

Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

1/2020

Ist die Vergütung im Fußball geschlechtergerecht?

Alexander Dilger/Katrin Scharfenkamp

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
1/2020**

Januar 2020

ISSN 2191-2475

Ist die Vergütung im Fußball geschlechtergerecht?

Alexander Dilger/Katrin Scharfenkamp

Zusammenfassung

Es gibt große Unterschiede in der Bezahlung von professionellen Fußballerinnen und Fußballern. Während die Sportmedien regelmäßig über hohe Einnahmen männlicher Fußballer berichten, wird die Vergütung von Fußballerinnen nur selten öffentlich thematisiert. Nur wenige professionelle Fußballerinnen selbst auf dem höchsten Niveau können von der Vergütung für ihre sportliche Leistung leben und viele sind auf Nebeneinkünfte und Sponsoren angewiesen. Den Verdienstunterschieden stehen jedoch auch große Leistungsunterschiede zwischen den Geschlechtern sowohl in körperlicher Hinsicht als auch in Turnieren gegenüber. In den USA wird „equal play, equal pay“ gefordert für die sportlich und finanziell erfolgreichere weibliche Nationalmannschaft, die trotzdem deutlich weniger verdient als das Herrenteam. Diskriminierung nach dem Geschlecht lässt sich jedoch keineswegs in allen Ländern feststellen, wenn man die Leistung berücksichtigt.

JEL Codes: D63, J16, J24, J31, J71, L83, M52, Z22

Is the Remuneration in Football Gender-equitable?

Abstract

There are large differences in the remuneration of female and male professional football players. While the sports media regularly report high earnings for male football players, the remuneration of female football players is quite seldom an issue. Only a few female professional football players even at the highest rank can live from the remuneration for their athletic performance and many depend on additional income and sponsors. However, there are also large performance differences between the sexes in physical terms and in tournaments. In the USA “equal play, equal pay” is claimed for the sportily and financially more successful female national team that nevertheless earns significantly less than the men’s team. Yet gender discrimination cannot be determined in all countries if the performance is taken into account.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_01_2020

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststraße 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303 (Sekretariat)
E-Mail: io@uni-muenster.de
Internet: www.wiwi.uni-muenster.de/io

Ist die Vergütung im Fußball geschlechtergerecht?

1. Einleitung

Es gibt eine zunehmende Diskussion über gleiche Bezahlung von professionellen Fußballerinnen und Fußballern. In Norwegen werden sie inzwischen gleich bezahlt, zumindest auf nationaler Ebene und von offizieller Seite (Lewis 2017, siehe auch das zweite Kapitel). In den USA gibt es Klagen mit diesem Ziel, während in Deutschland die Diskussion dazu kaum begonnen hat. Zu dieser Diskussion möchte dieser Artikel ergebnisoffen beitragen. Dazu werden im nächsten Kapitel die aktuellen Unterschiede bei der Bezahlung von weiblichen und männlichen Fußballprofis skizziert. Im dritten Kapitel werden diese Unterschiede nach drei gängigen Kriterien der Leistungsgerechtigkeit beurteilt. Dieser Artikel schließt mit einem kurzen Fazit und Ausblick im vierten Kapitel.

2. Aktuelle Situation

Die geringeren Gehälter professioneller Fußballerinnen im Vergleich zu Fußballern („gender pay gap“) sind ein internationales Phänomen. Die Gehaltsdifferenz zwischen professionellen Fußballerinnen und ihren männlichen Kollegen wird dadurch deutlich, dass die Summe aller durchschnittlichen Jahresgehälter in den Top 7-Ligen des internationalen Frauenfußballs mit umgerechnet 42,6 Millionen US-Dollar 2017 niedriger war als das Gehalt allein des Stürmers Neymar (da Silva Santos Júnior) in Höhe von umgerechnet 43,8 Millionen US-Dollar (McCarthy 2017). Die zum Teil sehr geringen Grundgehälter von weiblichen Profifußballern selbst in den Top-Ligen führen zu Nebenbeschäftigungen der Spielerinnen und zur Notwendigkeit der finanziellen Unterstützung durch Sponsoren, wobei Sponsorengelder für männliche Spieler allerdings im Schnitt auch höher sind.

Norwegen ist das erste Land der Welt, in dem Fußballerinnen die gleiche Bezahlung wie Fußballer durchsetzen konnten, zumindest hinsichtlich der offiziellen Bezahlung für die Nationalmannschaft. Die Ende 2017 unterzeichnete Vereinbarung beinhaltet eine Lohnerhöhung von 2,5 Millionen norwegischen Kronen (umgerechnet 302.750 US-Dollar) im Jahr 2018 für die norwegischen Fußballerinnen, so dass sowohl die männliche als auch die weibliche norwegische Nationalmannschaft jedes Jahr sechs Millionen norwegische Kronen (726.900 US-Dollar) erhält (Lewis 2017). Die Gleichstellung zwischen beiden Mannschaften wurde auch dadurch erreicht, dass die norwegische Herrenmannschaft zustimmte, 550.000 norwegische

Kronen (60.000 US-Dollar) an die norwegische Frauenmannschaft weiterzugeben (Lewis 2017).

In den USA haben alle 28 Spielerinnen der Nationalmannschaft eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegen die United States Soccer Federation eingereicht (Das 2019). Die deutlich niedrigere Bezahlung der weiblichen US-Fußballnationalmannschaft bekommt dadurch eine besondere Brisanz, dass diese in internationalen Turnieren viel erfolgreicher und z. B. aktuell Weltmeister(in) ist. Die weibliche US-Nationalmannschaft erhielt für den Sieg bei der Weltmeisterschaft in Frankreich 2019 das doppelte Preisgeld in Höhe von 4 Millionen US-Dollar im Vergleich zum vorherigen Turnier im Jahr 2015 in Kanada. Insgesamt vergab der Weltverband FIFA 30 Millionen US-Dollar an die teilnehmenden Teams an der Weltmeisterschaft der Frauen 2019. Im Vergleich hierzu vergab die FIFA für die Weltmeisterschaft der Herren im Jahr 2018 in Russland insgesamt 400 Mio. US-Dollar an Preisgeldern (Reality Check Team 2019) und allein an die siegreiche französische Herrenmannschaft 38 Millionen US-Dollar, also mehr als an alle Frauentteams zusammen (McCarthy 2019). Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die Erfolge der Frauentteams gegenüber anderen Damenmannschaften erreicht wurden (siehe das dritte Kapitel).

Unabhängig von der Nationalmannschaft erhalten alle professionellen Spielerinnen in den Ligen ein Jahresgehalt. In der Saison 2017/2018 verdienten Fußballerinnen in der französischen Liga durchschnittlich umgerechnet 49.782 US-Dollar, was knapp über dem Wert der deutschen Frauen-Bundesliga mit 43.730 US-Dollar lag. Das durchschnittliche Gehalt war in der englischen Liga mit 35.355 US-Dollar und in der höchsten US-amerikanischen Liga mit 27.054 US-Dollar deutlich geringer. Der geringste Lohn in den Top 7 wurde Fußballerinnen in Mexiko mit durchschnittlich 2.184 US-Dollar gezahlt (Zeppenfeld 2019).

Im Folgenden wird anhand des konkreten Beispiels der US-amerikanischen Damen- und Herrennationalmannschaften die Gehalts- und vor allem Prämienzusammensetzung von Spielerinnen und Spielern für die Qualifikation bei einer Weltmeisterschaft basierend auf den Berechnungen von Murray und Morris (2019) vorgestellt. So erhielten die Fußballerinnen eine Zulage für die Qualifikation zur Weltmeisterschaft 2019 in Frankreich in Höhe von jeweils 37.500 US-Dollar, während die besten männlichen Fußballer für die (verpasste) Qualifikation zur Weltmeisterschaft 2018 in Russland 108.695 US-Dollar erhalten hätten (aus einem Topf von 2,5 Millionen US-Dollar, den die Spieler unter sich nach Zahl der Spiele hätten aufteilen dürfen). Darüber hinaus werden finanzielle Anreize für den Sieg bei den Qualifikationsspielen gesetzt. Der Bonus für jede Spielerin der US-Mannschaft beträgt pro Spiel 3.000 US-Dollar,

also 15.000 US-Dollar bei maximal möglichen 5 Siegen, während die männlichen US-Nationalspieler pro Sieg 12.500 US-Dollar bekamen und damit hypothetisch 200.000 US-Dollar aus 16 Qualifikationsspielen hätten erzielen können.

Die Nominierung in den Kader des bei der Weltmeisterschaft antretenden Nationalteams ist ebenfalls mit einem Bonus versehen. Für US-amerikanische Fußballerinnen betrug dieser 37.500 US-Dollar, während er für männliche Fußballer 68.750 US-Dollar betragen hätte. Für das Überstehen der Gruppenphase des Turniers wurden der nationalen Herrenmannschaften weitere Bonuszahlungen von bis zu 377.445 US-Dollar in Aussicht gestellt, die an die tatsächlich erfolgreichen Spielerinnen nicht ausgezahlt wurden. Ein weiterer Bonus wurde sowohl männlichen als auch weiblichen Nationalspielern beim Sieg im Finale und damit dem Erringen des Weltmeistertitels versprochen. Dieser betrug je Spielerin jedoch „nur“ 110.000 US-Dollar, während jeder männliche Spieler dafür 407.608 US-Dollar erhalten hätte. Schließlich gab es für die Damen eine Welttournee nach dem Sieg, die die Herren nicht gehabt hätten und die den Damen noch einmal je 60.869 US-Dollar einbrachte. In Summe konnte eine Weltmeisterin für den Gewinn des Titels, den Weg dahin und die Welttournee danach maximal 260.869 US-Dollar verdienen, während ein männlicher Weltmeister bis zu 1.114.429 US-Dollar bekommen hätte, als mehr als das Vierfache.

3. Leistungsgerechtigkeit

Angesichts der im letzten Kapitel aufgezeigten Ungleichheit in der Bezahlung stellt sich die Frage, ob es sich dabei um moralisch fragwürdige oder sogar juristisch verbotene Diskriminierung nach dem Geschlecht handelt. Ungleichheit in der Bezahlung an sich könnte jedoch durch andere Unterschiede gerechtfertigt sein, insbesondere in der Leistung (Kosiol 1962). Damit lässt sich die Titelfrage dahingehend konkretisieren, ob die aktuell unterschiedliche Bezahlung von Fußballerinnen und Fußballern in den meisten Ländern dem Prinzip der Leistungsgerechtigkeit widerspricht.

Dabei sind mindestens drei unterschiedliche Arten von Leistung zu unterscheiden, nämlich erstens die individuelle sportliche Leistung, zweitens der sportliche Teamerfolg und drittens das finanzielle Ergebnis daraus, welches seinerseits z. B. für eine marktgerechte Entlohnung verwendet werden könnte. Innerhalb eines Geschlechts, z. B. zwischen rein männlichen Fußballmannschaften, spielen alle drei Kriterien eine gewichtige Rolle. Männliche Fußballer werden nicht unabhängig von ihrer individuellen sportlichen Leistung sowie dem sportlichen und finanziellen Erfolg ihres Teams bezahlt. Dasselbe gilt für Fußballerinnen untereinander.

Normativ ist zumindest nicht klar, dass es sich bei Anwendung derselben Kriterien zwischen den Geschlechtern bzw. für alle Sportlerinnen und Sportler unabhängig vom Geschlecht um Geschlechterdiskriminierung handelt.¹ Nach dem Konzept der Leistungsgerechtigkeit wäre es umgekehrt fraglich, ob nicht die gleiche Entlohnung bei ungleicher Leistung eine Form der Diskriminierung darstellen würde. Ungleiches ist demnach ungleich zu behandeln, allerdings proportional zum jeweiligen Leistungskriterium und nicht völlig willkürlich.

In den meisten Sportarten einschließlich Fußball ist auch relativ klar, dass es statistisch gesehen leistungsrelevante Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt (Wells 1985). Männer können z. B. im Schnitt schneller rennen als Frauen, was im Fußball eine wichtige Eigenschaft ist. Durchschnittswerte müssen für einzelne Personen natürlich nichts besagen. So gibt es Frauen, die schneller (größer, stärker etc.) sind als die meisten Männer. Hier ist ein Leistungsvergleich an der Spitze relevant. Dabei zeigt sich, nicht logisch zwingend, aber empirisch überzeugend dasselbe Bild. Die schnellsten Menschen sind männlich, auch wenn es Frauen gibt, die viel schneller rennen können als durchschnittliche Männer (Frick et al. 2019).

Nun kommt es im Fußball nicht nur auf die Laufleistung an, doch eine Gleichverteilung zwischen den Geschlechtern bei anderen relevanten Eigenschaften wie Ballgefühl oder Teamfähigkeit würde die signifikanten Unterschiede in Kraft und Schnelligkeit nicht ausgleichen können. Die besten Fußballer sind eindeutig Männer, wozu außerdem beiträgt, dass insgesamt viel mehr Jungen und Männer Fußball spielen und trainieren als Mädchen und Frauen, also der Pool an männlichen Talenten, aus denen Profi- und Spitzensportler gewonnen werden können, deutlich größer ist als der Pool an weiblichen Talenten. Letzterer ist in den letzten Jahren und Jahrzehnten deutlich angestiegen, was zu den Leistungssteigerungen im Frauenfußball maßgeblich beigetragen haben dürfte (die ihrerseits mehr Mädchen und Frauen an den Fußball heranführen), ohne dass die Lücke zum Männerfußball hätte geschlossen werden können. Auch eine Angleichung der Gehälter und Siegprämien dürfte zu mehr Fußballerinnen führen, ohne die Unterschiede in der Beteiligung und Leistung ganz ausgleichen zu können.

Interessanterweise bestehen die relevanten körperlichen Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen vor der Pubertät noch nicht oder sind zumindest schwächer ausgeprägt (Golle et al. 2015). Bis dahin trainieren und spielen Mädchen und Jungen auch häufig noch zusammen in

¹ Archer/Prange (2019) argumentieren stärker moralphilosophisch und kommen dabei ebenfalls zu dem Schluss, dass eine gleiche Bezahlung nach dem Leistungsprinzip eine vergleichbare Leistung voraussetzt, die zwischen Frauen- und Männerfußball oft nicht gegeben ist. Deshalb fordern sie gleiche Bezahlung zur Korrektur historischer Ungerechtigkeiten, wovon jedoch früher diskriminierte Frauen nichts mehr haben.

Kindermannschaften, während erst nach der C-Jugend die Jugendmannschaften relativ strikt nach Geschlechtern getrennt werden.

Auf der Ebene der Fußballteams können Frauen viel erfolgreicher sein als Männer wie z. B. in den USA, wo die Damen Weltmeister wurden und die Herren sich nicht einmal für die letzte Weltmeisterschaft qualifizieren konnten. Allerdings erzielten die Frauentteams diese Erfolge gegen andere Frauentteams. Direkte Vergleiche von Frauen- und Männerteams sind selten,² was auch für gemischte Teams gilt. Theoretisch dürfte auch eine Frau z. B. in der Fußball-Bundesliga der Männer spielen, was jedoch zumindest bislang noch nicht vorgekommen ist, während es inzwischen mit Bibiana Steinhaus die erste Schiedsrichterin in der höchsten deutschen Liga der Männer gibt.³ Umgekehrt dürfen Männer nicht im Frauenfußball mitspielen, was für Transgender zu Problemen führen kann (Reeser 2005), doch bei genereller Freigabe den Frauenfußball obsolet machen würde. Jaiyah Saelua (Geburtsname John Saelua, oft Johnny genannt) ist die erste offene Transgender-Person, die an einem FIFA-Qualifizierungsspiel teilnahm, und zwar für die Herrennationalmannschaft von Amerikanisch-Samoa bei dem ersten Sieg ihrer Mannschaft überhaupt gegen Togo 2011 (Cockerill 2011).

Neben der sportlichen Ebene gibt es die finanzielle. Theoretisch wäre es möglich, dass mehr Zuschauer(innen) Frauen- als Herrenfußball sehen wollen, selbst wenn die objektiven sportlichen Leistungen geringer sind. Ein Grund könnte sein, dass Frauen attraktiver oder allgemein beliebter sind.⁴ Interessanter ist noch der Fall, wenn das sportliche Turnier gerade durch die etwas geringeren objektiven Leistungen von Frauen interessanter wird, wie es z. B. beim Tennis der Fall sein könnte, weil es dadurch zu mehr Ballwechseln kommt. Im Fußball scheint dieser Punkt bislang nicht erreicht zu sein. In der Regel gibt es im Männerfußball viel höhere Zuschauerzahlen und auch Einnahmen als im Frauenfußball, selbst wenn es dort erhebliche Steigerungen gegeben hat, die jedoch von einem absolut niedrigen Niveau ausgingen. Eine Ausnahme bilden inzwischen die USA mit den amtierenden Fußballweltmeisterinnen. In den drei Jahren, nachdem die weibliche US-Fußballnationalmannschaft 2015 die

² Allerdings verloren die Weltmeisterinnen aus den USA 2017 gegen eine männliche U15-Mannschaft aus Dallas (o. V. 2017).

³ Es gab auch noch nie eine Trainerin in der Fußball-Bundesliga der Männer. Imke Wibbenhorst war Ende 2018 bis zur Sommerpause 2019 die erste Trainerin in der Oberliga Niedersachsen, der fünfthöchsten Spielklasse der Männer (Tonnies 2018, 2019). Dabei scheint es auf das Geschlecht des Trainers bzw. der Trainerin nicht anzu kommen, zumindest im Frauenfußball (Gomez-Gonzalez/Dietl/Nesseler 2019). Schließlich gibt es auch kaum Managerinnen und Funktionärinnen im professionellen Sport (Burton 2015).

⁴ So zeigt die experimentelle Studie von Cunningham et al. (2008), dass potentielle Kunden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit planen, ein Ticket für ein Damentennisturnier zu kaufen, wenn die Teilnahme einer sehr attraktiv aussehenden Spitzenspielerin angekündigt wird.

Weltmeisterschaft in Kanada gewonnen hatte, lagen die Gesamteinnahmen dieser Damemannschaft mit 50,8 Millionen US-Dollar über den Einnahmen der Nationalmannschaft der Herren in Höhe von 49,9 Millionen US-Dollar (Bachman 2019; Kaiser 2019).

In solchen Fällen rechtfertigen die finanziellen Erfolge eine gleich hohe oder sogar höhere Entlohnung von Frauen als Männern. Ansonsten ist es jedoch meist umgekehrt, dass das Zuschauer- und das damit verbundene Sponsoreninteresse im Männerfußball deutlich größer sind. Die höheren Einnahmen rechtfertigen dann auch höhere Ausgaben für die männlichen Fußballer sowohl gegenüber Fußballspielerinnen als auch gegenüber Sportlerinnen und Sportlern anderer Sportarten.

4. Fazit und Ausblick

Es gibt große Unterschiede in der Bezahlung von Fußballspielerinnen und Fußballspielern, wie im zweiten Kapitel herausgestellt wurde. Diese lassen sich häufig durch Unterschiede in der sportlichen Leistung und bei den finanziellen Einnahmen rechtfertigen, wie im dritten Kapitel argumentiert wurde. Wo das aber nicht der Fall ist, etwa bei der US-Frauennationalmannschaft, liegt der Verdacht einer Diskriminierung nach dem Geschlecht zumindest nahe, so dass hier die Gehälter und Erfolgsprämien angeglichen oder sogar für die Frauen höher angesetzt werden sollten.

Der relevante Test auf Geschlechterdiskriminierung besteht darin, dieselben Kriterien zwischen den Geschlechtern wie innerhalb eines Geschlechts zu verwenden. Männliche Sportler werden höchst ungleich bezahlt, was mit ihren unterschiedlichen sportlichen Leistungen, aber auch mit Beliebtheitsunterschieden z. B. zwischen Sportarten zusammenhängt. Im Grunde ist Frauenfußball eine eigene Sportart. Wenn diese Sportart höhere Einnahmen generiert als der Männerfußball, wie es momentan in den USA zumindest auf Ebene der Nationalmannschaft der Fall ist, rechtfertigt das auch höhere Gehälter. Allerdings verhält es sich meistens umgekehrt. Dann könnte noch das Recht von Frauen, bei entsprechender Leistung im Männerfußball mitzuspielen zu dürfen, vor individueller Diskriminierung schützen.

Doch zumindest bislang wurde diese Möglichkeit nicht realisiert, weil entweder das Leistungsgefälle zu groß ist oder die Bedingungen im Frauenfußball insgesamt attraktiver sind für die besten Spielerinnen. So kann es durchaus mehr Spaß machen, die beste Spielerin auf dem Platz zu sein als mit etwas höherem Gehalt bei den Männern auf der Bank zu sitzen. Schließlich dürften auch zusätzliche Werbeeinnahmen von der Medienpräsenz und dem relativen

Erfolg abhängen, so dass die Gesamtbezahlung im Frauenfußball höher ausfallen könnte als im Männerfußball bei gegebenem Leistungsniveau, während die besten Männer noch deutlich mehr verdienen.

Schließlich ist es für die Verbände und Vereine überlegenswert, die Attraktivität des Frauenfußballs weiter zu erhöhen, um nicht nur mehr Zuschauerinnen und Zuschauer anzulocken, sondern auch mehr und damit auf lange Sicht bessere Nachwuchsspielerinnen. Dazu könnten höhere Gehälter und Prämien durchaus beitragen, ohne gleich das vielleicht ohnehin schon übertriebene Niveau im Männerfußball erreichen zu müssen. In jedem Fall gibt es im Frauenfußball noch Luft nach oben, sowohl sportlich als auch finanziell.

Literatur

- Archer, Alfred/Prange, Martine (2019): „‘Equal Play, Equal Pay’: Moral Grounds for Equal Pay in Football“, *Journal of the Philosophy of Sport* 46 (3), S. 416-436.
- Bachman, Rachel (2019): „U.S. Women’s Soccer Games Outearned Men’s Games“, *Wall Street Journal* 17.06.2019, online (mit teilweise beschränktem Zugriff) unter <https://www.wsj.com/articles/u-s-womens-soccer-games-out-earned-mens-games-11560765600>.
- Burton, Laura J. (2015): „Underrepresentation of Women in Sport Leadership: A Review of Research“, *Sport Management Review* 18 (2), S. 155-165.
- Cockerill, Michael (2011): „Finally Making History for All the Right Reasons“, *Sydney Morning Herald* 26.11.2011, online unter <https://www.smh.com.au/sport/soccer/finally-making-history-for-all-the-right-reasons-20111125-1nz0s.html>.
- Cunningham, George B./Fink, Janet S./Kenix, Linda Jean (2008): „Choosing an Endorser for a Women’s Sporting Event: The Interaction of Attractiveness and Expertise“, *Sex Roles* 58 (5-6), S. 371-378.
- Das, Andrew (2019): „U.S. Women’s Soccer Team Sues U.S. Soccer for Gender Discrimination“, *New York Times* 8.03.2019, online unter <https://www.nytimes.com/2019/03/08/sports/womens-soccer-team-lawsuit-gender-discrimination.html>.
- Frick, Bernd/Moser, Katharina/Scharfenkamp, Katrin (2019): „Running“, in: Downward, Paul/Frick, Bernd/ Humphreys, Brad R./Pawlowski, Tim/Ruseski, Jane E./ Soebbing, Brian P. (Hrsg.): „The SAGE Handbook of Sports Economics“, Thousand Oaks: Sage Publications, S. 441-451.
- Golle, Kathleen/Muehlbauer, Thomas/Wick, Dietmar/Granacher, Urs (2015): „Physical Fitness Percentiles of German Children Aged 9-12 Years: Findings from a Longitudinal Study“, *PLoS ONE* 10, 11, e0142393, online unter <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0142393>.
- Gomez-Gonzalez, Carlos/Dietl, Helmut/Nessler, Cornel (2019): „Does Performance Justify the Underrepresentation of Women Coaches? Evidence from Professional Women’s Soccer“, *Sport Management Review* 22 (5), S. 640-651.

- Kaiser, Arvid (2019): „US-Fußballerinnen füllen die Stadionkassen besser als die Männer“, manager magazin 2.07.2019, online unter <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/fussball-weltmeisterschaft-2019-usa-frauen-im-ticket-umsatz-vor-maennern-a-1275434.html>.
- Kosiol, Erich (1962): „Leistungsgerechte Entlohnung“, 2. Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Lewis, Aimee (2017): „Norway’s Footballers Sign Historic Equal Pay Agreement“, CNN 14.12.2017, online unter <https://edition.cnn.com/2017/12/14/football/norway-football-equal-pay-agreement/index.html>.
- McCarthy, Niall (2017): „Soccer’s Embarrassing Gender Wage Gap“, Statista 29.11.2017, online unter <https://www.statista.com/chart/12045/soccers-embarrassing-gender-wage-gap>.
- McCarthy, Niall (2019): „The Gender Disparity in World Cup Prize Money“, Statista 12.06.2019, online unter <https://www.statista.com/chart/18324/prize-money-awarded-at-soccer-world-cups-by-fifa>.
- Murray, Caitlin/Morris, Sam (2019): „Revealed: The \$730,000 Gender Pay Gap in US World Cup Bonuses“, Guardian 28.06.2019, online unter <https://www.theguardian.com/football/ng-interactive/2019/jun/28/revealed-the-731003-gender-pay-gap-in-us-world-cup-bonuses>.
- o. V. (2017): „US-Girls verlieren gegen U15-Truppe“, Sport1 8.04.2017, online unter <https://www.sport1.de/fussball/frauen-mehr/2017/07/frauenfussball-weltmeister-usa-unterliegt-einer-u15-auswahl-aus-dallas>.
- Reality Check Team (2019): „Women’s World Cup: What Is the Pay Gap?“, BBC 8.07.2019, online unter <https://www.bbc.com/news/world-48530498>.
- Reeser, Jonathan C. (2005): „Gender Identity and Sport: Is the Playing Field Level?“, British Journal of Sports Medicine 39 (10), S. 695-699.
- Tönnies, Stephan (2018): „Männer des BVC bekommen Trainerin“, NWZonline 22.12.2018, online unter https://www.nwzonline.de/cloppenburg/lokalsport/cloppenburg-maenner_a_50,3,2283394831.html.
- Tönnies, Stephan (2019): „Imke Wübbenhorst legt am Saisonende Traineramt nieder“, NWZonline 29.03.2019, online unter https://www.nwzonline.de/fussball/cloppenburg-wechsel-beim-bv-cloppenburg-imke-wuebbenhorst-legt-am-saisonende-traineramt-nieder_a_50,4,1357251734.html.
- Wells, Christine L. (1985): „Women, Sport and Performance: A Physiological Perspective“, Windsor, Kanada: Human Kinetics Publishers.
- Zeppenfeld B. (2019): „Spielergehälter in weltweiten Frauen-Fußballligen Saison 2017/2018“, Statista 9.09.2019, online unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/819734/umfrage/spielergehaelter-in-frauen-fussballligen>.

Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

Seit Institutsgründung im Oktober 2010 erscheint monatlich ein Diskussionspapier. Im Folgenden werden die letzten zwölf aufgeführt. Eine vollständige Liste mit Downloadmöglichkeit findet sich unter <http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/de/forschen/diskussionspapiere>.

- DP-IO 1/2020** Ist die Vergütung im Fußball geschlechtergerecht?
Alexander Dilger/Katrin Scharfenkamp
Januar 2020
- DP-IO 12/2019** Von der Promotion zur Professur
Fünfzehn Tipps für den wissenschaftlichen Nachwuchs
Alexander Dilger
Dezember 2019
- DP-IO 11/2019** The Digital Leader
What One Needs to Master Today's Organisational Challenges
Milan Frederik Klus/Julia Müller
November 2019
- DP-IO 10/2019** 9. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Milan Frederik Klus
Oktober 2019
- DP-IO 9/2019** The Impact of Institutions on Venture Capital
How Transaction Costs, Uncertainty, and Change Affect New Ventures
Felix Hoch/Todor S. Lohwasser
September 2019
- DP-IO 8/2019** The Relative Performance of Family Firms Depending on the Type of
Financial Market
Todor S. Lohwasser
August 2019
- DP-IO 7/2019** Corporate Governance Reporting
Compliance with Upper Limits for Severance Payments to Members of Executive
Boards in Germany
Alexander Dilger/Ute Schottmüller-Einwag
Juli 2019
- DP-IO 6/2019** Success Factors of Academic Journals in the Digital Age
Alexander Dilger/Milan Frederik Klus
Juni 2019
- DP-IO 5/2019** The Influence of Political Characteristics on the Relationship between Family
Control and Firm Performance
A Meta-Analytical Approach
Todor S. Lohwasser/Felix Hoch
Mai 2019
- DP-IO 4/2019** Zur Empfehlung von Abfindungsobergrenzen für Vorstandsmitglieder
Ute Schottmüller-Einwag/Alexander Dilger
April 2019
- DP-IO 3/2019** Ökonomik und Ethik wissenschaftsinterner Gutachten
Alexander Dilger
März 2019
- DP-IO 2/2019** Begutachtungsverfahren nach Zahl, Gewichtung und Fehlern der Gutachten
Alexander Dilger
Februar 2019



Herausgeber:
Prof. Dr. Alexander Dilger
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststr. 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303

Fax: +49-251/83-28429

www.wiwi.uni-muenster.de/io

