

Frauen und genderspezifische Aspekte in der Führung von Sportorganisationen als Wissenschaftsthematik

Einblicke in Forschungsschwerpunkte 2024 - 2026

Bericht

Im Rahmen des **Dissertationsprogramms für Tiroler Hochschulen 2024** gefördert und unterstützt durch:

**Frauen und genderspezifische Aspekte in der Führung von Sportorganisationen als Wissenschaftsthematik
Einblicke in Forschungsschwerpunkte 2024-2026**

Bericht

Impressum

Sports Research Lab Tirol, Innsbruck, Mai 2026.

Bearbeitung

Institut für Sportwissenschaft der Universität Innsbruck, Fürstenweg 176, 6020 Innsbruck, Austria
Lebensraum Tirol Holding, Maria-Theresien-Straße 55, 6020 Innsbruck, Austria

Änderungen und Druckfehler vorbehalten.

©2026 Alle Rechte vorbehalten.

Vervielfältigungen – auch nur auszugsweise – und Verbreitung sowie Übersetzung sind nur mit ausdrücklicher Quellenangabe gestattet.

Innsbruck, Mai 2026

EXECUTIVE SUMMARY

Hintergrund und Zielsetzung

Dieser Bericht ermöglicht einen Überblick über einige der Forschungsleistungen des Instituts für Sportwissenschaft der Universität Innsbruck im Zeitraum 2024–2026 zum Themenfeld „Frauen und genderspezifische Aspekte in Führungsrollen des Sports“. Im Fokus standen sowohl Führungsrollen bei nationalen und internationalen Sportgroßveranstaltungen als auch ehrenamtliche Führungsfunktionen in Tiroler Sportverbänden und -organisationen.

Ziel der Forschungsaktivitäten war es, strukturelle Rahmenbedingungen, Motivationen, Herausforderungen und Entwicklungspotenziale von Frauen in sportbezogenen Führungspositionen sichtbar zu machen und damit Grundlagen für zukünftige Forschung, Vernetzung und praxisrelevante Maßnahmen zu schaffen.

Forschungsschwerpunkte und zentrale Ergebnisse

Im Rahmen qualitativer Forschungsdesigns wurden insgesamt 38 leitfadengestützte Expertinnen-Interviews durchgeführt. Ergänzend erfolgte im Frühjahr 2026 eine informelle Erhebung zur Geschlechterverteilung in Tiroler Sportverbänden.

Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild: Einerseits wurde ein hohes Maß an Motivation, persönlichem Engagement und Identifikation mit dem Sport sichtbar. Andererseits weisen die Daten auf strukturelle Herausforderungen hin, insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Führungsfunktionen mit Familie und Beruf, traditioneller Organisationsstrukturen, eingeschränkter Zugänge zu Netzwerken sowie genderspezifischer Stereotypisierung.

Im Bereich der Tiroler Sportverbände zeigte sich zusätzlich die zentrale Bedeutung ehrenamtlichen Engagements. Viele der interviewten Funktionärinnen übernehmen gleichzeitig mehrere Rollen und beschreiben ihre Tätigkeit als stark gemeinschafts- und wertorientiert. Gleichzeitig wurden mangelnde Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen und diskriminierende Erfahrungen thematisiert.

Wissenstransfer und Ausblick

Neben der wissenschaftlichen Datenerhebung wurden im Berichtszeitraum auch praxisorientierte Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählen die Gründung eines Netzwerks für Frauen in der Tiroler Sportbranche sowie die internationale Vernetzung des Instituts über das European Observatoire for Sport and Employment (EOSE). Beide Initiativen stärken den Austausch zwischen Forschung und Praxis und schaffen Grundlagen für zukünftige Kooperationen.

Die bisherigen gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass weiterhin Forschungs- und Entwicklungsbedarf im Themenbereich besteht.

INHALTSVERZEICHNIS

EXECUTIVE SUMMARY	1
EINLEITUNG.....	3
TEIL 1: FRAUEN IN FÜHRUNGSROLLEN (INTER)NATIONALER SPORTGROßVERANSTALTUNGEN	5
EINLEITUNG.....	5
METHODIK.....	6
<i>Forschungsdesign</i>	<i>6</i>
<i>Interviewleitfaden und Forschungsfragen</i>	<i>6</i>
<i>Auswahl der Expertinnen</i>	<i>7</i>
<i>Interviewdurchführung</i>	<i>8</i>
<i>Transkription und Datenanalyse.....</i>	<i>8</i>
ERGEBNISSE	9
EINBLICK UND AUSBLICK	9
TEIL 2: FRAUEN IN FÜHRUNGSROLLEN TIROLER SPORTVERBÄNDE	11
EINLEITUNG.....	11
METHODIK.....	12
<i>Forschungsdesign</i>	<i>12</i>
<i>Interviewleitfaden und Forschungsfragen</i>	<i>12</i>
<i>Auswahl der Expertinnen</i>	<i>12</i>
<i>Interviewdurchführung</i>	<i>12</i>
<i>Transkription und Datenanalyse.....</i>	<i>13</i>
ERGEBNISSE	13
EINBLICK UND AUSBLICK	14
EINBLICK UND AUSBLICK.....	15
KURZUMFRAGE TIROLER SPORTVERBÄNDE: VERTEILUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN VORSTANDSFUNKTIONEN ..	15
NETZWERK FRAUEN IN DER TIROLER SPORTBRANCHE	17
NETZWERK EUROPEAN OBSERVATOIRE FOR SPORT AND EMPLOYMENT (EOSE).....	17
GENDERASPEKTE IN AUS- UND WEITERBILDUNG SOWIE BERUFSZUKUNFT IM SPORTMANAGEMENT.....	18
AUSWEITUNG DER DATENLAGE	18
QUELLENVERZEICHNIS	19

Einleitung

„The most difficult thing is the decision to act. The rest is mere tenacity.“

(„Das Schwierigste ist die Entscheidung zu Handeln. Alles andere ist reine Beharrlichkeit.“)¹

- Amelia Earhart

Amelia Earhart, Luftfahrtpionierin in den USA der 1930er Jahre, war sich den von ihr erhaltenen Aussagen nach bewusst, dass ihr Handeln nicht nur ihrem eigenen Nutzen (der Liebe zum Fliegen und Entdecken) diene. Im besten Falle war es zeitgleich Beispiel für andere, dass Menschen wie sie, dass Frauen wie sie, etwas, das vielerorts als Männerdomäne gelten kann, bereichern und öffnen können (Earhart, 1936).

Am Institut für Sportwissenschaft der Universität Innsbruck wurde zwischen 2024 und 2026 aus unterschiedlichen Perspektiven zum Thema „Frauen und genderspezifische Aspekte in der Führung von Sportorganisationen“ geforscht. Blickt man, wie für den hier vorliegenden Bericht, zurück auf die geleistete Arbeit und das offenkundige Potenzial für Zukünftiges, kommt eine Parallele zu Earhart zum Verständnis gerade recht.

Der Bericht gliedert sich in drei Teilsegmente:

Teil 1: Frauen in Führungsrollen (inter)nationaler Sportgroßveranstaltungen

Einblicke in Tätigkeiten zum Forschungsschwerpunkt „Frauen in Führungsrollen bei Sportgroßveranstaltungen“, für den u.a. qualitative Daten durch die Umsetzung von Expertinnen-Interviews erhoben wurden, um Motivation, Hindernisse/ Barrieren und Führungseigenschaften weiblicher Führungskräfte im Bereich Sporteventmanagement zu untersuchen. Ein erster Einblick in die vorgenommene Kurzanalyse birgt ein vielfältiges Bild in dem sich bspw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als einer der Hauptbarrieren für die Ausübung der Führungsrolle weiblicher Expertinnen herauskristallisiert.

Teil 2: Frauen in Führungsrollen Tiroler Sportverbände

Einblicke in Tätigkeiten zum Forschungsschwerpunkt „Frauen in Führungsrollen von Sportverbänden“ mit einem Fokus auf mehrheitlich ehrenamtliches Engagement in Führungsrollen Tiroler Sportorganisationen. Hierfür wurden u.a. Interviews mit 25 weiblichen Expertinnen geführt, um einen Einblick in Motivation, Hindernisse/ Barrieren sowie bspw. den Stellenwert von Mentor:innen für das jeweilige Tätigkeitsfeld der Expertinnen zu untersuchen. Eine vorläufige Kurzanalyse eines Teildatensets zeigt Diskriminierungserfahrungen sowie die Wichtigkeit von Unterstützung sowohl innerhalb des Vereins/ Verbandes als auch außerhalb dessen, bspw. durch das soziale Umfeld, auf.

Einblick und Ausblick

Eine im März 2026 durchgeführte informelle Umfrage Tiroler Sportverbände bzgl. der Verteilung von Frauen und Männern in Vorstandsfunktionen ergab ein lesenswertes Bild, das das Potenzial für zukünftige Forschungstätigkeiten, das bereits aus den in Teil 1 und Teil 2 beschriebenen Erhebungen ersichtlich wurde, noch verstärkt. Im Anschluss werden Eckpunkte bestehender bzw. potenzieller Anknüpfungspunkte der Forschungsschwerpunkte dargelegt.

¹ (The Family of Amelia Earhart, 2025), Übersetzung: Kuske, H.

Alle hier dargelegten Leistungen wurden im Rahmen und durch die Mitarbeiter:innen des Instituts für Sportwissenschaft, Teil der Fakultät für Sportwissenschaft und Psychologie der Universität Innsbruck, unter Leitung von Univ.-Prof. Mag. Martin Schnitzer, PhD erbracht.

Die Forschungsleistungen wurden auch möglich durch das „Dissertationsprogramm für Tiroler Hochschulen 2024“, somit durch freundliche Unterstützung durch das Land Tirol, die Lebensraum Tirol Holding GmbH, die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) sowie, als inhaltlich unterstützender Partner, Ski Austria.

Akademisches wie wissenschaftliches Arbeiten ist, wie jedes gute Sportereignis, immer aufgrund des Engagements und der Motivation Einzelner möglich, gleichzeitig nur als Team umsetzbar. Wir möchten unsere Anerkennung gegenüber den Interviewpartnerinnen ausdrücken, die, aus Eigeninitiative und oft trotz knapper Zeitressourcen, Zeit gefunden haben mit uns über Themen zu sprechen, die allen Beteiligten am Herzen liegen.

Die Nachwuchsförderung nimmt, wie in jedem guten Sportverein, auch in diesem Team einen wichtigen Stellenwert ein. Viele der hier besprochenen Interviews wurden von Studierenden am Institut für Sportwissenschaft unterstützt, die sich am Anfang ihres akademischen Weges mit jedem neuen Gespräch oft auch auf völlig neues Terrain wagen. Ihnen gilt unser Dank. In diesem Sinne möchten wir uns auch herzlich bei Lilly Barner, BSc, Carlos Winterkorn, BSc und insbesondere Helena Greb bedanken, die durch ihren Willen, sich in bestehende Forschungsthematiken einzuarbeiten, zur Umsetzung der Forschungsvorhaben und der hier entstandenen Wissensgenerierung beigetragen haben.

Unser Team am Institut für Sportwissenschaft unterstützt sich in guter Tradition gegenseitig und ist bei kniffligen Fragen füreinander da. So auch für die Arbeit an den hier dargelegten Forschungsschwerpunkten. Hervorzuheben sind Daniela Lux, MSc, die mit ihrer Fachkenntnis die Zusammenstellung der Daten für diesen Bericht unterstützt hat, sowie Lukas Graiff, MSc und Julia Staudegger, MSc, die ebenfalls Zeit, Witz und Wissen beigesteuert haben, um ihn gemeinsam über die Ziellinie zu bringen.

Univ.-Prof. Mag. Martin Schnitzer, PhD
Mag. (FH) Cornelia Praxmarer-Kohli
Hannah Kuske, MA, MSc.

Teil 1: Frauen in Führungsrollen (inter)nationaler Sportgroßveranstaltungen

„My aim is to see people grow. And even outgrow me. [...] I try to empower it and I try to allow people to grow around me. That's what makes me happy. “

(„Mein Ziel ist es, Menschen wachsen zu sehen. Und sogar über mich herauswachsen. Ich versuche das zu stärken und ich versuche, Menschen zu erlauben in meinem Beisein zu wachsen. Das ist es, was mich zufriedenstellt.“)²

-Eine Studienteilnehmerin auf die Frage, wie sie selbst ihren Führungsstil einschätzt bzw. welche Aspekte ihr beim Management ihrer Teams besonders wichtig sind.

Einleitung

Führungsrollen im Sport sind facettenreich. Neben Leitungsfunktionen in der unmittelbaren Ausübung sportlicher Tätigkeiten, Führungsrollen in Vereinen und Verbänden – und somit der Interessenvertretung – bringt sich Sport auch leicht mit Sportveranstaltungen und deren Organisation in Zusammenhang. Um hier der weiblichen Perspektive Stellenwert zu geben, wurde am Institut für Sportwissenschaft ein Forschungsschwerpunkt auf die Rolle von Frauen in Führungspositionen bei Sportgroßveranstaltungen gesetzt.

Ein Aspekt um die Perspektiven von Frauen in Führungspositionen im Kontext von Sportgroßveranstaltungen zu erfassen und zentrale Herausforderungen sowie (Miss)Erfolgsfaktoren ihrer Tätigkeit benennen zu können, war hierbei eine Befragung von Expertinnen, die innerhalb ihrer Karriere Leitungserfahrung in nationalen und internationalen Sportgroßveranstaltungen sammeln konnten. Im Mittelpunkt stand neben dem Erfassen der Erfahrungswerte die Frage, welche strukturellen Bedingungen ihre berufliche Entwicklung beeinflussen bzw. beeinflusst haben, was die Motivation war den jeweiligen Karriereweg einzuschlagen und welche Ideen die Probandinnen teilen würden, um zukünftige Veranstaltungen bestmöglich abzuhalten und Menschen in leitenden Positionen großer Sportveranstaltungen bestmöglich zu unterstützen.

Konkret wurden die Erfahrungsberichte von 13 Expertinnen, die in der Organisation von nationalen und internationale Sportgroßveranstaltungen eine Führungsfunktion verantworten oder zu einem Zeitpunkt ihrer Karriere verantwortet haben, mittels leitfadengestützter Expertinnen-Interviews erhoben. Erste Einblicke in eine Kurzanalyse der Ergebnisse zeigen Barrieren in Form von Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dem eigenen Vertrauen in die Führungs-/Karrierefähigkeiten, sowie gesellschaftliche Stereotypisierung des weiblichen Rollenbildes auf, sowie ein vielfältiges Bild in Bezug auf Motivation zur Ausübung der Tätigkeit und den unterschiedlichen Führungsstilen der Expertinnen.

Das durch die Expertinnen-Interviews entstandene Datenset diene darüber hinaus als Grundlage für zwei Abschlussarbeiten im Bachelorstudiengang für Sportmanagement des Instituts (Barner, 2024; Winterkorn, 2024).

²Interview 33, Pos. 5584-5586, Übersetzung: Kuske, H.

Methodik

Forschungsdesign

Es wurde ein qualitatives Forschungsdesign herangezogen, um die Barrieren und Motivationen sowie das Führungsverhalten von weiblichen Führungskräften in Großveranstaltungen besser verstehen zu lernen (Flick, 2022). Dieses wurde durch einen quantitativen Kurzfragebogen zur Erhebung soziodemografischer Daten sowie Eckpfeilern, bspw. Jahre an Erfahrung in der Sportbranche, Art der ausgeführten Führungsposition etc., der Expertinnen ergänzt.

Interviewleitfaden und Forschungsfragen

Der Leitfaden zur Durchführung der halb-strukturierten Interviews beinhaltete eine Reihe von strukturierten Fragen zu verschiedenen, teilweise genderspezifischen, Themenbereichen mit Bezug auf das Management von Sportgroßereignissen, die auf Basis einschlägiger Fachliteratur formuliert wurden. Sie können grob folgenden Themenfeldern zugeordnet werden:

- Motivation,
- Visionen,
- Kompetenzen/ Führungseigenschaften,
- Netzwerke,
- Unterstützung,
- Ratschläge,
- Hindernisse/ Barrieren.

Der Leitfaden diene, wie in dieser Art der qualitativen Forschung üblich, als roter Faden um eine Vergleichbarkeit zwischen den unterschiedlichen Gesprächen und somit die wissenschaftliche Auswertung zu ermöglichen. Um gleichzeitig Nuancen aufzuzeigen und persönliche Beiträge einzubeziehen, wurde er flexibel und offen genug gestaltet, um auf Antworten und individuelle Kenntnisse der Expertinnen einzugehen (Meuser & Nagel, 2009). Er diene somit als Grundlage für die Beantwortung der folgenden Forschungsfragen:

- Inwiefern werden Frauen in Führungspositionen des Sporteventmanagements mit Barrieren oder stereotypisiertem Verhalten gegenüber ihrer Führungsrolle aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert? Sofern dies der Fall ist, wie lassen sich diese Barrieren beschreiben bzw. wie äußern sich diese?
- Welche Faktoren beeinflussen die Motivation von Frauen, eine Führungsposition im Sporteventmanagement zu bekleiden, oder in der Vergangenheit bekleidet zu haben?
- Lassen sich in diesem Teilbereich des Berufsfeldes Sportmanagement besondere Herausforderungen bzw. Best Practices identifizieren, die auch im organisierten Sport (adaptiert) Berücksichtigung finden sollten?
- Wie erleben weibliche Führungskräfte ihre Rolle bei der Leitung von Sportgroßveranstaltungen, und welche Managementansätze erweisen sich in der Praxis als besonders effektiv?

Auswahl der Expertinnen

Der Pool der 13 Expertinnen wurde über bestehende professionelle Netzwerke innerhalb des Instituts für Sportwissenschaft rekrutiert. In Bezug auf die angegebenen Staatsbürgerschaften der Expertinnen waren fünf unterschiedliche europäischen Staaten und ein lateinamerikanischer Staat vertreten. Das Durchschnittsalter betrug 42,23 ($\pm$ 9,05) Jahre. Zwei Expertinnen gaben an, Kinder zu haben, was einem Prozentanteil von 15,4% entspricht. Für den höchst erlangten Bildungsabschluss gaben sieben Personen (54%) an, einen Masterabschluss, fünf Personen (38%) einen Diplomabschluss und eine Person (8%) einen Maturaabschluss mit anschließender Ausbildung zu haben. Die Berufserfahrung wurde mit durchschnittlich 14,05 ($\pm$ 9,20) Jahren Erfahrung in der Sportbranche, 11,69 ($\pm$ 7,64) Jahren Erfahrung in einer Führungsposition und 9,62 ($\pm$ 6,49) organisierten Sportveranstaltungen pro Expertin angegeben.

Es wurde auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung zwischen Involvierung der Expertinnen in nationalen und internationalen Sportgroßveranstaltungen geachtet. Fünf der Befragten waren in nationalen, acht in internationalen Veranstaltungen in Führungsrollen tätig (siehe Tabelle 1 für eine Veranstaltungsübersicht).

Veranstaltung	Land/ Region
Arlberg Giro (Radrennen)	Österreich
Challenge Kaiserwinkl-Walchsee (Triathlon)	Österreich
Mountain- and Trailrun World Championships	Österreich
UCI Straßenrad-Weltmeisterschaft	Österreich
Weißer Rausch St. Anton am Arlberg (Skirennen)	Österreich
World Climbing Weltcup	Österreich
World Climbing Weltmeisterschaft	Österreich
FIFA Worldcup (Fußballweltmeisterschaft)	Amerika
Concours Hippique International Officiel (CHIO)	Deutschland
Freeride World Tour (Weltmeisterschaften Freeride Snowboard/ Ski)	Europa/ Nordamerika
Olympische Spiele	Frankreich
AFC Asian Cup (Asien-Fußballmeisterschaft)	Qatar
Ski Weltcup	Schweiz
UCI Road- & Paracycling Worldcup	Schweiz
FIFA & UEFA Turniere (Fußballturniere)	Verschieden

*Tabelle 1: Sportveranstaltungen, in denen die befragten Expertinnen
Führungsfunktionen innehatten bzw. -haben*

Eine Führungsfunktion wurde als eine Funktion definiert, die zum Zeitpunkt aktuell oder kürzlich ausgeübt wurde und mindestens der Leitung einer Abteilung entspricht. Die Organisation einer Sportveranstaltung kann sowohl durch den Rechthehalter selbst als auch durch Lokale Organisationskomitees erfolgen, welche vom Rechthehalter mit der Ausrichtung der jeweiligen Sportgroßveranstaltung beauftragt wurden. Beispiele für Rechthehalter sind das Internationale Olympische Komitee oder Weltsportverbände.

Interviewdurchführung

Die Interviews wurden online (i.e. via MS Teams, JitsiMeet) und, wo logistisch möglich, persönlich geführt. Der Gesprächszeitpunkt richtete sich hierbei nach der Verfügbarkeit der Expertinnen. Je nach Präferenz der Interviewpartnerinnen wurde auf Deutsch oder Englisch gesprochen. Die Gesprächslänge betrug zwischen 40-70 Minuten. Alle Gespräche wurden Audio- bzw. wo verfügbar Video-aufgezeichnet und im Anschluss unter Zuhilfenahme von Transkriptionssoftware verschriftlicht. Die Gesprächspartnerinnen wurden, entsprechend der Ethikrichtlinien zur Durchführung von Forschungsprojekten der Universität Innsbruck, vor Beginn auf die Möglichkeit, das Interview jederzeit abbrechen zu können hingewiesen sowie über Anonymität und Datenschutz informiert.

Transkription und Datenanalyse

Transkription und erste Auswertung des vorliegenden Datenmaterials sind als erste explorative Analyse des gewonnen Datensets und somit auch als erster Einblick in zukünftige Forschungsunternehmungen zu verstehen. Die geführten leitfadengestützten Interviews bieten weiterführendes analytisches Potenzial, der Fokus lag zunächst jedoch darauf, zentrale Themen und Perspektiven sichtbar zu machen und erste Einblicke in das Forschungsfeld zu ermöglichen, um weitere wissenschaftliche Möglichkeiten in Betracht zu ziehen. Die Analyse erfolgte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2018). Hierfür wurde ein Kategoriensystem entwickelt, das sowohl deduktive, aus den Forschungsfragen abgeleitete Kategorien als auch induktiv aus dem Material gewonnene Aspekte berücksichtigt. Die schrittweise Codierung diente der thematischen Strukturierung und Verdichtung der Interviewdaten.

Zum besseren Verständnis folgt eine beispielhafte Auflistung einiger herausgearbeiteter Kategorien:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Benachteiligung
- Netzwerke/ Vernetzung
- Stereotypisierung
- Motivation
- Reisetätigkeit
- Arbeitsstunden
- Führungsstil
- Eigene Definition von Führung
- Selbsteinschätzung als Führungskraft

Ergebnisse

Eine der am häufigsten vorkommenden identifizierten Barrierefelder kann unter dem Kategorienbegriff „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zusammengefasst werden. Viele der Befragten gaben an, dass familiäre und soziale Verpflichtungen mit den arbeitsbezogenen (Pensum, Arbeitszeiten, Kinderbetreuung) zeitweise schwer vereinbar seien. In Bezug auf internationale berufsbedingte Verpflichtungen wurde ersichtlich, dass hier besondere logistische Herausforderungen involviert waren, die oft auch die mentalen Ressourcen der Befragten beanspruchten. Einige der Befragten gaben an, dass ihr Berufsausübung einen Stellenwert in Überlegungen bezüglich des eigenen sozialen Umfelds, bspw. Familienplanung oder Partnerwahl, hatte. Gleichzeitig wurde – im Sinne der Barriere als Chance – auch der Zusammenhalt und die Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt, der wiederum allerdings meist im privaten Umfeld bzw. durch finanzielle Ressourcen ermöglicht wurde.

Eine Anzahl der Expertinnen sahen sich innerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit mit stereotypen Frauen- und Männerbildern konfrontiert. So wurde von der Mehrheit, konkret acht der dreizehn befragten Frauen (61%), beschrieben, dass in ihrem beruflichen Umfeld Männer eher als Führungspersonen anerkannt wurden als Frauen und letztere oft Überzeugungsarbeit leisten mussten um ihre Führungsrolle ausfüllen zu können und letztendlich als Autoritätsperson wahrgenommen zu werden.

In einigen Fällen war eine direkte Benachteiligung, bspw. auf finanzielle Art oder in Bezug auf Einladungen zu Vernetzungen (die mehrfach als in der Sporteventmanagement-Branche besonders wichtig hervorgehoben wurden) die Folge von unterschiedlichem Umgang mit weiblichen oder männlichen Führungspersonen. Gleichzeitig wurde betont, dass die Art der Vernetzung und Zusammenarbeit, wie der Führungsstil einer Person generell, meist Typsache sei, also von Person zu Person unterschiedlich.

Hier fügt sich die Aussage von acht der dreizehn Expertinnen (61%) auf die direkte diesbezügliche Frage, ob sie sich benachteiligt fühlten, dass dem nicht so sei, gut ins entstehende Ergebnisbild. Einige ergänzten, dass sie es als Vorteil sähen in der Minderheit gegenüber ihren männlichen Kollegen zu sein – es sei so die Chance größer, durch Leistung aufzufallen.

Mehrheitlich (neun von dreizehn Personen, 69%) wurde eine beobachtete Unterrepräsentanz von Frauen in Sportgroßveranstaltungen, insbesondere auf Führungsebene, genannt.

Einblick und Ausblick

Die erhoffte Fülle und Vielfalt im erhobenen Datenset waren bereits innerhalb der hier kurz dargelegten ersten Auswertung erkennbar. Dies ist aufgrund der verhältnismäßig kleinen Datenmenge und somit fehlenden Generalisierbarkeit der Erkenntnisse als positiv einzustufen, da es Potenzial für weitere Eckpunkte in der Umsetzung des Forschungsschwerpunktes birgt.

Sichtbar wurde u.a. die Vielschichtigkeit des Themenbereiches – bspw. bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zwar wurde dies mehrheitlich als Herausforderung genannt, gleichzeitig aber oft die diesbezügliche Unterstützung und Wichtigkeit von Partnerschaft in allen Formen hervorgehoben. Schaut man tiefer in die Aussagen, ist diese Unterstützung aber den Angaben der Expertinnen zufolge selten systemisch oder gar von Arbeitgeberseite hervorgerufen. Oft leisten die Mehrarbeit das eigene soziale

Umfeld aus Eigeninitiative oder – und hier kommt der wirtschaftliche Faktor und diesbezügliche teilweise berichtete Benachteiligung zum Tragen – wird durch finanzielle Möglichkeiten machbar, die nur mit entsprechender Entlohnung möglich wird.

Bemerkenswert sind die hohe Motivation und das Engagement der Expertinnen, die sich teilweise über Jahre hinweg ihrer beruflichen Aufgabe mit großer Energie widmen. Gleichzeitig scheinen Barrieren, bspw. die oben genannte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ersichtlich, die teilweise auf systemische Hindernisse hindeuten könnten. Es wäre im Sinne der Kontrastierung und des Erhebens eines erweiterten Status Quo zukünftig interessant, auch mit jenen Expertinnen zu sprechen, die sich aus zu erhebenden Gründen aus dem Feld abgewandt haben. Hier dürfte eine geduldige Rekrutierung mit großer Zeitspanne hilfreich sein, da es schwieriger sein dürfte diese potenziellen Teilnehmer:innen zu lokalisieren.

Im Sinne zukünftiger Arbeit im Bereich dieses Forschungsschwerpunktes könnten tiefere Einblicke ermöglicht werden, indem über einen längeren Zeitraum und mit größerem Radius ein umfangreicheres Datenset erhoben würde. Hier würde sich bspw. anbieten, mit nationalen wie internationalen Netzwerken in Kontakt zu treten, um die Bandbreite der befragten Personen zu erweitern und somit die Datenlage perspektivisch auszuweiten. Auch könnte mit einem größeren Datenset Unterscheidungen zwischen Sportarten oder Veranstaltungsarten einfacher erzielt werden, um die Analyse tiefgreifender zu gestalten. In ähnlichem Sinne wäre diskutierbar das Datenset um männliche bzw. diverse Perspektiven zu erweitern, was insbesondere im Hinblick auf Netzwerke und Unterstützung aber auch eine Erhebung des Status Quo aus vielschichtiger Perspektive lohnenswert sein könnte.

Teil 2: Frauen in Führungsrollen Tiroler Sportverbände

„Man hat mich also vor vielen, vielen Jahren [...] ins Präsidium gerufen. Ursprünglich, um ein bisschen die Frauenquote zu etablieren, weil es gab vor 20 Jahren keine Frauen. Ja, es gab keine einzige Frau in diesem Präsidium - hat sich bis heute nicht wirklich verbessert. Ich bin nach wie vor die einzige Frau im Präsidium und im Vorstand. [...] in der ehrenamtlichen Tätigkeit, das ist schon auffällig, gibt es in diesen Gremien wenige Frauen.“³

„[...] es ist ausschließlich eine ehrenamtliche Funktion. Das Einzige, was abgegolten wird, ist die Trainertätigkeit. [...] ich denke, das muss man mit Herz machen, [...] weil man lebt entweder den Sport oder man versucht das Beste und von der Überzeugung her, diesen Sport den Kindern weiterzugeben. Also, aus finanziellen [...] Gründen sollte man sich nicht dazu entscheiden.“⁴

-Eine Studienteilnehmerin auf die Frage, wie ihr Engagement begonnen hat, wie sie die Situation bzgl. Frauen in Führungsrollen in ihrem Kontext heute einschätzt und was Ehrenamt für ihren Kontext bedeutet

Einleitung

Laut einer von der Tiroler Sparkasse im Jahr 2024 in Auftrag gegebenen repräsentativen Befragung (Integral online Befragung (CAWI); n=155; keine Angabe zu Geschlechterverteilung/ Durchschnittsalter) engagieren sich 44% der Tiroler:innen ehrenamtlich in Vereinen, Einrichtungen und Organisationen (Sparkasse, 2024). In Hinblick auf Engagement und Ehrenamt im Sport zeigen Untersuchungen im Rahmen des Sport- und Bewegungsmonitoring Tirol (SBMT) des Sports Research Lab Tirol (SRLT), genauer eine repräsentative Befragung aus dem Jahr 2024 (IMAD Hybridbefragung (online/telefonisch); n=502; 50,2% männlich, 49,2% weiblich, 0,6% divers; Durchschnittsalter 47,6 Jahre), dass 24% der Tiroler:innen Mitglied in einem Sportverein sind. Gleichzeitig engagieren sich 16,9% der Bevölkerung ehrenamtlich im Sportbereich, e.g. als Trainer:innen, Funktionär:innen oder freiwillige Helfer:innen. Hier zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Männer engagieren sich mit anteilig 19% häufiger ehrenamtlich im Sport als Frauen mit anteilig 15%. Auch bei der Mitgliedschaft in Sportvereinen weisen Männer (29%) höhere Beteiligungswerte auf als Frauen (19%) (Sports Research Lab Tirol (SRLT), 2025).

Die beiden oben angeführte Zitate aus demselben Interview illustrieren gut, wie sich das Dilemma vieler Frauen in Führungsrollen Tiroler Sportorganisationen darstellt. Einerseits stehen das Engagement und das Herzblut für die Sache, andererseits das Bewusstsein, oft, teilweise immer noch, eine Vorreiterrolle einzunehmen und gleichzeitig wie bei vielen ehrenamtlichen Tätigkeiten nur so viel für die Gemeinschaft zu geben, wie selbst gegeben werden kann obwohl der Wunsch mehr zu tun oft mitschwingt.

Die hier dargelegten Daten wurden bereits einer Teilauswertung (n=13) unterzogen, die nennenswerte Ergebnisse zutage fördert. So sind eine Mehrheit der Expertinnen des Teildatensets gleichzeitig in mehreren Rollen für ihren jeweiligen Verband/ Verein tätig. Auch ergibt sich ein vielschichtiges Bild in Bezug auf Hindernisse, Motivatoren sowie Einschränkungen, bspw. durch diskriminierendes Verhalten.

³ Interview 24, Pos. 30

⁴ Interview 24, Pos. 34

Methodik

Forschungsdesign

Um die Motivationen, Hindernisse und Führungsstile weiblicher Führungskräfte in Sportorganisationen in Tirol besser zu verstehen, wurde ein qualitatives Forschungsdesign herangezogen (Flick, 2022). Dieses wurde durch einen quantitativen Kurzfragebogen zur Erhebung soziodemografischer Daten sowie Eckpfeilern, bspw. Jahre an Erfahrung in der Sportbranche, Art der ausgeführten Führungsposition etc., der Expertinnen ergänzt.

Interviewleitfaden und Forschungsfragen

Insgesamt wurden 25 weibliche Führungskräfte von Tiroler Non-Profit-Sportorganisationen befragt. Dazu wurden leitfadengestützte Interviews mit den Expertinnen geführt. Die Fragen basierten dabei vorrangig auf der relevanten Literatur (Elprana & Felfe, 2019; Pfister & Radtke, 2009; Yukl, 2013; Burton, 2015; Dixon & Bruening, 2005; Winand & Zeimers, 2023) und umfassten Themen wie genderspezifische Aspekte in Führungspositionen und genderspezifische Motivatoren und Barrieren bei der Leitung von Sportorganisationen. Mittels dieser thematischen Konzeption diente der Leitfaden als Anleitung zur Beantwortung der folgenden Forschungsfragen:

- Welche Barrieren gilt es zu beseitigen und welche Motivatoren können eingeführt bzw. gesteigert werden, um Frauen in Non-Profit-Sportorganisationen zu fördern?
- Welche unterstützenden Rahmenbedingungen benötigen Frauen, um sich in der Führung einer Sportorganisation zu etablieren?
- Wie führen Sportfunktionärinnen Tiroler Sportorganisationen?

Auswahl der Expertinnen

Der Pool der 25 Expertinnen wurde über bestehende professionelle Netzwerke des Instituts für Sportwissenschaft der Universität Innsbruck rekrutiert. Alle Expertinnen waren zum Zeitpunkt der Interviews in Führungsrollen Tiroler Sportorganisationen involviert. Das erhobene Durchschnittsalter der Befragten betrug 46,76 ($\pm$ 10,36) Jahre. Sieben Expertinnen (28%) gaben an, keine Kinder, fünf (20%) ein Kind zu haben. Die Mehrheit, 13 der Interviewten (52%), gab an, zwei oder mehr Kinder zu haben. Für den höchst erlangten Bildungsabschluss machten vier Personen keine Angabe (16%), acht Expertinnen (32%) gaben an, Matura oder einen Abschluss auf Matura-Niveau innezuhaben, und die Mehrheit, 13 Personen (52%), gab an, Bildungsabschlüsse auf Universitäts- und Fachhochschulniveau erworben zu haben. Die angegebene Erfahrung in der Ausübung von Führungsrollen in Sportorganisationen der Expertinnen war sehr unterschiedlich und reichte von sechs Monaten bis sechzehn Jahren.

Interviewdurchführung

19 der Interviews wurden online (via Skype), sechs persönlich geführt. Interviewsprache war Deutsch. Der Gesprächszeitpunkt richtete sich nach der Verfügbarkeit der Expertinnen. Die Gesprächslänge betrug durchschnittlich 45 Minuten. Alle Gespräche wurden Audio- bzw. wo verfügbar Video-aufgezeichnet und im Anschluss unter Zuhilfenahme von Transkriptionssoftware verschriftlicht. Die Gesprächspartnerinnen wurden, entsprechend der Ethikrichtlinien zur Durchführung von Forschungsprojekten der Universität Innsbruck, vor Beginn auf die Möglichkeit, das Interview jederzeit abbrechen zu können hingewiesen sowie über Anonymität und Datenschutz informiert.

Transkription und Datenanalyse

Die Aufzeichnung der Befragungen ergab mehr als 18 Stunden Audio-/Videomaterial, das mithilfe von Transkriptionssoftware verarbeitet und nach Kuckartz und Rädiker (2022) editiert wurde. Für die anschließende qualitative Datenanalyse wurden die Transkripte methodisch per Template-Analyse nach King und Brooks (King, Horrocks, & Brooks, 2019; King & Brooks, 2017) bzw. Brooks et al. (Brooks, McCluskey, Turley, & King, 2015) unter Zuhilfenahme der für diese Zwecke geläufigen MAXQDA Software definiert. Die Entwicklung des Kategoriensystems erfolgte auf Basis der einschlägigen Fachliteratur und kombinierte deduktive sowie induktive Vorgehensweisen.

Ergebnisse

Eine vorläufige Kurzanalyse eines Teildatensets (n=13) ergab bereits erste Ergebnisse. So wurde von den Expertinnen dieses Teildatensets mehrheitlich angegeben, dass Interesse und Motivation für das eigene ehrenamtliche Engagement in der jeweiligen Organisation nicht Karriereinteressen im Sportbereich, sondern vielmehr der Förderung des Sportes/ der Sportart an sich bzw. der Weiterentwicklung der jeweiligen Organisation gelte.

Des Weiteren wurde in der Analyse dieses Teildatensets offenkundig, dass ein Großteil der Expertinnen gleichzeitig mehrere Rollen, bspw. auf Bundes-, Bundesland- und Sportclubebene innehielt. Ein Großteil gab darüber hinaus an, dass für ihre Organisationen keine formale Quotenregel zum Tragen komme.

In Hinblick auf die wahrgenommenen Barrieren wurden in diesem Teildatenset strukturelle und organisatorische Barrieren, bspw. veraltete (traditionelle) Strukturen in denen Frauen sich ihren Platz erst erkämpfen müssten, vorrangig als Hindernis genannt. Aber auch direkte Diskriminierung und die Einschätzung nur einen „Quotenplatz“ zu erfüllen wurden erwähnt. Ein Viertel der Expertinnen aus diesem Teildatenset sprach bspw. davon in Vorstandssitzungen regelmäßig und im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen unterbrochen zu werden oder nicht ausreichend Redezeit zu bekommen, ihre Meinung überhaupt anzubringen. Hier sind Einzelaussagen interessant, um das Gesamtbild zu vervielfältigen. Eine Expertin berichtete bspw. in einem gemischt-geschlechtlichen Vorstand davon abgehalten worden zu sein, eine Vorstandsvorsitzposition zu erhalten, da man sich darauf geeinigt habe aufgrund deren vermeintlich besserer Durchsetzbarkeit besser auf männliche Kandidaten zu vertrauen. Grundsätzlich einig waren sich die Expertinnen dieses Teildatensets darin, dass es unabhängig des Geschlechts immer schwerer würde, überhaupt Nachwuchs für die Vereins- und Verbandsarbeit zu gewinnen.

In Bezug auf die wahrgenommenen Herausforderungen wurden der große Arbeitsaufwand insbesondere in Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem eigenen Privatleben sowie die Einschätzung, dass sich viele Frauen eher in „unsichtbaren“ Rollen engagierten, also bspw. in der Organisation von Ausflügen oder der Verpflegung, statt sich für Führungsrollen zu melden, genannt. Eine mehrfach geäußerte Vermutung für die Begründung der Wahl zu eher unterstützenden statt leitenden Rollen war, dass sich Frauen weniger zutrauen würden, diese effektiv auszufüllen.

Genannte motivierende Faktoren waren mehrheitlich das Gefühl von Zusammenhalt und Gemeinschaft, einen Beitrag an der Gemeinschaft leisten zu können (etwas „zurückgeben“) sowie in der

Nachwuchsförderung, teilweise speziell in der Nachwuchsförderung von Frauen und Mädchen, beteiligt zu sein.

Darauf angesprochen, was zukünftige Mitarbeit motivieren könnte, hatten finanzielle Entlohnung und an das heutige Arbeits- und Familienleben angepasste, flexible Verbands- und Vereinsstrukturen sowie ein Umfeld, das offen für Neues und kreative Ideen ist, einen großen Stellenwert unter den Expertinnen dieses Teildatensets.

Unterstützung durch Freunde und Familie und Mentoring (weibliche und männliche Mentoren) durch die jeweiligen Verbände und Vereine wurde mehrfach als wichtig erwähnt. In Hinblick auf Mentoren waren mehrere der Expertinnen daran interessiert, zukünftig selbst Mentorenschaft zu übernehmen.

Einblick und Ausblick

Trotz der Tatsache, dass es sich nur um eine Teilanalyse handelt, somit vorläufige Ergebnisse präsentiert und somit ein für Forschende, Beteiligte und Stakeholder gleichermaßen spannendes Potenzial für weitere Erkenntnisse bereithält, gibt das Datenset Einblicke in das Empfinden und die Einschätzungen weiblicher Expertinnen in Führungsrollen Tiroler Sportorganisationen.

Es ist nennenswert festzustellen, dass aus Sicht der Expertinnen des analysierten Teildatensets die Diskriminierung weiblicher Führungskräfte eine Rolle spielt, sich gleichzeitig Mentor:innen gewünscht werden bzw. als hilfreich für die eigene Tätigkeit empfunden werden – und hier sowohl weibliche als auch männliche Mentor:innen genannt wurden. Auch scheint das Bedürfnis, festgefahrene Strukturen aufzubrechen, um etwas, das gesellschaftliches Engagement und Liebe für die Sache zu bedeuten scheint, zukunftsfit zu machen, ein weitläufiges Anliegen.

Im Sinne zukünftiger Forschungstätigkeiten für diesen Schwerpunkt deutet der Teilbereich des Stellenwertes von Mentor:innen auf interessante Aspekte hin. So könnten bspw. weitere Befragungen mit Mentor:innen, hier insbesondere aller Geschlechter und Gender, das Datenset nachhaltig erweitern und Kontrastpunkte ermöglichen. Dies auch, um nicht nur den Status Quo zu erheben, sondern Strategien und Ansätze für Zukünftiges, wie etwa die Nachwuchsförderung, entsprechende Handlungspotenziale aufzuzeigen und Empfehlungen zu entwickeln.

Des Weiteren wäre eine Ausweitung des Datensets auf andere Bundesländer denkbar, was wiederum auch nach Sportbereichen aufgeschlüsselt analysiert werden könnte, um die oben genannten Perspektiven und Handlungsempfehlungen zu erweitern und Vergleichbarkeit bzw. Generalisierbarkeitspotenzial zu erhöhen.

Die oben diskutierten Teilergebnisse wurden bereits mit einem internationalen Fachpublikum, durch Präsentation an der „8. International Sport & Discrimination Conference 2025“ (Sporthochschule Köln, 13.06.2025), geteilt und konnten dort reges Interesse hervorrufen (Praxmarer-Kohli & Schnitzer, 2025).

Einblick und Ausblick

Kurzumfrage Tiroler Sportverbände: Verteilung von Frauen und Männern in Vorstandsfunktionen

Um die hier dargelegten Forschungstätigkeiten abzurunden und zum Abschluss der Berichtsperiode einen aktuellen Einblick in die Lage Tiroler Sportverbände zu erhalten, wurde im März 2026 eine informelle Befragung zur Geschlechterverteilung in Vorstandsfunktionen Tiroler Sportverbände durchgeführt. Als Grundlage wurde die auf der Website des Interessenverbandes Tiroler Landessportfachverbände (tiSport) (2026) verfügbare Liste an Sportverbände (n=48) sowie die dort eingetragenen Kontaktmöglichkeiten (teilweise durch separate Recherche erweitert) verwendet. Diese wurden im März 2026 per Mail (max. 3 Versuche) bzw. telefonisch (max. 3 Versuche) mit den folgenden Fragen kontaktiert:

- Wie viele Personen umfasst der derzeitige Verbandsvorstand?
- Wie viele Personen des aktuellen Vorstands sind männlich, wie viele weiblich?
- Hat der Verband zurzeit einen Präsidenten oder eine Präsidentin?

Schließlich konnten innerhalb drei Wochen 46 der 48 Verbände erreicht werden, was einer Erfolgsquote von 96% entspricht (siehe Tabelle 2). Zwei Verbände waren leider nicht erreichbar, hier beruht die Datenlage auf den jeweiligen Verbandswebseiten. Nur ein Verband, der Tiroler Amateur Kickboxerverband, hat auf telefonische Rückfrage, nachdem keine Antwort auf Mailkontakt erzielt werden konnte, angegeben, keine Auskunft zum Geschlechterverhältnis im Verband geben zu wollen. Da dieser Verband zum Zeitpunkt der Befragung auch keine Internetpräsenz führte, sind hier die Daten ausständig.

In der Auswertung ergeben die Daten mit Hinblick auf Repräsentanz ein interessantes Bild. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten 7 Verbände eine Präsidentin und 41 einen Präsidenten, was einem Frauenanteil von 15% entspricht. Bei der Betrachtung der Geschlechterverhältnisse zwischen den Verbänden ist Vorsicht angebracht, da die Vorstandsgrößen der unterschiedlichen Verbände eine Rolle spielen, hier somit kein direkter Vergleich möglich ist. So hat bspw. der Tiroler Badmintonverband bei sechs Vorstandsmitgliedern mit drei Frauen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, während der Cheersport-Verband Tirol mit drei Frauen eine 100%ige Frauenbeteiligung angeben kann, da der Vorstand insgesamt drei Personen umfasst und somit entsprechend vergleichsweise klein gehalten ist. Weitere Datenanalysen, bspw. auch aufgeschlüsselt nach Einzel- und Mannschaftssportarten etc., könnten an dieser Stelle sicherlich Interessantes zutage fördern. Es bleibt jedenfalls interessant festzustellen, dass von insgesamt 379 Vorstandsmitgliedern 290 männlich und 89 weiblich sind – ein Männeranteil von 77%.

In Hinblick auf potenziell interessante Anknüpfungspunkte zu den Forschungsschwerpunkten bieten sich Einblicke, wenn man diese informell quantitativ erhobenen Daten mit informell-qualitativen (i.e. nicht formell strukturierten/ analysierten) ergänzt, die hier in Form von Mailkontakt bzw. Telefonaten aufschien. Mehrfach und immer ohne Aufforderung war die als kurz geplante Abfrage der benötigten Daten eine Einleitung zu Gesprächen oder längeren Antwortmails, weil seitens der

Verbandsverantwortlichen mitgeteilt wurde, welche Hürden Frauen in Vorständen ihrer Ansicht nach hätten oder welche Maßnahmen seitens des jeweiligen Verbandes ergriffen würden. Auch Beobachtungen, bspw. dass aus Sicht der Gesprächspartner:innen auffallend sei, dass, selbst wenn eine Sportart an sich insgesamt mehr weibliche Vereinsmitglieder aufwiese, sich dies nicht zwingend in den jeweiligen Verbandsvorständen widerspiegle, wurden weitergegeben. Es handelt sich um Einzelimpulse, die nicht mit einer repräsentativen Datenlage gleichzusetzen sind, somit können keine allgemeingültigen Aussagen getroffen werden. Es wurde aus dieser Kurzumfrage jedoch ersichtlich, dass eine aussagekräftige Antwortquote erreichbar ist und am Thema seitens der Befragten Interesse bestehen könnte, somit für unser Forschungsteam das Potenzial, weiterführend daran zu forschen.

Verbandsname	Präsident 2026	Präsidentin 2026	Verhältnis (m:w)	Anmerkung
Österr. Aeroclub - Landesverband Tirol	1	0	11:0	Laut Verbandswebsite, Verband nicht erreichbar
American Football und Cheerleading Verband Tirol	1	0	6:2	
Tiroler Badmintonverband	1	0	3:3	
Tiroler Bahnengolf- Sportverband	1	0	5:3	
Tiroler Baseball-Softball-Verband	0	1	2:2	
Tiroler Basketballverband	1	0	3:0	
Tiroler Billardverband	1	0	6:2	
Tiroler Bob- und Skeletonverband	1	0	4:2	
Tiroler Bogensport	1	0	4:1	
Tiroler Boxverband	1	0	9:0	
Cheersportverband Tirol	0	1	0:3	
Tiroler Landes-Eis- und Stocksportverband	1	0	7:1	
Tiroler Eishockeyverband	1	0	11:2	
Tiroler Eislaufverband	0	1	6:8	Interne Unterscheidung: Eiskunstlauf m:w = 1:7 Eisschnelllauf m:w = 5:1
Tiroler Floorball Verband	1	0	5:1	
Tiroler Fußballverband	1	0	17:1	
Tiroler Gewichtheberverband	1	0	8:1	
Tiroler Golfverband	1	0	7:3	
Tiroler Handballverband	1	0	6:1	
Jagd- und Wurftaubenschützen, Landesverband Tirol	1	0	8:0	
Judo Landesverband	1	0	10:3	
Kanuverband Tirol	1	0	5:1	
Karate Tirol	1	0	4:1	
Tiroler Amateur Kickboxverband	1	0	?	möchte keine Auskunft zu Geschlechterverhältnis geben
Kletterverband Tirol	1	0	4:2	
Tiroler Verband für Kraftdreikampf	0	1	2:2	
Tiroler Leichtathletikverband	1	0	6:0	
Tiroler Fachverband für Orientierungslauf	0	1	2:1	

Tiroler Pferdesportverband	1	0	3:6	
Landesradsportverband Tirol	1	0	7:1	Laut Verbandswebsite, nicht erreichbar
Ranggler Verband Tirol	1	0	18:1	
Tiroler Ringsportverband	1	0	7:1	
Tiroler Rodelverband	1	0	18:3	
Tiroler Rollsport und Inlineskate Verband	1	0	3:1	
Schachbund Landesverband Tirol	0	1	6:4	
Landesschwimmverband Tirol	1	0	10:5	
Verband der Tiroler Segelvereine	1	0	5:0	
Tiroler Skiverband	1	0	6:1	
Tiroler Sportkeglerverband Innsbruck	1	0	3:2	
Tiroler Landes-Schützenbund Innsbruck	1	0	20:2	
Tiroler Squash Rackets Verband	1	0	4:1	
Tiroler Taekwondo-Verband	1	0	5:0	
Tiroler Fachverband TanzSport	0	1	5:2	
Tiroler Tennisverband	1	0	6:3	
Tiroler Tischtennisverband	1	0	14:1	
Triathlonverband Tirol	1	0	2:5	
Turnverband Tirol	1	0	3:4	
Volleyballverband Tirol	1	0	4:0	
Gesamt	41	7	290 : 89	

Tabelle 2 Geschlechterverteilung in Vorständen Tiroler Sportverbände, Stand März 2026

Netzwerk Frauen in der Tiroler Sportbranche

Im Sinne einer lebensrealitätsnahen Umsetzung von Aspekten beider Forschungsschwerpunkte wurde im Dezember 2024 auf Initiative von drei im Themenbereich involvierten Mitarbeiterinnen des Instituts für Sportwissenschaft (Anna Kogler, MSc, Mag. (FH) Cornelia Praxmarer-Kohli und Mag. Sabrina Scheiber) ein Netzwerk für Frauen in der Tiroler Sportbranche gegründet, das regelmäßig durch eine WhatsApp Gruppe und einen E-Mail-Verteiler Kontakt hält. Die Beitrittsformalitäten sind bewusst niederschwellig gehalten – jede, die Interesse hat beizutreten, kann sich bei einer der drei Gründerinnen melden um aufgenommen zu werden. Ziel der Initiative ist die niederschwellige Vernetzung, der Austausch und die gegenseitige Unterstützung von Frauen, die im Management oder in der Führung einer Tiroler Sportorganisation tätig sind.

Netzwerk European Observatoire for Sport and Employment (EOSE)

Auch trat das Institut für Sportwissenschaft im Oktober 2024 dem European Observatoire for Sport and Employment (2026) bei und nimmt seitdem regelmäßig an Workshops, Seminaren und Versammlungen teil. Diese Aktivitäten dienen der Verknüpfung von Forschung und Praxis sowie dem Zugang zu aktuellen europäischen Daten und Trends im Arbeitsmarkt Sport. Durch die Einbindung in das EOSE-Netzwerk können kontinuierlich Kontakte zu relevanten europäischen Expert:innen und Institutionen geknüpft werden und somit bestehende Netzwerke des Instituts erweitert und relevant gehalten werden.

Genderaspekte in Aus- und Weiterbildung sowie Berufszukunft im Sportmanagement

Die Vielfalt der Teilauswertung der bisher generierten Daten zeigt offenkundiges Potenzial für weiterführende Forschungsunternehmungen auf. In diesbezüglicher Diskussion innerhalb des Instituts für Sportwissenschaft ist bspw. eine quantitative Umfrage unter Studierenden und Absolvent:innen des Bachelorstudiums „Sportmanagement“ am Institut für Sportwissenschaft der Universität Innsbruck. Ein Ziel einer solchen Erhebung könnte es sein, wahrgenommene Genderaspekte im Studienkontext zu erfassen und mögliche Barrieren oder förderliche Faktoren im Hinblick auf Chancengleichheit zu identifizieren. Auch Motivationen, Bedürfnissen und Erwartungshaltungen hinsichtlich des Bildungsangebots sowie zu dessen Relevanz in Bezug auf die praktische Anwendung in der (zukünftigen) Berufstätigkeit könnte Teil der Befragung sein. Im derzeitigen Ideenstatus sollte die Befragung rund 200 Personen unterschiedlicher Geschlechter umfassen, die zum Befragungszeitraum im Bachelorstudium inskribiert sind oder dieses kürzlich abgeschlossen haben. Möglich wäre gleichermaßen die Zielgruppe auf bspw. Teilnehmende von fachspezifischen Aus- und Weiterbildungsprogrammen auszuweiten. Die Ausweitung dieses Datensets durch leitfadengestützte Interviews der oben genannten Gruppe wäre zusätzlich eine Möglichkeit, die Potenzial für ein vielschichtiges Datenbild bieten könnte.

Eine zweite Phase dieses Schwerpunktes könnte, nach derzeitiger Ideenlage, vorsehen, die Bedürfnisse, Erwartungshaltungen sowie gegebenenfalls direkt gesetzte Maßnahmen von Sportorganisationen als potenzielle (zukünftige) Arbeitgeber zu untersuchen, indem Expert:innen arbeitgebender Sportorganisationen im Rahmen einer qualitativen Datenerhebung (e.g. leitfadengestützte Interviews) zu Rate gezogen werden.

Mögliche Forschungsfragen dieses Schwerpunktes:

- Welche Aus- und Weiterbildungen bzw. Förderprogramme stehen zur Verfügung und können bereits in der Ausbildung Maßnahmen getroffen werden, um eine Geschlechtergleichstellung in Führungsgremien zu forcieren?
- Welche Maßnahmen ergreifen Sportorganisationen, um Berufseinsteiger:innen in das dynamische Berufsfeld zu rekrutieren und langfristig zu binden?

Ausweitung der Datenlage

Ein weiterer Schwerpunkt könnte die bereits an anderer Stelle angesprochene Ausweitung der vorhandenen Datensätze auf männliche bzw. diverse Perspektiven in Hinblick auf weibliche Führungsrollen sein. Während außer Frage steht, dass die Themenschwerpunkte *Frauen* in Führungspositionen im Fokus haben, kann ein Ansatz, der gesellschaftlich ein breites perspektivisches Bild abbildet, nur von Vorteil für alle Beteiligten und an den Themenschwerpunkten Interessierten sein.

Quellenverzeichnis

- Association "European Observatoire of Sport and Employment". (2026, 05 25). *European Observatoire of Sport and Employment (EOSE)*. Retrieved from <https://www.eose.org/>
- Brooks, S., McCluskey, S., Turley, E., & King, N. (2015). The Utility of Template Analysis in Qualitative Psychology Research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), pp. 202-222.
doi:<https://doi.org/10.1080/14780887.2014.955224>
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), pp. 155–165. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.02.004>
- Dixon, M. A., & Bruening, J. E. (2005). Perspectives on work-family conflict in sport: An integrated approach. *Sport Management Review*, 8(3), pp. 227-253.
- Earhart, A. (1936, 11 10). *Letter from Amelia Earhart to President Roosevelt Regarding her World Flight; 11/10/1936; Collection FDR-PPF: Papers as President, President's Personal File*. Retrieved from <https://docsteach.org/document/letter-from-amelia-earhart-to-president-roosevelt-regarding-her-world-flight/>
- Elprana, G., & Felfe, J. (2019). Die Rolle der Führungsmotivation für erfolgreiche Führungskarrieren. In S. Kauffeld, & D. Spurk, *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (pp. 407–423). Berlin: Springer.
- Flick, U. (2022). *An introduction to qualitative research (7th Edition)*. London: Sage Publications.
- Happ, E., Schnitzer, M., & Scholl-Grissemann, U. (2023, September). Ski Touring on groomed slopes - Exploring an alpine winter sports trend and potential tourism product. *Tourism Management Perspectives*.
- King, N., & Brooks, J. (2017). *Template analysis for business and management students*. London: Sage.
- King, N., Horrocks, C., & Brooks, J. (2019). *Interviews in qualitative research (2nd ed.)*. London: Sage.
- Kuckartz, U., & Rädicker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden (5. Auflage)*. Beltz Juventa.
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2018). Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der qualitativen Sozialforschung. In N. Baur, & J. Blasius, *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (pp. 441-456). Wiesbaden: Springer VS.
- MacInnis, D. J., Moorman, C., & Jaworski, B. J. (1991, October). Enhancing and Measuring Consumer's Motivation, Opportunity, and Ability to Process Brand Information from Ads. *Journal of Marketing*.
- Meuser, M., & Nagel, U. (2009). Das Experteninterview — Konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In S. Pickel, G. Pickel, H.-J. Lauth, & D. Jahn, *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft* (pp. 465-479). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pfister, G., & Radtke. (2009). Sport, women, and leadership: Results of a project on executives in German sports organizations. *European Journal of Sport Science*, 9(4), pp. 229-243.
doi:<https://doi.org/10.1080/17461390902818286>
- Sparkasse, T. (2024, 12 4). *Studie zum Internationalen Tag der Freiwilligkeit: Von der Notwendigkeit sozialer Verantwortung*. Retrieved from Tiroler Sparkasse: https://cdn0.erstegroup.com/content/dam/at/spk-tiroler/sparkasse.at/presse/2024/04122024_Pr%C3%A4sentation_Studie-Freiwilligkeit.pdf
- Sports Research Lab Tirol (SRLT). (2025). *Sport- und Bewegungsmonitoring Tirol (SBMT): Ergebnisbericht Befragung 2024*. Innsbruck: Institut für Sportwissenschaft der Universität Innsbruck & Lebensraum Tirol Holding. Retrieved from <https://www.srlt.at/sbmt/>
- The Family of Amelia Earhart. (2025). *Amelia Earhart - Quotes*. Retrieved from <https://www.ameliaearhart.com/quotes/>
- Tiroler Landessportfachverbände. (2026, März 31). *tiSport*. Retrieved from <https://www.tisport.at/>
- Winand, M. B., & Zeimers, G. (2023). It's not just a job, it's a passion": Passions and motivations of sport entrepreneurs. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 13(3), pp. 269-288.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8. ed.)*. London: Pearson.



Institut für Sportwissenschaft der Universität Innsbruck
Fürstenweg 176
6020 Innsbruck, Österreich
sportentwicklung-innsbruck@uibk.ac.at
www.uibk.ac.at/isw



Lebensraum Tirol Holding GmbH
Maria-Theresien-Straße 55
6020 Innsbruck, Österreich
office@lebensraum.tirol
www.lebensraum.tirol



Projektmitarbeiter:innen

Institut für Sportwissenschaft, Universität Innsbruck
Univ.-Prof. Mag. Martin Schnitzer, PhD
Mag. (FH) Cornelia Praxmarer-Kohli
Hannah Kuske, MA, MSc.

Projektunterstützung:

Lilly Barner, BSc,
Carlos Winterkorn, BSc
und Helena Greb