



30. Juni 2023

Stellungnahme der FUSSBALL KANN MEHR gGmbH im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Sportausschusses des Deutschen Bundestags am 5. Juli 2023 zum Thema „Entwicklung des Fußballs für Mädchen und Frauen“

1. Unsere Überzeugung: FUSSBALL KANN MEHR

Wir lieben Fußball. Wir glauben an die Bedeutung des Sports für unsere Gesellschaft. Wir sind überzeugt, dass die enorme Wirkungskraft des Fußballs wieder entfaltet werden kann, wenn er seine Impulsgeberrolle wahrnimmt, seine vielfältige Anhängerschaft repräsentiert und eine Sensibilität für die Erwartungshaltung der Menschen entwickelt.

FUSSBALL KANN MEHR ist ein Netzwerk für all diejenigen, die überzeugt sind, dass Fußball mehr kann. Wir wollen mit all denjenigen kooperieren, die sich bereits für die Zukunftsfähigkeit des Fußballs engagieren und diejenigen einladen, die es zukünftig tun wollen.

Für die Zukunft des Fußballs braucht es die Offenheit für neue Entscheidungsträger*innen.

Mit der im Februar 2022 gegründeten gemeinnützigen FUSSBALL KANN MEHR GmbH setzen wir uns - zunächst - für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität im Fußball ein. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, den Frauenanteil im Männerfußball zu erhöhen und damit die Zukunftsfähigkeit des Fußballs zu sichern. Wir bieten konkrete Unterstützung für Frauen im Fußball und Angebote für Vereine, Verbände und Institutionen, die eine Förderung von Frauen und Diversität im Berufsfeld für notwendig erachten.

2. Status der Diversität im deutschen Profifußball

Im März 2023 hat FUSSBALL KANN MEHR eine Diversitätsanalyse über die Governance der Bundesliga und 2. Bundesliga, veröffentlicht. Das Ergebnis: Diversität ist im Fußballgeschäft nicht gegeben, die Analyse am Beispiel von Frauen in Managementfunktionen zeigt, wie radikal unterrepräsentiert sie sind.

- Obwohl sich die Anzahl der Frauen in Managementfunktionen im deutschen Profifußball in den letzten drei Jahren vervierfacht hat, zeigt die genaue Betrachtung der Führungsgremien, dass nur knapp 3% aller Führungspositionen (4 von 150) mit Frauen besetzt sind.
- In den Aufsichtsräten sind rund 10% der Positionen (39 Frauen und 367 Männer) mit Frauen besetzt. Dies ist weit von in der Politik und Wirtschaft geforderten und

angestrebten 30% oder gar Parität entfernt. 21 von 36 Klubs haben gegenwärtig keine Frau im Aufsichtsgremium.

- Im Jahr 2023 gibt es also noch immer eine Branche, die sich abgekoppelt hat von allen anderen gesellschaftlichen Entwicklungen.
- Trotz des saison- und klubübergreifenden Anstiegs der Anzahl von Vorständen und Geschäftsführer*innen von 20% zwischen 2016/17 bis 2021/22 wurden bestehende Chancen zur Veränderung nicht ergriffen. Dies ist trotz der verstärkten Schaffung neuer Stellen in Domänen, in denen Frauen auch in anderen Branchen stark vertreten sind (z.B. Nachhaltigkeit, Kommunikation oder Markenführung), und trotz des Bestrebens der Klubs nach Spezialisierung und Professionalisierung so geschehen. Im Vergleich dazu werden in DAX-Unternehmen aktuell freie oder neugeschaffene Positionen zu 50% mit Frauen besetzt.¹
- Im Vergleich mit den, vom Umsatz mit den Vereinen vergleichbaren, Unternehmen im SDAX, wo der Frauenanteil in Vorstandspositionen bei 12% liegt, wird deutlich, dass der Fußball sich der generellen Entwicklung der deutschen Industrie entzieht. Dies wird noch deutlicher im Vergleich mit DAX-Unternehmen, die aktuell einen Frauenanteil von 21% in Vorstandspositionen haben. Tendenz steigend.²
- 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.
- Während rund 30% der Entscheidungspositionen mit ehemaligen männlichen Profis besetzt sind, 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.⁴

Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass diverse Teams bessere Ergebnisse liefern, innovativer sind und Risiken besser balancieren.⁵

¹ EY Mixed-Leadership Barometer, Januar 2023.

² EY Mixed-Leadership Barometer, Januar 2023.

³ Statista 2023.

⁴ 10. Odgers Berndtson DAX Vorstands Report.

⁵ Glassdoor: Diversity & Inclusion Research Roundup: Top Studies You Need to Know, 2020.

Methodik der Analyse

Basis der Analyse war die Untersuchung 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. Es wurden 150 Personen, 167 Positionen ausgewertet (15 Personen bei mindestens zwei Klubs aktiv).

3. Rahmenbedingungen für eine wirksame Diversitätsinitiative im Fußball

FUSSBALL KANN MEHR hat sich zur Aufgabe gemacht, den Frauenanteil im Männerfußball zu erhöhen und damit die Zukunftsfähigkeit des Fußballs zu sichern. Im Mittelpunkt steht die eigene digitale Plattform www.fussballkannmehr.de. Sie ermöglicht ein lebendiges Netzwerk für all diejenigen, die davon überzeugt sind, dass Fußball mehr kann und sich dafür engagieren wollen.

FUSSBALL KANN MEHR kooperiert mit den Bundesligaklubs Eintracht Frankfurt, Werder Bremen, VfB Stuttgart, VfL Bochum, Hamburger SV und der DFL Deutsche Fußball Liga sowie dem Medienunternehmen Sky, die sich allesamt quantitative Diversitätsziele gesetzt haben bzw. kurzfristig setzen. Mit dieser Zusammenarbeit setzen die Partner ein klares Zeichen für die Förderung von Frauen und Diversität in ihrer Organisation und nach außen.

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.

Dafür hat FUSSBALL KANN MEHR ein Joint Venture mit der von Frauen geführten Boutique Executive Search Firma New Chapter mit langjähriger Kompetenz im Personalumfeld gegründet mit dem Ziel, mehr Frauen und mehr Diversität in Führungspositionen im Profifußball zu vermitteln.

Eine weitere Säule der gemeinnützigen Gesellschaft ist Bildung mit einem Fokus auf die karrierebegleitende Qualifizierung von fußballspielenden Frauen und Frauen im Management, durch Executive Programme. Gemeinsam mit Partnern stellt FUSSBALL KANN MEHR z.B. Stipendien zur Verfügung, um den Pool von Frauen als Führungskräfte im Fußball zu vergrößern und die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Karriere, auch in den sportnahen Aufgabenfeldern, zu verbessern.