



universität
wien

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

Zur Situation von Frauen in den Führungsgremien von
Sportorganisationen am Beispiel ASVÖ Burgenland

Verfasser

Thomas Hausmair, Bakk. rer. nat.

angestrebter akademischer Grad

Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt.
Studienblatt:

A 066 826

Studienrichtung lt.
Studienblatt:

Magisterstudium Sportwissenschaft

Betreuer:

Univ. Prof. Dr. Otmar Weiß

Vorwort

Auf das Thema der Unterrepräsentanz von Mädchen und Frauen im sportlichen Ehrenamt wurde ich in meiner Zeit als projektbezogener Mitarbeiter beim ASVÖ Burgenland aufmerksam. Als der Präsident Ing. Robert Zsifkovits in einem persönlichen Gespräch das verbandsinterne Interesse an dieser Thematik bekundete, beschloss ich, meine Magisterarbeit darüber zu schreiben. An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei dem damals amtierenden Landessekretär Günther Lichtenberger bedanken. Ohne seine engagierte Unterstützung bei der Akquise der Probanden, wäre die Durchführung der Befragung kaum möglich gewesen. Des Weiteren möchte ich mich bei Mag. Michael Methnagel und Mag. Christina Mogg bedanken. Sie haben mich stets mit wertvollem Feedback unterstützt und sind mir von Beginn an mit Rat und Tat bei Seite gestanden.

Der größte Dank gilt meinen Eltern, die mich Zeit meines Lebens unterstützt und stets den Glauben an mich behalten haben.

Kurzfassung

Sportvereine und –verbände sind den Freiwilligenorganisationen zuzuordnen und als solche auf ehrenamtliche Mitarbeiter/innen angewiesen (Zimmer, 2006; Hartmann-Tews & Combrink, 2005). Aufgrund der wachsenden Konkurrenz durch kommerzielle Anbieter und dem daraus entstehenden Professionalisierungsdruck wird häufig von einer Krise des Ehrenamts gesprochen (Rauschenbach, 1996). Vor diesem Hintergrund ist es umso erstaunlicher, dass scheinbar nicht das ganze Potential unter den ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen genutzt wird. Denn aus der Geschlechterperspektive betrachtet, ist das sportliche Ehrenamt mit einem Frauenanteil von 26,9% bislang immer noch eine klare Männerdomäne (Badelt & Hollerweger, 2001). In den Führungspositionen der Sportorganisationen fällt die weibliche Unterrepräsentanz noch deutlicher aus. Dabei ist sowohl eine horizontale als auch eine vertikale Segregation zu beobachten (u.a. Dahmen, 2008; Straka, 2006; Combrink, 2004).

Mit Frauenförderung und Gender Mainstreaming wurden bereits diverse Strategien zur Auflösung dieser hierarchischen Geschlechterkonstellationen entwickelt. Dennoch erweisen sich diese weiterhin als besonders hartnäckig. Woran liegt es also? Kommen diese Instrumente in der heimischen Sportlandschaft überhaupt zur Anwendung? Und wie sieht es mit den Einstellungen und Sichtweisen der beteiligten Akteure zu dem Thema aus? Eine Befragung der Vereinsfunktionär/innen der Mitgliedsvereine des ASVÖ Burgenland soll Aufschluss darüber geben ob, und in wie weit dieses Thema für die beteiligten Personen Relevanz besitzt bzw. ob das Problem überhaupt wahrgenommen wird und in welchem Ausmaß seitens der Vereine entsprechende Maßnahmen gesetzt werden.

Abstract

Sport clubs and sport associations are voluntary organisations and thereby relying on their honorary members (Zimmer, 2006; Hartmann-Tews & Combrink, 2005). Due to increasing business competition and therefore the necessity of a professional approach, one might speak of a crisis of the honorary office (Rauschenbach, 1996). Since the voluntary office in sports is still a masculine domain and women are only represented by 26,9%, it is all the more surprising that not the full economical potential of the honorary members is being tapped (Badelt & Hollerweger, 2001). This gender gap is even more evident regarding the leading positions of sport organisations, where a horizontal as well as a vertical segregation can be witnessed (Dahmen, 2008; Straka, 2006; Combrink, 2004).

By applying Women's advancement and Gender Mainstreaming strategic measures have been taken to dissolve these hierarchic gender constellations, which turned out to be quite persistent. What are the reasons? Are those measure applied in the first place in local sport organisations? What are the attitudes and aspects of the protagonists to this matter? An inquiry of the functionaries of clubs of ASVÖ Burgenland will show if and how much relevance to this issue is given to by involved persons. Furthermore it will illustrate if the problem is perceived as such in the first place and in what degree sport clubs are taking measures to counteract those developments in question.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	8
1.1	Problem- und Fragestellung	8
1.2	Methode	9
2	Das Österreichische Sportsystem	10
2.1	Allgemeiner Sportverband Österreich (ASVÖ)	12
2.1.1	ASVÖ Burgenland	13
3	Das Ehrenamt im Sport	15
3.1	Umfang und Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements	17
3.2	Wandel des Ehrenamts	17
3.3	Motive	20
4	Geschlechterverhältnisse in Sportorganisationen	23
4.1	Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen	23
4.2	Sportorganisationen aus Sicht der Organisationssoziologie	25
4.2.1	Geschlechterstereotype als mögliche Inklusionsbarrieren	28
4.2.2	Rekrutierungsprozess als mögliche Inklusionsbarriere	29
4.2.3	Bedeutung der Implementierung von Frauenförderstrukturen	31
4.3	Gleichstellungsstrategien	33
4.3.1	Frauenförderung	35
4.3.1.1	Grenzen und Kritik an der Frauenförderung	36
4.3.2	Gender Mainstreaming	36
4.3.2.1	sex – gender – doing gender	37
4.3.2.2	Begriffsbestimmung und Abgrenzung zur Frauenförderung	37
4.3.2.3	Chancen und Grenzen von Gender Mainstreaming	39
4.3.2.4	Entwicklung auf internationaler Ebene, innerhalb der EU und in Österreich	41
4.3.2.5	Implementierung von Gender Mainstreaming	42
4.3.2.6	Einführung von Gender Mainstreaming in Sportorganisationen	44
4.3.3	Gleichstellungsstrategien im ASVÖ Burgenland	48
4.3.3.1	Strukturelle Verankerung der Interessensvertretung von Mädchen und Frauen	48
4.3.3.2	Projekt "frau-aktiv-vernetzt"	49
5	Quantitative Untersuchung	52
5.1	Relevanz der Untersuchung	52
5.2	Datenerhebung	52
5.3	Datenanalyse	54

5.4	Soziodemographische Daten.....	55
5.4.1	Geschlecht, Alter	55
5.4.2	Familienstand, Anzahl der Kinder, aufgewendete Stunden für Haushalt	56
5.4.3	Bildung, Beruf und Einkommen	59
5.5	Vereinsgröße	63
5.6	Art und Umfang des ehrenamtlichen Engagements	63
5.7	Weg in das Ehrenamt	67
5.8	Funktionen auf Verbandsebene.....	68
5.9	Informationsgrad der befragten Personen zu wirtschaftlichen und geschlechterspezifischen Themen innerhalb der Vereinsführung	71
5.10	Bewertung relevanter geschlechtsspezifischer Themen und Strukturen in den Vereinen der befragten Personen.....	72
5.11	Bewertung relevanter geschlechtsspezifischer Themen und Strukturen im ASVÖ Burgenland	74
5.12	Bedeutung geschlechtsspezifischer Themen innerhalb der Vereins- und Verbandsarbeit	76
5.13	Frauenförderung in den Vereinen.....	77
5.14	Einstellungen und Geschlechterstereotype	80
5.15	Verbesserung der Situation von Frauen in den Führungsgremien von Sportvereinen und –verbänden	82
6	Zusammenfassung und Interpretation	84
6.1	Personenebene	84
6.2	Strukturebene	86
7	Diskussion.....	89
8	Verzeichnisse.....	92
8.1	Abbildungsverzeichnis	92
8.2	Tabellenverzeichnis	93
8.3	Literaturverzeichnis.....	94
8.4	Elektronische Quellen	96
9	Eidesstattliche Erklärung.....	98
10	Anhang	99
10.1	Fragebogen	99
10.2	Ergebnisse der statistischen Tests	108
10.3	Lebenslauf	111

1 Einleitung

1.1 Problem- und Fragestellung

Betrachtet man die Organisationen des Sportsystems aus der Geschlechterperspektive, wird eine deutliche Diskrepanz in der Geschlechterverteilung auf allen Ebenen sichtbar. In der aktuellen Literatur findet sich dazu eine Vielzahl empirischer Studien, aus denen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen, speziell in den Führungsgremien deutscher Sportvereine und -verbände, hervorgeht (u.a. Combrink, 2006; Hartmann-Tews & Combrink, 2005; Hartmann-Tews, Combrink & Dahmen, 2003; Behrer, Liebig, Rauschenbach, 2000). Dabei gilt, je höher die hierarchische Position einer Sportorganisation, desto geringer fällt der Frauenanteil aus. Neben dieser vertikalen Segregation¹ ist auch eine horizontale² erkennbar. Frauen sind in den Führungsgremien einerseits stark unterrepräsentiert, andererseits bekleiden sie innerhalb der Präsidien meist spezifische Positionen. Die Arbeitsfelder sind demnach in „typische“ Frauen- und Männerarbeit aufgeteilt. (Dahmen, 2008; Combrink, 2006; Delschen, 2006; Hartmann-Tews & Combrink, 2005; Combrink, 2004; Hartmann-Tews, Combrink & Dahmen, 2003). Dieser Missstand herrscht laut einer Studie aus dem Jahre 2006 auch im Österreichischen Sportsystem (Straka, 2006). Erklärungen für diese Verhältnisse beziehen sich vor allem auf personenbezogene und strukturelle Faktoren. Für den langfristigen Prozess der wachsenden Beteiligung von Frauen in den Führungsgremien des organisierten Sports scheinen vor allem zwei Faktoren wesentlich zu sein. Zum einen kann das Vorhandensein von Frauenförderstrukturen als Grundlage für eine solche Entwicklung genannt werden. Zum anderen braucht es auch den verbandsinternen Willen dazu. Das heißt, die Bemühungen müssen von allen beteiligten Personen mitgetragen werden (Hartmann-Tews, Combrink & Dahmen, 2003).

Zentrales Anliegen der Magisterarbeit ist die Analyse der Mitgliedsvereine des burgenländischen Landesverbandes des allgemeinen Sportverbandes Österreichs (ASVÖ) im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse auf Ebene der Führungspositionen. Obwohl Die Vereine des ASVÖ Burgenland laut einer Hochrechnung aus den Vereinsregistrauszügen einen relativ hohen Frauenanteil von ca. 33,5% unter den

¹ Definition vertikale Segregation: „Eine vertikale Segregation beschreibt die Verteilung der Geschlechter auf Positionen in der Berufshierarchie“ (Enzyklo, 2012).

² Definition horizontale Segregation: „Eine horizontale Segregation bezeichnet die Verteilung der Geschlechter auf Berufsfelder, Tätigkeiten oder wissenschaftliche Fächer“ (Enzyklo, 2012).

Mitgliedern aufweisen, werden ihre Geschicke jedoch größtenteils von Männern geleitet. Es ergeben sich folgende Fragen:

- Warum besteht ein deutlich geringerer Frauenanteil in den Führungsgremien als unter den Vereinsmitgliedern?
- Welche Maßnahmen könnte der Sportverband setzen, um dieser Unterrepräsentanz entgegenzuwirken?

1.2 Methode

Zur Bearbeitung dieser Fragen werden zunächst die Strukturen des Österreichischen Sportsystems und dessen Institutionen näher erläutert. Dabei wird insbesondere auf die Bedeutung des Ehrenamts, sowie auf die Thematik dessen Wandels im Zuge gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse eingegangen. Anschließend soll eine hermeneutische Auseinandersetzung mit aktueller Literatur zum Thema Gender Mainstreaming und dem Einfluss sozialer Konstruktion von Geschlecht und Geschlechterstereotypen zum besseren Verständnis der Problematik der weiblichen Unterrepräsentanz in den Führungsgremien des Sports dienen. In einem weiteren Schritt erfolgt eine quantitative Analyse der ASVÖ Bundesorganisation mit Fokus auf den burgenländischen Landesverband. Im zweiten Teil erfolgt eine empirische Untersuchung in Form eines Online Fragebogens. Dieser wird auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse aus der bearbeiteten Literatur erstellt und an die Führungspersonen der 660 Mitgliedsvereine des ASVÖ Burgenland ausgesendet. Durch die Befragung von Männern und Frauen soll die Sichtweise beider Geschlechter erfasst und eventuelle Diskrepanzen aufgezeigt werden. Auf Basis der recherchierten Literatur und der ausgewerteten Fragebögen werden anschließend Vorschläge zur Erhöhung des Frauenanteils erarbeitet.

2 Das Österreichische Sportsystem

Vor der näheren Auseinandersetzung mit der Geschlechterthematik innerhalb von Sportvereinen und –verbänden soll dieses Kapitel Aufschluss über deren Einordnung innerhalb des Österreichischen Sportsystems geben. Zu diesem Zweck erfolgt zunächst eine kurze Darstellung der Struktur und Organisation des Sports in Österreich aus der auch die Position des ASVÖ innerhalb dieses Systems hervorgeht. Des Weiteren wird ein Überblick über die Aufgaben und Strukturen des Verbandes auf Bundes- und Landesebene gegeben. Bei der Erläuterung der Personalstrukturen bzw. der einzelnen Funktionen erfolgt bereits eine erste Bestandsaufnahme der Beteiligung von Frauen.

Das Österreichische Sportsystem gliedert sich in zwei große Bereiche:

1. Staatlicher Bereich
2. Nicht-staatlicher Bereich

Im staatlichen Bereich sind auf Bundesebene verschiedene Ministerien für die einzelnen Aufgabenbereiche des Sports zuständig. Die Agenden des Sports fallen allerdings in den verfassungsrechtlichen Wirkungsbereich der Bundesländer. Daher sind zusätzlich neun Landesportdirektionen eingerichtet (BSO, 2010).

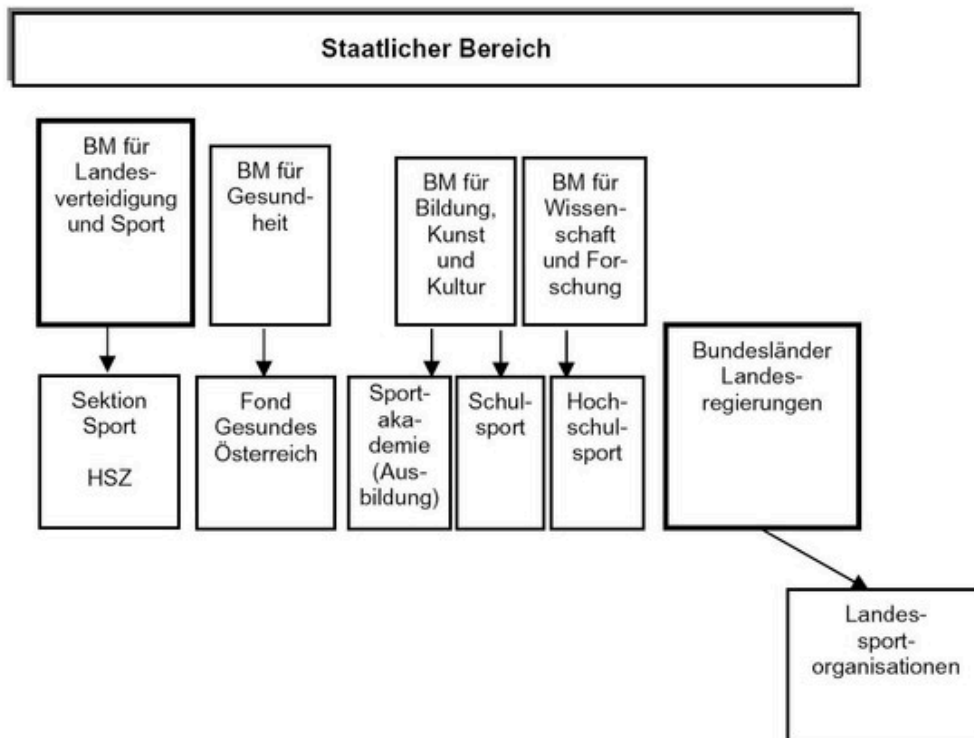


Abb. 1: Staatlicher Bereich des Österreichischen Sports (BSO, 2010)

Da im weiteren Verlauf der Arbeit vornehmlich Institutionen mit ehrenamtlich besetzten Gremien von Interesse sind, wird nachfolgend lediglich auf Organisationen des nicht-staatlichen Bereichs näher eingegangen.

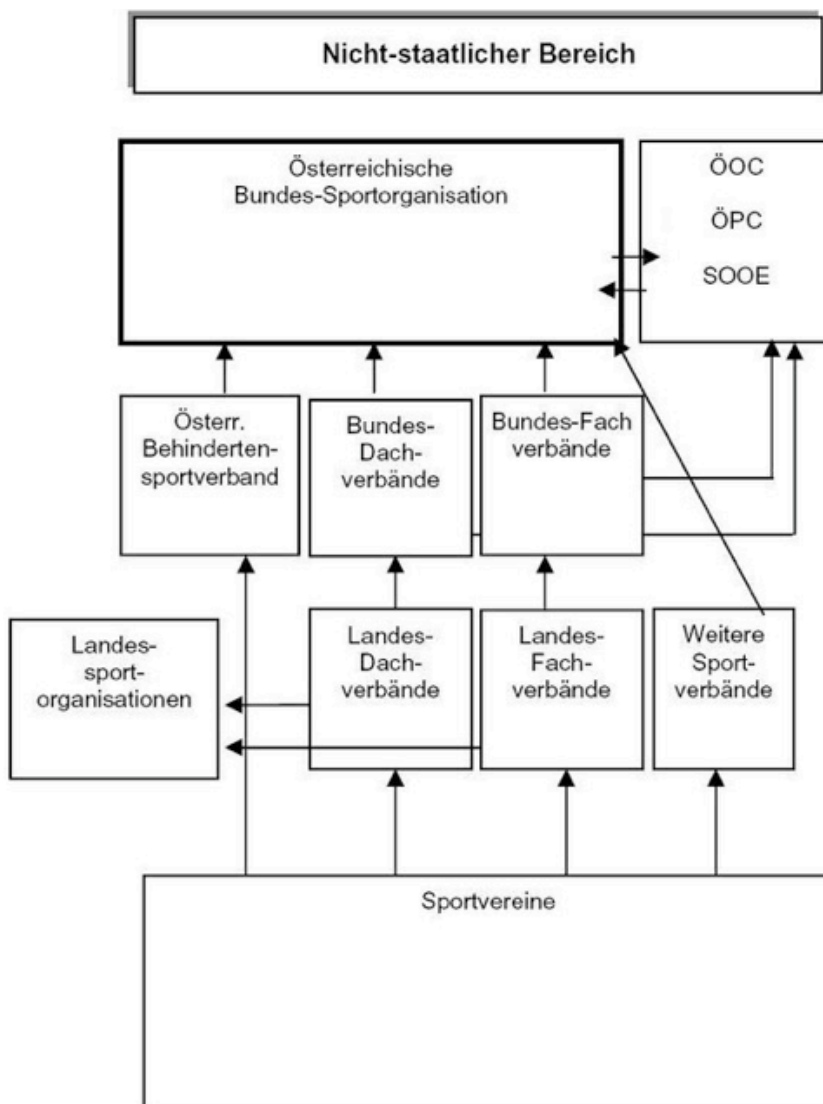


Abb. 2: Nicht-staatlicher Bereich des Österreichischen Sports (BSO, 1010)

An der Spitze des nicht-staatlichen Bereichs steht die Österreichische Bundes-Sportorganisation (BSO). Sie koordiniert als Dachorganisation die Angelegenheiten des Sports mit den dafür zuständigen staatlichen Stellen. Zu den ordentlichen Mitgliedern der BSO zählen die drei Dachverbände ASKÖ, ASVÖ und Sportunion, die derzeit 60 anerkannten Fachverbände sowie der Österreichische Behindertensportverband (ÖBSV), das Österreichische Olympische Comité, das Österreichische Paralympische Comité und die Special Olympics. Als außerordentliche Mitglieder gelten die Bundesländer, soweit sie ihre Mitgliedschaft erklären, sowie gesamtösterreichische Verbände von besonderer Bedeutung (z.B. Österreichischer Heeresportverband, Österreichischer Betriebssportverband, etc.) (BSO, 2010).

Die Bundesfachverbände der einzelnen Sportarten sind hauptsächlich wettkampfsportlich orientiert und für den Leistungssport zuständig. Diese gliedern sich wiederum in Landesfachverbände der einzelnen Bundesländer. Die Bundesdachverbände dagegen kümmern sich sportartübergreifend um die Belange des Breitensports. Auch sie gliedern sich in Landesdachverbände der einzelnen Bundesländer. Alle Sportorganisationen werden von ehrenamtlich besetzten Gremien geführt, deren Mitglieder in der Regel von der Generalversammlung des entsprechenden Sportverbandes gewählt werden (BSO, 2010).

2.1 Allgemeiner Sportverband Österreich (ASVÖ)

Der ASVÖ wurde 1949 gegründet und stellt mit seinen ca. 5300 Mitgliedsvereinen in über 120 Sportarten und ca. 1.000.000 Vereinsmitgliedern den größten Sportdachverband Österreichs dar. Im Gegensatz zu den beiden anderen Dachverbänden (ASKÖ und Sportunion) gilt er als unpolitisch. Zu seinen Aufgaben zählen die Aufteilung der Mittel aus der besonderen Bundessportförderung auf die Landesverbände, die Unterstützung der Vereine bei Errichtung und Erhaltung von Sportanlagen, die Organisation von Lehrgängen, Wettkämpfen und Fortbildungen, die Entwicklung von Programmen zur Gesundheitsförderung und die Weitergabe von Know How in sämtlichen Bereichen des Sports (ASVÖ, 2010).

Die *Generalversammlung* stellt das höchste Gremium des ASVÖ dar. Sie findet jedes vierte Jahr im letzten Jahresviertel statt. Jeder Landesverband entsendet dort hin bis zu 20 Mitglieder des Landesvorstandes. Davon sind vier Vertreter/innen jedes Landesverbandes stimmberechtigt. Zu den wesentlichen Aufgaben der Generalversammlung zählen Beschlussfassungen über Satzungsänderungen und die Wahlen der Präsidentin bzw. des Präsidenten, der drei Vizepräsident/innen, der Finanzreferentin bzw. des Finanzreferenten, von Ehrenpräsident/innen und Ehrenmitglieder.

Das *Präsidium* entscheidet in allen Angelegenheiten, die nicht einer ordentlichen Generalversammlung vorbehalten sind, und setzt die Beschlüsse der Generalversammlung um. Es besteht aus je zwei Mitgliedern eines jeden Landesverbandes und der Präsidentin bzw. dem Präsidenten. Unter den insgesamt 24 Präsidiumsmitgliedern befindet sich zur Zeit keine Frau, da die Funktion der Frauenreferentin aktuell nicht besetzt ist.

Der *Vorstand* besteht aus der Präsidentin bzw. dem Präsidenten, der Finanzreferentin bzw. dem Finanzreferenten und weiteren drei stimmberechtigten Mitglieder des Präsidiums, welche im Präsidium gewählt werden. Der Vorstand führt die Geschäfte und nimmt alle Aufgaben wahr die nicht ausdrücklich anderen Organen des ASVÖ zugewiesen sind. Die Funktionsperiode des Vorstandes endet simultan mit der des Präsidiums.

Der *Sportausschuss* koordiniert die sportfachlichen Aktivitäten auf überregionaler Ebene und entscheidet über die Fördermaßnahmen im Rahmen der Projektförderung sowie über die Einzelsportförderung. Jeder Landesverband entsendet dorthin eine Vertreterin bzw. einen Vertreter, aus deren Mitte ein Vorsitzender gewählt wird. Unter diesen neun Personen findet sich keine Frau.

Der *Jugendrat* ist eine eigenständige Jugendorganisation des ASVÖ, welche die Arbeit der Jugendbetreuer/innen in den Vereinen unterstützt. Er besteht aus der, im aktuellen Fall männlich besetzten, Position des Bundesjugendleiters, den neun Landesjugendleiter/innen. Darunter befinden sich drei Frauen.

Der *Kontrollausschuss* besteht aus drei Mitgliedern und wird von der ordentlichen Generalversammlung für die Dauer von vier Jahren gewählt. Er überprüft die Geschäftsgebahrung und Durchführung der Beschlüsse. Dieser ist aktuell männlich besetzt.

2.1.1 ASVÖ Burgenland

Der ASVÖ Burgenland ist eine Servicestelle für rund 700 Vereine in über 55 Sportarten. Seine Hauptaufgabe besteht in der Auf- und Zuteilung der Mittel der besonderen Sportförderung an die Vereine. Des Weiteren stellt er die direkte Anlaufstelle für die unter Kap. 2.1 genannten Aufgaben dar und fungiert somit als endausführendes Element im ASVÖ-System (ASVÖ Burgenland, 2010).

Als höchstes Gremium im ASVÖ Burgenland ist die *Generalversammlung* anzusehen welche alleine Satzungsänderungen beschließen kann. Jeder Verein ist hier grundsätzlich mit einer Stimme vertreten. Jede weitere Sektion eines Vereins bringt eine zusätzliche Stimme. Die ordentliche Generalversammlung findet alle vier Jahre statt. In der Generalversammlung wird über die Tätigkeiten des ASVÖ Burgenland seit der letzten Generalversammlung berichtet und weiter der Landesvorstand gewählt. Den Vorsitz der Generalversammlung führt die Präsidentin bzw. der Präsident.

Der *Landesvorstand* wird bei der Generalversammlung gewählt und setzt sich aus der Präsidentin bzw. des Präsidenten, drei Vizepräsident/innen, Kassier/in, Kassier-Stellvertreter/in, Schriftführer/in, Schriftführer-Stellvertreter/in und den Bezirksobleuten und Beirät/innen (deren Zahl zehn nicht überschreiten darf), Vorsitzende/r des Landessportausschusses und Jugendsportleiter/in zusammen. In dem daraus resultierenden Personenkreis von 20 Personen fanden sich bis Juni 2012 lediglich zwei Frauen, von denen eine das Amt der Vizepräsidentin und die andere jenes der Schriftführer-Stellvertreterin bekleidete. Nach der Generalversammlung sind im neuen Vorstand bereits vier Frauen vertreten. Das sind die Kassier-Stellvertreterin, Schriftführer-Stellvertreterin, Jugendsportleiterin und deren Stellvertreterin. Im Vergleich dazu sind in den anderen ASVÖ-Landesvorständen auch sehr wenige weibliche Mitglieder in den Führungsgremien. Durchschnittlich sind es hier zwei Frauen.

Der Landesvorstand entscheidet in allen Angelegenheiten, die nicht einer ordentlichen Generalversammlung vorbehalten sind und führt die Geschäfte des Verbandes ehrenamtlich. Die Funktionsdauer des Landesvorstandes beträgt vier Jahre.

Die Aufgaben des Landesvorstandes sind:

- Aufteilung der besonderen Bundessportfördermittel und Subventionen
- Jahresbudget und Rechnungsabschluss
- eventuell notwendige Kooptierungen von Mitgliedern in Verbandsorganen
- Bestellung von Unterausschüssen
- Genehmigung der Geschäftsordnung und Richtlinien von Ausschüssen
- Personalangelegenheiten der Bediensteten des ASVÖ Burgenland

Die hauptamtlich Beschäftigten werden mittels Stellenausschreibung und einem Stellungsverfahren, welches von einem Unterausschuss organisiert wird, akquiriert und vom Vorstand beschlossen. Die Vergabe von ehrenamtlichen Positionen dagegen erfolgt in einem geschlossenen Verfahren, in denen Vorschläge zumeist von den ausscheidenden Funktionär/innen oder dem Präsidenten eingebracht werden. Prinzipiell könnten Vorschläge von allen Vorstandsmitgliedern gemacht werden, wobei aber die Personalzuständigkeit der Haupt- und Ehrenamtlichen beim Präsidenten liegt. Dieser führt die Vorgespräche und bringt seinen Vorschlag im Vorstand zur Abstimmung.

Das *Präsidium* setzt sich zusammen aus Präsident/in, drei Vizepräsident/innen, Kassier/in (Vertretung durch Kassier-Stellvertreter/in) und Schriftführer/in (Vertretung durch

Schriftführer-Stellvertreter/in). Die Funktionsperiode des Präsidiums endet mit jener des Vorstandes.

Aufgaben des Präsidiums:

- Das Präsidium ist das Leitungsorgan des Verbandes.
- Kontrolle des Sekretariats
- Erledigung der laufenden Angelegenheit
- Vorbereitung der Vorstandssitzungen
- Erledigung der vom Vorstand übertragenen Aufgaben
- Entscheidungen in finanziellen Angelegenheiten
- Beschlüsse über die Aufnahme von Mitgliedern

Der *Kontrollausschuss* besteht aus drei Mitgliedern. Seine Aufgabe liegt in der Überprüfung der Finanzgebarung des ASVÖ Burgenland. Der Kontrollausschuss legt jährlich einen schriftlichen Bericht vor.

Der *Landessportausschuss* besteht aus den Landesfachwart/innen der geführten Fachsparten und der/des Landesjugendleiter/in. Derzeit ist diese Position zwar besetzt, aber generell besteht hier eine große Fluktuation und chronischer Mangel an jungen Funktionär/innen, welche sich für das Amt interessieren.

Die Position der/des *Frauenreferent/in* wurde 2009 erstmals im ASVÖ Burgenland installiert. Die letzte Frauenreferentin des ASVÖ Burgenland war auch gleichzeitig Frauenreferentin in der ASVÖ Bundesorganisation. Sie schied jedoch im Mai 2012 aus ihrer Amt aus, welches erst bei der nächsten Wahl im Rahmen der Generalversammlung nachbesetzt wird. Im ASVÖ Burgenland wurde die Stelle bereits erneut an eine Frau vergeben.

3 Das Ehrenamt im Sport

Das Ehrenamt stellt für Sportorganisationen des nicht-staatlichen Bereichs eine äußerst wichtige Ressource dar. Sportvereine und –verbände sind dem Dritten Sektor zuzuordnen. Per Definition ist dieser durch die Pole Staat, Markt und Familie begrenzt. Organisationen des dritten Sektors zeichnen sich im Gegensatz zur öffentlichen Verwaltung durch ein geringes Maß an Amtlichkeit aus. Im Unterschied zu marktwirtschaftlichen Unternehmungen ist die Arbeit nicht auf Gewinnmaximierung

ausgerichtet. Erwirtschaftete Gewinne werden wieder in die Organisationen reinvestiert. Ein weiteres Merkmal ist die Freiwilligkeit der Mitgliedschaft bzw. Mitarbeit (Zimmer, 2006). In der Managementlehre findet der Begriff Non Profit-Sektor Verwendung (Gabler Wirtschaftslexikon, 2010).

Ehrenamtliche Mitarbeit bedeutet dabei, dass eine Leistung auf freiwilliger Basis und unentgeltlich erstellt wird. Dabei bezieht sich die Freiwilligkeit auf die persönliche Entscheidung zur Mitarbeit der/des Einzelnen. „Unentgeltlich“ entspricht dem Fehlen vertraglich festgelegter, finanzieller Vergütung (Heinemann & Horch, 1988). Zusätzlich hat ehrenamtliche Arbeit insofern produktiven Charakter, als dass dabei Leistungen für andere Personen erbracht werden. Obwohl die/der Ehrenamtliche dabei auch selbst einen Nutzen daraus ziehen kann, lässt sich ehrenamtliche Arbeit anhand diesem Kriterium von rein konsumtiven Freizeitaktivitäten abgrenzen (Badelt & Hollerweger, 2001). Im Sportbereich kommt ehrenamtliches Engagement in unterschiedlichen Ausprägungen bzw. Formen vor. Schubert, Horch und Hovemann (2007) nennen zwei unterschiedliche Formen:

- *Informelle Mitarbeit*: Gelegentliche, nicht amtsgebundene Tätigkeiten.
- *Formale Mitarbeit*: Auf Dauer angelegte und kontinuierliche Tätigkeiten in verschiedenen Ämtern des Vereines bzw. Verbandes.

Bei der *formalen Mitarbeit* lässt sich weiter zwischen personenbezogenen, sachbezogenen sowie politisch-administrativen Tätigkeiten unterscheiden. Als Beispiel personenbezogener Tätigkeit können unter anderem die Funktionen der Trainer/innen oder Gruppenleiter/innen genannt werden. Unter sachbezogene Tätigkeiten fällt zum Beispiel die der Gerätewartin bzw. des Gerätewarts. Zu den administrativen Tätigkeiten zählen Aufgaben in den Präsidien mit Entscheidungsbefugnis auf allen Ebenen. Darunter fallen sowohl Repräsentationspflichten und Vertretung des Vereines/Verbandes nach außen als auch Organisationsaufgaben, Verwaltung und Finanzierung (Düx, 2000). Als *informell* können andere Arten freiwilliger Mitarbeit, wie zum Beispiel die Mithilfe bei Veranstaltungen, genannt werden. Diese finden jedoch meist nur sporadisch und unregelmäßig statt.

Die nachfolgenden Kapitel beschäftigen sich näher mit der Thematik der freiwilligen Beteiligung und Bindung von Personen an den Organisationen des Sports. Wie viele Menschen engagieren sich in diesem Bereich? Welche Personen beteiligen sich daran? Was motiviert sie dazu? Und gibt es einen Wandel bzw. eine Krise des Ehrenamts?

3.1 Umfang und Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements

Ehrenamtliche Mitarbeit ist nach wie vor eine der tragenden Säulen des Österreichischen Sportsystems. Die Mitarbeiter/innen dieses Bereichs scheinen jedoch auf keiner Arbeitsmarktstatistik auf. Badelt und Hollerwegger führten in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Spendeninstitut im Rahmen des Projekts „Ehrenamtliche Arbeit und Spenden in Österreich“ eine empirische Erhebung durch. Demnach waren im Jahre 2000 bis zu 496.815 Personen (berechneter Maximalwert) im Sportsystem ehrenamtlich tätig und leisteten dabei insgesamt 1,46 Mio. Arbeitsstunden pro Woche. Differenziert nach Geschlecht zeigt sich das Ehrenamt als eine klare Männerdomäne mit einem Männeranteil von 73,1 Prozent und einem Frauenanteil von 26,9 Prozent (Badelt et al., 2001). Klar ist, dass ohne diese große Anzahl an Ehrenamtlichen sowohl der Breiten- als auch der Spitzensport nicht denkbar wären. Die Ergebnisse einer Studie zum Österreichischen Fußball weisen darauf hin, dass dem Ehrenamt besonders im Amateurbereich ein hoher Stellenwert zukommt. Rund 98,2 Prozent der gesamten ehrenamtlichen Tätigkeit im Österreichischen Fußball werden im Amateurbereich geleistet. Nur 1,2 Prozent entfallen auf den Profibereich (Felderer, Grozea-Helmenstein, Helmenstein, Kleissner, Schnabl & Treitler, 2005).

3.2 Wandel des Ehrenamts

In der Literatur wird häufig von einem strukturellen und normativen Wandel des Ehrenamts im Sport gesprochen (Rauschenbach, 1996; Beher, Liebing & Rauschenbach, 2000; Delschen, 2006). Dieser Wandel wird dabei oftmals in Zusammenhang mit einer Krise gebracht, welche eine *quantitative* und eine *qualitative* Dimension aufweist. Der *quantitative* Gesichtspunkt bezieht sich darauf, dass sich immer weniger Personen für die Übernahme ehrenamtlicher Positionen finden. Diese Annahme wird einerseits aufgrund des demographisch bedingten Rückgangs jüngerer Ehrenamtlicher gestützt. Andererseits führt der Anstieg der Zahl der Vereine zu einer Verringerung der Zahl der Ehrenamtlichen pro Verein. Zu der Tatsache der abnehmenden Zahl von Jugendlichen gesellt sich auch noch eine wachsende Optionenvielfalt an Beschäftigungs- und Freizeitgestaltungsmöglichkeiten. Die *qualitative* Komponente ergibt sich aus dem Professionalisierungsdruck der Sportvereine infolge der Konkurrenzsituation mit einer Vielzahl kommerzieller Anbieter. Es stellt sich also auch die Frage nach der Qualität der

ehrenamtlichen Arbeit bzw. der Qualifikation der ehrenamtlich Beschäftigten (Rauschenbach, 1996).

Gesellschaftliche Modernisierungsprozesse haben zu strukturellen und kulturellen Veränderungen im Sportbereich geführt. Dies äußert sich unter anderem in einem generellen Bedeutungszuwachs von Sport und Freizeit, wodurch sich eine Vielzahl verschiedener Lebensstile und eine heterogene Sportlandschaft entwickelt haben. Von dieser Entwicklung haben alle Sportsysteme zunächst quantitativ profitiert. Allerdings führten diese auch zu einer Erhöhung der qualitativen Anforderungen der Sportvereine. Durch die verstärkte Wettbewerbssituation werden die Vereine mit einem hohen *externen* und *internen* Veränderungs- und Organisationsdruck konfrontiert (Beher et al., 2000). Dieser Umstand wirkt sich in weiterer Folge auch auf das ehrenamtliche Engagement aus. Zu den *externen* Veränderungen kann beispielsweise der Trend zur Verberuflichung innerhalb des Sports gezählt werden. Dieser wird unter anderem durch die ständig steigende Zahl verschiedener Sportarten und Berufssportler/innen sowie die Zunahme von Sportpädagog/innen, Sportlehrer/innen, Sportwissenschaftler/innen und Trainer/innen deutlich. Besonders im Bereich des Spitzensports ist eine wachsende Kommerzialisierung zu beobachten. Dies lässt den gesamten Sport zu einem attraktiven Dienstleistungsmarkt werden. Davon ist auch der Amateur- und Breitensport betroffen. Des Weiteren führen gesellschaftliche Modernisierungsprozesse zu einer Pluralisierung von Lebensstilen. Vereinszugehörigkeit und in weiterer Folge auch ehrenamtliches Engagement stellen daher bezüglich der individuellen Freizeitgestaltung und Milieuzugehörigkeit nur mehr eine Möglichkeit von vielen dar. Damit einhergehend scheint auch die Bereitschaft, sich an eine Sportart bzw. einen Verein zu binden, zu sinken. Eigennutz tritt an die Stelle von Solidarität, Flexibilität statt stabiler Milieuzugehörigkeit und freie Wahl anstatt Verpflichtung. Aber auch *intern* zeichnen sich Veränderungen der Formen des Ehrenamts ab. Darunter fällt beispielsweise die Verlagerung von altruistischen Motiven zu persönlichen Motiven, sowie zu Engagements, welche auf Gegenseitigkeit von Gleichbetroffenen beruhen und einen Formwandel weg vom klassischen Ehrenamt und hin zu Formen der Selbstorganisation und des stellvertretenden Engagements darstellen (Rauschenbach 1996).

Bezüglich der aktuellen Auswirkungen dieser Entwicklungstendenzen auf die ehrenamtliche Beteiligung innerhalb des Sports geben die Daten des Deutschen Sportentwicklungsberichts 2005/2006 Auskunft. Demnach zeigt sich der demographische Wandel lediglich für Probleme bei der Gewinnung und Bindung von Vereinsmitgliedern verantwortlich. Dabei stellen die Alterung der regionalen Bevölkerung sowie die Unterschätzung des Rückgangs an Kindern und Jugendlichen und ein erhöhter Anteil an

Migrant/innen die Hauptproblemfaktoren dar. Diese negativen Auswirkungen können allerdings zum Teil durch aktives Reagieren der Sportvereine vermindert werden. Als erfolgreiche Strategien gelten hier Werbemaßnahmen und verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, sowie die Erweiterung des sportlichen Angebots. Ein negativer Einfluss des demographischen Wandels auf die Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Mitarbeiter konnte jedoch nicht nachgewiesen werden (Breuer & Haase, 2007).

Dennoch stellten sich bei der Befragung der Sportvereine die Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Mitarbeiter als relativ stärkste Probleme dar.

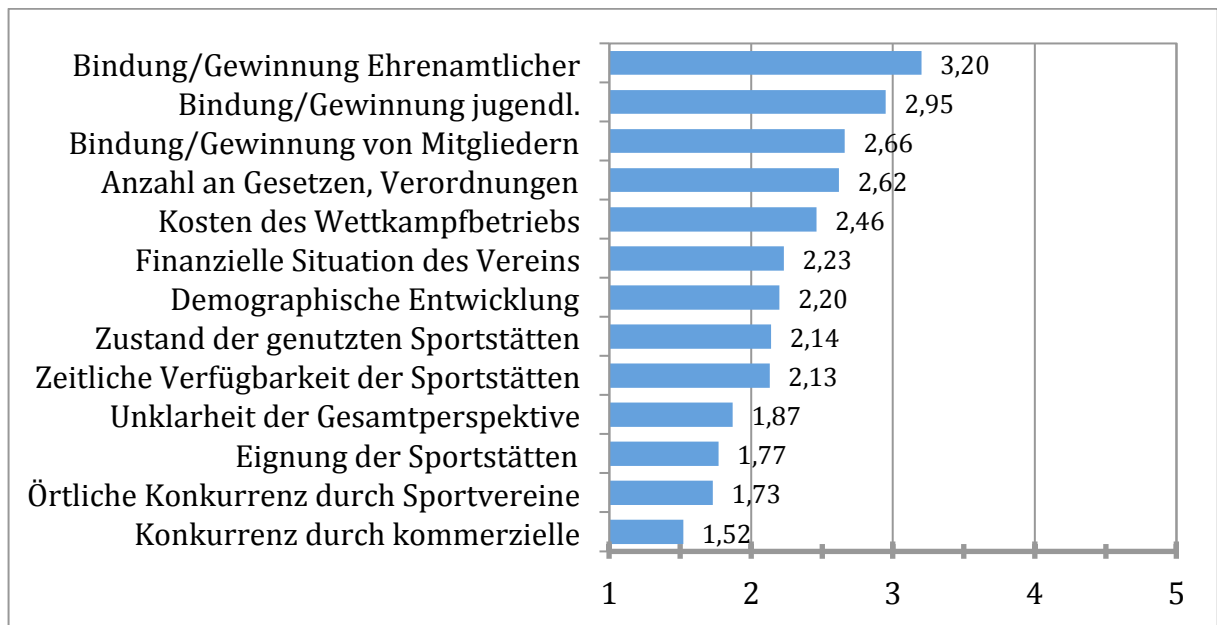


Abb. 3: Problembereiche der Vereine (Mittelwert; 1 = Kein Problem; 5 = ein Sehr großes Problem) (nach Breuer & Haase, 2007, S. 119)

Ein Drittel der Vereine gab an, mindestens eine Funktion nicht besetzt zu haben. Dabei handelte es sich in 15,9% der Fälle um die Stelle der Pressewartin bzw. des Pressewarts und in 10,4% der Fälle um die der Gerätewartin bzw. des Gerätewarts. Die Positionen der/des 1. und 2. Vorsitzenden waren zum Zeitpunkt der Befragung nur zu 0,8% bzw. 2,0% nicht besetzt. Auf die Frage nach Problemen im Bereich der nicht-amtsgebundenen freiwilligen Mitarbeit antworteten 40% der Vereine mit „ja“. Differenziert nach Vereinstyp (Anzahl der Sparten und Höhe der Mitgliedsbeiträge) und Vereinsgröße stellte sich heraus, dass auf diesem Gebiet Kleinstvereine mit weniger als 100 Mitgliedern über deutlich weniger Probleme berichteten als Vereine anderer Größenklassen. Die Ursache dafür liegt in der größeren Homogenität und stärker ausgeprägten sozialen Nähe unter den Mitgliedern. Als Hauptursache der Probleme im Bereich der ehrenamtlichen Mitarbeit wurde eine zu geringe bzw. nachlassende Bereitschaft zur Mitarbeit der Mitglieder genannt (Schubert et al., 2007).

Die große Mehrheit der Vereine (84%) gab an, Maßnahmen zur Lösung dieser Probleme anzuwenden. Klassische Problemlösungsstrategien wie die des Ansprechens und Bittens der Mitglieder sowie das Hinweisen auf die Notwendigkeit der Mitarbeit zeigen jedoch selten Wirkung. Ebenso wenig erfolgreich scheint die Strategie der verstärkten Öffentlichkeitsarbeit zu sein. Größeren Erfolg brachten dagegen bislang Änderungen in den Vereinssatzungen, beispielsweise durch Verankerung von Pflichtarbeitsstunden in den Satzungen.

Insgesamt scheint das Problem der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen jedoch zu relativieren zu sein, da sich die Klagerufe zahlreicher Vereinsvertreter/innen nicht mit den wissenschaftlichen Befunden zum Ausmaß des ehrenamtlichen Engagements decken. Begründet wird diese Kluft damit, dass die Ressource ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, ähnlich wie die des Geldes, generell knapp und schwer zu generieren ist. Dadurch entsteht häufig die subjektive Einschätzung, zu wenig davon zu besitzen (Schubert et al., 2007). Dennoch ist es naheliegend das volle Potential dieser ohnehin knappen Ressource bestmöglich auszuschöpfen. Eine Erhöhung des bereits unter Kap. 3.1. erwähnten niedrigen Frauenanteils im sportlichen Ehrenamt kann also auch aus diesem Grund als erstrebenswert gesehen werden.

3.3 Motive

In diesem Kapitel sollen die subjektiven Beweggründe behandelt werden, weshalb sich Menschen freiwillig und unentgeltlich in Sportvereinen und –verbänden engagieren. Heinemann (1988) spricht hier von einer Kosten – Nutzenüberlegung der/des Einzelnen. Die Nutzenüberlegungen werden in drei Gruppen unterteilt.

- a. *Altruismus*: Dabei erfolgt das Erlebnis persönlicher Befriedigung durch das Helfen anderer Personen bzw. des Vereins oder des Verbandes. Durch die Steigerung des Wohlergehens des anderen erhöht sich auch das eigene Wohlbefinden. Darin besteht der persönliche Nutzen. Wenn sich der Nutzen der Spenderin bzw. des Spenders und der Empfängerin bzw. des Empfängers dabei annähernd decken, spricht man von rationalem Altruismus. Fällt der Nutzen der Empfängerin bzw. des Empfängers aber höher aus als bei der Spenderin bzw. des Spenders, so spricht man von Idealismus. Es wird davon ausgegangen, dass die Bereitschaft zur Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit aufgrund altruistischer Motive bei kleineren Vereinen mit hohem Bekanntheitsgrad höher ist als bei großen. Eben

dort wo die/der Einzelne die Wirkungen ihres/seines Handelns bei anderen unmittelbar feststellen und nachvollziehen kann.

- b. Bei *selbstwertorientierter*, ehrenamtlicher Tätigkeit erfolgt der Nutzen aus der Befriedigung durch die Tätigkeit selbst. Dabei wird sogenanntes „psychisches Einkommen“ angestrebt. Dies kann auf unterschiedliche Art und Weise erworben werden. Entweder durch subkulturelle Einbindung in ein Gremium, wodurch Freundschaften entstehen und Sympathien erworben werden, oder durch Prestige, Anerkennung und Dank bei den Mitgliedern. Auch die Arbeit selbst kann Zufriedenheit vermitteln. So stellt sich beispielsweise auch durch das Erreichen von Zielen innerhalb des Vereins bzw. Verbandes Befriedigung ein. Diese Formen des Nutzens sind vor allem für diejenigen von Bedeutung, die ehrenamtliche Tätigkeiten aus Gründen der Kompensation von mangelnden Karrierechancen im Beruf und/oder Unzufriedenheit in der Familie aufnehmen.
- c. Wenn durch das ehrenamtliche Engagement eine Gegenleistung erwartet wird, handelt man *tauschorientiert*. Man kann hier auch von einem „egoistischen Motiv“ sprechen. Eine Gegenleistung kann zum Beispiel das Verbessern des eigenen Sporttreibens durch die Möglichkeit der Mitwirkung und Durchsetzung eigener Vorstellungen sein. Ebenso kann das Aufbauen von Geschäftsbeziehungen und politischen Verbindungen als Nutzen dienen (Heinemann, 1988).

Diese drei unter Umständen miteinander verbundenen Nutzenüberlegungen können Menschen dazu bewegen, ein Ehrenamt zu übernehmen. Diesen Nutzen stehen allerdings auch gewisse Kosten gegenüber.

- a. *Opportunitätskosten* entstehen durch entgangene Gelegenheiten. Diese ergeben sich daraus, dass durch die Übernahme eines Ehrenamts keine oder zumindest weniger Zeit für andere berufliche oder private Aktivitäten bleibt.
- b. *Entscheidungs-, Durchsetzungs- und Kontrollkosten* entstehen in Folge der Anstrengungen, die geleistet werden müssen, bis sich die entsprechenden Nutzen einstellen. Die Durchsetzung eigener Vorstellungen verlangt das Durchlaufen langwieriger Entscheidungsprozesse und ist mit einigen Schwierigkeiten verbunden. In ehrenamtlichen Gremien ist die Autorität der/des Einzelnen relativ gering. Es erfordert daher hohen Einsatz und vor allem persönliche Überzeugungskraft. Dazu gesellt sich die Tatsache, dass einige Mitglieder geringe Engagementbereitschaft zeigen und die zumeist mündlich getroffenen Vereinbarungen nur schwer einzufordern sind.

- c. *Psychologische Kosten* ergeben sich anhand erlebter Frustration, wenn sich die erwarteten Nutzen nicht einstellen. Die psychologischen Kosten sind aufgrund der bereits erwähnten Strukturbesonderheiten ehrenamtlicher Organisationen und der daraus resultierenden Durchsetzungs- und Kontrollkosten besonders hoch einzuschätzen (Heinemann, 1988).

Die Überlegungen gehen davon aus, dass die/der Einzelne eine rationale Entscheidung auf Basis einer Kosten – Nutzenüberlegung entweder für oder gegen ein Ehrenamt trifft. Es ist jedoch anzunehmen, dass die meisten Personen im Vorhinein nicht über ausreichende Informationen über die Möglichkeiten, Kosten und Nutzen ehrenamtlicher Tätigkeiten verfügen. Umso wichtiger erscheint es vor diesem Hintergrund, dass die Vereine bzw. Verbände in dieser Hinsicht Aufklärungsarbeit betreiben müssen, um den Mitgliedern eine rationale Entscheidung zu erleichtern (Heinemann, 1988). Darüber hinaus ist ein gewisses Maß an Spaß, Selbstverwirklichung und sozialer Anerkennung notwendig um die Motivation zu unentgeltlichem Engagement aufrechtzuerhalten. Die Arbeit darf also nicht zu sehr einen Lastcharakter aufweisen. Die soziale Einbindung in einem Kreis an Personen mit denen man sich gut versteht und ähnliche Interessen teilt ist dabei eine wesentliche Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Motivation. Dieser Umstand kann zu Ausschließung von Personen mit anderen Werthaltungen führen. Beispielsweise wirkt die vorwiegend männliche Neigung vereinspolitische Diskussionen abseits von Vorstandssitzungen in informellem Rahmen am Tresen beim Bier zu führen für Frauen eher abschreckend (Schubert, 1996).

Die meisten Führungskräfte im Sport bekleiden auch im Berufsleben Führungspositionen. So gaben bei der quantitativen Befragung von männlichen und weiblichen Führungskräften deutscher Sportverbände und Landessportbünde 68% der Frauen und 80% der Männer, an beruflich in Führungspositionen tätig zu sein (Radtko, 2007). Das ehrenamtliche Engagement von Verbandsfunktionär/innen ist also meist stark mit dem beruflichen Erfolg im Arbeitsleben verbunden. Die Anlehnung an einen bestimmten Lebensstil, Prestige und Status stellen dabei die Hauptmotive dar. Die ehrenamtliche Tätigkeit hat neben dem verstärkten Interesse am Sport auch eine gesellschaftliche Funktion. Prinzipiell gilt, je höher der gesellschaftliche Stellenwert der freiwilligen Organisation ist, desto eher sind Verbandsfunktionär/innen bereit ein Ehrenamt zu übernehmen. Die Vereine und Verbände sind wiederum an den im Berufsleben erworbenen Kontakten der Funktionär/innen interessiert (Winkler, 1988, zit.n. Behrer et al., 2000). Bei der Befragung von ehemaligen Verbandsfunktionärinnen und –funktionären gingen auch geschlechtsspezifische Unterschiede in den Motiven hervor. Dabei gab ein Großteil der Männer an, dass sie gerne im Vordergrund stehen. Dagegen

wollten die meisten Frauen eher mitwirken als steuern. Die *Motive* Einfluss, Prestige und Anerkennung sind demnach bei Männern stärker ausgeprägt. Die Aussicht, im Sport Karriere zu machen, spielte bei den befragten Frauen keine Rolle. Vielmehr engagierten sie sich, um Missstände abzubauen und um sich weiterzuentwickeln (Radtke, 2005).

4 Geschlechterverhältnisse in Sportorganisationen

Obwohl bereits diverse Maßnahmen entwickelt wurden, um hierarchische Geschlechterkonstellationen im Sinne geschlechtsspezifischer Segregation innerhalb von Sportorganisationen aufzulösen, erweisen sich diese bislang weiterhin als konstantes Phänomen (Dahmen, 2008). In der soziologischen Geschlechterforschung gewinnt die Erklärung der Produktion und Reproduktion dieser Geschlechterverhältnisse anhand von Organisationsstrukturen und den in ihnen handelnden Personen stetig mehr an Bedeutung (Hartmann-Tews et al., 2003).

In den nachfolgenden Kapiteln sollen daher, ausgehend von einer Darstellung des Status Quo dieser Verhältnisse, Sportorganisationen aus Sicht der Organisationssoziologie betrachtet werden. Dabei interessiert vor allem die Bedeutung formaler und informeller Strukturen sowie möglicher resultierender Barrieren für Frauen auf ihren Weg in Führungsämter. Anschließend werden die Konzepte Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Strategien zur Herstellung von Chancengleichheit und damit zur Erhöhung des Frauenanteils in ehrenamtlichen Führungspositionen dargestellt und diskutiert.

4.1 Frauen in ehrenamtlichen Führungspositionen

Die Frauengruppe der Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich (ASKÖ) führte im Zuge des Österreichvorsitzes der European Woman and Sport (EWS) eine bundesweite Befragung von Sportvereinen und –verbänden durch, mit dem Ziel der Erhebung des Frauenanteils im organisierten Vereinssport. Insgesamt wurden 636 Fragebögen ausgewertet, die rund 94000 Vereinsmitglieder repräsentieren. Demnach setzten sich im Jahre 2006 die Sportvereinsmitglieder zu 41% aus Frauen und zu 59 % aus Männern zusammen. Bei den 7.681 ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen waren es schon nur mehr 37% Frauen und 63% Männer und unter den 3.994 Vorstandsmitgliedern befanden sich lediglich 29% Frauen. Noch deutlicher fällt der Unterschied in der

Geschlechterverteilung der Vorstandsmitglieder bei den Dachverbänden (ASKÖ, ASVÖ, SPORTUNION) aus. Die Insgesamt 535 Vorstandsmitglieder setzten sich zu 13% aus Frauen und zu 87% aus Männern zusammen. Unter den 682 Vorstandsmitgliedern der Fachverbände befanden sich ebenso 13% Frauen. Die Bundessportorganisation bildete mit einem Frauenanteil von 7% unter den 15 Vorstandsmitgliedern das Schlusslicht der Erhebung (Straka, 2006).

Prinzipiell gilt, je höher die hierarchische Position einer Sportorganisation, desto geringer ist der Frauenanteil. Neben dieser horizontalen Segregation ist auch eine vertikale erkennbar. Demnach ist die Arbeit in Sportorganisationen in typische Männer- und Frauenarbeit aufgeteilt (Straka, 2006; Schubert, 1996). Während in einflussreichen und prestigeträchtigen Positionen, wie die der Präsidentin bzw. des Präsidenten, vornehmlich Männer anzufinden sind, übernehmen Frauen meist die Arbeitsbereiche des Mädchen- und Frauensports, Breiten-, Familien- und Jugendsports (Combrink, 2004; Schubert 1996).

Zu den Ursachen dieser geschlechtsspezifischen Segregation finden sich zwei theoretische Ansätze, welche sich in *akteurtheoretische* und *strukturtheoretische* Ansätze gliedern lassen. Unter dem Begriff der *akteurorientierten Ansätze* fallen Theorien, welche die geschlechtsspezifische Segregation mit Hilfe individueller Merkmale und vorberuflichen Konstellationen erklären. Darunter fallen *Sozialisationstheorien* sowie die *Humankapitaltheorie*. Die *Sozialisationstheorien* gehen davon aus, dass der Grundstein für die geschlechtsspezifische Segregation bereits in der Primärsozialisation gelegt wird. Dabei werden bereits in der Kindheit und Jugend die für das jeweilige Geschlecht typischen Werte und Normen erworben, welche in weiterer Folge zu einer, der verinnerlichten Geschlechterstereotypen konformen, spezifischen Berufswahl führen (Heinz, Nadai, Fischer & Ummel, 1997). Dieser Ansatz ist allerdings auf Kritik gestoßen. Unter anderem auf Grund der These, dass Sozialisation ein lebenslanger Prozess sei, welcher sich auch im Erwachsenenalter fortsetze. Demnach können sich Geschlechterbilder im Verlauf der beruflichen Sozialisation in Folge individueller Erfahrungen durchaus ändern (Reskin, Hartmann, 1986; zit.n. Heinz et al., 1997). Im Gegensatz zu den *Sozialisationstheorien* führt die *Humankapitaltheorie* die Berufswahl nicht auf kulturelle Werte und Normen, sondern auf individuelle Kosten-Nutzen-Überlegungen zurück. Dabei präferieren Frauen im Zuge einer rationalen Lebensplanung jene Berufe, welche sich am besten mit einer Familienplanung in Einklang bringen lassen. Frauen entscheiden sich daher vornehmlich für Berufe, welche den Kriterien geringer Ausbildungskosten, der Möglichkeit von Teilzeitarbeit, relativ hohem Einstiegsgehalt und guten Wiedereinstiegsmöglichkeiten entsprechen. "Typische" Frauenberufe erfüllen häufig

diese Voraussetzungen. Demnach wäre die Wahl von "Frauenberufen" eine bewusste Entscheidung im Rahmen einer rationalen Lebensplanung und resultiere nicht aus verstockten Stereotypen heraus. (Osterloh, Oberholzer, 1994; zit.n. Heinz et al., 1997). Doch auch die *Humankapitaltheorie* trifft auf breite Kritik. Denn nach rationalen Gesichtspunkten müssten sich Frauen gerade für „typische“ Männerberufe entscheiden, da diese in den meisten Fällen besser bezahlt werden als entsprechende Frauenberufe. Dies gilt auch für Berufe, welche ein geringeres Ausbildungsniveau erfordern (Reskin, Hartmann, 1986; zit.n. Heinz et al., 1997). Zudem ist empirisch belegt, dass Frauen aktuell keineswegs Ausbildungsinvestitionen scheuen. So waren beispielsweise laut einem Bericht der Statistik Austria im Jahre 2005 60% der österreichischen Absolvent/innen an den allgemein bildenden höheren Schulen weiblich. 2006 konnten 18,6% der 25-34 jährigen Frauen einen Tertiärabschluss (Hochschule/Fachhochschule, Akademie, Kolleg) vorweisen. Bei den Männern der selben Altersgruppe waren es hingegen nur 14.2% (Statistik Austria, 2011). Des Weiteren wird sowohl in der *Humankapitaltheorie* als auch in der *Sozialisierungstheorie* davon ausgegangen, dass die beruflichen Präferenzen schon sehr früh und unumkehrbar festgelegt werden. Dem widersprechen empirische Untersuchungen, aus denen hervorgeht, dass Männer und Frauen eine erstaunlich hohe berufliche Flexibilität aufweisen. Gerade bei Frauen ist ein Wechsel von Berufen unterschiedlichen Geschlechtslabels häufig zu beobachten (Rosenfeld, Spenner, 1995; zit.n. Heinz et al., 1997).

Die Berufswahl hängt nicht ausschließlich von den individuellen Vorlieben ab, sondern auch von den wahrgenommenen Möglichkeiten, welche häufig eine Familienorientierung von Frauen zu Folge haben kann. *Strukturtheoretische* Ansätze verorten die Ursache der geschlechtsspezifischen Segregation in den verschiedenen Barrieren und Hindernissen, mit denen Frauen in der Berufswelt konfrontiert werden (Heinz et al., 1997).

Nachfolgen werden Sportorganisationen aus der Sicht der Organisationssoziologie. Dabei wird der Fokus auf die Geschlechterrelevanz in den sozialen Strukturen von Sportorganisationen gelegt.

4.2 Sportorganisationen aus Sicht der Organisationssoziologie

Sportvereine und –verbände sind formale Organisationen. Diese stellen stets das Produkt des Zusammenwirkens von handelnden Personen dar. Soziales Handeln steht dabei immer im Wechselverhältnis mit sozialen Strukturen. Einerseits wird soziales Handeln durch verschiedenste Arten von Strukturen geprägt, andererseits werden diese Strukturen

durch das Handeln der Personen herausgebildet, verfestigt, oder auch verändert (Schimank, 2000). Innerhalb von Organisationen wird das Handeln von Personen zwar wesentlich, jedoch nicht ausschließlich von den vorherrschenden Strukturen geprägt. Nicht direkt messbare Faktoren wie die individuellen Psychen der handelnden Personen oder situative Umweltbedingungen (z.B. Wetter, Temperatur usw.) haben ebenso Einfluss auf das Handeln in einer konkreten Situation. Die Strukturen stellen veränderbare Größen dar und werden wiederum durch das Handeln aktualisiert, reproduziert bzw. neu hervorgebracht. Die Veränderung von sozialen Strukturen geschieht immer durch gleichartiges oder auch unterschiedliches Handeln Mehrerer. (Schimank, 2000).

Soziale Strukturen lassen sich nach Schimank in *Erwartungsstrukturen*, *Konstellationsstrukturen* sowie *evaluative* und *kognitive Deutungsstrukturen* unterteilen. Dabei stellen *Erwartungsstrukturen* formalisierte Regeln innerhalb von Organisationen dar. Satzungen, Aufgabenverteilungen sowie Frauenförderstrukturen können als Beispiele solcher formalisierter Strukturen innerhalb von Sportorganisationen genannt werden. Soziale Regeln wie beispielsweise Verhaltenserwartungen der Akteurinnen und Akteure zählen als informelle Strukturen ebenfalls dazu. Diese bilden sich zumeist über Jahre hinweg heraus. Einige dieser normativen Erwartungen werden in Form von Rollen, gebündelt. Zum Beispiel werden an Führungspersonen von Außen andere Erwartungen bezüglich deren Verhalten in bestimmten Situationen herangetragen als an Angestellte niedrigerer Hierarchiestufen. Ebenso wird von Frauen und Männern erwartet, sich entsprechend ihrer Geschlechtsrollen konform zu verhalten. Nichtkonformität kann dabei negative Sanktionen nach sich ziehen (Schimank, 2000). Beim Überschreiten von Geschlechtergrenzen gilt dies besonders für Männer. So wird beispielsweise das Tragen von Männerkleidung bei Frauen weniger stark sanktioniert als das Auftragen von Make up bei Männern (Treibel, 2000).

Bei vielen Organisationsprozessen zeigt sich eine hohe Geschlechterrelevanz sowohl innerhalb der formalen als auch der informellen Strukturen. So spielt etwa bei der Nachbesetzung von Vorstandsmitgliedern die formale Gestaltung des Rekrutierungsprozesses eine wesentliche Rolle. Durch geschlossene Verfahren, in welchen die Bewerbungsgespräche ausschließlich durch die aus dem Amt scheidenden Person oder sonstigen Einzelpersonen geführt werden, kommt es oftmals zu dem Umstand dass ausschließlich Personen aus einem engen Kreis bzw. einer Lobby aufgenommen werden. In Verbänden mit einem hohen Männeranteil innerhalb der Führungsgremien führt dies dann zu einer Exklusion weiblicher Bewerber (Hartmann-Tews et al., 2003). Neben dem formalen Ablauf weisen auch informelle Erwartungen an die Führungskräfte eine hohe Geschlechterrelevanz auf. So besteht eine deutliche

Diskrepanz zwischen Erwartungshaltungen an die Kompetenzen von Führungspersonen im Sport und den antizipierten Fähigkeiten von Frauen. Typische Führungseigenschaften wie beispielsweise Durchsetzungsvermögen oder Entscheidungsfähigkeit werden tendenziell Männern zugesprochen (Hartmann Tews & Combrink, 2006). Prinzipiell gilt, dass formale Strukturen einfacher und zielgerichteter verändert werden können als informelle (Schimank, 2000).

Schimank bezeichnet *Konstellationsstrukturen* als „eingespielte Gleichgewichte der Akteurkonstellationen“ (2000, S.177). Diese können sowohl im positiven Sinne in Form von funktionierenden Arbeitsbeziehungen, als auch im negativen als gefestigte Konkurrenzverhältnisse bestehen. Oftmals stellen diese Konstellationen auch räumliche Verteilungsmuster dar. Verteilungen von Macht, Einfluss und Ressourcen zählen ebenso dazu und ziehen häufig soziale Ungleichheiten nach sich (Schimank, 2000). Innerhalb von Sportorganisationen weisen solche Konstellationen eine deutliche Geschlechterrelevanz auf und werden als vertikale und horizontale Segregation sichtbar. Als einzige Ausnahme können Jugendverbände innerhalb des Sports gesehen werden. Hier scheinen Frauen annähernd entsprechend ihres Mitgliederanteils auch in den Führungsgremien vertreten zu sein (Combrink, 2004).

Das Handeln von Personen orientiert sich des Weiteren an *evaluativen* und *kognitiven Deutungsstrukturen*. Diese beinhalten sowohl Werte als auch spezifische Lebensstilmerkmale. Dabei weisen kulturelle Werte und teilsystemische Codes einen *evaluativen* Charakter auf. Sie zeigen dem Akteur bzw. der Akteurin eine Richtung des Wollens bzw. formulieren Maßstäbe des Erstrebenswerten. *Kognitive Deutungsstrukturen* stellen etablierte Sichtweisen wie berufliches oder alltägliches Rezeptwissen etwa darüber, wie gewisse Dinge funktionieren und miteinander zusammenhängen dar (Schimank, 2000). Bezogen auf die Geschlechterperspektive innerhalb von Sportorganisationen interessiert hier besonders, inwiefern die handelnden Personen sich an Geschlechterstereotypen orientieren. Hartmann–Tews, et al. (2003) konnten im Zuge einer Interviewstudie mit acht Sportfachverbänden die Bedeutsamkeit der Orientierung an Geschlechterstereotypen für die vorherrschenden Geschlechterverhältnisse innerhalb von Sportorganisationen nachweisen. Dabei zeigte sich, dass die vertikale und horizontale Segregation durch Geschlechterstereotype erklärbar ist. Erwartungen an Führungspositionen, wie etwa das Amt der Präsidentin bzw. des Präsidenten, sind eng an „typisch“ männliche Stereotype angelehnt. Dadurch gelangen Frauen für die Besetzung solcher Stellen gar nicht erst in das Blickfeld. Zusätzlich werden Frauen andere Fähigkeiten zugeschrieben als Männern. So sollen sie beispielweise besser mit Kindern und Jugendlichen umgehen können und daher für das Amt der Jugendwartin geeignet

sein. Dadurch wird die Differenz der Geschlechter reproduziert und gleichzeitig die bestehende Hierarchie gefestigt.

Es gilt nun herauszuarbeiten, welchem Einfluss Erwartungs- und Deutungsstrukturen innerhalb von Sportorganisationen auf die Inklusion von Frauen in den Führungsgremien haben können.

4.2.1 Geschlechterstereotype als mögliche Inklusionsbarrieren

Wie bereits erläutert, lassen sich Geschlechterstereotype unter den kognitiven Deutungsstrukturen einordnen und stellen sozial geteilte Wissensstrukturen dar. Es handelt sich dabei um bestimmte Vorstellungen über personale Eigenschaften von Männern und Frauen. Wesentlich dabei ist, dass mit den geschlechterbezogenen Merkmalszuschreibungen auch ganz bestimmte Erwartungen an Verhalten und Handlungsweisen von Männern und Frauen verbunden sind (Alfermann, 1996). Daneben haben Geschlechterstereotype auch eine kategorisierende Funktion und dienen dazu, sich selbst in eine Gruppe (männlich oder weiblich) zu integrieren und sich somit von der anderen abzugrenzen (Hartmann-Tews, 1998). Zusätzlich gehen mit Geschlechterstereotypen auch implizite hierarchische Wertungen einher. Während man bei Männern vom „starken Geschlecht“ spricht, werden Frauen mit dem Titel „das schwache Geschlecht“ bedacht. Diese Wertungen lassen sich auch in der Arbeitswelt beobachten. So hat beispielsweise ein Vorstoß von Frauen in typische Männerberufe häufig einen Bedeutungsverlust zu Folge. Die „Verweiblichung“ einer Berufsgruppe (z. B. vom Trainer zur Trainerin) zieht sozusagen einen Statusverlust nach sich. Dem gegenüber führt die „Vermännlichung“ einer Berufsgruppe (z.B. von der Putzfrau zum Gebäudereiniger) meist zu einer Statusaufwertung (Lehner, 2002).

Geschlechterstereotype entfalten ihre Wirkung von Geburt an und werden im Verlauf der Sozialisation weiter ausdifferenziert und gefestigt. So sind Kinder bereits im Alter von drei Jahren in der Lage, sich als Mädchen oder Junge zu identifizieren (Kohlberg, 1974). Schon in früher Kindheit zeigen sich Geschlechterstereotype in der als angemessen empfundenen Kleidung, bei Spielsachen für Mädchen und Jungen werden auch durch diverse Medien (Filme, Fernsehen, Märchen, etc.) an Kinder herangetragen. Auch durch das Verhalten der Erwachsenen gegenüber ihren Kindern werden Geschlechterstereotype früh gelernt und auch sprachlich hervorgehoben. Die typischen Sätze lauten: „Ein Indianer kennt keinen Schmerz!“ oder „Das gehört sich für ein Mädchen nicht!“. Aufgrund dieser an die Kinder herangetragen Unterschiede wird festgelegt,

welche Eigenschaften und Verhaltensweisen männlich oder weiblich sind und welche Erwartungen damit verbunden werden (Bierhoff-Alfermann, Brandt & Drittel, 1982). So machen die meisten Kinder schon in der eigenen Familie die Beobachtung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei welcher der Vater die Rolle des Familienernährers einnimmt und die Mutter sich um den Haushalt kümmert. Diese Einzelbeobachtungen werden generalisiert und dem jeweiligen Geschlecht zugeordnet. Durch Kategorisierung und die von sozialen Bezugspersonen und auch von Medien gelieferten Regeln entstehen daraus Geschlechterstereotype (Alfermann, 1996).

Geschlechterstereotype sind in unserer Gesellschaft omnipräsent und begegnen uns im Alltag überall. Es ist daher anzunehmen, dass diese auch in Organisationen das Handeln der Akteure und Akteurinnen beeinflussen und so unter anderem auch zur Exklusion von Frauen in Führungspositionen führen können. So zeigt sich etwa eine deutliche Diskrepanz zwischen den gängigen Erwartungen an die Kompetenzen von Führungspersonen und den antizipierten Fähigkeiten von Frauen. Ihnen wird beispielsweise fehlende Entscheidungsfähigkeit und mangelndes Durchsetzungsvermögen unterstellt (Hartmann-Tews et al., 2003). Im Zuge der Dokumentenanalyse und Interviewstudie von acht deutschen Fachverbänden konnte zudem anhand der Aussagen der Präsidiumsmitglieder (z.B. „Frauen arbeiten lieber im Hintergrund“ oder „Männer repräsentieren lieber“) herausgearbeitet werden, dass geschlechterstereotype Zuschreibungen von der Mehrheit der Präsidiumsmitglieder vorgenommen werden, welche Zuordnungen zu bestimmten Positionen nahelegen. Mit Aussagen wie „die Führung von Kindern kommt einer Frau eher entgegen als einem Mann“ wird beispielsweise die Eignung von Frauen für das Leiten des Jugendressorts begründet (Hartmann-Tews et al., 2003).

Hartmann-Tews et al. (2003, S.184) kommen daher zu folgendem Schluss: „Die geschlechtsspezifische Segregation ist – wie die Erläuterungen und Erklärungen der Präsidiumsmitglieder zeigen – durch Geschlechterstereotype erklärbar und legitimierbar und bei den Präsidiumsmitgliedern kognitiv verankert“.

4.2.2 Rekrutierungsprozess als mögliche Inklusionsbarriere

Im Karriereweg innerhalb des Ehrenamts gibt es prinzipiell kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Der idealtypische Weg bis ganz nach oben verläuft von der Ausübung eines Traineramtes über erste offizielle Ämter im Verein hin zu entsprechenden Ämtern auf Landesebene und schließlich auf Bundesebene (Radtko, 2005). Meist

gelangen die Personen durch Ansprache von anderen Personen in die entsprechenden Ämter (Combrink, 2004).

Wie bereits erläutert spielen jedoch kognitive Deutungsstrukturen eine entscheidende Rolle bei der Besetzung bestimmter Führungspositionen. Vor allem die prestigeträchtigen Positionen, wie die der Präsidentin bzw. des Präsidenten, sind besonders in Verbänden mit niedrigem Frauenanteil in den Führungsetagen stark an typisch männliche Stereotype angelehnt. Deshalb kommen Frauen bei Neubesetzungen oftmals gar nicht erst in das Blickfeld. Daneben kann sich allerdings auch die formale Gestaltung (*Erwartungsstrukturen*) des Rekrutierungsprozesses als weitere Hürde für Frauen auf dem Weg in eine ehrenamtliche Führungsposition erweisen. Häufig erfolgt die Nachbesetzung von Ehrenämtern im Rahmen geschlossener Verfahren. In diesem Fall obliegt die Suche nach neuen Mitarbeiter/innen in der Verantwortung von einzelnen bis wenigen Personen. In den meisten Fällen sind dies entweder diejenigen die eben gerade aus diesem Amt scheiden oder die Präsidenten. Bei der Auswahl der Kandidat/innen spielen dann deren individuellen Einstellungen bezüglich Frauenförderung und dem Stellenwert von Frauen eine Große Rolle. Die entsprechenden Vorschläge werden dann im Präsidium besprochen. Da schon häufig vor der Mitgliederversammlung entschieden wird, wer sich aufstellen lässt, kommen nur Personen in den Blick, welche den Verantwortlichen bereits bekannt sind. Die Chancen, ein solches Amt zu erhalten, hängen dann stark von vorhandenen Netzwerken ab (Hartmann-Tews et al., 2003). Diese Netzwerke werden jedoch meist ausschließlich aus Männern gebildet. Im Sinne des Prozesses der „homologous reproduction“ erfolgt dann die Rekrutierung von Personen, welche zu diesem Netzwerk, nämlich dem der Männer, passen (Hovden, 2000; zit.n. Hartmann-Tews et al., 2003; Combrink, 2004). Wenn der Suchprozess in die Hände von Einzelpersonen gegeben wird, erfolgt zudem häufig eine Vorauswahl, die sich auf nur eine Kandidatin bzw. einen Kandidaten beschränkt. Dem Wahlausschuss bleibt dann gar nichts anderes übrig, als diese Person anzunehmen (Heinemann & Horch, 1988).

Dagegen konnte nachgewiesen werden, dass formalisierte und offene Verfahren die Chancen auf Rekrutierung in Führungspositionen innerhalb eines Verbandes für Frauen entscheidend erhöhen. So können bei der Suche und Aufstellung von Kandidat/innen durch die Installation von Wahlausschüssen, welche sich beispielsweise aus Vertreter/innen der einzelnen Bezirke und der des Jugend- und Frauenausschusses zusammensetzen, verschiedene Gruppen in den Rekrutierungsprozess miteingebunden werden. Einerseits wird dadurch gewährleistet, dass mehrere Personen zur Wahl antreten und andererseits besteht auch die Möglichkeit, dass sich Personen von außerhalb dieses

engen Netzwerkes gegen die Wunschkandidat/innen des Präsidiums durchsetzen können (Hartmann-Tews et al., 2003).

4.2.3 Bedeutung der Implementierung von Frauenförderstrukturen

Frauenförderstrukturen als formale Richtlinien zur Förderung der Inklusion von Frauen auf allen Ebenen des Sports sind mittlerweile Bestandteil der *normativen Erwartungsstrukturen* in Sportorganisationen. Dazu gehören unter anderem die Installation der Position einer Vizepräsidentin oder einer Frauenreferentin innerhalb des Präsidiums (Hartmann-Tews & Combrink, 2005).

Allerdings sind diese Strukturen bislang noch nicht in allen Sportorganisationen existent oder werden oftmals nicht mit Leben gefüllt. Dabei konnte mittlerweile ein Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Frauenfördermaßnahmen und dem Frauenanteil in ehrenamtlichen Gremien des Sports nachgewiesen werden. So zeigte sich beispielsweise bei der Dokumentenanalyse von acht deutschen Sportverbänden, dass alle Verbände, bei denen Frauenförderung zum Zeitpunkt der Studie bereits strukturell verankert war, auch einen hohen Frauenanteil innerhalb des Präsidiums aufweisen konnten. Umgekehrt befanden sich in jenen die keine Frauenförderstrukturen implementiert hatten keine Frauen in der Führungsetage. Zusätzlich zeigte sich, dass sogar in den Verbänden, welche Frauenförderung erst seit einigen Jahren betrieben, bereits mehr Frauen im Präsidium anzufinden waren als zuvor. Dem gegenüber stand ein Verband, welcher die Frauenförderstrukturen bereits wieder abgeschafft hatte. Dort war keine einzige Frau mehr im Präsidium (Hartmann-Tews & Combrink, 2005).

Die strukturelle Implementierung von Frauenfördermaßnahmen kann allerdings nur als notwendiges Fundament zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsgremien der Sportverbände gesehen werden. Zusätzlich zeigen sich sowohl die persönlichen Einstellungen der Präsidiumsmitglieder zur Notwendigkeit und Wirksamkeit von Frauenförderung (*evaluative Deutungsstrukturen*) als auch *kognitive Deutungsstrukturen*, beispielsweise in Form von individuellen Erklärungsansätzen der Präsidiumsmitglieder zur geschlechtsspezifischen Segregation, von hoher Bedeutung (Hartmann-Tews et al., 2003; Combrink, 2004; Hartmann-Tews & Combrink, 2005).

Bei der Auswertung der Interviews mit Führungspersonen von acht Sportverbänden konnte dieser Zusammenhang zwischen *kognitiven* und *evaluativen Deutungsstrukturen* und dem Frauenanteil in den Präsidien nachgewiesen werden. Während die Präsidiumsmitglieder der Verbände mit hohem Frauenanteil dem Thema Gleichstellung

von Frauen in Führungspositionen durchwegs positiv gegenüberstanden, wurde die Unterrepräsentanz von Frauen in den anderen Verbänden hingegen erst gar nicht als Problem wahrgenommen. In diesen Verbänden wurde das Thema Gleichstellung nicht thematisiert und es bestand eine deutliche Ablehnung gegenüber Frauenförderstrukturen (Hartmann-Tews & Combrink, 2005). Eine einheitliche Einstellung bestand bezüglich des Themas der geschlechtsbezogenen Quotierung von Führungspositionen. Diese wurde nämlich von allen Verbänden, die sich dazu äußerten, abgelehnt. Als Hauptargument wurde zumeist angeführt, dass durch die Rekrutierung von Frauen aufgrund einer Quotierung die Qualität beziehungsweise die Kompetenz auf der Strecke bliebe. Zusätzlich hätte die Quotierung sogar für die Frauen selbst negative Effekte. So wurde unter anderem konstatiert, dass Frauen, welche nur aufgrund ihres Geschlechts rekrutiert werden, Gefahr laufen als „Quotenfrau“ abqualifiziert zu werden. Tatsächlich existierten jedoch in einigen der befragten Verbände bereits Positionen wie die der Frauenbeauftragten oder der Vizepräsidentin, welche de facto quotiert waren. Obwohl diese negativen Deutungen bezüglich geschlechtsbezogener Quotierung nicht gleichzeitig zur Herabwürdigung der Amtsinhaberinnen entsprechender Positionen führte, so tragen sie dennoch zum Erhalt der aktuellen Konstellationsstrukturen bei und halten damit möglicherweise Frauen davon ab, sich für solche Ämter zu bewerben (Hartmann-Tews et al., 2003).

Laut den Aussagen der Präsidiumsmitglieder zur geschlechtsbezogenen Segregation sind bestimmte Positionen im Verband mit männlichen beziehungsweise weiblichen Geschlechtsstereotypen besetzt. So seien Frauen beispielsweise für das Amt der Jugendwartin aufgrund ihrer verstärkten sozialen Kompetenz besonders gut geeignet. Die Position der Präsidentin bzw. des Präsidenten sei hingegen deshalb meist männlich besetzt, weil Frauen nicht gerne im Vordergrund stünden und sie infolge erzieherischer Familienverpflichtungen zu wenig Zeit für dieses aufwendige Amt hätten. Diese auf Geschlechterstereotypen basierenden Erklärungsansätze legitimieren die vorherrschenden Konstellationsstrukturen und tragen zur Reproduktion der natürlichen Differenz zwischen den Geschlechtern bei (Hartmann-Tews & Combrink, 2005).

4.3 Gleichstellungsstrategien

Die folgenden Kapitel dienen einer näheren Auseinandersetzung mit den Konzepten der Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Strategien zur Aufhebung sozialer Ungleichheit im Sport. Zunächst soll jedoch in einem ersten Schritt eine Klärung des Begriffs *Gleichstellung* erfolgen.

Gleichstellung bezweckt einerseits den Abbau von Diskriminierungen von Frauen als Ursache ungleicher Lebensverhältnisse von Männern und Frauen, andererseits sollen die sozialen Folgen dieser Ungleichheiten beseitigt und faktische Chancengleichheit in allen Lebensbereichen hergestellt werden (Berghahn, 2000; zit. n. Cordes, 2008). Es bestehen drei Formen der Diskriminierung von Frauen:

1. Die *unmittelbare Diskriminierung* stellt die unmittelbare Benachteiligung von Frauen durch einzelne (Rechts)Normen dar (beispielsweise durch das früher fehlende Wahlrecht von Frauen);
2. Die *mittelbare Diskriminierung* infolge einer scheinbar geschlechtsneutralen Norm, welche jedoch Frauen in besonderer Weise negativ betrifft (z.B. rechtliche Nachteile von Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigung, die allerdings in der Folge zu 90% Frauen betreffen);
3. Die *strukturelle Diskriminierung* entsteht dadurch, dass die praktische Nutzung von Regelsystemen im Ergebnis Benachteiligungen für Frauen nach sich ziehen (z.B. haben "geschlossene Rekrutierungsverfahren" bei der Nachbesetzung von vorwiegend männlich besetzten Führungsgremien von Sportorganisationen oftmals zufolge, dass Frauen aufgrund der "homologus reproduction" gar nicht erst in das Blickfeld kommen);

Oftmals wird der Begriff der *Gleichberechtigung* fälschlicherweise mit dem der *Gleichstellung* synonym verwendet. Nach Cordes zielt *Gleichberechtigung* aber lediglich auf die Beseitigung der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung, und somit auf die juristische Gleichbehandlung von Frauen und Männern ab. Solange allerdings die Voraussetzungen für Männer und Frauen so unterschiedlich sind, kann *Gleichberechtigung* alleine nicht zur Herstellung von Chancengleichheit führen. Daher beinhaltet *Gleichstellung* zusätzlich die Veränderung von Strukturen um zunächst gleiche Ausgangsbedingungen von Männern und Frauen zu schaffen. Um schließlich faktische Chancengleichheit herzustellen, muss zusätzlich teilweise kompensatorisches Recht angewendet werden. Darunter fallen Regelungen, welche die Ergebnisse der Benachteiligungen von Frauen ausgleichen. Quotenregelungen zur Erhöhung des

Frauenanteils in Führungspositionen können als Beispiel solcher genannt werden (Cordes, 2008). Die EU definiert Gleichstellung der Geschlechter in sozialer Hinsicht als eine „Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden, und in die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert werden“ (100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, 1998, S. 23).

Im Sport sind Mädchen und Frauen von einer Vielzahl an Ungleichheitsstrukturen betroffen. Daher wird bislang versucht, ihnen einerseits den uneingeschränkten Zugang zu sportlicher Aktivität zu ermöglichen und sie andererseits bei der Übernahme von Führungspositionen zu unterstützen. Folgende Gleichstellungsaktivitäten werden dabei angewandt (Hartmann-Tews & Pfister, 2003; zit. n. Dahmen, 2006):

- Einsetzen von Strukturen, welche die Interessen von Mädchen und Frauen vertreten;
- Realisierung von Programmen/Projekten, welche das Ziel verfolgen, Mädchen und Frauen den Zugang zum Sport generell, aber auch zu männerdominierten Sportarten sowie zur Übernahme von Führungsfunktionen ermöglichen und erleichtern sollen (Frauenförderung);
- Gleichstellungsziele in die allgemeine Sportentwicklung einfügen (Gender Mainstreaming);

In einigen Institutionen des Sports wurden bereits strukturelle Rahmenbedingungen zur Erreichung kontinuierlicher Chancengleichheit erfolgreich geschaffen. Hartmann-Tews et al. (2003) konnten beispielsweise im Rahmen einer Dokumentenanalyse und Interviewstudie einen Zusammenhang zwischen struktureller Einbindung frauenbezogener Interessen und dem Frauenanteil im Präsidium von Landesfachverbänden in Nordrhein-Westfalen nachweisen.

Neben der Verankerung von Strukturen zur Interessensvertretung von Frauen in Form von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten in Sportorganisation haben sich auch eigenständige Institutionen für Frauen im Sport gebildet. Netzwerke und Organisationen wie beispielsweise „European Women and Sport“ (EWS), „International Working Group on Women in Sport“ (IWG) oder „International Association of Physical Education and Sport for Girls and Women (IAPESGW) bündeln die Interessen von Mädchen und Frauen im Sport auf internationaler Ebene (Dahmen, 2006).

4.3.1 Frauenförderung

Die spezifische Frauenförderung verfolgt das Ziel der Verbesserung der Lebenssituation von Frauen, indem sie retrospektiv bestehende Ungleichheiten beseitigt (Wien.gv.at, 2012). Nach Cordes (2008) setzt diese an drei Problembereichen an:

1. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll durch Maßnahmen wie beispielsweise Verbesserungen der Kinderbetreuung oder Möglichkeiten zur Berufsrückkehr erreicht werden.
2. Der Zugang zu männerdominierten Bereichen soll insbesondere durch den Erwerb von „fehlenden“ Qualifikationen, etwa mit Hilfe von Fort-/Weiterbildungs- oder Mentoringprogrammen sowie durch das Aufheben organisatorischer Barrieren, unterstützt werden.
3. Der Frauenanteil in Führungspositionen soll durch Maßnahmen wie etwa die Quotierung erhöht werden.

Im Bereich des Sports bedeutet dies, Mädchen und Frauen zur Teilnahme zu bewegen, auf ihre Interessen aufmerksam zu machen sowie sie für verantwortungsvolle Positionen vorzubereiten und sie dort in ihrer Arbeit zu unterstützen (Hartmann-Tews & Pfister, 2003; zit.n. Dahmen, 2006).

Die bisherige Umsetzung der Frauenförderung im Sport beinhaltet verschiedene Handlungsstränge. In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts prägte etwa die Aufhebung der Verbote zur Teilnahme von Frauen an Wettkämpfen durch Lobbyarbeit die Gleichstellungsarbeit (Burstyn, 2001; zitn.n. Dahmen, 2006). Durch die Förderung und Durchführung sportartübergreifender Frauensporttage wird versucht, Mädchen und Frauen an den Sport heranzuführen. Einen wesentlichen Anteil nimmt fortlaufend auch die Bildungsarbeit ein. Dabei sollen im Rahmen von Lehrgängen, Seminaren, Fachgesprächen oder Konferenzen einerseits die Kompetenzen von Frauen und Mädchen gestärkt werden, andererseits aber auch Männer und Frauen für das Thema Chancengleichheit sensibilisiert werden. Das Sichtbarmachen von engagierten Frauen und Organisationen durch Öffentlichkeitsarbeit stellt ebenfalls eine Maßnahme der Frauenförderung dar. So schafft die Hervorhebung herausragender Leistungen mittels Ehrungen beispielsweise Vorbilder, welche auch im Rahmen von Mentoringprogrammen, bei denen Mentor/innen Frauen auf ihren Weg in Führungspositionen des Sports beraten, zunehmend an Bedeutung gewinnen (Dahmen, 2006).

4.3.1.1 Grenzen und Kritik an der Frauenförderung

Obwohl Frauenförderung ein wichtiges Instrument der Gleichstellungspolitik darstellt, ist es zur Herstellung faktischer Chancengleichheit unzureichend und in verschiedener Hinsicht problematisch. Einerseits ist sowohl die gesellschaftliche als auch die betriebliche Akzeptanz für die Forderung nach Gleichstellung immer noch sehr gering und wird in Zeiten wirtschaftlicher Krise/Rezession hinten gestellt (Hadler, 2001; Jüngling, 2001; Riegraf, 1996; zit.n. Cordes, 2008). Zudem führen die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsetagen zu einer Umverteilung der Ressourcen, welche auf "Kosten" der Männer erfolgt. Ohne positive Anreize ist Frauenförderung für Männer weder akzeptabel, noch interessant. Die einseitige Konzeption von Fördermaßnahmen, bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Frauen entlässt die Männer endgültig aus der Verantwortung im Familienbereich. Dies erzeugt letztendlich erneut Karrierenachteile für Frauen (Cordes, 2008). Die spezifische Frauenförderung korrigiert bestehende Ungleichheiten lediglich retrospektiv und leistet somit gesellschaftliche Reparaturarbeit ohne die Strukturellen Ursachen der Benachteiligungen der Frauen zu beheben (Wien.gv.at, 2012).

Seit den 1990er Jahren wurde das Konzept des Gender Mainstreamings als neuere und umfassendere Gleichstellungsstrategie entwickelt und implementiert. Dieses wird im nachfolgenden Kapitel näher erläutert.

4.3.2 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming (GM) ist eine Strategie zur Herstellung faktischer Chancengleichheit von Männern und Frauen. Dabei besteht die Aufgabe im Hinterfragen, sichtbar machen und dem Abbau der Ursachen sozialer Unterschiede und struktureller Benachteiligungen (Wien.gv.at, 2012).

Gender Mainstreaming kann nicht wortwörtlich in die deutsche Sprache übersetzt werden, da im Deutschen kein Wort für *gender* existiert. Für eine genaue Begriffsbestimmung folgt daher zunächst eine kurze Auseinandersetzung mit den Konzepten von Geschlecht.

4.3.2.1 sex – gender – doing gender

Ausgangspunkt moderner Konzepte von Geschlecht ist die Unterscheidung zwischen *sex* und *gender*. Dabei beschreibt der Begriff *sex* die unveränderbare, natürliche Geschlechtszugehörigkeit auf der Ebene der Physiologie und Anatomie. Dagegen stellt *gender* das veränderliche, kulturelle und sozial geformte Geschlecht dar (Heinz et al., 1997).

Konzepte der sozialen Konstruktion von Geschlecht stellen die Prämisse, dass die Naturhaftigkeit der Menschheit zweigeschlechtlich ist, in Frage. Demnach stellt die soziale Wirklichkeit von Männern und Frauen vielmehr das Ergebnis historischer Entwicklungsprozesse dar. Dabei wird die Annahme der Zweigeschlechtlichkeit infolge einer fortlaufenden sozialen Praxis immer wieder neu reproduziert (Wetterer, 2004; zit.n. Dahmen, 2008). Die Konzepte der *sex/gender*-Unterscheidung gehen davon aus, dass die Geschlechter(verhältnisse) nicht von Natur aus prädisponiert sind. Dennoch unterstellen sie einen natürlichen Unterschied indem sie gesellschaftliche Ausprägungen von Männlichkeit und Weiblichkeit als kulturellen Reflex auf die Naturhaftigkeit des biologischen Geschlechts werten (Gildemeister, 2004; zit.n. Dahmen 2008).

Als entscheidende Abgrenzung zur *sex-gender*-Unterscheidung entwickelten West und Zimmermann (1991) das Konzept des *doing gender*. Demnach wird Geschlecht infolge sozialer Interaktionen in einem reflexiven Prozess dargestellt und zugewiesen. Wir selbst stellen uns also in jeder Interaktion durch unsere Blicke, Bewegungen, Gestik, unsere Art zu sprechen usw. als Mann oder Frau dar (Zimmermann, 1991; zit.n. Heinz et al., 1997). Das soziale Geschlecht hat über die mikrosoziale Ebene des Handelns der Individuen hinaus auch Einfluss auf übergreifende Strukturen und regelt soziale Klassen, Arbeitsteilung und Hierarchien in Organisationen (Lorber, 1999; zit.n. Dahmen, 2008).

„Versteht man Geschlecht als soziales Konstrukt, das durch Interaktionen immer wieder neu bestimmt wird und dessen Bewertung zur Aufrechterhaltung sozialer Strukturen beiträgt, so werden politische Prozesse und Institutionen selbst Gegenstand des *doing gender*“ (Leitner, 2005, S. 8).

4.3.2.2 Begriffsbestimmung und Abgrenzung zur Frauenförderung

Wie im vorangegangenen Kapitel erläutert wurde, ist mit *gender* das soziale Geschlecht gemeint. *Mainstreaming* heißt ins Deutsche übersetzt “die Hauptrichtung mitbestimmen“.

„Die Hauptrichtung (Mainstream) ist das, was der dominierende Teil einer Gesellschaft tut, denkt, glaubt. Die Institutionen des Mainstreams sind Politik, Verwaltung, Recht, Beschäftigungs- und Bildungssystem. Das Gegenteil wäre „margins“ (Ränder). „Mainstreaming“ ist Neuschöpfung, gemeint ist, dass der Mainstream beeinflusst werden soll“ (Baur, Fleischer & und Schober, 2005, S. 39).

Der Europarat (1998) definiert GM wie folgt: „Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteuren einzubringen“ (Europarat, 1998, S. 11; zit.n. Leitner, 2005, S. 13).

Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind Strategien, welche einander ergänzen. Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über deren wesentliche Unterschiede.

Tab. 1: Unterschiede Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Frauenpolitik	Gender Mainstreaming
Frauenförderung wird von speziellen organisatorischen Einheiten betrieben, die für Gleichstellungspolitik zuständig sind, etwa von der Frauenbeauftragten in einem Unternehmen oder einer Behörde.	Demgegenüber setzt Gender Mainstreaming auf die Beteiligung aller an einer Entscheidung beteiligten Personen. Es liegt nun in der Verantwortung der jeweils Zuständigen – und nicht mehr ausschließlich in der Verantwortung der Frauenpolitik –, Gleichstellung zwischen Männern und Frauen herzustellen.
Der Ansatzpunkt für Frauenförderpolitik ist eine konkrete Situation, in der die Benachteiligung von Frauen unmittelbar zum Vorschein kommt.	Gender Mainstreaming setzt demgegenüber bei allen politischen Entscheidungen an, auch bei denen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsspezifischen Problemgehalt haben.
Es kann rasch und zielorientiert gehandelt werden; die jeweilige Maßnahme beschränkt sich jedoch auf spezifische Problemstellungen.	Gender Mainstreaming dagegen setzt als Strategie grundlegender und breiter an. Die Umsetzung dauert damit länger; der Ansatz beinhaltet jedoch das Potenzial für eine nachhaltige Veränderung bei allen Akteuren und Akteurinnen und bei allen politischen Prozessen.

Quelle: BMFSFJ (2004)

Gender Mainstreaming stellt eine Gemeinschaftsaufgabe dar, an der sich alle Personen beteiligen. Dabei geht der Fokus über die Bereiche offensichtlicher Diskriminierung

hinaus, indem die Umsetzung von Chancengleichheit in allen Handlungsfeldern einer Organisation realisiert wird. Im Vergleich zur Frauenförderung wird hier auch die Situation der Männer berücksichtigt. Durch die explizite Einbeziehung der Männer, sowohl als Gestaltende als auch als Betroffene hierarchischer Geschlechterverhältnisse, können im Rahmen von Gender Mainstreaming geschlechtsspezifische Maßnahmen für beide Geschlechter gesetzt werden. Frauen- bzw. Männerförderung sind und bleiben jedoch weiterhin von Bedeutung. Sie kommen überall dort zum Einsatz wo Benachteiligungen von Frauen oder Männern festgestellt werden. (Baur et al., 2005; Stiegler, 2002; zit.n. Dahmen, 2006).

Aus Sicht der Organisationssoziologie stellt Gender Mainstreaming einen gezielten Impuls organisatorischen Wandels dar, infolgedessen weitgreifende Veränderungsprozesse in den Einstellungen und im Handeln der Organisationsmitglieder sowie strukturelle Anpassungen ausgelöst werden. Dabei stellen die Veränderungen von Strukturen wie etwa Gremienstrukturen, Entscheidungshierarchien oder Informations- und Wissenssysteme, das Fundament zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen dar (Jochmann-Döll, 2003; zit.n. Hartmann-Tews & Dahmen, 2006).

Gender Mainstreaming ist der Weg und nicht das Ziel. Zur Zielerreichung werden drei verschiedene Gruppen an Methoden angewandt (Stiegler, 2008; Baur et al., 2005):

- *Analytische Methoden:* die 3-R-Methode (Analyse von Repräsentation, Ressourcen, Realisierung), Budgetanalyse nach geschlechtssensiblen Kriterien (Gender-Budget-Analyse), Abschätzen der geschlechtsspezifischen Folgen der geplanten Vorhaben (Gender-Impact-Assessment), Checklisten;
- *Pädagogische Methoden:* Bei der Ausbildung geht es um den Erwerb von Gender Wissen sowie um Bewusstseinsbildung und Wissensvermittlung durch Gendertraining und Genderworkshops;
- *Partizipatorische Methoden:* beinhalten den Zusammenschluss von Gleichstellungsexperten und Fachleuten in sogenannten "Ideenwerkstätten" (Think-tanks) oder Arbeitsgruppen, sowie Öffentlichkeitsarbeit in Form von Konferenzen oder Seminaren;

4.3.2.3 Chancen und Grenzen von Gender Mainstreaming

Trotz der bereits erläuterten Vorteile gegenüber der "einseitigen" Strategie der Frauenförderung bietet Gendermainstreaming dennoch kein Patentrezept, welches in

jedem Fall zu positiven Gleichstellungseffekten führen muss. Um sinnvolle Ziele zu erreichen, bleiben begleitende Diskussionen über die Ziele und Rahmenbedingungen von Gender Mainstreaming weiterhin unerlässlich (Baur et al., 2005).

Marianne Weg formulierte hierzu eine treffende Aussage: „Gender Mainstreaming ist (nur) der Weg und nicht das Ziel. Gender Mainstreaming charakterisiert eine neue Methode für Gleichstellungspolitik, ersetzt aber nicht politisch-inhaltliche Zielbestimmung. Was unter Geschlechterdemokratie verstanden wird, welche Zieldimensionen realisiert und welche Ressourcen für welche Prioritäten bereitgestellt werden, all das ist (weiterhin) Sache der Zielbildungsprozesse der Politik, der Institution oder der Organisation. Gender Mainstreaming bewirkt, dass die Notwendigkeit der geschlechterpolitischen Zielklärung regelmäßig sichtbar wird und liefert durch Genderanalysen und durch Konzepte, die Genderaspekte aufgreifen, bessere Entscheidungsgrundlagen.“ (Weg, 2003; zit.n. Baur et al., 2005, S. 44)

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bringt zweifellos eine Vielzahl von Verbesserungen für Frauen. Baur et al. (2005) sehen aber auch ganz klare Vorteile für Männer. So hat eine eigenständige Existenzsicherung der Frauen auch eine Entlastung der Männer in Partnerschaften zufolge, da sie somit nicht mehr alleine die gesamte finanzielle Verantwortung tragen müssen. Zusätzlich ermöglichen attraktive Vereinbarungsmodelle, neben einer Verbesserung der Aufstiegschancen für Frauen, den Männern mehr Erfahrungen in der Sorgearbeit. Als Chancen für Betriebe und Organisationen sind beispielsweise eine Erhöhung der Produktivität infolge eines verbesserten Arbeitsklimas durch gemischtgeschlechtliche Arbeitsteams und Lösungsansätze zu nennen.

Es wurden allerdings auch bereits einige Kritikpunkte geäußert. Unter anderem wird Gender Mainstreaming ein Potential zur Stereotypisierung unterstellt. So zweifelt Wetterer etwa an der Möglichkeit zur Aufhebung bestehender Unterschiede und Ungleichheiten mit der Begründung, dass Gender Mainstreaming die Festschreibung der Geschlechterunterscheidung weiter forcieren (Wetterer, 2005, zit.n. Stiegler, 2008). Durch das Fehlen rechtlicher Verpflichtung ist Gender Mainstreaming derzeit lediglich eine „Good Will“ Angelegenheit für den gesamten Bereich der Marktwirtschaft sowie der Freiwilligenorganisationen. Dort, wo die Strategie durchgeführt wird, liegt die Verantwortung zur Initiative meist bei der/dem Frauenbeauftragten und wird somit zum Frauenthema gemacht (Baur et al., 2005).

Einer der vielfach geäußerten Hauptkritikpunkte ist die Befürchtung negativer Auswirkungen auf die Frauenpolitik. So besteht die Annahme, dass die Einführung von

Gender Mainstreaming negative Auswirkungen für die Frauenpolitik nach sich ziehen und zu Budgetkürzungen von Frauenprojekten führen kann (Dahmen, 2006; Baur et al., 2005). Stiegler (2008) sieht darin jedoch ein konzeptionelles Missverständnis. Für sie ist Gender Mainstreaming ein Ergebnis erfolgreicher Frauenpolitik und nicht dessen Ersatz.

4.3.2.4 Entwicklung auf internationaler Ebene, innerhalb der EU und in Österreich

Der Begriff Gender Mainstreaming kommt aus der Entwicklungspolitik. Ausgangspunkt war die im Rahmen der 3. Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi geäußerte Kritik an der bestehenden Entwicklungspolitik. Es entstand die Forderung der umfassenden Integration der Frauen in den *Mainstream*. Die sich daraus im Laufe der folgenden Jahre entwickelnde Strategie Gender Mainstreaming wurde dann auf der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking als Querschnittsthema in der europäischen Gleichstellungspolitik eingeführt. Durch die Unterzeichnung der Arbeitsplattform der 4. Weltfrauenkonferenz durch Delegierte aus 189 Ländern bestand von da an für alle Mitgliedstaaten die Verpflichtung, Gender Mainstreaming in ihre nationalen Strategien zu integrieren (Gender Kompetenz Zentrum, 2010; Baur et al., 2005).

Auf EU Ebene besteht seit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages 1999 die rechtliche Verpflichtung für alle Mitgliedstaaten, Gender Mainstreaming als Mittel aktiver Gleichstellungspolitik anzuwenden (Gender Kompetenz Zentrum, 2010). So heißt es in Art. 2 EGV etwa:

„Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft (...) die Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern.“ (zit.n. Gender Kompetenz Zentrum, 2010)

Weiter folgt in Art. 3 Abs. 2 EGV die Verpflichtung:

„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ (zit.n. Gender Kompetenz Zentrum, 2010)

Auch Österreich hat sich rechtlich und politisch dazu verpflichtet, Gender Mainstreaming umzusetzen. So heißt es seit 1998 im Bundesverfassungsgesetz: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern

insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“ (Bundesverfassungsgesetz Art. 7 Abs. 2, 1998; zit.n. interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budget, 2007)

Die im Vertrag von Amsterdam vorgeschriebenen Richtlinien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gelten allerdings nur für Organisationen der staatlichen Sektoren der EU Mitgliedstaaten. Für marktwirtschaftliche Organisationen sowie für Freiwilligenorganisationen besteht weiterhin keine rechtliche Verpflichtung (Baer & Kletzing, 2004; zit.n. Hartmann-Tews & Dahmen, 2006). Im österreichischen Sportsystem ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming allerdings laut Sportministerium bereits in Planung. Derzeit arbeite man dort an einem umfassenden Konzept zur Einführung von Gender Mainstreaming in die Sportförderung (Sportministerium, 2001).

4.3.2.5 Implementierung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming, als Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit in Organisationen, wird von oben nach unten (Top down) implementiert und von unten nach oben vollzogen (Stiegler, 2008). Gleichstellung wird zur Querschnittsaufgabe, welche in alle Routinen und Verfahren der täglichen Arbeit einer Organisation integriert wird. Die Umsetzung erfolgt nicht anhand einer einmaligen Maßnahme, sondern stellt einen Prozess dar, welcher in die Veränderungen innerhalb einer Organisation integriert wird. Bei der Implementierung trägt die Leitung einer Organisation die Verantwortung der Steuerung (Top Down) (Gender Kompetenz Zentrum, 2010).

Bergmann & Pimminger (2004) nennen 4 Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming:

1. *Gender Analyse*
2. *Zieleformulierung*
3. *Umsetzung*
4. *Evaluierung*

Als erster Schritt erfolgt eine *Analyse* des Ist-Zustandes. Dabei geht es in erster Linie um die Wahrnehmung bestehender geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, deren Ursachen sowie deren Auswirkungen. Für eine detaillierte Abbildung der konkreten Situation im jeweiligen Anwendungsbereich ist neben geschlechtsdifferenzierter Daten vor allem Gender Wissen von großer Bedeutung (Bergmann & Pimminger, 2004). Dieses beinhaltet

Wissen über die Lebensbedingungen von Frauen und Männern, welches mit dem jeweiligen Fachwissen verknüpft wird (Gender Kompetenz Zentrum, 1010).

Den nächsten wesentlichen Schritt zur Implementierung von Gender Mainstreaming bildet die Formulierung von *Gleichstellungszielen*. Diese sollen nicht nur die inhaltliche Richtung vorgeben, sondern auch die Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit gewährleisten. Daher sollen die Leitziele und die operationalisierten Gleichstellungsziele möglichst konkret formuliert werden. Das Leitziel dient der inhaltlichen Klärung der Richtung und Verpflichtung und spiegelt somit den politischen Willen zur Herstellung von Chancengleichheit wider. Es soll auf der Grundlage der Gender Analyse für die einzelnen Handlungsfelder operationalisiert, also messbar gemacht werden (Bergmann & Pimminger, 2004). Dabei hat die Überprüfung der *Gleichstellungsziele* sowohl eine quantitative, als auch eine qualitative Dimension. So stellt beispielsweise die Quotierung (quantitative Messbarkeit) ein gängiges Mittel zur Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses dar. Dabei muss allerdings auch stets auf die qualitative Wirkungsdimension in Hinblick auf die strategischen Gleichstellungsziele geachtet werden. Eine qualitative Wirkungsdimension im Sinne des Abbaus der Arbeitsmarktsegmentation wäre etwa bei der Erhöhung des Frauenanteils in zukunftssträchtigen nichttraditionellen Berufen gegeben (Bergmann & Pimminger, 2004).

Für die erfolgreiche *Umsetzung* ist eine Gleichstellungsprüfung aller geplanten Vorhaben erforderlich. Dabei wird jedes einzelne Vorhaben sowohl nach seiner möglichen Gender Relevanz, als auch nach seinen möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft. Diese Analyse ist zu einem Zeitpunkt durchzuführen, an dem die überprüften Vorhaben noch gemäß den Ergebnissen angepasst bzw. verändert oder verworfen werden können. Die im vorangegangenen Schritt formulierten Gleichstellungsziele dienen dabei als Bewertungsgrundlage. Die Durchführung der Gleichstellungsprüfung soll stets durch Gender Expert/innen erfolgen (Bergmann & Pimminger, 2004).

Im vierten Schritt wird überprüft, ob die gesetzten Gleichstellungsziele erreicht wurden und welche geschlechtsspezifischen Unterschiede und Wirkungen alle Ergebnisse aufweisen. Ausschlaggebend für eine erfolgreiche *Evaluierung* ist das Vorhandensein konkreter Gleichstellungsziele, sowie aller notwendigen Daten und Informationen. Als Kontrollinstrument dient die Evaluierung der Stärkung der Verbindlichkeit von Gender Mainstreaming. Darüber hinaus fördert sie auch den Lernprozess und trägt somit zu einer qualitativen Verbesserung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei. Sie ist gerade bei erstmaliger Implementierung von Gender Mainstreaming zu empfehlen, da mit ihrer Hilfe bereits während der Umsetzung Informationen zur Verbesserung des Programms genutzt werden können. Die vier Schritte zur Umsetzung von Gender

Mainstreaming sind also ein sich wiederholender Prozess. Die aus der Evaluierung gewonnenen Erkenntnisse fließen wiederum in eine neuerliche Analyse ein. Somit geschieht eine fortlaufende Weiterentwicklung des Programms (Bergmann & Pimminger, 2004).

Gender Mainstreaming stellt einen umfassenden und äußerst komplexen Veränderungsprozess innerhalb einer Organisation dar, auf dessen Umsetzung sowohl personelle als auch strukturelle Widerstände einwirken (Schreyögg, 2003; zit.n. Hartmann-Tews & Dahmen, 2006). Generelle Ablehnung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie Angst vor Statusverlust oder der Störung individueller Arbeitsroutinen, können auf personeller Ebene die Diskussionsbereitschaft und den Willen zur Mitarbeit negativ beeinflussen. Die Veränderungsprozesse zielen darauf ab, tief eingeschliffene Strukturen und Routinen aufzubrechen, sowie eine Vielzahl etablierter informeller Regeln zu stören. Dafür braucht es in den meisten Fällen Handlungsdruck von außen (Stiegler, 2002; zit.n. Hartmann-Tews & Dahmen, 2006).

4.3.2.6 Einführung von Gender Mainstreaming in Sportorganisationen

Die individuellen Voraussetzungen einer Organisation auf struktureller und personeller Ebene, in Bezug auf deren gesellschaftlichen Zusammenhänge, üben entscheidenden Einfluss auf Veränderungs- und Lernprozesse aus. Somit gelten bei der Implementierung von Gender Mainstreaming für die Bereiche Staat, Marktwirtschaft und Freiwilligenorganisationen jeweils unterschiedliche Bedingungen (Braun, 2003; zit.n. Hartmann-Tews & Dahmen, 2006).

Sportvereine und –verbände werden dem Freiwilligensektor zugeordnet. Dennoch sind sie durch das Bündeln, Artikulieren und Vermitteln von Interessen auch politische Beteiligte. Durch die Rolle des Dienstleisters gegenüber ihrer Mitglieder weisen sie zudem auch marktwirtschaftliche Funktionen auf. Die Herausforderung besteht darin, diesem Funktionsmix gerecht zu werden. Die besondere Eignung in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming ergibt sich vor allem aus der politischen Verantwortung welche aus der Verpflichtung dem Gemeinwohl gegenüber resultiert (Zimmer & Priller, 2004; zit.n. Dahmen & Hartmann-Tews, 2008). Die demokratischen Entscheidungsstrukturen von Sportorganisationen räumen den Mitgliedern ein Mitspracherecht über die Aktivitäten der Organisation ein. Daher bedarf die Einführung von Gender Mainstreaming also einer intensiven Auseinandersetzung auf allen Entscheidungsebenen und lässt sich nicht ausschließlich "Top down" durchführen. Der

erste Anstoß zur Veränderung sowie die Verantwortung zur Steuerung des Prozesses obliegt jedoch weiterhin bei der Führungsebene (Schmidt, 2001; zit.n. Hartmann-Tews & Dahmen, 2006).

Wesentlich bei der Integration von Gender Mainstreaming ist der Erwerb entsprechender Kompetenzen auf personeller und organisationaler Ebene. Die individuelle *Gender Kompetenz* umfasst dabei den Erwerb von *kognitivem Wissen* über geschlechterspezifische Strukturen und die Mechanismen die sie hervorbringen bzw. reproduzieren. Darüber hinaus beinhaltet sie auch den *Transfer* dieses Wissens in die Praxis, sowie die Fähigkeit zur *Reflexion* der eigenen Einstellungen und Werthaltungen bezüglich der Geschlechterverhältnisse (Rösgen, 2003; zit.n. Hartmann-Tews & Dahmen, 2006). Auf organisationaler Ebene geht es um die Integration geschlechtsbezogenen Wissens in Leitlinien, Regeln, Strukturen und Prozessen (Willke, 2005, zitn.n. Dahmen & Hartmann-Tews, 2008). Das Personal von Sportvereinen und –verbänden besteht größtenteils aus ehrenamtlichen Mitarbeitern in den unterschiedlichsten Funktionsrollen. Führungspersonen benötigen daher eher strategisches Wissen, wohingegen für Übungsleiter/innen beispielsweise praxisnahes Wissen von Bedeutung ist. Aufgrund der häufigen zeitlichen Begrenzung des ehrenamtlichen Engagements der einzelnen Mitglieder stellt sich sowohl der Aufbau als auch die kontinuierliche Weitergabe von Gender Kompetenz problematisch dar. Der Aufbau eines geschlechtsbezogenen Wissensmanagements, und somit eine dauerhafte Geschlechterperspektive in sämtliche Abläufe einer Organisation, sollte daher von jenen Personen vorgenommen werden die am kontinuierlichsten anwesend sind (Hartmann-Tews & Dahmen, 2006).

Bei der Einführung von Gender Mainstreaming gilt es, die Geschlechterperspektive in die Abläufe der Sportorganisation als selbstverständlichen Bestandteil aller Handlungsfelder zu integrieren. Dazu nennen Dahmen & Hartmann Tews (2008a) drei Phasen:

- Im Rahmen der *Reflexion* und *Sensibilisierung* werden die Strukturen auf ihre Integrationsfähigkeit von Frauen und Männern hin untersucht und die Mitarbeiter/innen für die Geschlechterthematik und das Konzept Gender Mainstreaming sensibilisiert. Weiter erfolgt die Anwendung erster Pilotmaßnahmen.
- Auf Basis erster Erkenntnisse aus den Pilotmaßnahmen, erfolgt in der Phase der *Anpassung* die Bildung von Strukturen sowie die Qualifizierung der Mitarbeiter/innen.
- Als letzter und fortlaufender Schritt folgt die *Anwendung und Weiterentwicklung* von Gender Kompetenz in der gesamten Sportorganisation.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in Sportorganisationen ist ein langer Prozess, der nach Dahmen & Hartmann-Tews (2008a) eine Reihe an Umsetzungsschritten erfordert:

1. *Informieren und sensibilisieren:* Sportvereine und Verbände, die sich zur Einführung von Gender Mainstreaming entschließen, müssen sich in einem ersten Schritt umfassend über das Konzept und dessen Auswirkungen auf die Entwicklung ihrer Organisation informieren. Neben der Recherche von Publikationen, besteht auch die Möglichkeit, die Mitglieder durch die Teilnahme an Fachtagungen und diversen Vorträgen für das Thema zu sensibilisieren.
2. *Qualifizieren:* Es gilt die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen tiefer in die Materie der Geschlechterfragen einzuführen. Im Rahmen von Gender Trainings wird neben der intensiven Auseinandersetzung mit dieser Thematik bereits die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Detail erprobt.
3. *Gender Analyse:* Mit dem Hintergrund des bereits erworbenen Wissens werden nun die einzelnen Handlungsfelder der Organisation auf ihre Geschlechterrelevanz hin untersucht. Dazu gehört einerseits die Erörterung des Anteils von Frauen und Männern innerhalb der Zielgruppe und der Mitarbeiter/innen. Andererseits werden die geschlechterbezogene Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen, personellen, zeitlichen und räumlichen Ressourcen erörtert. Aufbauend darauf erfolgt die Suche nach den möglichen Ursachen für geschlechtsbezogene Unterschiede und die Ausarbeitung möglicher Ansatzpunkte zur Herstellung einer ausgeglichenen Repräsentation von Männern und Frauen.
4. *Ziele definieren und Strategien entwerfen:* Aufbauend auf die Ergebnisse aus der Gender Analyse folgt in einem nächsten Schritt das Definieren konkreter Ziele zur Implementierung von Gender Mainstreaming. Dabei werden Ziele sowohl für die gesamte Organisation, als auch für die einzelnen Handlungsbereiche erarbeitet. Bei der Konzeption von Strategien für die Umsetzung werden anschließend Pilotprojekte ausgewählt, Kooperationspartner gesucht und die einzelnen Umsetzungsschritte definiert.
5. *Ressourcen bereit stellen:* Die Einführungsphase erfordert durch diverse Qualifizierungsmaßnahmen, Beratungsleistungen, Reisekosten usw. einen hohen Aufwand an finanziellen und personellen Mitteln. Die dafür benötigten Ressourcen sollen in ihrer Gesamtheit erfasst und eingeplant werden.
6. *Prozessbegleitung organisieren:* Wie bereits erläutert, obliegt die Verantwortung des Einführungsprozesses beim Führungspersonal. Es empfiehlt sich zudem den

gesamten Einführungsprozess von externen Spezialisten/innen kompetent begleiten zu lassen. Eine weitere Möglichkeit besteht in der Bildung und Etablierung gemischtgeschlechtlicher Teams, welche mit der Koordination und Dokumentation des Einführungsprozesses beauftragt werden.

7. *Maßnahmen durchführen:* Bei der Phase der Durchführung werden konkrete Maßnahmen, welche auf Basis der Gender Analyse und der Zielkonzeption erarbeitet wurden, in den ausgewählten Handlungsfeldern angewandt. Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsgremien des Sports können zum Beispiel folgende Maßnahmen gesetzt werden:

- Das Heranführen von (jungen) weiblichen Mitgliedern an die Vereins- bzw. Verbandsebene durch erfahrene Führungskräfte im Rahmen von *Mentoring-Programmen*; Dadurch bekommen sie Zugang zu den relevanten Netzwerken und bekommen Einblick in die Strukturen der Organisation.
- Das *Einrichten von gemischtgeschlechtlichen Wahlausschüssen*, deren Aufgabe in der Erstellung von Anforderungsprofilen für Führungskräfte besteht; Diese sollen unabhängig von den Präsidien arbeiten und explizit auch potentielle weibliche Kandidaten ansprechen.
- Das *Öffnen der Rekrutierungsprozesse*; Beispielsweise können Stellenausschreibungen die Transparenz bezüglich der Anforderungen an potenzielle Kandidat/innen erhöhen. Dadurch können alle Mitglieder entsprechende Kandidat/innen vorschlagen und mehrere Kandidat/innen werden in Bezug auf eine zu besetzende Position positiv bewertet.

8. *Maßnahmen evaluieren:* Jede Maßnahme soll bereits während der Durchführung und danach auch abschließend evaluiert werden. Die Evaluierung bildet die notwendige Basis für eine anschließende kritische Reflexion. Aufbauend auf die Überprüfung der Zielerreichung und der Verschriftlichung der Ergebnisse in Form von Projektberichten und Checklisten, werden Anpassungen für Folgemaßnahmen erarbeitet und Diskussionen über Übertragungsmöglichkeiten auf andere Handlungsfelder geführt.

9. *Strukturen anpassen:* Gender Mainstreaming kann innerhalb von Sportorganisationen auf verschiedenen Ebenen strukturell verankert werden. Das Ziel der Chancengleichheit kann beispielsweise in den Grundsatzparagraphen der Satzungen integriert werden. Die Einführung von Quoten kann zudem der Erreichung von Mindestzahlen an Frauen in den zentralen Gremien dienen. Die

Integration von Gender Mainstreaming in die Gleichstellungspläne ist zur Herstellung von Chancengleichheit ebenfalls zweckdienlich. Eine weitere Möglichkeit der strukturellen Verankerung bietet die Bildung und Etablierung von Gremien, welche sich mit den Grundsatzfragen des Themas Chancengleichheit auseinandersetzen.

10. *Dauerhafte Umsetzung sichern:* Gender Mainstreaming als Teil der Vereins- und Verbandsentwicklung ist eine langfristige Strategie. Zur dauerhaften Integration haben sich bereits einige Maßnahmen als besonders geeignet erwiesen:

- Die Einführung regelmäßiger Berichtspflichten;
- Diverse Fragenkataloge und Checklisten für sämtliche Entscheidungs- und Planungsvorgänge;
- Das Anpassen von Strukturen und langfristige Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen zur Sicherstellung der fortlaufenden Aktualität des Engagements zur Realisierung von Chancengleichheit.

4.3.3 Gleichstellungstrategien im ASVÖ Burgenland

Bevor im empirischen Teil dieser Arbeit die Mitgliedsvereine des ASVÖ Burgenland auf die dort vorherrschenden Geschlechterverhältnisse hin untersucht werden, soll an dieser Stelle ein Blick auf die aktuellen Gleichstellungsaktivitäten des Landesdachverbandes geworfen werden. Als eine den Vereinen übergeordnete Organisation besteht für den ASVÖ Burgenland eine gewisse Vorbildfunktion. Im Sinne des Frauenanteils unter den Funktionär/innen kann der Landesdachverband dieser, wie bereits im Kap. 2.1. hervorging, nicht gerecht werden. Daher stellt sich die Frage, welche konkreten Aktionen seitens des Verbandes gesetzt werden um eine Veränderung der aktuellen Situation herbeizuführen. Im Zuge der Recherche mittels Gesprächen mit dem Landessekretär und dem Präsidenten gingen vor allem die folgenden zwei Bemühungen hervor.

4.3.3.1 Strukturelle Verankerung der Interessensvertretung von Mädchen und Frauen

Auf Ebene der Strukturen wurde im Jahre 2009 erstmals die Position der Frauenreferentin innerhalb des Vorstandes geschaffen und vergeben. Laut interner Funktionsbeschreibung

sind die angestrebte Ziele dieser Funktion die "Wahrung der Interessen der Frauen innerhalb des ASVÖ Burgenland" sowie die "Umsetzung von Frauenprojekten".

Zu Ihren Aufgaben zählen:

- Einbringung des Frauenaspektes in allen Verbandsgremien
- effiziente Nutzung der für Frauen vorgesehenen Budgetmittel
- Frauenprojekte: Ideenfindung – Planung – Umsetzung und Evaluierung
- Steuerung und Koordination von Ansuchen an Förderstellen für Frauenprojekte des ASVÖ Burgenland
- Aufbau und Pflege eines Frauennetzwerkes im Sport
- Mitarbeit in Frauengremien des ASVÖ Bundes bzw. bei Sportorganisationen
- Motivation von Frauen sowie Vorschlag für ehren- und hauptamtliche Positionen im ASVÖ Burgenland
- Gendern sämtlicher Schriftstücke des ASVÖ Burgenland

Die Frauenreferentin ist stimmberechtigtes Mitglied des Vorstandes und arbeitet mit dessen Mitgliedern sowie dem Sekretariat und der/dem Präsident/in zusammen. Im Rahmen von Frauenaktivitäten verfügt sie über volle Handlungsbefugnis und berichtet an die/den Präsident/in.

Wie die Funktionsbeschreibung zeigt, ist die Position der Frauenreferentin mit einer Vielzahl an Aufgaben betraut. Daher ist davon auszugehen, dass die Frauenreferentin bei der effektiven Ausführung ihres Amtes auf breite Unterstützung Ihrer Vorstandskolleg/innen angewiesen ist. Hartmann-Tews et al. (2003) weisen dabei auf die komplexen Wirkungszusammenhänge zwischen den vorherrschenden Strukturen und dem konkreten Handeln der Personen hin. Die Schaffung der Funktion der Frauenreferentin bewirkt nicht automatisch, dass auch nach diesen normativen Vorgaben entsprechend gehandelt wird. Fehlendes Interesse an Frauenförderstrukturen kann demnach ein Unterlaufen dieser Strukturen zufolge haben.

4.3.3.2 Projekt "frau-aktiv-vernetzt"

Funktionärinnen sind einem hohem Komplex von Mehrfachbelastungen (körperlich, psychosozial, organisatorisch-strukturell) ausgesetzt. Diese Belastungen können Unzufriedenheit und Demotivation verursachen und Konsequenzen von Fluktuation bis

hin zum Ausstieg zu Folge haben. Daneben sind sie auch häufig der Grund dafür, dass sich Frauen gar nicht erst engagieren. Um mehr Frauen für das sportliche Ehrenamt zu gewinnen, sowie die bereits aktiven Funktionärinnen zu halten, haben die burgenländischen Dachverbände ASVÖ und SPORTUNION am 15. Oktober 2010 ein groß angelegtes gemeinsames Projekt gestartet in welchem die Frauen durch Empowerment umfassend gestärkt werden sollen. Konkret richtet sich das Projekt an Vereinsfunktionärinnen und an alle interessierten Frauen die es zukünftig noch werden wollen. Die Projektlaufzeit beträgt drei Jahre und beinhaltet die Schwerpunkte "Bewegung", "psychosoziale Gesundheit" und "strukturelle Vernetzung". In jedem Jahr werden zu einem dieser Themenschwerpunkte 4 Workshops a 6 Einheiten verteilt auf die Regionen Nord- Süd- und Mittelburgenland veranstaltet (ASVÖ Burgenland & SPORTUNION Burgenland, 2009). Die laufende bzw. jährliche Evaluierung wird von einem externen Partner, welcher auch für die Supervision zuständig ist, durchgeführt.

Im unveröffentlichten Projektkonzept werden folgende konkrete Ziele dargestellt (ASVÖ Burgenland & SPORTUNION Burgenland, 2009, S. 10ff):

- Verbesserung des Bewegungs- und Gesundheitsverhalten von Frauen und den dazugehörigen Verhältnisänderungen in Sportvereinen und Verbänden.
- Partizipative Entwicklung gesundheitsfördernder Angebote im Setting Sportverein und Verband zur Förderung der Gesundheit im Bereich Bewegung und psychosozialer Gesundheit.
- Schaffung von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen; Entwickeln von regionalen Strategien in Vereins- & Verbandspolitik und Organisation gemäß dem Ansatz von "Health in all Policies". Auf- bzw. Ausbau von Kooperationen und Netzwerken; Capacity Building;
- Den Stellenwert und die gesellschaftliche Positionierung des Funktionärinnenwesens in einem Sportdachverband & Fachverband zu verändern/erhöhen.
 - Mittels der drei geplanten Großveranstaltungen soll einerseits die Sensibilisierung und Aufwertung des Funktionärinnenwesens innerhalb der betroffenen Zielgruppe und der Vereins- & Verbandsfunktionäre andererseits in die breite Öffentlichkeit transportiert werden.
- Über diese Veränderung die Funktionärsarbeit den neuen Sozialpolitischen Anforderungen anzupassen, zu modifizieren, zu adaptieren.

- Erweiterung individueller Gesundheitskompetenzen (Wissen, Einstellung, Fertigkeit) und in weiterer Folge Reduktion von Risikofaktoren wie Übergewicht, Bewegungsmangel, Bluthochdruck, Stress sowie Verbesserung der Lebensqualität.
 - Kompetenzen und Voraussetzungen schaffen, damit Frauen die Bedingungen ihrer Gesundheit selbst günstig gestalten können.
 - Über die Funktionärsarbeit (= ehrenamtliche Tätigkeit) die Anforderungen ins private Lebensumfeld, in den privaten Lebensraum mit einzubeziehen.
- Die Frauen zu mehr Vereinstätigkeit (außer Kantine) zu motivieren. Funktionärinnen müssen komplexe und multiple Aufgabenbereiche und ebensolche Herausforderungen bedienen (lernen) können.
- Insbesondere Frauen für die Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Sport zu gewinnen, sie zu sensibilisieren und motivieren, sich verstärkt in die Vereins- und Verbandsarbeit einzubringen und somit ihre spezifischen Belange besser vertreten zu können.
 - Gemäß des Multiplikatorenansatzes sollen Frauen dahingehend gefördert werden, sich mit der Tätigkeit zu identifizieren, sie sollen geschult werden um in Folge selbst als Vorbild zu wirken und begleiten zu können.
 - Sie sollen befähigt werden, gesundheitsförderliches, soziales Potential und Engagement zu entwickeln.
- Sportverbände & -vereine mit vorbildlichen Aktivitäten zur Gewinnung und Bindung von Frauen und Mädchen für den Vereinssport zu finden, ihre Arbeit zu würdigen und ihre Aktivitäten im Sinne von "Best Practice" – Beispielen bekannt zu machen. Andere Verbände/Vereine sollen von dieser vorbildlichen Arbeit profitieren und Anregungen für Ihre eigene Verband- & Vereinsarbeit erhalten.
- Weitere Sportverbände & -vereine zu motivieren, sich der Zielgruppe Frauen und Mädchen stärker zuzuwenden und dazu vielfältige, bedarfsgerechte Sportangebote (z.B.: mit Gesundheits- und Fitnessorientierung auf- und auszubauen.
 - Ungleicher Inanspruchnahme von Sport- und Bewegungsangeboten durch Adaption, Neugestaltung und Bedarfsorientierung entgegenwirken.

5 Quantitative Untersuchung

5.1 Relevanz der Untersuchung

Ziel der Untersuchung ist eine quantitative Erhebung der Situation von Mädchen und Frauen in den Führungsgremien der Sportvereine des ASVÖ Burgenland. Sie soll einerseits Aufschluss über die Geschlechterverteilung innerhalb der Präsidien geben und andererseits Hinweise für die möglichen Gründe der geschlechterspezifischen Segregation liefern. Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln erläutert wurde, existieren dazu in der aktuellen Literatur diverse akteur- und strukturtheoretische Ansätze (Heinz et al., 1997).

Auf Ebene der Personen bzw. der Mitglieder gilt es daher zu erörtern, ob zwischen den weiblichen und männlichen Präsidiumsmitgliedern gravierende Unterschiede in deren Soziodemographien, Motiven, vereinsinternen Karrierewegen usw. bestehen. Auf der Strukturebene interessiert vor allem die Frage nach dem Vorhandensein von Gleichstellungsaktivitäten und deren möglichen Auswirkungen auf den Frauenanteil in den Vorständen der Vereine des ASVÖ Burgenland. Zusätzlich werden die Haltungen und Einstellungen der Vorstandsmitglieder bezüglich Frauenförderung und Gender Mainstreaming sowie das Vorhandensein deren Gender Kompetenz erhoben und auf eventuelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern hin untersucht.

5.2 Datenerhebung

Um die Situation und vor allem die Sichtweisen möglichst vieler weiblicher und männlicher Vorstandsmitglieder zu erfassen, fiel die Wahl der Methode auf die der schriftlichen Befragung. Die Umsetzung erfolgte in Form eines auf einem Server gespeicherten Online-Fragebogens. Das Sekretariat des ASVÖ Burgenland sandte den entsprechenden Link an alle Mitgliedervereine via e-mail. Der Fragebogen wurde in Kooperation mit Ass. Prof. Mag. Dr. Rosa Diketmüller von der Abteilung für Bewegungs- und Sportpädagogik des Instituts für Sportwissenschaft der Universität Wien erstellt. Miriam Urch verwendete diesen Fragebogen ebenfalls für eine Befragung der Mitgliedsvereine der SPORTUNION Burgenland. Er ist 8 Seiten lang und setzt sich aus insgesamt 26 Fragen zusammen. Aus Gründen der schnelleren Beantwortbarkeit und der Vereinfachung der Vergleichbarkeit wurden möglichst viele Fragen geschlossen formuliert. Um Suggestivfragen zu

vermeiden, bestand jedoch an einigen Stellen die Notwendigkeit, offene Fragen zu stellen. Diese wurden ihrem Inhalt entsprechend Kategorien zugeordnet und ausgewertet. Da der Fragebogen auch in anderen Erhebungen Verwendung fand und findet, wurde in der ersten Frage ein 7-stelliger Code zur anonymen Identifikation der Probandinnen und Probanden eingefügt. Somit ist die Erfassung eventueller Mehrfachbefragungen gewährleistet und kann gegebenenfalls bei der Auswertung berücksichtigt werden.

Darüber hinaus beinhaltet der Fragebogen folgende Themenbereiche:

a) Soziodemographische Daten

In diesem Teil des Fragebogens wird nach den Soziodemographischen Daten (Alter, Geschlecht, Familienstand, berufliche Tätigkeit, usw.) gefragt. Da diese Fragen teilweise "kritische" Themen, wie beispielsweise das monatliche Nettoeinkommen, beinhalten, befinden sie sich im Schlussteil der Befragung. Damit soll etwaigen vorzeitigen Abbrüchen entgegengewirkt werden.

b) Art und Umfang des ehrenamtlichen Engagements

Zur Feststellung der Geschlechterverteilung wird hier erfasst, welche Positionen innerhalb der Vereinsführung von den Frauen und den Männern bekleidet werden. Um das gesamte Ausmaß des ehrenamtlichen Engagements zu erfassen wird zusätzlich auch nach eventuellen weiteren Funktionen in anderen Verein und auf Verbandsebene gefragt.

c) Werdegang und persönliche Motivation

Diese Fragen dienen der Klärung der unterschiedlichen Zugangsweisen zu ehrenamtlichen Führungspositionen und sollen Aufschluss über die individuellen Motive der Funktionärinnen und Funktionäre geben.

d) Einstellungen, Haltungen zum Thema Gleichstellung

Einerseits wird hier nach der persönlichen Einschätzung der Relevanz von Frauenförderung/-politik und Gender Mainstreaming innerhalb von Sportorganisationen gefragt. Andererseits werden die Proband/innen dazu aufgefordert ihren persönlichen Wissensstand bzw. ihre Gender Kompetenz anhand einer 5-stufigen Ratingskala einzuschätzen.

e) Bewertung der eigenen Vereine und des ASVÖ Burgenland

Die Funktionär/innen sollen sowohl ihre eigenen Vereine, als auch den ASVÖ Burgenland bezüglich geschlechterrelevanter Themen bewerten. Dabei besteht die Möglichkeit den Grad der persönliche Zufriedenheit hinsichtlich verschiedener

Bereiche und Strukturen der Vereins-/Verbandsführung und diversen Themen der Frauenpolitik anhand 5-stufiger Ratingskalen anzugeben. Darüber hinaus werden sie dazu aufgefordert Auskunft das Vorhandensein von Gleichstellungsaktivitäten in ihren Vereinen zu geben.

f) Verbesserungsvorschläge

Anhand einer offen formulierten Frage werden die Proband/innen abschließend dazu aufgefordert, Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen in den Führungsgremien von Sportvereinen und –verbänden abzugeben.

5.3 Datenanalyse

Im ersten Schritt wurden die Daten anhand der üblichen Hilfsmittel der deskriptiven Statistik aufbereitet. Für stetige Zielvariablen wurden der Mittelwert, die Standardabweichung und die Extremwerte (Minimum und Maximum) berechnet, während bei diskreten Items die relativen Zellhäufigkeiten angegeben wurden. Die Berechnungen erfolgten nach Geschlecht getrennt. Zudem wurden die geschlechterspezifischen Verteilungen der verschiedenen Variablen mittels Säulen- und Balkendiagrammen grafisch visualisiert.

Anschließend wurden die Verteilungsunterschiede der Zielgrößen anhand von inferenzstatistischen Methoden auf ihre statistische Signifikanz (Signifikanzniveau $p = 0,05$) überprüft. Bei stetigen Zielvariablen erfolgte die Signifikanzprüfung anhand des Welch-Tests. Für stetige Zielgrößen wurde die Signifikanzprüfung anhand des Chi-Quadrat-Tests vorgenommen. Da eine ausreichende Zellenbesetzung Voraussetzung für die Durchführung Chi-Quadrat Tests ist, wurden Felder mit einer geringeren Zellenbesetzung als fünf fusioniert, beziehungsweise wenn dies aus inhaltlichen Erwägungen nicht möglich war, aus der Analyse ausgeschlossen.

Um den Zusammenhang zwischen intervallskalierten Merkmalen und der Ausprägung des Geschlechts zu quantifizieren wurden punktbiseriale Korrelationen berechnet.

5.4 Soziodemographische Daten

Folgendes Kapitel beinhaltet die deskriptive Darstellung der sozialstatistischen Angaben der Befragungsgruppe. Es soll einen Überblick über Geschlechterverteilung, Alter, Familienstand, Bildungsniveau, Berufsmilieu usw. liefern.

5.4.1 Geschlecht, Alter

Der Datensatz umfasst insgesamt 121 Personen. Davon sind 73 (60,3 %) männlich und 48 (39,7 %) weiblich. Dieser Wert weicht von der 2006 durch die von der ASKÖ durchgeführten bundesweiten Befragung von Sportvereinen und Sportverbänden ab. Dort verteilten sich die 3.994 Vorstandsmitglieder der ASKÖ Vereine in 29% Frauen und 71% Männer (Straka, 2006).

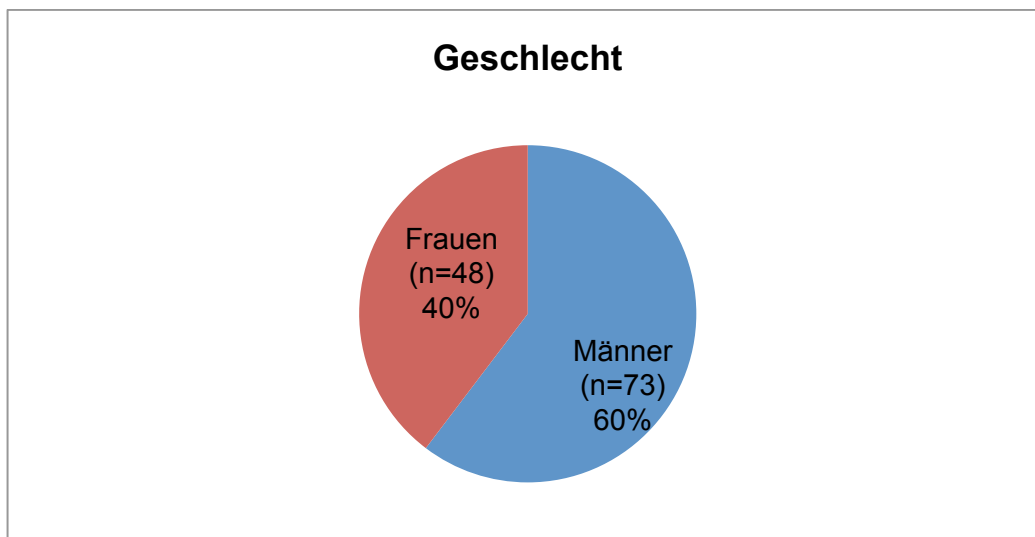


Abb. 4: Befragte nach Geschlecht

Bei der Frage nach dem Alter gaben 45 Frauen und 72 Männer, also insgesamt 117 Personen Auskunft. Der Mittelwert des Alters liegt bei 44 Jahren. Die jüngste Person ist 19 Jahre alt und die älteste ist 62 Jahre alt. Zur besseren Veranschaulichung wurde die Altersvariable in Klassen zusammengefasst.

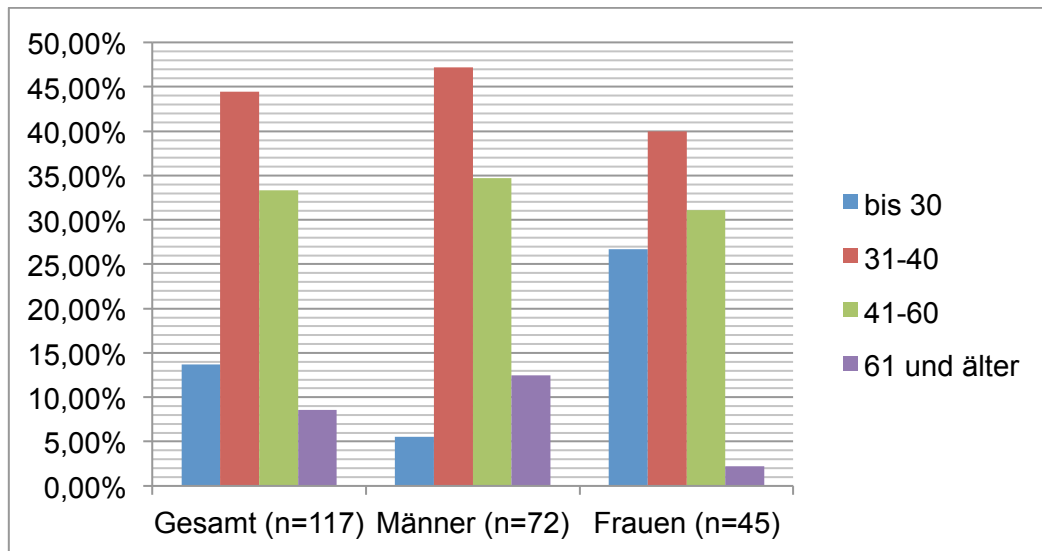


Abb. 5: Alter nach Geschlecht (absolute Häufigkeit)

Der Großteil der befragten Personen (44,4%) ist zwischen 31 und 40 Jahre alt. Dieser Wert entspricht den von Baur und Braun (2000) erhobenen Daten in ostdeutschen Sportverbänden. Auch dort machte die Gruppe der 31 bis 40 jährigen den quantitativ höchsten Anteil der Funktionsträger/innen aus. Die nächst größte Gruppe stellt die der 41 bis 60 jährigen dar (33,3%). In die Gruppe „61 und älter“ entfallen die wenigsten Personen (8,6%), jedoch mehr unter den Männern (12,5%) als unter den Frauen (2,2%). Das genaue Gegenteil ist in der Gruppe „bis 30“ der Fall. Hier befinden sich unter den Frauen mehr (26,7%) als unter den Männern (5,6%). Die Frauen sind also tendenziell jünger als ihre männlichen Kollegen. Dies entspricht auch dem Ergebnis der von Radtke (2007) durchgeführten quantitativen Befragung männlicher und weiblicher Führungskräfte deutscher Sportverbände und Landesportbünde.

5.4.2 Familienstand, Anzahl der Kinder, aufgewendete Stunden für Haushalt

Hinsichtlich des Familienstandes der befragten Personen ergibt sich folgendes Bild.

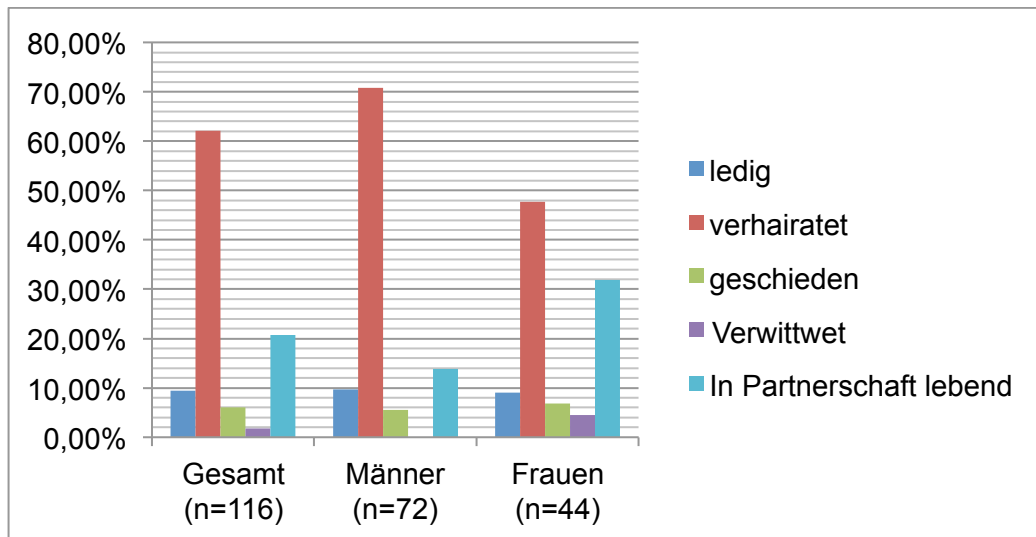


Abb. 6: Familienstand nach Geschlecht

Insgesamt machten 116 Personen Angaben bezüglich ihres Familienstandes. Der Großteil der Funktionär/innen hat einen Lebenspartner bzw. eine Lebenspartnerin. Die Gruppe der Verheirateten umfasst 72 Personen und ist damit mit Abstand die größte. 24 Personen leben in einer Partnerschaft und 11 gaben an ledig zu sein. Nur 7 der Befragten sind geschieden und lediglich 2 sind verwitwet. Betrachtet man die Verteilung nach Geschlecht, so sind unter den Männern tendenziell, wenngleich laut dem Ergebnis des Qui² Tests statistisch nicht signifikant ($p = 0,6434$), mehr (70,8%) verheiratet als unter den Frauen (47,7%). Dagegen leben unter den Frauen mehr (31,8%) in einer Partnerschaft als es bei den Männern der Fall ist (13,9%).

Hinsichtlich der Anzahl der Kinder ergibt sich folgende Verteilung.

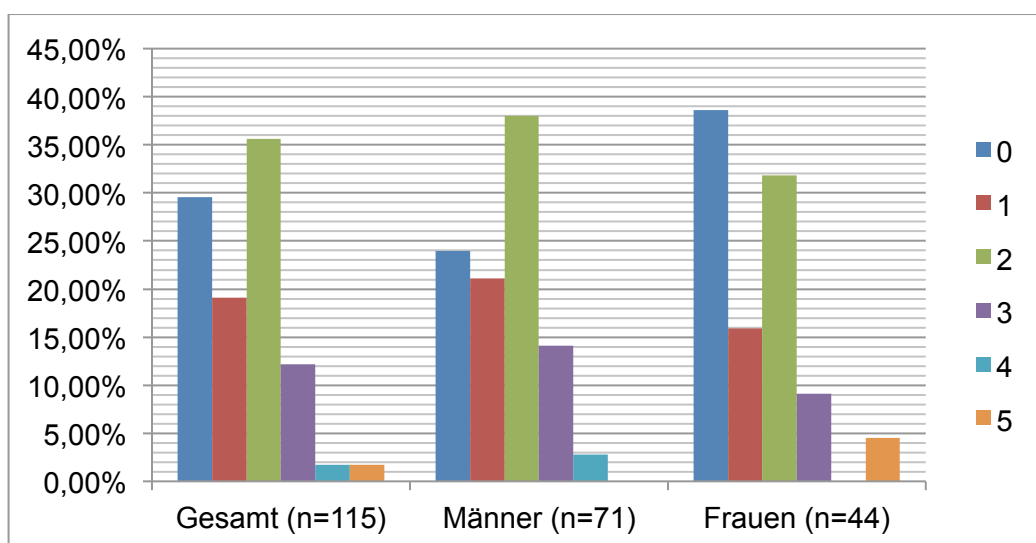


Abb. 7: Anzahl der Kinder (Angaben in Prozent)

Von den 115 Befragten, welche sich zur Frage nach der Anzahl der Kinder äußerten, sind die meisten Eltern (70,4%). Der Großteil (35,7%) hat zwei Kinder. Danach folgt die Gruppe mit nur einem Kind (19,1%). 12,2% haben drei Kinder. Lediglich 2 Personen (1,7%) gaben vier Kinder und weitere 2 Personen (1,7%) 5 Kinder an. Betrachtet man die Verteilung geschlechterspezifisch, so ist unter den Frauen ein größerer Anteil (38,8%) bei den Kinderlosen als unter den Männern (23,9%) zu beobachten. Wie aus obiger Abbildung ersichtlich, haben die Frauen weniger Kinder als die Männer. Die einzige Ausnahme bildet die Gruppe der Personen mit 5 Kindern. Auf diese entfallen 2 Frauen jedoch keine Männer. Wenngleich dieser Verteilungsunterschied bei der Berechnung des Qui² Tests auch nicht signifikant ausfällt ($p = 0,4155$), ist hier dennoch eine Tendenz zu erkennen, welche möglicherweise erst bei einer größeren Stichprobe signifikant wird.

Bezüglich der aufgewendeten Arbeitsstunden im privaten Haushalt pro Woche machten 64 Männer und 43 Frauen also insgesamt 107 Personen Angaben. Im Sinne einer besseren Übersichtlichkeit wurde diese Variable in Kategorien zusammengefasst.

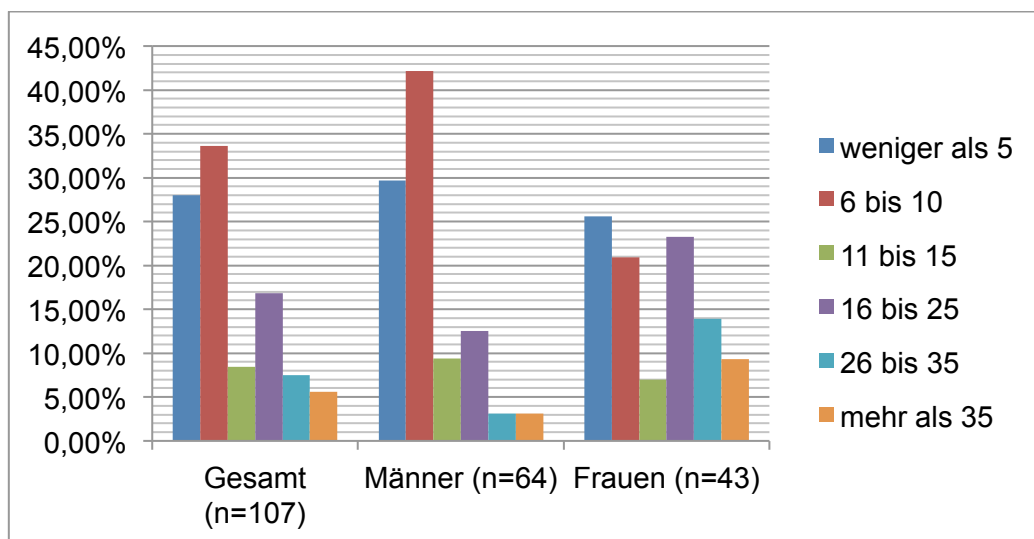


Abb. 8: Aufgewendete Stunden für Haushalt pro Woche

Ein Drittel der Personen (33,6%) wendet 6–10 Arbeitsstunden pro Woche für den eigenen Haushalt auf. An zweiter Stelle steht die Gruppe, die weniger als 5 Stunden pro Woche an Arbeit in den Haushalt investiert (28%). Danach folgen diejenigen, welche 16-25 Stunden pro Woche im Haushalt tätig sind (16,8%). Der Großteil der Männer (71,9%) verteilt sich auf die Gruppen „weniger als 5 Stunden“ (29,7%) und „6 – 10 Stunden“ (42,2%). Der Anteil unter den Frauen, die in diese Gruppen fallen, ist mit insgesamt 46,4%, welche sich auf die mit „weniger als 5 Stunden“ (25,5%) und „6 – 10 Stunden“ (20,9%) verteilen, deutlich geringer. Dagegen ist unter den Frauen (38,2%) ein größerer Anteil über 16 Stunden pro Woche im Haushalt tätig als unter den Männern (18,7%). Diese Verteilungsunterschiede erweisen sich bei der Anwendung des Qui² Tests als statistisch

signifikant ($p = 0,0368$). Dem zufolge wenden die Frauen mehr Arbeitsstunden pro Woche im Haushalt auf als die Männer. Dieses Ergebnis ist wenig überraschend und bestätigt die in der Literatur häufig beschriebenen gesellschaftlichen Rollenverteilungen, welche Mehrfachbelastung (Familie/Haushalt, Beruf und Ehrenamt) von Frauen nach sich ziehen (Radke, 2007; Hartmann-Tews et al., 2003).

5.4.3 Bildung, Beruf und Einkommen

Ausbildung

Hinsichtlich des Bildungsniveaus der Funktionär/innen wurde der höchste Schul- sowie berufliche Bildungsabschluss der Befragungsgruppe erhoben. Zum Schulabschluss machten insgesamt 115 Personen, davon 70 Männer und 45 Frauen, Angaben.

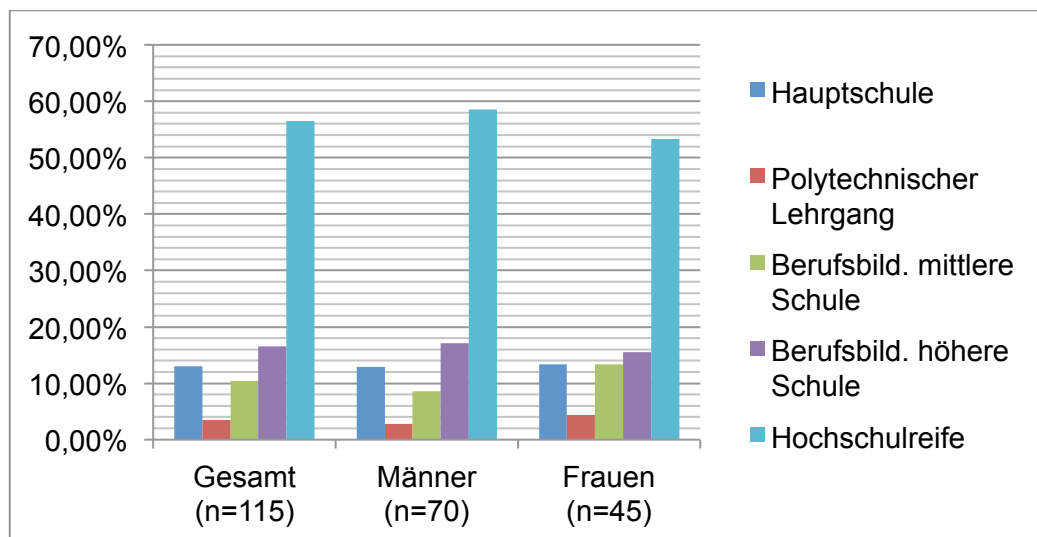


Abb. 9: Schulabschluss (Angaben in %)

Das schulische Bildungsniveau der Befragten ist durchwegs höher als das der Durchschnittsbevölkerung Österreichs. Laut Angaben der Statistik Austria (2011) verfügten im Jahre 2009 lediglich 14,4% der 25-64 jährigen über einen „höheren Schulabschluss“ (Matura). Dagegen haben mehr als die Hälfte der Befragten Vereinsfunktionär/innen (56,6%) eine Hochschulreife vorzuweisen. 16,5% haben ihre Schulausbildung mit berufsbildenden höheren Schulen und 10,4% mit berufsbildenden mittleren Schulen abgeschlossen. Lediglich ein geringer Anteil von 3,5% besuchte einen polytechnischen Lehrgang und 13% beendeten ihre Schulausbildung mit einer Hauptschule.

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern haben die meisten einen höheren Bildungsabschluss (Berufsbildende höhere Schule oder Hochschulreife) vorzuweisen. Allerdings haben etwas mehr der Männer (58,6%) als der Frauen (53,3%) mit Matura abgeschlossen. Bei den berufsbildenden höheren Schulen ist der Anteil der Männer mit 17,1% ebenfalls etwas höher als bei den Frauen (15,6%). Dagegen ist der Anteil der Frauen bei allen anderen Schultypen höher als bei den Männern. Insgesamt verfügen die Männer tendenziell über höhere Schulabschlüsse.

Bezüglich des beruflichen Bildungsabschlusses gaben nur 55 Männer und 26 Frauen, also insgesamt 81 Personen Auskunft.

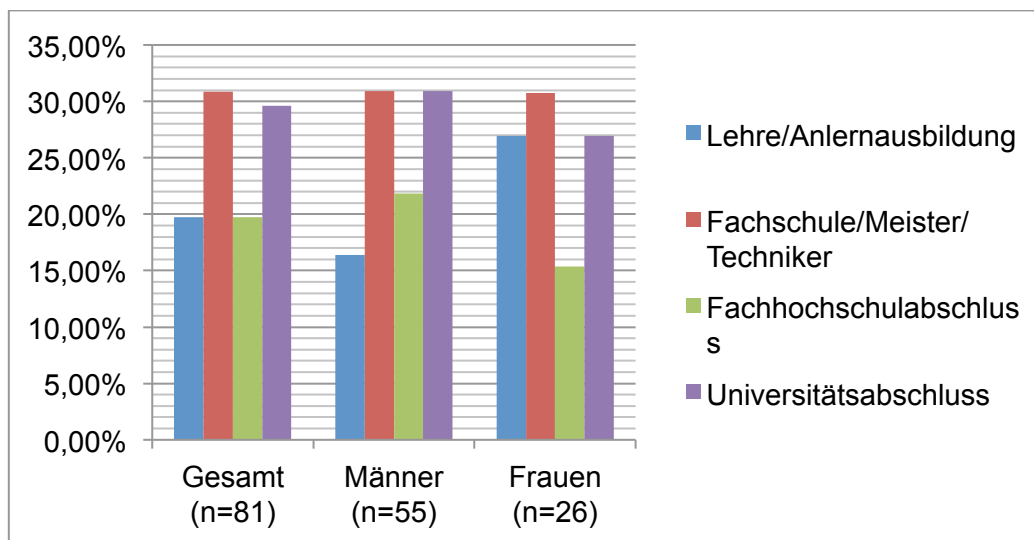


Abb. 10: Beruflicher Bildungsabschluss

Insgesamt 49,4% der Befragten machten einen Hochschulabschluss (Universitätsabschluss oder Fachhochschulabschluss). Auch dieser Wert liegt deutlich über dem laut Statistik Austria (2011) vorherrschenden Durchschnitt der österreichischen Gesamtbevölkerung. Dieser lag im Jahre 2009 bei lediglich 13,9% (Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalten). 30,9% der befragten Funktionär/innen haben eine Fachschule besucht und 19,7% machten eine Lehre. Bezüglich des beruflichen Bildungsabschlusses fällt die Geschlechterverteilung tendenziell, wenn auch laut dem Ergebnis des Qui² Tests statistisch nicht signifikant ($p = 0,5004$), zugunsten der Männer aus. So hat ein größerer Anteil der Männer (52,7%) eine Hochschule besucht. Bei den Frauen waren es lediglich 42,3%. Dagegen haben mehr der Frauen (26,9%) als der Männer (16,4%) eine Lehre gemacht. Unter den Fachschulabsolvent/innen befinden sich in etwa gleich viele der Frauen (30,8%) als der Männer (30,9%).

Beruf und monatliches Nettoeinkommen

Zur Vervollständigung der demographischen Daten wurde weiter nach dem aktuell ausgeübten Beruf und dem monatlichem Nettoeinkommen gefragt. Hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit der befragten Personen ergibt sich folgende Verteilung.

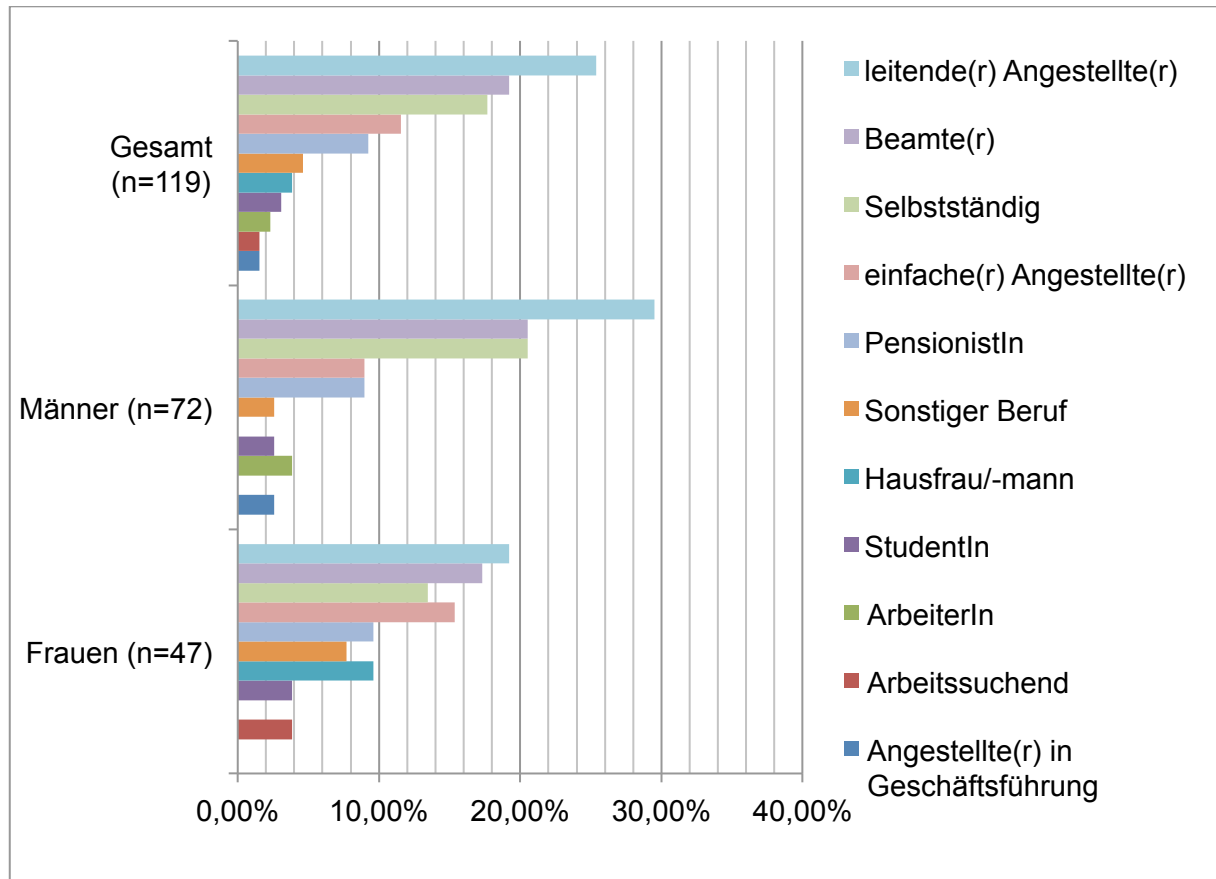


Abb. 11: Berufliche Tätigkeit (Angaben in Prozent)

Insgesamt machten 119 Personen Angaben zu ihren Berufen. Diese gliedern sich in 72 Männer und 47 Frauen. Die meisten (25,5%) arbeiten als leitende Angestellte. 19,2% sind als Beamte tätig und 17,7% arbeiten selbstständig. Unter den einfachen bzw. ungelernten Angestellten finden sich 19,2%. Ein Anteil von 9,2% ist bereits pensioniert. Alle anderen Tätigkeiten werden nur von kleinen Teilen der Befragten (unter 5%) ausgeübt.

Der Anteil der Männer, welche in höheren Berufsgruppen tätig sind, ist tendenziell größer als der Anteil unter den Frauen. So sind 29,4% der Männer leitend angestellt und nur 19,2% der Frauen. Umgekehrt gaben 15,4% der Frauen und nur 8,9% der Männer an, einen Beruf als einfache(r) bzw. ungelernte(r) Angestellte(r) auszuüben. Zudem befinden sich auch 20,5% der Männer in der beruflichen Selbstständigkeit, wogegen das bei nur 13,5% der Frauen der Fall ist. Keiner der Männer befindet sich in der Rolle des Hausmannes, wogegen immerhin 9,6% der Frauen angaben, Hausfrauen zu sein.

Die Frage nach dem monatlichen Nettoeinkommen beantworteten 66 Männer und 39 Frauen, also insgesamt 105 Personen.

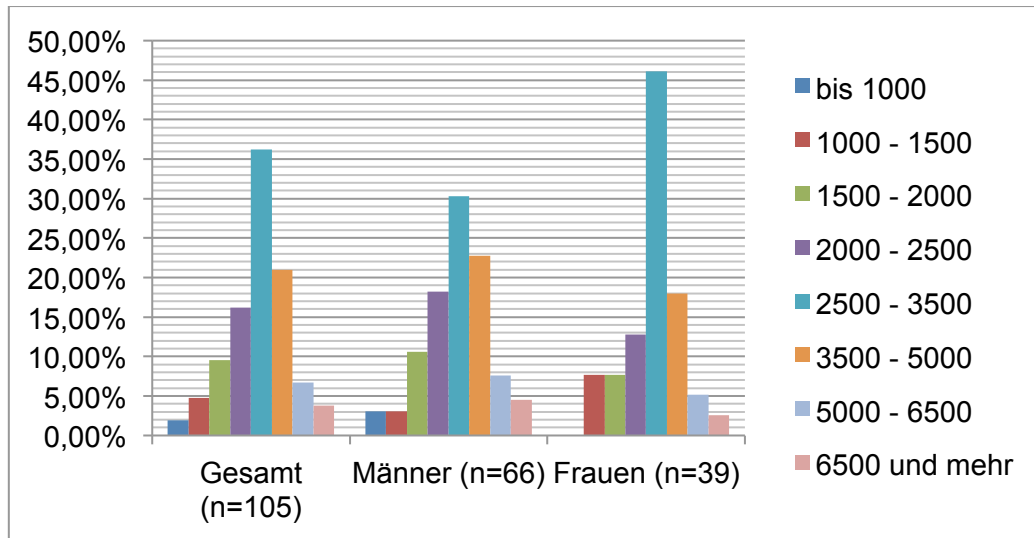


Abb. 12: Monatliches Nettoeinkommen

Der überwiegend größte Teil der Befragten (52,4%) befindet sich in den „mittleren Einkommensklassen“ (2000 – 3500 Euro). Lediglich 16,2% verdienen weniger. 31,4% zählen zu den „besser Verdienenden“ (über 3500 Euro). Bei den „niedrigeren Einkommensklassen“ (weniger als 2000 Euro) ist das Geschlechterverhältnis mit 16,6% der Männer und 15,4% der Frauen relativ ausgeglichen. Innerhalb der „mittleren Einkommensklassen“ fällt dies mit 59% der Frauen und 48,5% der Männer zugunsten der Frauen aus. Umgekehrtes ist bei den besser Bezahlten der Fall. Hierzu zählen 34,9% der Männer und 25,6% der Frauen. Diese Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen erwiesen sich bei der Berechnung des Qui² Tests allerdings als statistisch nicht signifikant ($p = 0,4197$).

Insgesamt verfügen sowohl der Großteil der Männer als auch der Frauen über eine überdurchschnittlich hohe Bildung und sind häufig in leitenden Berufen mit hohem Einkommen tätig. Diese Ergebnisse zur Ausbildungs- und Berufsbiographie der Funktionär/innen entsprechen durchwegs den aus anderen Untersuchungen gewonnen Erkenntnissen. So bestätigten bereits Radtke's Befunde ihrer Untersuchung ehrenamtlicher Führungskräfte den Zusammenhang zwischen Ehrenamt und sozioökonomischem Status (2007).

5.5 Vereinsgröße

Insgesamt 106 Personen (64 Männer, 42 Frauen) machten Angaben zur Größe der Vereine, in denen sie ehrenamtlich tätig sind. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die angegebenen Mitgliederzahlen nach Heinemann & Schubert (1994) in Kategorien zusammengefasst.

Tab. 2: Vereinsgröße nach Heinemann und Schubert (1994)

Vereinsgröße nach Anzahl der Mitglieder	Gesamt in %	Männer in %	Frauen in %
≤ 100	65,1	59,3	73,8
101 – 300	30,2	34,4	23,8
Mehr als 301	4,7	6,3	2,4
n	106	64	42

Der Überwiegend größte Teil der Befragten (65,1%) verrichtet seine ehrenamtliche Tätigkeit in sogenannten Kleinstvereinen mit weniger als 100 Mitgliedern. 30,3% sind in Kleinvereinen, welche aus zwischen 101 und 300 Mitgliedern bestehen. Nur 4,7% führen ihre Tätigkeit in Mittelvereinen mit 301 bis 1000 Mitgliedern aus. Die höchste angegebene Mitgliederzahl liegt bei 700. Demnach befindet sich unter den befragten Personen niemand der oder die in einem Großverein mit über 1000 Mitgliedern ehrenamtlich engagiert ist. Geschlechterspezifisch fällt auf, dass der Anteil unter den Frauen, welche in Kleinstvereinen tätig sind, größer ist als unter den Männern. Bei zunehmender Vereinsgröße ist Umgekehrtes der Fall. Laut dem Ergebnis der punktbiseralen Korrelation ist dieser Zusammenhang jedoch nicht signifikant ($p = 0,1154$).

5.6 Art und Umfang des ehrenamtlichen Engagements

Hier konnten die befragten Personen angeben, ob sie als Funktionär/in und/oder als Trainer/in und/oder durch sonstige Tätigkeiten in den Vereinen aktiv sind. Zusätzlich wurde gefragt, wie viele Stunden pro Woche sie durchschnittlich für die ehrenamtliche Tätigkeit aufwenden.

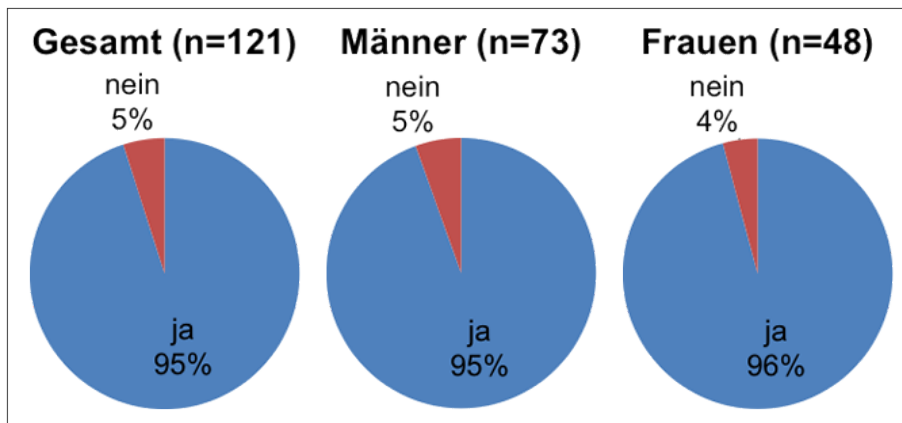


Abb. 13: Anteil der Funktionär/innen

Von den 121 befragten Personen sind fast alle (95%) als Funktionär/innen in den Vereinen tätig. Nur bei 5,5% der Männer und 4,2% der Frauen trifft dies nicht zu. Diese gaben an, sich als Trainer/in und/oder in sonstigen Funktionen in den Vereinen zu engagieren.

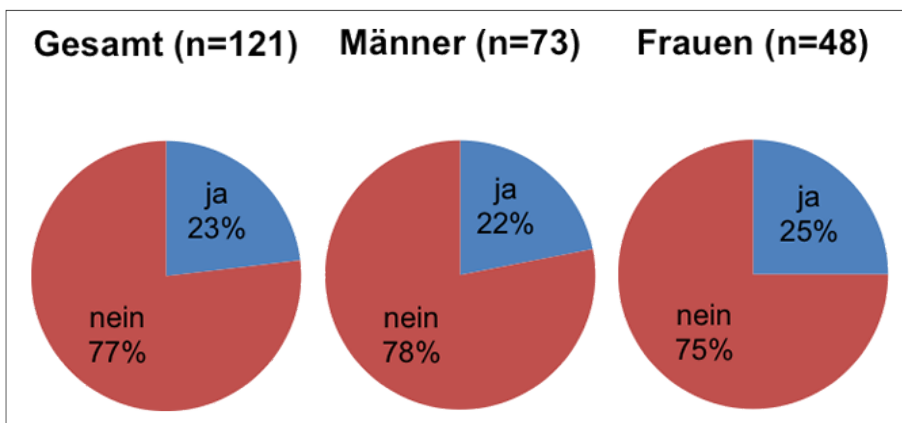


Abb. 14: Anteil der Trainer/innen

23% der 121 befragten Personen sind als Trainer/innen in den Vereinen tätig. Der Anteil der Frauen unter den Trainer/innen ist mit 25% etwas höher als bei den Männern (21,9%). Zudem gaben 16,4% der Befragten an, sonstigen Funktionen nachzugehen. Darunter fallen mehr der Frauen (22,2%) als der Männer (12,7%).

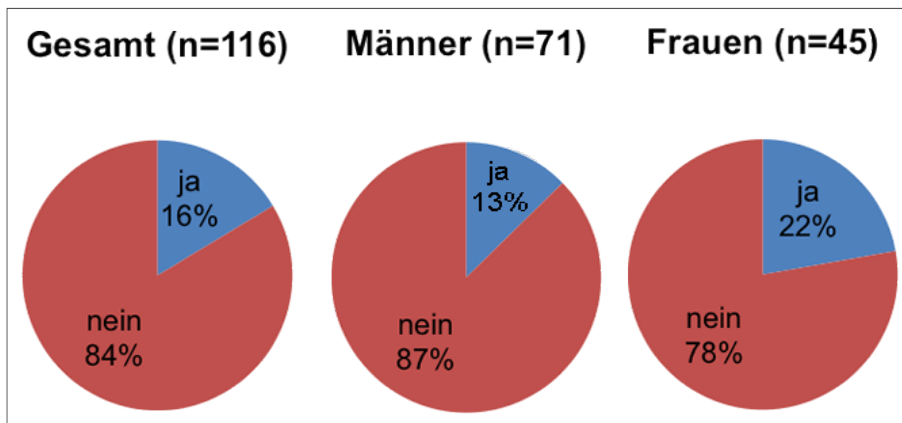


Abb. 15: Anteil sonstige Funktionen

Die Frage, welches Amt sie bekleiden, beantworteten 34 Männer und 29 Frauen, also insgesamt nur 63 Personen.

Tab. 3: Belegte Ämter/Funktionen

Funktion	Abs. Zellenbesetzung Gesamt	Abs. Zellenbesetzung Männer	Abs. Zellenbesetzung Frauen
Obmann/Obfrau	16	12	4
Obm. Stv.	7	6	1
KassierIn	15	6	9
SchriftführerIn	17	6	11
Schriftf. Stv.	3	1	2
JugendreferentIn	2	0	2
SektionsleiterIn	1	1	0
Organisationsleit	1	1	0
SekretärIn	1	1	0
n	63	34	29

Zu dieser Frage haben sich nur wenige Personen geäußert. Dennoch ist bereits eine Tendenz zu der in der Literatur vielfach beschriebenen horizontalen Segregation erkennbar. Demnach sind gerade die prestigeträchtigen Ämter häufig männlich besetzt (Dahmen, 2008; Combrink, 2006; Delschen, 2006; Hartmann-Tews & Combrink, 2005; Combrink, 2004; Hartmann-Tews et al., 2003). So üben auch innerhalb dieser Befragungsgruppe mehr Männer das Amt des Präsidenten aus, wohingegen mehr Frauen in der Funktion der Schriftführerin tätig sind.

Hinsichtlich der wöchentlich aufgewendeten Stunden für die ehrenamtliche Tätigkeit gaben insgesamt 116 Personen, davon 68 Männer und 48 Frauen Auskunft. Es ergibt sich ein Mittelwert von 6,72 (SD = 7,365), wobei der Mittelwert bei den Frauen mit 4,13 (SD = 3,535) deutlich geringer ausfällt als bei den Männern ($\bar{x}$ = 8,56; SD = 8,722). Der

Maximalwert bei den Männern liegt bei 60 Stunden pro Woche. Bei den Frauen liegt dieser hingegen bei nur 20 Wochenstunden. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die angegebenen Stunden in Kategorien zusammengefasst.

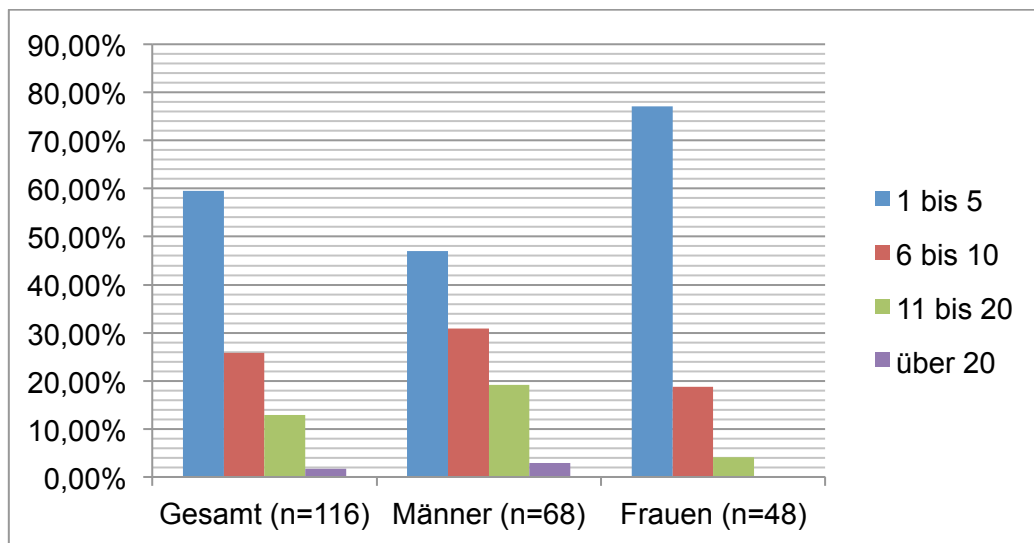


Abb. 16: Aufgewendete Stunden für das Ehrenamt pro Woche

59,5% der befragten Personen investieren wöchentlich bis zu 5 Stunden in die ehrenamtliche Tätigkeit und 25,9% sogar 6 - 10 Stunden. Immerhin 12,9% wenden 10 – 20 für ihr Ehrenamt auf. Männer investieren deutlich mehr Arbeitszeit in die Vereine als die Frauen. So fällt beispielsweise die überwiegende Mehrheit der Frauen (77,1%) in den Bereich von 1 – 5 Arbeitsstunden pro Woche. Im Gegensatz dazu sind es hier bei den Männern nur 47,1%. Diese sind in allen anderen Klassen stärker vertreten als die Frauen. Diese laut dem Ergebnis des Qui² Tests statistisch signifikanten Unterschiede ($p = 0,0023$) sind wenig überraschend und decken sich beispielsweise auch mit den Ergebnissen der von Sabine Radtke (2007) durchgeführten Befragung von Präsidiumsmitgliedern deutscher Sportverbände und Landesportbünde. Dabei konnte ein indirekt proportionaler Zusammenhang zwischen Zeitaufwand und Frauenanteil festgestellt werden. Demnach sinkt der Anteil weiblicher Präsidiumsmitglieder bei steigendem Zeitaufwand. Laut Radtke (2007) erklärt sich die geringere Zeitinvestition der Frauen in die ehrenamtliche Tätigkeit einerseits anhand der Erkenntnisse aus der Literatur zur geschlechterspezifischen Aufteilung von Haushalts- und Familienarbeit. Zusätzlich sieht sie einen Zusammenhang in den unterschiedlichen Ämtern und Aufgabenbereichen, welche sich als Folge der horizontalen Segregation ergeben. So erfordert die Ausübung der üblicherweise von Männern belegten Funktionen wie die des Präsidenten oder auch des Kassiers mehr Zeitaufwand als etwa die Leitung des Frauenressorts.

5.7 Weg in das Ehrenamt

Insgesamt 113 Personen (69 Männer, 44 Frauen) gaben Auskunft darüber, wie sie zu ihrer derzeitigen Funktion im Verein gekommen sind. Da diese Frage offen formuliert war, wurden die Antworten ihrem Inhalt entsprechend in acht Kategorien zusammengefasst. Mehrfachnennungen wurden bei der Auszählung berücksichtigt.

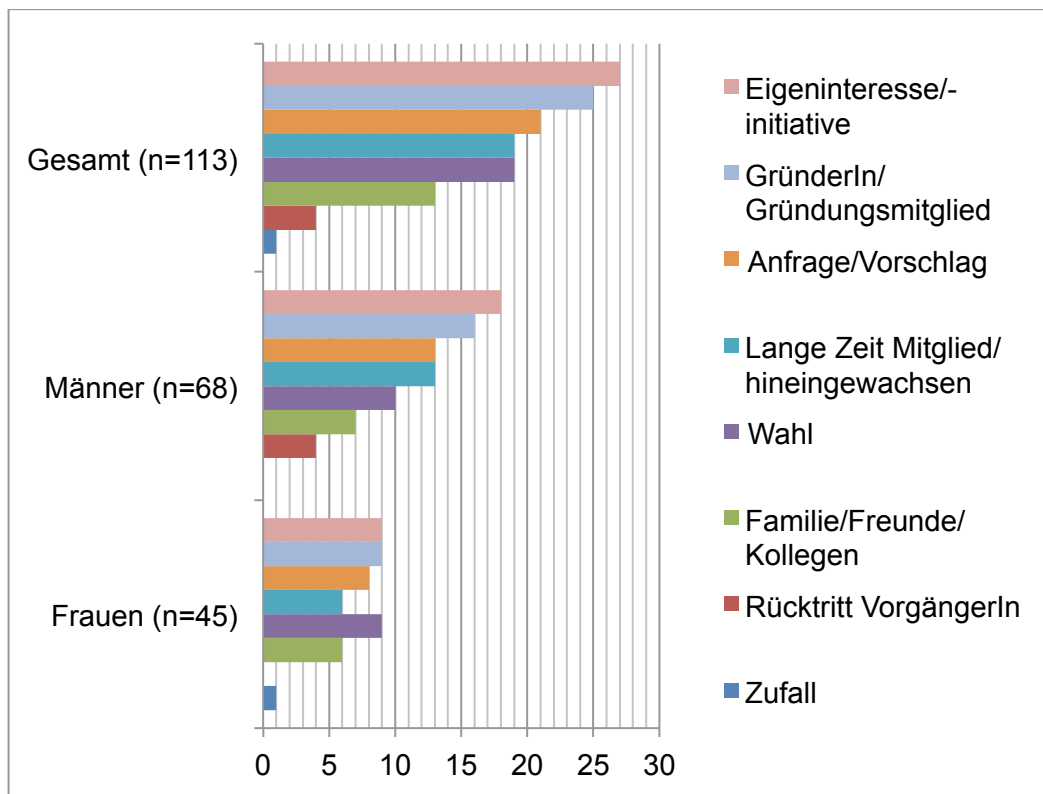


Abb. 17: Wege in das Ehrenamt

Viele der Befragten haben ihren Karriereweg in die aktuelle Vereinsfunktion durchaus geplant. So gaben die Funktionär/innen mit insgesamt 27 Nennungen am häufigsten an, durch aktive „Eigeninitiative“ in ihr aktuelles Amt gelangt zu sein. An zweiter Stelle (25 Nennungen) steht die Übernahme der aktuellen Funktion im Zuge der Vereinsgründung als „GründerIn oder Gründungsmitglied“. In der Literatur wird häufig beschrieben, dass die Funktionärinnen und Funktionäre oftmals im Zuge einer langen Vereinsmitgliedschaft in das Ehrenamt hineinwachsen und schließlich häufig durch Ansprache von anderen Personen in die entsprechenden Ämter gelangen (Combrink, 2004; Radtke, 2007; Radtke, 2005). Dieser Trend ist auch hier zu erkennen. So wurde die Ansprache durch andere, bzw. der Vorschlag von anderen Personen von den Befragten mit 21 Nennungen am Dritthäufigsten angegeben. Insgesamt 19 mal wurde angegeben, mittels „Wahl“ zu der derzeitigen Funktion gekommen zu sein. Offensichtlich wurde die Frage von einigen

Personen missverstanden, denn üblicherweise wird jedes Mitglied in den Vorstand hineingewählt. Interessanterweise gab niemand an, mittels einer Bewerbung aufgrund einer offiziellen Ausschreibung in den Vereinsvorstand gelangt zu sein. Wie bereits im Kap. 4.2.2. erläutert, kann dieser Umstand für Frauen als Inklusionsbarriere wirken, da bei sogenannten geschlossenen Rekrutierungsverfahren die Suche nach neuen Mitarbeiter/innen durch einzelne oder wenige Personen vorgenommen wird, was oftmals eine Vorauswahl einer einzigen Person zufolge hat. In diesem Fall werden die Möglichkeiten des Wahlausschusses bereits im Voraus beschränkt. Durch den Prozess der „homologous reproduction“ kann es deshalb gerade bei vornehmlich männlich besetzten Vereins-/Verbandsvorständen vorkommen, dass die Wahl wiederum auf einen männlichen Kandidaten fällt (Hovden, 2000; zit.n. Hartmann- Tews et al., 2003; Combrink, 2004).

5.8 Funktionen auf Verbandsebene

Um das volle Ausmaß der ehrenamtlichen tätig zu erfassen, wurden die Personen auch nach etwaigen Funktionen auf Verbandsebene (Fachverbände, ASVÖ) befragt.

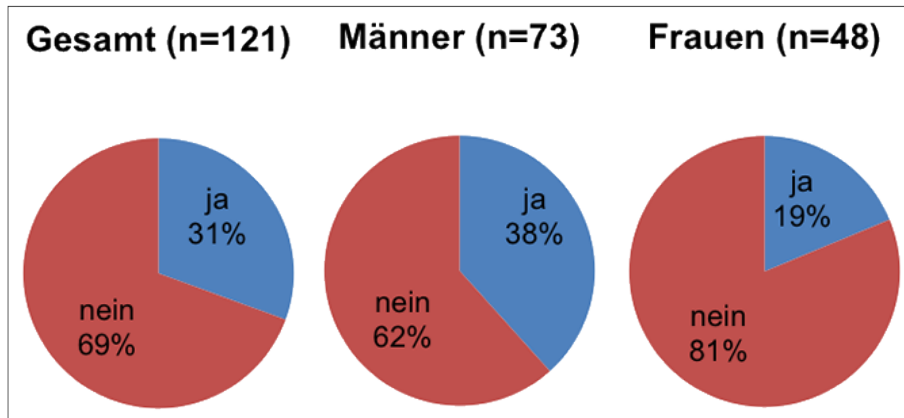


Abb. 18: Funktionen auf Verbandsebene

Zu dieser Frage äußerten sich alle 121 Personen. Insgesamt 30,6% führen zusätzlich zu ihrer Tätigkeit im Verein auch eine Funktion im Verband aus. Dabei ist der Anteil unter den Frauen mit 18,7% erwartungsgemäß geringer als unter den Männern (38,4%). Dieses Geschlechterverhältnis ist laut dem Ergebnis des Qui² Tests statistisch signifikant ($p = 0,0368$) und bestätigt die in der Theorie dokumentierten vorherrschenden Verhältnisse, wonach der Frauenanteil umso geringer ausfällt, je höher die hierarchische Position einer Sportorganisation ist (Dahmen, 2008; Combrink, 2006; Delschen, 2006).

Die 84 Personen (69,4%), die zum Zeitpunkt der Befragung noch kein Amt auf Verbandsebene bekleideten, wurden gefragt, ob sie sich zukünftig vorstellen könnten, eine Funktion in einem Verband zu übernehmen.

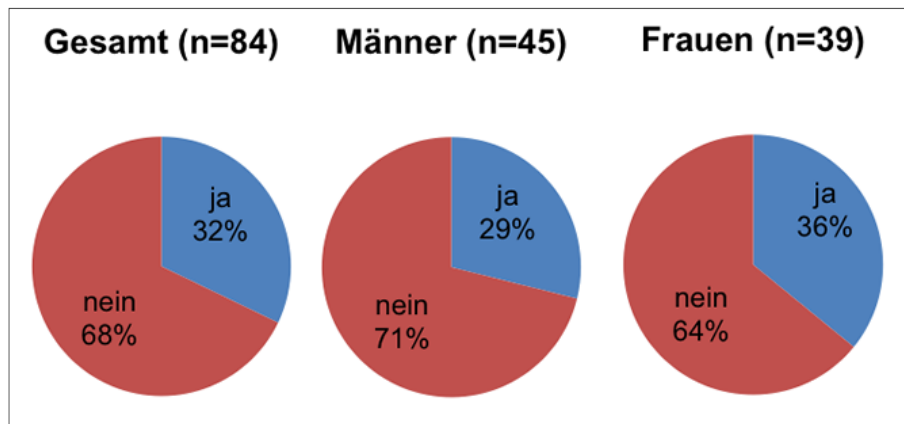


Abb. 19: Bereitschaft zur Übernahme einer Funktion auf Verbandsebene

Die Mehrheit von 67,9% kann sich auch zukünftig nicht vorstellen, sich auf Verbandsebene zu engagieren. Allerdings finden sich unter den Frauen (35,9%) etwas mehr Bereitwillige als unter den Männern (28,9%). Laut dem Ergebnis des Qui² Tests ist diese Tendenz jedoch statistisch nicht signifikant ($p = 0,6515$).

Die 27 Personen (32,1%,) welche sich für eine zukünftige Funktion auf Verbandsebene aussprachen, gaben anhand einer vierstufigen Ratingskala (1 = „sehr interessant“; 2 = „eher interessant“; 3 = „weniger interessant“; 4 = „uninteressant“) ihre Präferenzen für verschiedene Positionen auf Verbandsebene ab.

Tab. 4: Interessante Funktionen im Verband

Interessante Funktionen im Verband					
	Mittelwert	Standartabweichung	Minimum	Maximum	n
Präsident/in/Vizepräsident/in					
Gesamt	2,65	0,885	1	4	23
Männer	2,3	1,059	1	4	10
Frauen	2,92	0,641	2	4	13
Schriefführer/in/Schrieff. Stv.					
Gesamt	2,29	0,956	1	4	21
Männer	2,11	0,782	1	3	9
Frauen	2,42	1,084	1	4	12
Kassier/in/Kassier Stv.					
Gesamt	2,68	2,667	1	4	22
Männer	2,7	0,949	1	4	10
Frauen	2,67	0,985	1	4	12
Beirat bzw Beirätin					
Gesamt	1,74	1,01	1	4	23
Männer	1,3	0,483	1	2	10
Frauen	2,08	1,188	1	4	13

Landesfachwart/in					
Gesamt	2,45	1,057	1	4	2
Männer	2,4	1,174	1	4	1
Frauen	2,5	1,0	1	4	1
Jugendleiter/in					
Gesamt	2,14	0,91	1	4	2
Männer	2,33	1,0	1	4	9
Frauen	2,0	0,853	1	3	1
Frauenbeauftragte(r)					
Gesamt	2,23	1,066	1	4	2
Männer	2,78	1,202	1	4	9
Frauen	1,85	0,801	1	3	1
Sonstige Funktion					
Gesamt	2,35	0,875	1	4	2
Männer	2,5	1,08	1	4	1
Frauen	2,2	0,632	2	4	1

Der größte geschlechtsspezifische Unterschied besteht bezüglich der Position der/des Frauenbeauftragten. Hier ist bei den Frauen mit einem Mittelwert von 1.85 ein deutlich größeres Interesse als bei den Männern ($\bar{x} = 2,78$) zu beobachten. Bei der Position des Beirates bzw. der Beirätin ist das Interesse unter den Männern mit einem Mittelwert von 1,3 etwas höher als unter den Frauen ($\bar{x} = 2,08$). Für die wohl prestigeträchtigsten aller Funktionen im Verein, welche die des Präsidenten bzw. der Präsidentin und des Vizepräsidenten bzw. der Vizepräsidentin darstellen, interessieren sich etwas mehr der Männer ($\bar{x} = 2,3$) als der Frauen ($\bar{x} = 2,92$).

Bei der Anwendung des T-Tests stellte sich jedoch nur der Mittelwertunterschied bezüglich der Position der Beirätin bzw. des Beirates als statistisch signifikant heraus ($p = 0,0299$). Demnach interessieren sich mehr Männer als Frauen für diese Funktion auf Verbandsebene. Hinsichtlich des prestigeträchtigsten Amtes der Präsidentin bzw. des Präsidenten fiel die Signifikanzprüfung knapp negativ aus ($p = 0,0543$).

Die 57 Personen (67,9%), die sich nicht vorstellen konnten, eine Funktion in einem Verband zu übernehmen, wurden in Form einer offenen formulierten Frage dazu aufgefordert, ihre persönlichen Gründe gegen ein solches Engagement anzugeben. Die Antworten auf diese Frage wurden in sechs Kategorien zusammengefasst, wobei Mehrfachnennungen berücksichtigt wurden.

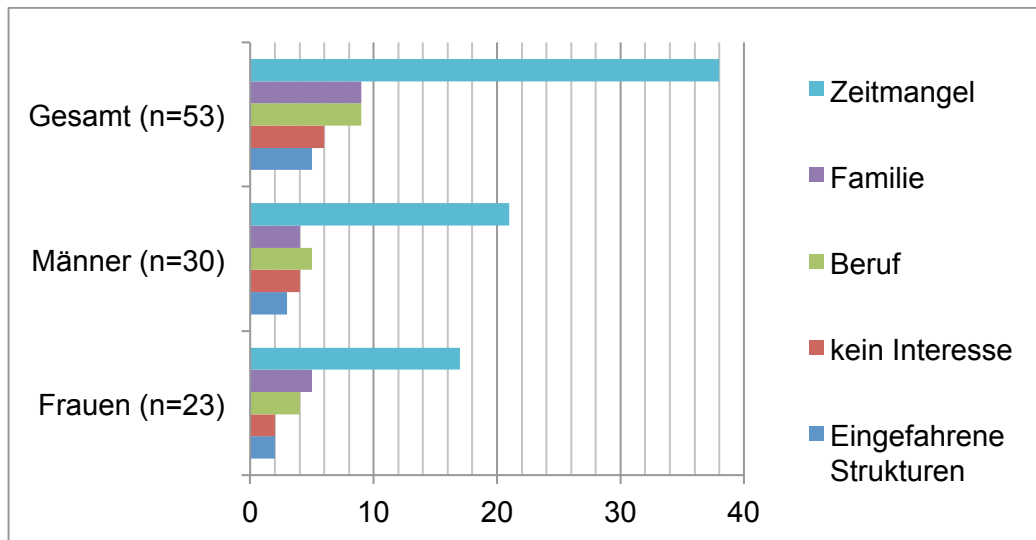


Abb. 20: Gründe gegen ein Engagement auf Verbandsebene

Insgesamt 53 Personen (30 Männer, 23 Frauen) äußerten sich zu dieser Frage. Mit 38 Nennungen ist „Zeitmangel“ der Hauptgrund gegen ein solches Engagement. Fehlendes Interesse wurde insgesamt nur sechs Mal genannt.

5.9 Informationsgrad der befragten Personen zu wirtschaftlichen und geschlechterspezifischen Themen innerhalb der Vereinsführung

Die Befragten wurden dazu aufgefordert, eine Selbsteinschätzung hinsichtlich ihres Know How's bezüglich relevanter wirtschaftlicher und geschlechterspezifischer Themen der Vereinsführung abzugeben. Es wurden verschiedene Themen vorgegeben und gefragt wie gut sie dazu informiert seien. Dabei bestand die Möglichkeit mittels einer vierstufigen Ratingskala mit „sehr gut“, „gut“, „eher schlecht“ oder „schlecht“ zu antworten.

Tab. 5: Selbsteinschätzung der Befragten zum eigenen Know How bezüglich relevanter Themen innerhalb der Vereinsführung

Selbsteinschätzung des Know How's					
	Mittelwert	Standartabweichung	Minimum	Maximum	n
Verbandsarbeit allgemein					
Gesamt	1,98	0,759	1	4	119
Männer	1,85	0,799	1	4	72
Frauen	2,19	0,647	1	3	47
Führung					
Gesamt	2,05	0,818	1	4	117
Männer	1,87	0,809	1	4	71
Frauen	2,33	0,762	1	4	46

Vernetzung					
Gesamt	2,31	0,796	1	4	116
Männer	2,26	0,811	1	4	70
Frauen	2,39	0,774	1	4	46
Gender Mainstreaming					
Gesamt	2,74	0,863	1	4	114
Männer	2,71	0,919	1	4	70
Frauen	2,77	0,774	1	4	44
Frauenförderung					
Gesamt	2,72	0,927	1	4	114
Männer	2,78	1,027	1	4	69
Frauen	2,62	0,747	1	4	45

Die Funktionär/innen schätzen ihre persönlichen Kenntnisse zu den genannten Themen durchwegs als „gut“ ein. Allerdings bilden interessanterweise die Themen „Gender Mainstreaming“ ($\bar{x}$ gesamt = 2,74) und „Frauenförderung“ ($\bar{x}$ gesamt = 2,72) das Schlusslicht. Mit einem Mittelwert von 1,87 schätzen unter den Männern mehr ihr Wissen höher ein als unter den Frauen ($\bar{x}$ = 2,33). Dieser Mittelwertunterschied erweist sich als statistisch signifikant ($p = 0,0131$). Demnach schätzen die Männer ihr Wissen zum Thema „Führung“ höher ein als die Frauen.

5.10 Bewertung relevanter geschlechtsspezifischer Themen und Strukturen in den Vereinen der befragten Personen

Das Vorhandensein von Frauenförderstrukturen gilt als notwendige Basis zu Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsgremien des organisierten Sports (Hartmann-Tews et al., 2003). Um festzustellen, wie es um diese Strukturen in den ASVÖ Vereinen bestellt ist, wurden die befragten Personen aufgefordert, eine Wertung zu bestimmten Themen innerhalb ihrer Vereine abzugeben. Es bestand die Möglichkeit mit „sehr gut“, „eher gut“, „eher schlecht“ oder „schlecht“ zu antworten.

Tab. 6: Bewertung der Befragten von geschlechtsspezifisch relevanten Themen und Strukturen innerhalb ihrer Vereine

Bewertung geschlechtsspezifischer Themen und Strukturen in Vereinen					
	Mittelwert	Standartabweichung	Minimum	Maximum	n
Den Stellenwert der Frauen					
Gesamt	1,65	0,813	1	4	117
Männer	1,86	0,856	1	4	70
Frauen	1,34	0,635	1	3	47

Die Frauenförderung					
Gesamt	2,11	1,073	1	4	117
Männer	2,31	1,097	1	4	70
Frauen	1,81	0,97	1	4	47
Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming					
Gesamt	2,32	0,971	1	4	109
Männer	2,45	1,0	1	4	65
Frauen	2,14	0,905	1	4	44
Die Neubesetzung von Funktionen					
Gesamt	2,17	0,935	1	4	116
Männer	2,31	0,919	1	4	71
Frauen	1,96	0,928	1	4	45
Die Transparenz von Entscheidungen					
Gesamt	1,63	0,702	1	4	118
Männer	1,75	0,731	1	4	71
Frauen	1,45	0,619	1	3	47
Die Kommunikationsstrukturen					
Gesamt	1,78	0,708	1	3	116
Männer	1,77	0,705	1	3	70
Frauen	1,80	0,719	1	3	46
Das Interesse von Frauen an Führungsfunktionen					
Gesamt	2,61	1,046	1	4	118
Männer	2,83	0,956	1	4	71
Frauen	2,28	1,097	1	4	47
Den Frauenanteil im Vorstand					
Gesamt	2,36	1,091	1	4	118
Männer	2,68	1,039	1	4	71
Frauen	1,89	1,005	1	4	47
Den Frauenanteil bei den Übungsleiter/innen					
Gesamt	2,68	1,199	1	4	114
Männer	3,01	1,118	1	4	69
Frauen	2,18	1,154	1	4	45
Den Frauenanteil bei den Funktionär/innen					
Gesamt	2,42	1,058	1	4	113
Männer	2,66	0,987	1	4	68
Frauen	2,04	1,065	1	4	45
Den Frauenanteil bei den Mitgliedern					
Gesamt	2,13	0,957	1	4	118
Männer	2,39	0,963	1	4	71
Frauen	1,72	0,799	1	4	47

Bezüglich der geschlechtsspezifischen Themen und Strukturen bewerten die Funktionäre und Funktionärinnen ihre Vereine durchwegs positiv. Die höchsten Bewertungen liegen hinsichtlich „dem Stellenwert der Frauen“ ($\bar{x}$ gesamt = 1,65), der „Transparenz von Entscheidungen“ ($\bar{x}$ gesamt = 1,63) und „der Kommunikationsstrukturen“ ($\bar{x}$ gesamt = 1,78) vor. Am niedrigsten fällt die Bewertung bei „dem Frauenanteil bei den

Übungsleiter/innen/Trainer/innen“ ($\bar{x}$ gesamt = 2,68) und „dem Interesse der Frauen an Führungsfunktionen“ ($\bar{x}$ gesamt = 2,61) aus.

Bemerkenswerterweise fällt die Zufriedenheit unter den Männern in nahezu allen Punkten deutlich niedriger aus als unter den Frauen. So fällt deren Bewertung zum „Stellenwert der Frauen“ ($p = 0,0022$), „der Frauenförderung“ ($p = 0,0187$), „des Frauenanteils im Vorstand“ ($p = 0,0009$), „des Frauenanteils bei den Übungsleiter/innen/Trainer/innen“ ($p = 0,0006$), des Frauenanteils bei den Funktionär/innen“ ($p = 0,0164$) sowie „des Frauenanteils unter den Mitglieder“ ($p = 0,0005$) signifikant schlechter aus als die der Frauen. Diese Ergebnisse waren so nicht zu erwarten. Eine mögliche Erklärung könnte darin bestehen, dass die befragten Frauen in Vereinen tätig sind, in denen die Geschlechterverhältnisse ausgeglichener sind bzw. in denen frauenspezifische Themen bereits breiteren Anklang finden. Denn sie selbst bekleiden offensichtlich eine Führungsfunktion in ihren Vereinen. Zudem sollte man eventuell auch die Möglichkeit sozial erwünschter Antworten seitens der Männer in Betracht ziehen. Zusätzliche Interviewstudien könnten darüber mehr Aufschluss geben.

Hinsichtlich „dem Interesse von Frauen an Führungsfunktionen“ liegt jedoch ein durchaus zu erwartendes Ergebnis vor. Dies wird von den Frauen laut dem Ergebnis des T-Tests signifikant höher eingeschätzt als von den Männern ($p = 0,0231$).

5.11 Bewertung relevanter geschlechtsspezifischer Themen und Strukturen im ASVÖ Burgenland

Viele der Leitungsorgane der Vereine arbeiten eng mit dem Dachverband zusammen und haben so auch Einblick in die Arbeitsweise des Verbandes sowie in die Verbandsstrukturen. Aus diesem Grund wurden die Befragten auch dazu aufgefordert mittels einer vierstufigen Ratingskala eine Wertung zu den bereits obig genannten Themen innerhalb des ASVÖ Burgenland abzugeben. Es bestand die Möglichkeit mit „sehr gut“, „eher gut“, „eher schlecht“ oder „schlecht“ zu antworten.

Tab. 7: Bewertung der Befragten von geschlechtsspezifisch relevanten Themen und Strukturen innerhalb des ASVÖ Burgenland

Bewertung geschlechtsspezifischer Themen und Strukturen im ASVÖ Burgenland					
	Mittelwert	Standartabweichung	Minimum	Maximum	n
Den Stellenwert der Frauen					
Gesamt	1,92	0,833	1	4	98
Männer	1,98	0,819	1	4	62
Frauen	1,81	0,856	1	4	36
Die Frauenförderung					
Gesamt	1,89	0,731	1	4	98
Männer	2,0	0,788	1	4	59
Frauen	1,72	0,605	1	3	39
Die Neubesetzung von Funktionen					
Gesamt	2,2	0,81	1	4	90
Männer	2,28	0,84	1	4	57
Frauen	2,06	0,747	1	4	33
Die Transparenz von Entscheidungen					
Gesamt	2,31	0,825	1	4	96
Männer	2,38	0,879	1	4	61
Frauen	2,2	0,719	1	4	35
Die Kommunikationsstrukturen					
Gesamt	2,01	0,729	1	4	97
Männer	2,07	0,772	1	4	61
Frauen	1,92	0,649	1	3	36
Das Interesse von Frauen an Führungspositionen im Verband					
Gesamt	2,36	0,807	1	4	87
Männer	2,41	0,826	1	4	56
Frauen	2,26	0,773	1	4	31
Den Frauenanteil im Vorstand					
Gesamt	2,45	0,789	1	4	92
Männer	2,49	0,817	1	4	59
Frauen	2,36	0,742	1	4	33
Den Frauenanteil bei den Übungsleiter/innen					
Gesamt	2,18	0,632	1	3	89
Männer	2,25	0,694	1	3	56
Frauen	2,06	0,496	1	3	33
Den Frauenanteil bei den Funktionär/innen					
Gesamt	2,39	0,728	1	4	91
Männer	2,41	0,75	1	4	58
Frauen	2,36	0,699	1	4	33
Den Frauenanteil bei den Mitgliedern					
Gesamt	2,14	0,689	1	4	86
Männer	2,22	0,718	1	4	54
Frauen	2,2	0,622	1	3	32

Die Bewertung der geschlechtsspezifischen Themen und Strukturen innerhalb des ASVÖ Burgenland fällt, ähnlich wie die der Vereine, positiv aus. „Die Frauenförderung“ erhielt mit

einem Mittelwert von 1,89 die beste Bewertung. Am geringsten fällt die Zufriedenheit bezüglich „des Frauenanteils im Vorstand“ aus. Doch selbst hier kann bei einem Mittelwert von 2,45 nicht von Unzufriedenheit gesprochen werden. Dennoch ist zu beobachten, dass die Frauen alle Themen geringfügig besser bewerten. Statistisch signifikant zeigen sich die Frauen den Ergebnissen der T-Tests allerdings nur hinsichtlich „der Neubesetzung von Funktionen“ ($p = 0,0499$) sowie „des Frauenanteils bei den ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen“ ($p = 0,0461$) geringfügig zufriedener.

5.12 Bedeutung geschlechtsspezifischer Themen innerhalb der Vereins- und Verbandsarbeit

Neben dem Vorhandensein von Frauenförderstrukturen, welche in der Literatur immer wieder als wesentliche Voraussetzung zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsgremien des organisierten Sports genannt werden, ist auch der Wille der beteiligten Personen zur Veränderung sowie die Einschätzung der Relevanz von Frauenförderung von entscheidender Bedeutung (Hartmann-Tews et al., 2003; Combrink, 2004; Hartmann-Tews & Combrink, 2005). Um die Einstellung der Funktionär/innen bezüglich geschlechterspezifischer Themen zu erörtern, wurden sie dazu aufgefordert, die Bedeutung verschiedener frauenspezifischer Themen innerhalb der Vereins- und Verbandsarbeit mittels einer vierstufigen Ratingskala zu bewerten. Dabei konnten sie mit „sehr wichtig“, „eher wichtig“, „eher unwichtig“ oder „unwichtig“ antworten.

Tab. 8: Einschätzung der Bedeutung frauenspezifischer Themen innerhalb der Vereins- und Verbandsarbeit

Einschätzung der Bedeutung frauenspezifischer Themen innerhalb der Vereins- und Verbandsarbeit					
	Mittelwert	Standartabweichung	Minimum	Maximum	n
Gender Mainstreaming					
Gesamt	2,24	0,889	1	4	107
Männer	2,17	0,911	1	4	65
Frauen	2,36	0,85	1	4	42
Frauenförderung					
Gesamt	1,94	0,805	1	4	116
Männer	2,0	0,816	1	4	70
Frauen	1,85	0,788	1	4	46
Geschlechtsspezifische Quotenregelung bei Neubesetzungen					
Gesamt	2,68	0,953	1	4	114
Männer	2,74	0,995	1	4	69
Frauen	2,6	0,889	1	4	45

Offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von					
Gesamt	1,77	0,89	1	4	112
Männer	1,84	0,963	1	4	67
Frauen	1,67	0,769	1	3	45

Die befragten Personen messen nahezu allen genannten Themen eine relativ hohe Bedeutung zu. Mit einem Mittelwert von 1,77 werden „offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionär/innen“ am wichtigsten eingeschätzt. Kritischer hingegen werden erwartungsgemäß „geschlechtsspezifische Quotenregelungen bei Neubesetzungen“ gesehen ($\bar{x} = 2,68$). Geschlechterspezifisch sind keine signifikanten Unterschiede in den Bewertungen auszumachen. Auffallend ist jedoch, dass hier dem Thema „Frauenförderung“ mit einem Mittelwert von 1,94 eine zwar recht hohe Bedeutung zugesprochen wird, die Einschätzung des eigenen Wissens diesbezüglich im Kap. 5.9. jedoch das Schlusslicht bildet. Daher ist auch hier der Verdacht von sozial erwünschtem Antwortverhalten nicht gänzlich auszuschließen.

5.13 Frauenförderung in den Vereinen

Hinsichtlich der Situation der Frauen sowie der vorhandenen Frauenförderstrukturen in den Vereinen der Befragten äußerten sich zu den einzelnen Themen unterschiedlich viele Personen. Die Prozentzahlen der nachfolgenden Auswertung stellen die relativen Anteilswerte bezogen auf die jeweiligen Stichprobengrößen (n) dar, welche der Tabelle 9 zu entnehmen sind.

Tab. 9: Bestandsaufnahme der Frauenförderstrukturen in den Vereinen des ASVÖ Burgenland

Frauenförderstrukturen in den Vereinen des ASVÖ Burgenland			
	Ja in %	Nein in %	n
Mädchen-/ Frauenförderprojekte			
Gesamt	12,7	87,3	118
Männer	12,7	87,3	71
Frauen	12,8	87,2	47
Eine Beauftragte für Mädchen-/Frauen-/Genderfragen			
Gesamt	7,6	92,4	118
Männer	9,9	90,1	71
Frauen	4,3	95,7	47
Oft Diskussionen über Frauen-/Genderfragen			
Gesamt	6,6	93,4	121
Männer	9,6	90,4	73
Frauen	2,1	97,9	48

Frauen im Vorstand*			
Gesamt	68,1	31,9	119
Männer	56,3	43,7	71
Frauen	85,4	14,6	48
Ein Grundsatzpapier/Strategie zur Förderung von Frauen/Gender Mainstreaming			
Gesamt	2,5	97,5	121
Männer	4,1	95,9	73
Frauen	0,0	100,0	48
Kooperationen/Vernetzung mit anderen Vereinen/Verbänden zum Thema Frauenförderung/Gender Mainstreaming			
Gesamt	5,0	95,0	121
Männer	2,7	97,3	73
Frauen	8,3	91,7	48

Obwohl die befragten Personen im Kap. 5.11. dem Thema Frauenförderung eine relativ hohe Bedeutung zugesprochen haben, so scheinen Frauenförderstrukturen dennoch im Großteil der Vereine kaum vorhanden zu sein. So geben beispielsweise lediglich 12,7% an, Mädchen-/Frauenförderprojekte in den Vereinen installiert zu haben. Kaum ein Verein (7,6%) verfügt über eine(n) eigene(n) Beauftragte(n) für Mädchen-/Frauen-/Genderfragen und nur 6,6% geben an, innerhalb des Vorstandes oft Diskussionen über Frauen- und Genderfragen zu führen. Besonders auffällig ist, dass in keinem Verein der Frauen ein eigenes Grundsatzpapier bzw. eine Strategie zur Förderung von Frauen bzw. Gender Mainstreaming existiert. Bei den Männern trifft das immerhin bei 4,1% zu. Darüber hinaus sind insgesamt 5% mit anderen Vereinen und Verbänden zu den Themen Frauenförderung und Gender Mainstreaming vernetzt.

Hinsichtlich des Frauenanteils in den Führungsgremien der Vereine ergibt sich jedoch ein anderes Bild. So geben 68,1% der befragten Personen an, Frauen in den Vorständen ihrer Vereine zu haben. Dies trifft auf 56,3% der Männer und 85,4% der Frauen zu. Da alle der befragten Frauen selbst eine Führungsfunktion innehaben, kann man davon ausgehen, dass in 85,4 % der Vereine der Frauen ein oder mehr als ein weibliches Führungsorgan vorhanden ist. Um welche von Frauen eingenommenen Führungspositionen es sich dabei handelt ist in nachfolgender Abbildung ersichtlich.

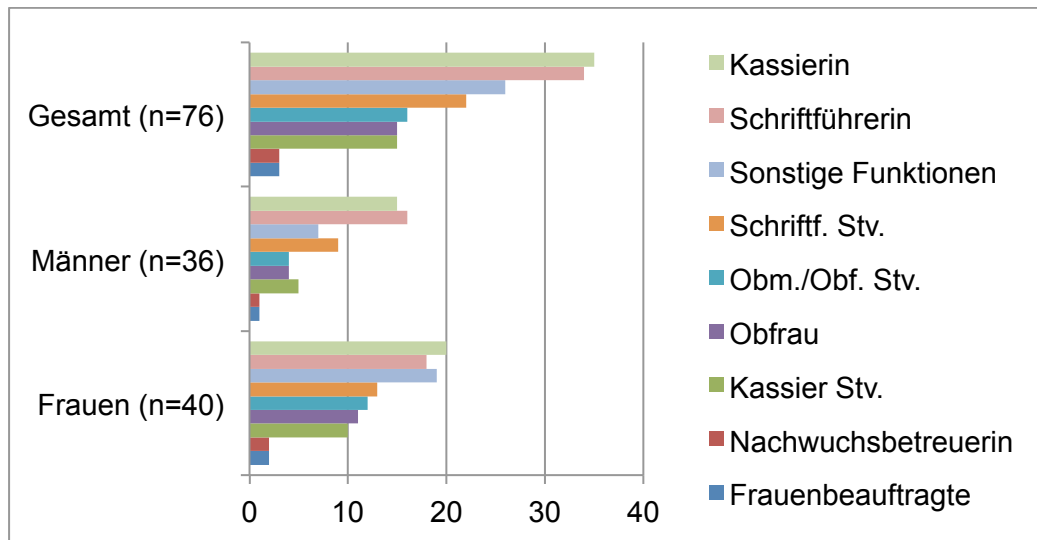


Abb. 21: Frauen im Vorstand*

Die Frage nach Frauen in Führungspositionen war offen formuliert. Es wurden alle Standardfunktionen mit deren Stellvertretungen (Obfrau, Kassierin, Schriftführerin) sowie jene Funktionen, die für das bearbeitete Thema inhaltliche Relevanz besitzen (Nachwuchsbetreuerin, Frauenbeauftragte), erfasst und ausgewertet. Alle Anderen wurden unter der Kategorie „sonstige Funktionen“ zusammengefasst. Mehrfachantworten wurden in der Auszählung berücksichtigt. Die Verteilung der Funktionen entspricht größtenteils der in der Literatur häufig beschriebenen vorherrschenden horizontalen Segregation. Demnach üben Frauen meist leitende Funktionen in sogenannten „weichen Ressorts“ aus, welche mit eher weniger Macht und Einfluss verbunden sind. Zu diesen sind die Bereiche „Frauen“, „Nachwuchs“ sowie „Schriftführung“ zu zählen (Delschen, 2006; Radtke, 2005; Hartmann-Tews & Combrink, 2005). Eine Ausnahme im Ergebnis dieser Befragung bildet die Funktion der Kassierin. Obwohl das Ressort „Finanzen“ als typische Männerdomäne gilt, wurde es hier mit 35 Nennungen am häufigsten als von Frauen besetzt angegeben. An zweiter Stelle (34 Nennungen) steht die Funktion der Schriftführerin. Die „sonstigen Funktionen“ nehmen den dritten Platz ein (26 Nennungen). Das prestigeträchtigste Amt des Präsidenten bzw. der Präsidentin ist erwartungsgemäß weiter abgeschlagen und wurde nur 15 mal angegeben. Angesichts dessen, dass zuvor lediglich 7,6% angaben, über eine Beauftragte für Mädchen/Frauen- und Genderfragen zu verfügen, wundert es auch weniger, dass die Funktion der „Frauenbeauftragten“ den geteilten letzten Platz einnimmt (3 Nennungen). Bemerkenswerter erscheint dagegen die Tatsache, dass es nur 3 Nachwuchsbetreuerinnen zu geben scheint.

Betrachtet man abschließend die Geschlechterverteilung der Daten, so geben die Frauen tendenziell häufiger an, dass die prestigeträchtigen Positionen in ihren Vereinen weiblich besetzt sind.

5.14 Einstellungen und Geschlechterstereotype

Um festzustellen, inwiefern geschlechterstereotype Zuschreibungen von den Vereinsfunktionär/innen vorgenommen werden, wurden die Befragten gebeten, Wertungen zu stereotypen Aussagen bezüglich Eigenschaften und Fähigkeiten von Frauen abzugeben. Es bestand die Möglichkeit, die einzelnen Aussagen „Frauen sind/haben...“ mit „sehr zutreffend“, „eher zutreffend“, „wenig zutreffend“ oder „nicht zutreffend“ zu beantworten.

Tab. 10: Wertungen zu geschlechtsstereotypen Aussagen bezüglich Eigenschaften und Fähigkeiten von Frauen

Wertungen zu stereotypen Aussagen bezüglich Eigenschaften und Fähigkeiten von Frauen					
	Mittelwert	Standartabweichung	Minimum	Maximum	n
Belastbar					
Gesamt	1,49	0,583	1	3	115
Männer	1,66	0,611	1	3	70
Frauen	1,22	0,420	1	2	45
Handlungsorientiert					
Gesamt	1,63	0,644	1	3	113
Männer	1,83	0,663	1	3	69
Frauen	1,32	0,471	1	2	44
Durchsetzungsvermögen					
Gesamt	1,87	0,688	1	3	113
Männer	1,87	0,662	1	3	69
Frauen	1,86	0,734	1	3	44
Die Fähigkeit zum Netzwerken					
Gesamt	1,73	0,684	1	4	112
Männer	1,84	0,678	1	4	69
Frauen	1,56	0,665	1	3	43
Zeitmangel aufgrund von Mehrfachbelastungen					
Gesamt	1,94	0,805	1	4	113
Männer	1,99	0,789	1	4	70
Frauen	1,86	0,833	1	4	43
Besondere Führungsqualitäten					
Gesamt	1,98	0,674	1	3	111
Männer	2,18	0,668	1	3	68
Frauen	1,67	0,566	1	3	43
Besondere soziale Fähigkeiten					
Gesamt	1,45	0,55	1	3	115
Männer	1,57	0,554	1	3	70
Frauen	1,27	0,495	1	3	45

Defizite im Selbstvertrauen					
Gesamt	2,51	0,877	1	4	113
Männer	2,65	0,801	1	4	69
Frauen	2,29	0,954	1	4	44
Besonders geeignet für die Funktion der Jungendleiterin					
Gesamt	2,04	0,696	1	4	108
Männer	2,09	0,739	1	4	66
Frauen	1,95	0,623	1	3	42
Die gleichen Aufstiegschancen innerhalb der Führungsgremien von					
Gesamt	2,0	0,926	1	4	113
Männer	1,97	0,880	1	4	68
Frauen	2,04	0,999	1	4	45

Die geschlechterstereotypen Aussagen, welche positive Eigenschaften von Frauen darstellen, wurden von der Befragungsgruppe mit Mittelwerten unter 2,0 durchwegs als zutreffend bewertet. Dazu zählen „die Belastbarkeit“, „die Handlungsorientierung“, „das Durchsetzungsvermögen“, „die Fähigkeit zum Netzwerken“, „die besonderen Führungsqualitäten“ sowie „die besonderen sozialen Fähigkeiten“. Geschlechterspezifisch finden sich lediglich zwei signifikante Unterschiede in den Bewertungen. So wird „die Fähigkeit zum Netzwerken“ von den Frauen insgesamt höher eingeschätzt als von den Männern ($p = 0,0426$). Gleiches zeigt sich bezüglich „der besonderen sozialen Fähigkeiten“ ($p = 0,01063$).

Einigkeit unter den Geschlechtern herrscht zudem bezüglich „dem Zeitmangel aufgrund von Mehrfachbelastungen“. Dem wird mit einem Gesamtmittelwert von 1,94 zugestimmt. Die geschlechterstereotype Zuschreibung, dass Frauen sich besonders für die Funktion der Jungendleiterin eignen, wird ebenfalls sowohl von Männern als auch von Frauen vorgenommen ($\bar{x}$ gesamt = 2,04).

Die geringste Zustimmung ($\bar{x}$ gesamt = 2,51) erhielt die Aussage: „Frauen haben Defizite im Selbstvertrauen“. Bemerkenswerterweise stimmen hier die Frauen signifikant stärker zu als die Männer ($p = 0,0176$).

Hinsichtlich der Aufstiegschancen innerhalb der Führungsgremien sehen die befragten Funktionär/innen scheinbar keine besonderen Benachteiligungen für Frauen. Mit einem Gesamtmittelwert von 2,0 bewerten sie „gleiche Aufstiegschancen für Frauen“ als „eher zutreffend“.

5.15 Verbesserung der Situation von Frauen in den Führungsgremien von Sportvereinen und –verbänden

Abschließend bestand für die Funktionär/innen die Möglichkeit, im Rahmen einer offen formulierten Frage persönliche Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Frauen in den Führungsgremien des organisierten Sports zu äußern. Die Antworten wurden ihrem Inhalt nach in 13 Kategorien zusammengefasst, wobei sämtliche Mehrfachantworten berücksichtigt wurden.

Tab. 11: Meinungen der Funktionär/innen zur Verbesserung der Situation von Frauen in den Führungsgremien von Sportvereinen und –verbänden

Verbesserungsvorschläge (absolut)	Gesamt	Männer	Frauen
Quotenregelung	2	1	1
Weiß nicht	7	4	3
Das Interesse der Frauen muss erst geweckt werden	14	11	3
Frauen müssen sich selbst mehr darum bemühen	11	10	1
Das Selbstvertrauen der Frauen muss gestärkt	7	3	4
Es muss ein Umdenken bei den Männern	7	2	5
Von Außen sollte nichts unternommen werden	9	8	1
Gleichgestellte Einbindung und generelle	5	4	1
Bessere Kommunikation/Lobbying	2	2	0
Männer müssen Frauen im privaten Bereich entlasten	11	4	7
Flexiblere Arbeitszeiten/Sitzungszeiten	3	2	1
Umstellung vom Ehrenamt zur Professionalisierung im	2	2	0
Offene Nachbesetzungsverfahren	2	0	2
Nennungen	82	53	29
n	67	45	22

Mit 14 Nennungen wurde am häufigsten „das Interesse der Frauen muss erst geweckt werden“ als Mittel zu Verbesserung der Situation der Frauen in den Führungsgremien des organisierten Sports genannt. 11 dieser Nennungen wurden von Männern vorgenommen. Danach nehmen die Aussagen „Frauen müssen sich selbst mehr darum bemühen“ (10 Männer und 1 Frau) und „Männer müssen Frauen im privaten Bereich entlasten“ (4

Männer und 7 Frauen) mit jeweils 11 Nennungen den geteilten zweiten Platz ein. Besonders die Männer scheinen also die Verantwortung zur Verbesserung der Situation bei den Frauen selbst zu sehen. Acht von ihnen sind sogar der Meinung, dass von Außen nichts unternommen werden sollte.

6 Zusammenfassung und Interpretation

Alle der im theoretischen Teil dieser Arbeit erwähnten Erhebungen bezüglich der Besetzungen innerhalb der Führungsgremien des organisierten Sports ergeben sowohl eine Unterrepräsentanz von Frauen, als auch eine spezifische Aufteilung der Arbeitsfelder zwischen den Geschlechtern (u.a. Dahmen, 2008; Combrink, 2006; Delschen, 2006; Straka, 2006; Hartmann-Tews & Combrink, 2005). Diese Verhältnisse können durch die Befragung der Mitgliedsvereine des ASVÖ Burgenland nur bedingt bestätigt werden. Denn der Frauenanteil unter den befragten Vorstandsmitgliedern liegt immerhin bei 40%. Im Vergleich zu dem durch Straka (2006) bei der österreichweiten Analyse aller Sportdachverbände erhobenen Frauenanteil von 29% mag diese Prozentzahl auf den ersten Blick durchaus hoch erscheinen. Genauer betrachtet sind diese im ASVÖ Burgenland ermittelten 40% allerdings äußerst kritisch zu sehen. Darauf wird in der anschließenden Diskussion noch näher eingegangen werden. Auf Verbandsebene üben erwartungsgemäß mehr der Männer (38,4%) als der Frauen (17,7%) eine Funktion aus. Dieser Unterschied erweist sich darüber hinaus als statistisch signifikant ($p = 0,0368$).

Bezüglich der horizontalen Segregation ergibt sich wie bereits im Kapitel 5.6. dargestellt wurde insgesamt ein deutlicheres Bild. So ist das prestigeträchtigste Amt der Obfrau bzw. des Obmannes deutlich häufiger männlich (12) besetzt. Lediglich 4 Frauen gaben an, diese Funktion auszuüben. Doch auch hier decken sich die Ergebnisse nicht völlig mit denen aus den Erhebungen der aktuellen Literatur. So gibt es unter den befragten Personen mehr Kassierinnen (9) als Kassiere (6). Die Funktion der Schriftführung wird jedoch von mehr Frauen (11) als Männern (6) ausgeübt. Zudem findet sich keiner der Männer in der Position des Jugendleiters, wohingegen immerhin 2 Frauen die Leitung des Ressorts Jugend ausüben.

Um mögliche Ursachen der vertikalen und horizontalen Segregation zu identifizieren, gilt es, das ausgewertete Datenmaterial abschließend auf der Ebene der Personen und der Strukturen zu betrachten.

6.1 Personenebene

Auf Ebene der Personen interessiert vor allem die Lebenssituation der Funktionär/innen beziehungsweise ob es geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Laut Radke (2007) besteht bei Vereinsfunktionär/innen häufig eine Verbindung zwischen dem

ehrenamtlichen Engagement und dem beruflichen Erfolg. Dieser Zusammenhang ist auch bei den Vorständen des ASVÖ Burgenland erkennbar. Insgesamt 49,4% haben einen Hochschulabschluss vorzuweisen und 48,6% bekleiden im Berufsleben eine Position als leitende(r) Angestellte(r), üben eine selbstständige Tätigkeit aus oder sind Beamte höheren Dienstes. Tendenziell fallen mehr der Männer (56,3%) als der Frauen (36,5%) unter diese "höheren Berufsgruppen".

Festzuhalten ist also, dass eine Vielzahl der befragten Personen hohe Positionen im Berufsleben bekleiden, welche mit einem relativ beschränkten Freizeitbudget einher gehen dürften. Da das Ausüben ehrenamtlicher Funktionen zusätzlich mit hohem Zeitaufwand verbunden ist, stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat-/Familien- und Vereinsleben. Wie die Auswertung der soziodemographischen Daten gezeigt hat, ist der Großteil der befragten Personen (62%) verheiratet und noch mehr (70,4%) haben mindestens ein Kind. Auffällig ist, dass sich tendenziell unter den Männern mehr (70,8%) verheiratete Personen befinden sind als unter den Frauen (47,4%) und auch der Anteil der Kinderlosen unter den weiblichen Vorstandsmitgliedern (38,8%) höher ist als unter den Männern (23,9%). Wenngleich sich diese Unterschiede als statistisch nicht signifikant erweisen, könnte hier ein Hinweis auf klassische Geschlechterrollenverteilungen innerhalb des Familienlebens vorliegen. Vor allem wenn man betrachtet, dass gerade die Männer, welche von der Tendenz her häufiger verheiratet sind und mehr Kinder haben, signifikant weniger Zeit für den Haushalt aufwenden ($p = 0,0368$), gleichzeitig aber deutlich mehr Arbeitsstunden pro Woche in die ehrenamtliche Tätigkeit investieren als die Frauen ($p = 0,0023$). Wie schon Baur et al. (2005) feststellten, ist auch hier zu beobachten, dass Frauen durchaus vermehrt Erwerbsarbeit übernehmen, die Männer sich jedoch nicht im gleichen Ausmaß an der Hausarbeit betätigen. Den daraus resultierenden Zeitmangel haben auch bei der Befragung sowohl die Männer als auch die Frauen durchschnittlich mit "eher zutreffend" bewertet. Dass die Frauen weniger Zeit für ihr Ehrenamt aufwenden, könnte also durchaus auch an einem Mangel an Zeit liegen, der infolge der Doppelbelastung von Arbeits- und Familienleben entsteht.

Zu den personenbezogenen Faktoren sind zudem jene vermeintlich geschlechtsneutralen Gütekriterien zu zählen, welche an Führungskräfte herangetragen werden. Bei genauerem hinsehen erweisen sich jedoch gerade diese als jene Eigenschaften, welche gleichzeitig als typisch männlich gesehen werden. Etwaige Defizite in der Fremd- und Selbstwahrnehmung bezüglich der erforderlichen Kompetenzen können daher ebenfalls Einfluss auf die Partizipation von Frauen in Führungsgremien von Sportorganisationen haben (Hartmann-Tews et al., 2003). Aus diesem Grund wurden die Funktionär/innen

dazu aufgefordert, eine Reihe typischer geschlechterstereotyper Aussagen bezüglich Eigenschaften von Frauen zu bewerten. Hier lassen sich jedoch kaum Hinweise auf Defizite in der Fremdwahrnehmung durch die Männer und in der Selbstwahrnehmung der Frauen feststellen. Sie bewerten alle Aussagen zu positiven Eigenschaften von Frauen im Durchschnitt als "zutreffend". Umgekehrt stimmen sie der negativen Aussage „Frauen haben Defizite im Selbstvertrauen“ am Geringsten zu. Bemerkenswerterweise stimmen hier die Frauen mit einem Mittelwert von 2,29 signifikant stärker zu ($p = 0,01063$) als die Männer ($\bar{x} = 2,65$). Signifikant niedriger fallen die Bewertungen der Männer lediglich bezüglich "der Fähigkeit der Frauen zum Netzwerken" ($p = 0,0426$) sowie "der besonderen sozialen Fähigkeiten" aus. Insgesamt sprechen jedoch alle Funktionär/innen den Frauen mit Mittelwerten unter 2.0 viele der Eigenschaften zu, welche für die Ausübung solcher Ehrenämter nötig sind. Für sie sind Frauen durchaus belastbar und handlungsorientiert, und besitzen das nötige Durchsetzungsvermögen sowie die Fähigkeit zum Netzwerken. Die Selbstwahrnehmung bezüglich der "Führungskompetenz" fällt bei den Frauen ($\bar{x} = 2,33$) signifikant schlechter aus als bei den Männern ($\bar{x} = 1,87$) ($p = 0,0131$).

Diese Ergebnisse deuten auf den Ersten Blick also nicht unbedingt auf negative geschlechterstereotype Zuweisungen hin. Dennoch wird die Aussage, dass Frauen besonders für die Funktion der Jugendleiterin geeignet seien, von beiden Geschlechtern vorgenommen ($\bar{x}$ gesamt = 2,04). Ebenso sehen sowohl die Männer als auch die Frauen keine besonderen Benachteiligungen für Frauen bezüglich deren Aufstiegschancen innerhalb der Führungsgremien von Vereinen und Verbänden ($\bar{x}$ gesamt = 2,0). Wie im Kap. 5.15. dargestellt wurde, sehen vor allem die Männer den Grund für die weibliche Unterrepräsentanz in einem mangelnden Interesse seitens der Frauen.

Insgesamt bleibt allerdings darauf hinzuweisen, dass besonders bei schriftlichen Befragungen zu solch "heiklen" Themen natürlich auch immer die Gefahr sozial erwünschter Antworten besteht. Auf diese und andere Kritikpunkte zur vorliegenden Erhebung soll in der anschließenden Diskussion noch näher eingegangen werden.

6.2 Strukturebene

Hartmann-Tews et al. (2003) konnten einen direkten Zusammenhang zwischen der strukturellen Einbindung frauenbezogener Interessen und dem Frauenanteil in den Präsidien deutscher Sportfachverbände nachweisen. Sie konstatieren daher, dass das Vorhandensein normativer Erwartungsstrukturen in Form von Frauenförderung und

Interessenvertretung von Frauen als Basis zur Förderung der Inklusion von Frauen auf allen Ebenen des Sports gilt. Aufbauend darauf haben allerdings auch Deutungsstrukturen, in Form von Einstellungen aller Akteure zum Thema Gleichstellung sowie deren Einschätzung der Wirksamkeit von Frauenförderung, hohe Bedeutung für Teilhabe von Frauen in den Führungsgremien von Sportorganisationen (Hartmann-Tews et al., 2003; Hartmann-Tews & Combrink, 2005; Combrink, 2004).

Bei der vorliegenden Befragung zeigen sich die Vorstandsmitglieder der Sportvereine des ASVÖ Burgenland auf den ersten Blick durchaus aufgeschlossen in Bezug auf die Themen der Gleichstellung. Beispielsweise bewerten sowohl die Männer ($\bar{x} = 2,0$) als auch die Frauen ($\bar{x} = 1,85$) das Thema "Frauenförderung" mit einem Gesamtmittelwert von 1,94 als "eher wichtig". Gleichzeitig fällt allerdings die Bewertung der "geschlechtsspezifischen Quotenregelung", welche ein bedeutendes Instrument der Frauenförderung darstellt, mit einem Gesamtmittelwert von 2,68 deutlich schlechter aus. Obwohl sie scheinbar die Bedeutung der Frauenförderung innerhalb von Sportorganisationen anerkennen, und auch den Stellenwert der Frauen innerhalb ihrer Vereine zwischen "sehr gut" und "eher gut" bewerten ($\bar{x}$ gesamt = 1,65), schätzen sie ihr eigenes Wissen darüber insgesamt als "eher schlecht" ($\bar{x}$ gesamt = 2,72) ein. Bezüglich Gender Mainstreaming zeigt sich ein ähnliches Bild. Einerseits bewerten sie das Thema generell als "eher wichtig" ($\bar{x}$ gesamt = 2,24), andererseits schätzen sie ihr persönliches Wissen darüber als "eher schlecht" ($\bar{x}$ gesamt = 2,74) ein.

Dazu gesellt sich die Tatsache, dass sich die Funktionär/innen hinsichtlich der Frauenförderung innerhalb ihrer Vereine mit einem Gesamtmittelwert von 2,11 zwar durchaus zufrieden zeigen, de facto aber in kaum einem der Vereine entsprechende Strukturen vorhanden sind. So gaben lediglich 12,7% an, Mädchen-/Frauenförderprojekte durchzuführen und nur 7,6% haben die Position der/des Frauenbeauftragten installiert. Ein Grundsatzpapier bzw. eine Strategie zur Förderung von Frauen oder Gender Mainstreaming existiert gar nur in insgesamt 2,5% der Vereine. Erstaunlicherweise gab keine einzige Frau an, ein solches Grundsatzpapier in ihrem Verein zu haben. Darüber hinaus halten die Diskussionsthemen "Frauen" und "Gender" in nur 6,6% der Vereinsvorstände Einzug.

Wie sich zeigt, ist das gesamte Gleichstellungsthema von einer Vielzahl starker Widersprüche geprägt. Die Vereinsvorstände geben durchwegs an den Themen Frauenförderung und Gender Mainstreaming positiv gegenüber zu stehen und erkennen auch ihre Bedeutung innerhalb von Sportorganisationen an. Darüber hinaus schätzen sie den generellen Stellenwert von Frauen in ihren Vereinen relativ hoch ein und zeigen sich auch mit der aktuellen Umsetzung der Frauenförderung innerhalb ihrer

Sportorganisationen zufrieden. Tatsächlich werden aber die Themen Frauen und Gender in den wenigsten Vorständen diskutiert und kaum einer der Vereine wendet Gleichstellungsmaßnahmen an.

Nach Hartman-Tews et al. (2003) übt weiter der Prozess der Rekrutierung entscheidenden Einfluss auf die Inklusion und Exklusion bestimmter Personenkreise aus und hat somit eine hohe Bedeutung für die geschlechtsbezogene Segregation. Durch das Zusammenspiel von Erwartungs- und Deutungsstrukturen kann sich der Rekrutierungsprozess für Frauen in mehrfacher Hinsicht als Hürde auf den Weg in die Führungsetage von Sportorganisationen darstellen. Einerseits sind die Führungspositionen meist stark an "typisch" männliche Stereotype (kognitive Deutungsstrukturen) angelehnt. Wenn also die immer noch hauptsächlich männlichen Entscheidungsträger "klassische" Frauenbilder vertreten, besteht die Gefahr, dass Frauen bei der Suche nach neuem Personal erst gar nicht in das Blickfeld geraten. Wie bereits erwähnt, sprechen die befragten Funktionäre den Frauen allerdings durchwegs die für eine Führungsposition erforderlichen Kompetenzen zu. Die Männer stimmen sogar der negativen Aussage: "Frauen haben Defizite im Selbstvertrauen" signifikant weniger stark zu als die Frauen ($p = 0,0176$). Die Daten der vorliegenden Erhebung geben demnach keinen Hinweis darauf, dass Frauen ein Mangel an Führungskompetenzen zugeschrieben wird.

Die formale Gestaltung (Erwartungsstrukturen) des Rekrutierungsprozesses besitzt ebenfalls entscheidenden Einfluss auf die Übernahme von Führungspositionen von Frauen. Hartmann-Tews et al. (2003) konnten nachweisen, dass die Durchführung offener Bewerbungsverfahren die Chancen der Frauen auf Rekrutierung in Führungspositionen entscheidend erhöhen. Die ausgewerteten Daten geben diesbezüglich keine direkte Auskunft über die Art und Weise, wie die Personalauswahl innerhalb der Vereine von statten geht. Dennoch lassen die Aussagen der befragten Funktionär/innen bezüglich ihrer individuellen Zugangswege in ihr Amt gewisse Rückschlüsse zu. Die Meisten von ihnen bewiesen Eigeninitiative oder waren Gründungsmitglied. An dritter Stelle steht jene Gruppe von Personen, die angesprochen bzw. vorgeschlagen wurden. Sowohl bei der Übernahme der Funktion durch aktive Eigeninitiative, als auch infolge von Ansprache durch Mitglieder des Vorstandes kann von geschlossenen Rekrutierungsverfahren ausgegangen werden. Zusätzlich fällt vor allem auf, dass keine einzige Person angab, sich aufgrund einer "öffentlichen" Ausschreibung beworben zu haben.

Festzuhalten ist also, dass die Strategien Gender Mainstreaming und Frauenförderung bislang kaum Einzug in die Strukturen der Sportvereine des ASVÖ Burgenland gefunden haben. Dennoch geben 85,4% der Frauen und 56,3% der Männer an, bereits weibliche

Vorstandsmitglieder in ihren Vereinen zu haben. Über die Glaubhaftigkeit dieser Zahlen sollen an dieser Stelle keine Mutmaßungen getätigt werden. Es bleibt jedoch anzumerken, dass die bereits dargestellten Ergebnisse der aktuellen Literatur (u.a. Dahmen, 2008; Combrink, 2006; Hartmann-Tews & Combrink, 2005; Straka, 2006) eine andere Sprache sprechen. Wenn man also dennoch von einer geschlechtsspezifischen vertikalen und horizontalen Segregation innerhalb von Sportorganisationen ausgeht, so könnten diese Daten zu den Strukturen der Vereine doch Hinweise auf mögliche Ursachen dieses Missstandes liefern. Auch wenn die Haltungen und Einstellungen der Vereinsvorstände zum Thema Gleichstellung durchaus positiv ausfallen, so zeigt sich dass in der Praxis bislang (zu) wenig Akzente gesetzt werden. Die Frauenförderung ist nach wie vor in kaum einem der Vereine strukturell verankert. Das Beispiel des Rekrutierungsprozesses deutet ganz im Gegenteil eher darauf hin, dass Frauen gegenwärtig durch diverse strukturelle Barrieren in ihrem Aufstieg in entsprechende Führungsämter gehindert werden. Zusätzlich weisen die weiblichen Vorstandsmitglieder gewisse Defizite in der Selbstwahrnehmung auf. Wie bereits angedeutet, ist die Selbsteinschätzung der Frauen hinsichtlich der eigenen Führungsqualitäten signifikant schlechter als die ihrer männlichen Kollegen und sie stimmen auch der Aussage: „Frauen haben Defizite im Selbstvertrauen“ stärker zu als die Männer.

7 Diskussion

Wie bereits mehrfach angesprochen, gilt die Unterrepräsentanz von Frauen im sportlichen Ehrenamt generell und insbesondere in den Führungsgremien von Sportorganisationen, wenn man die Ergebnissen zahlreicher Erhebungen der aktuellen Literatur betrachtet, als unumstrittene Tatsache (u.a. Dahmen, 2008; Combrink, 2006; Delschen, 2006; Straka, 2006; Hartmann-Tews & Combrink, 2005). Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung spiegeln diese Verhältnisse nur teilweise und in abgeschwächter Form wider. Die Begründung dafür könnte in der Methode der schriftlichen Befragung zu finden sein.

Beispielsweise dürfte die Erläuterung des Themas der Erhebung im Begrüßungstext des Fragebogens bereits eine Vorselektion der TeilnehmerInnen zufolge gehabt haben. Der relativ hohe Frauenanteil unter den ProbandInnen (40%) könnte sich daher aus der Tatsache erklären, dass sie als direkt Betroffene natürlich generell größeres Interesse für diese Thematik haben. Prinzipiell zeigen sich allerdings auch die befragten Männer relativ interessiert an der Situation der Frauen und erkennen die Bedeutung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming an. Eben so wenig lassen sich stark

stereotyp geprägte Frauenbilder unter ihnen ausmachen. Doch auch hier liegt die Vermutung nahe, dass wahrscheinlich größtenteils “aufgeschlossene“ Männer an der Befragung teilgenommen haben. Die zusätzliche Durchführung von Interviews mit Vorständen ausgewählter Vereine (sowohl mit hohem als auch mit niedrigen Frauenanteil im Vorstand) könnte möglicherweise mehr Aufschluss über die vorherrschenden Verhältnisse, deren Ursachen und vor allem auch über die Haltungen und Einstellungen der beteiligten Personen geben.

Nichts desto trotz, lassen auch die Ergebnisse der vorliegenden Erhebung einige Rückschlüsse zu. Auch wenn sich die befragten Vorstände gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen durchwegs aufgeschlossen zeigen, so schätzen sie gleichzeitig ihre eigenes Wissen darüber als eher gering ein. Zusätzlich deutet die Tatsache, dass beide Geschlechter keine Benachteiligungen für Frauen beim Aufstieg innerhalb der Führungsgremien von Vereinen und Verbänden sehen, auf einen Mangel an Gender Kompetenz hin. Besonders die Männer scheinen wenig Verständnis für bzw. Wissen über die Benachteiligungen von Frauen innerhalb von Sportorganisationen zu haben und sehen den Grund für ihre geringe Beteiligung in dem fehlenden Interesse seitens der Frauen. Vor dem Hintergrund, dass prinzipiell das Verständnis für das Problem zu fehlen scheint, ist es auch kaum verwunderlich, dass Frauenförderung oder gar Gender Mainstreaming bislang in den wenigsten Vereinen aktiv betrieben wird. Hier ist offensichtlich immer noch großer Aufklärungsbedarf gegeben.

Der Weg zur Schaffung faktischer Chancengleichheit ist ein langer und dürfte in der heimischen Sportlandschaft im besten Fall gerade erst eingeläutet worden sein. Immerhin haben die burgenländischen Sportverbände des ASVÖ Burgenland und der SPORTUNION mit der groß angelegten Aktion “frau-aktiv-vernetzt“ einen Anfang auf Landesebene gestartet. Im Evaluationsbericht des ersten Projektjahres wird resümiert, dass die einzelnen Workshops ausgesprochen gut angenommen wurden. Allerdings gab es Schwierigkeiten bei der Erreichung der im Fördervertrag festgelegten Teilnehmerinnenzahlen. Teilweise mussten Workshops aufgrund nichterreichter Mindestteilnahmezahlen abgesagt werden. Um den Aufbauprozess des Frauennetzwerkes nicht zu gefährden, haben aber alle beteiligten Organisationen dazu konkrete Optimierungsmaßnahmen formuliert (Diketmüller & Weber, 2011). Nach dem zweiten Jahr konnten dann bereits durch die Erfahrungen aus dem Vorjahr viel gelernt und entsprechende Konsequenzen für eine adaptierte Weiterführung des Projekts gezogen werden. Im Evaluationsbericht heißt es dazu, dass das Projekt auf einem guten Weg sei. Dennoch scheint die Akquise der Workshop-Teilnehmerinnen weiterhin verbesserungswürdig zu sein. Der Grund dafür wird dabei nicht in einem Mangel an

Einsatz, sondern vielmehr in strukturellen Barrieren in Form von optimierungswürdigen Datenbanken und Kommunikationsstrukturen/-wegen mit den Mitgliedsvereinen gesehen (Diketmüller & Weber, 2011a).

Es bleibt also abzuwarten, wie das Projekt weiterhin verläuft und ob und inwiefern es dazu beitragen kann, langfristige Veränderungen herbeizuführen bzw. welche Erkenntnisse daraus gewonnen werden können und ob es eventuell anderen Verbänden als Vorbild dienen könnte.

8 Verzeichnisse

8.1 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Staatlicher Bereich des Österreichischen Sports	10
Abb. 2: Nicht-staatlicher Bereich des Österreichischen Sports.....	11
Abb. 3: Problembereiche der Vereine (Mittelwert; 1 = Kein Problem; 5 = ein Sehr großes Problem).....	19
Abb. 4: Befragte nach Geschlecht	55
Abb. 5: Alter nach Geschlecht (absolute Häufigkeit).....	56
Abb. 6: Familienstand nach Geschlecht.....	57
Abb. 7: Anzahl der Kinder (Angaben in Prozent)	57
Abb. 8: Aufgewendete Stunden für Haushalt pro Woche.....	58
Abb. 9: Schulabschluss (Angaben in %)	59
Abb. 10: Beruflicher Bildungsabschluss	60
Abb. 11: Berufliche Tätigkeit (Angaben in Prozent)	61
Abb. 12: Monatliches Nettoeinkommen	62
Abb. 13: Anteil der Funktionär/innen	64
Abb. 14: Anteil der Trainer/innen	64
Abb. 15: Anteil sonstige Funktionen.....	65
Abb. 16: Aufgewendete Stunden für das Ehrenamt pro Woche	66
Abb. 17: Wege in das Ehrenamt	67
Abb. 18: Funktionen auf Verbandsebene.....	68
Abb. 19: Bereitschaft zur Übernahme einer Funktion auf Verbandsebene	69
Abb. 20: Gründe gegen ein Engagement auf Verbandsebene	71
Abb. 21: Frauen im Vorstand*	79

8.2 Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Unterschiede Frauenförderung und Gender Mainstreaming	38
Tab. 2: Vereinsgröße nach Heinemann und Schubert (1994).....	63
Tab. 3: Belegte Ämter/Funktionen	65
Tab. 4: Interessante Funktionen im Verband	69
Tab. 5: Selbsteinschätzung der Befragten zum eigenen Know How bezüglich relevanter Themen innerhalb der Vereinsführung	71
Tab. 6: Bewertung der Befragten von geschlechtsspezifisch relevanten Themen und Strukturen innerhalb ihrer Vereine.....	72
Tab. 7: Bewertung der Befragten von geschlechtsspezifisch relevanten Themen und Strukturen innerhalb des ASVÖ Burgenland	75
Tab. 8: Einschätzung der Bedeutung frauenspezifischer Themen innerhalb der Vereins- und Verbandsarbeit	76
Tab. 9: Bestandsaufnahme der Frauenförderstrukturen in den Vereinen des ASVÖ Burgenland	77
Tab. 10: Wertungen zu geschlechtsstereotypen Aussagen bezüglich Eigenschaften und Fähigkeiten von Frauen	80
Tab. 11: Meinungen der Funktionär/innen zur Verbesserung der Situation von Frauen in den Führungsgremien von Sportvereinen und –verbänden	82

8.3 Literaturverzeichnis

- ASVÖ Burgenland & Sportunion Burgenland. (2009). „Funktionärinnen bewegt“. *Ein Kooperationsprojekt zur Förderung von Frauen als Funktionsträgerinnen in Sportverbänden und Sportvereinen (nach dem Ansatz der Gesundheitsförderung durch Empowerment)*. Unveröffentlichtes Projektkonzept.
- Alfermann, D. (1996). *Geschlechterrollen und Geschlechtstypisches Verhalten*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Baur, J., Braun, S. (2000). *Freiwilliges Engagement und Partizipation in ostdeutschen Sportvereinen – Eine empirische Analyse*. Sport und Buch Strauß GmbH.
- Baur, C., Fleischer, E. & Schober, P. (2005). *Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik*. Innsbruck, Wien, Münschen, Bozen: Studien Verlag.
- Behrer, K., Liebing, R., Rauschenbach, T. (2000). *Strukturwandel des Ehrenamts – Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess*. Juventa Verlag Weinheim und München.
- Bergmann, N. & Pimminger, I. (2004). *Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept. Umsetzung. Erfahrung*. Wien: L&R Sozialforschung.
- Bierhoff-Alfermann, D., Brandt, S. & Drittel, A. (1982). Die Darstellung geschlechtstypischen Verhaltens in Märchen: Eine Inhaltsanalyse. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 29, 129-139.
- Breuer, C., Haase, A. (2007). Sportvereine und demographischer Wandel. In Breuer, C. (Hrsg.), *In Sportentwicklungsbericht 2005/2006 – Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 60-83). Sportverlag Strauß.
- Combrink, C. (2004). *Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht in ehrenamtlichen Führungsgremien von Sportverbänden*. Münster: LIT-Verlag.
- Combrink, C. (2006). Geschlechterverhältnisse in Sportvereinen und –Verbänden. In Ilse Hartmann-Tews & Bettina Rudolfs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht* (S. 200-211). Schorndorf Hoffmann.
- Cordes, M. (2008). Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In Becker, R. & Kortendiek, B. (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 916-924). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dahmen, B. (2006). Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Gleichstellungsstrategien im Sport. In Ilse Hartmann-Tews & Bettina Rudolfs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht* (S. 311-320). Schorndorf Hoffmann.
- Dahmen, B. (2008). *Mentoring und Chancengleichheit im Sport – Eine Qualitative Fallstudie von Mentoring-Programmen für Frauen in Sportorganisationen*. Sportverlag Strauß.
- Dahmen, B. & Hartmann-Tews, I. (2008). Steuerung von Lernprozessen in Sportorganisationen – Reflexionen zur Einführung von Gender Mainstreaming. In S. Braun (Hrsg.), *Steuerung im organisierten Sport* (S. 258-267). Hamburg: Czwalina.
- Dahmen, B. & Hartmann-Tews, I. (2008a). *Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming in Sportverbänden*. (Hrsg.: LandessportBund NRW, Innenministerium NRW). Duisburg: Eigenverlag.

- Delschen, A. (2006). *Ehrenamtliche im Sport – Eine qualitative Studie über Ehrenamtliche Führungskräfte in Fußballvereinen*. New York, Berlin, München: Waxmann Münster.
- Diketmüller, R. & Weber, G. (2011). frau-aktiv-vernetzt – Evaluation. unveröffentlichter Evaluationsbericht 01.
- Diketmüller, R. & Weber, G. (2011a). frau-aktiv-vernetzt – Evaluation. unveröffentlichter Evaluationsbericht 02.
- Düx, W. (2000). Das Ehrenamt in Jugendverbänden. In Behrer, K., Liebing, R., Rauschenbach, T. *Strukturwandel des Ehrenamts* (S. 99-142). Juventa Verlag Weinheim und München.
- Hartmann-Tews, I. (1998). Gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Hochschulsports von Mädchen und Frauen. In Anders, G. & Braun-Laufer, E. (Hrsg.), *Karrieren von Mädchen und Frauen im Leistungssport* (S. 15-28). Köln: Sport und Buch Strauß.
- Hartmann-Tews, I. & Combrink, C. (2005). Genderarrangements und Organisationsentwicklung im Sport. In T. Alkemeyer, & B. Rigauer (Hrsg.), *Organisationsentwicklungen und De-Institutionalisierungsprozesse im Sport*. Jahrestagung der DVS-Sektion Sportsoziologie 27. -29.6.2002 in Oldenburg (S. 83-98). Schorndorf Hoffmann.
- Hartmann-Tews, I. & Combrink, C. (2006). *Soziale Strukturen und Geschlechterordnung in den Führungsgremien von Sportverbänden*. Spektrum der Sportwissenschaft 18 (2), 64-76.
- Hartmann-Tews, I. & Dahmen, B. (2006). Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming – Rahmenbedingungen der Implementierung in Freiwilligenorganisationen des Sports. In P. Gieß-Stüber & Sobich (Hrsg.), *Gleichheit und Differenz in Bewegung. Entwicklungen und Perspektiven für die Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft*. (S. 97-104). Hamburg: Czwalina Verlag.
- Hartmann- Tews, I., Combrink, C. & Dahmen B. (2003). Gendering Prozesse in Sportorganisationen – Zur (Re)Produktion von Geschlechterverhältnissen in Führungsgremien des Sports. In I. Hartmann- Tews, P. Gieß- Stüber, M.-L. Klein, C. Kleindienst- Cachay & K. Petry (Hrsg.), *Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport* (S. 165-186). Leske + Budrich, Opladen.
- Heinemann, K. (1988). Zum Problem ehrenamtlicher Mitarbeiter im Verein. In Digel, H. (Hrsg.), *Sport im Verein und im Verband* (S. 123-137). Verlag Schorndorf Hoffmann.
- Heinemann, K. & Horch, H.-D. (1988). Strukturbesonderheiten des Sportvereins. In Digel, H. (Hrsg.), *Sport im Verein und Verband*. (S. 108-122). Schorndorf: Hoffmann.
- Heinemann, K. & Schubert, M. (1994). *Der Sportverein. Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung*. Schorndorf: Hoffman.
- Heinz, B., Nadai, E., Fischer, R., Ummel, H. (1997). *Ungleich unter Gleichen – Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Campus Verlag Frankfurt/New York.
- Kohlberg, L. (1974). Analyse der Geschlechtsrollenkonzepte und –attitüden bei Kindern unter dem Aspekt der Kognitiven Entwicklung. In Kohlberg, L., *Zur kognitiven Entwicklung des Kindes* (S.334-471). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Lehner, E. (2002). Die Organisation als Männerbund. In Wolf, M. (Hrsg.), *Frauen und Männer in Organisationen und Leistungsfunktionen – Unbewusste Prozesse und die Dynamik von Macht und Geschlecht*. Brandes & Apsel Verlag GmbH.
- Leitner, A. (Mai 2005). Gender als Mainstream – Doing Gender in Theorie und politischer Praxis. Reihe Soziologie, Band 70. Institut für höhere Studien (IHS), Wien.

- Radtke, S. (2007). Ehrenamtliche Führungskräfte im organisierten Sport – Biographische Zusammenhänge und Motivationen. Schriften zur Sportwissenschaft, Band 69. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Radtke, S. (2005). Ausstieg aus der Führung: Geschlechterspezifische Ursachenanalyse für den frühzeitigen Karriereabbruch von männlichen und weiblichen Führungskräften in Sportverbänden (Drop-out-Studie). In Doll-Tepper, G., Pfister, G. & Radtke S. (Hrsg.), *Karrieren in Führungspositionen des Sports – Ein- und Ausstiege* (S. 67-150). SPORT und BUCH Strauß GmbH.
- Rauschenbach, T. (1996). Ehrenamtliches Engagement im Sportverein. Anmerkungen zum strukturellen Wandel des Ehrenamts. In Jütting, D.-H., Jochinke, M. (Hrsg.), *Standpunkte und Perspektiven zur Ehrenamtlichkeit im Sport* (S.64-72). Münster : LIT, 1996 (Münsterschriften zur Körperkultur; 27.). LIT Verlag.
- Schimank, U. (2000). *Handeln und Sturkturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie*. Juventa Verlag Weinheim und München.
- Schubert, M. (1996). Bedingungen für Frauen in Führungspositionen. In G. Anders & E. Braun-Laufer (Red.), *Frauen im Leistungssport. Dokumentation des Workshops vom 12. September 1996*. Köln: Sport und Buch Strauß GmbH.
- Schubert, M., Horch, H.-D. & Hovemann, G. (2007). Ehrenamtliches Engagement im Sportvereinen. In *Sportentwicklungsbericht 2005/2006 – Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 196-225). Sportverlag Strauß.
- Stiegler, B. (2008). Gender Mainstreaming: Fortschritt oder Rückschritt in der Geschlechterpolitik? In Becker, R. & Kortendiek, B. (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 925-930). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Straka, M. (2006). Seeking Gender Fairplay in Austrian Sportstructures (S. 3-5). ASKÖ-Bundesfrauenreferat.
- Treibel, A. (2000). *Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart*. Opladen: Leske + Budrich.
- Zimmer, A. (2005). Sportvereine als Organisationen des Dritten Sektors. In T. Alkemeyer, & B. Rigauer (Hrsg.), *Organisationsentwicklungen und De-Institutionalisierungsprozesse im Sport*. (Jahrestagung der DVS-Sektion Sportsoziologie 27. -29.6.2002 in Oldenburg, S. 45-68). Schorndorf Hoffmann.

8.4 Elektronische Quellen

- Allgemeiner Sportverband Österreich (2010). Aufgabenbereiche des ASVÖ. Zugriff am 20. Oktober 2010 unter: http://www.asvoe.at/de/menu_main/asvoe
- ASVÖ Burgenland (2010). Leitbild und Geschichte. Zugriff am 21 Oktober 2010 unter: <http://www.asvoe-burgenland.at/asvoe-burgenland/leitbild-geschichte/>
- Badelt, C. & Hollerweger, E. (2001). Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich. WU Wien, Abteilung für Sozialpolitik. Zugriff am 11. November 2010 unter: <http://epub.wu.ac.at/762/1/document.pdf>
- BSO: (Zugriff am 11. Oktober. 2010 unter: <http://www.bso.or.at/de/sport-in-oesterreich/struktur/nicht-staatlicher-bereich/>).

Bundersministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2004). *Gender Mainstreaming*. Zugriff am 20. Februar 2012 unter: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Hintergrund/gender-mainstreaming-und-frauenpolitik,did=13552,render=renderPrint.html>

Enzyklo online Enzykloädie (2012). Stichwort vertikale Segregation. Zugriff am 28. August 2012 unter: <http://www.enzyklo.de/suche.php?woord=vertikale+segregation>

Enzyklo online Enzykloädie (2012). Stichwort horizontale Segregation. Zugriff am 28. August 2012 unter: <http://www.enzyklo.de/suche.php?woord=horizontale+segregation>

Felderer, B., Grozea-Helmenstein, D., Helmenstein, C., Kleissner, A., Schnabl, A., Treitler, R. (2005). Fußball in Österreich. Studie im Auftrag des Österreichischen Fußball-Bundes. S. 63. Zugriff am 15. Oktober 2010 unter: <http://www.esce.at/speafile/0512%20OeFB%20Fussball%20in%20Oesterreich%20IHS%20SpEA%20DE.pdf>

Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Dritter Sektor. Zugriff am 15. Oktober 2010 unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/7488/dritter-sektor-v7.html>

Gender Kompetenz Zentrum (1010). Geschichte von Gender Mainstreaming international und EU. Zugriff am 10. Mai 2012 unter: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Grundlagen/geschichten/international/index.html>

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender für Gender Mainstreaming/Budget (2007). *Umsetzung auf Bundesebene*. Zugriff am 10. Mai 2012 unter: <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/content.htm?channel=CH0518&doc=CMS1060357872986>

Sportministerium (2011). Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming. Zugriff am 3. Juni unter: http://www.sportministerium.at/de/menu_main/themen/gesellschaft-und-sport/gleichbehandlung-und-gender-mainstreaming

Statistik Austria (2010). Bildung in Zahlen 2009/10 – Schlüsselindikatoren und Analysen. Zugriff am 05. Jänner. 2011 unter: http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/5/index.html?id=5&listid=5&detail=461

100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik. Glossar der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen: Zugriff am 12.02.2012 unter: http://www.eduhi.at/dl/100_Begriffe_aus_der_Gleichstellungspolitik100001.pdf

Wien.gv.at. Definition Gender Mainstreaming. Zugriff am 13.02.2012 unter: <http://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/grundlagen/definition.html>

9 Eidesstattliche Erklärung

„Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Diese Arbeit wurde in gleicher Form noch bei keiner anderen Prüferin/ keinem anderen Prüfer als Prüfungsleistung eingereicht.

Thomas Hausmair

Wien, am 31. August 2012

10 Anhang

10.1 Fragebogen



The image shows a preview of a survey titled "Umfrage" (Survey). At the top left is a photo of three people smiling. The word "Umfrage" is written in large blue letters. A progress bar on the right shows 3% completion. The text inside the survey window is as follows:

Liebe FunktionärInnen,

im Rahmen meiner Diplomarbeit zum Thema "Frauen im organisiertem Vereins- und Verbandssport" führe ich eine empirische Untersuchung in Form eines Fragebogens durch. Zu diesem Zweck bitte Ich Sie recht herzlich mich zu unterstützen indem Sie sich ein paar Minuten Zeit nehmen um die folgenden Fragen möglichst vollständig zu beantworten.

Die Daten gehen anonym ein und können nicht Personen zugeordnet werden; die Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt, nicht weitergegeben und die Berichte erfolgen in anonymisierter Form.

Mit diesem Online-Fragebogen können Sie jederzeit Ihre Eingabe vornehmen, unterbrechen und später fortsetzen.
Für etwaige Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung!
Mit besten Dank für Ihre Mitwirkung

Thomas Hausmair
Tel 0660 46 46 890
email: t.hausmair@gmx.at

At the bottom right is a button labeled "Vorschau beenden" (End preview).

1. Bitte geben Sie folgenden 7 stelligen Code zur anonymen Identifikation Ihrer Person an:

1. Buchstabe des Vornamens des Vaters + Geburtsjahrgang der Mutter + Anzahl der Geschwister
+ 1. Buchstabe Ihres Vornamens

Beispiel:

Vater: Max Mustermann

Geburtsjahrgang der Mutter: 1949

Anzahl der Geschwister: 3

1. Buchstabe Ihres Vornamens: Erika Mustermann

M 1 9 4 9 3 E

2. In welchem/n Verein(en) sind Sie ehrenamtlich tätig?

Sportart: _____

Mitgliederzahl: _____

Sportart: _____

Mitgliederzahl: _____

Sportart: _____

Mitgliederzahl: _____

Region

☐ Nordburgenland
☐ Mittelburgenland
☐ Südburgenland

3. In welcher/n Funktion(en) sind Sie im Verein tätig? (Bitte geben Sie zu der jeweiligen Funktion die zugehörige Vereinssportart an.)

☐ FunktionärIn – und zwar als: _____

☐ TrainerIn – und zwar in der Sportart/Gruppe(n): _____

☐ sonstige Tätigkeiten: _____

4. Aufgewendete Stunden für das ehrenamtliche Engagement pro Woche

_____ Stunden

5. Wie sind Sie zu Ihrer derzeitigen Funktion im Verein gekommen?

--

6. Was war Ihre Motivation zur Übernahme dieser Funktion?

7. Führen Sie zusätzlich eine Funktion auf Verbandsebene aus?

☐ ja, nämlich als _____

☐ nein, ich führe keine Funktion im Verband aus.

8. Wenn nein, könnten Sie sich vorstellen, zukünftig eine Funktion im Verband zu übernehmen?

☐ ja ☐ nein

9. Wenn ja, welche der folgenden Funktionen würde Sie reizen?

	sehr Interessant	eher Interessant	teils, teils	weniger interessant	uninteressant
PräsidentIn / VizepräsidentIn	☐	☐	☐	☐	☐
SchriftführerIn / Schriftführer StellvertreterIn	☐	☐	☐	☐	☐
KassierIn / Kassier StellvertreterIn	☐	☐	☐	☐	☐
Beirat bzw. Beirätin	☐	☐	☐	☐	☐
LandesfachwartIn	☐	☐	☐	☐	☐
JugendleiterIn	☐	☐	☐	☐	☐
Frauenbeauftragte	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige Funktion	☐	☐	☐	☐	☐

10. Wenn nein, was hindert Sie daran? Gibt es besondere Gründe dafür?

11. Wie gut sind Sie informiert über ... ?

	sehr gut	eher gut	teils, teils	eher schlecht	schlecht
Verbandsarbeit allgemein	☐	☐	☐	☐	☐
Führung	☐	☐	☐	☐	☐
Vernetzung	☐	☐	☐	☐	☐
Gender Mainstreaming	☐	☐	☐	☐	☐
Frauenförderung	☐	☐	☐	☐	☐

12. Wie bewerten Sie in Ihrem Verein ... ?

	sehr gut	eher gut	teils, teils	eher schlecht	schlecht
den Stellenwert der Frauen	☐	☐	☐	☐	☐
die Frauenförderung	☐	☐	☐	☐	☐
Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming	☐	☐	☐	☐	☐
die Neubesetzung von Funktionen	☐	☐	☐	☐	☐
die Transparenz von Entscheidungen	☐	☐	☐	☐	☐
die Kommunikationsstrukturen	☐	☐	☐	☐	☐
das Interesse von Frauen an Führungspositionen	☐	☐	☐	☐	☐
den Frauenanteil im Vorstand	☐	☐	☐	☐	☐
den Frauenanteil bei den ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen	☐	☐	☐	☐	☐
den Frauenanteil bei den FunktionärInnen	☐	☐	☐	☐	☐
den Frauenanteil bei den Mitgliedern	☐	☐	☐	☐	☐

13. Wie bewerten Sie im ASVÖ Burgenland ... ?

	sehr gut	eher gut	teils, teils	eher schlecht	schlecht
den Stellenwert der Frauen	☐	☐	☐	☐	☐
die Frauenförderung	☐	☐	☐	☐	☐
die Neubesetzung von Funktionen	☐	☐	☐	☐	☐
die Transparenz von Entscheidungen	☐	☐	☐	☐	☐

die Kommunikationsstrukturen	☐	☐	☐	☐	☐
das Interesse von Frauen an Führungspositionen im Verband	☐	☐	☐	☐	☐
den Frauenanteil im Vorstand	☐	☐	☐	☐	☐
den Frauenanteil bei den ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen	☐	☐	☐	☐	☐
den Frauenanteil bei den FunktionärInnen	☐	☐	☐	☐	☐
den Frauenanteil bei den Mitgliedern	☐	☐	☐	☐	☐

14. Wie wichtig sind Ihrer Meinung nach folgende Themen innerhalb der Vereins-/Verbandsarbeit?

	sehr wichtig	eher wichtig	teils, teils	eher unwichtig	unwichtig
Gender Mainstreaming	☐	☐	☐	☐	☐
Frauenförderung	☐	☐	☐	☐	☐
geschlechtsspezifische Quotenregelung bei Neubesetzungen	☐	☐	☐	☐	☐
offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionären / Funktionärinnen	☐	☐	☐	☐	☐
Gesundheitsförderung	☐	☐	☐	☐	☐

15. In Ihrem Verein gibt es ...

- ☐ Mädchen-/ Frauenförderprojekte – und zwar: _____
- ☐ eine Beauftragte für Mädchen/ Frauen/Genderfragen – und zwar: _____
- ☐ oft Diskussionen über Frauen/Genderfragen
- ☐ Frauen im Vorstand – und zwar in folgender/n Funktion/en: _____
- ☐ ein Grundsatzpapier/Strategie zur Förderung von Frauen/Gender Mainstreaming
- ☐ Kooperationen/Vernetzung mit anderen Vereinen/Verbänden zum Thema Frauenförderung/Gender Mainstreaming

16. Bitte geben Sie zu den folgenden Aussagen eine Wertung ab: „Frauen sind/haben ...“

	sehr zutreffend	eher zutreffend	teils, teils	wenig zutreffend	nicht zutreffend
belastbar	☐	☐	☐	☐	☐
handlungsorientiert	☐	☐	☐	☐	☐
Durchsetzungsvermögen	☐	☐	☐	☐	☐
die Fähigkeit zum Netzwerken	☐	☐	☐	☐	☐
Zeitmangel aufgrund von Mehrfachbelastungen (Beruf, Kindererziehung)	☐	☐	☐	☐	☐
besondere Führungsqualitäten	☐	☐	☐	☐	☐
besondere soziale Fähigkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Defizite im Selbstvertrauen	☐	☐	☐	☐	☐
besonders geeignet für die Funktion der Jugendleiterin	☐	☐	☐	☐	☐
die gleichen Aufstiegschancen innerhalb der Führungsgremien von Vereinen/Verbänden wie Männer (Ausschreibungen)	☐	☐	☐	☐	☐

17. Was müsste Ihrer Meinung nach verändert werden um die Situation von Frauen in den Führungsgremien von Sportvereinen und –verbänden zu verbessern?

17. Geschlecht

☐ männlich

☐ weiblich

18. Alter: _____ Jahre

19. Familienstand

☐ ledig
☐ verheiratet
☐ geschieden
☐ verwitwet
☐ in Partnerschaft lebend

20. Bitte geben Sie die Anzahl Ihrer Kinder an: _____

21. Bitte geben Sie an, wie viele Personen in Ihrem Haushalt leben: _____

22. Bitte geben Sie die aufgewendeten Stunden für Haushalt pro Woche an: _____

23. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie selbst aus?

Mehrfachantworten möglich

Selbständig:	Freier Beruf	☐
	allein tätig	☐
	bis 10 MitarbeiterInnen	☐
	über 10 MitarbeiterInnen	☐
Beamte(r):	einf./mittlerer Dienst	☐
	gehobener Dienst	☐
	höherer Dienst	☐
Angestellte(r):	einf./mittlerer Angestellter	☐
	leitender Angestellter	☐
	Geschäftsführung	☐
ArbeiterIn:	einfach/ungelernt	☐
	FacharbeiterIn	☐
	MeisterIn	☐

LandwirtIn	☐
Hausfrau/-mann	☐
StudentIn	☐
PensionistIn	☐
sonstiger Beruf	☐
Lehrling	☐
arbeitssuchend	☐
gering beschäftigt	☐

24. Welchen Schulabschluss und welchen beruflichen Bildungsabschluss haben Sie?

Schulabschluss

Hauptschule	☐
polytechnischer Lehrgang	☐
berufsbild. mittlere Schule	☐
berufsbild. höhere Schule	☐
Hochschulreife (Matura)	☐

Berufl. Bildungsabschluss

Lehre, Anlernausbildung	☐
Fachschule, Meister. Techniker	☐
Fachhochschulabschluss	☐
Universitätsabschluss	☐

25. Wie viele Erwachsene sind in Ihrem Haushalt berufstätig?

Keine(r)	☐
Eine(r)	☐
zwei	☐
Drei	☐
Mehr	☐

26. Wie hoch ist das monatliche Netto-Einkommen aller Haushaltsmitglieder?

bis 1000 EUR	☐
1000-1500	☐
1500-2000	☐
2000-2500	☐
2500-3500	☐
3500-5000	☐
5000-6500	☐
6500 und mehr	☐

Vielen Dank dass Sie sich für die Befragung Zeit genommen haben!

10.2 Ergebnisse der statistischen Tests

T-Tests: Bewertung ASVÖ			
Variable	t	df	p-Wert
Den Stellenwert der Frauen	1,592501581	101,5886525	0,114378965
Die Frauenförderung	1,724190789	117,8337052	0,087295812
Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming	1,41209769	110,5166661	0,160730774
Die Neubesetzung von Funktionen	1,811922858	100,1066569	0,072996189
Die Transparenz von Entscheidungen	1,948984537	114,0036709	0,053753997
Die Kommunikationsstrukturen	0,23111914	98,49847373	0,817701656
Das Interesse von Frauen an Führungs-funktionen	2,308318704	95,79620872	0,023132154
Den Frauenanteil im Vorstand	3,415045601	105,6579663	0,000905791
Den Frauenanteil bei den Übungsleiter/innen/Trainer/innen	3,547968891	103,2677516	0,000585605
Den Frauenanteil bei den Funktionär/innen	2,44117083	102,3833658	0,016355503
Den Frauenanteil bei den Mitglieder/innen	3,595855016	115,3136331	0,000477205

T-Tests: Einschätzung der Bedeutung frauenspezifischer Themen innerhalb der Vereins- und Verbandsarbeit			
Variable	t	df	p-Wert
Gender Mainstreaming	-0,603823088	99,3110132	0,54733807
Frauenförderung	0,853566923	104,735965	0,395292947
Geschlechts-spezifische Quotenregelung bei Neubesetzungen	0,666687217	104,2941438	0,506444153
Offene Bewerbungsverfahren bei der Rekrutierung von Funktionär/innen (Ausschreibungen)	0,741938332	113,1511974	0,459661987
Gesundheits-förderung	1,571341741	114,3306147	0,118866724

T-Tests: geschlechtsstereotype Aussagen			
Variable	t	df	p-Wert
Belastbar	4,13864637	117,8820926	6,59E-05
Handlungsorientiert	4,450950152	116,6852591	1,97E-05
Durchsetzungs-vermögen	0,104060412	91,84075223	0,917348316
Die Fähigkeit zum Netzwerken	2,052910657	103,6656098	0,04259968
Zeitmangel aufgrund von Mehrfach-belastungen	1,407798754	99,01829904	0,162322396
Besondere Führungsqualitäten	4,149346385	118,7406399	6,30E-05
Besondere soziale Fähigkeiten	2,600333892	106,5585038	0,010634857
Defizite im Selbstvertrauen	2,415457824	94,75741383	0,017633312
Besonders geeignet für die Funktion der Jungendleiterin	1,215563942	109,0767575	0,226775459
Die gleichen Aufstiegschancen innerhalb der Führungsgremien von Vereinen/Verbänden wie Männer	-0,390718496	94,67597992	0,696883133

T-Tests: Selbsteinschätzung bezüglich gewisser Themen			
Variable	t	df	p-Wert
Verbandsarbeit allgemein	-1,950655985	104,0151659	0,053788659
Führung	-2,530045567	94,23954405	0,013063331
Vernetzung	-1,084661901	99,77355451	0,280685399
Gender Mainstreaming	-0,184235212	100,8464663	0,854198901
Frauenförderung	0,662294035	110,5353547	0,509161316

T-Tests: Übernahme von Funktionen im Verband			
Variable	t	df	p-Wert
Präsident/in/Vizepräsident/in	-2,030406122	22,52714293	0,054284287
Schritfführer/in/Schritff. Stv.	-1,051352761	24,96458282	0,303167606
Kassier/in/Kassier Stv.	-0,248253539	24,48492576	0,806008543
Beirat bzw Beirätin	-2,359071298	17,85243717	0,029924979
Landesfachwart/in	-0,481445404	24,25936965	0,634514422
Jugendleiter/in	-0,121119473	23,21385866	0,904638708
Frauenbeauftragte(r)	0,666593203	19,20890298	0,512959683
Sonstige Funktion	1,048953342	21,47289091	0,305863079

Qui² Tests			
Variable	x²	df	p-Wert
Aufgewendete Stunden für das Ehrenamt	9,315855266	1	0,002271793
Familienstand	0,214280829	1	0,643432626
Funktionen im Verband	4,360963114	1	0,036771511
Haushaltsstunden	7,926928679	2	0,018997187
Kinder	2,848954237	3	0,415504451
Motive	2,507285158	5	0,775397514
Nettoeinkommen	2,823238775	3	0,419688675
Zukünftige Funktionen im Verband	0,204048583	1	0,651472603
Beruflicher Bildungsabschluss	1,384788462	2	0,500376617

10.3 Lebenslauf

Person

Name	Thomas Hausmair
Geburtsdatum	16.06.1981
Geburtsort	Wels (ÖÖ)
Staatsbürgerschaft	Österreich

Ausbildung

2008 - 2012	Magisterstudium Sportwissenschaften
2002 - 2008	Bakkalaureat Sportmanagement an der Universität Wien
2001 - 2002	Studium Medieninformatik an der TU Wien
1996 - 2000	BORG Grieskirchen
1992 - 1996	Hauptschule Grieskirchen
1987 - 1992	Volksschule Grieskirchen (ÖÖ)

Berufserfahrungen

Mitarbeit bei der Organisation eines Fun Sport Events (Extreme Deluxe)

Seit 2006 laufende Mitarbeit bei der Organisation von Party Events (Klub Mukke, Houztekk Headquarters)

Juli 2007 – Dezember 2007 Anstellung bei Create Connections Networking & Lobbying GmbH

Seit 2008 laufende Mitarbeit bei diversen Events der Firma Create Connections (Com.Sult, Future Business Austria)

März 2010 – Juli 2010 Teilzeitarbeit beim Sportdachverband ASVÖ Burgenland

Kenntnisse

Muttersprache	Deutsch
Fremdsprachen	Englisch (verhandlungssicher)

Sonstiges

Oktober 2000 - Mai 2001 Grundwehrdienst bei der Garde in Wien