FUSSBALL
KANN MEHR
[FKM]

Von Eins auf Vier – Frauen und Diversität im Fußballgeschäft weiterhin radikal unterrepräsentiert – FUSSBALL KANN MEHR präsentiert Übersicht zum Status der Diversität im deutschen Profifußball

Hamburg, den 06.03.2023

Die Anzahl der Frauen in Managementfunktionen im deutschen Profifußball hat sich in den letzten drei Jahren vervierfacht – eine vermeintliche Erfolgsmeldung und zugleich eine traurige Realität. Die genaue Betrachtung der operativen Führungsgremien der Bundesliga und 2. Bundesliga zeigt, dass der deutsche Fußball nach wie vor eine absolute Männerdomäne ist: Knapp 3% aller Führungspositionen (4 von 150) sind mit Frauen besetzt. In den Aufsichtsräten sieht es mit rund 10% (39 Frauen und 367 Männer) auch nicht deutlich besser aus und bleibt weit von 30% oder gar Parität entfernt.[1] 21 von 36 Klubs haben gegenwärtig keine einzige Frau im Aufsichtsgremium. Mit gutem Beispiel voran geht der FC St. Pauli, dort sind vier der sieben Positionen mit Frauen besetzt. Sandra Schwedler ist die einzige Aufsichtsratsvorsitzende der beiden Ligen.

Axel Hellmann, Vorstandssprecher von Eintracht Frankfurt, interimistischer Geschäftsführer der Deutschen Fußball-Liga und Beiratsvorsitzender von FUSSBALL KANN MEHR: „Die Ergebnisse der Analyse lassen an der Notwendigkeit zur stärkeren Veränderung keinen Zweifel aufkommen. Auf Seiten der Klubs müssen größere Anstrengungen unternommen werden, Frauen in Leitungspositionen zu bringen. Dazu müssen wir unbedingt die Durchlässigkeit erhöhen, dieser Auftrag richtet sich an meinen Klub genauso wie an die DFL."

Während die Frauen in operativen Funktionen zumeist aus den eigenen Organisationen kommen und vor ihrer Geschäftsführungsrolle rund zehn Jahre in den jeweiligen Klubs gewirkt haben (Ausnahme Anja Kasper/Union Berlin wechselte 2021 von Mercedes Benz in die Hauptstadt), finden sich in den Aufsichtsgremien zunehmend Frauen von außen, aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft. Eine davon ist Dr. Christine Reinhardt, Kanzlerin der Ruhr-Uni Bochum und seit 2022 im Aufsichtsrat des VfL Bochum: „Es ist für mich erstaunlich, dass es im Jahr 2023 noch immer eine Branche gibt, die sich abgekoppelt hat von allen anderen gesellschaftlichen Entwicklungen. Die wenigen Frauen im Top-Management machen noch immer Pionierarbeit. Es braucht diese „Role Models", um insbesondere jüngere Frauen für eine Karriere im Fußball zu motivieren."

Verpasste Chancen – Professionalisierung ohne Frauen und Vielfalt

Im Zeitraum von 2016/17 bis 2021/22 ist die Anzahl der Vorstände und Geschäftsführer*innen saison- und klubübergreifend um über 20% angestiegen, was belegt, dass durchaus neue Positionen und damit Bewegungsspielräume geschaffen wurden. Im DAX werden freie oder neugeschaffene Positionen aktuell zu 50% mit Frauen besetzt.[2] Im Vergleich dazu liegt das Fußballgeschäft wie zu Beginn dargestellt bei 10%! Die bestehenden Chancen zu Veränderung werden also nicht im Sinne von Diversität ergriffen.

[1] Analyse FUSSBALL KANN MEHR, Februar 2023.
[2] EY Mixed-Leadership Barometer, Januar 2023.

Dabei wurden neue Stellen insbesondere in Domänen geschaffen, in denen Frauen in anderen Branchen stark vertreten sind, wie Nachhaltigkeit, Kommunikation oder auch Markenführung. Anne Laufmann (Werder Bremen) und Anja Kasper (Union Berlin) verantworten mit Nachhaltigkeit und Digitalisierung solche Bereiche. Zwei der vier Frauen, Christina Rühl-Hamers (Schalke 04) und Petra Saretz (Heidenheim) besetzen mit Finanzen und Spieltagsorganisation eher klassische Ressorts. Es ist also ein Bestreben der Klubs nach Spezialisierung und Professionalisierung zu beobachten, allerdings weiterhin weitestgehend ohne Frauen. Anne Laufmann: „Es liegt noch ein weiter Weg vor uns, um noch mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und damit Veränderung zu bewirken. Dafür sollten die Klubs ein antidiskriminierendes Umfeld schaffen, in dem Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fair-Pay und Entwicklungsperspektiven möglich sind. Die aktive Förderung von Frauen spielt dabei eine wichtige Rolle."

Häufig wird angeführt, dass es die geeigneten Frauen für entsprechende Positionen nicht ausreichend gäbe, doch zumindest von der Qualifikation her kann diese These nicht stimmen: Mit etwa 40% ist ein Abschluss in Betriebswirtschaft die dominierende akademische Ausbildung im Fußballmanagement, der Frauenanteil der Studierenden liegt hier bei rund 50%[3] - diese Qualifikation ist dementsprechend eindeutig gegeben.

Vergleicht man Fußballklubs mit SDAX-Unternehmen, die, wenn man den Umsatz betrachtet, näher an Fußballklubs liegen als der DAX, zeigt auch der SDAX, dass es besser geht. Der Frauenanteil in Vorstandspositionen liegt bei 12%, Tendenz steigend (vs. DAX 21%).[4]

Tanja Gönner, Hauptgeschäftsführerin des Bundesverbandes der deutschen Industrie und Aufsichtsrätin des VfB Stuttgart: „Der Anteil an Frauen in Führung in der Wirtschaft ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und hat an vielen Stellen zu positiven Entwicklungen geführt. Es ist verwunderlich, dass sich der Profifußball bis heute dieser Entwicklung entzieht und sich damit vieler Möglichkeiten der Entwicklung beraubt. Für die Zukunftsfähigkeit einer Branche ist es entscheidend, sich diesen gesellschaftlichen Realitäten und Veränderungen zu stellen, sonst wird es über kurz oder lang zu Einbrüchen kommen."

Ehemalige Profis weiterhin stark vertreten – Profispielerinnen hingegen spielen keine Rolle

Rund 30% der Entscheidungspositionen im Fußball sind mit ehemaligen Profis besetzt, damit ist die Praxis stark im Management vertreten. Hier fehlt jegliche vergleichbare Kompetenzzuschreibung bei Frauen – weder wird ein Sportbereich von einer Frau geleitet, noch gibt es eine ehemalige Profispielerin in einer Führungsrolle.

Auch andere Diversitätsdimensionen sind im Fußball weiterhin deutlich unterrepräsentiert, so sind beispielsweise kaum internationale Profile zu finden (99% mit deutscher Staatsbürgerschaft). Ganz anders hier der Trend im DAX: Über ein Drittel (37%) der Vorstandsmitglieder sind mittlerweile nicht-deutscher Herkunft.[5]

[3] Statista 2023.
[4] EY Mixed-Leadership Barometer, Januar 2023.
[5] 10. Odgers Berndtson DAX Vorstands Report.

Diversity für Purpose UND Profitabilität

Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass diverse Teams bessere Ergebnisse liefern, innovativer sind und Risiken besser balancieren.[6] Katja Kraus, Beiratsvorsitzende bei FUSSBALL KANN MEHR: „Immer mehr Branchen, immer mehr Unternehmen haben dieses Potenzial erkannt und handeln entsprechend. Diversität und insbesondere Inklusion passieren nicht von alleine. Veränderung beginnt an der Spitze, es braucht die Überzeugung der Entscheidungsträger*innen und das Bekenntnis – sich mit den eigenen Prozessen und auch mit bewussten oder unbewussten Vorurteilen zu beschäftigen, um die richtigen Maßnahmen einzuleiten. Die aktuelle Ausstrahlung des Fußballs, fehlende Vorbilder und unzeitgemäße Karrierebilder ermutigen Frauen nicht dazu, Führungspositionen im Fußball anzustreben. Veränderung zu gestalten heißt, Frauen von ihren Perspektiven zu überzeugen und sie aktiv dabei zu unterstützen, in ihren Rollen erfolgreich zu sein."

„Die gute Nachricht ist: Es geht! Man(n) muss es nur wollen."

FUSSBALL KANN MEHR!

Die gemeinnützige Organisation FUSSBALL KANN MEHR hat sich zur Aufgabe gemacht, den Frauenanteil im Männerfußball zu erhöhen und damit die Zukunftsfähigkeit des Fußballs zu sichern. FUSSBALL KANN MEHR kooperiert mit den Bundesligaklubs Eintracht Frankfurt, Werder Bremen, VfB Stuttgart, VfL Bochum und Hertha BSC Berlin, die sich allesamt Diversitätsziele gesetzt haben. Ebenso wie das Medienunternehmen Sky. Für diese Übersicht hat FUSSBALL KANN MEHR mit dem Doktoranden Matthias Dombrowski zusammengearbeitet, der umfassendes Datenmaterial über die Governance der Bundesliga und 2. Bundesliga gesammelt und ausgewertet hat. Publikationen zu weiteren Daten und Korrelationen werden künftig im Rahmen seiner Doktorarbeit veröffentlicht.

Matthias Dombrowski: "Die Ergebnisse sprechen eine eindeutige Sprache. Entscheidend ist nun, dass die Entscheider die Daten und das damit verbundene Wissen um die erheblichen Potenziale in die Managementpraxis überführen - mit Konsequenz und Zielorientierung."

www.fussballkannmehr.de

Methodik

Basis der Übersicht zur Diversität des Managements von deutschen Profifußballklubs war die Analyse aller 36 Klubs, die während der Saisons 2016/2017 bis 2021/2022 mindestens drei Spielzeiten in einer der zwei höchsten deutschen Spielklassen vertreten waren. Dazu wurden die Personen der höchsten hauptamtlichen Managementebene im Hinblick auf unterschiedliche Merkmale (Geschlecht, Studienhintergrund, Alter etc.) analysiert. Diese Sekundäranalyse der 36 Klubs wurde auf Basis öffentlich zugänglicher Quellen durchgeführt (u.a. offizielle Klub-Websites, Transfermarkt, LinkedIn-Profile, Bundesanzeiger). Es wurden 150 Personen, 167 Positionen ausgewertet (15 Personen bei mindestens zwei Klubs aktiv).

[6] Glassdoor: Diversity & Inclusion Research Roundup: Top Studies You Need to Know, 2020.