

# Führung und Mitbestimmung von Frauen im Sport



**Eine Analyse von Barrieren zu  
Führungspositionen für Frauen im Sport in Deutschland**

In Deutschland sind in der Regel Männer in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft stärker vertreten als Frauen. Obwohl es einige Frauen in Schlüsselpositionen z.B. in der Politik gibt, hindert eine starke gläserne Decke Frauen daran, Spitzenpositionen zu erreichen.

Im Sport ist die Situation ähnlich. Während Frauen in den Mitgliedschaften deutscher Sportvereine nur leicht unterrepräsentiert sind – im Jahr 2019 waren von den rund 24 Millionen Mitgliedern deutscher Sportvereine 40% Frauen –, sind sie in Führungspositionen im Sport noch stärker unterrepräsentiert. So zählte beispielsweise der Deutsche Fußball-Bund (DFB) nur eine Frau unter 16 Vorstandsmitgliedern und 22 Präsidenten von Landes- und Kreisfußballverbänden, obwohl über 10% der Mitglieder Frauen und Mädchen sind.

Die Chancen für Frauen, von ihren sportlichen Aktivitäten zu leben, sind immer noch geringer als für ihre männlichen Kollegen. Im Jahr 2018 verdienten Frauen in der ersten nationalen Fußballliga durchschnittlich 39.000 Euro pro Jahr, während Männer in der dritten Liga 120.000 Euro pro Jahr verdienten.

Die Ergebnisse bezüglich des Einkommens der Sportler\*innen und Führungskräfte in der deutschen Step Up Equality-Umfrage passt zu diesem Bild. 15 Sportlerinnen, acht weibliche und zwei männliche Führungspersönlichkeiten haben die Umfrage beantwortet, die meisten von ihnen sind im Fußball aktiv. Nur eine der Sportlerinnen erhält Auslagen rückerstattet und eine ist in Teilzeitbeschäftigung, obwohl sechs Athletinnen auf nationaler oder internationaler Ebene Sport treiben. Die Führungspersönlichkeiten sind in einer besseren finanziellen Situation – sieben von ihnen erhalten eine Art Gehalt.



# Ergebnis

**Diverse Anforderungen:** Es gibt ein breites Spektrum an Fähigkeiten, die erforderlich sind, um eine Führungsposition im Sportbereich einzunehmen und um Barrieren zu überwinden, um in diese Position zu gelangen und dort zu bleiben. Soziale Fähigkeiten wie Empathie und die Fähigkeit, andere zu motivieren, werden am häufigsten genannt, und Kommunikation wird insgesamt als die wichtigste Fähigkeit angesehen, aber es ist auch ein gewisses Maß an Belastbarkeit und Durchsetzungsvermögen erforderlich, um erfolgreich zu sein und zu bleiben, sowie die Beherrschung von Fachkenntnissen und organisatorischen Fähigkeiten. Dies zeigt, wie vielfältig und hoch die Anforderungen an einen Sportleiter sind, und könnte auch auf die unterschiedlichen Kontexte hinweisen, in denen sie arbeiten müssen, z.B. mit den Menschen, die sie führen, mit Organisationsstrukturen oder mit Kolleg\*innen.

**Hohes Selbstvertrauen:** Wenn man sich die Einstellung von Sportlerinnen und Führungspersönlichkeiten zu ihren eigenen Fähigkeiten anschaut, wird ersichtlich, dass sie in Bezug auf sich selbst und im Allgemeinen positiv gegenüber einer sportlichen Führungsposition sind. 73% der Athletinnen sind derzeit in einer Führungsposition, hatten eine solche in der Vergangenheit inne oder denken darüber nach, eine solche in der Zukunft zu übernehmen. Die Athletinnen bewerten ihre eigenen Führungsqualitäten im Durchschnitt mit «gut». Führungspersönlichkeiten bewerteten ihre eigenen Fähigkeiten sogar mit «gut» bis «sehr

gut», und die meisten von ihnen glauben fest daran, dass sie über die Fähigkeiten verfügen, die sie für eine Führungsposition benötigen.

**Herausforderndes Umfeld:** Es besteht ein hohes Risiko, weibliche Führungspersönlichkeiten zu verlieren: 75% von ihnen haben bereits darüber nachgedacht, ihr Amt aufzugeben. Die Hauptgründe für diese Überlegungen sind nicht persönlich, sondern strukturell bedingt. Die beiden am häufigsten genannten Gründe sind ein nicht unterstützendes Umfeld oder zu viele Aufgaben und zu wenig Zeit. Diese strukturellen Probleme werden in der gesamten Umfrage und den Interviews sichtbar, z.B. dass Frauen sich erst bewähren müssen, bevor sie anerkannt werden, dass sie von ihrem Umfeld nicht respektiert werden, oder dass Sportvereine meist von Männern geleitet werden, die dazu neigen, Führungspositionen an andere Männer abzugeben. Auch wenn die Situation von weiblichen Führungskräften eindeutig verbesserungsbedürftig ist, scheinen die verfügbaren Berichterstattungsmechanismen sehr schlecht zu sein, denn obwohl 75% der weiblichen Führungskräfte aufgrund ihres Geschlechts eine unterschiedliche Behandlung erfahren haben, haben nur 38% über Diskriminierung berichtet, und keine von ihnen war mit den Antworten, die sie erhalten haben, zufrieden.



# Empfehlungen

**Veränderung der Strukturen:** Damit Frauen ihr Potenzial als Führungspersönlichkeiten im Sport ausschöpfen können, betonen sowohl Athleten als auch Führungskräfte die Notwendigkeit von Veränderungen und Unterstützung in ihren Sportorganisationen. Dazu gehören:

- ⊙ mehr Zeit für Frauen auf den Sportplätzen
- ⊙ mehr Seminare und Trainings explizit für Frauen
- ⊙ Absicherung bei Mutterschaft und Kinderbetreuung
- ⊙ besserer Zugang zu Ressourcen
- ⊙ bessere Bezahlung und besser bezahlte Positionen
- ⊙ Diversity-Training für Organisationen
- ⊙ besseres Organisationsmanagement

**Stärkung der sozialen Fähigkeiten von Frauen:** Statt inhaltlichem oder praktischem Wissen wollen Frauen ihre Fähigkeiten und ihr Wissen rund um Kommunikation und andere soziale Fähigkeiten, aber auch Beharrlichkeit stärken. Die Studie zeigt auch, dass Frauen daran interessiert sind, Solidarität unter ihnen aufzubauen und zu lernen, wie sie andere besser unterstützen können, z.B. durch Wissenstransfer.

**Gewünschte Trainingsformate:** Die Mehrheit befürwortete 1:1-Mentorenprogramme sowie Wochenend- oder Abendseminare. Es soll Möglichkeiten für Frauen geben, sich zu vernetzen, um stärkere Beziehungen zur Unterstützung aufzubauen. Wichtig ist, dass die Reisekosten übernommen werden, um sicherzustellen, dass sich jeder die Teilnahme leisten kann.

\*Unser Verständnis von Männlichkeiten und Weiblichkeiten schließt alle ein, die sich selbst als Mann oder Frau identifizieren. Während wir uns um die Inklusivität aller Geschlechter bei allen Aktivitäten im Sport bemühen, konzentrieren wir uns in der Studie auf die spezifischen Herausforderungen und Chancen für Personen, die sich als Frauen identifizieren.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autor\*innen widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

## Welche Verhaltensweisen, welches Wissen und welche Fähigkeiten sind deiner Meinung nach nötig, um in einer Führungsposition im Sport zu sein (z.B. als Trainer\*in, Manager\*in, Funktionär\*in usw.)? Nenne die Top 6.

Athletinnen		Weibliche Führungskräfte		Männliche Führungskräfte	
Teamwork	10%	Kommunikation	30%	Organisatorisches	33%
Kommunikation	10%	Empathie	9%	Teamwork	22%
Empathie	8%	Mentale Stärke	9%	Ambitionen	22%
Andere motivieren/führen	8%	Fachwissen zu Sport	6%	Andere motivieren/führen	11%
Organisatorisches	8%	Organisatorisches	6%	Kommunikation	11%
Fachwissen zu Sport	8%	Andere motivieren/führen	6%		

Abbildung 1. Top 6 Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen für erfolgreiche Führungspersonen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antworten für jede Zielgruppe dar, die in die jeweilige thematische Kategorie fallen.

## Welche Hürden begegnen Frauen deiner Meinung nach am häufigsten, wenn sie in eine Führungsposition einsteigen?

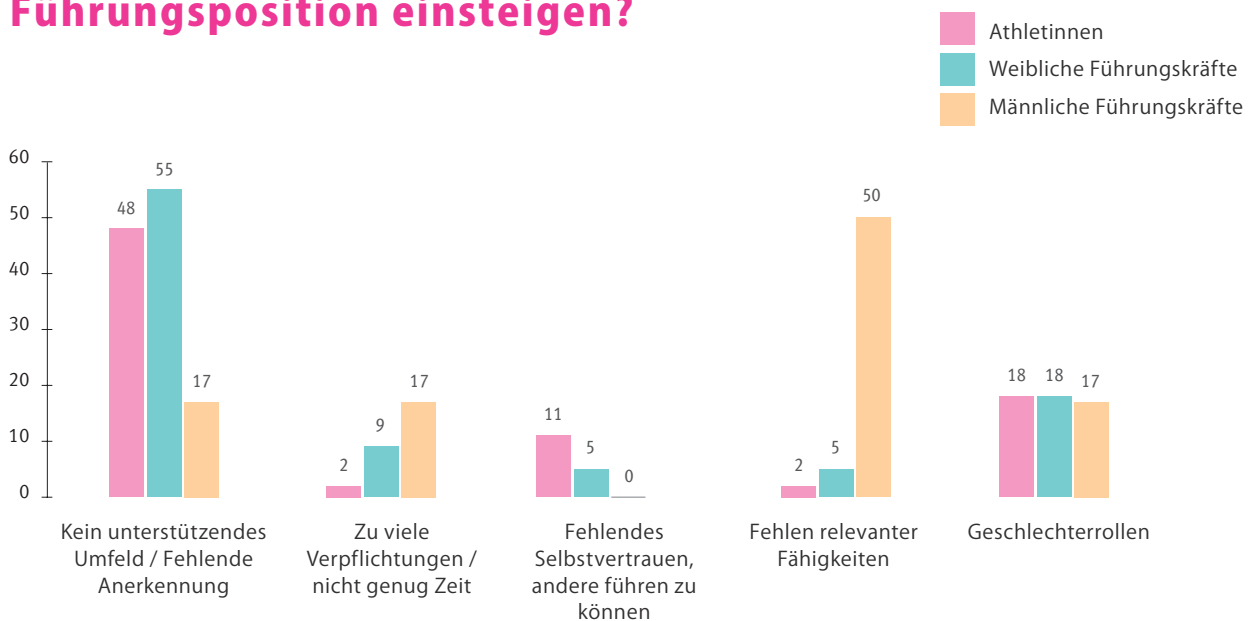


Abbildung 2. Wahrnehmung der Barrieren für Führungspositionen für Frauen. Die Prozentzahlen stellen den Anteil der Antworten jeder Zielgruppe dar, die in die jeweilige thematische Kategorie fiel.