für Justiz (o.D.)

Im Allgemeinen hat sich die Gleichstellungspolitik in Deutschland innerhalb der letzten 50 Jahre stetig spezifiziert und verbessert, nicht zuletzt aufgrund entsprechenden juristischen und politischen Drucks seitens der Europäischen Union (EU).²³ Aufgrund der Antidiskriminierungsverbote der EU aus dem Jahr 2000, wurde in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erlassen. Das AGG trat 2006 in Kraft und richtet sich sowohl an ArbeitgeberInnen, sowie ArbeitnehmerInnen.²⁴ Das AGG berücksichtigt gemäß § 24 ebenfalls BeamtInnen, steht ansonsten aber unabhängig von dem BGleG.²⁵ Das BGleG steuert die Maßnahmen welche zu Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsleben führen sollen. Das AGG indes, wird insbesondere bei Diskriminierungsart (§ 1 AGG) und –formen (§ 3 AGG) gemäß der EU-Richtlinien angeführt.²⁶ Das AGG ist dabei für Vereine vor allem von Bedeutung, wenn sie Hauptamtliche beschäftigen, um dann ArbeitnehmerInnen vor Diskriminierung zu schützen.²⁷ Das BGleG hingegen betrifft gemäß § 3 Abs. 3 alle „Institutionelle Leistungsempfänger des Bundes und Einrichtungen, die durch Zuweisungen aus Bundesmitteln institutionell gefördert werden [...]“²⁸ Dies trifft in einigen Fällen auf die Sportverbände und Sportvereine zu, wie in Kapitel 2.2.1. noch dargestellt wird.

2.1.2 Selbstverpflichtung & Geschlechterquote

Das AGG ist als eine Grundlage für individuelle Fälle nützlich, allerdings gibt es für die Privatwirtschaft weiterhin keine verpflichtenden Gesetze, welche die Gleichstellung der Geschlechter überprüft und sichert.²⁹ Anstelle eines verpflichtenden Gleichstellungsgesetzes, wie das BGleG für den öffentlichen Sektor, existiert für die Privatwirtschaft seit 2001 die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“.³⁰ In dieser Vereinbarung verpflichten sich die Unternehmen der Privatwirtschaft, durch gezielte Förderung und Investitionen, bessere Rahmenbedingungen für Frauen in Ausbildung und Beruf zu schaffen und somit Chancengleichheit zu erreichen.³¹ Nachdem die freiwillige Selbstverpflichtungen in Deutschland und auch anderen Ländern nicht den erhofften Effekt erzielten, wurde unter anderem auf Grundlage des Artikels 3 Absatz 2 des GG die Einführung einer Frauenquote beschlossen.³²

²³ Vgl. Rudek (2013)

²⁴ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017)

²⁵ Vgl. Rudek (2013)

²⁶ Vgl. Rudek (2013)

²⁷ Vgl. Brennecke (2006)

²⁸ Götz (2001), S.1

²⁹ Vgl. Kaup (2015), S.47

³⁰ Lange (2017), S.5

³¹ Vgl. Lange (2017), S.5

³² Vgl. Bath (2019), S.97f.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung definiert diese folgendermaßen: „Eine Geschlechterquote ist eine Vorgabe, die festlegt, dass Frauen beziehungsweise Männer zu einem bestimmten Mindestanteil in Gremien wie Vorstand oder Aufsichtsrat von an die Quote gebundenen Unternehmen vertreten sein müssen.“³³ In Deutschland wurde 2016 eine verbindliche Frauenquote von 30 Prozent für die Besetzung von Aufsichtsratspositionen der größten deutschen Unternehmen eingeführt, dies betraf die Kontrollgremien von etwa 100 privatwirtschaftlichen Unternehmen.³⁴ Im Zuge dessen, wurde für weitere 3.500 an der Börse notierte oder gesellschaftlich partizipierenden deutschen Unternehmen das Gesetz für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) erlassen. Das FüPoG verpflichtet die Unternehmen zu der Festlegung individueller Kennzahlen eines Frauenanteils in Führungspositionen. Eine Nichterfüllung hat keine Konsequenzen und auch eine Quote von null Prozent in Aufsichtsrat, Vorstand oder dem oberen Management ist zulässig.³⁵ Obwohl der Effekt der Geschlechterquote empirisch bewiesen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und einem Abbau der Barrieren für Frauen in Führungspositionen führt,³⁶ lässt sich eine solche Vorgabe im Nonprofit-Sektor nur sehr vereinzelt finden.³⁷ Dennoch hat die Debatte um die Geschlechterquoten auch im Bereich des Sports zu einem regen Austausch geführt. Der Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW) (o.J) beschreibt in seinem Magazin „Chancengleichheit -Gender Mainstreaming im Sport“, dass die „[...] vorhandenen Strukturen und die Ziele einer Frauenquote innerhalb der Wirtschaft [...] sich ohne große Unterschiede auf den organisierten Sport übertragen [lassen].“³⁸ Nach mehrmaligen Versuchen des DOSB Frauenausschusses eine Geschlechterquote im Sport zu erwirken, wurde dem Antrag 2012 stattgegeben und eine Frauenquote in Führungspositionen eingeführt.³⁹ Der zufolge sind die Verbände mit einem Mitgliederanteil von mehr als 35 Prozent Frauen, verpflichtet, 30 Prozent der Leitungspositionen weiblich zu besetzen. Die Grenze der Frauenquote liegt bei 40 Prozent. Damit soll gewährleistet werden, dass in Verbänden mit hohem Frauenanteil weiterhin beide Geschlechter gleichermaßen vertreten sind.⁴⁰ Weiterhin hat der DOSB 2014 in seiner Satzung eine 30 Prozent Quote für alle Gremien der Mitgliederverbände und Spitzenvereine aufgenommen.⁴¹

³³ DIW Berlin (2019)

³⁴ Vgl. DIW Berlin (2019)

³⁵ Vgl. DIW Berlin (2019)

³⁶ Vgl. Bath (2019), S.98

³⁷ Vgl. Zimmer et.al. (2017), S. 45

³⁸ LSB NRW (o.J.), S.26

³⁹ Vgl. Deutscher Sportbund (2001) nach Tzschoppe (2017), S.259

⁴⁰ Vgl. DOSB (2012) nach Hofmann et. al. (2017), S.244

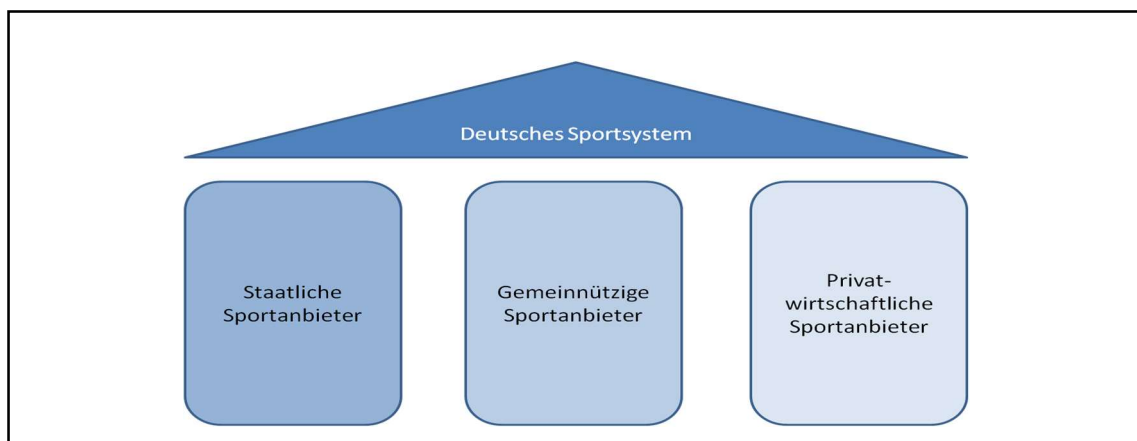
⁴¹ Vgl. DOSB (2018)

2.2 Struktur und Besonderheiten des organisierten Sports

2.2.1 Aufbau des deutschen Sportsystems

Der Sport in Deutschland wird nach wie vor vorwiegend innerhalb der einzelnen Sportverbände und Vereine organisiert.⁴² Ergänzend dazu besteht, wie in Abbildung 1 ersichtlich, ein Markt für profitorientierte Sportanbieter. Darüber hinaus haben ArbeitnehmerInnen im Betriebssport eine weitere Option und die Bundeswehr, sowie der Schul- und Hochschulsport haben ebenfalls ein eigenes Sportangebot, mit eigener Organisationsstruktur.⁴³

Abbildung 1: Drei Säulen im deutschen Sportsystem



Quelle: Digel (o.J.), S.3

Der Staat spielt im deutschen Sportsystem eine wichtige Rolle, ist jedoch aufgrund des Missbrauchs seines Einflusses in der Zeit des Nationalsozialismus weit weniger aktiv als in anderen Ländern.⁴⁴ Dennoch übernimmt die Sportpolitik auf nationaler Ebene, in den 16 Bundesländern, sowie in Kommunen und Gemeinden verschiedene Aufgaben. Abbildung 2 zeigt die hierarchische Anordnung. Dabei unterstützen die Gemeinden sowie Stadtverwaltungen vorrangig die Vereine ihrer Region und schaffen alle nötigen infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Die Landesregierungen sind vor allem für den Schul- und Hochschulsport zuständig, sowie ebenfalls an infrastrukturellen Fragen und Förderung des Nachwuchsleistungssports beteiligt. Auf nationaler Ebene hat vor allem der/die BundespräsidentIn eine repräsentative Funktion und das Bundesministerium des Innern ist primär für den Hochleistungssport zuständig.⁴⁵

⁴² Vgl. Digel (o.J.), S.3

⁴³ Vgl. Digel (o.J.), S.3

⁴⁴ Vgl. Digel (o.J.), S.3

⁴⁵ Vgl. Digel (o.J.), S.3

Abbildung 2: Öffentliche Sportverwaltung



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Digel (o.J), S.3

Sportwissenschaftler Prof. Dr. Helmut Digel beschreibt in seinem Internet Blog „Sport Quer Gedacht“ die Säule des freiwillig bzw. gemeinnützig organisierten Sports als die für den deutschen Sport am essenziellsten.⁴⁶ Die Verbands- und Vereinsstruktur ist dabei ebenfalls grundlegend hierarchisch organisiert und es gilt das „Ein-Verbandsprinzip“⁴⁷. Dies bedeutet, es gibt jeweils einen nationalen Spitzenverband pro Sportart. Darunter befinden sich je ein Landesfachverband, sowie gelegentlich weitere Kreis- oder Bezirksverbände. Erst dann kommen an der Basis die eigentlichen Sportvereine, welche das Sportangebot für die Mitglieder stellen. Die Vereine sind Mitglied in ihrem jeweiligen Landesfachverband. Vereine die ein sogenanntes Mehrsparten-Angebot aufweisen, d.h. mehrere Sportarten anbieten, sind gleichzeitig Mitglied in mehreren Landesfachverbänden.⁴⁸ Der Wettkampf zwischen den Vereinen wird von dem jeweiligen Landesfachverband organisiert und kontrolliert. Die Landesfachverbände sind wiederum Mitglieder des jeweiligen nationalen Spitzenverbandes. Die Spitzenfachverbände planen alle nationalen Wettbewerbe und setzen die Regeln der jeweiligen Sportart analog zu internationalen Richtlinien fest. Diese internationalen Richtlinien werden von den jeweiligen Europäischen- oder Weltfachverbänden festgelegt, in denen wiederum die jeweiligen nationalen Spitzenverbände Mitglied sind.⁴⁹ Diese Hierarchie wird in Abbildung 3 deutlicher. Ebenso zeigt sie, dass neben der Fachverbands- und Fachvereinsstruktur eine parallele, Organisationsstruktur steht. Diese vertritt den Sport im Gesamten. Auf regionaler Ebene sind das die Kreis- und Landessportbünde, welche sich auf nationaler Ebene zum DOSB zusammenschließen. Mitglieder des DOSB sind alle Spitzenfachverbände. Über dem DOSB steht das Internationale Olympische Komitee (IOC).⁵⁰

⁴⁶ Vgl. Digel (o.J.) S.4

⁴⁷ Vgl. Pfister (2006), S.1

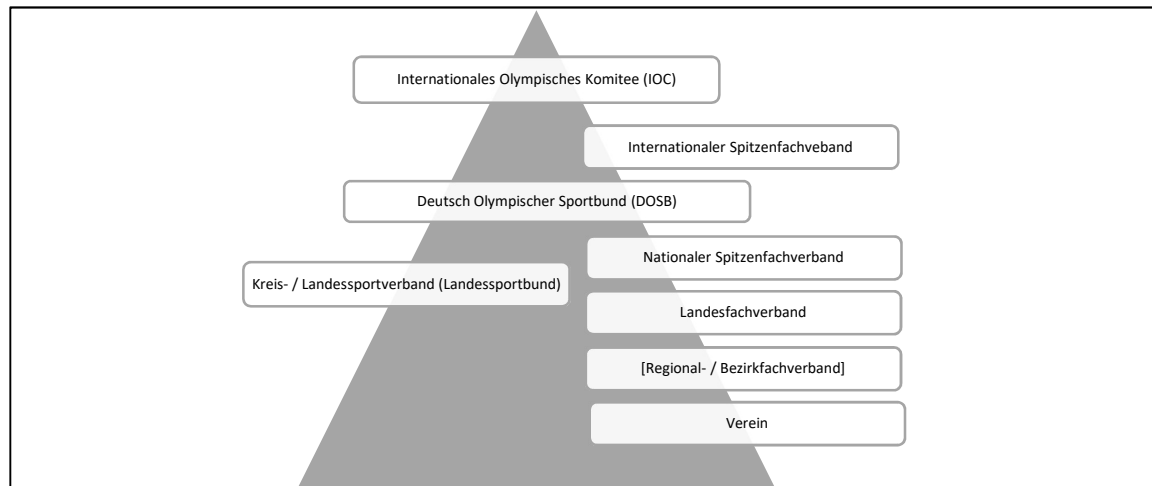
⁴⁸ Vgl. Pfister (2006), S.1f.

⁴⁹ Vgl. Pfister (2006), S.2

⁵⁰ Vgl. Pfister (2006), S.1f.

Das Verhältnis zwischen den Landessportverbänden und den Spitzenfachverbänden sieht vor, dass Vereine sich bei inhaltlichen und sportfachlichen Fragen an ihre Fachverbände richten, während sportpolitische und überfachliche Themen den Landessportverbänden obliegen.⁵¹

Abbildung 3: Hierarchie Struktur des deutschen Sports



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Digel (o.J), S.3

Der DOSB, seine Mitglieder und deren Mitglieder tragen vorwiegend die Rechtsform e.V..⁵² Der Literatur und Gesetzgebung zufolge kann eine Definition des Vereins anhand folgender Kriterien dargestellt werden: „Der Verein ist ein freiwilliger, auf eine gewisse Dauer angelegter, körperschaftlich organisierter Zusammenschluss mehrerer Personen, die unter einem Gesamtnamen einen gemeinschaftlichen Zweck verfolgen [...]. Zur körperschaftlichen Organisation zählen das Vorliegen einer Satzung, die Vertretung des Zusammenschlusses durch einen Vorstand sowie die Beteiligung der Mitglieder durch Beschlussfassung nach dem Mehrheitsprinzip.“⁵³ Der DOSB und seine Mitgliederorganisationen werden darüber hinaus zu den sogenannten „Freiwilligenorganisationen“ gezählt, welche durch fünf Merkmale gekennzeichnet sind: 1. Freiwillige Mitgliedschaft, 2. Vereinsziele orientieren sich an Mitgliederinteressen, 3. Demokratische Entscheidungsfindung, 4. Autonomes Handeln und 5. Ehrenamtliches Engagement der Mitglieder. Diese Charaktereigenschaft unterscheidet den organisierten Sport von den kommerziellen Sportangeboten oder dem staatlichen Schul- und Hochschulsport.⁵⁴ Ein Verein als solcher ist nicht geschäftsfähig. Die Beschlussfassung erfolgt über die ausführenden Vereinsorgane oder auch Gremien, welche vorwiegend mit den Mitgliedern besetzt und von den Mitgliedern gewählt sind. Die allgemeinen rechtlichen Grundlagen zum Verein sind im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) zu finden.⁵⁵

⁵¹ Vgl. Krüger (2017), S.12

⁵² DOSB (2017), S.9

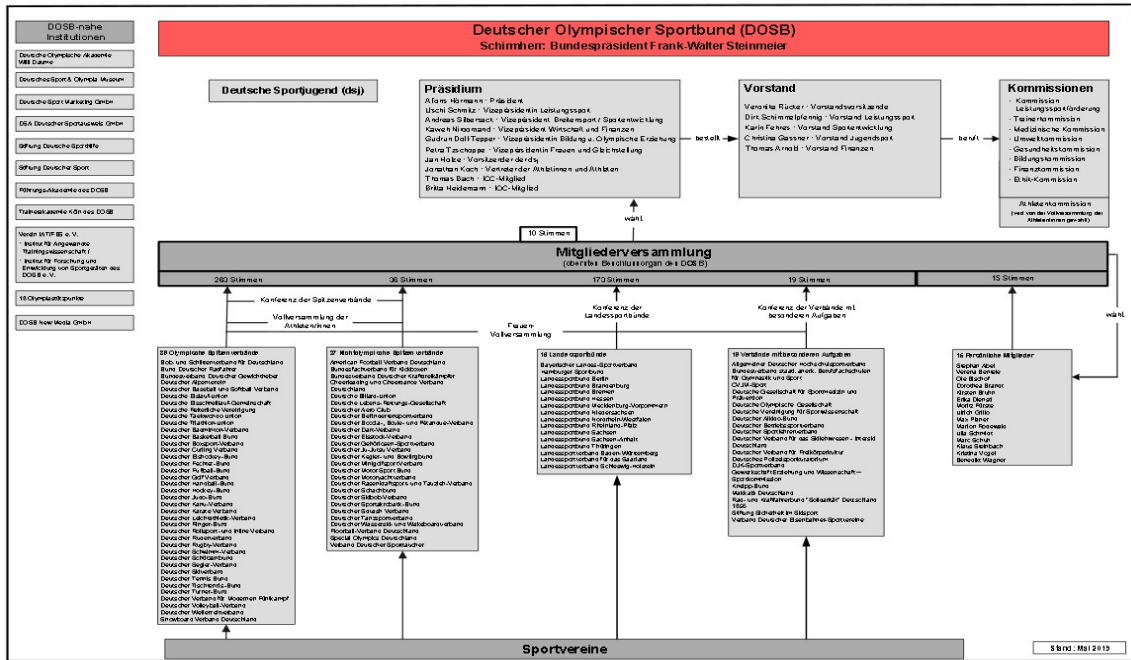
⁵³ Didyk (2014), S.14

⁵⁴ Vgl. DOSB (2017), S.9

⁵⁵ Vgl. LSVS (2015), S.1

Entsprechend dem BGB sind die Mitgliederversammlung gemäß § 32 und § 58 BGB, als höchstes beschlussfassendes Organ und der Vorstand, gemäß § 26 BGB verpflichtend. Darüber hinaus haben vor allem die großen Sportverbände weitere Organe, wie zum Beispiel ein Präsidium, verschiedene Ausschüsse und Beiräte.⁵⁶ Anhand der hierarchischen Organisationsstruktur des DOSB in Abbildung 4 wird deutlich, dass sich die Entscheidungskompetenzen und einflussreichen Positionen des Sports vor allem innerhalb des ehrenamtlichen Vorstands und des Präsidiums befinden.

Abbildung 4: Organigramm DOSB



Quelle: DOSB (2019)

Die Sportvereine sind frei in ihren Entscheidungen und weder ihren zugehörigen Spitzenfachverbänden, noch dem DOSB gegenüber weisungsgebunden. Zudem sind sie im Prinzip vor staatlichen Eingriffen geschützt, wenn sie das Vereinsrecht beachten.⁵⁷ Dessen ungeachtet werden Verbände und Vereine zum Teil staatlich unterstützt und müssen sich an mögliche Absprachen oder Gesetze halten.⁵⁸ Dabei gibt es die „[f]inanzielle Unterstützung durch die Bundesregierung [...] nur ergänzend [...] (sogenanntes "Subsidiaritätsprinzip") [und] [d]ie erfolgreiche Förderung durch den Bund setzt eine partnerschaftliche Zusammenarbeit der Organisationen des Sports mit den öffentlichen Stellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene voraus.“⁵⁹ Darüber hinaus, haben alle Mitglieder des DOSB zusammen kollektive Ziele, Aufgaben und Werte erarbeitet und sich daran gebunden, allerdings ohne Konsequenzen bei Nichterfüllung.⁶⁰

⁵⁶ Vgl. LSVS (2015), S.1

⁵⁷ Vgl. Krüger (2017), S.12

⁵⁸ Vgl. Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2019)

⁵⁹ Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2019)

⁶⁰ Vgl. Krüger (2017), S.12

2.2.2 Aktuelle Probleme & Herausforderungen

Es ist eine wesentliche Charaktereigenschaft des Nonprofit-Sektors, dass vor allem die Führungspositionen noch immer ehrenamtlich besetzt sind und insbesondere lang etablierte, föderalistische Verbände, wie sie im Sport zu finden sind, fast immer ein ehrenamtliches Präsidium und eine hauptamtliche Geschäftsführung haben.⁶¹ Aktuell sehen Sportorganisationen die größte Herausforderung darin, Ehrenamtliche für diese Positionen zu finden und zu halten.⁶² Die gegenwärtigen Zahlen des Freiwilligen surveys (2014) verdeutlichen das Problem, denn bezogen auf alle Engagierten nimmt der Anteil derjenigen, die eine Leitungs- und Vorstandstätigkeit ausüben, seit 15 Jahren kontinuierlich ab. Die Zahl von Engagierten ohne Leitungs- und Vorstandsfunktion hingegen ist stark zunehmend.⁶³ In einer Publikation der Friedrich-Ebert-Stiftung mit dem Thema „Ehrenamtliche Vorstände gesucht! – Führungskräfte für gemeinnützige Organisationen gewinnen, entwickeln und binden“ heißt es: „Vereine können nur dann ihre Funktion in der Gesellschaft wahrnehmen, wenn sie kompetent geführt werden. Führungsverantwortung in einem Verein zu übernehmen ist jedoch nicht einfach: Ein Vorstand muss sich für die Sache des Vereins begeistern können und diese glaubwürdig vertreten. Er nimmt nach innen und außen Vorbildfunktion ein [...].“⁶⁴ Diese Verantwortung beansprucht allerdings neben dem Erwerbsleben viel Zeit und Energie, was wiederum, so heißt es in der Veröffentlichung, im Gegensatz zu der sich veränderten gesellschaftlichen Engagement Kultur steht, denn die zunehmende Anzahl freiwilliger Engagierter möchte sich kurzfristig und unverbindlich einbringen und dabei möglichst frei handeln und sich entfalten können.⁶⁵

Angesichts der Herausforderung der Akquise und Bindung von Ehrenamtlichen, kann ein geschlechtergerechtes Freiwilligenmanagement und das bisher noch unzureichend genutzte Potenzial von Mädchen und Frauen eine mögliche Lösung des Problems sein.⁶⁶ Allerdings sieht es so aus als zeigen Sportorganisationen beim Thema Geschlechtergerechtigkeit mehr Widerstand als andere Bereiche, denn obwohl es den Anschein hat, dass sich auch die historisch gewachsene maskuline Welt des Sports langsam zu öffnen beginnt und immer mehr Frauen wichtige Aufgaben innerhalb der Vereine und Verbände übernehmen⁶⁷, sieht Hartmann-Tews et. al. (2003) diese Entwicklung kritisch. In ihrem Buch „The Challenge of Change – Frauen in Führungspositionen des Sports – Ein internationaler Vergleich“ schreibt Sie: „Selbst dort wo Frauen zunehmend Funktionsrollen übernehmen – auf den unteren und mittleren Führungsebenen – wird

⁶¹ Vgl. Zimmer et. al. (2017), S.41

⁶² Vgl. Tzschope (2017), S.262

⁶³ Vgl. Simonson et. al. (2016), S.9f.

⁶⁴ Matuschek et. al. (2013), S.5

⁶⁵ Vgl. Matuschek et. al. (2013), S.5

⁶⁶ Vgl. Tzschope (2017), S.262f.

⁶⁷ Vgl. Hartmann-Tews et. al. (2003), S.69

auf der Hinterbühne eine soziale Differenzierung sichtbar: Sportmanagerinnen sind seltener in Vollzeitstellen zu finden, Trainerinnen betreuen eher Jugendgruppen sowie Frauenteam, und alle weiblichen Führungskräfte werden generell (egal auf welcher Ebene) schlechter bezahlt. Neben einer klaren ungleichen Verteilung auf vertikaler Ebene – der Hierarchie von Einfluss und Entscheidungsbefugnis – gibt es somit zusätzlich eine Differenzierung auf horizontaler Ebene - bei der Verteilung von Arbeitsbereichen, Prestige und finanzieller Anerkennung.⁶⁸ Diese „ausschließende Integration“⁶⁹ wie Hartman-Tews sie 2003 beschreibt, wird insbesondere anhand der empirischen Untersuchung im weiteren Verlauf der Arbeit ersichtlich

2.2.3 Historische Entwicklung der Rolle der Frau im Sport

In kaum einem anderen Bereich der Gesellschaft ist die heterosexuelle Geschlechterordnung als Norm präsenter als im Sport.⁷⁰ Nicht zuletzt dient die Differenzierung zwischen Mann und Frau als ausschlaggebendes Kriterium und rechtfertigt die Exklusion des einen oder des anderen Geschlechts.⁷¹ Der Sport ist bereits 1793 von Johann Christoph Friedrich GutsMuths „[...] als die zentrale Voraussetzung der charakterlichen Entwicklung der männlichen Jugend“ beschrieben worden.⁷² In seinem Buch „Gymnastik für die Jugend die Herstellung von Männlichkeit“ erklärt GutMuths: Ein „[z]entrales Ziel seiner körperlichen Erziehung war die Abhärtung“.⁷³ GutMuths sieht den Sport als „Männlicher Widerwille gegen weibliche Weiblichkeit“⁷⁴ und das grundlegende Ziel der Erziehung des Mannes durch Sport ist die Ablehnung und Abgrenzung gegenüber des „weiblichen“.⁷⁵ Die damaligen Turner wurden „als männliche Elite und Speerspitze, als die einzig wahren Männer ihrer Zeit“⁷⁶ betrachtet. Frauen und Mädchen war der Zugang zu Sport verwehrt. Das Turnen als politische und militärische Charakterbildung war ein sicherer Ort an dem Männer sich, vor weiblichen Einflüssen geschützt und uneingeschränkt bewegen konnten.⁷⁷ Dies führte nicht nur zu einer Differenzierung der Geschlechter im Sport, es war auch der Anfang einer asymmetrischen Auslegung, in dem der Mann über der Frau steht.⁷⁸ Das Turnen und später der Sport im Allgemeinen wurde zu einer Arena der Männlichkeit, in der sich der Mann stets gegen das Weibliche zu behaupten versucht.⁷⁹

⁶⁸ Hartmann-Tews et. al. (2003), S.69

⁶⁹ Hartmann-Tews et.al. (2003), S.69

⁷⁰ Vgl. Heinze (2017), S.90

⁷¹ Vgl. Gieß-Stüber (2017), S.266

⁷² GutMuths (1793) nach Günter (2018), S.24

⁷³ GutMuths (1793) nach Günter (2018), S.24

⁷⁴ GutMuths (1793) nach Günter (2018), S.24

⁷⁵ Vgl. GutMuths (1793) nach Günter (2018), S.24

⁷⁶ McMillan (1996) nach Günter (2018), S.27

⁷⁷ Vgl. McMillan (1996) nach Günter (2018), S.27

⁷⁸ Vgl. Goltermann (1998) nach Günter (2018), S.29

⁷⁹ Vgl. Klein (1990) nach Günter (2018), S.29

Heutzutage ist dieser Schutzraum in den noch immer überwiegend männlich dominierten Sportarten, wie Fußball, Eishockey, Motorsport oder Boxen bemerkbar, die Sportarten, welche nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa das Sportgeschehen, vor allem in den Medien beherrschen.⁸⁰ Pfister (2017) führt die Asymmetrie bzw. höhere Wertigkeit von Männern und die damit einhergehenden Widerstände gegenüber Frauen im Sport auf eine stetig wachsende Beteiligung von Frauen in zuvor männerdominierten Bereichen zurück, insbesondere da in den 20er Jahren immer mehr Frauen sich aktiv im Sport engagierten.⁸¹ Vor allem in körperbetonten Sportarten, führte dies zu einer Art „Krise der Männlichkeit“, welche sich durch den technischen Fortschritt und die Industrialisierung noch verstärkte, denn die „maskuline Körperkraft“ verlor immer mehr an Bedeutung und die Feminisierung steht dabei stellvertretend als „Feindbild“ zu einer maskulinen Ordnung.⁸² In den 50er Jahren wurde der Aufschwung im Frauensport jedoch unter anderem durch die schlechten Arbeitsmarktbedingungen unterbrochen und ungeachtet dem 1949 überarbeiteten Gleichstellungsgesetzes waren die traditionellen Rollenbilder und –erwartungen präsenter als zuvor.⁸³ Die konservative Aufgabenteilung dieser Zeit wirkte sich auch auf den Sport aus. Zu dieser Zeit engagierten sich gerade einmal zehn Prozent Frauen in Sportverbänden und erst in den 60er Jahren veränderte der Notstand an Arbeitskräften die Situation. Ferner erkannte die Frauen- und Familienpolitik das damals ungenutzte Potenzial von Frauen für den Arbeitsmarkt und Parallel erhöhte sich der Druck seitens der Frauenbewegungen die Gleichstellung der Geschlechter zu erwirken.⁸⁴

Bei der Gründung des Deutschen Sportbundes (DSB)⁸⁵ 1950, bestand das Präsidium ausschließlich aus Männern und erst 1951 übernahm Grete Nordhoff als erste Frau den Vorsitz des „Frauenausschusses des DSB“. Inge Bausenwein trat 1968 die Nachfolge an und gleichzeitig wurde der Vorsitz des „Fachausschuss Mädchenarbeit der Deutschen Sportjugend“ mit zwei weiteren Frauen besetzt.⁸⁶ Der Ausschuss, sowie die Besetzung war eine direkte Reaktion auf das vom DSB 1968 verabschiedete Maßnahmenpaket, welches unter anderem zum Ziel hatte, eine „größere Beteiligung der Frauen an der Führung des Sports auf Vereins-, Landes und Bundesebene, auch in den herkömmlich Männern ausgeübten Ämtern“⁸⁷ zu erreichen. Dennoch wurde im Jahr 1970, wie auch 1976, 1994 und 1998 die Forderung der DFB Frauenvollversammlung nach einer Frauenquote abgelehnt.

⁸⁰ Vgl. Kreisky et.al. (2006)/ Sülzle (2005), nach Günter (2018), S.30

⁸¹ Vgl. Pfister (2017), S.30

⁸² Vgl. Günter (2018), S.28

⁸³ Vgl. Pfister et.al. (1982) nach Pfister (2017), S.32

⁸⁴ Vgl. Pfister (2017), S.32f.

⁸⁵ Am 20. Mai 2006 fusioniert der Deutsche Sportbund (DSB) mit dem Nationalen Olympischen Komitee für Deutschland zum Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) – Quelle: DOSB (2005)

⁸⁶ Vgl. Deutscher Sportbund (2001) nach Tzschoppe (2017), S.258

⁸⁷ Tzschoppe (2017), S.258

Erst 2012 führte der DOSB eine Geschlechterquote für Führungspositionen ein, sowie 2014 für die Delegierten der DOSB Mitgliedsverbände.⁸⁸ Darüber hinaus, „fördert [der DOSB] die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt mit gezielter Frauenförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin [...]“⁸⁹, so heißt es in der Präambel Absatz 9 der überarbeiteten Satzung aus dem Jahr 2018. Weiterhin bemüht sich der DOSB verschiedene Maßnahmen und Richtlinien umzusetzen um die Präsenz von Frauen in Führungspositionen des Sports zu fördern, unter anderem durch „Mentoring-Programme“ oder „Führungstalente-Camps“.⁹⁰ 2016 verabschiedete der DOSB ein Strategiepapier, mit dem Ziel die Gleichstellung in Führungspositionen bis 2020 zu erwirken.⁹¹

Dessen ungeachtet bestehen im Sport damals wie heute signifikante Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Bezahlung, sowie Macht und Einflussmöglichkeiten.⁹² Das stereotypische Rollenbild des „wahren Mannes“ wird mehrheitlich mit Sport assoziiert und führt bis heute zu Diskriminierungen von Frauen, homo, trans- und intersexuellen Menschen, sowie Menschen mit Handicap.⁹³ Mit Blick auf die allgemein fortschreitende Geschlechtergerechtigkeit in anderen Bereichen ist es schwer nachzuvollziehen, warum der Sport und seine Institutionen hinter dem allgemeinen Fortschritt zurückfallen.⁹⁴

⁸⁸ Vgl. Deutscher Sportbund (2001) nach Tzschoppe (2017), S.259

⁸⁹ DOSB (2018)

⁹⁰ Vgl. DOSB (o.J.)

⁹¹ Vgl. DOSB (2016)

⁹² Vgl. Pfister (2017), S.33

⁹³ Vgl. Günter (2018), S.31

⁹⁴ Vgl. Günter (2018), S.33f.

3 Frauen in Führungspositionen

3.1 Aktueller Forschungsstand

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf dem Arbeitsmarkt kann in Verbindung zur geringen gesellschaftlichen Partizipation in ehrenamtlichen Leitungspositionen gesehen werden.⁹⁵ Denn „[o]b und in welchem Ausmaß Menschen erwerbstätig sind, ist nicht nur wesentliche Voraussetzung für materiellen Wohlstand, sondern gleichzeitig auch wesentliche Vorbedingung für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben insgesamt“⁹⁶ und es besteht die Möglichkeit, „[...] dass Führungspositionen in Ehrenämtern von jenen Personen übernommen werden, die auch im Erwerbsleben solche herausgehobenen Positionen bekleiden.“⁹⁷ Vor diesem Hintergrund richtet sich der Blick auf die aktuellen Statistiken und Zahlen des Arbeitsmarktes. Dabei fällt auf, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen nur sehr langsam, bis gar nicht ansteigt und Frauen sogar noch seltener in leitenden Positionen zu finden sind, als es noch vor zehn Jahren der Fall war.⁹⁸ Dem Statistischen Bundesamt zufolge sind aktuell 30 Prozent der Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft von Frauen besetzt und damit liegt Deutschland im unteren Bereich aller europäischen Länder.⁹⁹ Der Frauenanteil im dritten Sektor ist, im Vergleich zur Privatwirtschaft sehr hoch.¹⁰⁰ Dessen ungeachtet sind die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Führungspositionen ähnlich wie in der Privatwirtschaft auch in Nonprofit Organisationen größtenteils von Männern besetzt, während Frauen zumeist im operativen Bereich tätig sind.¹⁰¹

In Anbetracht der aktuellsten Ergebnisse des Freiwilligensurvey von 2014 wird deutlich, dass der Bereich Sport und Bewegung noch immer den größten Anteil Ehrenamtlicher verzeichnet.¹⁰² Die im Auftrag des Bundesministeriums für Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ausgeführte Studie aus dem Jahr 2004 „Frauen an die Spitze“ zeigt, dass der Anteil von Männern und Frauen in ehrenamtlichen Aufgaben des Sport zwar nahezu gleich ist, Frauen allerdings vorwiegend in der Hierarchieebene unter den Männern agieren und darüber hinaus auffallend oft in stereotypisch weiblich konnotierten Aufgabenfeldern.¹⁰³ Erlinghagen et. al. publizierten 2016 eine Abhandlung zum Thema

⁹⁵ Vgl. Erlinghagen et. al. (2016), S.652

⁹⁶ Erlinghagen et. al. (2016), S.652

⁹⁷ Erlinghagen et. al. (2016), S. 662

⁹⁸ Vgl. Kohaut et. al. (2016) nach Bath (2019), S.10

⁹⁹ Vgl. Statistische Bundesamt (2019)

¹⁰⁰ Vgl. Zimmer et. al (2017), S.21

¹⁰¹ Vgl. BMFSFJ (2017)

¹⁰² Vgl. Simonson et.al. (2016), S.5ff.

¹⁰³ Vgl. BMFSFJ (2004), S.16

„Führungspositionen im Ehrenamt - ein weiterer Bereich der Benachteiligung von Frauen?“. Auf Grundlage der Ergebnisse des Freiwilligensurveys 2009 analysiert die Studie die „Benachteiligung von Frauen hinsichtlich der Übernahme ehrenamtlicher Leitungsfunktionen insbesondere für bestimmte Tätigkeitsbereiche oder in bestimmten Organisationsformen.“¹⁰⁴ Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass eine Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von ehrenamtlichen Führungspositionen nachweisbar ist. Primär in Organisationen im Bereich Freizeit, sowie im technischen und religiösen Kontext.¹⁰⁵ Darüber hinaus kommt die Analyse zu dem Schluss, „[...] dass Frauen eine deutlich verringerte Wahrscheinlichkeit als Männer aufweisen, in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit Führungspositionen zu übernehmen.“¹⁰⁶ Laut des Freiwilligensurveys 2014 haben Führungspositionen im Ehrenamt insgesamt noch immer eine hohe Popularität und mehr als 25 Prozent der Befragten sind im Vorstand oder der Leitung aktiv. Der Anteil von Frauen liegt jedoch noch immer signifikant unter dem der Männer.¹⁰⁷ Darüber hinaus zeigt die Studie des BMFSFJ (2004), dass im Sport das Amt der/des PräsidentIn mehrheitlich von Männern besetzt ist und weibliche Führungskräfte vorwiegend in den Frauenabteilungen/-ausschüssen in Erscheinung treten.¹⁰⁸ Der Blick auf die Zahlen des DOSB zeigt, dass laut dem Gleichstellungsbericht 2018 sowohl das Präsidium, als auch die Kommissionen, die selbst auferlegte 30-Prozent-Quote erfüllen. Dem Gegenüber haben die DOSB Mitgliedsorganisationen, die seit 2014 eingeführte Quote nicht erreicht und in keinem der Verbände entspricht der Anteil von Frauen in Führungspositionen dem Frauenanteil der Gesamtmitgliedschaften.¹⁰⁹ Dem DOSB Gleichstellungsbericht zufolge zeigt sich die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Sport vor allem bei Versammlungen und Ausschusssitzungen, denn nur knapp 25 Prozent betrug der Anteil weiblicher Delegierter bei der letzten DOSB Mitgliederversammlung im Dezember 2017.¹¹⁰ „Damit [so schreibt der DOSB in seinem Bericht] wird in der Gesamtheit der Delegierten die Empfehlung der 30-Prozent-Quote nicht umgesetzt. Frauen sind weder adäquat zu ihrem Anteil in der Mitgliedschaft vertreten noch entsprechend eingebunden, wenn es darum geht, weitreichende sportpolitische Entscheidungen zu treffen.“¹¹¹ Im Allgemeinen kann mit Blick auf die Statistiken und Studien festgehalten werden, dass es trotz der wachsenden Zahl weiblicher Mitglieder für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Sport weiterer Maßnahmen im Bereich der Führungspositionen bedarf.¹¹²

¹⁰⁴ Erlinghagen et. al. (2016), S.647

¹⁰⁵ Vgl. Erlinghagen et al. (2016), S.661

¹⁰⁶ Erlinghagen et. al. (2016), S.647

¹⁰⁷ Vgl. Simonson et.al. (2016), S.9f.

¹⁰⁸ Vgl. BMFSFJ (2004), S.11

¹⁰⁹ Vgl. DOSB (2018), S.33

¹¹⁰ Vgl. DOSB (2018), S.33

¹¹¹ DOSB (2018), S.33

¹¹² Tzschoppe (2017), S.261

Bislang ist wissenschaftlich nicht untersucht, ob die Gründe der Unterrepräsentanz in Führungspositionen im Berufsleben, auf das ehrenamtliche Engagement übertragbar und damit ebenso eine Erklärung für die Unterrepräsentanz der Frauen in Gremien und Spitzenämtern der Sportbünde, Fachverbände und Vereine sind.¹¹³ Die Studie „Karriere im Nonprofit-Sektor? Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen von Frauen“ von Annette Zimmer, Eckhard Priller und Franziska Paul (2017) bildet im Folgenden die Basis des weiteren Vorgehens. Die Gründe der geringen Präsenz von Frauen in Führungspositionen werden anhand der in der Studie angewandten übergeordneten Faktoren beschrieben und mit Erkenntnissen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Sport und Politik ergänzt.

3.2 Gründe der Unterrepräsentanz

3.2.1 Kulturelle & ideologische Faktoren

Zimmer et. al. (2017) verstehen unter den kulturellen, sowie ideologischen Faktoren insbesondere die Geschlechterstereotypen. Diese bestehenden Muster prägen die Umwelt jeder/s Einzelnen und die Organisationskultur als Ganzes.¹¹⁴ Neben der biologischen Trennung des Geschlechts, sind die Geschlechterstereotypen, welche im Allgemeinen darüber bestimmen wie Frauen oder Männer sind bzw. sein sollten, eine soziale Konstruktion.¹¹⁵ Das Denken in Stereotypen simplifiziert und hilft mit unvertrauten Begebenheiten umzugehen bzw. sie zu bewältigen.¹¹⁶ Im Kontext der Geschlechtergerechtigkeit führt es allerdings oft zu Barrieren für Frauen denn aufgrund der subjektiven Wahrnehmung der Rolle einerseits und der Person andererseits, werden Personen aufgrund des Geschlechts nicht die Kompetenz für die Führungsaufgabe zugetraut, auch wenn objektiv die geforderten Eigenschaften vorhanden sind.¹¹⁷ Die Attributionstheorie der Führung bietet einen theoretischen Erklärungsansatz wie Personen eigene Urteile über sich selbst und über das Verhalten der/des Führenden bilden. Entsprechend der Theorie bilden wiederum Führungsstereotypen die Grundlage des Urteils.¹¹⁸ Die sozial konstruierten Vorstellungen von „guter“ bzw. „richtiger“ Führung stehen dabei in direktem Zusammenhang mit typisch maskulinen Attributen.¹¹⁹ Zimmer et. al. (2017) kommen in ihrer Studie ebenfalls zu dem Ergebnis, dass der stereotypische „Mann“ und „Führungskraft“ in eindeutigem Zusammenhang assoziiert werden und aus diesem Grund Führungskompetenz vor allem Männern zugeschrieben wird.¹²⁰

¹¹³ Vgl. Erlinghagen et al. (2016), S.653

¹¹⁴ Vgl. Zimmer et.al. (2017), S.34ff.

¹¹⁵ Vgl. Athenstaed et.al. (2011) nach Kaup (2015), S.67

¹¹⁶ Vgl. Heilmann (2012), S.115f.

¹¹⁷ Vgl. Heilmann (2012), S.115f.

¹¹⁸ Vgl. Wirtschaftslexikon 24 (2019)

¹¹⁹ Vgl. Krell (2018) S. 406ff.

¹²⁰ Vgl. Zimmer et. al. (2017), S.34ff.

Mit Bezug auf die Attributionstheorie der Führung kommt Gmür (2004) zu dem Schluss, dass Frauen in Führungspositionen aus diesem Grund maskuliner auftreten müssen als Männer und dies führt zu einem „doppelten Benachteiligungsmechanismus“.¹²¹ Werden Frauen als „gute“ Führungskräfte wahrgenommen bzw. erfüllen die stereotypischen maskulinen Eigenschaften, dann gelten sie häufig als „unweiblich“, „gezwungen männlich“, „Männerimitat“ oder „nicht authentisch“¹²² und weder das Bild einer typischen Frau, noch das einer typischen Führungskraft kann so erfüllt werden.¹²³ Die Konsequenzen sind zum einen, die geringeren Chancen für Frauen bei Auswahlprozessen in einem männerdominierten Umfeld berücksichtigt zu werden und zum anderen führt es, zu einer Beurteilung von Führungskompetenz in Abhängigkeit des Geschlechts.¹²⁴ Fehlende klare und standardisierte Anforderungsprofile bei Auswahlprozessen können dann dazu beitragen, dass Entscheidungen nach eigenem subjektivem Ermessen getroffen werden.¹²⁵ Insbesondere im Sport sind die ehrenamtlichen Führungspositionen oft nicht definiert und es gibt zumeist keine Information darüber, welche Aufgaben und Pflichten mit der Position einhergehen.¹²⁶ Des Weiteren, ist die stereotypische Zuschreibung im Kontext bestimmter Berufsgruppen besonders präsent. In vornehmlich historisch gewachsenen männlichen oder weiblichen Umfeld, haben stereotypische Denkweisen mehr Einfluss und der Mann oder die Frau mit mehr Widerstand zu rechnen.¹²⁷ So schreibt Bath (2019): „[A]uch Frauen, die gewillt sind, sich in typische Männerdomänen vorzuwagen, werden für diese Entscheidung nicht zwingend belohnt. Verschiedene soziologische Untersuchungen haben beispielsweise bei Frauen in Männerdomänen erstaunliches festgestellt. Geschlechterunterschiede treten deutlicher zutage, wenn Frauen sich in typische Männerdomänen vorwagen.“¹²⁸

In diesem Zusammenhang kann das bereits von Kanter 1977 erforschte Phänomen des „Token-Status“ als weitere Barriere für Frauen in Führungspositionen gesehen werden. Denn schafft es eine Frau sich in einem homosozialen Umfeld zu behaupten, steht sie als „die Einzige“ unter höherem Druck und höherer Belastung.¹²⁹ Zum einen, da die Minderheit in diesem Fall nur eine Vertreterin hat und diese oft nicht als Individuum wahrgenommen wird, was wiederum zu einer stärkeren Fokussierung des stereotypischen Denkens führt und eventuellen Fehlern wird mehr Bedeutung beigemessen.

¹²¹ Vgl. Gmür (2004), S.414

¹²² Gmür (2004), S.414

¹²³ Vgl. Gmür (2004), S.414

¹²⁴ Eagly et. al. (2002) nach Kaup (2015), S.70ff.

¹²⁵ Vgl. Wolff (2015), S.215

¹²⁶ Vgl. LSB NRW, (o.J.) S.10

¹²⁷ Vgl. Lotzkat, et. al. (2015), S.169

¹²⁸ Bath (2019), S.92f.

¹²⁹ Vgl. Kanter (1977) nach Krell et. al. (2018), S.10

Zum anderen ist sie die Repräsentantin aller Frauen, in diversen Gremien oder Ausschüssen die eine weibliche Delegierte voraussetzen. Beides führt zu mehr Verpflichtungen und Verantwortung, welche sich männliche Führungskräfte oft untereinander aufteilen können.¹³⁰

Die kulturelle, ideologische Annahme, dass die stereotypische Frau für Familie, Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflegeleistungen die Verantwortung hat, spielt ebenfalls eine große Rolle, so stehen Frauen unter dem gesellschaftlichen Druck alle Rollen auszufüllen.¹³¹ Darüber hinaus werden Frauen, insbesondere Mütter, bei der Auswahl von Führungspositionen weniger oft berücksichtigt, da unbewusst oder bewusst der Gedanke der eventuellen Verpflichtungen über die Arbeit hinaus ihrer Rolle entsprechend, die Entscheidung beeinflussen.¹³² Die „Vereinbarkeitsproblematik“ stellt sich dabei nicht nur Frauen hinsichtlich Führungspositionen im Erwerbsleben, sondern auch mit Blick auf das Ehrenamt, denn im Vergleich zu ehrenamtlichem Engagement an der Basis ist der Aufwand einer ehrenamtlichen Führungsposition zeitlich oft höher.¹³³ Die Studie des BMFSFJ (2004) kam zu dem Schluss: „Je höher der Zeitaufwand, desto niedriger ist der Frauenanteil.“¹³⁴ Neben dem Aspekt des zeitlichen Aufwands wurden in der Studie des BMFSFJ, anhand der ausgewerteten Interviews auch die „ineffektiven Diskussionen“ sowie „ungünstige Sitzungszeiten“ als Gründe von Frauen genannt, eine ehrenamtliche Führungsposition nicht in Erwägung zu ziehen.¹³⁵

3.2.2 Strukturelle & institutionelle Faktoren

Die strukturellen und institutionellen Faktoren sind interne und externe, formelle und informelle Werte, Normen und Regeln der Organisation und ihrer Umwelt.¹³⁶ Die Analyse von Erlinghagen et. al. (2016) zeigt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen unter anderem mit der Struktur und dem Aufgabengebiet einer jeweiligen Organisation zusammenhängt.¹³⁷ Das Durchschnittsalter von Führungskräften in Deutschland lag 2018 bei 51,9 Jahren.¹³⁸ Der Großteil der männlichen Führungskräfte ist somit in den 50er Jahren geboren und mit der Ideologie der 60er und 70er Jahre groß geworden. Dies bedeutet, dass die Strukturen dieser Organisationen durch das traditionelle Rollenbild der Frau aus diesen Jahren, welches noch häufig fest in Organisationskulturen verankert ist, geprägt sind.¹³⁹ Die Studie des BMFSFJ (2004) „Frauen an die Spitze“ kam darüber hinaus zu dem Ergebnis:

¹³⁰ Vgl. Kanter (1977) nach Krell et. al. (2018), S.10

¹³¹ Vgl. Zimmer et. al. (2017) S.34ff.

¹³² Vgl. Alemann (2007) nach Kaup (2015), S.73

¹³³ Vgl. Klenner et al. (2001)/ Picot et. al. (2005) nach Erlinghagen et al. (2016), S.653

¹³⁴ BMFSFJ (2004), S.12

¹³⁵ Vgl. BMFSFJ, (2004), S.15

¹³⁶ Vgl. Zimmer et. al. 2017, S.34f.

¹³⁷ Vgl. Erlinghagen et. al. (2016), S.661

¹³⁸ Vgl. Statista (2019)

¹³⁹ Vgl. Bischoff (2010) nach Kaup (2015), S.82

„Je älter eine Gruppe von Präsidiumsmitgliedern, desto geringer ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte.“¹⁴⁰ Zimmer et.al. (2017) halten ebenfalls fest, dass das Alter und die Größe der jeweiligen Organisation einen erheblichen Einfluss darauf haben, wie stark die stereotypischen Denkweisen tatsächlich verankert sind,¹⁴¹ und kommen zu dem Schluss: „Je traditionsreicher bzw. älter eine Organisation ist, desto weniger Frauen sind tendenziell anteilig im Vorstand oder in der Geschäftsführung vertreten.“¹⁴²

Darüber hinaus weisen Zimmer et. al. (2017) daraufhin, dass ein vorwiegend oder absolut männlich besetzter Vorstand oder Gremium weiterhin männlich bleiben wird.¹⁴³ Sattelberg (2015) beschreibt diese sich fortsetzenden Strukturen als „geschlossene Systeme“, zu der auch die Führungsebene einer Organisation zählt. Diese Systeme haben, historisch betrachtet, gleichzeitig Veränderungen innerhalb der Gesellschaft forciert und boykottiert.¹⁴⁴ „Die Selbsterhaltung und damit auch die Veränderungsresistenz, ist ein zentrales Charakteristikum geschlossener Systeme und begründet deren hartnäckigen Widerstand gegen Vielfalt [...]“¹⁴⁵ Die Rechtfertigung oder Reproduktion von geschlossenen Systemen ist in der Forschung als Phänomen der „homosozialen Reproduktion“ bekannt.¹⁴⁶ Kanter (1977) beschreibt es als „[...] die bevorzugte Auswahl von Personen, die das gleiche Geschlecht wie die Auswählenden haben.“¹⁴⁷ Das Phänomen der homosozialen Reproduktion ist dabei solange ein Barriere für Frauen bis die Leitungspositionen nicht mehr rein männlich besetzt sind.¹⁴⁸ Im Sport indes, ist die Selektion nach äußerlichen Merkmalen besonders präsent, schreibt Sobiech et. al. (2017) und beschreibt die körperliche Geschlechterdifferenzierung als „[...] ein zentrales Merkmal für Hierarchisierungsprozesse und die Legitimierung von Exklusion [...], wie es in den Präsidien und Vorständen der Sportverbände und Sportvereine – hier sind kaum Frauen vertreten –, bei Wettkämpfen – Männer und Frauen treten bis auf wenige Ausnahmen nicht mit oder gegeneinander an – oder beim Zugang zu bestimmten Sportarten etc. offensichtlich wird.“¹⁴⁹ Dr. Eva Selic, Sprecherin der Frauen im Landessportbund Nordrhein-Westfalen (o.J) sieht darin ebenfalls eine wesentliche Barriere für Frauen in Leitungsfunktionen: „Gerade im Sport engagieren sich unzählige Frauen an der Basis [...]. Weiter in der Hierarchie der Sportvereine, -verbände und –bünde schafften es bislang die wenigsten. [...] Meiner Ansicht nach schätzen Frauen ihre Chancen sehr genau ein und wägen ihre Entscheidungen genau ab.“

¹⁴⁰ BMFSFJ (2004), S.11

¹⁴¹ Vgl. Zimmer et.al., 2017, S.48

¹⁴² Zimmer et.al., 2017, S.48

¹⁴³ Vgl. Zimmer et. al. (2017) S.43f.

¹⁴⁴ Vgl. Sattelberg (2015), S.66

¹⁴⁵ Sattelberg (2015) S.66

¹⁴⁶ Vgl. Kanter (1977) nach Krell (2011) S.409

¹⁴⁷ Kanter (1977) nach Krell (2011) S. 409

¹⁴⁸ Vgl. Krell (2011) S.409

¹⁴⁹ Sobiech et. al. (2017) S.7

Wenn sie, wie bislang, nur wenig Aussicht auf Erfolg ihres Engagements haben, dann bewerben sie sich zum Beispiel nicht für einen Vorstandsposten.“¹⁵⁰ Neben dem Phänomen der homosozialen Reproduktion werden in der Literatur zwei weitere Mechanismen der (Re)produktion und Rechtfertigung von „geschlossenen Systemen“ erwähnt. Zum einen, die bewusste Ausgrenzung, indem die Differenz der sozialen oder numerischen Minderheit betont wird¹⁵¹ und zum anderen eine gezielte Stigmatisierung der Minderheit.¹⁵² Ein klassisches Beispiel der Stigmatisierung über alle Bereiche hinweg ist die Annahme, dass alle Frauen den Wunsch nach Familie und Kinder haben und somit keinen Aufstiegswillen.¹⁵³ Die Betonung des „Anderen“ indes, kann mit Blick auf die Sportberichterstattung verdeutlicht werden. So sind Wettbewerbe der Frauen explizit als solche gekennzeichnet wie die „Frauen-Fußball-Weltmeisterschaft“, während über die Männersportarten ohne „Gender Marking“ berichtet wird.¹⁵⁴ Dieser fortwährende sprachliche Gebrauch führt zu einer Exklusion des Frauensports, denn durch den Gender Zusatz wird ein „Status der Zweitrangigkeit oder zumindest „des Besonderen“ hergestellt.¹⁵⁵ Außerdem fällt auf, dass „[w]enn eine Differenz nicht mehr exklusiv ist bzw. nicht mehr als Distinktionsmerkmal angeführt werden kann, wird nach neuem distinktiven Merkmalen gesucht.“¹⁵⁶. Die Mechanismen der Ausgrenzung führen dabei zu dem von Hartmann-Tews et. al. (2003) beobachtetem Phänomen der "ausschließende Integration". „Frauen kommen langsam in die Entscheidungsgremien und Führungspositionen des Sports - eine allmähliche Integration zeichnet sich ab -, zugleich ist dieser Prozess aber mit impliziten Ausschlusskriterien verbunden.“¹⁵⁷

Des Weiteren sehen Zimmer et. al. (2017) in der Position des Vorstands bzw. der/des PräsidentIn selbst, eine weitere Barriere für Frauen. So sind in Führungspositionen von Vereinen und Verbänden zumeist bekannte Persönlichkeiten aus dem öffentlichen Leben oder mit einer entsprechenden Karriere Laufbahn zu finden. Dies wiederum bedeutet, dass vor allem Personen mit einem guten Netzwerk gewählt oder berufen werden.¹⁵⁸ Dabei sind die „[f]ür organisationsinterne, ebenso wie für unternehmensübergreifende Aufstiege relevante Netzwerke [...] traditionell männlich dominiert und tendieren aufgrund von teils bewussten, teils unbewussten oder pfadabhängigen Schließung dazu, Frauen von diesen wichtigen Ressourcen systematisch auszuschließen.“¹⁵⁹, schreibt Erlinghagen et. al. (2016).

¹⁵⁰ Selic nach LSB NRW (o.J.), S.26

¹⁵¹ Vgl. Bourdieu (1987) nach Krell (2011), S.409f.

¹⁵² Vgl. Goffman (1975) nach Krell (2011), S.410

¹⁵³ Vgl. Goffman (1975) nach Krell (2011), S.410

¹⁵⁴ Vgl. Bruce (2013)/ Ducan et. al. (1998) nach Rulofs (2017), S.65

¹⁵⁵ Bruce (2013)/ Ducan et. al. (1998) nach Rulofs (2017), S.65

¹⁵⁶ Bourdieu (1987) nach Krell (2011), S.409f.

¹⁵⁷ Hartman-Tews (2004)

¹⁵⁸ Vgl. Zimmer et. al (2017), S.41ff.

¹⁵⁹ Erlinghagen et al., (2016), S.651f.

Diese Beobachtung ist besonders signifikant, da laut der BMFSFJ Studie (2004), gerade im Sport Netzwerke eine große Rolle spielen und Außenstehende es oft schwer haben die Struktur zu verstehen oder sich intern durchzusetzen. Darüber hinaus, fällt die Bildung von Seilschaften Männern zumeist leichter und sie machen mehr Gebrauch davon.¹⁶⁰

3.2.3 Individuelle & lebenslaufbezogene Faktoren

Die individuellen und lebenslaufbezogenen Faktoren stehen in direkten Zusammenhang zu einer geschlechter stereotypischen Denkweise, denn Frauen selbst haben das, durch kulturelle und historischen Anpassungsprozesse gebildete Rollenbild verinnerlicht und es spiegelt sich oft in ihren individuellen Entscheidungen und Lebensläufen wieder.¹⁶¹ Dabei kann, wie bereits dargestellt ein Wirkungszusammenhang zwischen der Vereinbarkeitsproblematik und den von Frauen getroffenen Entscheidungen festgestellt werden, es ist und bleibt jedoch individuell wie jede einzelne Frau ihr Leben gestaltet.¹⁶² Bath (2019) fällt dabei auf, dass viele Frauen weiterhin traditionell weiblich geprägte Berufe favorisieren die mit einer möglichen Familiengründung kompatibel sind und schlussfolgert, dass Frauen ihre Rolle als Nebenverdienerin tief verankert haben.¹⁶³ Dies wird auch in einem Artikel der Zeitschrift Zeit (2019) deutlich, der sich mit der weiblichen Selbstdarstellung in den Sozialen Medien beschäftigt. Demzufolge orientiert sich die Mehrzahl junger Frauen und Mädchen an traditionellen Stereotypen.¹⁶⁴ "Eine starke eigene Meinung schmälert deinen finanziellen Wert, weil sich dann bestimmte Firmen nicht mehr mit dir zeigen wollen", sagt eine YouTuberin.¹⁶⁵ Die nachweislich historische Prägung, welche in den Köpfen der Frauen ein spezifisches Rollenmuster verankert hat, beschreibt Bath (2019) als „Self Fulfilling prophecy“ oder sich selbst bestätigende Vorhersage: Wer immer das Gefühl hat, gegen die Erwartungen kämpfen zu müssen, wird wahrscheinlich eher scheitern als jemand, dem von vorneherein alles zugetraut wird.¹⁶⁶ Die besondere Herausforderung dabei ist es, diese Hürde überhaupt zu sehen oder sichtbar zu machen und die bewussten und unterbewussten geschlechter stereotypischen Überzeugungen zu unterbrechen.¹⁶⁷

Eine wichtige Rolle diesbezüglich spielen die Medien, denn diese haben insbesondere im Kindesalter eine hohe Anziehungskraft und Einfluss auf die eigenen Vorstellungen.¹⁶⁸ Dabei sind gut 85 Prozent der Sportberichte in den Medien über Männer.¹⁶⁹

¹⁶⁰ Vgl. BMFSFJ (2004), S.237

¹⁶¹ Vgl. Zimmer et.al. (2017), S.34ff.

¹⁶² Vgl. Bath (2019), S.23

¹⁶³ Vgl. Bath (2019), S.23

¹⁶⁴ Vgl. Grahn (2019)

¹⁶⁵ Grahn (2019)

¹⁶⁶ Bath (2019), S. 77

¹⁶⁷ Vgl. Bath (2019) S. 77

¹⁶⁸ Kaup (2015), S. 75

¹⁶⁹ Vgl. Rulofs (2017), S. 66

Zwar ist ein leichter Anstieg der Sportberichterstattung von und über Frauen zu erkennen, dieser steht allerdings in keinem Verhältnis zu der insgesamt stark gestiegenen Anzahl partizipierender Sportlerinnen.¹⁷⁰ Frauen werden in den Medien weltweit und in Deutschland noch immer weitestgehend exkludiert, es sei denn es handelt sich um einen großen internationalen Wettkampf, wie beispielsweise die Olympischen Spiele.¹⁷¹ Darüber hinaus verfestigen die Medien oftmals gerade die traditionellen Geschlechterstereotype. Ein aktuelles Beispiel ist die Berichterstattung der Frauen-Fußball-Weltmeisterschaft 2019. Wiederholt lag der Fokus dabei nicht auf leistungsbezogenen Aspekten, sondern vielmehr auf Äußerlichkeiten.¹⁷² „[Ü]ber fußballspielende Frauen wird heute zwar etwas mehr berichtet als noch vor ein paar Jahren, allerdings ist der Fortschritt ziemlich überschaubar, wenn einigen Redaktionen nicht viel mehr dazu einfällt als "sexy und schön"-Fotoklickstrecken zusammenzustellen.“, schreibt Margarete Stokowski (2019) in der Spiegel Online Kolumne.¹⁷³ Neben den Medien ist auch das persönliche Umfeld von besonderer Bedeutung. Jungen Frauen wird wiederholt von ihrer Familie, Freunden oder Bekannten davon abgeraten, Berufe im Bereich von Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, kurz MINT-Berufe zu ergreifen, so zeigt es das MINT Studienbarometer (2015). Die befragten jungen Frauen gaben an, dass sie durch den Einfluss des sozialen Umfelds eine andere Berufs- bzw. Studienwahl getroffen haben.¹⁷⁴ Trotz zumeist guter Zeugnisse und Fähigkeiten, stehen jungen Frauen alle Wege offen, jedoch fehlt die richtige Unterstützung um eine Berufs- oder Studienwahl abseits von den vorgefertigten Geschlechterstereotype zu treffen.¹⁷⁵ Im Ehrenamt, weist die Studie des BMFSFJ (2004) ebenfalls daraufhin, dass Frauen in Führungspositionen eher „hineinrutschen“ anstatt sich bewusst dafür zu entscheiden. Die Mehrzahl der Frauen haben erst im weiteren Verlauf ihrer Tätigkeit ein sehr genaues Bild von ihrer Karriere im Ehrenamt entwickelt und dieses dann verfolgt.¹⁷⁶ Diesbezüglich ist es wichtig zu erkennen, dass Junge Menschen ihre „(medialen) Vorbilder“ fast immer im gleichen Geschlecht sehen.¹⁷⁷ Rulofs (2017) schreibt dazu, dass „Jungen am häufigsten Sportler als ihre Vorbilder benennen, wohingegen Mädchen am häufigsten ihre Mutter oder Sängerinnen angeben. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass dies auch mit der überproportionalen Präsenz von Sportlern in den Medien zusammenhängt.“¹⁷⁸

¹⁷⁰ Vgl. Rulofs (2017), S.63

¹⁷¹ Vgl. Rulofs (2017), S.63

¹⁷² Vgl. Stokowski (2019)

¹⁷³ Stokowski (2019)

¹⁷⁴ Vgl. MINT Studienbarometer (2015) nach Bath (2019), S.66

¹⁷⁵ Vgl. Bath (2019), S.67

¹⁷⁶ Vgl. BMFSFJ (2004), S.62 ff.

¹⁷⁷ Vgl. Zinnecker et al. (2003)/ Rulofs et.al. (2006) nach Rulofs (2017), S.70f.

¹⁷⁸ Zinnecker et al. (2003)/ Rulofs et.al. (2006) nach Rulofs (2017), S.70f.

Neben fehlenden Vorbildern ist das Thema Macht, eine weitere mögliche Barriere für Frauen eine Leitungsfunktion im Sport zu übernehmen. Denn besonders die Stelle der/des PräsidentIn bringt immer auch Prestige, Macht und Ehre mit sich.¹⁷⁹ Frauen in Führungsposition sind automatisch mit dem Thema Macht konfrontiert.¹⁸⁰ Dabei empfinden es viele Frauen als unangemessen ihren Einfluss geltend zu machen bzw. ihre Macht einzusetzen und Macht löst eher Unbehagen statt Motivation aus.¹⁸¹ Das in der Arbeitswelt vorherrschende Bild einer Führungskraft zeigt allerdings, dass Leistung und Macht als Motivatoren, sowie eine von sich überzeugte Persönlichkeit exemplarisch für gute Führung stehen und dieses Bild vor allem Männern zugute kommt, da sie in den entscheidenden Situationen eher nach der Macht greifen, wogegen Frauen Angst vor sozialer Ablehnung haben und sich dagegen entscheiden.¹⁸² Laut dem zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) motiviert die Aussicht auf Geld und Macht mittlerweile weniger als noch vor einigen Jahren und ein Arbeitsumfeld welches weiterhin die traditionell männlichen Führungseigenschaften verlangt, schreckt besonders junge Frauen zunehmend ab.¹⁸³

Es gilt abschließend zu berücksichtigen, dass die übergeordneten Faktoren ineinander übergreifend¹⁸⁴ und mit Blick auf Kapitel 2.2.3 in Zusammenhang mit der historischen Entwicklung der Rolle der Frau im Sport zu betrachten sind. Im Folgenden werden die besonders für den Sport als relevant erachteten Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen noch einmal zusammenfassend dargestellt:

1. Aufgrund der „**maskulin konnotierten Führungstereotypen**“ sind Frauen in einem homosozialen Umfeld mit einem „doppelten-Benachteiligungsmechanismus“ konfrontiert. Zum einen werden Frauen die Kompetenzen im Vorfeld aberkannt, wenn sie nicht die typisch maskulinen Führungseigenschaften annehmen, zum anderen werden sie als zu „männlich“ empfunden, wenn ein maskuliner Führungsstil vertreten wird. Diese doppelte Benachteiligung führt zu einer Barriere für Frauen insbesondere hinsichtlich der Auswahl und Bewertung von Führungskräften.
2. Behauptet sich eine Frau in einem von Männern dominierten Umfeld steht sie als „**Token-Frau**“ unter besonderem Druck, Verantwortung und Beobachtung. Fehler führen oft zu gravierenderen Konsequenzen als bei männlichen Kollegen und die Arbeitsbelastung ist höher.

¹⁷⁹ Vgl. Zimmer et.al. (2017), S.41ff.

¹⁸⁰ Vgl. LSB NRW (o.J.), S.5

¹⁸¹ Vgl. Bath (2019), S.90f.

¹⁸² Vgl. Bath (2019), S.90f.

¹⁸³ Vgl. BMFSFJ (2017), S. 35

¹⁸⁴ Zimmer et al. (2017), S.34ff.

3. Die „**Vereinbarkeitsproblematik**“ zeigt sich auch im Ehrenamt. Traditionell obliegt es noch immer der Frau sich um Kinder und Angehörige zu kümmern. Lange Sitzungsabende oder Vorstandstreffen lassen sich schwer mit Familie oder Pflege in Einklang bringen und der hohe Zeitaufwand einer ehrenamtlichen Führungsposition ist ohne Einschränkungen in anderen Bereichen, beruflich oder privat, nicht machbar.
4. Sportorganisationen sind über mehrere Jahre gewachsene „**männerdominierte geschlossene Systeme**“. Mechanismen wie das Phänomen der „Homosozialen Reproduktion“, der bewussten Ausgrenzung, sowie Stigmatisierung führen zum Erhalt und der (Re)produktion männlicher Dominanz im Sport und erschweren es Frauen sich durchzusetzen und zu behaupten.
5. Aufgrund der „**Self Fulfilling Prophecy**“ fehlt Frauen das Selbstvertrauen für die Übernahme einer (ehrenamtlichen) Führungsposition. Oft sind es die Frauen selbst, die sich die Führungsrollen nicht zutrauen oder darauf warten „gefragt“ zu werden. Dabei werden die traditionellen Rollenmuster durch die historisch maskulin geprägten Strukturen des Sports, sowie der Sportberichterstattung in den Medien weiter forciert.
6. Männerbünde und Seilschaften sind im Sport historisch gewachsen und erschweren Frauen den Zugang zu Führungspositionen. Frauen fehlen die **Netzwerke** und Unterstützung seitens **Vorbilder**, um in Vorstände und Gremien gewählt zu werden oder den Mut zu finden dieses Amt auszuüben.
7. **Macht, Prestige und Ehre**, welche mit einer Führungsposition im Sport einhergehen sind für Frauen oft Gründe diese Aufgabe abzulehnen. Frauen empfinden es als unangemessen ihren Einfluss gelten zu machen bzw. ihre Macht einzusetzen. Macht löst eher Unbehagen statt Motivation aus.

4 Fußball als letzte „Männerdomäne“

4.1 Geschlechtergerechtigkeit im Fußball

Insbesondere in Anbetracht der Entwicklung anderer Bereiche wie den Medien, fällt es schwer die Unterrepräsentanz von Frauen im Fußball nachzuvollziehen und bei der steigende Anzahl weiblicher Journalistinnen und Moderatorinnen¹⁸⁵, die „kompetent und ganz selbstverständlich über Fußball berichten, ist es kaum zu glauben, dass es keine Frauen gibt, die aus Faszination für den Sport und der Lust auf die Herausforderung in diesem sehr besonderen, hochemotionalen Geschäft in gestaltende Management-Positionen streben.“¹⁸⁶ Der Sport im Allgemeinen, doch insbesondere der Fußball ist eine „Männerdomäne“.¹⁸⁷ Dabei ist die vorherrschend maskuline Hierarchie im Fußballsport wie der Sport selbst historisch gewachsen und kein festgelegter Charakter, denn „männlich“ ist Fußball vor allem in Europa und Südamerika, wohingegen in Nordamerika zum Beispiel Fußball ein historischer Frauensport ist.¹⁸⁸ Dies zeigt, dass nicht das Spiel selbst ein Männersport ist, sondern das soziale und kulturelle Umfeld es dazu macht.¹⁸⁹ Die männliche Dominanz kann auf allen Ebenen beobachtet werden, so sind Führungspositionen auf Verbands- und Vereinsebene noch immer vorwiegend mit Männern besetzt, im Spielbetrieb der Vereine sind Männermannschaften vorherrschend und auf den Zuschauerrängen finden sich ebenfalls vorwiegend Männer.¹⁹⁰ Insbesondere die Fußballfankultur hat einen großen Einfluss, denn gerade diese festigt den Männerkult der Sportart.¹⁹¹ Zugleich sieht Sülze (2011) die Fußballfankultur als ein aktives Mitgestalten der resistenten männlichen Strukturen an, denn der Zusammenhang Fußball und „wahre Männlichkeit“ ist das Faszinierende und der Anreiz des Sports.¹⁹² Mit mehr weiblicher Präsenz, würde das Reizvolle daran für den Großteil der Fans verloren gehen und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Fußball zu erwirken, kann gleichzeitig bedeuten gegen die eigentliche Attraktivität des Spiels vorzugehen, nicht nur in den Augen der Männer, sondern auch in denen vieler Frauen.¹⁹³ Fußball ist nicht als Männer- und Frauensportart getrennt zu betrachten sondern im Gesamten und doch spiegelt der Fußball wie keine andere Sportart die männliche Geschlechterdominanz wieder.¹⁹⁴

¹⁸⁵ Vgl. Kraus (2014) S.194

¹⁸⁶ Kraus (2014) S.194

¹⁸⁷ Vgl. Dunning, (2003), S.473

¹⁸⁸ Vgl. Markovits et. al. (2004) nach Meuser (2017), S.179

¹⁸⁹ Vgl. Meuser (2017), S.179

¹⁹⁰ Vgl. Meuser (2017), S.180

¹⁹¹ Vgl. Meuser (2017), S.180

¹⁹² Vgl. Sülze (2011), S.303

¹⁹³ Vgl. Sülze (2011), S.303

¹⁹⁴ Vgl. Groll et. al. (2012), S.131

Die zunehmende Akzeptanz und Partizipation von Frauen bedeutet nicht gleichzeitig einen Abbau der dominanten männlichen Strukturen, denn auch 2018 fühlte sich die „Gemeinschaft der Männer“ von einer Frau gestört die Männerfußballspiele kommentierte und bewertete, wie das Beispiel Claudia Neumann verdeutlicht.¹⁹⁵ Die Journalistin sah sich wiederholt im Internet sexistischen Kommentaren ausgesetzt, nachdem sie sowohl bei der Fußball Europameisterschaft 2016 und der Fußballweltmeisterschaft 2018 Spiele der Männernationalmannschaft live im ZDF kommentierte.¹⁹⁶ Und dabei sind es nicht nur die Spieler selbst, sondern das gesamte Fußballsystem, welches männlich konnotiert ist, denn auch Fußballinteressierte und Kenner werden automatisch als Maskulin assoziiert.¹⁹⁷ Stereotypisches denken und Geschlechterzuschreibungen gewinnen im Fußballsport noch einmal mehr an Bedeutung.¹⁹⁸ Küppers (2018) erklärt: „Fußball und die Fußballfankultur stellen einen wichtigen Ort gesellschaftlich wirkmächtiger Konstruktionen von Männlichkeit dar, in dem die Anwesenheit von Frauen* ausgeblendet wird.“¹⁹⁹ Besonders deutlich wird dies in Anbetracht der mittlerweile 25 Prozent weiblichen Zuschauerinnen, die zeigen, dass der Fußball schon lange keine reine Männersache mehr ist. Dennoch werden Frauen mit Interesse und Wissen über den Sport nicht wahrgenommen und diejenigen, welche sich im Fußballumfeld durchsetzen, als Sportjournalistin, Spielerin, Trainerin oder Fan werden als „Ausnahme der Regel“ dargestellt.²⁰⁰ Erobern Frauen, männerdominierte Sportarten wie den Fußball, werden dabei immer auch geschlossene maskuline Systeme aufgebrochen und die Hierarchie der Geschlechter aufgelöst.²⁰¹ Und obwohl Frauenfußball einer der größten, stetig populärer werdenden Teamsportarten der Welt ist,²⁰² hat es den Anschein, dass der Fußball als Integrationsvorbild beim Thema Geschlechtergerechtigkeit die weiter bestehende maskuline Dominanz „mit einem Augenzwinkern“ rechtfertigt.²⁰³ Staudenmeyer (2018) resümiert mit Blick auf die Sportmedien: „Es finden überwiegend stereotype und heteronormative Inszenierungen von Weiblichkeit* statt. Vielfältige Weiblichkeiten* werden lediglich in Bezug auf Herkunft, Hautfarbe und Religion dargestellt, eine Pluralität hinsichtlich der Schönheitsideale, der Körperformen, des Alters, der sexuellen Orientierungen oder hinsichtlich Ability gibt es nicht. Es wird deutlich, dass der integrative Anspruch von Fußball längst nicht auf alle Kategorien angewendet wird. Die Kategorie Geschlecht wird sogar an einigen Stellen explizit als legitimes Diskriminierungsmerkmal kommuniziert.“²⁰⁴

¹⁹⁵ Vgl. Günter (2018), S.33

¹⁹⁶ Vgl. Dörr (2018)

¹⁹⁷ Vgl. Rubin (2009) nach Küppers (2018), S.87

¹⁹⁸ Vgl. Küppers (2018), S.87

¹⁹⁹ Küppers (2018), S.87f.

²⁰⁰ Vgl. Sülzle (2005), S.37ff.

²⁰¹ Vgl. Sülzle (2005), S.37ff.

²⁰² Vgl. Staab (2017),S.56

²⁰³ Vgl. Staudenmeyer (2018), S.114

²⁰⁴ Staudenmeyer (2018), S.119

Fußball und die damit einhergehenden Rollenbilder beeinflussen über das Spiel hinaus die gesellschaftlichen Regeln und Normen.²⁰⁵ In Anbetracht der großen Macht und Einflussnahme dieser Sportart ist auffällig, dass die entscheidenden Positionen im deutschen Fußball ausschließlich mit Männern besetzt sind.²⁰⁶ Aus diesem Grund besteht bei der Inklusion von Frauen in den Fußball weiterhin Forschungsbedarf und die geschlechterbezogene Organisationsforschung schreibt diesbezüglich, dass es mehr Frauen bedarf um die kulturell bedingte Starrheit der Organisationskultur und Struktur der Verbände zu durchbrechen und einen geschlechtergerechten Zugang zu Macht und Einfluss zu gewährleisten, ob dies auch auf den Fußball zutrifft bleibt zu untersuchen.²⁰⁷

4.2 Struktur und Aufbau des Fußballs

Ein signifikanter Faktor für die Veränderung innerhalb Organisationen, ist das in Frage stellen vorhandener Strukturen und das Mitwirken aller betroffenen AkteuerInnen insbesondere der Führungskräfte selbst. Darüber hinaus bedeutet es zumeist eventuelle Machtverluste oder Interessenskonflikte, die den Prozess schwierig gestalten.²⁰⁸ Die ehemalige Fußball Nationaltrainerin Steffi Jones erklärt in einem Interview mit dem Spiegel, dass insbesondere der deutsche Fußball sehr von Männerseilschaften geprägt ist.²⁰⁹ „Der DFB sei ein von Männern geführter Verein, der mal "ordentlich Durchzug" brauchte [...] Auch beim DFB müssen Frauen an die Spitze. Männerdomänen sind Vergangenheit.“²¹⁰ Mit Blick auf den deutschen Fußball und dem DFB als Dachverband wird deutlich, dass die traditionell männlich dominierten Strukturen schwer aufzubrechen sind, da insbesondere die Führungspositionen mit Prestige, sowie Macht einhergehen.²¹¹ Und auch Hildebrandt (2014) erklärt: „Ein solches Organisationssystem lässt sich nicht beeinflussen, indem ein kleiner Bestandteil des System verändert wird – es müssen alle Bestandteile berücksichtigt sowie Arbeitsweisen, Strukturen sowie Werte und Ziele auf sich verändernde Herausforderungen abgestimmt sein. [...] Innovationskraft, Flexibilität und Effizienz werden auch von Organisationen wie dem DFB erwartet, die –bei einer entsprechenden Größe und Komplexität – ihre hierarchischen Organisationsstrukturen anpassen müssen.“²¹² Unter anderem aufgrund des Enthüllungskandal um die FIFA Weltmeisterschaft 2006 und dem bedeutenden Wachstum des Verbands über die letzten zehn Jahre, führte der DFB im Juni 2017 bis Januar 2018 eine Strukturreform durch.²¹³

²⁰⁵ Vgl. Meuser (2008), S.118

²⁰⁶ Vgl. Sobiech (2012), S.174

²⁰⁷ Vgl. Klein et. al. (2012), S. 64

²⁰⁸ Vgl. Hildebrandt, (2014), S.373

²⁰⁹ Vgl. Windmann (2019)

²¹⁰ Windmann (2019)

²¹¹ Vgl. Hildebrandt, (2014), S.373

²¹² Hildebrandt (2014),S.373f.

²¹³ Vgl. SPONSORS (2018)

Dabei ist der DFB durchaus selbstkritisch und möchte eine „vorbildliche“ Governance Struktur umsetzen, heißt es in einem Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (2017).²¹⁴ Nachdem DFB Präsident Reinhard Grindel im April 2019 zurücktrat, ist es des Weiteren, das erste Mal in der Geschichte des deutschen Fußballs nicht mehr ausgeschlossen, dass bei der Wahl im September 2019 als NachfolgerIn eine Frau gewählt wird. Ute Groth, Vorsitzende des deutschen katholischen Sportverband (DJK), hat ihre Bewerbung bereits eingereicht und erklärt: „Ich möchte mit meiner Kandidatur etwas verändern, wir brauchen ehrliche, begeisterte Menschen im Ehrenamt und an der Spitze des DFB.“²¹⁵

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird mit Blick auf den DFB-Vorstand besonders deutlich. Dieser setzt sich zum einen aus den 17 Mitgliedern des Präsidiums zusammen,²¹⁶ worunter eine Frau zu finden ist, die den Vorsitz des Frauen- und Mädchenfußballausschuss begleitet.²¹⁷ Zum anderen sind die jeweiligen PräsidentInnen der Landes- und Regionalverbände vertreten.²¹⁸ Hier sieht das Geschlechterverhältnis ähnlich aus, unter den 19 VertreterInnen der Landesverbände ist keine Frau²¹⁹ und auch die fünf Regionalverbände haben keine Präsidentin.²²⁰ Weitere Mitglieder des Vorstands sind die zwölf VertreterInnen der Deutschen Fußball Liga e.V. und auch hier findet sich keine Frau im Vorstand.²²¹ Die Struktur des deutschen Fußballsystems ist dabei hierarchisch aufgebaut, mit dem DFB an der Spitze.²²² Darunter folgen die fünf Regionalverbände, die sich wiederum aus den 21 Landesverbänden zusammensetzen. Diese haben wiederum Bezirks- oder Kreisverbände und darunter die jeweiligen Vereine.²²³ Für die weitere Arbeit sind besonders die fünf Regionalverbände relevant. Diese sind aufgeteilt in die Regionen Nord, West, Süd, Südwest und Nordost. Wie bereits festgestellt findet sich bei keinem der fünf eine Präsidentin im Vorstand. Überdies sind in keinem der Verbände Frauen angemessen ihrem Mitgliederanteil in Leitungsfunktionen vertreten. Vielmehr ist, die bereits in Kapitel 3.2.2 dargelegte „ausschließende Integration“ deutlich erkennbar, da die jeweils einzige Frau im Vorstand, den Vorsitz des Mädchen- und Frauenfußballausschuss inne hat. Einzig der süddeutsche Fußball Verband (SFV) hat darüber hinaus eine zweite Frau als Vorsitzende im „Ausschuss für Freizeit- & Breitensport“.²²⁴

²¹⁴ Vgl. Ashelm (2017)

²¹⁵ WELT (2019)

²¹⁶ Vgl. DFB (2016)

²¹⁷ Vgl. DFB (2019)

²¹⁸ Vgl. DFB (2016)

²¹⁹ Vgl. DFB (2019)

²²⁰ Vgl. DFB (2018)

²²¹ Vgl. DFB (2019)

²²² Vgl. Kapitel 2.2.1

²²³ Vgl. DFB (18.08.2015)

²²⁴ Vgl. DFB (2019)

Abbildung 5: Aufteilung der Regionalverbände



Quelle: DFB (2015)

5 Empirische Untersuchung

5.1 Expertinnen im Portrait

Der Fokus der empirischen Analyse liegt, wie bereits in der Einleitung erläutert, auf dem Fußball als „letzte Männerdomäne“. Mit Blick auf die Vergleichbarkeit wurden die insgesamt sechs Frauen, die in den fünf Fußballregionalverbänden im Vorstand tätig sind, für ein Interview angefragt. Vier der sechs Frauen haben sich zurückgemeldet. Die Ergebnisse der Untersuchung setzen sich aus den Interviews dieser vier Expertinnen zusammen. Die Frauen sind jeweils Vorsitzende des Frauen- und Mädchenausschuss in einem der fünf Fußballregionalverbände. Der Frauen- und Mädchenausschuss (AFM) ist auf Regionalebene unter anderem für den reibungslosen Ablauf des Ligaspielbetriebs zuständig und alle Fragen und Anliegen bezüglich des Frauen- und Mädchenfußballs kommen hier zusammen. Darüber hinaus repräsentiert der Ausschuss die Regionalen Verbände gegenüber dem DFB.²²⁵ Alle vier Expertinnen sind zudem im übergeordneten DFB Ausschuss Frauen- und Mädchenfußball (AFM) in Frankfurt aktiv²²⁶ und werden im Folgenden kurz vorgestellt:

²²⁵ Vgl. NFV (o.J.)

²²⁶ DFB (2018)

1. Elfie Wutke

Elfie Wutke ist unter 19 Männern, die einzige Frau im Vorstand des Nordostdeutschen Fußballverband (NOFV).²²⁷ Sie war zuvor über mehrere Jahre an der Entwicklung des Mädchen- und Frauenfußballs des Landesverbands Sachsen-Anhalt aktiv und erhielt nach ihrem Ausscheiden, die Silberne Ehrennadel des NOFV für ihr Ehrenamtliches Engagement.²²⁸ Elfie Wutke ist Jahrgang 1971, verheiratet ohne Kinder²²⁹ und seit über 19 Jahren ehrenamtlich im Fußball aktiv.²³⁰

2. Marianne Finke-Holtz

Marianne Finke-Holtz ist unter 15 Männern die Einzige weibliche Vorsitzende im Westdeutschen Fußballverband (FLVW).²³¹ Im Verlauf ihrer ehrenamtlichen Karriere erfüllte sie oft mehrere Funktionen gleichzeitig. Marianne Finke-Holtz ist gelernte Bankkauffrau in Teilzeit. Darüber hinaus ist sie als Sportpsychologin freiberuflich tätig.²³² Sie ist verheiratet und hat einen erwachsenen Sohn.²³³ Im Jahr 1965 geboren, engagiert sie sich seit 1990 ehrenamtlich im Fußballsport.²³⁴

3. Bärbel Petzold

Mit 10 Männern sitzt Bärbel Petzold als Vorsitzende des AFM im Vorstand des Fußballregionalverband Südwest (FRVS). Seit 1981 engagiert sie sich ehrenamtlich im Sport. Dabei ist sie in verschiedenen Positionen und Gremien aktiv. Darüber hinaus erhielt sie unterschiedliche Auszeichnungen u.a. den Gertalis-Schohs-Preis für besonders engagierte Frauen im Sport des Landessportbund Rheinland-Pfalz.²³⁵ In einem Interview in der Allgemeinen Zeitung wird sie als Ur-Repräsentantin des Frauenfußballs“, bezeichnet, die „immer wieder einmal aneckt.“²³⁶

4. Sabine Mammitzsch

Im Norddeutschen Fußball Verband (NFV) ist Sabine Mammitzsch unter 17 Männer die einzige Frau im Präsidium.²³⁷ Darüber hinaus ist Sie als „Vizepräsidentin Spielbetrieb“ des Schleswig-Holsteinischen Fußballverbands seit Juni 2017 tätig und dort unter anderem für die SchiedsrichterInnen, für die Herren, für die Jugend, für die Frauen und für den Freizeit- und Breitensport zuständig.²³⁸ Sie ist 1959 geboren, verheirate ohne Kinder und Studiendirektorin.²³⁹

²²⁷ Vgl. NOFV (o.D.)

²²⁸ NOFV (2017)

²²⁹ Vgl. Fragebogen E. Wutke

²³⁰ Vgl. Interview E. Wutke

²³¹ Vgl. FLVW (o.D.)

²³² Vgl. Westfälische Nachrichten (2018)

²³³ Vgl. Fragebogen M. Finke-Holtz

²³⁴ Vgl. Interview M. Finke-Holtz

²³⁵ Vgl. Sportbund Rheinhessen (o.D.)

²³⁶ Rosenberg (2018)

²³⁷ Vgl. NFV (o.D.)

²³⁸ Vgl. Interview S. Mammitzsch

²³⁹ Vgl. Fragebogen S. Mammitzsch

5.2 Methodische Vorgehensweise

Forschungsdesign

Anhand eines qualitativen Vorgehens wurden die Forschungsfragen zwei „Welche weiteren Besonderheiten lassen sich speziell im Fußball erkennen?“ und die Forschungsfrage drei „Welche Maßnahmen oder Strategien können helfen die Barrieren abzubauen?“ näher beleuchtet. Die Erkenntnisse werden in Kapitel 5.3 und Kapitel 6 dargestellt. Die Hypothese „Fußball ist die „letzte Domäne“ der Männer, aus diesem Grund haben es Frauen in diesem Bereich besonders schwer“ wurde dabei ebenfalls überprüft. Aufgrund des zeitlichen Rahmens wurde die Untersuchung als Querschnittsstudie angelegt.

Instrument

Die Erhebung der Daten erfolgte mittels leitfadengestützter Expertinneninterviews. Diese Form wurde gewählt, da dabei die Erfahrungen und das Wissen der vier Frauen im Fokus stehen. Die Expertinnen müssen dabei nicht selbst von der Thematik betroffen sein, sondern können auch aufgrund individueller Beobachtungen aus der Praxis berichten und so dem/der InterviewerIn zu neuen Erkenntnissen verhelfen. Das Expertinneninterview ist teil-strukturiert aufgebaut. Dies ermöglicht eine thematische Eingrenzung und verhindert das Abschweifen. Zudem bietet es dabei gleichzeitig jedoch genügend Raum für individuelle Antworten der Expertinnen.²⁴⁰ Die Forschungsfrage und Hypothesen, sowie die in den vorherigen Kapiteln erarbeitete theoretische Grundlage bildete die Basis der Fragen.

Durchführung

Die Expertinneninterviews wurden innerhalb eines Zeitrahmens von 20-30 Minuten durchgeführt und mittels Tonaufzeichnung dokumentiert. Die Leitfragen wurden mit der Bitte um Vorbereitung an die Expertinnen vorab per E-Mail versendet. Des Weiteren wurden persönliche Daten über einen kurzen Fragebogen erhoben. Dieser beinhaltete Alter, Familienstand, Kinder, beruflicher Abschluss und höchste berufliche Position. Die Interviews sind telefonisch geführt worden. Es wurde auf die Möglichkeit der Anonymität hingewiesen und von allen vier Expertinnen nicht in Anspruch genommen. Vor dem Einstieg in das Interview erfolgte jeweils eine Begrüßung und Erklärung der Hintergründe, sowie dem Ziel der Befragung. Darüber hinaus wurde der Ablauf und zeitliche Rahmen erklärt. Es wurde des Weiteren das Einverständnis der Audio-Aufnahme und Verwendung der persönlichen Daten erfragt und von allen vier Frauen freigegeben.

²⁴⁰ Vgl. Oehrich (2019), S.85

Die im Rahmen des Interviews gestellten Fragen mit der jeweiligen Intention können in Anhang 1 eingesehen werden. Die Fragen wurden im Laufe des Gesprächs ergänzt oder genauer hinterfragt.

Auswertungsverfahren

Die Interviews wurden zunächst wortwörtlich transkribiert. Der Inhalt stand dabei im Vordergrund. Pausen, Stockungen und ähnliches wurden dabei außen vor gelassen. Ebenfalls wurde nonverbale Laute nicht verschriftlicht. Die verschriftlichten Interviews sind in Anlehnung an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet. Hier wurde das strukturierte deduktive Verfahren ausgewählt, da bereits der Aufbau und die Struktur der theoretischen Grundlage ein Kategoriensystem vorgab. Die Definition der Kategorien, zusammen mit einem Ankerbeispiel, sind im Kodierleitfaden Anhang 2 festgehalten.²⁴¹ Die Kategorien A bis G basieren auf den zuvor erarbeiteten Gründen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des Sports.²⁴² Im ersten Schritt wurden die Antworten der jeweiligen Kategorie zugeordnet. Die Antworten wurden dabei auf das wesentliche reduziert und zusammengefasst.²⁴³ Im Anschluss wurde anhand folgender Leitfragen die Aussagen interpretiert und diskutiert: „Wie oft kommt jede Kategorie im Datensatz vor? Was bedeutet dies mit Blick auf die Forschungsfrage? Wie verhalten sich meine Ergebnisse zum bestehenden Stand der Forschung?“²⁴⁴

5.3 Auswertung & Interpretation

Im Folgenden werden die Aussagen der Expertinnen mit Blick auf die entsprechenden Kategorien zusammengefasst und interpretiert. Die Grundlage bildet dabei die Kodierungs- und Auswertungstabelle in Anhang 3. Die Antworten der Expertinnen konnten mitunter, in die aus der Theorie hergeleiteten Kategorien eingeordnet werden und es war keine Anpassung der Kategorien erforderlich. Dementsprechend werden die Kategorien A bis G aus der Sicht der Expertinnen letztlich als Barrieren der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des Sports wahrgenommen, allerdings mit unterschiedlicher Gewichtung und Relevanz.

Kategorie A: „Maskulin konnotierte Führungsstereotype“

Die Verbindung „männlich“ bedeutet gleich „gute“ Führung, wird von den Expertinnen mittlerweile nicht mehr so stark erlebt. Alle vier sprechen jedoch davon sich Respekt und Anerkennung über die langen Amtszeiten erworben zu haben und das ihnen vor allem in der Anfangszeit nichts zugetraut wurde.

²⁴¹ Vgl. Mayring (2015) S.97

²⁴² Vgl. Kapitel 3.2

²⁴³ Vgl. Mayring (2015) S.72

²⁴⁴ Philip (2019)

B. Petzold spricht dabei von den typischen Klischees im Fußball, demnach sei es verwunderlich, dass Frauen tatsächlich etwas vom Fußball verstehen und im Interview beschreibt sie, dass ihr damals ein Mann vorgezogen wurde der noch nie ein Frauenfußballspiel gesehen hat und diesem trotzdem eher zugetraut wurde die Spielklasse zu führen.²⁴⁵ Diese Aussagen sind mit Blick auf die geschichtliche Entwicklung des Fußballs kritisch zu betrachten, denn zu der Zeit in dem die Expertinnen ihre ehrenamtlichen Laufbahnen begannen, war vor allem die Leitung und Führung dieser Sportart rein männlich und der Frauen- und Mädchenfußball toleriert, aber nicht zwingend akzeptiert, ebenso wie die Frauen selbst.²⁴⁶ Dies kann hat sich heute schon merklich verändert haben. Dennoch zeigt das Beispiel von S. Mammitzsch, dass den Expertinnen, trotz ihrer langen Amtszeiten und Erfahrungen in Führung, auch heutzutage nicht zwingend das gleiche Vertrauen entgegengebracht wird, wie eventuell einem Mann. So sagt sie selbst als es darum ging, dass sie einen möglichen männlichen Gegenkandidaten bei der letzten Wahl haben könnte: „[...] das war schon ein bisschen erschreckend, wie jetzt „meine Männer“ um mich herum, so überlegt haben – auch nicht alle – dass ich gewählt werde und wenn ich nicht gewählt werde, wie kriegen sie mich dann da wieder rein?“²⁴⁷. Es kann festgehalten werden, dass Führungskompetenz weiterhin im Fußball vor allem Männern zugetraut wird, weniger jedoch aus dem Aspekte des „führens“ als vielmehr aus dem Vorurteil heraus, dass Frauen nichts von Fußball verstehen bzw. der Fußball noch immer ein männerdominiertes geschlossenes System ist.

Kategorie B: „Token Status Phänomen“

Dem „Token-Status Phänomen“, fiel ebenfalls eine eher geringere Bedeutung zu. Alle vier sprechen zwar bewusst davon stellvertretend für die Frauen zu „kämpfen“ und sich als einzige Frau unter Männern auch für Frauenthemen verantwortlich zu fühlen, die auch über ihr Ressort des AFM hinausgehen, doch sehen Sie das nicht als Last oder Bürde an. Es wird sogar eher als normal empfunden und dem keinen besonderen Stellenwert beigemessen. Dies kann daran liegen, dass sie als Frauen für den Frauen- und Mädchenfußball zuständig sind und selbst auch daran interessiert sind diesen voran zu bringen. Dessen ungeachtet, sehen die Expertinnen allerdings, dass die Männer auch gerne die Verantwortung für alles „weibliche“ auf Sie übertragen. So sagt B. Petzold beispielsweise: „Alles was über den Mädchenfußball hinausgeht, weisen Männer von sich ab, „wir haben ja einen Ausschuss Frauen- und Mädchenfußball, die sollen sich darum kümmern“ – Männer sehen sich nicht in der Verantwortung, dabei ist es auch ihre Verantwortung zu sagen „ich hab da eine Frau“ oder „ich höre mich mal um“²⁴⁸.

²⁴⁵ Vgl. Interview B. Petzold

²⁴⁶ Vgl. Kapitel 4.1

²⁴⁷ Vgl. Interview S. Mammitzsch

²⁴⁸ Interview B. Petzold

Und auch S. Mammitzsch beschreib den Umstand als Einzige Frau alles was mit „Frauen“ zu tun hat, auch ihre Verantwortung ist und „alles andere was mit Fußball zu tun hat, übernehmen andere“.²⁴⁹ Darüber hinaus beschreibt S. Mammitzsch, dass wenn Sie als Frau sich immer um Frauenthemen kümmert, es dann häufig auch abgetan wird. Sie sieht es als wichtige Aufgabe an, Männer mit „ins Boot zu holen, die dann dafür werben, weil dann wird das Thema gehört“.²⁵⁰

Kategorie C: „Vereinbarkeitsproblematik“

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und dem entsprechenden Rollenbild oder Rollenerwartung, wird von den Expertinnen, sogar mehr als früher als mögliche Barriere gesehen, eine Führungsposition im Ehrenamt nicht auszuüben. Allerdings weniger aufgrund des Rollenverständnisses, sondern vielmehr mit Blick auf die zunehmenden Aufgaben einer ehrenamtlichen Leitungsfunktion und den gleichzeitig gewachsenen Ansprüchen der Umwelt, wie zum Beispiel in der Schule, dem Studium und im Berufsleben. Dies betrifft demnach nicht nur Frauen, sondern (junge) Menschen im Allgemeinen. Alle vier Expertinnen beschreiben, dass Sie Ämter unter anderem aufgrund des hohen Zeitaufwands abgegeben,²⁵¹ oder im Erwerbsleben ihre Arbeitszeit für das Ehrenamt gekürzt haben²⁵². Sie sagen weiterhin, dass es ohne die Unterstützung einer flexiblen Arbeitsstelle und einem/einer verständnisvollen bzw. unterstützenden PartnerIn nicht möglich gewesen wäre, so viel für das Ehrenamt zu tun.

Kategorie D: „Männerdominierende geschlossene Systeme“

Das männerdominierte Umfeld im Fußball ist nach Auswertung der Interviews als die größte Barriere für Frauen zu betrachten. In den Gesprächen wurde immer wieder die Aussagen getroffen, dass Männer eben nicht von sich aus darauf kommen, Frauen mit einzubeziehen. Mit Blick auf Kapitel 3.2.2 können die Mechanismen der (Re)produktion geschlossener Systeme in den Antworten der Expertinnen wieder gefunden werden. Diese gewachsene Struktur wird von den Frauen als sehr schwer aufzubrechen gesehen. Mit Blick auf das Interview mit S. Mammitzsch und ihren Erfahrungen als Vizepräsidentin des Spielausschusses im Fußballverband Schleswig-Holstein, kann beobachtet werden, dass es, sobald es über den Bereich des Frauen- und Mädchenfußball hinausgeht, auch die Abwehrmechanismen eines „geschlossenen System“ zu beobachten sind. S. Mammitzsch spricht dabei unter anderem von „Neid auf ihre Position“ und „Kämpfen“²⁵³, die es auszutragen gilt.

²⁴⁹ Interview S. Mammitzsch

²⁵⁰ Interview S. Mammitzsch

²⁵¹ Vgl. Interview E. Wutke

²⁵² Vgl. Interview M. Finke-Holz

²⁵³ Vgl. Interview S. Mammitzsch

Auch die Beobachtung von B. Petzold zeigt wie schwer es ist, dem „Weibliche“ in einem männerdominierten Umfeld Platz einzuräumen. Sie erzählt dass Männern, die sich im Frauen- und Mädchenfußball engagieren oft viele „Dinge so ein bisschen kaputt machen“²⁵⁴, da sie die von ihnen gewohnten Denkweisen und Strukturen aus dem Männer und Jugend Bereich durchsetzen wollen oder gewöhnt sind, diese aber nicht unbedingt übertragbar oder gut sind. Die männliche Dominanz und Resistenz ist für alle vier noch immer spürbar und in den Augen der Expertinnen auch schwer zu verändern. S. Mammitzsch führt an, dass Frauen auch lernen müssen wo Entscheidungen getroffen oder beeinflusst werden und das geschieht im Fußball nicht in Sitzungen, sondern zum Beispiel am Spielfeldrand mit der richtigen Person und einem Schulterklopper.²⁵⁵ Darüber hinaus ist es auch wichtig, sich klar zu äußern und die Männer auch auf mögliche Diskriminierung aufmerksam zu machen. M. Finke-Holtz sieht das ähnlich. Frauen können etwas ändern, indem sie Präsenz zeigen und mit Selbstbewussten auftreten auch einen Beitrag leisten. So beschreibt sie, dass sie diese Momenten schon ein paarmal erlebt hat, wenn die Männer dann einfach sagen: „Von der Seite, also sorry, nicht bewusst, haben wir das überhaupt nicht gesehen“.²⁵⁶ Resümiert, können die vier Expertinnen berichten, dass ihre männlichen Mitglieder oft auch dankbar sind für den etwas anderen „Blickwinkel“. Zudem sieht es insbesondere M. Finke-Holtz auch als eine „Generationssache“, denn in Anbetracht der Schwierigkeit überhaupt Ehrenamtliche für Führungspositionen zu finden erklärt sie: „[D]er „Generation jetzt so, ist das völlig egal ob das Frauen oder Männer machen. Die sind froh wenn sich jemand um sie, oder um den Sport oder solche Sachen kümmert.“²⁵⁷

Kategorie E: „Self Fulfilling Prophecy“

Alle vier Expertinnen erwähnen, dass es auch und vor allem an den „Frauen selbst liegt ob sie es wirklich wollen“. M. Finke-Holtz spricht zudem davon, dass es auch typbedingt ist. So sagt sie: „Ich kenne in den Ausschüssen auch Personen die über drei Jahre so gut wie nie etwas sagen [...] Ich will nicht sagen, dass die dann weniger tun, aber die werden natürlich dann das ein oder andere Mal, gerade wenn es dann um „Wer kriegt was“ in so einer Verteilung, schnell übergangen.“ Bei allen vier Interviews ist festzustellen, dass die Frauen ein starkes Selbstbewusstsein mitbringen und schon seit der Kindheit daran gewöhnt sind sich durchzusetzen. Dennoch sind alle vier Frauen in ihre Positionen und das Ehrenamt so „reingerutscht“ aufgrund ihrer eigenen intrinsischen Motivation Verantwortung zu übernehmen oder etwas verändern zu wollen. Einzig S. Mammitzsch gibt an sich bewusst dafür entschieden zu haben.

²⁵⁴ Interview B. Petzold

²⁵⁵ Vgl. Interview S. Mammitzsch

²⁵⁶ Interview M. Finke-Holtz

²⁵⁷ Vgl. Interview M. Finke-Holtz

Alle vier Expertinnen sehen es als eine der größten Hürden, dass viele Frauen sich Führungspositionen nicht zutrauen oder auch nicht klar kommunizieren können, wenn sie es machen wollen. B. Petzold spricht darüber hinaus auch davon, dass es Frauen schwer fällt ihre Komfortzone zu verlassen und Frauen schnell aufgeben wenn es schwierig oder unangenehm wird.²⁵⁸ Die eigenen Erfahrungen und Beobachtungen der Expertinnen unterstützen dabei die theoretische Annahme, dass das traditionell konservative Frauenbild stark in den Köpfen von Frauen verankert ist.

Kategorie F: Fehlende Netzwerke und Vorbilder

Sowohl B. Petzold, als auch S. Mammitzsch nannten Hannelore Ratzeburg, als erste Frau und jetzige Chefin des Frauen- und Mädchenfußball beim DFB als eine Art Vorbild oder Mentorin. Im Fall von S. Mammitzsch hat sich diese explizit für sie eingesetzt und eine Satzungsänderung herbeigeführt, so dass S. Mammitzsch von da an mit Sitz und Stimme im Vorstand vertreten war. Die Expertinnen sehen sich mittlerweile selbst in der Rolle, der FörderInnen und sehen den Bedarf an mehr Frauen in den Gremien und Ausschüssen, unter anderem um die männerdominierten Strukturen aufzubrechen und es für Frauen attraktiver zu machen eine Führungsposition im Fußball überhaupt anzustreben. Denn, so beschreibt es B. Petzold in ihrem Interview: „Was oft auch noch abschreckt für grad junge Frauen, wenn die in so Gremien kommen und da saßen lauter alte Kerle, das motiviert natürlich auch nicht unbedingt um zu sagen „da mach ich jetzt mit“.“²⁵⁹ B. Petzold, sieht dabei die Vorbildfunktion jedoch auch beim DFB als höchste Instanz. So erklärt sie: „Gemischt geschlechtliche Gremien sind eine Vorgabe und wenn der DFB das vorführen würde bzw. machen würde, dann würden die Landesverbände nachziehen.“²⁶⁰ Im Bereich des Frauen- und Mädchenfußballs sind die Frauen untereinander sehr gut vernetzt und die Expertinnen sehen darin keine Barriere. S. Mammitzsch zweifelt jedoch an der Durchschlagskraft solcher Netzwerke für den Fußball im Allgemeinen. Vor allem da, wie bereits erwähnt, Entscheidungen weniger in Sitzungen getroffen werden sondern Vieles noch immer über das „Wer kennt wen“ läuft und es im Fußball noch immer viel mehr Männer als Frauen gibt. Es ist schwierig mit nur reinen Frauennetzwerken Strukturen zu verändern, doch es ist praktisch um eine Frau „an der Hand zu haben“. M. Finke-Holtz beschreibt, dass es für sie sehr wichtig war, „dass sie das Argument entkräften konnte „ja wir haben ja keine Frauen, es gibt ja keine die das wollen“ z.B. dadurch dass genug Frauen am Leadership-Programm teilnahmen und es auch wieder genug Interessentinnen für die nächste Runde gab.“²⁶¹

²⁵⁸ Vgl. Interview B. Petzold

²⁵⁹ Vgl. Interview B. Petzold

²⁶⁰ Interview S. Mammitzsch

²⁶¹ Interview M. Finke-Holtz

Kategorie G: Macht, Prestige und Ehre

Macht, Prestige und Ehre, welche mit einer Führungsposition im Fußball einhergehen, sehen die Expertinnen als kein Hindernis oder Grund diese Position nicht anzutreten. Darüber hinaus beschreiben es die Expertinnen, eventuell im Gegensatz zu den Männern, zumeist nicht als Anreiz oder Motivator wie bei der Aussage von M. Finke-Holz nochmals deutlich wird: „[O]b ich eine Karte fürs Bundesligaspiel bekomme – das hat mich nie bewogen so ein Amt zu machen ja oder nein.“²⁶² Alle vier sprechen vorwiegend von der Wertschätzung, die sie brauchen und Unterstützung von „oben“, um motiviert zu bleiben. Sie sind „Macherinnen“ und machen das was getan werden muss, nicht für Anerkennung, sondern für den Frauen- und Mädchenfußball. Loyalität und ein verantwortungsvoller Umgang mit ihrem Einfluss ist allen drei besonders wichtig, im Mittelpunkt zu stehen beschreiben sie als eher unangenehm. Allerdings sehen alle vier das nicht als „Schwäche“. So sagt E. Wutke: „Ich brauche keine Führungsposition um mich zu identifizieren.“²⁶³ Und S. Mammitzsch hat gelernt damit umzugehen und sich den Einfluss auch zu nutzen zu machen wenn sie ihre Meinung äußert ohne groß darüber nachzudenken, ob sie dann weniger gemocht wird. So sagt sie: „Ich meine was kann mir passieren? Notfalls werde ich nicht mehr gewählt und dann ist das halt so.“²⁶⁴

Zusammenfassend kann als Ergebnis der empirischen Untersuchung die „**männerdominierten geschlossenen Systeme**“ und die „**Self Fulfilling Prophecy**“ bzw. das damit einhergehende geringe Selbstbewusstsein von Frauen, als die prägnantesten Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen in Ausschüssen und Gremien des Fußballs, festgehalten werden. Damit ist die Hypothese „Fußball ist die „letzte Domäne“ der Männer, aus diesem Grund haben es Frauen in diesem Bereich besonders schwer“ bestätigt, denn insbesondere im Fußball können die Barrieren auf die traditionell männlichen Hierarchiestrukturen zurückgeführt werden. Darüber hinaus hat mit Blick auf das Ehrenamt auch die **Vereinbarkeitsproblematik** einen hohen Einfluss auf die Unterrepräsentanz. Diese trifft allerdings sowohl auf Frauen, als auch Männer zu.

Die Expertinnen spiegeln die theoretischen Erkenntnisse wider und sind sich generell in ihren Aussagen sehr einig. Dessen ungeachtet sind die Ergebnisse der Interviews kritisch zu betrachten, da sie jeweils sehr speziell auf den Frauen- und Mädchenfußball, als ein innerhalb des männerdominierten Fußballsports weiblich konnotierten und auch von Männern zunehmend akzeptierten Bereich betreffen. Einblicke, wie es außerhalb des Frauen- und Mädchenfußballs aussieht, konnten von den Expertinnen vereinzelt gegeben werden, dabei zeigt sich das Phänomen der „ausschließenden Integration“ sehr deutlich.

²⁶² Interview M. Finke-Holtz

²⁶³ Interview E. Wutke

²⁶⁴ Interview S. Mammitzsch

So engagieren sich Frauen zumeist im Bereich des Frauen- und Mädchenfußballs, da sie selbst von dort kommen oder sich dafür motivieren bzw. etwas verändern möchten, während die Ausschüsse und Gremien anderer Abteilungen zumeist weiterhin männlich besetzt bleiben.

6 Handlungsempfehlungen

Geschlechtergerechtigkeit im Sport kann nur erreicht werden, wenn sich gleichzeitig die Organisationsstrukturen und -kulturen der Sportvereine und Verbände ändern und damit Voraussetzungen geschaffen werden, die Interessen und jeweiligen Lebenssituationen von Frauen und Männern angemessen berücksichtigen.²⁶⁵ Im Folgenden werden vier Handlungsmaßnahmen beschrieben, die helfen können die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenämtern und Gremien des Fußballs abzubauen. Die Maßnahmen basieren auf bereits vorhandenen Gleichstellungsbemühungen von Verbänden und Vereinen und werden durch die theoretischen Grundlagen, sowie die empirische Untersuchung unterstützt.

Maßnahme 1: *Bewusstsein schaffen*

Eine Studie zum Weltfrauentag 2019, lässt darauf schließen, dass das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft zunehmend an Relevanz verliert, obwohl die Fakten weiterhin eine fast schon resistente Ungleichheit aufweisen.²⁶⁶ Das Ungleichgewicht von Einfluss und Macht im Sport und besonders im Fußball führt aufgrund der unterbewussten Mechanismen weiterhin zu einer männerdominierten Struktur. Insbesondere Frauen, stoßen bei der „älteren Generation“ von ehrenamtlich besetzten Präsidien und Vorständen auf ein Umfeld, welches sich erst noch mit den neuen Rollenbilder anfreunden muss. Wie B. Petzold im Interview erwähnt, kommt vielen Vorständen eine Frau für eine unbesetzte Position erstmal gar nicht in den Sinn, automatisch denken die Männer an Männer.²⁶⁷ Dieses Denken zu verändern kann durch mehr weibliche Präsenz und Aufklärung verbessert werden. Zum Beispiel durch Frauen die bewusst ausgewählt werden, um bei einer Vorstandssitzung die Zahlen vorzustellen oder die Mitgliederversammlung zu leiten oder durch Gleichstellungsberichte, die faktisch die Unterrepräsentanz in Führungspositionen, bei gleichzeitiger Präsenz von Frauen an der Basis darlegen. Eine weitere Möglichkeit sind gemeinsame mixed-team Turniere, die die Geschlechtertrennung des Sports auflösen und eventuelle Vorurteile abbauen.

²⁶⁵ Vgl. BMFSFJ (2004), S.84

²⁶⁶ Ipsos (2019)

²⁶⁷ Vlg. Interview B. Petzold

Maßnahme 2: Leadership-Programme

Der organisierte Sport prägt schon früh die individuellen Wert- und Handlungsmuster und beeinflusst das stereotypische Denken.²⁶⁸ Die Mehrheit der im Sport engagierten Ehrenamtlichen ist seit Beginn der Mitgliedschaft im Sportverein aktiv und es kann ein möglicher Zusammenhang zwischen einer langjährigen Mitgliedschaft und dem ehrenamtlichen Engagement im Sport festgestellt werden.²⁶⁹ Der Weg für Frauen zu einer Führungsposition im Fußball beginnt demnach fast immer an der Basis im Verein und wird im Idealfall auf Verbandsebene fortgesetzt. Stereotypische Einstiegsbereiche sind die Jugendressorts oder der Frauen- und Mädchenfußball.²⁷⁰ Einer der prägnantesten Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen des Fußballs ist die „Self Fulfilling Prophecy“. Demnach trauen sich Frauen oft die Führungsverantwortung nicht zu oder gehen automatisch davon aus, dass es ein/e „Andere/r“ bestimmt besser kann.²⁷¹ Das vom DFB und DOSB 2006 eingeführte Leadership-Programm kann ein Konzept sein, diese Barriere abzubauen. Das Programm beinhaltet unterschiedliche Bausteine. Zum einen die Schulung und Qualifizierung als Führungskraft, zum anderen stehen Förderung und Vernetzung im Allgemeinen, ebenfalls im Fokus.²⁷² Das Programm wurde derweil auf unterschiedlichen Verbandsebenen erfolgreich eingeführt.²⁷³ Das Leadership Programm kann durch gezieltes Training Führungskompetenzen vermitteln, was wiederum das Selbstvertrauen stärkt und die Angst nehmen kann vor den oft unzureichend definierten Aufgaben einer Führungsposition im Ehrenamt. An der Basis der Fußballvereine engagieren sich viele Frauen. Diese direkt anzusprechen und dahingehend zu motivieren ein solches Programm zu absolvieren, kann helfen Selbstzweifel abzubauen. Auch die Expertinnen haben mit dem Programm gute Erfahrungen gemacht, so spricht S. Mammitzsch über zwei Teilnehmerinnen des Programms: „Ich weiß das konkret an zwei Beispielen, wo ich auch selber gemerkt habe, nach dem Jahr „wow“, das Selbstbewusstsein, was sie aus meiner Sicht vorher nicht hatten bzw. sie hatten ein anderes Auftreten.“²⁷⁴

Maßnahme 3: Netzwerke bilden und pflegen – Mentoring Programme

Eine Voraussetzung für den Erfolg eines Leadership-Programms ist es auch für die Absolventinnen mögliche Positionen oder Stellen in Aussicht zu haben, die sie im Verein oder Verband bekleiden können. Da eine Neubesetzung einer ehrenamtlichen Position vor allem über ein funktionierendes Netzwerk läuft, haben Männer momentan noch einen

²⁶⁸ Vgl. Brettschneider et. al. (2002)/ Neuber (2007) nach Schweer (2018), S.6

²⁶⁹ Vgl. BMFSFJ (2004), S.48 & Vgl. Kapitel 5.1

²⁷⁰ Vgl. BMFSFJ (2004), S.60f. & Vgl. Kapitel 5.1

²⁷¹ Vgl. Kapitel 3.2.3

²⁷² Vgl. DFB (o.D.)

²⁷³ Vgl. DOSB (2017)

²⁷⁴ Interview S. Mammitzsch

Vorsprung, da oft nicht klar ist, welche Frau eventuell dafür in Frage käme. Mit einem ebenso starken Frauennetzwerk, würde die Frage nach einer geeigneten Kandidatin schneller gelöst sein. Aus diesem Grund ist die Vernetzung auch ein Bestandteil der bereits bestehenden Leadership-Programme.²⁷⁵ Darüber hinaus ist es wichtig diese Netzwerke zu pflegen und mit Berichten von und für Frauen am Leben zu Erhalten. Der LSB NRW (o.J.) kann die positive Wirkung bestätigen. Das von ihnen gegründete Netzwerk von Frauen für Frauen und die direkte Ansprache und mögliche Unterstützung durch das Netzwerk, führte zu einem Anstieg weiblicher Bewerberinnen für das Präsidium.²⁷⁶ Ehemalige Spielerinnen oder Frauen, die den Weg schon gegangen sind, können dabei eine wichtige Funktion einnehmen und als Vorbilder oder MentorInnen junge Frauen motivieren einem solchen Netzwerk beizutreten bzw. sich zu engagieren. Dabei können die bereits existierenden Mentoring-Programme helfen. So ist mitunter im bereits vorgestellten Leadership-Programm des DFB und DOSB auch ein Mentoring-Programm integriert und die TeilnehmerInnen bekommen jeweils eine/n MentorIn zur Seite gestellt der/die sie das ganze Jahr über individuell begleiten.²⁷⁷ In dieselbe Richtung geht auch der Gedanke von M. Finke-Holtz, welche im Expertinneninterview erzählt sich bei der Neubesetzung einer Position mit einer Frau, persönlich vorzustellen um zu signalisieren: „[du] bist jetzt nicht ganz alleine oder so, wenn du irgendwelche Fragen hast kannst du dich an mich wenden.“²⁷⁸

Maßnahme 4: Rahmenbedingungen anpassen

Damit das Ehrenamt mit den beruflichen und sozialen Verpflichtungen vereinbar bleiben kann, müssen Lösungen gefunden werden. Dies betrifft nicht alleine Frauen, sondern generell junge Menschen, die sich nicht mehr langfristig binden wollen oder können. Der Faktor Zeit spielt dabei eine große Rolle.²⁷⁹ Wie M. Finke-Holtz in ihrem Interview erwähnt, können Sitzungszeiten und Treffen zeitlich flexibler gestaltet werden und sind dann eventuell sogar für alle besser als zuvor.²⁸⁰ Eine weitere Möglichkeit könnte eine „Shared-Leadership“ sein, welche der LSB NRW (o.J.) in seinem Magazin „Chancengleichheit – Gendermainstreaming im Sport“ kurz vorstellt. Dabei, so heißt es im Artikel, müssten eventuelle Satzungsänderungen vorgenommen werden, doch es wäre eine zukunftsfähige Option.²⁸¹ Die Ausgestaltung könnte so aussehen, dass „[...] in einem Vorstand ein Mitglied nur formal den Vorsitz übernimmt, der Vorstand aber Entscheidungen im Team trifft“.²⁸²

²⁷⁵ DOSB (2017)

²⁷⁶ LSB NRW (o.J.), S.21f.

²⁷⁷ DOSB (2017)

²⁷⁸ Interview M. Finke-Holtz

²⁷⁹ Vgl. LSB NRW (o.J.), S.14

²⁸⁰ Vgl. Interview M. Finke-Holtz

²⁸¹ Vgl. LSB NRW (o.J.), S.13

²⁸² LSB NRW (o.J.), S.13

7 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Untersuchung der Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien und Spitzenämtern der Sportbünde, Fachverbände und Vereine zeigt, dass nach wie vor Handlungsbedarf besteht. Mit Blick auf die Forschungsfragen kann angeführt werden, dass die Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im Sport sich nicht maßgeblich zu denen im Erwerbsleben unterscheiden. Dennoch ist es vor allem die Vereinbarkeitsproblematik hinsichtlich einer ehrenamtlichen Führungsposition noch einmal prägnanter als im Erwerbsleben. Denn durch die hohen Ansprüche von Beruf und Familie, unabhängig von Rollenvorstellungen und Rollenerwartungen, bleibt immer weniger Zeit sich langfristig für ein Ehrenamt zu engagieren und insbesondere eine zeitintensive Führungsposition zu übernehmen. Darüber hinaus bestehen insbesondere in männerdominierten Sportarten wie dem Fußball für Frauen weiterhin strukturelle Barrieren, die schwer zu durchbrechen und oft nicht sichtbar sind. Es lässt sich erkennen, dass der Fußballsport noch immer ein besonders geschlossenes System ist, welches von Frauen nur durch viel Präsenz und Bewusstsein verändert werden kann. Speziell im Fußball ist dabei zusätzlich der Aspekt zu berücksichtigen, dass das „wahre Männliche“ den Reiz und die Faszination dieser Sportart ausmachen kann, sowohl für Frauen als auch für Männer.

In Anbetracht der Herausforderung überhaupt Ehrenamtliche für Führungspositionen zu finden, ist es wichtig das Potenzial von Frauen und Mädchen zu berücksichtigen und auf die Barrieren einzugehen. Der Sport ist dabei mit seinen bisherigen Programmen und Maßnahmen auf einem guten Weg. Doch es bleibt abzuwarten, wie sich das mit der Zeit bemerkbar macht. Die „ausschließende Integration“, wie sie sich insbesondere im Fußballsport wiederfinden lässt, gilt es dabei besonders zu beobachten, denn schnell kann die Abteilung als eine Art Alibi für Geschlechtergerechtigkeit im Fußball herangezogen werden. Gleichstellung im Sport kann nur gelingen, wenn die Männer mit einbezogen werden. So ist es speziell im Fußball auch die Sache der Männer, eine geschlechtergerechte Besetzung der Gremien und Ausschüsse zu wollen. Der DFB als höchste Instanz kann dabei eine wichtige Rolle spielen, indem er Zeichen setzt und bei sich anfängt. Diesbezüglich bleibt die Präsidentschaftswahl am 27. September 2019 abzuwarten, sowie die weitere Entwicklung der strukturellen Veränderungen im DFB.

Generell sollte das Bewusstsein darüber, dass der Sport auch gleichzeitig ein Spiegel der Gesellschaft ist und einen hohen Einfluss auf Stereotypenbildung hat nicht außer Acht gelassen werden. Es gibt viele Ebenen auf denen etwas getan werden muss, nicht zuletzt mit Blick auf die Sportberichterstattung. Dabei fängt Geschlechtergerechtigkeit an der Basis an. Die Sportvereine tragen einen großen Teil dazu bei, dass sich Frauen losgelöst von alten Rollenbildern und Rollenerwartungen entwickeln können.

Der Abbau von stereotypischen Denkmustern ist mitunter nicht nur in den Köpfen der Männer notwendig, sondern vielmehr noch in denen der Frauen selbst. Der Sport, als einer der wichtigsten gesellschaftlichen Akteure mit einer nicht zu unterschätzenden Hebelwirkung auf die Gesellschaft kann dazu beitragen, dass eine gleich Verteilung von Macht, Zeit sowie Einkommen im Nonprofit-Sektor und auch innerhalb der Privatwirtschaft in Zukunft zum einen weiterhin präsent bleibt und zum anderen die Ungleiche Verteilung mehr und mehr abgebaut wird.

Anhang

Anhang	44
Anhang 1: Interview Leitfaden und Fragebogen.....	45
Anhang 2: Kodierleitfaden.....	48
Anhang 3: Kodierung – Auswertung Interviews.....	49
Quellenverzeichnis	61

Anhang 1: Interview Leitfaden

Thema: Geschlechtergerechtigkeit im Sport – Eine Untersuchung der Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien und Spitzenämtern der Sportbünde, Fachverbände und Vereine

Forschungsfragen:

1. Welche Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen lassen sich im Sport anführen?
2. Welche der Gründe treffen besonders im Fußball zu und welche weiteren Besonderheiten lassen sich im Fußball erkennen?
3. Welche Maßnahmen oder Strategien können helfen diese aufzulösen?

Interview-Leitfragen

Ablauf des Interviews

- Begrüßung und Danksagung für die Teilnahme
- Ich stell mich und meine Masterarbeit thematisch kurz vor.
 - Titel: Geschlechtergerechtigkeit im Sport – Eine Untersuchung der Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien und Spitzenämtern der Sportbünde, Fachverbände und Vereine.
 - Abschluss meines Kooperationsstudiengangs an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) und der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) in Berlin.
 - Unterstützt von Prof. Dr. Edel, Professorin der HTW Berlin, und Dr. Jana Hertwig, Leiterin des Schwerpunktbereiches „Recht & Gender“ am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin.
 - Mein Ziel der Expertinneninterviews:
 - Forschungsfragen mithilfe von Expertinnen beantwortet
 - Basierend auf dem Theorie Teil meiner Arbeit und Literaturrecherche
 - Fragen zielen darauf ab, die in der Literatur enthaltenden Barrieren und Gründe zu bestätigen oder zu deklarieren und heraus zu finden was speziell im Fußball weitere Hindernisse sind oder welche besonders auf den Fußball zutreffen
- Klärung des zeitlichen Rahmens (ca. 20-30 min)
- Bitte um Erlaubnis der Ton-Aufzeichnung (Audio-Datei) [erneut Frage wenn Aufnahme gestartet ist.]
- „Gibt es Ihrerseits noch Fragen vorab?“
- Fragen werden gestellt - Schluss und Danksagung

Interviewfragen

→ Darf ich das Interview als Tonaufnahme aufzeichnen?

Hauptfragen	Unterfragen	Intention der Fragen
1. Wie kam es zu ihrem ehrenamtlichen Engagement im Fußball? Wer hat sie inspiriert oder gefördert?	Wer hat sie inspiriert oder auch gefördert?	<ul style="list-style-type: none"> - Ehrenamt im Sport/Fußball zumeist in der Jugend schon begonnen. - Jemand ist auf die Frauen zugegangen bzw. sie wurden gefragt, nicht aus eigenem Antrieb. - Gab es Frauen als Vorbilder oder Netzwerke
2. Welche „Stationen“ haben sie im Verlauf ihrer ehrenamtlichen Karriere durchlaufen?	Wie haben sie den Weg erlebt?	<ul style="list-style-type: none"> - Mögliche Barrieren aufgrund des Geschlechts? - „ausschließende Integration“, Führungspositionen aber alle im AFM?!
3. Welche Schwierigkeiten haben sie erlebt bezüglich der Vereinbarkeit des Ehrenamtes und allen anderen Aufgaben, beruflich und familiär?		<ul style="list-style-type: none"> - Berufliche Erfolgreich = im Ehrenamt erfolgreich? - Vereinbarkeitsproblematik, mit jüngeren Kindern Führungsrollen nicht machbar?
4. Wie sind sie mit Verantwortung, Macht und Einfluss umgegangen?	War es eher ein unangenehmes oder gutes Gefühl?	<ul style="list-style-type: none"> - Unangemessen Einfluss gelten zu machen? Lernprozess. Macht / Prestige eher abschreckend?
5. Welche Situationen/Erlebnissen gab es in denen sie aufgrund ihres Geschlechts nicht ernstgenommen wurden?	Sich mehr beweisen mussten als männliche Kollegen?	<ul style="list-style-type: none"> - Vorverurteilung durch Führungsstereotypen? Männer wird es zugetraut, Frauen erst wenn sie es bewiesen haben.
6. Können sie in ein paar Worten beschreiben, wie es ist die einzige Frau unter Männern zu sein?	Haben sie das Gefühl sie werden in ihrer Rolle als Stellvertreterin aller Frauen angesehen?	<ul style="list-style-type: none"> - Token-Status, mehr Druck und Verantwortung - Repräsentantin für alle Frauen - Selbst nicht als Individuum gesehen werden
7. Sind sie mit anderen Frauen vernetzt?	Wenn Nein, warum nicht und würde sie es sich wünschen?	<ul style="list-style-type: none"> - Männerbünde, Seilschaften für Frauen schwierig aufzubauen oder unerwünscht
8. Was für eine Art von Unterstützung wünschen Sie sich für sich selbst?	Zu Beginn und auch jetzt?	<ul style="list-style-type: none"> - Handlungsmaßnahmen
9. Was könnte ihrer Meinung nach helfen, mehr Frauen im Fußball für Führungspositionen zu gewinnen?	Wo sehen sie die größten Hürden/Probleme?	<ul style="list-style-type: none"> - Handlungsmaßnahmen

Fragebogen [im Vorfeld per E-Mail abgefragt]

Hauptfragen	Unterfragen	Intention der Fragen
Geburtsdatum		- <i>Vereinbarkeitsproblematik, erst wenn Kinder aus dem Haus sind und noch keine Eltern zu pflegen ist genug Kapazität da um Führung zu übernehmen?</i>
Familienstand		- <i>Vereinbarkeitsproblematik</i>
Anzahl und Alter von Kinder(n)	Wenn ja, wie alt? Wenn ja, haben sie sich schon ehrenamtlich engagiert als die Kinder noch klein waren?	- <i>Vereinbarkeitsproblematik</i>
Beruflicher Werdegang - Ausbildung / Studium - Höchste Position im Erwerbsleben	Tragen sie beruflich viel Verantwortung?	- <i>Wer im Erwerbsleben Führung und Verantwortung hat, übernimmt auch eher eine ehrenamtliche Leitungsposition</i>

Biografische Daten

- **Geburtsdatum:**
- **Familienstand:**
- **Anzahl und Alter der Kinder:**
- **Beruflicher Werdegang**
 - **Ausbildung / Studium:**
 - **Höchste Position im Erwerbsleben:**

Anhang 2: Kodierleitfaden

Kodierleitfaden			
Label	Kategorie	Beschreibung	Musterbeispiel
A	Maskulin konnotierte Führungsstereotypen	Alle Aussagen, die darauf Bezug nehmen, dass Frauen die Führungsrolle oder Leitung aufgrund des Geschlechts nicht zugetraut wurde oder sie sich mehr Beweisen musste als es bei Männern der Fall wäre/ist.	<i>B.Petzold: „Nicht zugetraut eine Spielklasse zu führen, das können wir ja auch nicht weil wir die Grundvoraussetzungen nicht haben“</i>
B	Token-Status-Phänomen	Alle Aussagen, die darauf Bezug nehmen, wie es ist die einzige Frau unter Männern zu sein. Alle Aussagen bzgl. mehr Verantwortung oder Druck. Repräsentanz aller Frauen, anstatt als Individuelle Person.	<i>M.Finke-Holtz: „Ich spreche schon, beim Frauenfußball, für die Mehrheit der Frauen.“</i>
C	Vereinbarkeitsproblematik	Alle Aussagen, die darauf Bezug nehmen, dass ein Ehrenamt neben Beruf und Familie zusätzlich sehr viel Zeit beansprucht und Frauen in ihrer Rolle als Hausfrau, Mutter etc. diese Zeit oft nicht aufbringen können oder wollen.	<i>B.Petzold: „Familie, Beruf, Ehrenamt in gehobenen Positionen ist immer schwer unter einen Hut zu kriegen. Irgendwo muss man immer Abstriche machen, muss der Partner, die Familie da mitspielen, das ist schon schwierig.“</i>
D	Männer dominiertes geschlossenes System	Alle Aussagen, die darauf Bezug nehmen, dass insbesondere der Fußball noch immer sehr von Männern dominiert wird und es Frauen in Leitungspositionen schwer gemacht wird oder sie gar nicht erst als Kandidatin in Betracht gezogen werden. Männer möchten unter Männern bleiben.	<i>B.Petzold: „Das ist wie so eine Wand, wenn man da in so ein Gremium rein kommt und so denkt „ach du lieber Gott, was sitzt denn da alles“.</i>
E	Self-Fulfilling-Prophecy	Alle Aussagen, die mit dem geringeren Selbstvertrauen und Selbstzweifel von Frauen zusammenhängen. Alles was daraufhin deuten, dass Frauen "ihr Licht unter den Scheffel stellen", sich nicht so viel zutrauen.	<i>E.Wutke: „Ja und irgendwie hatten sie dann keinen Anderen und dann bin ich dazu gekommen“</i>
F	Fehlende Netzwerke und Vorbilder	Alle Aussagen, die daraufhin deuten, dass mehr Frauen im Sport und in Ehrenämtern es "leichter"/"normaler" machen würden und evtl. auch motivierend wirken. Aussagen darüber selbst Vorbild sein zu wollen.	<i>M.Finke-Holtz: „Dass ich das Argument entkräften konnte „ja wir haben ja keine Frauen, es gibt ja keine die das wollen“ z.B. dadurch dass ich genug Personen in dem Leadership-Programm hatte und auch jetzt wieder genug Interesse hatten.“</i>
G	Macht, Prestige und Ehre	Alle Aussagen, die sich um das Thema Macht und Einfluss nahme drehen und die damit einhergehenden Gefühle. U.a.auch alle Aussagen, die mit den eingenen Karriere Vorstellung und Ambitionen einhergehen.	<i>M.Finke-Holtz: „Ob ich eine Karte fürs Bundesligaspiel bekomme – Das war nie mein Hauptaugenmerk, das hat mich nie bewogen so ein Amt zu machen ja oder nein.“</i>

Anhang 3: Kodierung – Auswertung Interviews

Kodierung – Auswertung nach Kategorien						
Label	Kategorie	Interview I: E. Wutke	Interview II: M. Finke-Holtz	Interview III: Bärbel Petzold	Interview IV: Sabine Mammitzsch	Zusammenfassung / Erkenntnisse
A	Maskulin konnotierte Führungsstereotypen	<ul style="list-style-type: none"> In vielen Bereichen ist es so, dass eine Frau noch drei Punkte mehr abliefern muss, als männliche Kollegen. 	<ul style="list-style-type: none"> Die einzige Frau. Also ich glaube, dass ich schon anerkannt werde und auch respektiert werde. 	<ul style="list-style-type: none"> Mir natürlich nichts zuge- traut, logisch, ist ja eine Männerdomäne und ich hab mich wie gesagt seit 1980 da so nach und nach reingeschafft, über viele Barrieren. Es war ein Männergremium, die uns eigentlich nur als Hausfrauen gesehen haben. Nicht zugetraut eine Spielklasse zu führen, das können wir ja auch nicht weil wir die Grundvoraussetzungen nicht haben – Wir hatten dann auch Auswahlspiele, da wurde natürlich dann auch ein Mann genommen, der vorher nie Frauenfußball gesehen hatte, der wurde dann uns Frauen, oder mir vorgezogen. 	<ul style="list-style-type: none"> Ich glaub er konnte sich nicht vorstellen, dass eine Frau auch sprechen kann, aber es ging. Seit zwei Jahren Vize-Präsidentin für Spielbetrieb, also auch die Verantwortliche für den Herren Spielbetrieb. Und da glauben sie gar nicht was da für Neider sind und ich hab da schon so kämpfe auszuführen, so Konkurrenz- kriege, weil ich „das ja gar nicht alles kann“ Also wirklich diese Angst, dass der der sich da zur Wahl stellt, gewählt wird. Und ich hab immer gesagt, „na wenn das so wäre, dann wär das so“ und dann wollten Sie mich über die Hintertür wieder rein holen 	<ul style="list-style-type: none"> → Alle vier sprechen davon sich Respekt und Anerkennung über die lange Amtszeiten erworben zu haben. Vor allem das Beispiel von S. Mammitzsch zeigt allerdings, dass es wenn es dann um eine (wieder) Wahl geht, das Zutrauen in die Fähigkeiten der „Frau“ dann doch sehr unsicher seitens der Männer ist, insbesondere wenn gegen einen Mann angetreten wird. → Führende Frauen in Frauen Bereichen werden akzeptiert, in Männer Bereichen aber gerne versucht mit klassischen Vorurteilen zu „vertreiben“. → Die Verbindung von „Führung“ und „männlich“ wird von den Expertinnen nicht so stark erlebt, was daran liegen kann, dass sie sich hauptsächlich in Frauen thematischen Bereichen bewegen, bzw. dort „führen“.

Label	Kategorie	Interview I: E. Wutke	Interview II: M. Finke-Holtz	Interview III: Bärbel Petzold	Interview IV: Sabine Mammitzsch	Zusammenfassung / Erkenntnisse
B	„Token-Status-Phänomen“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Am Anfang war es so und da hab ich manchmal ein Déjà-vu: „Naja, die Kleine“, „mein Mädchen“ so ungefähr, aber ich hab schon das Gefühl, das gehört halt dazu, ja, aber ich finde nicht dass es einen besonderen Stellenwert einnimmt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich spreche schon, beim Frauenfußball, für die Mehrheit der Frauen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alles was über den Mädchenfußball hinaus geht weisen Männer von sich ab, „wir haben ja einen Ausschuss Frauen- und Mädchenfußball, die sollen sich darum kümmern“ – Männer sehen sich nicht in der Verantwortung, dabei ist es auch ihre Verantwortung zu sagen „ich hab da eine Frau“ oder „ich höre mich mal um“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aber da hab ich Verantwortung übernommen sag ich mal für alle anderen, - also mich haben dann andere angeschrieben und haben gesagt „super das du das gemacht hast, ich hätte mich das nicht getraut“. ▪ Manchmal nervt es schon so ein bisschen. - „darf ich mich nochmal melden, da sind wieder die Mädchen nicht berücksichtigt“ – „ach ist uns gar nicht aufgefallen“, - also ich denk dann immer ich bin eigentlich für Frauenfußball zuständig, aber für alles was mit Frauen zu tun hat, Frauenförderung, Leadership oder was wir auch immer machen, das hab ich sozusagen das Gefühl ist alles meins und alles andere, was mit Fußball zu tun hat, übernehmen andere. ▪ Denn wenn immer nur ich als Frau, mich um Frauenthemen kümmere, dann ist das abgetan. Das ist eine wichtige Aufgabe, sich Männer ins Boot zu holen, die dann auch dafür werben, weil dann wird das Thema gehört. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Alle vier Expertinnen sprechen bewusst davon, stellvertretend für die Frauen zu „kämpfen“, was unter anderem durch die Rolle als Vorsitzende des Frauen- und Mädchenfußballausschusses zusammenhängen kann ➔ Alle vier nehmen das nicht als Last wahr, würden sich aber wünschen, dass nicht sie als Frau immer auch die Frauenthemen bekommen bzw. die Männer auch dies bzgl. Verantwortung übernehmen. Nicht allein nur wegen der eventuellen mehr Aufwand, sondern auch aufgrund der Akzeptanz eines Themas. ➔ Generell wird dem Aspekt, als die Einzige unter Männern gesehen zu werden jedoch kein so hoher Stellenwert zugeschrieben.

Label	Kategorie	Interview I: E. Wutke	Interview II: M. Finke-Holtz	Interview III: Bärbel Petzold	Interview IV: Sabine Mammitzsch	Zusammenfassung / Erkenntnisse
C	„Vereinbarkeitsproblematik“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Also als es Anfang mit der ehrenamtlichen Tätigkeit da hatte ich irgendwie Zeit, Und irgendwie ist es dann aber auch mehr geworden. Also dadurch, dass man auch so ein Macher war und sich natürlich auch für die Arbeit eingebracht hat ▪ Letztendlich hat das dann, nach den vielen Jahren, auch einen Zeitrahmen angenommen der dann einfach nicht mehr zu handeln war und letztendlich habe ich beim Fußballverband Sachsen-Anhalt, vor zwei Jahren, mein Amt aufgegeben. ▪ Irgendwie so, dass die Rolle der Frau schon dahingehend geprägt ist, dass der Mann der Macher ist und unterwegs ist und die Frau sich dann meistens um den Haushalt und die Familie kümmert. Und für das andere dann weniger Zeit bleibt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilweise war das nicht mehr machbar, dass man alles machte. ▪ Das ging ganz gut da ich in dem Moment wo ich Nachwuchs hatte meine Arbeitszeit reduzieren konnte. Da konnte ich das ganz gut vereinbaren mit Kind und auch mit Ehrenamt weil mir die reduzierte Arbeitszeit da geholfen hat. ▪ Aber es ist ein Spagat. Ich bin froh, dass ich das jetzt so regeln kann und dass ich bei der Sparkasse nicht im Kundenverkehr bin sondern in einer Stabstelle arbeite wo auch Möglichkeiten bestehen z.B. Homeoffice zu machen was mir dann natürlich schon entgegen kommt weil man dann ein bisschen freier in der Gestaltung der Arbeitszeit. ▪ Wird wahrscheinlich nicht mehr so extrem sein aber ich glaube schon, dass diejenigen die zurück stecken, weil sie halt für die Familien Zuhause zuständig sind, häufig die Frauen sind. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es war relativ einfach zu spielen und das Ehrenamt noch nebenher auszuführen. Es gab früher auch nicht so viel Maßnahmen, der Aufwand im Vergleich zu dem was ich heute alles mache, machen muss oder will, ist ja pipifax, da war zwei, dreimal im Jahr eine Sitzung und dann war vielleicht einmal im Monat irgendwas, aber eben nicht tagtäglich, das gab es eben nicht, das wurde so sukzessiv mehr, insgesamt mehr, weil die Maßnahmen mehr sind. ▪ Wer ein bisschen Zeitmanagement hat oder sich selbst organisieren kann oder die Familie dann geht halt relativ vieles. Man braucht entsprechend halt Partner oder Partnerin dazu. ▪ Einmal ist es so, dass heute sehr viele Frauen, die so was machen können, Vollzeit berufstätig sind und Frauen die für gehobene Positionen in Frage komme, die sind auch in ihrem Beruf meistens gut. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit, familiär oder beruflich? Nein, tatsächlich gar nicht. Da hab ich wirklich ziemlich Glück. Ich bin an einer Schule, wo ich immer eigentlich auch Unterstützung darin hatte. Weil die Schule gesehen hat, ich gebe ja auch etwas. - Ich bekomme auch Sonderurlaub und Familiär bin ich sowieso super eingebunden – alle Fußballverrückt. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Die Vereinbarkeit wird heute sogar mehr als früher als ein Problem erkannt, allerdings weniger wegen des Rollenverständnisses, sondern mehr mit Blick auf die zunehmenden Aufgaben einer ehrenamtlichen Führungsposition und den gleichzeitig gewachsenen Ansprüchen der Umwelt (Schule, Studium, Beruf, etc.) ➔ Um eine hohe Position im Ehrenamt auszuüben muss der Beruf flexibel gestaltbar sein und auch das Familiäre Umfeld mit machen, entweder genauso aktiv sein oder Verständnis dafür haben. ➔ Wer das Ehrenamt machen will, der findet auch einen Weg und generell wird die Vereinbarkeitsproblematik eher dem Ehrenamt an sich als der „Rolle der Frau“ zugeschrieben, denn auch junge Männer möchten sich nicht mehr langfristig binden oder Zeitintensiv engagieren.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Wie setze ich meine Prioritäten?“ Ich sag mal die Rolle der Frau, gerade wenn man jetzt eine Familie hat oder wenn ich sehe, wo ich auch unterwegs bin mit Sitzungen und was du dann noch abends zu schreiben hast...also Kinder und einen Mann der Zuhause auf dich wartet kannst du nicht haben weil dann hast du den nicht mehr lange da. Es sei denn, der ist genau so viel unterwegs. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Und die sind dann häufig auch noch in den Sportvereinen und backen Kuchen und alles Drum und Dran und dann noch zu sagen „ich kann jetzt auch noch ein Ehrenamt in irgendeiner Funktionen übernehmen“, das ist glaube ich in dieser Phase sehr schwierig. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Familie, Beruf, Ehrenamt in gehobenen Positionen ist immer schwer unter einen Hut zu kriegen. Irgendwo muss man immer Abstriche machen, muss der Partner, die Familie da mitspielen, das ist schon schwierig. ▪ Auch bei jüngeren Männern ist es manchmal so, dass sie es nur für eine gewisse Zeit engagieren wollen und nicht mehr ihr Leben lang.- Auch durch Ortswechsel, früher war ja alles an einem Ort, in einer Stadt, heute ist es berufsbedingt und man die Möglichkeiten sind ganz andere. 		
--	--	---	---	---	--	--

Label	Kategorie	Interview I: E. Wutke	Interview II: M. Finke-Holtz	Interview III: Bärbel Petzold	Interview IV: Sabine Mammitzsch	Zusammenfassung / Erkenntnisse
D	„Männer dominierte geschlossene Systeme“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Irgendwie schon gar keiner mehr um uns gekümmert hat. Das heißt dass das, was man sich über die Jahre aufgebaut hatte immer weiter in den Hintergrund gedrängt wurde oder nicht mehr so beachtet wurde. ▪ Nach acht Jahren Vizepräsidentin war ich nicht mal einen Blumenstrauß wert. Ja an wem liegt denn das? Das liegt an den Vollposten die sich Geschäftsführer nennen, Entschuldigung, dass ich das so drastisch sage. Das liegt an den Menschen, die haben studiert, die haben Dokortitel, sind aber lebensunfähig was solche Sachen betrifft. ▪ Aufgrund der Erfahrungen „ein Fingerschnippen und dann ist der Nächste da“ dann geht's irgendwie weiter. Meine Stelle ist nach vier Wochen neu besetzt worden mit einem Mann. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir haben ja jahrelang mit der Frauenmannschaft in der Liga wesentlich höher gespielt als die Herren. Das wurde von den Herren nicht immer mit Begeisterung aufgenommen obwohl wir der Repräsentant für den Verein auch überverbandlich waren. ▪ Über die Jahre hinweg - es war natürlich auch die Zeit wo Frauen- und Mädchenfußball noch nicht selbstverständlich war.- da musste man schon erst mal sich im Verein durchsetzen und auch argumentieren, dass Fußball auch ein Sport für Mädchen ist. Das ist heute vielleicht schon selbstverständlicher. ▪ Dass ich vielleicht das ein oder andere Mal auch unterschiedliche Argumente in die Diskussion rein gebe, die die Männer vielleicht unbewusst oder bewusst gar nicht gedacht haben. -“Marianne, das darf nicht wahr sein. Du hast völlig Recht.“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die gar nicht gedacht haben, dass wir Frauen auch gescheit kicken können, noch des Verständnis für Fußball haben. Eben diese Klischees, „ihr versteht doch den Fußball gar nicht“ und „ihr könnt ja nicht so lang spielen wie die Männer“. ▪ Die Männer kriegen selbstverständlich mehr Geld als die Frauen, z.B. das Fahrgeld und dann hat es glaub ich zwei Jahre gedauert bis ich mal gesagt habe „die Frauen fahren ja die gleiche Strecke die haben den gleichen Aufwand“ - ▪ Das hat immer ewig gedauert bis man da was durchsetzen konnte - die ganz normalen Sachen die es im Männerfußball gibt, zu sagen das können Frauen auch alles. ▪ Natürlich ist vieles leichter, weil es einfach Flächendeckender ist. Das Problem ist, das es halt nicht in allen Köpfen drin ist, dass vieles nach wie vor nicht selbstverständlich ist. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zwei Jahre im Herren Spelausschuss mit gesessen und da hatte ich einen irrsinnig kleinen Rede Part. Also da ging es dann um Männer, Männer, Männer und dann hatte ich fünf Minuten und das war natürlich unbefriedigend. ▪ Das muss man eben auch lernen, als Frau, „wo kann ich Entscheidungen treffen, oder Entscheidungen beeinflussen?“ – und das passiert nicht in einer Sitzung, sondern sie müssen eigentlich wissen an welcher Stelle müssen sie was tun, d.h. wenn es irgendwo ein gemütliches Zusammensitzen gibt, dann darf man nicht um zehn ins Bett gehen, sondern schön lange durchhalten und am besten auch mit trinken. Und an der Stelle kann man so viele Sachen beeinflussen. ▪ Und trotzdem ist halt dieser Neid, „ich möchte auch an dieser Position sitzen“, ist gerade in dem Männerbereich sehr stark. „Das kann ja nicht sein dass eine Frau ...“, und das ist schon noch aktuell. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Stärkste Barriere ➔ Frustration über zu wenig Wertschätzung im Ehrenamt und fehlende Unterstützung seitens der Männer, das was Frauen aufgebaut haben auch weiter zu führen, aufgrund von Bequemlichkeit und als nicht notwendig erachtet oder keinem Bewusstsein dafür. ➔ Immer wieder als Frau präsent zu sein und für sich einzustehen, den Mund aufzumachen, sich in den Fokus rücken, damit nach und nach das Bewusstsein da ist, das Frauen ihren Platz im Fußball haben. Wenn die Männer die Vorteile sehen oder die Diskriminierung bewusst wird, dann ändert sich auch ihr Blick ➔ Männer kommen nur eben nicht von sich aus darauf. ➔ Unbewusste Mechanismen, wie Angst das eine Frau ihnen die Position streitig macht, führt zu Abwehrverhalten ➔ Gewachsene Struktur ist sehr schwer zu verändern und zu beeinflussen und kann nur mit Hilfe der Männer selbst unterbrochen werden und mit starken Frauen die vorneweggehen und sich trauen es anzusprechen.

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diese Momente habe ich schon ein paar Mal erlebt dass die einfach sagen „Von der Seite, also sorry, nicht bewusst, haben wir das überhaupt nicht gesehen.“ ▪ Ich glaube die Generation jetzt so, denen ist das völlig egal ob das Frauen oder Männer machen. Die sind froh wenn sich jemand um sie, oder um den Sport oder solche Sachen kümmert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ So manche ganz wichtigen Entscheidungen, die werden im Vorfeld getroffen und wir stehen dann vor vollendeten Tatsachen, das ist auch immer noch etwas was die Männer machen und gerne an uns vorbeigeht. Beispielsweise auch Aktionen die über den DFB laufen, da gibt es so ein „Führungsspieler Treff“, das spricht ja Jungs an, es sind ja Führungsspieler und nicht Führungsspielerinnen. ▪ Problem, dass Männer von sich aus da nicht drauf kommen. Wenn Männer jemand aussuchen sollen, für eine Nachfolge Position, denken die nicht an Frauen, da wird irgendjemand ausgegraben den sie halt kennen, das ist oft ein Problem. ▪ Es ist abschreckend, grad für junge Frauen, wenn die in so Gremien kommen und da sitzen lauter alte Kerle, das motiviert natürlich auch nicht unbedingt um zu sagen „da mach ich jetzt mit“. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich glaube das war damals so ein bisschen dieses Alibi, so „naja wir haben ja jetzt eine“. Und in dem Moment wo der Antrag kam, dass ich Vorsitzende werden sollte, bzw. auch Stimmrecht im Vorstand habe, da gab es natürlich dann auch Gegenstimmen auf dem Verbandstag. ▪ WM Eröffnung in Berlin, was wollt ihr da denn? Das ist viel zu groß“, und wir als Ausschuss sollten zwei Karten kriegen, durften dann welche bestellen und dann hieß es irgendwann als die WM war „haha ihr kriegt jetzt nur noch eine weil leider jetzt so viele Männer inzwischen Bedarf angemeldet haben“ und da hab ich wirklich einen offenen Brief an alle möglichen Gremien geschickt und war sehr enttäuscht und hab gesagt „so kann man nicht mit uns umgehen“. 	
--	--	--	--	--	--	--

- | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | <ul style="list-style-type: none">▪ Das ist wie so eine Wand, wenn man da in so ein Gremium rein kommt und so denkt „ach du lieber Gott, was sitzt denn da alles“.▪ Wir haben im Verband mal eine Arbeitsgruppe „Perspektiv-Kommission“- was wollen wir alles ändern und wie können wir was ändern, damit wir mehr junge Leute zu uns kommen? Wir haben einfach versucht ganz neue Wege aufzuzeigen, das kam natürlich bei dem Rest der Funktionäre gar nicht so gut an. Da mussten wir auch Kompromisse finden. Wir hatten damals schon viele gute Sachen im Topf aber, es ist nur ein kleiner Teil umgesetzt worden- es ist halt wie gesagt ganz schwierig solche gewachsenen Strukturen aufzubrechen, oder zu sagen „hier macht mal was ganz anderes“.▪ Weil sie so denken die Strukturen müssten irgendwie so sein wie sie es vom Männerfußball/ Jugendfußball kennen. Und machen damit ganz viele Dinge, so ein bisschen kaputt. | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

Label	Kategorie	Interview I: E. Wutke	Interview II: M. Finke-Holtz	Interview III: Bärbel Petzold	Interview IV: Sabine Mammitzsch	Zusammenfassung / Erkenntnisse
E	„Self Fulfilling Prophecy“	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Männer die sich einfach nicht so viele Gedanken machen, denn wenn sechs Anforderungen gefragt sind und wir Frauen erfüllen nur drei, dann machen wir uns da gar keine Gedanken darüber „wir erfüllen nur drei, dem geh ich nicht nach“, während wenn Männer nur zwei erfüllen sagen „prima, ich hab zwei“. ▪ Gings dann so los, dass ich den Part übernommen habe Spielberichte zu schreiben. Ja, und sukzessive bin ich dann auch irgendwie so in den Vordergrund gerückt und hab mich um das Ein oder Andere gekümmert. Ja und irgendwie war das dann so. ▪ Ja und irgendwie hatten sie dann keinen Anderen und dann bin ich dazu gekommen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es gab niemanden anders, der sich gekümmert hat, beziehungsweise wenn es keiner macht, dann muss es ja jemand machen, das war immer so der Hauptgrund und so hab ich dann angefangen. ▪ Ich bin in den Verband rein gerutscht, zuerst auf Kreisebene. Ich bin in den neunziger Jahren schon Koordinatorin in dem Fußballkreis geworden, in der Jugend, da war ich verantwortlich. ▪ Ich kenne in den Ausschüssen auch Personen die über drei Jahre so gut wie nie etwas sagen, weil sie halt Typ bedingt so sind. Ich will nicht sagen, dass die dann weniger tun, aber die werden natürlich dann das ein oder andere Mal, gerade wenn es dann um so Geschlechterfragen oder Fragen „Wer kriegt was“ in so einer Verteilung, schnell übergegangen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich bin immer schon so ein bisschen „Frontrunner“ gewesen, immer gerne Verantwortung übernommen für andere, auch das Wort geführt, des lag mir irgendwie und ich hab mich auch nie geniert mal etwas unpopuläres zu sagen oder mal aufzumucken, - irgendwie war es vorprogrammiert und mein Onkel hat mich dann gefragt ob ich mir nicht vorstellen kann so was zu machen. ▪ So wenige Frauen da, die sagen „ich will das einfach machen“, die auch oftmals nicht die Hilfe annehmen. ▪ Vielen Frauen fehlt das Selbstbewusstsein, die wollen nicht gerne aus ihrer Komfortzone raus. Die bleiben in ihrem privaten Umfeld und wenn es hart auf hart kommt Entscheidungen zu treffen schieben sie ihren Mann vor oder die Männer wieder vor, da gibt es auch genug Frauen, das irritiert mich immer so ein bisschen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich glaube, ich habe nicht so viele Schwierigkeiten gehabt, da ich auch immer schon in meiner Jugend mit vielen Jungs zusammengehangen habe. Ich konnte und kann mich auch durchsetzen und meine Meinung sagen. ▪ Und wenn wir Frauen Fragen, die sind meistens in ihren Berufen so verstrickt, dass sie sich das gar nicht zutrauen. Also das ist nicht so einfach. Das habe ich auch schon versucht. Und ich hab auch tatsächlich aus unserem Leadership Programm fast alle untergebracht. ▪ Es ist ja auch das was so suggeriert wird „naja die kann das gar nicht so richtig“. ▪ Ich sag mir einfach, was machen die Männer, die haben ein dickes Fell und sagen „ich höre das gar nicht“ und ich versuche gerade zu lernen, damit gelassener Umzugehen. Frauen denken eher „oh Gott ich werde gar nicht geliebt“ und „oh das kann ich nicht“ und dann hören sie auf. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Zweit größte Barriere ➔ Es liegt an den Frauen selbst ➔ Frauen trauen sich die Position zumeist nicht zu ➔ Frauen wollen angesprochen werden, es gibt wenige die von sich aus das machen wollen ➔ Schwierig Frauen zu finden die ihre Komfortzone verlassen wollen ➔ Frauen geben schnell auf, wenn es schwierig wird oder sie das Gefühl haben es nicht mehr allem Recht machen zu können.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Frauen haben keine Möglichkeiten“. Ich denke schon, dass sie das haben, wenn sie das Interesse haben. Ich hab das Interesse nie gehabt, ich bin zwangsläufig immer wieder in diese Schiene gerutscht ▪ Wenn ich den Anspruch hätte da mehr zu erreichen dann denke ich schon, dass man das haben könnte, dann könnte man und würde man sich sicherlich mehr einbringen. ▪ Weil ich gar nicht das Bestreben habe, gar nicht die Zeit habe und weil ich mich persönlich dafür noch nicht kompetent halte so einen DFB Ausschuss zu leiten. Also, ist das jetzt schlecht weil ich ehrlich bin? Nein. Für mich persönlich, dass ich jeden Tag in den Spiegel gucken kann, ist es einfach nur ehrlich. Weil ich sage: Schuster bleib bei deinen Leisten. Sicherlich verkaufe ich mich unter Wert. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es hängt viel selbst an der Frau und ob sie das wirklich wollen und viele gehen halt bis zu einem gewissen Punkt und dann wollen sie eben nicht mehr. Verbunden mit reisen, verbunden mit Abends auch mal spät heim kommen. ▪ Also die hinterfragen sich ja siebzehnmal „kann ich das?“, stellen sich vielmehr in Frage oder hinterfragen sich mehr als es Männer machen. Männer sagen „das kann ich“, ob sie es können oder nicht. Bei Frauen ist das anders, die stellen ganz andere Ansprüche an sich wenn sie in so eine Position rein gehen. ▪ Also wie gesagt es ist ein ewiges Suchen. Aber wenn man Frauen nicht anspricht, von sich aus kommen wenige Frauen, die sagen „das möchte ich jetzt gerne machen“, sondern die wollen halt angesprochen werden und das muss man halt wissen. Zu sagen „mach doch mal“, „Versuchs doch mal“. 		
--	--	---	--	--	--	--

Label	Kategorie	Interview I: E. Wutke	Interview II: M. Finke-Holtz	Interview III: Bärbel Petzold	Interview IV: Sabine Mammitzsch	Zusammenfassung / Erkenntnisse
F	Fehlende Netzwerke und Vorbilder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nein, gar nicht, gar nicht. Da ist jetzt keiner auf mich zugekommen und hat gefragt: Würdest du das übernehmen? Sondern man hat sich eigentlich um seine eigenen Belange gekümmert. ▪ Es ist auch der Punkt wie man netzwerkelt. Also wenn ich vielleicht Verbündete gehabt hätte, die sich auch gegen den Geschäftsführer des Fußballverband Sachsen-Anhalt gestellt hätten, oder den Präsidenten, den wacherüttelt hätten dann weiß ich nicht, vielleicht wäre das dann anders gelaufen. Aber die Frage ist, ob diese Menschen überhaupt zu bekehren sind. - Und wenn es mehr Frauen gäbe in diesen Positionen, meinen Sie daran würde sich dann etwas ändern? Nein, glaube ich auch nicht. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schwer war, dass aufzubauen, weil es halt zu wenig gab. Ich bin seit fast zehn Jahren in verschiedenen Gruppen drin aber das führt dann auch dazu dass wir vernetzt sind. ▪ Sehe meine Rolle dann manchmal darin, dass ich dann einfach auch helfe, wenn mir das bekannt wird, dass jemand das gerne machen will aber dass ich dafür vielleicht Strukturen verändern muss. ▪ Dass ich das Argument entkräften konnte „ja wir haben ja keine Frauen, es gibt ja keine die das wollen“ z.B. dadurch dass ich genug Personen in dem Leadership-Programm hatte und auch jetzt wieder genug Interesse hatten. ▪ Da ist ein Umdenken und es gibt es, dass da sehr viele Kreisvorsitzende gibt die dann sagen „Ich hab auch noch eine Frau, die möchte das gerne“ – 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ja, Hanne Ratzeburg war ein Art Vorbild. Unsere jetzige Chefin im Frauen- und Mädchenfußball und es war die erste Frau die im, ja für den Frauen-/Mädchenfußball da gestanden hat. ▪ Der Spielausschussvorsitzenden war quasi so ein Mentor, der hat mich überall mit hingeschleppt und mir gesagt wie so manche Sachen ablaufen, was es so alles gibt. ▪ Gemischt geschlechtliche Gremien sind eine Vorgabe und wenn der DFB das vorführen würde bzw. machen würde, dann würden die Landesverbände nachziehen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Wenn du die nicht verlieren willst, müsst ihr jetzt was tun, dass Sie auch eine andere Aufgabe bekommt“. Und dann hat er, unterstützt von Frau Ratzeburg, die Satzung so angepasst, dass ich dann Stimme und Sitz im damaligen Vorstand hatte. ▪ Dieses vernetzen unter Frauen, - wissen sie wir im Ausschuss beim DFB oder auch auf Norddeutscher, wir verstehen uns, bloß, dass kann ich dann nicht transportieren. - zum Beispiel haben wir eine Telefonkonferenz gehabt mit unserem Präsidenten und der hat dann gesagt, „ja wir schauen mal wie wir das machen“, aber das ist nichts verbindliches, wissen Sie, das ist total schwer. ▪ Und die Männer gehen irgendwo auf den Fußballplatz, klopfen dem auf die Schulter und fragen „hast du nicht Lust das Amt zu machen?“ - das ist nur „Wen kennt Wer?“. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Es gibt ein gutes funktionierendes Frauennetzwerk, dieses ist gut als Unterstützung aber hat keine Durchschlagskraft, weil es wieder „nur die Frauen“ sind. ➔ Vernetzung ist super um immer eine Frau „an der Hand“ zu haben, zu sagen, ja die kann das machen, die Fragen wir und so den Männern zuvor zu kommen. ➔ Trotzdem ist es schwer, da die Männerstruktur anders an die Sache ran gehen, Entscheidungen werden nicht in der Sitzung getroffen sondern an Nebenschauplätzen mit einem Schulterklopper. ➔ Vorbilder und Mentoren fehlen vor allem ganz oben. Wenn der DFB es vormachen würde, würden die unteren Ebenen auch nachziehen. Aber da dort keine Frauen sitzen wird es auch nur langsam sich verändern. ➔ Expertinnen sehen sich selbst als Unterstützer.

		<ul style="list-style-type: none">▪ Ich leide jetzt nicht unter Minderwertigkeitskomplexen, aber ich denke dass man mit vielen Dingen einfacher klar kommen würde, na ja klar kommen ist quatsch...also vom Auftreten sicherer.	<ul style="list-style-type: none">▪ Also ich hab selten so in dem letzten Jahr gehört, jetzt „wir haben keine Frauen“ oder „die Frauen wollen ja nicht“ o.ä., das hat sich glaube ich schon so ein bisschen verändert.		<ul style="list-style-type: none">▪ Hätte ich eine Schatzmeisterin an der Hand gehabt, wäre die wahrscheinlich auch gewählt worden. Aber kannte ich auch nicht. Und es gibt einfach viel mehr Männer im Sport, als Frauen, also im Fußball.	
--	--	---	--	--	---	--

Label	Kategorie	Interview I: E. Wutke	Interview II: M. Finke-Holtz	Interview III: Bärbel Petzold	Interview IV: Sabine Mammitzsch	Zusammenfassung / Erkenntnisse
G	Macht, Prestige und Ehre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich brauche keine Führungsposition um mich zu identifizieren, ich will das nicht. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Also ich hoffe mal ich bin mit meiner Macht immer sehr verantwortungsvoll umgegangen und ich bin schon froh, dass ich letztendlich an Stellen bin wo ich auch mitbewegen kann. Ich bin ein Mensch der gerne etwas bewegt und der dann auch sagt „wenn es kein anderer macht, muss ich es halt selber machen“ und dann mach ich es auch gerne selber“ ▪ Ob ich eine Karte fürs Bundesligaspiel bekomme – Das war nie mein Hauptaugenmerk, das hat mich nie bewogen so ein Amt zu machen ja oder nein. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Macht“ ist Immer relativ, wie man sich selbst auch wahrnimmt und ich denke wir Frauen können uns gut einschätzen. Ich gehöre nicht zu den Frauen die denke ich kann das nicht, ich kann mich ganz gut einschätzen. ▪ Ich kann auch mit dem bisschen Macht umgehen– wem gefällt das nicht, also so ein kleines bisschen das Sagen haben wollte ich eigentlich schon immer, sonst hätte ich das nicht gemacht, sonst wäre ich in meinem Verein geblieben und hätte sonst nichts gemacht. Diese Komfortzone verlassen, war eigentlich schon immer das was ich machen wollte. ▪ Und Macht, das ist ja so relativ, das ist so ein Wort das Männer sagen. Also ich denke mir so, das miteinander, miteinander auf höherer Ebene, das ist eigentlich das was mir gefällt, in allen Situationen mitreden, nicht nur Macht ausüben. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich meine was kann mir passieren? Notfalls, werde ich nicht mehr gewählt und dann ist das halt so. Wissen Sie da stehe ich einfach drüber, also das hab ich inzwischen auch gelernt, dass ich auch ein bisschen Einfluss nehmen kann wenn ich meine Meinung äußere. ▪ Aber dass ich mit meiner „Macht“, die ich „habe“, - ich verteile Dinge und wenn jemand eine Staffelleitung hat oder so etwas, dann sag ich auch „das ist deine Verantwortung“ und ich will nur informiert sein, und wenn eine Siegerehrung ist, dann gehst Du da hin und ich stehe vielleicht dabei aber ich reiße das nicht alles an mich. Und ich glaube, das ist auch etwas was man machen muss, loyal mit allen umgehen. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Expertinnen empfinden es nicht als unangenehm, wollen aber damit auch nichts zu tun haben. ➔ Sehen den Einfluss eher auch als Chance etwas zu verändern ➔ Wertschätzung ist ihnen wichtig und miteinander auf Augenhöhe ➔ Loyal und Verantwortungsvoll, aber nicht in den Vordergrund drängen. ➔ Machen was getan werden muss, solange die Wertschätzung da ist, reicht das.

Quellenverzeichnis

Monografien & Sammelbänder

Bachmann, Günther (2014): Der Sport muss sich beweisen – Beobachtungen zur Nachhaltigkeit, in: **Hildebrandt**, Alexandra (Hrsg.): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg, S.15-18.

Bath, Johanna (2019) Geschlechtergerechtigkeit und Fakten - Der Girlboss Mythos. Springer, Berlin, Heidelberg, 2019.

Dunning, Eric (2003): Sport als Männerdomäne. Anmerkungen zu den sozialen männlicher Identität und deren Transformation, in: Elias, Norbert/ Dunning, Eric: Sport und Spannung im Prozeß der Zivilisation, Suhrkamp, Frankfurt a. M., 473–502.

Gieß-Stüber, Petra/ Sobiech, Gabriele (2017): Zur Persistenz geschlechtsbezogener Differenzsetzungen im Sportunterricht, in: Sobiech, Gabriele/ Günter, Sandra (Hrsg.) (2017): Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.265-280.

Groll, Stefanie/ Diehr, Susanne (2012): Who the f*** is Abby? – Die Berichterstattung zur Fußballweltmeisterschaft der Frauen 2011 und ihr Schweigen, in: Sobiech, Gabriele/ Ochsner, Andrea (Hrsg.): Spielen Frauen ein anderes Spiel? Geschichte, Organisation, Repräsentation und kulturelle Praxen im Frauenfußball, Springer Fachmedien Wiesbaden S.123-138.

Günter, Sandra (2018): „Männlicher Widerwille gegen weibische Weichlichkeit“ (GutsMuths (1793) 1893, 26) Historische und aktuelle Perspektiven auf hegemoniale Männlichkeitskonstruktionen im Feld des Sports, in: Schweer, Martin. K. W. (Hrsg.) (2018): Sexismus und Homophobie im Sport, Springer Fachmedien Wiesbaden S.21-37.

Hallmann, Thorsten (2016): Der Nonprofit-Sektor in Deutschland - Historische, empirische und theoretische Perspektiven, in: Zimmer, Annette / Hallmann, Thorsten (Hrsg.) (2016): Nonprofit-Organisationen vor neuen Herausforderungen, Springer Fachmedien Wiesbaden S.13-29.

Hartmann-Tews, Prof. Dr. Ilse/ Combrink, Claudia/ Lütken, Sascha/ Nicolai, Yvonne/ Rulofs, Bettina/ Weber, Rebecca/ Schlüter, Andrea – Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2003): The Challenge of Change – Frauen in Führungspositionen des Sports – Ein internationaler Vergleich, WAZ Druck Duisburg 2003.

Heinze, Rüdiger (2017): Tough Ain't Enough. Geschlecht im Sportfilm, in: Sobiech, Gabriele/ Günter, Sandra (Hrsg.) (2017): Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.89 - 105.

Hildebrand, Alexandra (2014): Evolution statt Revolution. Der Deutsche Fußball-Bund auf dem Weg zur Nachhaltigkeit? in: Hildebrandt, Alexandra (Hrsg.): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg, S.371-378.

Hofmann, Annette R./ Tietjens, Maike/ Pfister, Gertrud (2017): Sport für alle – Der Deutsche Turner-Bund (DTB), ein Sportverband für Mädchen und Frauen?, in: Jütting, Dieter H. / Krüger Michael (Hrsg.: Sport für alle – Idee und Wirklichkeit, Waxmann Verlag Münster, S.233-247

Holzheid, Hildegund (2015): Die Insel der Seligen?! Frauen in der Justiz, in: Welp, Isabell M./ Brosi, Prisca/ Ritzenhöfer, Lisa/ Schwarzmüller, Tanja (Hrsg.): Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte – Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.379-383.

Kaup, Julia (2015): Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen – Eine Ursachenanalyse, Springer Fachmedien Wiesbaden 2015.

Klein, Marie-Luise/ Deitersen-Wieber, Angela/ Lelek, Stella (2012): Strukturelle Auswirkungen der Inklusion des Frauen- und Mädchenfußballs in die Fußballvereine – untersucht am Beispiel des Westdeutschen Fußball- und Leichtathletikverbandes, in: Sobiech, Gabriele/ Ochsner, Andrea (Hrsg.): Spielen Frauen ein anderes Spiel? Geschichte, Organisation, Repräsentation und kulturelle Praxen im Frauenfußball, Springer Fachmedien Wiesbaden S.61-75.

Kraus, Katja (2015): „Ich sehe keinen Grund dafür, warum eine Frau dieses Land führen kann, aber Fußball eine geheime Wissenschaft sein sollte, die sich nur Männern erschließt“, in: Welp, Isabell M./ Brosi, Prisca/ Ritzenhöfer, Lisa/ Schwarzmüller, Tanja (Hrsg.): Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte – Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.309-315.

Kraus, Katja (2014): Frauen im Abseits, in: Hildebrandt, Alexandra (Hrsg.): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg, S.191-194.

Krüger, Michael (2017): Sport für alle – in der Tradition der deutschen Turn- und Sportvereine, in Jütting, Dieter H. / Krüger Michael (Hrsg.): Sport für alle – Idee und Wirklichkeit, Waxmann Verlag Münster, S.3-30.

Krell, Gertraude (2018): Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen, in: Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben Barbara (2018): Gender und Diversity in Organisationen – Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik, Springer Fachmedien Wiesbaden S.403-422.

Krell, Gertraude (2011): Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen, in: Krell, Gertraude / Ortlieb, Renate / Sieben, Barbara (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S.403-423.

Lemke, Wilfried (2014): Nachhaltigkeit im Sport für eine bessere Welt, in: Hildebrandt, Alexandra (Hrsg.): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg, S.3-14.

Lotzkat, Gesche/ Welp, Isabell M. (2015): Gibt es Geschlechtsstereotype in der Wahrnehmung von Berufsgruppen?, in: Welp, Isabell M./ Brosi, Prisca/ Ritzenhöfer, Lisa/ Schwarzmüller Tanja (Hrsg.): Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte – Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.167-185

Lüders, Christine (2014): Antidiskriminierung im Sport, in: Hildebrandt, Alexandra (Hrsg.): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg, S.25-38.

Maly, Dr. Ulrich (2014): Grußwort in: Hildebrandt, Alexandra (Hrsg.) (2014): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg, S.XXI-XXII

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse : Grundlagen und Techniken, Beltz Verlag Weinheim und Basel, 12.Auflage 2015.

Menne, Simone (2015): „Mafacht in einem positiven Sinne gewinnt man, indem man eine gute Führungskraft für seine Mitarbeiter ist“, in: Welp, Isabell M./ Brosi, Prisca/ Ritzenhöfer, Lisa/ Schwarzmüller Tanja (Hrsg.): Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte – Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.315-327.

Meuser, Michael (2017): Fußballfans: Inszenierungen außeralltäglicher Männlichkeit, in: Sobiech, Gabriele/ Günter, Sandra (Hrsg.): Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.179-192.

Meuser, Michael (2008): It's a men's world. Ernste Spiele männlicher Vergemeinschaftung, in: Klein, Gabriele/ Meuser, Michael: Ernste Spiele : Zur politischen Soziologie des Fußballs, Transcript-Verlag, Bielefeld, S. 113-134.

Oehrich, Marcus (2019): Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Springer Gabler, Berlin, 2019.

Orlopp, Bettina (2015): „Führung bedeutet, immer wieder neue Herausforderungen anzunehmen“, in: Welp, Isabell M./ Brosi, Prisca/ Ritzenhöfer, Lisa/ Schwarzmüller Tanja (Hrsg.): Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte – Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.469-479.

Pfister, Gertrud (2012): „Lasst sie Fußball spielen“ – Ärztinnen als Anwältinnen des Mädchenfußballs an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert, in: **Sobiech, Gabriele/ Ochsner, Andrea** (Hrsg.): Spielen Frauen ein anderes Spiel? Geschichte, Organisation, Repräsentation und kulturelle Praxen im Frauenfußball, Springer Fachmedien Wiesbaden S.41-60.

Pfister, Gertrud (2017): 100 Jahre Frauen im Sport. Anfänge, Entwicklungen, Perspektiven, in: Sobiech, Gabriele/ Günter, Sandra (Hrsg.) (2017): Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.23-34.

Plehwe, Kerstin (2015): „Als gute Führungskraft muss man Antworten auf die Herausforderungen der Moderne finden“, in: Welp, Isabell M./ Brosi, Prisca/ Ritzenhöfer, Lisa/ Schwarzmüller Tanja (Hrsg.): Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte – Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.393-399.

Rauball, Dr. Reinhard (2014): Vorwort „Standardwerk Sportmanagement und CSR“ in: Hildebrandt, Alexandra (Hrsg.) (2014): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg, S.XIII-XIV.

Rulofs, Bettina/ Hartmann-Tews, Ilse (2017): Mediale Präsentation von Sportler_innen in der Presse – Ein Überblick zu den Befunden inhaltsanalytischer Studien, in: Sobiech, Gabriele/ Günter, Sandra (Hrsg.): Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung - Theoretische Ansätze, Praktiken und Perspektiven, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.61-74.

Sattelberger, Thomas (2015): Neue Talentmärkte – Neue Förder- und Auswahlkultur, in: Welppe, Isabell M./ Brosi, Prisca/ Ritzenhöfer, Lisa/ Schwarzmüller Tanja (Hrsg.): Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte – Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.63-73.

Schmidpeter, Dr. René (2014): Vorwort des Reihenherausgebers: Respect als Basis für Fairplay und Profit!, in: Hildebrandt, Alexandra (Hrsg.) (2014): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg S. V-IV

Schweer, Martin K.W. (2018): Sexismus und Homonegativität im Sport – Anmerkungen zum Status Quo interdisziplinärer Forschung, in: Schweer, Martin. K. W. (Hrsg.) (2018): Sexismus und Homophobie im Sport, Springer Fachmedien Wiesbaden S.3-20.

Sobiech, Gabriele/ Ochsner, Andrea (2012): Einführung: Spielen Frauen ein anderes Spiel? in: **Sobiech**, Gabriele/ Ochsner, Andrea (Hrsg.): Spielen Frauen ein anderes Spiel? Geschichte, Organisation, Repräsentation und kulturelle Praxen im Frauenfußball, Springer Fachmedien Wiesbaden S.9-20.

Sobiech, Gabriele (2012): Die Logik der Praxis: Frauenfußball zwischen symbolischer Emanzipation und männlicher Herrschaft, in: Sobiech, Gabriele/ Ochsner, Andrea (Hrsg.): Spielen Frauen ein anderes Spiel? Geschichte, Organisation, Repräsentation und kulturelle Praxen im Frauenfußball, Springer Fachmedien Wiesbaden S. 171-194.

Sobiech, Gabriele/ Günter, Sandra (2017): Von der Frauen- zur Geschlechterforschung: Theoretische Ansätze und Entwicklungen in der Geschlechterforschung der deutschen Sportwissenschaft, in: Sobiech, Gabriele/ Günter, Sandra (Hrsg.): Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung - Theoretische Ansätze, Praktiken und Perspektiven, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.3-22.

Staab, Monika (2017): Erlebte Geschichte: Die Anfänge des Frauenfußballs nach 1970, in: Sobiech, Gabriele/ Günter, Sandra (Hrsg.): Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung - Theoretische Ansätze, Praktiken und Perspektiven, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.49-58.

Staudenmeyer, Bettina (2018): Von Frauen* gespielter Fußball – Medieninszenierungen seit 2011, in: : Schweer, Martin. K. W. (Hrsg.) (2018): Sexismus und Homophobie im Sport, Springer Fachmedien Wiesbaden, 105-123.

Sülzle, Almut (2005). Fußball als Schutzraum für Männlichkeit? Ethnographische Anmerkungen zum Spielraum für Geschlechter im Stadion, in: Hagel, Antje/ Selmer, Nicole/ Sülzle, Almut (Hrsg.): Gender kicks. Texte zu Fußball und Geschlecht KOS-Schriften, Band 10, Deutsche Sportjugend / Koordinationsstelle Fan-Projekte (Verlag), Frankfurt a.M., S. 37–52.

Sülzle, Almut (2011): Fußball, Frauen, Männlichkeiten. Eine ethnographische Studie im Fanblock, Campus Verlag, Frankfurt a. M., 2011.

Tzschoppe, Petra (2017): Sport für alle – Sport und Sportpolitik von und für Frauen und Mädchen in Deutschland, in: Jütting, Dieter H. / Krüger Michael (Hrsg.): Sport für alle – Idee und Wirklichkeit, Waxmann Verlag Münster, S.248-265

Walther-Ahrens, Tanja (2014): Kick it like the girls, in: Hildebrandt, Alexandra (Hrsg.): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg, S.195-204.

Wolff, Michael (2015): „Der erste Schritt einer gelungenen Personalauswahl muss ein klares Anforderungsprofil sein“, in: Welp, Isabell M./ Brosi, Prisca/ Ritzenhöfer, Lisa/ Schwarzmüller Tanja (Hrsg.): Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte – Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik, Springer Fachmedien Wiesbaden, S.209-219.

Zimmer, Annette / Priller, Eckhard / Paul, Franziska (2017): Karriere im Nonprofit-Sektor? Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen von Frauen, Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS) – Working Paper – Special Issue, Münster 2017.

Zimmer, Annette / Hallmann, Thorsten (Hrsg.) (2016): Nonprofit-Organisationen vor neuen Herausforderungen, Springer Fachmedien Wiesbaden 2016.

Zwanziger, Theo (2014): Fußball ist Politik – Fußball ist Gesellschaft, in: Hildebrandt, Alexandra (Hrsg.): CSR und Sportmanagement – Jenseits von Sieg und Niederlage: Sport als gesellschaftliche Aufgabe verstehen und umsetzen, Springer Verlag Heidelberg S.19-24.

Internetquellen / PDF

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) [online] Online unter URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/DasGesetz/dasGesetz_node.html [letzter Aufruf: 01.06.2019]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) [PDF] Online unter URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?blob=publicationFile&v=17 [letzter Aufruf 01.06.2019]

Ashelm, Michael (27.09.2017): Was wird aus Bierhoff und Hrubesch? in: Frankfurter Allgemeine Zeitung [online] Online unter URL: <https://www.faz.net/aktuell/sport/fussball/dfb-mitarbeiter-kritisieren-fussballverband-15219301.html> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

Brennecke, Harald/ Dibbelt, Monika/ Raves, Constantin (10.2006): Auswirkungen des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) auf Vereine, in Brennecke & Partner [online] Online unter URL: https://www.brennecke-rechtsanwaelte.de/Auswirkungen-des-Antidiskriminierungsgesetzes-AGG-auf-Vereine_77855 [Letzter Aufruf: 30.07.2019]

Bundesamt für Justiz (o.D.): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art.3 [online] Online unter: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html [Letzter Aufruf 01.06.2019]

Bundesamt für Justiz (o.D.): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art.33 [online] Online unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html [01.06.2019]

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2019): Sportförderung [online] Online unter URL: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/sport/sportfoerderung/sportfoerderung-node.html> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): „Frauen an die Spitze“ – Ergebnisse von vier Studien zu Frauen in Führungspositionen des Sport [PDF] Online unter URL: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/frauen-an-die-spitze.pdf> [letzter Aufruf 29.07.2019]

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (27.11.2017): Kaum weibliche Führungskräfte in Non-Profit-Organisationen [online] Online unter URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/kaum-weibliche-fuehrungskraefte-in-non-profit-organisationen/120468> [Letzter Aufruf: 01.08.2019]

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (21.06.2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung [PDF] Online unter URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/117916/7a2f8ecf6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf> [Letzter Aufruf: 03.08.2019]

Council of Europe (o.D.): Equality between women and men [PDF] Online unter URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168064f51b> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

DFB - Deutscher Fußball-Bund (18. 08. 2015): Regional- und Landesverbände [online] Online unter URL: <https://www.dfb.de/verbandsstruktur/landes-regionalverbaende/> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

DFB – Deutscher Fußball-Bund (15. 09. 2016): DFB-Vorstand Zusammensetzung und Wahl [online] Online unter URL: <https://www.dfb.de/verbandsstruktur/vorstand/?m=1> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

DFB – Deutscher Fußball-Bund (02. 04. 2019): Das DFB-Präsidium [online] Online unter URL: <https://www.dfb.de/verbandsstruktur/praesidium/> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

DFB – Deutscher Fußball-Bund (14.12.2018): Vertreter der Regionalverbände [online] Online unter URL: <https://www.dfb.de/verbandsstruktur/vorstand/vertreter-der-regionalverbaende/> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

DFB – Deutscher Fußball-Bund (27. 07. 2019): Vertreter der Landesverbände [online] Online unter URL: <https://www.dfb.de/verbandsstruktur/vorstand/vertreter-der-landesverbaende/> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

DFB – Deutscher Fußball-Bund (17.10.2018): DFB-Ausschuss für Frauen- und Mädchenfußball [online] Online unter URL: <https://www.dfb.de/verbandsstruktur/kommissionen-ausschuesse/dfb-ausschuss-fuer-frauen-und-maedchenfussball/> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

DFB – Deutscher Fußball-Bund (o.D.): Ausschreibung LEADERSHIP-PROGRAMM FÜR FRAUEN IM FUSSBALL [PDF] Online unter URL: <http://www.imspiel-magazin.de/pdf/leadership.pdf> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

DIW - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (01.2019): Frauenquote (Geschlechterquote) [online] Online unter URL: https://www.diw.de/de/diw_01.c.412682.de/presse/diw_glossar/frauenquote.html [letzter Aufruf: 01.06.2019]

Didyk, Richard (2014): Recht im Verein, in: Didyk, Richard/ Wollny, Jörg/ Olivia Pauthner, Olivia (2014): Grundlagen der Vereinspraxis, Hanns-Seidel-Stiftung e.V. Geiselberger, Vilsbiburg, S.13-90 [PDF] Online unter URL: https://www.hss.de/download/publications/Leitfaden_Vereinspraxis.pdf [Letzter Aufruf: 30.07.2019]

Digel, Helmut (o.J.): Strukturen des Sports in Deutschland I-III in: Sport Quergedacht (online) Online unter URL: http://sport-quergedacht.de/wiss_beitrag/strukturen-des-sports-in-deutschland-i/ [letzter Aufruf 29.07.2019]

DOSB - Über uns (o.J.): Leitbild und Strategien [online] Online unter URL: <https://www.dosb.de/ueber-uns/leitbild/> [Letzter Aufruf 30.05.2019]

DOSB - Über uns (o.J.): - Das ist der DOSB [online] Online unter URL: <https://www.dosb.de/ueber-uns/#akkordeon-1031> [Letzter Aufruf 30.05.2019]

DOSB - Gleichstellung im Sport (o.J.): Themenüberblick [online] Online unter URL: <https://gleichstellung.dosb.de/themen/> [Letzter Aufruf 30.05.2019]

DOSB (2018): Gleichstellungsbericht [PDF] Online unter URL: https://cdn.dosb.de/user_upload/Frauen_und_Gleichstellung/Bericht_Gleichstellung_20181029_final.pdf [Letzter Aufruf 30.05.2019]

DOSB (2018): Satzung [PDF] Online unter URL: <https://www.dosb.de/ueber-uns/satzung-und-ordnungen/> [Letzter Aufruf 30.05.2019]

DOSB (2019): Sport in Germany [PDF] Online unter URL: https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Organigramme/Sport-in-Germany.pdf [Letzter Aufruf: 30.05.2019]

DOSB (2017): Sport ist fair!? · Chancengleichheit und gesellschaftspolitische Verantwortung im Sport · Grundlagenmaterial und Lehrbeispiele für den gemeinnützig organisierten Sport [PDF] Online unter URL: https://cdn.dosb.de/user_upload/www.integration-durch-sport.de/Service/Info-Material/DOSB_Grundlagenmaterial_und_Lehrbeispiele_Sport_ist_fair_Ansicht.pdf [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

DOSB (09.10.2016): Beschluss – „Strategischen Eckpunkte zum Themenfeld Gleichstellung im DOSB bis 2020“ [PDF] Online unter URL: https://cdn.dosb.de/alter_Datenbestand/fm-frauen-im-sport/Bilder/Vollversammlung/2016/Beschluss_Strategische_Eckpunkte_11_FVV_DO_SB.pdf [Letzter Aufruf: 30.05.2019]

DOSB (15.11.2017): Nachrichten – Details: Rückblick auf das erste DFB Leadership-Programm für Frauen in Führungsposition im Fußball. Hannelore Ratzeburg im Interview. [online] Online unter URL: <https://www.fuehrungsakademie.de/aktuelles/aktuelles-details/article/rueckblick-auf-das-erste-dfb-leadership-programm-fuer-frauen-in-fuehrungsposition-im-fussball-hanne/14.html> [Letzter Aufruf 30.05.2019]

DOSB (10.12.2005): Fusion zwischen NOK und DSB beschlossene Sache – DSB-Bundestag stimmte zu [online] Online unter URL: https://www.dosb.de/sonderseiten/news/news-detail/news/fusion-zwischen-nok-und-dsb-beschlossene-sache-dsb-bundestag-stimmte-zu/?no_cache=1&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=d3e7e19f669da24a470e72fa88108c0f [Letzter Aufruf 30.05.2019]

Dörr, Julian (20.06.2018): WM-Kommentatorin Claudia Neumann: Der Fußball und seine Fans haben ein Problem, in: Süddeutsche Zeitung [online] Online unter URL: <https://www.sueddeutsche.de/medien/claudia-neumann-shitstorm-kommentar-1.4024002> [Letzter Aufruf: 03.08.2019]

Erlinghagen, Marcel/ Saka, Belit/ Steffentorweihen, Ina (2016): Führungspositionen im Ehrenamt – ein weiterer Bereich der Benachteiligung von Frauen?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 68 Jg. Nr.4 S. 647–673, Springer Fachmedien Wiesbaden [PDF] Online unter URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-016-0384-3> [Letzter Aufruf: 23.05.2019]

FLVW – Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen e.V. (o.D.): Das Präsidium: Ehrenamtliche Führungsspitze des FLVW [online] Online unter URL: <https://www.flvw.de/service/der-flvw/praesidium/> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

Frauenpolitischer Rat Land Brandenburg e.V. (o.D.): 2019 – Hälfte/Hälfte – ganz einfach #Hälfte/Hälfte [online] Online unter URL: <https://www.frauenpolitischer-rat.de/project/2019-bfw2019/> [Letzter Aufruf: 19.07.2019]

FRVS - Fußballregionalverband Südwest (o.J.): Das Präsidium des Fußball-Regionalverbands "Südwest" (online) Online unter URL: <http://www.frv-suedwest.de/wDeutsch/FRV-Info/Praesidium/index.php?navanchor=1010020> [letzter Aufruf: 29.07.2019]

Gmür, Markus (2004): Was ist ein 'idealer Manager' und was ist eine 'ideale Managerin'? Geschlechterstereotypen und ihre Bedeutung für die Eignungsbeurteilung von Männern und Frauen in Führungspositionen, in: Zeitschrift für Personalforschung, 18 Jg. Nr. 4, S.396-417. Online unter URL: http://hampp-verlag.com/Archiv/4_04_Gmuer.pdf [letzter Aufruf 27.07.2019]

Grahn, Sarah Lena (28.01.2019): Geschlechterdarstellung in sozialen Medien: Nähen, Kochen, Schminken, in: Zeit Online [online] Online unter URL: <https://www.zeit.de/gesellschaft/2019-01/geschlechterdarstellung-soziale-medien-frauen-studie> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

Gölz, Dr. Heide (11.12.2001): Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleIG) hier: Einführungs Rundschreiben mit ersten Durchführungshinweisen, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [PDF] Online unter URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/84198/e24f891b565134b18f99c843f368e36b/gesetz-bgleig-einfuehrungs-rundschreiben-data.pdf> [Letzter Aufruf: 01.08.2019]

Hartmann-Tews, Ilse (17.06.2004): Sportentwicklung in Europa unter Einbeziehung von Frauen, in: bpb – Bundeszentrale für politische Bildung [online] Online unter URL: <http://www.bpb.de/apuz/28262/sportentwicklung-in-europa-unter-einbeziehung-von-frauen?p=all> [Letzter Aufruf: 03.08.2019]

Heilman, Madeline E. (2012): Gender stereotypes and workplace bias, in: Research in Organizational Behavior 32, S.113–135 [PDF] Online unter URL: <https://icos.umich.edu/sites/default/files/lecturereadinglists/Heilman%20Gender%20Stereotypes%20and%20Workplace%20Bias%20%2C%202012%20ROB.PDF> [Letzter Aufruf: 02.08.2019]

Ipsos (06.03.2019): Studie zum Weltfrauentag: Deutsche sehen Männer immer noch im Vorteil [online] Online unter URL: <https://www.ipsos.com/de-de/studie-zum-weltfrauentag-deutsche-sehen-manner-immer-noch-im-vorteil> [Letzter Aufruf: 30.07.2019]

Lange, Katrin (2017): Die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ und ihre Bilanzierung. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung [PDF] Online unter URL: <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/9.katrin-lange.html?sstr=Expertise> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

LSB NRW - Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V. (o.J.): „Chancengleichheit – Gender Mainstreaming im Sport“, [PDF] Online unter URL: https://www.lsb.nrw/fileadmin/global/media/Downloadcenter/Chancengleichheit/Magazin_Gender_Mainstreaming_2_Ausgabe.pdf [letzter Aufruf: 29.07.2019]

LSVS – Landessportverband für das Saarland (01.09.2015): Vereinsorgane und deren wichtigste Aufgabe, in: LSVS Vereinsberatung Informationsblatt, Nr.11 [PDF] Online unter URL: https://www.lsvs.de/fileadmin/user_upload/LSVS/Vereinservice/PDFs/Downloads/Informationsblaetter/0011_vereinsorgane_und_deren_wichtigste_aufgaben.pdf [Letzter Aufruf: 01.08.2019]

Matuschek, Katrin/ Lang, Valerie/ Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2013): Ehrenamtliche Vorstände gesucht! Wie Sie Führungskräfte für den Verein gewinnen, entwickeln und binden, Media-Print Informationstechnologie GmbH, Paderborn [PDF] Online unter URL: <https://library.fes.de/pdf-files/akademie/mup/10317.pdf> [Letzter Aufruf: 30.07.2019]

NFV – Norddeutscher Fußballverband e.V. (o.D.): Präsidium (online) Online unter URL: <https://www.nordfv.de/der-nfv/gremien/praesidium/> [letzter Aufruf: 29.07.2019]

NOFV – Nordostdeutscher Fußballverband e.V. (o.D.): Präsidium (online) Online unter URL: <https://www.nofv-online.de/index.php/praesidium.html> [letzter Aufruf: 29.07.2019]

NOFV – Nordostdeutscher Fußballverband e.V. (11.12.2017): Silberne Ehrennadel für Elfie Wutke [online] Online unter URL: <https://www.nofv-online.de/index.php/aktuelles-leser-115/silberne-ehrennadel-fuer-elfie-wutke.html> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

NOFV – Nordostdeutscher Fußballverband e.V. (o.D.): **Satzung** [PDF] Online unter URL: <https://www.nofv-online.de/index.php/satzungen-und-ordnungen.html> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

Pawlik, V. (05.11.2018): Beliebteste Sportarten in Deutschland nach Interesse der Bevölkerung an dem Sport in den Jahren 2017 bis 2018, in: Statista [online] Online unter URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/171072/umfrage/sportarten-fuer-die-besonderes-interesse-besteht/> [17.07.2019]

Pfister, Prof. Dr. Bernhard (2006): Zur Einführung: Aufbau und Struktur der deutschen Sportverbände und Sportvereine [PDF] Online unter URL: http://sportrecht.org/cms/upload/01grundlagen/02/Pfister-Zur_Einfuehrung-Aufbau_%20und_Struktur_der_deutschen_Sportverbaende_und_Sportvereine.pdf [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

Philip (01.06.2019): Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (7-Schritte-Tutorial), in: shribe!-master your studies [online] Online unter URL: <http://shribe.de/qualitative-inhaltsanalyse-mayring/> [Letzter Aufruf 30.07.2019]

Rosenberg, Claus (21.07.2018): Bärbel Petzold im Interview: Profifußball erschlägt die Amateure und die Jugend, in: Allgemeine Zeitung [online] Online unter URL: <https://www.allgemeine-zeitung.de/sport/fussball/alzey/barbel-petzold-im-interview-profifussball-erschlagt-die-amateure-und-die-jugend-18935107#> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

Rudek, Anja (20.02.2013): Das Bundesgleichstellungsgesetz in: dasGleichstellungswissen [online] Online unter URL: <https://www.dasgleichstellungswissen.de/das-bundesgleichstellungsgesetz.html?src=4> [01.06.2019]

Rudnicka, J. (29.07.2019): Durchschnittsalter von Führungskräften in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2018 (Stand: 30. Oktober), in: Statista [online] Online unter URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/182536/umfrage/durchschnittsalter-von-geschaeftsfuhrern-nach-bundeslaendern-und-geschlecht/> [letzter Aufruf: 29.07.2019]

Simonson, Julia/ Vogel, Claudia/ Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2016): Freiwilliges Engagement in Deutschland: zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin [PDF] Online unter URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51913-6> [Letzter Aufruf: 24.06.2019]

Sportbund Rheinhessen (o.D.): Gertalis-Schohs-Preis an Bärbel Petzold [online] Online unter URL: <https://sportbund-rheinhessen.de/gertalis-schohs-preis-an-baerbel-petzold/> [Letzter Aufruf: 31.07.2019]

SPONSORS Verlags GmbH (16.02.2018): DFB: Die neue Struktur und ihre Folgen [online] Online unter <https://www.sponsors.de/news/fussball/dfb-die-neue-struktur-und-ihre-folgen?active=1> [letzter Aufruf: 29.07.2019]

Statistisches Bundesamt (2019): Deutschland unter EU-Durchschnitt [online] Online unter URL: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Frauenanteil_Fuehrungsetagen.html [letzter Aufruf: 29.07.2019]

Statistisches Bundesamt (06.05.2015): Publikation - Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG) vom 24.04.2015 [PDF] Online unter URL:

https://www.destatis.de/DE/Methoden/Rechtsgrundlagen/Statistikbereiche/Inhalte/1053_BGleiG.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Aufruf 29.07.2019]

Stokowski, Margarete (11.06.2019): Frauenkleidung - Das Bedürfnis, nicht angegafft zu werden, in: Spiegel Online [online] Online unter URL: <https://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/sommer-und-feminismus-das-beduerfnis-nicht-angegafft-zu-werden-a-1271756.html> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

WDFV – Westdeutscher Fußballverband e.V. (o.J.): Präsidium (online) Online unter URL: <https://wdfv.de/der-wdfv/praesidium/> [letzter Aufruf 29.07.2019]

WELT (02.05.2019): Diese Frau will DFB-Präsidentin werden [online] Online unter URL: <https://www.welt.de/sport/fussball/article192806865/Fussball-Ute-Groth-diese-Frau-will-DFB-Praesidentin-werden.html> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

Westfälische Nachrichten (11.06.2018): DFB-Funktionärin Marianne Finke-Holtz 40 Jahre beim SC Preußen Borghorst - Frau der ersten Stunde [online] Online unter URL: <https://www.wn.de/Sport/Lokalsport/Steinfurt/3340668-DFB-Funktionaerin-Marianne-Finke-Holtz-40-Jahre-beim-SC-Preussen-Borghorst-Frau-der-ersten-Stunde> [Letzter Aufruf: 22.07.2019]

Windmann, Antje (07.06.2019): Ex-Bundestrainerin Steffi Jones rechnet mit DFB-Spitze ab, in: Spiegel Online [online] Online unter URL: <https://www.spiegel.de/sport/fussball/steffi-jones-rechnet-mit-der-spitze-des-dfb-ab-a-1271419.html> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

Wirtschaftslexikon 24 (2018): Attributionstheorie [online] Online unter URL: <http://www.wirtschaftslexikon24.com/d/attributionstheorie/attributionstheorie.htm> [Letzter Aufruf: 29.07.2019]

Wirtschaftslexikon (2015): Homozialität [online] Online unter URL: <http://www.wirtschaftslexikon.co/d/homozialitaet/homozialitaet.htm> [letzter Aufruf: 29.07.2019]

Eidesstattliche Erklärung

Eidesstattliche Erklärung gem. § 14 Abs. 6 MPO/Mango

Ich versichere, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel und Quellen benutzt habe. Sämtliche Zitate habe ich kenntlich gemacht.

Ort, Datum

Felicitas Jalsovec