

# 1. Einleitung

---

Der Sport hat sich in seiner Genese zum einen als ein Feld der Toleranz, des Respekts und der Inklusion, zum anderen jedoch als wirkmächtiges Feld der Re\_Produktion<sup>1</sup> von Ungleichheitsverhältnissen erwiesen. Der ›Great Sports Myth‹, als »the pervasive and nearly unshakable belief in the inherent purity and goodness of sport« (Coakley, 2015, S. 403), zeigt sich als hartnäckiger gesellschaftlicher Mythos, der u.a. durch verschiedene Sportorganisationen selbst, aber auch durch Politik und Medien sowie andere einflussreiche Institutionen und Funktionär\*innen<sup>2</sup> perpetuiert wird. Damit untergräbt dieser Mythos ein kritisches Hinterfragen des Sports an sich. Dies stellt eine große Herausforderung für die Sportsoziologie dar (ebd., S. 405). Dem Sport wird aufgrund seiner inhärenten demokratischen und sozialen Werte und Ideale ein durchaus positiver Einfluss auf die Sozialisation vor allem von Kindern und Jugendlichen nachgesagt. So wurde z.B. die ›gemeinwohlorientierte Sportvereinskultur‹ von der UNESCO-Kommission im Jahr 2021 in das Bundesweite Verzeichnis ›Immaterielles Kulturerbe‹ aufgenommen (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2021b). Besonders im Kontext von Migration und Integration wird der Sport oft als Paradebeispiel postuliert: Es wird eine regelrechte ›Integrationsrhetorik‹ verwendet, die ein Narrativ reproduziert, das den Sport als per se kulturell verbindende Instanz darstellt. Auch in anderen Kontexten, in denen der Sport als Vehikel zur Schaffung von Orten der Teilhabe ›für Alle‹ und als Symbol der Chancengleichheit gilt, lassen sich diese Rhetoriken erkennen (Thiel et al., 2013, S. 341ff.). Auf der anderen Seite zeigt sich jedoch auch deutlich, dass der Sport von Macht- und Herrschaftsverhältnissen durchzogen ist, innerhalb derer Ungleichheitsverhältnisse perpetuiert werden (vgl. Pike & Smith, 2023; Spaaij et al., 2015). Diese Ambivalenz wird u.a. in der Stellungnahme der Deutschen Sporthochschule Köln zum 15. Sportbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2023 adressiert:

- 
- 1 Damit ist sowohl die eigenständige Produktion als auch die Reproduktion im Sinne einer Fortschreibung bereits bestehender Ungleichheitsverhältnisse gemeint.
  - 2 Der Asterisk wird als ›Gender-Sternchen‹ gelesen und schließt in der Verwendung dieser Arbeit männliche, weibliche sowie weitere Geschlechtsidentitäten ein. Damit soll die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten berücksichtigt werden.

»Normativer Anker der Sportpolitik und Sportförderung des Bundes sind die gesellschaftlichen Funktionen des Sports bzw. der Glaube an seine Bedeutung für das Gemeinwohl. Klar ist, dass eine Sportpolitik von positiven gesellschaftlichen Potenzialen und Effekten des Sports überzeugt sein muss. Klar wird bei der Lektüre des 15. Sportberichts auch, dass nicht nur von Sonnenseiten des Sports ausgegangen wird, sondern auch seine Schattenseiten reflektiert und angegangen werden. [...] Dennoch kann trotz beträchtlicher Gemeinwohlpotenziale des Sports nicht umstandslos davon ausgegangen werden, dass Sport per se immer und in allen Facetten positiv wirkt. Mittlerweile liegen klare Evidenzen vor und das Wissen um Mediations- und Moderations-, aber auch um Selektionseffekte ist deutlich angewachsen. [...] Wer es ernst damit meint, das Gemeinwohlpotenzial des Sports umfassend heben zu wollen, der muss sich auch dessen Grenzen und Einschränkungen bewusst sein.« (Deutsche Sporthochschule Köln, 2023, S. 5f.)

Es wird also insgesamt eine zwiespältige Position deutlich, in der sich Akteur\*innen innerhalb und außerhalb des Sports befinden und der sich die Sportsoziologie zunehmend widmet. Nicht nur die Politik als Förderin des organisierten Sports in Deutschland, sondern vor allem die Sportverbände und -vereine selbst sehen sich mit einem immer weiter steigenden gesellschaftlichen Druck konfrontiert, als »Akteure der Zivilgesellschaft« einen Beitrag zur Lösung sozialer Probleme zu leisten (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2017, S. 7ff.).

Doch wo genau liegen die in der Stellungnahme angesprochenen »Selektionseffekte«, »Grenzen und Einschränkungen«? Der Titel dieses Buches liefert bereits einen ersten Hinweis darauf – Strukturelle Ungleichheiten in den Führungsebenen von Sportorganisationen und deren Verstetigung, aber auch Veränderung. Was dies genau bedeutet, soll in den nachfolgenden Kapiteln näher beleuchtet werden. So wird im kommenden Kapitel zunächst die Themenfindung für die vorliegende Forschungsarbeit nachgezeichnet (Kapitel 1.1), anschließend werden die Ausgangslage und die Problemstellung, die der übergeordneten Forschungsfrage zugrunde liegen, aufgezeigt (Kapitel 1.2). Im darauffolgenden Kapitel wird der aktuelle Literatur- und Forschungsstand dargelegt (Kapitel 1.3), um ein Forschungsdesiderat benennen zu können und die Relevanz der vorliegenden Arbeit herauszustellen (Kapitel 1.4). Den Abschluss des ersten Teils der Arbeit bilden die Formulierung der übergeordneten und untergeordneten Fragestellungen und die Darlegung der Zielsetzung dieser Arbeit (Kapitel 1.5).

## 1.1 Impulse und Themenfindung

Insgesamt zeigt sich, dass im Sport auf verschiedenen Ebenen Differenzen und damit auch Ungleichheitsverhältnisse hergestellt werden (siehe Kapitel 2.1.1 bis 2.1.4) und dass der Sport an sich nicht nur durchzogen ist von gesellschaftlichen Macht-

und Herrschaftsstrukturen, die sich in der intersektionalen Verflechtung verschiedener Differenzlinien und der dazugehörigen Macht- und Herrschaftsverhältnisse (siehe Kapitel 2.1.5) in unterschiedlichen Feldern des Sports zeigen, sondern dass der Sport selbst ein machtvolles Feld der Re\_Produktion von Ungleichheitsverhältnissen ist (siehe Kapitel 2.5). Dies lässt sich an vielerlei Beispielen aus verschiedenen Forschungsbereichen innerhalb der Sportsoziologie verdeutlichen:

In der sportbezogenen Geschlechterforschung wird der Sport als »machtvolle Reproduktions- und Inszenierungsstätte traditioneller männlicher Geschlechtsstereotype« (Hartmann-Tews & Rulofs, 2010, S. 686) beschrieben. Dies zeigt sich in verschiedenen Feldern des Sports u.a. im Schulsport, in dem der »heimliche Lehrplan der Geschlechtererziehung«, der sich zwar durch das gesamte Bildungssystem zieht, aufgrund des binären Geschlechterverständnisses und der Körperzentriertheit, die dem Sport innewohnen, jedoch dort eine besondere Wirkmächtigkeit entfaltet (Gieß-Stüber & Sobiech, 2017). Auch wird dies im Leistungs- und Wettkampfsport deutlich, aus dem Frauen für eine lange Zeit komplett ausgeschlossen waren (Pfister, 2017) und in dem die »Annahme einer natürlichen männlichen Überlegenheit im Sport« (Heckemeyer, 2021, S. 231) fest verwurzelt ist. So wird der »Frauensport« in Abgrenzung zum (Männer-)Sport »als Variante desselben geschlechtlich markiert« (Heckemeyer & Gramespacher, 2019, S. 10) und somit das »männliche Original« bestätigt (ebd.). Eine Form der geschlechtstypisierenden Semantik, die sich z.B. auch in der medialen Repräsentation von Sportler\*innen widerspiegelt (Rulofs & Hartmann-Tews, 2017). Die »heteronormative Logik« des Sports offenbart sich auch darin, dass sowohl im Breiten- als auch im Leistungssport eine Prävalenz von homo- und transnegativem Verhalten und Diskriminierung gegenüber LGBTQI<sup>\*3</sup>-Sportler\*innen besteht (Hartmann-Tews et al., 2022).

In Bezug auf die Differenzlinie *Körperkonstitution* zeigt sich insgesamt eine »Norm der able-bodiedness« im Sport, durch die z.B. Dicksein als Zeichen sportlicher Inkompetenz gelesen wird (Heckemeyer, 2021, S. 230). Im Schulsport offenbart sich diese Norm auch darin, dass dieser aus einer ableistischen Perspektive heraus »im Zusammenhang mit inklusiven Ansprüchen an offensichtliche Grenzen stößt« (Giese & Ruin, 2018, S. 172). Sowohl die mediale Unterrepräsentation der Paralympics im Gegensatz zur Berichterstattung über die Olympischen Spiele (Schierl, 2012) als auch die besondere »kategoriale Verflechtung« von *Geschlecht* und *Körperkonstitution* im Leistungssport, die zu einer intersektionalen Verstärkung der Diskriminierung von Frauen mit Behinderung führen (Tiemann, 2017), zeigen, wie im Sport soziale Ungleichheiten entlang der Differenzlinie *Körperkonstitution* re produziert werden.

---

3 Die Abkürzung steht für lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, queere, inter\* und weitere Identitäten und ist ein Sammelbegriff für Menschen und ihre sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.

Diese Verflechtung wird (auch unter Hinzunahme der Differenzlinie *race*) ebenfalls eindrücklich in den medialen und zum Teil skandalisierend und populistisch geführten Debatten um die Sportpartizipation von TIN<sup>\*4</sup>-Athlet\*innen im Leistungssport sichtbar, wie sich an Fällen wie Imane Khelif, Dutee Chand und Caster Semenya gezeigt hat (Günter, 2017; Heckemeyer & Gramespacher, 2019; Posbergh et al., 2024). Dies spiegelt sich auch in einer repressiven Geschlechter- und Diversitätspolitik in internationalen Sportorganisationen, wie z.B. der World Athletics, der World Aquatics und World Rugby, wider (Adlwarth, 2021; Heckemeyer, 2018; Storr & Bekker, 2024). Sandra Günter beschreibt diese intersektionale Verflechtung verschiedener Differenzlinien wie folgt:

»Die Konstruktion eines ›natürlichen‹, ›weißen‹, ›männlichen‹, ›heterosexuellen‹ Körpers, der als Norm definiert wird, ist aufs Engste mit der Konstruktion des von der Norm abweichenden ›unnatürlichen‹, ›nicht weißen‹ oder geschlechtlich ›uneindeutigen‹ Körpers verbunden.« (Günter, 2017, S. 131)

Dass im Sport eine *weiße*<sup>5</sup> Norm re produziert wird, zeigt sich u.a. an der Häufung rassistischer Diskriminierung (Dello, 2018; Nobis, Lazaridou, et al., 2022) und an exkludierenden Praktiken gegenüber migrantisierten Sportler\*innen (Nobis, Gomez-Gonzalez, et al., 2022).

Auch die Differenzlinie *Klasse* in ihrer Wechselwirkung mit anderen Differenzlinien spielt eine entscheidende Rolle für die Sportpartizipation in Sportvereinen, sowohl von Kindern und Jugendlichen als auch von Erwachsenen (Bartsch et al., 2025; Haut & Emrich, 2011). Ökonomische und leistungsbezogene Klassenunterschiede sowie die in der meritokratischen Logik verankerte Verbindung von Leistung und Differenz äußern sich darüber hinaus in stereotypen Zuschreibungen, Erwartungen und Bewertungen bestimmter Personengruppen u.a. im sportunterrichtlichen Setting (Giese, 2024; S. Meier, 2023; Schafferschik & Günter, 2025).

Doch nicht nur im Umgang mit Vielfalt von Seiten verschiedener Akteur\*innen und Institutionen innerhalb und außerhalb des Sports, sondern auch in den Personalstrukturen im organisierten Sport, mit einem besonderen Augenmerk auf die Führungsebenen übergeordneter Sportorganisationen, wird die Perpetuierung von Ungleichheitsverhältnissen deutlich. So zeigt der Forschungsstand auf, dass beispielsweise Frauen in Führungspositionen in Sportorganisationen sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene stark unterrepräsentiert sind (vgl. Adriaanse, 2016; Burton & Leberman, 2017; Doll-Tepper & Pfister, 2004; Elling et al., 2019;

4 Die Abkürzung steht für trans\*, inter\*, non-binäre und weitere Identitäten.

5 In dieser Arbeit wird die Formulierung *weiß* (und die englische Entsprechung *white*) in kursiver Schreibweise verwendet, um Personen zu beschreiben, die rassistisch nicht markiert sind, auf der Basis sozialer Zuschreibungsprozesse jedoch als *weiß* in der Gesellschaft positioniert werden.

Piggot, 2022). Somit wird deutlich, dass sich der auf biologistischen Logiken beruhende ›männliche Überlegenheitsimperativ‹ (Zipprich, 2002) im Sport nicht nur durch Strukturen ›auf dem Platz‹ zieht:

»The formalized nature of gender segregation on the sporting field also shapes the institution more broadly, contributing to women's underrepresentation and informal gender segregation within leadership, coaching, the media, and other roles.« (Pape, 2020, S. 87)

Obwohl die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsebenen in Sportorganisationen bereits auf mehrere Jahrzehnte an Forschungsarbeit zurückblicken kann und viele Mechanismen und Strukturen, die dies begünstigen bzw. fördern, bereits gut erforscht sind, haben sich diese zeitlich als (relativ) stabil erwiesen (vgl. Burton, 2015; Evans & Pfister, 2021). Dies betrifft allerdings nicht nur die Differenzlinie *Geschlecht*, sondern auch andere mit ihr wechselwirkende Differenzlinien, zu denen noch eine erhebliche Forschungslücke besteht (Evans & Pfister, 2021, S. 332) (siehe Kapitel 1.4). So gibt es deutliche Hinweise darauf, dass *weiße* und gut situierte Frauen in Führungspositionen überwiegen und dass in dieser Hinsicht ethnisch-kulturelle, geschlechtsspezifische, heteronormative und klassistische Logiken und Formen von Marginalisierung und Diskriminierung intersektional miteinander verwoben sind (Melton & Bryant, 2017). Wie sich die (fehlende) Diversität in den Führungsebenen im organisierten Sport in Deutschland darstellt, wird aufgrund der thematischen Ausrichtung der vorliegenden Forschungsarbeit im nachfolgenden Kapitel näher beleuchtet.

## 1.2 Ausgangslage und Problemstellung

Dass Ungleichheitsverhältnisse in den Führungsebenen von (übergeordneten) Sportorganisationen re\_produziert werden, zeigt sich sowohl auf horizontaler als auch auf vertikaler Ebene. Auf horizontaler Ebene wird dies insofern deutlich, als dass bestimmte Personengruppen in Führungspositionen in Sportorganisationen stark unterrepräsentiert sind und sich somit innerhalb dieser Ebenen eine sehr homogene Personalstruktur offenbart (Bartsch & Rulofs, 2023, S. 527f.): Frauen sind demnach sowohl in den haupt- als auch in den ehrenamtlichen Führungsebenen der übergeordneten Mitgliedsorganisationen des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB) (Verbände mit besonderen Aufgaben, Landessportbünde und Spitzenverbände) stark unterrepräsentiert. So erreichen nur insgesamt 26 von 72 Verbänden einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent in den ehrenamtlichen Führungsgremien (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2024a, S. 10). Zum Personenstand ›divers‹ gab es keine Angaben der Verbände (ebd.). Was die hauptbe-

rufflichen Beschäftigten angeht, »zeigt sich [...] mit zunehmender Hierarchieebene eine klare Abnahme des Frauenanteils« (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2024a, S. 12). Die hauptberufliche Spitze ist »mehrheitlich männlich« besetzt. Lediglich eine Führungsposition ist mit einer Person besetzt, die ihren Personenstand mit »keine Angabe« angegeben hat (ebd.). Was Ungleichheitsverhältnisse in Bezug auf andere Differenzlinien angeht, liefern vor allem Daten aus Sportvereinen einige Anhaltspunkte, da davon auszugehen ist, dass sich diese Unterrepräsentanzen in den Sportverbänden widerspiegeln: So sind auch in Sportvereinen mehr als fünfmal so viele Männer Vereinsvorsitzende wie Frauen (C. Breuer & Feiler, 2020, S. 18). Vorstandsmitglieder sind nahezu ausschließlich in Deutschland geborene Personen und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit (C. Breuer & Feiler, 2020, S. 92). Es ist davon auszugehen, dass Personen mit Migrationshintergrund in allen Funktionsrollen im Sport unterrepräsentiert sind. Jedoch muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass im Hinblick auf diese Daten noch ein erhebliches Forschungsdesiderat besteht (Bartsch & Rulofs, 2023, S. 528). Auch das Bildungsniveau ist bei Personen im Vereinsvorstand deutlich höher als im gesamtdeutschen Bundesschnitt (C. Breuer & Feiler, 2020, S. 90ff.). Vorstandsmitglieder kommen dabei aus allen Einkommensschichten, rund die Hälfte hat ein mittleres Einkommen (1.500-3.500 Euro netto monatlich) (ebd., S. 93). 86,6 % der Vorstandsmitglieder haben keine physischen und psychischen Einschränkungen, der Schnitt von schwerstbehinderten Menschen liegt mit 7,5 % leicht unter dem Bundesschnitt von 9 % (ebd., S. 92f.). Auch sind Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in hohem Maße selbst sportlich aktiv. So gaben im Sportentwicklungsbericht von Breuer und Feiler (2020, S. 93f.) 79,6 % der Befragten an, sich jede Woche sportlich zu betätigen, während dies im Bundesschnitt nur 43,6 % der Bevölkerung tun (ebd.). Auch sind Leitungspositionen in Sportvereinen vorwiegend von Personen besetzt, die über 41 Jahre alt sind (ebd., S. 21).<sup>6</sup> Dies resümieren Bartsch & Rulofs wie folgt:

»Zugespitzt ließe sich formulieren, dass Sportverbände vor allem von älteren, weißen Männern geführt werden, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, aus gut situierten bürgerlichen Verhältnissen stammen, äußerst selten eine Behinderung aufweisen und vermutlich – die Studienlage ist hier lückenhaft – überwiegend heterosexuell orientiert sind.« (Bartsch & Rulofs, 2023, S. 532f.)

Auf der vertikalen Ebene zeigt sich die Re\_Produktion von Ungleichheitsverhältnissen in Führungsebenen u.a. in der diskursiven Zuschreibung verschiedener Posten

6 Diese Informationen wurden in ähnlicher Form bereits im Rahmen eines Vortrags im Landessportbund Niedersachsen im Februar 2024 aufbereitet und online veröffentlicht (Günter & Schwark, 2024).

und Ämter als ›Frauen- oder Männerterrain‹ (Gieß-Stüber, 2009, S. 37): So bekleiden Frauen in den Vereinsvorständen am seltensten das Amt der Vereinsvorsitzenden (14,7 %) sowie der Sportwarte (6,9 %). Auch die Positionen der stellvertretenden Vorsitzenden und ehrenamtlichen Geschäftsführenden sind zu ca. 77 % männlich besetzt. Überproportional häufig üben Frauen dagegen die Ämter der Schatzmeisterin bzw. Kassiererin (21,2 %), der Schriftführerin (15,7 %) und der Jugendwartin (8,2 %) aus (C. Breuer & Feiler, 2020, S. 18). Positionen mit Entscheidungs- und Geltungsmacht (Präsident\*in, Vorstandsvorsitzende\*r) und einem Fokus auf Prestige und Ansehen sind also eher männlich, Positionen mit einem ›sozialen‹ Fokus (Mädchen- und Frauen-, Familien-, Jugendsport und Sport für Menschen mit Behinderungen) eher weiblich besetzt (Combrink et al., 2006). Was andere Differenzlinien angeht, verdeutlicht eine der wenigen Studien im deutschsprachigen Raum von Nobis et al. (2022), dass BPoC<sup>7</sup> in strategisch und repräsentativ wichtigen Ämtern im Vorstand von Bundesligaklubs im Fußball gar nicht repräsentiert sind.

Ein wichtiger Aspekt, der diese Personalstrukturen beeinflusst, sind Mechanismen und Maßnahmen, die mit dem Ziel implementiert werden, diesen Zustand zu verändern. Diese sind im Rahmen der sportpolitischen Leitsätze des DOSB zu betrachten, die wiederum in die Charta ›Sport for All‹ des Europarates eingebettet sind, die bereits 1975 einen Anstoß für eine größere europäische Inklusionsbewegung geliefert hat (Bartsch & Rulofs, 2023, S. 519). So wurde vom DOSB im Jahr 2003 ein Grundlagenbeschluss für alle Mitgliedsorganisationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Sport gefasst (Rulofs & Dahmen, 2010, S. 45). Auch der Beitritt des DOSB zur Charta der Vielfalt im Jahr 2007 kann als »erneute Initiative zur sozialen Öffnung« (Rulofs, 2011, S. 83) interpretiert werden. Als eine konkrete Maßnahme wurde vom DOSB u.a. eine ›Geschlechterquote‹ in den Beiräten, Kommissionen, im Präsidium und bei Einzelwahlen ab dem Jahr 2014 und in der Mitgliederversammlung ab dem Jahr 2026 beschlossen (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2023c, S. 11, 2024a, S. 3). Da der DOSB gegenüber seinen Mitgliedsorganisationen keine Weisungsbefugnis hat, gilt die 30 %-Quote für diese jedoch nur als ›Empfehlung‹ (Braun & Reymann, 2013, S. 33; Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2023a, S. 6). Dies wird von den Mitgliedsorganisationen sehr unterschiedlich angenommen, was an verschiedenen Aspekten deutlich wird: So hat der Großteil der Verbände weder im Ehren- noch im Hauptamt eine entsprechende Quotenregelung implementiert (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2024a, S. 15). 50 von 75 Mitgliedsorganisationen haben eine haupt- oder ehrenamtliche Stelle für Geschlechtergerechtigkeit implementiert, die in der überwiegenden Anzahl von Frauen besetzt ist, und lediglich neun von 75 Verbänden haben eine eigene Abfrage zum Stand der Geschlechtergleichstellung in ihren Mitgliedsorganisatio-

7 Abkürzung für Black and People of Color.

nen (ebd.). Die Relevanz der Thematik in Bezug auf den eigenen Handlungsbedarf wurde von einem Großteil der Organisationen bisher eher niedrig angesehen:

»Handlungsbedarf in Bezug auf das Thema Geschlechtergleichstellung in Führungspositionen in ihren jeweiligen Verbänden sehen 37 Verbände, 52 Verbände sehen keinen Handlungsbedarf.« (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2023a, S. 9)

Seit 2019 werden sowohl bei der DOSB-Bestandserhebung als auch im digitalen Fragebogen im Rahmen des Gleichstellungsberichts die Geschlechterkategorien »divers« und »keine Angabe« verwendet.<sup>8</sup> Nichtsdestotrotz wird queeren Belangen, spezifischen Ansprechpersonen und expliziten Maßnahmen von Verbänden eine geringe Relevanz zugeschrieben (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2024a, S. 22). Dass es in Bezug auf die Förderung von Diversität in Führungsebenen keine übergreifende Strategie für alle Mitgliedsorganisationen gibt und eine solche aufgrund der Struktur des organisierten Sports auch nur schwer umsetzbar wäre, zeigt sich auch darin, dass die Geschlechterverteilung in den ehren- und hauptamtlichen Führungsgremien zwischen den einzelnen Mitgliedsorganisationen im Vergleich sehr unterschiedlich ausfällt:

»Während der Frauenanteil in der hauptberuflichen Spitze in den Verbänden mit besonderen Aufgaben bei 38 Prozent liegt (N=6 Verbände), sind es in den Landessportbünden nur noch 20 Prozent (N=14 Verbände). Den niedrigsten Anteil an Frauen als hauptberufliche Spitze weisen die Spitzenverbände mit lediglich 9 Prozent (N=30 Verbände) auf.« (Deutscher Olympischer Sportbund, 2024, S. 12)

In der ehrenamtlichen Spitze variieren die Anteile zwischen 13 % (Spitzenverbände), 25 % (Landessportbünde) und 31 % (Verbände mit besonderen Aufgaben) (ebd., S. 10). Auch innerhalb der einzelnen Gruppen der Mitgliedsorganisationen unterscheiden sich diese Anteile stark. Auflistungen des DOSB aus dem Jahr 2022 zeigen z.B. unter den Landessportbünden eine Spannweite des Frauenanteils von 0 % bis 58,33 % im Hauptberuf und von 11 % bis 57 % im Ehrenamt auf (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2022b, 2022a).

Es ist also unwesentlich, ob man sich nur die Führungsebenen einzelner (übergeordneter) Mitgliedsorganisationen des DOSB, einer Gruppe von (übergeordneten) Mitgliedsorganisationen oder die Führungsebenen aller (übergeordneter) Mit-

8 Der DOSB folgt damit der durch den Deutschen Bundestag am 18. Dezember 2018 beschlossenen Änderung des Personenstandsrechtes: Nach § 22 Absatz 3 PStG können Menschen, die sich weder als männlich noch als weiblich kategorisieren, im Geburtenregister neben den bereits bestehenden Angaben »männlich« und »weiblich« den Geschlechtseintrag offenlassen oder die Bezeichnung »divers« eintragen lassen.

gliedsorganisationen im organisierten Sport (in Deutschland) in der Gesamtschau vornimmt; es ergibt sich ein nahezu deckungsgleiches Bild, in dem deutlich wird, dass marginalisierte Personengruppen in den Führungsebenen dieser Organisationen deutlich unterrepräsentiert sind und diese Ungleichheitsverhältnisse demnach in diesen Organisationen re produziert werden. Um die dahinterstehende Problematik zu verdeutlichen, sei die Frage in den Raum geworfen, wer im Sport machtvollen Positionen innehat und wer in diesen Positionen für wen welche Entscheidungen trifft, wer also in den Führungsebenen von Sportorganisationen repräsentiert ist, damit wessen Sport(vereins)realität bestimmt und was dies für weiterführende individuelle, symbolische und strukturelle Auswirkungen hat. Dass, wie vorangehend aufgezeigt wurde, Führungspositionen in Sportvereinen nur selten von Frauen besetzt sind, kann sich z.B. auf eine Priorisierung der Ressourcenzuweisung von Männer-Mannschaften auswirken (Rulofs, 2021, S. 263) oder auch darauf, dass mehr Männer als Frauen in Führungspositionen gewählt bzw. eingestellt werden:

»Coaches, administrators, boards of directors, and trainers do, indeed, shape the context in which sport takes place. Their presence, experiences, and ways of doing gender both reinforce and challenge notions about gender and leadership/management and may help further explain how such work is gendered and fosters exclusion, and how and why women are underrepresented in sport work and positions of leadership in sport organizations.« (Knoppers & Markula, 2024, S. 10)

Dies lässt sich auch auf weitere Differenzlinien und die Wechselwirkungen zwischen diesen übertragen. Mit Rückgriff auf das ›Belonging‹-Konzept (Yuval-Davis, 2006, 2011), das ein Gefühl des ›zu-Hause-Seins‹ und die (politische) Konstruktion von Gemeinschaft(en) in spezifischen Kontexten beschreibt, sind

»[a]uch Sportvereine [...] Orte, in denen nach Zugehörigkeit gesucht, in denen Zugehörigkeit erlebt oder nicht erlebt wird, in denen Zugehörigkeit zugestanden oder verwehrt wird. [...] Denn mit der Besetzung von repräsentativen Posten wird stets eine symbolische Botschaft nach außen gesendet, wer dazu gehört bzw. wer dazu gehören darf.« (Nobis & Özvatan, 2020, S. 10)

Vor allem ›sichtbare Identifikationsfiguren‹ in den Führungsebenen seien wichtig, um dieses Gefühl des ›Belongings‹ zu erwecken und Personen davon zu überzeugen, sich in ihrem Verein oder Verband zu engagieren (ebd., S. 30). Dass der DOSB dieses Ziel verfolgt, zeigt sich zumindest auf symbolischer Ebene. So werden in der ›Strategie DOSB:2028‹ verschiedene Teilziele benannt, die dies nahelegen. Der DOSB möchte u.a.

»Strategien für gute Verbandsführung entwickeln, die unter anderem Nachhaltigkeit, Good Governance, Diversity und Integrität gezielt in den Mittelpunkt un-

serer Arbeit rücken und als Orientierung für andere Sportorganisationen dienen können« (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2018, S. 9).

Auch gibt er das Versprechen,

»die Vielfalt der Gesellschaft im Sport ab[zu]bilden und dazu bei[zu]tragen, dass vor allem benachteiligte und im Sport unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen aktiv im Sport mitmachen, sich in Vereinen und Verbänden engagieren und dass Diskriminierungen keinen Platz im Sportverein haben« (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2018, S. 10).

Mit Blick auf die vorangehend dargestellte Ausgangslage in den Führungsebenen der Mitgliedsorganisationen des DOSB und die bereits vorangeschrittene Zeit des auf zehn Jahre ausgelegten Strategieplans bis 2028 bleibt die Frage offen, ob diese Ziele bis dahin überhaupt (noch) zu erreichen sind und inwiefern der DOSB seiner selbstdefinierten »Vorbildrolle für Vereine und Verbände« (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2023b, S. 4) in dieser Hinsicht nachkommt.

Insgesamt zeigt sich also, dass sich die Ausgangslage in deutschen Sportverbänden im Hinblick auf die Homogenität der Personalstruktur der Führungsebenen deutlich darstellt. In dieser Hinsicht be- und entstehen neue und alte Herausforderungen für Sportverbände, denen sich diese zunehmend gezwungen sehen, zu widmen, da die Strukturen und Mechanismen, die zur Re\_Produktion von Ungleichheitsverhältnissen in den Führungsebenen von Sportorganisationen beitragen, gesellschaftspolitischen Inklusionsbestrebungen entgegenstehen (Störmer, 2021). Inwiefern diese Thematik in der (sportwissenschaftlichen) Geschlechter- und Diversitätsforschung bis heute aufgegriffen wurde und aktuell wird, wird im nachfolgenden Kapitel dargestellt.

### 1.3 Literatur- und Forschungsstand

Das folgende Kapitel widmet sich hauptsächlich dem sportwissenschaftlichen bzw. -soziologischen Literatur- und Forschungsstand, greift jedoch auch auf Arbeiten zurück, die in der (allgemeinen) Organisationssoziologie verortet werden. Forschungsarbeiten, die sich mit Führungsebenen in Sportorganisationen auseinandersetzen, können demnach an der Schnittstelle zwischen der (sportwissenschaftlichen) Geschlechter- und Diversitätsforschung und der allgemeinen soziologischen Arbeitsmarkt- und Organisationsforschung verortet werden, da letztere wichtige Erklärungsansätze für ungleichheitsgenerierende Mechanismen und Strukturen in Sportorganisationen liefern (Pfister, 2004, S. 14ff.). Dies sind u.a. Studien zur geschlechtsspezifischen Zuordnung von Berufen, Tätigkeiten und

Zuständigkeiten verbunden mit ungleichem Einkommen und hierarchischer Positionierung sowie zur Trennung von Privat- und Berufsleben und zur Reproduktion heteronormativer Beziehungskonstellationen in Arbeitsstrukturen (vgl. Achatz et al., 2002; Alvesson & Due Billing, 1997; Gottschall, 1998; Heintz et al., 1997; Lehner, 2002). So existieren viele sportwissenschaftliche Forschungsarbeiten, die aus einer sozialkonstruktivistischen Perspektive heraus eine Analyse vergeschlechtlichter Strukturen und Mechanismen in Organisationen vorgenommen haben, um die Unterrepräsentanz von Frauen in ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungsgremien zu erklären. Dabei erschienen besonders zwischen 2000 und 2008 viele Studien am Beispiel ausgewählter ehrenamtlicher oder hauptamtlicher Sportorganisationen (Combrink, 2004; Doll-Tepper & Pfister, 2004; N. Fischer et al., 2002; Hartmann-Tews et al., 2003; Radtke, 2007; Wagner, 2008). Obwohl diversitätsbezogene und intersektionale Ansätze sowohl in der Forschung als auch in der strategischen Ausrichtung des Managements von Organisationen in den letzten Jahrzehnten an Relevanz gewonnen haben, bestehen sowohl in der Arbeits- und Organisationsforschung (Eberherr, 2020b; Gruhlich, 2020; Rodriguez et al., 2016) als auch in der sportwissenschaftlichen Forschung (Heckemeyer, 2017; Rulofs, 2021; Rulofs & Dahmen, 2010) dahingehend weiterhin große Forschungsbedarfe. Jedoch sind in den letzten Jahren vermehrt Sammelbände erschienen, die versuchen, einen Brückenschlag zwischen verschiedenen Forschungssträngen zu liefern (vgl. Cunningham, 2019; Funder et al., 2023a; Markula & Knoppers, 2024; Seeliger & Gruhlich, 2020). Was die Betrachtung von Management- und Führungsebenen angeht, scheint in der Organisations- und Sportsoziologie nur langsam die ›Sonderstellung‹ der Differenzlinie *Geschlecht* auf weitere Differenzlinien und deren Wechselwirkung untereinander aufzuweichen (Burton, 2015; Eberherr, 2020b; Evans & Pfister, 2021; Rodriguez et al., 2016). Angelehnt an Evans und Pfister (2021) wird nachfolgend zwischen Studien unterschieden, die entweder die Makro- oder die Meso- und Mikroebene von Organisationen fokussieren.

### 1.3.1 Makroebene: Zahlen, Quoten und Richtlinien

Ein Forschungsstrang, der sich herausgebildet hat, umfasst die Betrachtung der Makroebene von Diversität in Sportorganisationen. Ein oft genutzter theoretischer Bezugspunkt ist dabei u.a. Kanter's (1977a) Theorie der ›kritischen Masse‹ (siehe Kapitel 2.2.3.1). Einen Schwerpunkt stellt die Zusammenstellung von quantitativen Daten im Sinne der Verteilung bestimmter Personengruppen in ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungsebenen dar. So existieren zum einen Studien zu Verteilungsmustern, vor allem in Bezug auf *Geschlecht*, im US-amerikanischen Kontext aber auch zunehmend in Bezug auf *race* (auch in Wechselwirkung mit *Geschlecht*) in spezifischen lokalen Kontexten, z.B. in Internationalen Olympischen Verbänden (Henry & Robinson, 2010), Internationalen Paralympischen Organisationen

(Piggott & Matthews, 2024) und in der National Collegiate Athletic Association (NCAA) (Lapchick, 2020; Yiamouyiannis & Osborne, 2012), in sportartspezifischen Kontexten, z.B. englischen Fußballclubs (Bryan et al., 2021) und in nationalen Settings, z.B. in den USA (Cunningham, 2021; Gaston et al., 2020), Kanada (Demers et al., 2019), Australien (Banu-Lawrence et al., 2020), Europa (Elling et al., 2019) und Afrika (Fasting et al., 2014). Es existieren auch einige vergleichende Studien, die länderübergreifende Daten liefern (u.a. Adriaanse, 2016; Hartmann-Tews et al., 2003; McKeag et al., 2024; McLeod et al., 2023). In vielen Studien wird dabei auch (in-/direkt) auf mögliche Ursachen verwiesen. Im nationalen Kontext lassen sich Daten zur Repräsentanz von bestimmten sozialen Gruppen in den Führungsebenen von Sportorganisationen eher in vereinzelten Studien, die bestimmte Organisationen untersuchen, finden. Übergreifende Verteilungsmuster müssen aus verschiedenen Studien mehr oder weniger »zusammengesucht« werden (Bartsch & Rulofs, 2023), so u.a. aus Sonderauswertungen von den in dreijährigem Rhythmus erhobenen Ergebnissen der Sportentwicklungsberichte von Breuer und Feiler zu Vorständen in Sportvereinen (2020), den jährlich veröffentlichten Gleichstellungsberichten bzw. seit 2024 den Berichten für Frauen, Vielfalt und Geschlechtergleichstellung des DOSB (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2024a), aus eigenen Gleichstellungsberichten einzelner Sportorganisationen (z.B. Landes-SportBund Niedersachsen e.V., 2025b) und aus Studien, die die Führungsebenen einzelner oder mehrerer Sportorganisationen untersuchen (Nobis, Lazaridou, et al., 2022; Werkmann, 2021).

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Analyse von Strategien zur Erhöhung von Diversität in Führungsebenen u.a. die Diskussion über und Auswirkungen von Quotenregelungen (Adriaanse & Schofield, 2014; Fernández & Valiente, 2021; Sisjord et al., 2017; Sojo et al., 2016; Valiente, 2025; Whelan & Wood, 2012), die Analyse von Coaching- und Qualifizierungsprogrammen für Führungskräfte (Picariello et al., 2023; Pike et al., 2018) und die Analyse von weiteren strukturellen Maßnahmen sowie strukturell verankerten Selbstverpflichtungen in Satzungen, Richtlinien, Leitbildern etc. (Adriaanse & Claringbould, 2016; Gardner et al., 2023; Hovden et al., 2019; Ottesen et al., 2010; Peers et al., 2023; Shaw, 2019; Spaaij et al., 2018; Spurdens & Bloyce, 2022). So zeigt sich insgesamt, dass Quoten, wie am Beispiel von norwegischen Sportorganisationen im Vergleich zu anderen besonders deutlich wird, eine wirksame Maßnahme sind, die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen in Sportorganisationen zu erhöhen (Fasting & Sisjord, 2019, S. 131ff.). Dies ist jedoch auch stark von regionalen und nationalen Kontexten und der Akzeptanz der Organisationsmitglieder abhängig (Adriaanse, 2017). So findet sich in vielen Sportorganisationen diskursiver Widerstand gegen eine Implementierung (Adriaanse, 2017; Hovden et al., 2019; Krook, 2016; Verloo, 2018). Auch eine lückenhafte Umsetzung anderer (struktureller) Maßnahmen kann dazu beitragen, dass die Verwirklichung oder Erhöhung von Vielfalt in Organisationen nicht eintritt. So haben Gard-

ner et al. (2023) mit ihrer Analyse der Richtlinien und Programme verschiedener US-amerikanischer Sportverbände herausgestellt, dass diese zwar vielfältige Maßnahmen ankündigen, jedoch strukturelle Ursachen, die Ungleichheitsverhältnisse in der eigenen Organisation reproduzieren, nicht adressieren. Somit steht die Organisationspraxis dieser Sportverbände nicht im Einklang mit ihrem vermeintlichen Engagement für Vielfalt, das sie in ihren Richtlinien und Programmen zum Ausdruck bringen (ebd., S. 352ff.). Auch befassen sich einige Studien mit der Auswirkung von Diversität auf die Organisationsleistung bzw. auf organisationale Probleme (McLeod et al., 2025; Wicker et al., 2022). So resümieren Wicker et al. (2022, S. 266), dass sich eine geschlechtsspezifische Vielfalt in Führungsebenen positiv auf nicht alle, aber einige organisationale Probleme von Sportvereinen in Deutschland auswirken kann. Im deutschsprachigen Kontext existieren insgesamt weniger direkte Monitoring-Ansätze, sondern eher Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils als Ableitungen aus Studien zu Barrieren und Herausforderungen für Frauen in Führungspositionen (Doll-Teppler et al., 2005; Doll-Teppler & Pfister, 2004; Radtke, 2007; Werkmann, 2021) und in Bezug auf Diversität in Führungsebenen (Gieß-Stüber et al., 2014; Rulofs, 2011, 2021). So merkt Bettina Rulofs an: »Zurzeit mangelt es noch an Studien, die sich mit einzelnen Sportverbänden befassen und dabei eine systematische und für den jeweiligen Verband spezifische Diversitäts-Analyse vornehmen.« (Rulofs, 2021, S. 272) Hier existiert also vor allem im deutschsprachigen Raum noch ein erhebliches Forschungsdesiderat, das sich u.a. auch auf die lückenhafte Umsetzung in der Praxis auswirkt. In Bezug auf Studien, die sich auf die Makroebene von Sportorganisationen beziehen, merken Evans & Pfister (2021, S. 334) an, dass es vor allem an global vergleichbaren Daten fehlt, da die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Organisationstypen mit unterschiedlichen strukturellen Merkmalen auch in verschiedenen geopolitischen Kontexten berücksichtigt werden müssten. Auch sind Daten im nordamerikanischen, austroasiatischen und europäischen Kontext überrepräsentiert, während z.B. nur wenige Studien aus dem »globalen Süden« im englischsprachigen Raum rezipiert werden (ebd., S. 325f.).

### 1.3.2 Mikro- und Mesoebene: »inequality regimes«, Anpassung und Widerstand

In Studien, die sich auf die Mikro- und Mesoebene von Sportorganisationen fokussieren, werden größtenteils praxis- und diskurstheoretische oder andere kritisch-feministische Ansätze z.B. rund um Pierre Bourdieus und Michel Foucaults Werk verwendet, um zu untersuchen wie Ungleichheit und Macht in organisationalen Prozessen und Praktiken verwoben sind und reproduziert werden und um aufzuzeigen, inwiefern einzelne und kollektive Akteur\*innen sich diesen beugen, aber auch widersetzen (Evans & Pfister, 2021, S. 7). Dabei existieren nur wenige Studien, die sich konkret und ausschließlich auf die Mikroebene beziehen und in denen z.B.

Erfahrungen von Frauen analysiert werden, die aus einer Führungsposition ausgestiegen sind (Doll-Tepner et al., 2005; Radtke, 2005). Ein Schnittpunkt vieler Studien, die sich vorrangig auf die Mesebene beziehen, ist dabei die Organisationskultur und wie diese von ›inequality regimes‹ (Acker, 2006) durchzogen ist (siehe Kapitel 2.2.3.1). Dies umfasst u.a. die Analyse von Diskursen über Führung und wie dadurch z.B. Einstellungspraktiken beeinflusst werden (Ben-Amar et al., 2021; Chin et al., 2009; Claringbould & Knoppers, 2007; Hovden, 2000, 2010; Knoppers & Anthonissen, 2008; Mikkonen et al., 2021; Organista, 2021; Palmer & Masters, 2010; Piggott, 2022; van Sterkenburg & Knoppers, 2004). So beschreibt Hovden (2000) ein ›male heavyweight profile‹, das u.a. durch ›homosoziale Reproduktion‹, also eine Personalauswahl nach dem Prinzip Ähnlichkeit (siehe Kapitel 2.2.3.1), in Einstellungs- bzw. Personalgewinnungsverfahren reproduziert wird.

Einen weiteren Schwerpunkt bilden Studien, die sich diskursiven Praktiken widmen, die in Sportorganisationen als Legitimations- und Abwehrmechanismen in Bezug auf die Erhöhung von Diversität wirksam werden (Ben-Amar et al., 2021; Gregorič et al., 2017; Hoerber, 2007; Karaçam & Koca, 2019; Knoppers et al., 2021; Priola et al., 2014; Spaaij et al., 2018, 2020; Turconi et al., 2022). So identifizierten u.a. Spaaij et al. (2018) sechs verschiedene diskursive Praktiken von ›speech acts‹, in denen das Engagement für Diversität positiv hervorgehoben wird, ohne dass sich dahinterstehende Ideologien verändern, bis hin zu essentialisierenden und naturalisierenden Diskursen, in denen beispielsweise Frauen als nicht ›konform‹ für Führungspositionen konstruiert werden (›bodily inscription‹) (ebd., S. 4ff.). Deutlich weniger Studien befassen sich dagegen nicht nur damit, wie durch diskursive Praktiken der Status quo gewissermaßen verteidigt und dadurch perpetuiert wird, sondern auch damit, wie einzelne und/oder kollektive Akteur\*innen durch widerständige Praktiken diese Reproduktion durchbrechen (können) (Ankers & Watson, 2024; Heffernan, 2018; Jeffrey & Thorpe, 2024; Karaçam & Koca, 2015; Knoppers, De Haan, et al., 2022; Ritondo et al., 2024). Adressiert werden hier Mechanismen, durch die bestehende Praktiken und Machtverhältnisse aktiv infrage gestellt und verändert werden (können), z.B. durch kollektive Zusammenschlüsse und durch die Umdeutung von Praktiken (Jeffrey & Thorpe, 2024). An dieser Stelle sind theoretische Anschlüsse an neo-institutionalistische Perspektiven denkbar, die u.a. im Rahmen der Geschlechterforschung zur Untersuchung von Legitimierungs- und Institutionalisierungsprozessen z.B. eines Diversity Managements oder einzelner Maßnahmen in Organisationen schon zunehmend genutzt werden (Funder, 2017b; Funder & May, 2014; Hericks, 2011; Lederle, 2008; Müller, 2010; Nussbaumer, 2023; Süß, 2007; Trenkmann, 2017b). So werden in Organisationen ›Legitimitätsfassaden‹ z.B. in Form einer rein symbolischen Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen erschaffen, um die eigene Legitimität zu erhalten und die bestehende Organisationspraxis beizubehalten (Süß, 2007, S. 440ff.) (siehe Kapitel 2.2.3.2). Durch diese Perspektiven ist demnach nicht nur die

»Entschlüsselung des widersprüchlichen Nebeneinanders von Erosions- und Wandlungsprozessen geschlechtlicher [und weiterer] Ungleichheiten in Organisationen« (Funder, 2018, S. 309)

möglich, sondern es wird auch eine weitere Perspektive auf die Analyse von Möglichkeiten und Räumen der Rekonfiguration dieser Prozesse eröffnet, in der vor allem die Rolle von organisationalen Akteur\*innen in den Fokus rückt (ebd.). So hat beispielsweise Trenkmann (2017a) verschiedene Akteur\*innentypen identifiziert, die von »Überzeugungstäter\*innen« bis hin zu »Gegner\*innen« reichen, und liefert damit wertvolle Erklärungsansätze für die (Nicht-)Wirksamkeit von Gleichstellungspolitik und wie Akteur\*innen diese aktiv beeinflussen (können). Dies kann ein gewinnbringender Anschluss für die sportwissenschaftliche Geschlechter- und Diversitätsforschung sein und die vorrangig praxis- und diskurstheoretischen Perspektiven auf die Re\_Produktion von Ungleichheitsverhältnissen ergänzen.

Was Forschungsarbeiten zur Meso- und Mikroebene betrifft, stehen meist einige wenige Differenzlinien, hauptsächlich *Geschlecht*, im Fokus. Es besteht daher noch immer ein großer Forschungsbedarf, was die Wechselwirkungen mit anderen Differenzlinien anbelangt z.B. *sexuelle und geschlechtliche Vielfalt* (Knoppers, McLachlan, et al., 2022; Newhall & Walker, 2019) und *dis\_ability* (Pearson & Misener, 2024), obwohl es bereits einige vielversprechende Ansätze für eine intersektionale Betrachtung von Führungsebenen in Sportorganisationen gibt (Melton & Bryant, 2017; Simpkins et al., 2022; Walker & Melton, 2015). Auch liefern nicht-westliche Perspektiven und Diskurse auf Führung in Sportorganisationen (u.a. Chen & Mason, 2018; Chin et al., 2009; Goslin & Kluka, 2014; Palmer & Masters, 2010) z.B. im Rahmen einer Studie von Palmer & Masters (2010), in der die Erfahrungen von Māori-Frauen in Führungspositionen in Bezug auf ihre ethnokulturellen und geschlechtsspezifischen Erfahrungen untersucht werden, wichtige Einsichten in einen (noch) unzureichend erforschten Bereich des Forschungsfeldes im Schnittfeld von Intersektionalität, Diversität, Führung und Sportorganisationen.

## 1.4 Forschungsdesiderat und Relevanz

Der vorangehend umrissene Literatur- und Forschungsstand verdeutlicht, dass die Erforschung von Ungleichheitsverhältnissen in Sportorganisationen in Bezug auf die Differenzlinie *Geschlecht* schon auf eine mehrere Jahrzehnte lange Historie zurückblicken kann, während die Betrachtung anderer Differenzlinien und vor allem der Wechselwirkungen zwischen diesen aus einer intersektionalen Perspektive heraus noch am Anfang steht. So existieren im deutschsprachigen Raum kaum Forschungsarbeiten, die sich mit Sportverbänden befassen und »die Verteilung von Führungspositionen oder Ressourcen systematisch und diversitätssensibel

beleuchten« (Bartsch & Rulofs, 2023, S. 533) – und dies obwohl »Sportverbände konkreten Beratungsbedarf haben, der durch die Diversitätsforschung aufgegriffen werden kann« (Rulofs, 2021, S. 265). Erste Implementierungsansätze lassen sich zumindest auf der symbolischen Ebene u.a. in der Einrichtung des Ressorts ›Diversity‹ im DOSB (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2025b) und in der im vorangegangenen Kapitel zitierten Ausrichtung der ›Strategie DOSB:2028‹ erkennen. Eine konkrete diversitätssensible Strategie für die Sportverbandsentwicklung, wie sie beispielsweise Rulofs (2021) vorschlägt, wird darin jedoch noch nicht sichtbar. Durch den sozialen Wandel innerhalb der Gesellschaft, der sich u.a. in einer demografischen Entwicklung und in zunehmenden Migrationsbewegungen zeigt, erleben auch Sportverbände eine zunehmende soziale Vielfalt und ein gesteigertes Bewusstsein für Diskriminierung und Ungleichheiten (Rulofs, 2021, S. 266). Vor allem dieser gesellschaftspolitisch steigende Druck drängt Sportverbände dazu, ihre Steuerungs- und Managementansätze zu verändern (ebd.). Gleichzeitig führt dies jedoch auch dazu, dass Abwehrmechanismen reproduziert und die Umsetzung diversitätsfördernder Bestrebungen erschwert bzw. auf eine symbolische Ebene verlagert wird (Hofbauer & Striedinger, 2017; H. Meier et al., 2014; Thiel & Meier, 2004). Dies bringt weitere Herausforderungen mit sich, denn »[a]ngesichts subtiler werdender Rechtfertigungsstrategien [...] wird auch die Arbeit der Aufdeckung anspruchsvoller« (Müller, 2017, S. 562). Die Relevanz des Forschungsvorhabens ergibt sich also einerseits aus der vorangehend aufgezeigten Forschungslücke, vor allem aber aus der gesellschaftspolitischen Verantwortung des Sports allgemein und in Vertretung dieses von übergeordneten Sportverbänden. Dies fassen Bartsch & Rulofs wie folgt zusammen:

»Wenn soziale Teilhabe im organisierten Sport umfassend umgesetzt werden soll und wenn davon ausgegangen wird, dass die diversitätsgerechte Besetzung von Führungspositionen des Sports nicht nur eine wichtige Vorbildfunktion für die Vereinsmitglieder hat, sondern auch einen tatsächlichen Effekt auf die Entwicklung des Sports in Richtung sozialer Diversität und Teilhabe entfalten wird, dann hat der organisierte Sport im Bereich der Führung des Sports noch eine große Aufgabe vor sich.« (Bartsch & Rulofs, 2023, S. 533)

Ein kleiner Schritt zur Bewältigung dieser ›großen Aufgabe‹ soll mit der vorliegenden Forschungsarbeit getan werden. So können die Ergebnisse dieser Arbeit bzw. die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen (siehe Kapitel 7.2) auch auf weitere übergeordnete Sportorganisationen übertragen werden, da sich die Ausgangslage und Problemstellung, wie vorangehend aufgezeigt werden konnte, ähnlich darstellen.

## 1.5 Forschungsfragen und Zielsetzung

Auf Grundlage des in den vorherigen Kapiteln formulierten Forschungsdesiderats und des herausgestellten Forschungsbedarfs ergibt sich für diese Arbeit die folgende übergeordnete Fragestellung:

**Inwiefern werden Ungleichheitsverhältnisse in den Führungsebenen des LSB Nds. re produziert und inwiefern zeigen sich dabei auch Möglichkeiten und Ansätze der Veränderung?**

Ergänzend dazu ergeben sich folgende untergeordnete Fragestellungen, die im Laufe des Forschungsprozesses beantwortet werden sollen:

- (1) Inwiefern und in welchen Strukturen werden Ungleichheitsverhältnisse in den Führungsebenen des LSB Nds. re produziert und/oder verändert?
- (2) Welche diskursiven Praktiken im Hinblick auf Diversität (in den Führungsebenen des LSB Nds.) zeigen sich in den Führungsebenen des LSB Nds.?
- (3) Welche Wechselwirkungen werden zwischen (den Strukturen innerhalb) der Strukturebene und (den diskursiven Praktiken innerhalb) der Repräsentationsebene sichtbar?

Mit dieser Arbeit sollen auf der Basis der in den nachfolgenden Teilen der Arbeit dargelegten theoretischen Grundlagen (Kapitel 2) und einer geeigneten methodischen Herangehensweise (Kapitel 3) strukturelle und diskursive Mechanismen aufgedeckt werden, die eine Perpetuierung der bestehenden Ungleichheitsverhältnisse in der Personalstruktur der Führungsebenen des Landessportbunds Niedersachsen (LSB Nds.) als exemplarische übergeordnete Sportorganisation fördern und/oder Möglichkeiten für Veränderungen schaffen (Kapitel 4 und 5). Durch die Analyse der Wechselwirkungen zwischen diesen Ebenen sollen Formen der Handlungsfähigkeit einzelner und kollektiver Akteure innerhalb der Organisation herausgearbeitet werden, um in den Fokus zu stellen, wie diese zur Re\_Produktion, Infragestellung und/oder Veränderung dieser Verhältnisse beitragen (können) (Kapitel 6). Das übergeordnete Ziel dieser Arbeit auf der theoretischen Ebene ist es,

»der in der allgemeinen Diversitätsforschung aufgestellten Forderung nach Kontextualisierung der Forschung entgegen[zu]kommen und [...] somit eine konsequente Weiterentwicklung der sportbezogenen Diversitätsforschung« (Rulofs, 2021, S. 272)

zu verfolgen. In der Praxis soll diese Arbeit dazu beitragen, dass eine diversitätsgerechte Besetzung von Führungspositionen im organisierten Sport zukünftig (besser) umgesetzt werden kann, indem aufgezeigt wird, was mögliche Herausforderungen, Hindernisse, aber auch Chancen sind.