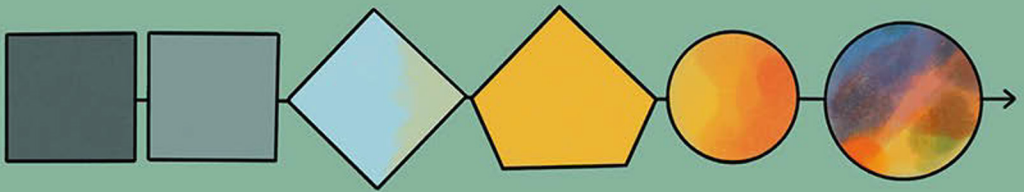


Annika Schwark

DIVERSITÄT IN SPORT- ORGANISATIONEN

Strukturelle Ungleichheiten
in Führungsebenen zwischen
Verstetigung und Veränderung



Annika Schwark
Diversität in Sportorganisationen

Editorial

Die Reihe **Arbeit und Organisation** bietet theoretischen und empirischen Studien der Arbeits- und Industriesoziologie sowie der Organisations- und neuen Wirtschaftssoziologie eine gemeinsame editorische Plattform. Dabei stehen Themen wie die Digitalisierung der Arbeitswelt, Analysen gegenwärtiger Organisationsentwicklungen und deren Effekte auf Individuum und Gesellschaft sowie Untersuchungen von (alternativen) Wirtschaftsformen, Märkten und Netzwerken im Zentrum. Dies macht einen umfassenden Diskurs sichtbar, der den soziotechnischen und sozioökonomischen Wandel nebst dessen Konstitution und Ursachen zu verstehen hilft. Die Reihe schließt Monographien und Sammelbände ebenso ein wie Qualifikationsarbeiten und längere Essays.

Annika Schwark (Dr. phil.), geb. 1994, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sportwissenschaft der Leibniz Universität Hannover im Arbeitsbereich Sport und Gesellschaft. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Sportsoziologie, insbesondere in der Geschlechter- und Diversitätsforschung und der Organisationssoziologie mit einem Fokus auf der Analyse von intersektionalen Ungleichheits- und Machtverhältnissen im Sport.

Annika Schwark

Diversität in Sportorganisationen

Strukturelle Ungleichheiten in Führungsebenen zwischen Verstetigung
und Veränderung

[transcript]

Die vorliegende Arbeit wurde an der Philosophischen Fakultät am Institut für Sportwissenschaft der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover mit dem Titel »Vielfalt unter Vorbehalt? Eine intersektionale Analyse der Mechanismen zur Re_Produktion und/oder Veränderung von Ungleichheitsverhältnissen in den Führungsebenen des Landessportbunds Niedersachsen« als Dissertation angenommen.

Erstgutachterin: Prof. Dr. Sandra Günter

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Bettina Rulofs

Datum der Disputation: 26.11.2025

Diese Veröffentlichung wurde aus Mitteln des Publikationsfonds Niedersachsen-OPEN, gefördert aus zukunft.niedersachsen, unterstützt.



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.dnb.de/> abrufbar.



Dieses Werk ist unter der Creative-Commons-Lizenz BY 4.0 lizenziert. Für die ausformulierten Lizenzbedingungen besuchen Sie bitte die URL <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

2026 © Annika Schwark

transcript Verlag | Hermannstraße 26 | D-33602 Bielefeld | live@transcript-verlag.de

Umschlagkonzept: Maria Arndt

Umschlagabbildung: Lena Schäfferling

Druck: Elanders Waiblingen GmbH, Waiblingen

<https://doi.org/10.14361/9783839479728>

Print-ISBN: 978-3-8376-8367-7 | PDF-ISBN: 978-3-8394-7972-8

Buchreihen-ISSN: 2702-7910 | Buchreihen-eISSN: 2703-0326

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Inhalt

Abkürzungen	7
Abbildungen	9
Tabellen	11
Dank	13
1. Einleitung	15
1.1 Impulse und Themenfindung	16
1.2 Ausgangslage und Problemstellung	19
1.3 Literatur- und Forschungsstand	24
1.4 Forschungsdesiderat und Relevanz	29
1.5 Forschungsfragen und Zielsetzung	31
2. Theoretische Grundlagen	33
2.1 Differenz – Macht – Ungleichheit	33
2.2 Organisationen und soziale Ungleichheit	56
2.3 Synthese: Sportorganisationen als machtvollere Felder der Ungleichheit	75
3. Das Forschungsdesign – Ein Fahrplan	81
3.1 Das Feld	82
3.2 Die Forschung – Methodik	89
4. Ergebnisse und Diskussion der Analyse der Strukturebene	139
4.1 Ein aktueller Einblick in die Personalstruktur	139
4.2 Einstellungsverfahren und -voraussetzungen	145
4.3 Der Betriebsrat – Ein Multiplikator für Diversitätsthemen?	169
4.4 Satzung, Leitbild und Positionspapiere	173
4.5 Konkrete diversitätsfördernde Maßnahmen	189
4.6 Zusammenfassung	195

5. Ergebnisse und Diskussion der Analyse der Repräsentationsebene	199
5.1 Diskursive Praktiken zur Legitimation und Abwehr	200
5.2 Widerständige Praktiken	243
5.3 Zusammenfassung und Einordnung der Wechselwirkungen zwischen den Praktiken auf der Repräsentationsebene	264
6. Typen von Handlungsfähigkeit im LSB Nds. und Wechselwirkungen zwischen der Struktur- und der Repräsentationsebene	271
6.1 Transformative Akteur*innen	272
6.2 Ambivalente Akteur*innen	275
6.3 Konservative Akteur*innen	279
6.4 Einordnung der Typen in den Gesamtzusammenhang von Re_Produktion und Veränderung von Ungleichheitsverhältnissen	281
7. Fazit	291
7.1 Abschließende Zusammenfassung	291
7.2 Bedeutung der Ergebnisse für die organisationale Praxis im LSB Nds. – Handlungsableitungen und -empfehlungen	295
7.3 Ausblick	299
Literatur	303
Anhang	359