

Weigelt-Schlesinger, Yvonne

**Geschlechterstereotype - Qualifikationsbarrieren von Frauen
in der Fußballtrainerausbildung?**

Dissertation

zur

Erlangung des akademischen Grades

Doktor der Sozialwissenschaften

in der Fakultät

**für Sozial- und Verhaltenswissenschaften
der Eberhard-Karls-Universität Tübingen**

2007

**Gedruckt mit der Genehmigung der
Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften
der Universität Tübingen**

Hauptberichterstatter:	Prof. Dr. Ansgar Thiel
Mitberichterstatter:	Prof. Dr. Claudia Kugelmann
Dekan:	Prof. Dr. Reinhard Jöhler
Tag der mündlichen Prüfung:	18.09.2007

(Hausdruckerei der Technischen Universität Chemnitz, Chemnitz)

Inhaltsverzeichnis

I	Einleitung.....	5
	1 Problemstellung	5
	2 Sportwissenschaftlicher Forschungsstand.....	11
	2.1 Studien zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen	12
	2.2 Resümee der Forschungslage und Präzisierung der eigenen Fragestellung	21
II	Deskription der Fußballtrainerausbildung unter Berücksichtigung der Partizipation von Trainerinnen	25
	3 Zum Konzept der Fußballtrainerausbildung in Deutschland	25
	3.1 Fußballtrainerausbildung im Deutschen Fußball-Bund.....	26
	3.2 Fußballtrainerausbildung im Sächsischen Fußball-Verband	39
	3.3 Frauenfußball im Sächsischen Fußball-Verband	42
	3.4 Frauen und Fußballtrainerausbildung.....	48
	3.5 Zusammenfassung	55
III	Theoretischer Bezugsrahmen	57
	4 Geschlechterstereotype – Inklusionsbarrieren	58
	4.1 Geschlechterstereotype	58
	4.2 Prozesse der Inklusion und Exklusion.....	64
	4.3 Zusammenfassung	76
	5 Geschlechterstereotype als Exklusionsmechanismen auf unterschiedlichen Systemebenen	76
	5.1 Erwartungen auf Personenebene	77
	5.2 Wirkungen von Geschlechterstereotypen auf der Ebene von Interaktionssystemen	85
	5.3 Wirkungen von Geschlechterstereotypen in den Organisationssystemen Fußballverband und Fußballverein	90
	5.4 Vereinbarkeit der Trainerinnenrolle mit familiären Verpflichtungen.....	99
	5.5 Zusammenfassung	102
	6 Forschungsleitende Fragestellungen.....	106
IV	Methodik	109

7 Qualitative Interviews	111
7.1 Befragungspersonen	111
7.2 Interviewleitfaden.....	113
7.3 Interviewdurchführung	115
7.4 Interviewauswertung.....	116
V Darstellung der Ergebnisse.....	118
8 Ergebnisse der qualitativen Interviews	118
8.1 Personale Eigenschaften von Fußballtrainerinnen	119
8.2 Erwartungen an die Trainerinnen	125
8.3 Ebene der Organisation.....	146
8.4 Anreize für das Amt als Fußballtrainerin	174
8.5 (Un-) Vereinbarkeit von Trainerinnenrolle und Familienwunsch.....	177
VI Fazit und Ausblick	183
Literaturverzeichnis.....	189
Abbildungsverzeichnis	202
Tabellenverzeichnis.....	203
Abkürzungsverzeichnis	204
Anhang.....	205

I Einleitung

1 Problemstellung

„Ich war immer die einzige Frau in der Gruppe. Bei der B-Lizenz 1984 haben mich alle ausgelacht. Bei der A-Lizenz 1990 haben immer noch alle gefragt: Was macht die denn hier? 1994 neben 29 Männern bei der Fußball-Lehrer-Lizenz in Köln gab es Kommentare, die sind nicht druckreif.“ (Monika Staab)

Hinter diesem Zitat von Monika Staab (Steinbichler, 2006, S. 11), der erfolgreichsten Frauenfußball-Vereinstrainerin Deutschlands und 1. Vorsitzenden des 1. FFC Frankfurt, verbergen sich einige für die Situation von Frauen in der Fußballtrainerausbildung charakteristische Sachverhalte: Frauen sind eine Seltenheit in der Fußballtrainerausbildung und sie müssen sich während der Ausbildung immer wieder mit geschlechterstereotypen Äußerungen auseinandersetzen.

Obwohl immer mehr Frauen in den so genannten „Männerdomänen“ präsent sind, haben außerordentlich wenige von ihnen eine gleichberechtigte Chance, sich beruflich völlig einzubringen und die Vorteile einer solchen Laufbahn wahrzunehmen. Frauen weisen nach wie vor andere und teilweise ungünstigere Erwerbsbiographien auf als Männer. Ihre Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt verbessern sich nur langsam und die schwerpunktmäßige Verteilung der beiden Geschlechter auf die Berufsbereiche erfolgt weiterhin nach traditionellen Rollenbildern (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2005). Der Einstieg in die und der Verbleib in der Profession sowie der Erfolg der beruflichen Laufbahn hängen unverhältnismäßig stark von der Geschlechterzugehörigkeit ab.

Diese Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt setzt sich in den Bereichen des organisierten Sports fort. Der Anteil der weiblichen Mitglieder im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) liegt derzeit bei 38,9 %. Fragt man allerdings danach, wie sehr Frauen mitentscheiden oder gar in Schlüsselpositionen agieren, so fallen die Zahlen auf knapp 25 %. Während sich das Mitgliederverhältnis zugunsten der Mädchen und Frauen verändert, bilden Frauen in Führungspositionen des Sports sowohl an der Vereinsbasis als auch in den Verbänden sowie in den Landessportbünden eine Minderheit. Je höher und einflussreicher das Amt, desto seltener wird es von einer Frau ausgeübt. Dies gilt auch für Ü-

bungsleiterinnen und Trainerinnen, die im deutschen Sport eine klare Minderheit von nur 23 % darstellen (vgl. dazu Mrazek & Rittner, 1991, S. 50; Hartmann-Tews, 1993, S. 78; Gieß-Stüber, 1995; 1996).

In der Sportart Fußball sieht die Situation auf den ersten Blick anders aus, denn die Frauen-Nationalmannschaft wird schon seit vielen Jahren von Trainerinnen betreut und in einzelnen Landesverbänden des DFB (Deutscher Fußball Bund) sind Trainerinnen sogar hauptamtlich angestellt. Blickt man jedoch genauer hin, so wird deutlich, dass verhältnismäßig wenige Frauen eine Fußballtrainer-Qualifikation haben bzw. überhaupt erst anstreben. Wozu auch, werden sich die meisten Frauen fragen, denn die Möglichkeiten auf einen bezahlten Job als Fußballtrainerin sind fast gar nicht vorhanden. Selbst die meisten Trainer-Ämter in den Frauenfußballbundesligen¹ werden von Männern besetzt. In den unteren Spielklassen im Frauenfußball ist die Situation ähnlich, denn speziell in den neuen Bundesländern scheint es eine verhältnismäßig geringe Anzahl an Trainerinnen zu geben.

Dieses Phänomen wird am Beispiel des Sächsischen Fußball-Verbandes (SFV) geschildert. Etwa 300 Mannschaften im Juniorinnen- und Seniorinnenbereich, Bezirksauswahl- und Landesauswahlmannschaften erfordern im SFV eine große Zahl qualifizierter Trainer und Trainerinnen (Statistik, SFV, 2004). Die Mädchen und Frauen werden, so die Alltagserfahrung, häufig von formal nicht qualifizierten männlichen Lehrpersonen trainiert. Nur eine geringe Anzahl der Betreuerinnen und Betreuer, die im sächsischen Frauenfußball agieren, sind im Besitz einer Übungsleiterlizenz. Noch seltener findet man Inhaber und Inhaberinnen einer Fußballtrainer-Lizenz. Die Statistik des SFV gibt lediglich über den weiblichen Anteil der seit 1990 geprüften Übungsleiterinnen und Trainerinnen Auskunft. So wurden bisher 28 C-Lizenz- und 64 Jugendtrainerinnen ausgebildet. Eine einzige Frau ist im Besitz der Fußballtrainer-B-Lizenz, allerdings gibt es weder ausgebildete A-Lizenz-Trainerinnen noch Fußball-Lehrerinnen. Damit ist aber noch ungewiss, ob die lizenzierten Trainerinnen auch wirklich eine Mannschaft trainieren oder ihre Lizenz verlängern (Stand: Juli 2005).

Obwohl der Frauenfußball längst zu einem Aushängeschild des DFB geworden ist und die Notwendigkeit der Trainer-Ausbildung von Frauen im Fußballsport von Funktionären dieses Verbandes immer wieder deklariert wird, ist die geringe Anzahl von weibli-

¹ 1. Bundesliga und zwei 2. Bundesligen (Staffel Nord und Süd)

chen Personen, die den Weg in Richtung Ausbildungslehrgänge einschlagen, nicht von der Hand zu weisen. Und obgleich für beide Geschlechter sowie für Trainer und Trainerinnen von Männer- und auch Frauenmannschaften adäquate Zugangsberechtigungen zu den Ausbildungslehrgängen gelten, nehmen bisher doch vornehmlich die im Jungen- und Männerbereich tätigen Lehrpersonen das Angebot an. Die Motivation, sich als Übungsleiterin oder Trainerin im Frauenfußball zu engagieren, scheint also ebenso gering wie die Chance auf Prestigegewinn in diesem Bereich. Dennoch ist die Relevanz einer gezielten Ausbildung von Trainerinnen im Fußballsport für den Verband unübersehbar, denn die Förderung von Mädchen und Frauen, und dies nicht nur, solange sie als Spielerinnen agieren, ist nicht erst seit der gewonnenen Weltmeisterschaft im Jahr 2003 fest in der politischen Zielsetzung des DFB verankert. Durch die frühe Entscheidung von Frauen, nicht am Trainerqualifikationssystem teilzuhaben, geht ein großes Innovationspotenzial verloren, das neben einer gleichzeitigen besseren Nutzung der Humanressourcen den „Trainerbetrieb“ um neue Themen und Perspektiven bereichern könnte.

Gleichwohl scheinen gerade dort, wo Frauen einen Einstieg in eine Fußballtrainerinnen-tätigkeit finden können, Ausschlussmechanismen zu wirken, die möglicherweise die Entscheidungspräferenzen von Trainerinnen und Spielerinnen, aber auch von Funktionären im Verein und im Verband beeinflussen. Bei der Frage nach Gründen für diese geringe Teilhabe von Frauen an der Fußballtrainerqualifikation, scheint man kaum noch auf „sichtbare“ Barrieren (z.B. Regelungen aus Satzungen der Organisationen) zu stoßen. Umso mehr liefern Faktoren und Prozesse, die unsichtbar, aber offenbar sehr effektiv den Zugang von Frauen zu Trainerpositionen und zur Trainerausbildung im Fußball verhindern, einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung der Problematik. Zu diesen, auf einer informellen Ebene liegenden Erklärungen, gehören beispielsweise stereotype Vorstellungen und Erwartungen vom jeweiligen Gegenüber.

Diese Stereotype treten allerdings in allen sozialen Bereichen auf; so werden wir permanent konfrontiert z.B. mit religiösen Stereotypen - der fundamentalistische Muslime oder mit Klassenstereotypen - der beschränkte Kleinbürger (vgl. Hahn, 2002, S. 19). Welche Relevanz Stereotypen in Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit heute haben, wird deutlich, wenn man die Folgen der Ereignisse des 11. September 2001 und dabei insbesondere die in diesem Zuge entstandenen neuen Feindbilder betrachtet.

Nun sind Stereotypen nicht grundsätzlich etwas Abqualifizierendes. Das Individuum benötigt Stereotypen für die Bewältigung seines Alltags, um sich in einer komplizier-

ten Welt zurechtzufinden und die rasant wachsende Menge an Informationen verarbeiten zu können, mit der Hilfe es sich selbst einzuordnen und vom „Anderen“ und „Fremden“ abzugrenzen vermag. Stereotype reduzieren Komplexität, indem sie der Verortung in die soziale Umwelt dienen und die Funktion haben, den Einzelnen in die eigene Gruppe zu integrieren und diese von der fremden Gruppe abzugrenzen (vgl. Pleitner, 2002, S. 276).

Die Abgrenzung von Fremdem oder „Anderem“ führt allerdings häufig zur Ausgrenzung „der anderen“ aus Sozialzusammenhängen oder zur Diskriminierung. Dies geschieht, wenn die mit der Globalisierung einhergehenden Verunsicherungen und Ängste die Verwendung stereotyper Ausdrucksweisen bei der Abgrenzung von Nicht-Gewünschtem befördern. Dies geschieht aber auch bei der Verwendung von Geschlechterstereotypen. Gerade in diesem Fall ist das Diskriminierende nicht immer so leicht zu erkennen. So hat sich fernab der wissenschaftlichen Diskussionen ein populärwissenschaftlicher, äußerst erfolgreicher Markt der Wissensproduktion zur Thematik der Geschlechterdifferenz entwickelt. Unzählige Publikationen, wie z.B. „Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken“ (Pease, A. & Pease, B., 2005), Kabarettprogramme etwa wie „Caveman“ oder immer wieder neu inszenierte und auf allgemeinen Anklang stoßende TV- und Radio-Quizsendungen zum „Geschlechterkampf“, reproduzieren und verfestigen stereotype Zuweisungen gleichermaßen in den Köpfen der Menschen und beeinflussen auch deren Handeln.

Es ist mittlerweile unbestritten, dass sozial gefestigte, undifferenzierte und verallgemeinernde Geschlechterstereotypisierungen auch eine Wirkung auf den Zugang zu bestimmten Berufspositionen ausüben. Welche Wirkungen Geschlechtsstereotype auf die Entscheidungen von Frauen gegen oder für eine Fußballtrainerinnenkarriere haben, wurde allerdings noch nicht hinreichend untersucht.

Die vorliegende Arbeit widmet sich den Erfahrungen, die den Hintergründen der Entscheidung von Frauen für bzw. gegen eine Trainerinnen-Laufbahn vorausgehen. Dabei ist vor allem die Frage von Bedeutung, weshalb trotz eines inzwischen formal gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Fußballtrainer-Lizenz und der ständig steigenden Anzahl von Fußballspielerinnen, an der tatsächlichen Qualifizierung überwiegend Männer teilnehmen. Liegt dies daran, dass junge Frauen nicht mit einer Verbesserung ihres Ansehens durch eine Trainer-Lizenz rechnen oder weil sie im Verband und in

den Vereinen aufgrund der Antizipation einer diskontinuierlichen Fußballbiografie weniger gefördert werden?

Zum Aufbau der Arbeit

Die Arbeit gliedert sich in 6 Teile und 8 Kapitel. Nach der Darstellung der Ausgangslage und Beschreibung der Problemsituation wird in Kapitel 2 eine Analyse der sportwissenschaftlichen Arbeiten vorgenommen, die sich mit Qualifikationsbarrieren von Trainerinnen im Sport beschäftigen. Die daraus resultierenden Ergebnisse bilden den Ausgangspunkt für die vorliegende Untersuchung, indem sie verdeutlichen, an welchen Stellen die Forschungsarbeit auf bereits vorhandenes Material rekurriert und wo neue Wege gesucht werden.

Kapitel 3 gibt einen Überblick über die Funktion der Trainerausbildung in Deutschland und speziell im SFV. Es wird herausgestellt, wer sich wie, wofür und in welchem Umfang qualifizieren kann. Im Anschluss daran wird die Situation der Trainerinnen im Frauenfußball dargestellt. Hier wird ein besonderes Augenmerk auf die Lage der Trainerinnen im SFV gelegt, da diese den Untersuchungsmittelpunkt der vorliegenden Arbeit bilden.

Kapitel 4 und 5 skizzieren die der Arbeit zugrunde liegenden theoretischen Konzepte. Neben der Systemtheorie Luhmanns stützt sich die Arbeit auch auf theoretische Debatten um Begriffe der Geschlechtsrollen und -stereotype. Diesbezüglich wird zunächst der Begriff Geschlechterstereotype definiert und auf die Entstehung und alltägliche Handhabung der Geschlechterstereotype eingegangen. Als Nächstes geht es um die Frage, wie Ausschlussmechanismen in gesellschaftlichen Funktionssystemen und speziell im Sportsystem wirken und welchen Einfluss dabei geschlechterstereotype Vorstellungen haben können.

Kapitel 5 zeigt, in welcher unterschiedlicher Art und Weise Erwartungen durch männliche und weibliche Personen gebündelt werden und welche Auswirkungen dies wiederum auf die Erwartungen und Vorstellungen an die Rolle der Fußballtrainerin haben kann. Danach wird gefragt, wie Geschlechterstereotype Interaktionssituationen und Organisationen beeinflussen können. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Organisationen (SFV und die Vereine) im Umgang mit geschlechtstypischen Zuweisungen autonom verfahren. Schließlich gilt es zu klären, welche strukturelle Be-

deutung Geschlechterstereotype für die moderne Familie haben und auf welche Art und Weise dabei die anderen behandelten Systeme beeinflusst werden. Die Wirkungen der Geschlechterstereotype werden in unterschiedlichen Systemen und im Hinblick auf Ausschluss- und Einschlussmechanismen beleuchtet und voneinander abgegrenzt, so dass sie als analytisches Raster für die empirische Untersuchung dienen.

Aus den dargestellten theoretischen Ansätzen werden in Kapitel 6 forschungsleitende Fragen gebildet. Aus dieser theoretischen Reflexion heraus wird dann im nächsten Kapitel das Forschungsdesign der Arbeit näher erläutert und detailliert vorgestellt. Kapitel 8 präsentiert die konkreten Forschungsergebnisse, die dann zusammenfassend diskutiert werden. Zum Abschluss der Arbeit wird eine Gesamtbewertung der Studie vorgenommen sowie ein Fazit gezogen.

2 Sportwissenschaftlicher Forschungsstand

Das Thema der Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Sport ist seit den 1980er Jahren bereits in verschiedenen empirischen Untersuchungen erforscht worden. Die für diese Arbeit wichtigen Untersuchungen werden im Folgenden vorgestellt, und gleichzeitig wird in Abgrenzung hierzu der spezifische Forschungsfokus herausgearbeitet. In chronologischer Abfolge werden bisherige Befunde zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen in unterschiedlichen Sportarten in Deutschland diskutiert, gleichzeitig wird dabei ein Blick auf internationale Untersuchungen gerichtet. Schließlich werden die aus den bisherigen Forschungsergebnissen generierten Barrieren für Trainerinnen zusammengefasst und ein Fazit für die eigene Problemstellung gezogen. Um die Erkenntnisse besser einordnen zu können, werden zunächst in einem tabellarischen Überblick die bislang existierenden deutschen Studien vorgestellt (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Deutsche Studien zum Thema Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Sport

Quelle	Sportart(en)	Studiendesign	Stichprobe	Untersuchungsjahr
Willman, Zipprich (1995)	Volleyball,	Fragebogenstudie	62 Vereine	1993
Zipprich, Bunt (1995)	Handball	Fragebogenstudie	24 Trainerinnen	1994
Zipprich (1998)	Volleyball	Qualitative Interv.	11 Trainerinnen	1996
Zipprich (2002)	Handball	Fragebogenstudie	43 Trainerinnen	2000
Gieß-Stüber (2000)	Tennis	Fragebogenstudie	93 Trainerinnen	1994
	Basketball	Fragebogenstudie	74 Trainerinnen	
		Qualitative Interv.	4 Trainerinnen	
	Volleyball	Fragebogenstudie	119 Trainerinnen	
		Qualitative Interv.	6 Trainerinnen	
Bahlke, Benning, Cachay	Fußball, Volleyball,	Qualitative Interv.	24 Trainerinnen 12 Trainer	2000-2001

(2003)	Leichtathletik, Gerätturnen	Fragebogenstudie	35 Trainerinnen 68 Trainer 377 Athletinnen 129 Athleten 36 Funktionäre/ Funktionärinnen	
Sinning (2006)	Fußball	Qualitative Interv.	12 Trainerinnen	2000-2001

2.1 Studien zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen

Internationale Studien zeigen bereits Ende der 1980er Jahre, dass Trainerinnen unterrepräsentiert sind (Hart, Hasbrook & Mathes, 1986; Brackenridge, 1987; Theberge, 1988; Knoppers, 1989, 1994; Laberge, 1992). Hauptsächlich in den USA gibt es eine Vielzahl von Studien, die sich mit der Problematik der Unterrepräsentanz von Trainerinnen auseinandersetzen. Diese Untersuchungen stellen eine Reaktion auf den 1972 verabschiedeten Gleichberechtigungsparagrafen „Titel XI“ dar, der den weiblichen Sport in den USA zwar aufwertete, aber erstaunlicherweise eine sinkende Anzahl von Trainerinnen nach sich zog. Der Anteil der Trainerinnen im Mädchen- und Frauensport betrug 1972 noch 90%, 1988 dagegen nur noch 48,3% (Acosta & Carpenter, 1985, 1994; Sisley & Capel, 1986; Lovett & Lowry, 1988; Pastore, 1991a, 1991b). Hart, Hasbrook & Mathes (1986) sehen die Gründe für den Rückgang darin, dass insgesamt weniger Frauen als Männer eine Trainertätigkeit aufnehmen und dass Frauen diese Tätigkeit auch viel eher wieder beenden als Männer. Die Ergebnisse weiterer Untersuchungen, die dieses Phänomen erklären sollen, werden nun zusammengefasst:

Bezüglich der Motive zur Aufnahme einer Trainertätigkeit gab es keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern und auch die Ausstiegsgründe waren ähnlich. Es gab jedoch Hinweise darauf, dass Frauen ihr Traineramt eher aufgeben, weil sie sich nicht kompetent genug fühlen, während Männer vor allem wegen Konflikten mit Funktionären aufhören (Weiss & Sisley, 1984; Pastore, 1992). Überdies scheinen Trainerinnen ein höheres Maß an „Burnout“ zu erleben als Männer (Caccese & Mayerberg 1984). Eine Vergleich zwischen ehemaligen und aktiven Trainerinnen ergab, dass Frauen, die aus eigenem Entschluss die Tätigkeit aufnahmen, auch eher dabeiblieben als Frauen, die von anderen (z.B. Funktionären) geworben wurden (Hart, Hasbrook & Mathes, 1986). Bei den Ergebnissen einer Untersuchung, in der Basketballspielerinnen und

Basketballspieler des höchsten Spielniveaus nach der Attraktivität der Trainertätigkeit befragt wurden, stellte sich unter anderem heraus, dass Spielerinnen sich die Trainertätigkeit eher dann zutrauen und weniger Barrieren befürchten, wenn sie von einer Frau trainiert wurden (Everhart & Chelladurai, 1998). Zusätzlich gab es auch Untersuchungen, die nicht nur die Trainerinnen, Trainer, Athletinnen und Athleten befragten, sondern auch andere relevante Akteure des Sports, wie z.B. Funktionäre, mit einbezogen. Die befragten Funktionärinnen und Funktionäre sehen Gründe für den Trainerinnenrückgang vor allem in den Netzwerken von männlichen Sportdirektoren und Trainern, im Fehlen qualifizierter Trainerinnen sowie in latenter Diskriminierung im Auswahlprozess bei der Besetzung von Trainerstellen (Ascosta & Carpenter, 1994).

Theberge (1988) machte mit ihrer Studie, in welcher sie 31 kanadische Trainerinnen befragte, deutlich, dass es zwar verschiedene Hemmnisse für Frauen gibt, die nicht rein frauenspezifisch zu charakterisieren seien, die allerdings im Zusammenwirken mit der vorherrschenden geringen Anerkennung von Frauen im Trainerinnenamt nachteilig spürbar werden.

Knoppers (1989, 1994) beschäftigt sich in einer theoriegeleiteten Untersuchung mit der Unterrepräsentanz von Trainerinnen in den USA, indem sie die Strukturbedingungen von Sportorganisationen näher betrachtet. Dabei geht Knoppers davon aus, dass nicht nur die Personen eine Organisation formen, sondern insbesondere die Personen von den Organisationen geformt werden. Aus ihren Untersuchungen lassen sich drei Ergebnisse zusammenfassen:

Erstens zeigt sie, dass die Karrieremöglichkeiten für Trainerinnen beschränkt sind, weil z.B. die Stellen nicht offen ausgeschrieben werden und Einstellungen fast immer von Männern durchgeführt werden. Frauen haben also kaum Zugang zum Männersport und erfahren ein höheres Maß an Diskriminierung.

Zweitens macht sie deutlich, dass Frauen von Verbänden, welche die Ressourcen kontrollieren, bewusst ausgeschlossen werden. Zudem haben sie kaum Zugang zu den männlichen Netzwerken.

Und drittens werden Frauen als Trainerinnen auf Grund ihres geringen Anteils als Ausnahme behandelt, was hohe psychische Belastungen verursacht, da sie sich einerseits der männlichen Norm anpassen müssen, andererseits zugleich aber immer auch als Frau behaupten müssen. Es findet eine berufliche Geschlechtstypisierung statt, in-

dem Männer als Maßstab genommen werden oder die Frauen werden als so genannte „Alibi-Frauen“ in alle Gremien gewählt und somit überlastet. Diese Umstände wirken sich, nach Knoppers, auf das Verhalten von Frauen und Männern aus und können vor allem bei Frauen zu geringerem Selbstbewusstsein und erhöhtem Stress führen.

In einer international angelegten Interviewstudie wurden Fußballerinnen aus dem Spitzenbereich in Norwegen, Schweden, den USA und in Deutschland befragt, ob und in welchem Maße für sie das Geschlecht von Trainern eine Rolle spielt (Fasting & Pfister, 2000). Ein Ergebnis der Befragung beinhaltet, dass die Spielerinnen sowohl positive als auch negative Erfahrungen mit Trainerinnen und Trainern haben. Sie bevorzugen jedoch größtenteils Trainerinnen, vor allem, weil sie deren Führungsstil als angenehmer empfinden. Allerdings werden Trainerinnen anfänglich meistens mit Skepsis und Vorurteilen seitens der Spielerinnen konfrontiert. Außerdem werden einzelne Trainer als zu autoritär eingestuft.

Blickt man auf die Ergebnisse der bisher durchgeführten deutschen Untersuchungen, so besteht ein Konsens darüber, dass Trainerinnen auf unteren Leistungsniveaus aktiv und im Spitzensport erheblich unterrepräsentiert sind.

Die Untersuchungen von Strakerjahn (1991, 1994), Willmann/Zipprich (1995), Zipprich (1998), Gieß-Stüber (1996) belegen, dass Trainerinnen in den Sportarten Basketball, Handball, Tennis und Volleyball selten zu finden sind. Je höher das Leistungsniveau und je einflussreicher das Amt ist, desto seltener wird es von einer Frau ausgeübt. Recherchen im Tennis-, Basketball- und Volleyballverband (Gieß-Stüber, 1998 a,b,c) erbrachten einen Frauenanteil in der Gruppe der lizenzierten Trainerinnen (A- oder B-Lizenz) von maximal 8 %. Dabei tritt das Problem auf, dass genaue Zahlen nicht ermittelbar sind, da Statistiken über den Anteil der Trainerinnen in den jeweiligen Landesverbänden entweder nicht vervollständigt oder nur unregelmäßig geführt werden. Gieß-Stüber zeigt, dass in den Sportarten Tennis und Basketball der Beruf der Trainerin hauptsächlich von Frauen ohne Paarbeziehung und Kinder sowie von Spielerinnen des höchsten Leistungsniveaus ausgeübt wird. Als Barrieren für die Ausübung einer Trainerinnentätigkeit werden hier, untersucht mittels Fragebögen und qualitativer Interviews, die schlechten Verdienstmöglichkeiten im Frauensport, fehlendes Selbstvertrauen, die fehlende Akzeptanz von Trainerinnen in einer Männerdomäne und das damit einhergehende geringe Medieninteresse genannt. Bei den Tennistrainerinnen wird zusätzlich das Problem der fehlenden Spielstärke gegenüber männlichen Kollegen

angeführt, da die Trainerin meistens auch als direkte Spielpartnerin agieren muss. In den von Gieß-Stüber untersuchten Verbänden (Tennis-, Basketball- und Volleyballverband) findet sich nicht nur eine durch die Geschlechterzugehörigkeit markierte vertikale Segregation des Berufsfeldes, sondern auch geschlechtstypische Segregationserscheinungen auf der horizontalen Ebene. So arbeiten 75 bis 80 % der befragten Frauen am liebsten und auch am häufigsten mit Kindern und Jugendlichen. Frauen sind überwiegend in Feldern tätig, die einerseits auf Eigenschaften und Fähigkeiten begründet sind, die ihnen typischerweise zugeschrieben werden, wie z.B. helfen, erziehen, zuarbeiten, und andererseits der weiblichen Sozialisation nahe stehen. Diese Aufgabenteilung ist zudem verknüpft mit Status- und Einkommensnachteilen (vgl. dazu Gieß-Stüber, 2002, S. 95). Diesbezüglich belegt Gieß-Stüber, dass die befragten Tennistrainerinnen, die wöchentlich 20 Stunden unterrichten, für die gleiche Arbeit mit derselben Trainingsgruppe weniger Geld als ihre männlichen Kollegen verdienen. Gieß-Stüber legt den Focus auch auf die Aus- und Fortbildungslehrgänge, die Frauen häufig als Außenseiterin erleben und bei der ihr vorrangiges Arbeitsfeld geringe Wertschätzung erfährt. Hier werden persönliche Erfahrungen beschrieben, wobei die Geschlechterzugehörigkeit für Frauen in dem besagten Tätigkeitsfeld relevant wird. Im Folgenden einige Beispiele:

- „Es beklagen alle befragten Frauen, dass selten Themen aus dem Frauenvolleyball differenziert und kompetent auf dem Stundenplan vertreten sind, so dass sie für ihre Arbeit wenig von Aus- und Fortbildung profitieren.“
- Die Dominanz von Männern und von Inhalten aus dem Männersport lässt die meisten Frauen gar nicht auf die Idee kommen, die Berücksichtigung ihrer Interessen einzufordern. Tun sie es doch, müssen sie mit Widerstand und Abwertung rechnen.
- Die Frauen sind in den Kursen in der absoluten Minderheit und werden mit dem Überlegenheitsanspruch der Männer konfrontiert.
- In Einzelfällen werden Vorurteile sehr deutlich formuliert.“ (vgl. ebd., S. 96f.).

Zusätzlich werden Widersprüche zwischen den Anforderungen des Wettkampfsports und den geltenden Normen der Geschlechterordnung aufgedeckt. Weibliche Rollenstereotype („Eine Frau ist nicht laut“, „Eine Frau stellt keine Forderungen“, „Frauen sind liebenswürdig und freundlich“, „Frauen sind das schöne Geschlecht“) widersprechen

vielen Erfordernissen als typisch geltender Männersportarten. Die nahe liegende Rollenüberschreitung kann vielen Frauen zum Nachteil geraten. Die Einhaltung weiblicher Rollenklischees wirkt allerdings ebenfalls kontraproduktiv und verstärkt Stereotype. Bei allen Beteiligten kann dies zu Unsicherheiten führen (vgl. ebd., S. 97f.).

Weitere Untersuchungen beinhalten eine Beschreibung von Trainer-Ausbildungen für Frauen (Zipprich & Bunt, 1995; Zipprich, 1995 u. 1998; Benning 1996) und eine Bestandsaufnahme des Trainerinnenanteils auf den Lizenzstufen des Niedersächsischen Volleyballverbandes (Willmann & Zipprich 1995). Willmann und Zipprich (1995) fordern nicht nur strukturelle und organisatorische Veränderungen, um den Weg für Frauen ins Trainerinnenamt zu verbessern, sondern auch inhaltliche und methodische Umgestaltungen der jeweiligen Ausbildungslehrgänge. Die explizit auf Frauen zugeschnittenen Ausbildungslehrgänge in den Sportarten Tennis, Tischtennis und Handball zeigen, dass durch die Anpassung an die Bedürfnisse der Trainerinnen mehr Frauen für einen Qualifizierungslehrgang gewonnen werden konnten (Zipprich, 1995, S. 138). Auch Gieß-Stüber machte am Beispiel eines lediglich für Frauen angebotenen Lehrgangs (Tennis) deutlich, dass die Trainerinnen z.B. ein Kinderbetreuungsangebot dankend annahmen und dass die Hälfte der teilnehmenden das Angebot eines geschlechterheterogenen Kurses nicht angenommen hätten (1998a,b).

Die Studie zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Spitzensport von Bahlke, Benning & Cachay (2003) bildet eine weitere Referenz für Aussagen über die Exklusionsgründe von Trainerinnen in diesem Tätigkeitsfeld. In der theoriegeleiteten Untersuchung nehmen die Autoren die gesellschaftlichen, organisationalen, interaktionalen und individuellen Ursachen der Marginalität von Trainerinnen unter Berücksichtigung der spezifischen Kontextbedingungen des Sports und der einzelnen Sportarten unter die Lupe. Mittels quantitativer Befragungen und einer qualitativen Interviewstudie werden Barrieren, die Trainerinnen überwinden müssen, sowie unterstützende Faktoren untersucht. Letzteres wurde in vorhergehenden Studien nicht berücksichtigt, ist aber notwendig, um positive Bedingungen zu erfassen, die zukünftig gefördert werden sollen. Zudem wird das Spektrum der Sportarten erweitert, so dass zwei Mannschaftssportarten (Volleyball und Fußball) und zwei Individualsportarten (Leichtathletik und Gerätturnen) im Zentrum der Befragung stehen.

Einer der zentralen Befunde ist, dass Trainerinnen als Ausnahmereischeinungen wahrgenommen werden und eine Sonderrolle einnehmen. Dies scheint das Interesse bei

Mädchen und Frauen, die potentielle Kandidatinnen für die Trainerinnenrolle sind, zu hemmen. Wie auch in allen vorangegangenen Studien wird in dieser betont, dass der Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Spitzensport ein komplexes Ursachengeflecht zu Grunde liegt, das verschiedene Ebenen umspannt. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchung auf den verschiedenen Ebenen zusammengefasst.

Auf gesellschaftlicher Ebene herrscht die Überzeugung vor, dass Frauen bei entsprechender Leistung jederzeit in alle Spitzenpositionen des Sports vordringen können. Dem entgegengesetzt bestehen allerdings nach wie vor traditionelle Rollenbilder und Verhaltenserwartungen an Frauen, die nicht mit Erwartungen, die an die Trainerrolle im Spitzensport gebunden sind, übereinstimmen. Nach wie vor dominiert die Vorstellung, dass Frauen für die gesellschaftliche Reproduktion verantwortlich sind. Die damit einhergehenden Stereotype schlagen sich in den Fremd- und Selbstselektionsprozessen von Trainerinnen und Trainern nieder. Dies deckt sich auch mit den Studien von Gieß-Stüber (1996). Allerdings stellte sich heraus, dass in den Köpfen der Akteure unterschiedliche Abstufungen zwischen Auflösung und Persistenz stereotyper Rollenerwartungen vorliegen. Diese beeinflussen dann ebenfalls das entsprechend unterschiedliche Engagement von Trainerinnen im Sport (Bahlke, Benning & Cachay, 2003, S. 307).

In Anbetracht der organisationalen Bedingungen der Trainertätigkeit müssen Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Schwierigkeiten bewältigen. Allerdings greifen hier wieder Faktoren der gesellschaftlichen Ebene, die auch in den Organisationen ihre Auswirkungen haben. So treten insbesondere für Frauen mit Kindern Schwierigkeiten (geringe Verberuflichung oder ungenügende soziale Absicherung) in größerem Maße auf, dies vor allem auch deshalb, weil sie fast ausschließlich im Frauensport beschäftigt sind und ihnen daher deutlich weniger verberuflichte Stellen angeboten werden.

Auf der interaktionalen Ebene sind zwei Erkenntnisse hervorzuheben. Zum einen fehlt vielen Frauen der Zugang zu formellen Netzwerken, über die die Stellenverteilung im Spitzensport geregelt wird, und zum anderen haben sie mit Ablehnung und Infragestellung ihrer Kompetenz durch die jeweiligen Akteure zu kämpfen. Dies hat wiederum Auswirkungen auf die individuelle Ebene. So streben Frauen seltener als Männer eine Trainertätigkeit im Spitzensport an und es kommt schon im Vorfeld zu einer Selbstexklusion.

Die Ergebnisse einer neueren kanadischen Untersuchung von Demers (2004) können die Resultate bisheriger Studien zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen bestätigen. Demers befragte in einer qualitativen Interviewstudie Sportlerinnen in den Sportarten Basketball, Badminton und Triathlon und ihre dazugehörigen Trainerinnen danach, wie sie den weiblichen Trainerberuf wahrnehmen, warum sich einige Sportlerinnen dafür entscheiden und andere dagegen und welche Rolle eine Trainerin bei der Entscheidung spielt, später selbst diese Tätigkeit auszuführen.

Die Trainerinnen werden hauptsächlich über ihre Persönlichkeit definiert, wobei die Sportlerinnen vor allem solche Werte wie „menschliche Züge“, „Hingabe“ und „Wohlbefinden der Athleten“ nennen. Die Athletinnen, die solche Werte nennen, wollen später eventuell auch als Trainerin arbeiten. Insgesamt konnten aber keine Anhaltspunkte gefunden werden, welche die Annahme bestätigen, dass Trainerinnen eine Art Vorbildfunktion haben und dadurch erstens mehr Mädchen und Frauen Sport treiben und zweitens die Mädchen, die Sport treiben, möglicherweise animiert werden, auch als Trainerin tätig zu werden. Selbst wenn die Athletinnen von einer Frau trainiert werden, streben sie nicht automatisch das Trainerinnenamt an. Schockierend für Demers war das geringe Selbstbewusstsein, mit welchem die Athletinnen ihre eigenen Fähigkeiten einschätzten, Athleten zu führen und zu trainieren. Die Mädchen haben Angst vor dem Versagen, vor Unfähigkeit und davor, Erwartungen nicht erfüllen zu können. Laut den Interviewaussagen können Mädchen im Gegensatz zu Jungen keine Führungsqualitäten entwickeln, da sie schon im Verlauf ihrer Sportlerinnenkarriere nicht so von ihrem Umfeld (Familie, Freunde, Lehrer) unterstützt werden. Die Athletinnen beschreiben Führungsqualitäten, die man als Trainerin benötigt, eigentlich eher als eine männliche Sache. Dies geht mit den gängigen Geschlechterstereotypen einher und wird in den Interviewaussagen bestätigt:

„leadership is a male thing“ and “if you need more leadership, you have to bring in a man...” (Demers, 2004)

Eine weitere Studie beschäftigt sich mit den Partizipationschancen von Spielerinnen und Trainerinnen an einem Teilbereich des DFB-Talentförderprogramms (Kugelman, Röger & Weigelt, 2005). Dieses DFB-Stützpunktprogramm besteht aus 390 Talentstützpunkten, in denen bundesweit insgesamt ca. 22.000 Talente gefördert werden. Davon sind nur ca. 600 Mädchen, das entspricht ungefähr 3% (Stand: Oktober 2006). Die Grundlage der Analyse bietet ein handlungstheoretisches Modell (vgl. Von Wright,

1976) und die Einbettung der Problematik in die aktuelle sportwissenschaftliche Geschlechterforschung (vgl. hierzu auch Hartmann-Tews et al., 2003, S. 20).

Die Ergebnisse dieser Studie bezüglich der Trainerinnen in dem Stützpunktprogramm, weisen darauf hin, dass sich kaum Frauen für den Job der Stützpunktordinatorin und Stützpunkttrainerin beworben haben. Sie müssen die gleiche Qualifikation vorweisen wie die Trainer im Stützpunkt. Laut den Aussagen vieler Funktionärinnen und Stützpunktkoordinatoren sind aber Trainerinnen gar nicht so gut ausgebildet und können die geforderte Lizenz selten vorweisen. Haben sie sich dennoch beworben, so hat man meistens den um eine Lizenz höher ausgebildeten Trainer für die Stelle genommen.

Die befragten Stützpunkttrainer und -trainerinnen berichteten außerdem über ihre Fortbildungsmaßnahmen, die sie regelmäßig für Trainer und Trainerinnen von Vereinsmannschaften durchführen. Dabei sind fast ausschließlich interessierte Trainer von Jungenmannschaften anwesend, es kommen selten Trainer oder gar Trainerinnen von Mädchenmannschaften. Auf dieser Ebene wird dementsprechend das Angebot, sich weiterzubilden, von Trainern und Trainerinnen im Mädchenfußball nicht wahrgenommen. Zusätzlich wurden Fragen zur Qualifikation der Vereinstrainer und Vereinstrainerinnen gestellt. Diesbezüglich wird von den meisten Befragten die formale Qualifikation der Vereinstrainer und Vereinstrainerinnen angezweifelt und anhand der Interviewaussagen scheint diese Situation im weiblichen Bereich verstärkt einzutreten. Sowohl bei den befragten Funktionären, Funktionärinnen, Stützpunkttrainern und -trainerinnen als auch bei den Stützpunktspielern und -spielerinnen wird die Meinung vertreten, dass

- im Mädchenbereich hauptsächlich Trainer agieren und nur selten Trainerinnen,
- speziell die Mädchenmannschaften in den Vereinen meistens von Vätern trainiert werden, denen die Fachkompetenz und die fußballspezifische Ausbildung fehlen,
- viele Trainer, die im Mädchenbereich arbeiten, im Jungenbereich nie eine Chance hätten, weil sie einfach zu unqualifiziert sind und sich nicht durchsetzen können,
- die Trainer im Mädchenfußball formal noch schlechter qualifiziert sind als die Trainer von Jungenmannschaften,
- die Trainer von Mädchenmannschaften im Verein kein Ansehen haben.

Alle befragten Experten sehen auf diesem Gebiet, vor allem, was die Weiter- und Fortbildung der Vereinstrainer und -trainerinnen von Mädchenmannschaften betrifft, ein großes Defizit.

Mit der qualitativen Untersuchung von Trainerinnen im Hessischen Fußball-Verband (HFV) (Sinning, 2006) liegt die erste umfassende Studie zur Thematik Trainerinnen im Frauenfußball vor. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zum Thema Trainerinnen im Frauenfußball zeigen eine Reihe neuer Erkenntnisse, welche die vorhergehenden Resultate der angegebenen Studien zur Thematik erweitern. Der qualitativen Untersuchung geht eine umfangreiche quantitative Bestandsaufnahme aktiver Trainerinnen im Frauenfußball voran. Aus der Analyse² der quantitativen Daten zeichnen sich auffallende Ergebnisse ab: Zunächst zeigt die Untersuchung, dass im Frauenfußball (Nationalmannschaft, der ersten Bundesliga und aller hessischen Spielklassen) mehr Trainerinnen als in anderen Ballsportarten eine Mannschaft betreuen. Und die Trainerinnen sind insbesondere in höheren Spielklassen, z.B. der Bundesliga oder der Nationalmannschaft, aktiv. Die Auswertung der quantitativen Daten zu den einzelnen Trainer- und Trainerinnen-Lizenzen zeigt gleichzeitig, dass eine erhebliche Unterrepräsentation von lizenzierten Trainerinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen und auch im Vergleich zu anderen Sportarten herrscht. Mittels qualitativer Interviews wurden 12 Trainerinnen nach ihrem Einstieg in die Trainerinnentätigkeit und nach den damit verbundenen Hoffungen und Ängsten befragt. Zudem wurde erarbeitet, wie die Trainerinnen ihr Aufgabenfeld wahrnehmen. Dazu gehören beispielsweise ihre Ziel- und Erfolgsorientiertheit oder ihre Arbeitsweise mit der Mannschaft. Außerdem sollen die sie umgebenden Umstände betrachtet werden, d.h., gegen wen sie sich beispielsweise durchsetzen müssen, aber auch wer sie unterstützt und wo sie Chancen, Möglichkeiten oder Vorteile erkennen. So geht aus den Aussagen der Trainerinnen hervor, dass sich das Tätigkeitsfeld des Trainers im Bereich Wettkampf, Leistungsoptimierung und Überbietung zumeist an männlichen Normen und Werten orientiert. Beispielsweise wird mit einer für das Training verantwortlichen Person immer ein Mann assoziiert (vgl. auch Zipprich, 1996, S.182) oder die Trainerinnen verwenden selbst den Begriff Trainer häufiger, obwohl aus dem Zusammenhang klar hervorgeht, dass sie von Trainerinnen bzw. Frauen berichten (Sinning, 2006, S. 370). Im Vergleich der Barrieren von Traine-

² Die quantitative Analyse wurde bis zum Jahr 2003 durchgeführt, 2006 ist die Anzahl der Trainerinnen in der 1. und 2. Frauenbundesliga nicht gestiegen, sondern tendenziell zurückgegangen.

rinnen im Fußball, mit den dargestellten Hindernissen von Trainerinnen in anderen Sportarten, verdeutlichen die Ergebnisse von Sinning, dass sich die befragten Frauen im Frauenfußball gar nicht mit Barrieren auseinandersetzen, die sie als Person belasten könnten. Die zu geringe finanzielle Aufwandsentschädigung und der hohe zeitliche Aufwand werden nicht als Hemmnisse genannt. Jedoch ergab die Studie von Sinning, dass sowohl die eng mit den Strukturen rund um den Frauenfußball und ihrer Mannschaft im Verein als auch Rahmenbedingungen, die der Verband den Mannschaften auferlegt, als Probleme für die Trainerinnen empfunden werden, da der Frauenfußball insgesamt auf den Ebenen der Organisationen auf wenig Interesse stößt. So treten markante und als frustrierend beschriebene Barrieren vor allem in Zusammenarbeit mit dem Verband, dem jeweiligen Verein und den Entscheidungsträgern auf diesen Ebenen auf. Bei den befragten Trainerinnen stehen die Mannschaften und der Erhalt des Frauenfußballs im Vordergrund und weniger ihr persönlicher Erfolg. Zusätzlich schätzen sich die Trainerinnen als sehr selbstbewusst, ehrgeizig, erfolgsorientiert, fachlich und zwischenmenschlich kompetent ein. Außerdem lässt sich bei allen Trainerinnen eine große Verbundenheit zur Familie nachweisen, so dass sie auf diesem Gebiet eine Unterstützung hinsichtlich ihrer Trainerinnentätigkeit erfahren. Als zusätzliche Barrieren aber nannten die Trainerinnen Probleme in den Frauenfußballmannschaften selbst. So sind die Fußballtrainerinnen enttäuscht, wenn zu wenige Spielerinnen am Training teilnehmen oder sie sich beim Training selbst nicht ernsthaft genug beteiligen. Diese Diskrepanzen zwischen der anscheinend leistungsorientierten Erwartung der Fußballtrainerinnen und den Zielen bzw. der Trainingsbereitschaft der zu betreuenden Spielerinnen wird als eine frustrierende Problematik genannt, die sich möglicherweise auf das Engagement von Trainerinnen auswirken kann.

Die hier geschilderten Untersuchungen bilden wichtige Grundlagen für die Formulierung der Zielstellung des eigenen Forschungsvorhabens.

2.2 Resümee der Forschungslage und Präzisierung der eigenen Fragestellung

Festzuhalten gilt an dieser Stelle, dass sportwissenschaftliche Studien, vor allem aus dem englischsprachigen und skandinavischen Raum in Bezug auf Unterrepräsentanz von Trainerinnen eine längere Tradition haben. Bisher wurde davon ausgegangen, dass die Ergebnisse dieser Untersuchungen schwer auf eigene Studien übertragbar sind, da z.B. in den USA und Kanada andere organisationale Bedingungen und damit einherge-

hend auch andere Formalien in der Trainerausbildung herrschen. Geht es allerdings um den Einfluss von Geschlechterstereotypen bei der Trainerqualifikation, so weisen die Ergebnisse der Studien eine hohe Übereinstimmung auf, so dass dementsprechend durchaus Parallelen und Anknüpfungspunkte zu finden sind. Die vorgestellten Untersuchungen zeigen, dass die Situation von Frauen in den Sportspielen alltäglich und oft subtil von hierarchisch strukturierten Geschlechterverhältnissen geprägt ist.

Aus den Ergebnissen der im vorangegangenen Abschnitt diskutierten Studien zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen lässt sich eine Vielzahl von Hemmnissen zusammenfassen:

- Fehlende Akzeptanz von Trainerinnen und das damit einhergehende geringe Medieninteresse, schlechte Verdienstmöglichkeiten, traditionelle Rollenbilder und Verhaltenserwartungen an Frauen,
- geringe Verberuflichung, keine soziale Absicherung, Ausschluss aus Machtpositionen, Stellenausschreibungen werden auf Männer ausgerichtet,
- Fehlen von formellen Netzwerken, Ablehnung und Infragestellung ihrer fachlichen Kompetenz durch die jeweiligen Akteure im Verein und Verband,
- Barrieren auf den bisher genannten Ebenen wirken sich auf die individuelle Entscheidung aus (Selbstausschluss schon im Vorfeld), Familienkonflikte, „Burnout“.

Die vorliegenden Ergebnisse weisen bereits auf Hemmnisse wie Geschlechterstereotypen hin, denen Trainerinnen ausgesetzt sind, vor allem aber wenn sie eine solche Tätigkeit im Spitzsport aufnehmen. Allerdings geht aus den obigen Ausführungen hervor, dass es diesbezüglich eine Fülle offener Fragen und ungeklärter Zusammenhänge gibt, wenn es um die Bedeutung und Wirkung von stereotypen Zuschreibungen und Erwartungen gegenüber Frauen in und vor einer Trainerausbildung geht. Im Folgenden werden deshalb die zentralen Forschungsdefizite hervorgehoben:

- In Bezug auf die Erklärung differenter Ursachen für die geringe Teilhabe von Frauen an Trainerqualifikationslehrgängen sind die Studien begrenzt, da weder zuständige Akteure des Verbandes (z.B. Verantwortliche der Trainerausbildung, Vorstand, Mädchen- und Frauenbeauftragte) noch der Vereine (z.B. Vorstand, Trainer, Spielerinnen) in den Befragungen berücksichtigt wurden, obwohl doch

gerade in den Organisationen selbst Gründe zu sein scheinen, weshalb die Trainerinnen einer Lizenzausbildung fernbleiben.

- Werden andere Akteure des Sports in die Befragung einbezogen (vgl. Bahlke, Benning & Cachay, 2003), dann legt die Untersuchung ihren Focus insbesondere auf die Situation von Trainerinnen im Spitzensport, also auf diejenigen, die schon Lizenzinhaberinnen sind und widmet sich nicht der Frage nach dem Einstieg der Frauen zur Lizenzausbildung.
- Es fehlt eine Analyse der differenzierten Wirkung von Geschlechterstereotypen auf Gesellschafts-, Organisations- und Interaktionsebene und dem damit möglicherweise einhergehenden Ausschluss von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung.
- Geschlechterstereotype als mögliche Ausschlussgründe werden bisher lediglich genannt, dabei wird nur der Aspekt der Stereotype als defiziente Wahrnehmungsform in den Mittelpunkt gestellt, nicht aber die Wirkmechanismen, die mit der Kommunikation der Stereotype einhergehen.
- Ein Defizit besteht insbesondere auch im Bereich der Darstellung des Trainerlizenzsystems, auf welches allerdings in keiner Studie explizit eingegangen wird.
- Der Spitzensport steht im Mittelpunkt bisheriger Betrachtungen, dagegen sind die Ebenen der unteren Ligen und deren Trainerinnen im Mädchen- und Frauenfußball noch kaum wissenschaftlich beforscht worden.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass plausible Begründungen fehlen, die zum einen geschlechterstereotype Vorstellungen und Erwartungen der beteiligten Akteure analysieren und zum anderen die damit möglicherweise verbundenen Ausschlussmechanismen von Frauen aus der Trainerinnenausbildung erklären. An dieser Stelle zeigen sich Anknüpfungspunkte für die vorliegende Untersuchung, denn diese soll die benannten Forschungslücken schließen, indem sie

- nicht nur die Trainerinnen selbst befragt, sondern auch die Perspektiven weiterer Akteure des Fußballs mit einbezieht. So werden sowohl Spielerinnen, Funktionärinnen und Funktionäre in den jeweiligen Vereinen als auch Verantwortliche für die Trainerausbildung im Verband befragt;
- Frauen (Spielerinnen und Trainerinnen) befragt, die sich am Einstieg in die Trainerinnentätigkeit befinden und im Breitensport tätig sind;

- die aufgrund der Ergebnisse bisheriger Studien zwar differenzierte, aber immer noch sichtlich vorhandene Persistenz der Geschlechterstereotype auf unterschiedlichen Ebenen (Interaktion, Organisation, Gesellschaft) genauer analysiert;
- die Umstände in dem jeweiligen Verband und den dazugehörigen Vereinen genauer analysiert;
- das bestehende Trainerausbildungssystem beschreibt, um die formalen Aufnahmekriterien, die für einen Lizenzlehrgang benötigt werden, darzulegen.

Auf Grund der Ergebnisse von Studien zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen liegt die Vermutung nahe, dass speziell auf der Organisationsebene, Frauen und Männern bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden, die mit den traditionellen Geschlechterstereotypen einhergehen und mögliche Hinweise für den Ausschluss aus der Fußballtrainerausbildung liefern können. Dabei kreisen die Eigenschaften, die den Frauen in den Studien zugeschrieben werden, um die Dimension Familie und nicht vorhandene Führungskompetenz, während die Männlichkeit mit den Erwartungen, die an eine Trainerrolle im Sport gebunden sind, übereinstimmen.

Es wird nun differenzierter der Frage nachgegangen, in welcher Art und Weise diese aus den Ergebnissen bisheriger Studien generierten Geschlechterstereotype die Erwartungshaltungen an Verhaltensweisen prägen, wie sie das Auftreten und die Wahrnehmung von männlichen und weiblichen Personen bedingen und damit möglicherweise auch Einfluss auf den Zugang zu einer Trainerqualifikation haben.

Diesbezüglich wird folgende Frage im Zentrum der Arbeit stehen:

Inwieweit beeinflussen Geschlechterstereotype die Partizipation von Frauen an der Fußballtrainerausbildung?

II Deskription der Fußballtrainerausbildung unter Berücksichtigung der Partizipation von Trainerinnen

Zur Bearbeitung der zentralen Fragestellung werden zunächst formale Zugangsvoraussetzungen zur Fußballtrainerausbildung beschrieben. Darauf aufbauend wird die Entwicklung des Frauenfußballs dargestellt, um die bisherigen Grenzen und Möglichkeiten für Trainerinnen im Fußballsport darzulegen.

3 Zum Konzept der Fußballtrainerausbildung in Deutschland

Da bisher noch keine Studie existiert, die sich explizit mit Frauen in der Fußballtrainerausbildung beschäftigt, stellt sich zunächst die grundlegende Frage, wer für die Ausbildung verantwortlich ist und welche Fußballtrainerqualifikationsmöglichkeiten es in Deutschland gibt. Dies ist auch dahingehend erforderlich, um zu sehen, welche formalen Vorgaben, Abhängigkeiten und Ansprüche dort existieren.

Im Folgenden werden die Strukturen des DFB und des SFV beschrieben. Dabei wird das Hauptaugenmerk auf die Organisation der Fußballtrainerausbildung gelegt. Es wird genau dargelegt, wer sich wie, wofür und in welchem Umfang qualifizieren kann. Zudem gilt es zu klären, welche formalen Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um an einem Lizenzlehrgang teilzunehmen bzw. die nächstmögliche Qualifikation anzustreben. Abschließend wird beleuchtet, in welchen Abhängigkeitsverhältnissen die Trainerausbildung im DFB und im SFV steht. Für die Bearbeitung dieses Abschnitts wurden hauptsächlich die Satzungen und Statistiken des DFB und des SFV untersucht. Daneben wurden Verbandszeitschriften, Jahrbücher und Werbebroschüren der Verbände herangezogen. Die Auswertung dieser Dokumente geschah in mehreren Durchgängen.

Bevor dann auf die Qualifikation der Trainerinnen im Fußball eingegangen wird, ist die Situation des Frauenfußballs im SFV zu erläutern. Dieser Teil des Kapitels bezieht sich auf Forschungsergebnisse zur Situation von Trainerinnen im HFV (vgl. Sinning, 2006) und des SFV (vgl. Weigelt, 2004).

3.1 Fußballtrainerausbildung im Deutschen Fußball-Bund

Der DFB ist der größte Fachverband im DOSB und zählt zu den größten Mitgliederverbänden im Fußball-Weltverband (FIFA). Der Aufbau und die Struktur des DFB werden in Abbildung 1 dargestellt. An der Spitze steht der Verband (DFB) selbst, dem als zweite Stufe die fünf Regionalverbände Nord, West, Süd, Südwest und Nordost folgen. Den Regionalverbänden unterstellt sind nach geographischen Gesichtspunkten 21 Landesverbände mit Bezirken und Kreisen, denen wiederum die Vereine mit ihren Mitgliedern angeschlossen sind. Der DFB zählt 2005 ungefähr 6,3 Millionen Mitglieder in 25.922 Vereinen in den 21 Landesverbänden. In den Vereinen spielen 170.480 Mannschaften Fußball, davon ungefähr 66.000 im Erwachsenenbereich. In 18.779 Mannschaften spielen männliche Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren und in 81.554 Mannschaften Kinder im Alter von 6 bis 14 Jahren. Hinzu kommen 4113 reine Mädchenmannschaften. Mehr Mädchen und Jungen als je zuvor spielen im Jahr 2005 Fußball im Verein. Mit insgesamt 2.081.912 Jungen und Mädchen, die aktiv am Ball sind, wurde die Rekordzahl des Vorjahres noch einmal um 27.865 übertroffen (vgl. Abbildung 2).

Besonders erfreulich stellt sich in der neuen Mitglieder-Statistik die Entwicklung im Mädchenfußball dar. Im Vergleich zum Vorjahr wurden mit 4.113 Teams rund 20 Prozent mehr Mädchen-Mannschaften zum Spielbetrieb in den 21 Landesverbänden angemeldet. Die aktuelle Statistik des DFB verzeichnet insgesamt 236.947 aktive Spielerinnen bis 16 Jahre (www.dfb.de). Damit scheinen sich die großen Erfolge der Frauen-Nationalmannschaft, die im Juni 2005 erneut Europameister wurde, inzwischen auch an der Basis auszuwirken.

Traditionell beliebt ist der Fußball bei den Jungen. Fast jeder dritte Junge unter 14 Jahren im Gebiet der alten Bundesländer ist Mitglied in einem Fußballverein.

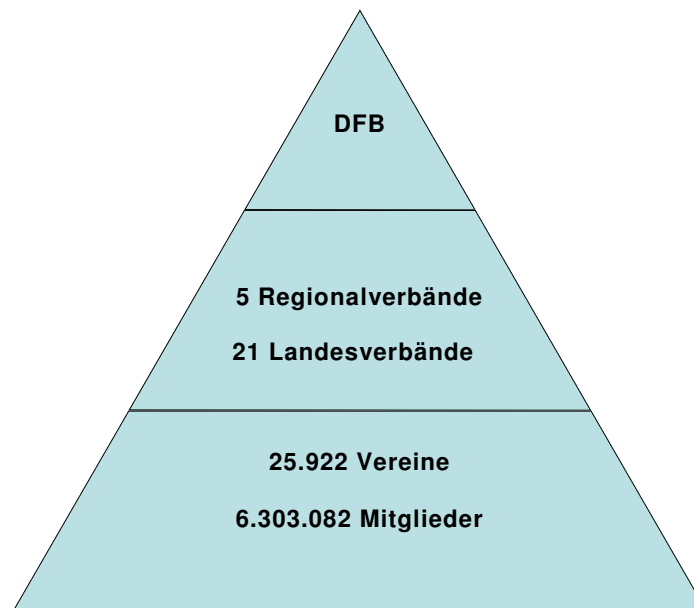


Abbildung 1: Übersicht Regional- und Landesverbände des DFB (2005)

Deutscher Fußball-Bund	
Mitglieder	6.303.082
Vereine	25.922
Mannschaften (insgesamt)	170.480
Senioren-Mannschaften	62.457
Frauen-Mannschaften	3.577
Junioren-Mannschaften (15-18 Jahre)	18.779
Junioren-Mannschaften (bis 14 Jahre)	81.554

Abbildung 2: Organisierte Mitglieder und Mannschaften im DFB (2005)

Diese Zahlen verdeutlichen, dass der DFB eine Vielzahl von gut ausgebildeten Trainern und Trainerinnen benötigt und deshalb eine auf die einzelnen Bedürfnisse der Spielerinnen und Spieler ausgerichtete differenzierte Ausbildung anbieten muss. Gerade in den Altersklassen der Sechs- bis Zwölfjährigen besitzt ein großer Prozentsatz der Betreuer bzw. „Trainer“ keinerlei Ausbildung (vgl. Bisanz, 1995, S. 149). Der DFB ist aber auf die vielen in der Trainingspraxis ehrenamtlich tätigen Helfer und Helferinnen, die aus unterschiedlichen Gründen keine Ausbildung bzw. keinen Lizenzlehrgang absolvieren wollen, angewiesen, da ohne sie ein derartig großer Trainings- und Spielbetrieb nicht durchführbar wäre. Doch gerade für diese Altersklassen ist man bestrebt, gut ausgebildete Jugendtrainer zur Verfügung zu stellen. Diese Situation stellt ein Problemfeld dar, dem sich der DFB besonders widmet und die Umstrukturierungen in der Trainerausbildung erforderte. In der Trainerordnung ist nachzulesen, dass jeder Verein mindestens einen verantwortlichen Trainer beschäftigen muss, der in Besitz einer Trainerlizenz ist. Als Trainer beschreibt der DFB: Fachkundige auf dem Gebiet des Sports, die Erzieher und Praktiker sind, die im Training unterweisen und im Wettkampf betreuen. Sie müssen neben einer grundlegenden Allgemeinbildung sportliche Fähigkeiten ein spezifisches Fachwissen und umfassende Kenntnisse in der Trainingslehre und in den Bereichen der Pädagogik und Psychologie besitzen. Eine wichtige Voraussetzung bilden die eigenen Trainings- und Wettkampferfahrungen (vgl. DFB, Materialien zur Fußballtrainerausbildung im DFB). Wer als haupt- oder auch nebenamtlicher Trainer oder nebenamtliche Trainerin³ im Verband tätig sein will, muss Trainerlizenzen erwerben, die das Absolvieren spezifischer Ausbildungslehrgänge und Abschlussprüfungen voraussetzen.

Die Trainerausbildung wird in Deutschland durch die vom DFB aufgestellte Trainerordnung geregelt und orientiert sich an den Richtlinien des DOSB. Die Ausbildung hat in den letzten Jahrzehnten eine ständige qualitative Weiterentwicklung, Ausdifferenzierung und Standardisierung erfahren. So wurde das gesamte Ausbildungssystem von Dezember 1999 bis Mai 2000 von einer eigens dafür eingerichteten Kommission völlig umstrukturiert. Die Arbeit im Verband wird mehr und mehr zu einer Art Dienstleistung sowohl im Profi- als auch im Amateurbereich. Folglich ist ein Ziel der neuen Struktur

³Für die Zwecke der vorliegenden Arbeit wird der Begriff Trainerin oder Trainer verwendet, auch wenn die Akteure nicht immer lizenziert sind.

die engere Zusammenarbeit des DFB mit seinen Regional- und Landesverbänden, da die bis dahin bestehenden Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit untereinander nicht mehr genügten. Das Aus-, Fort- und Weiterbildungssystem muss sich übergreifenden Aufgaben stellen, bei denen alle Bereiche des Fußballs angesprochen und miteinander verknüpft sind. Daraus leiten sich drei grundlegende Ziele für den DFB und seine Verbände ab:

1. Die Schaffung eines bundesweit durchgängigen und flexiblen Aus- und Fortbildungssystems, welches den jeweiligen Erfordernissen des Amateur- und Profifußballs angepasst ist (didaktisch-methodisches Ziel);
2. die Qualitätssicherung in der Aus- und Fortbildung als dauerhafte Aufgabe verbandlicher Arbeit (fachliches Ziel);
3. die Dienstleistungsgedanken zum Thema Qualifizierung als Führungsrolle des Amateur- und Profifußballs bewahren und ausbauen (sportpolitisches Ziel) (vgl. DFB, 2000).

Die wesentlichen Neuerungen des Ausbildungssystems bestehen in der Vierstufigkeit (C-, B-, A- und Fußball-Lehrer-Lizenz). Mit diesem Schritt ist man der in den Rahmenrichtlinien des DOSB geforderten Vierstufigkeit im Ausbildungssystem nachgekommen. Darüber hinaus ist die Möglichkeit der Profilierung entsprechend der individuellen Neigungen vorgesehen. Es besteht also die Möglichkeit, schwerpunktmäßig im Juniorenbereich oder auch im Seniorenbereich ausgebildet zu werden. Die bis 2002 praktizierte B-Lizenz-Ausbildung wurde Anfang 2003 durch eine bundeseinheitliche C-Lizenz-Ausbildung ersetzt, die eine Profilbildung ermöglicht.

Das Ausbildungssystem ist stufenförmig mit vier Qualifizierungsebenen von Schnellinformationen per Internet bis zur 6-monatigen Spitzentrainerausbildung (siehe Abbildung 3) so angelegt, dass jeder Interessent die Möglichkeit hat, sich nach Vorwissen, Zeitbudget und Arbeitsfeld das Passende herauszusuchen. Die Durchlässigkeit im Lizenzbereich und die aufeinander abgestimmten Ausbildungsinhalte von Stufe zu Stufe erleichtern zudem eine reibungslose Weiterqualifizierung. Ein wichtiges Ziel der fußballerischen Ausbildung des DFB ist es, möglichst vielen Interessierten den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Trainertätigkeit zu ermöglichen und die Lehrgangsteilnehmer dabei auf den später folgenden Einsatzbereich vorzubereiten. Diesbe-

zätzlich gibt es seit 2003 zwei Profile, wobei die zukünftigen Trainer sich zwischen den Ausbildungsschwerpunkten Junioren- oder Seniorentaining entscheiden können.



Abbildung 3: Die Aus-, Fort- und Weiterbildung im Fußball (vgl. DFB Talentförderung, 2004a)

Die in Abbildung 3 dargestellte Struktur des Aus-, Fort- und Weiterbildungssystems des DFB ist in vier Ebenen aufgeteilt. Für die Ebene 4 ist der DFB zuständig, er bezieht aber außerdem seine Regional- und Landesverbände sowie den Bund Deutscher Fußball-Lehrer (BDFL) in die Aus-, Fort- und Weiterbildung aktiv ein und überträgt ihnen Teilbereiche zur Durchführung unter Beachtung der Ausbildungsordnung. Der BDFL ist ein Berufsverband der vom Deutschen Fußball-Bund lizenzierten Fußballtrainer mit Fußball-Lehrer-Diplom oder A-Lizenz. Gemäß § 18 der DFB Trainerordnung soll jeder Fußball-Lehrer und Trainer mit A-Lizenz Mitglied des BDFL sein und an dessen Fortbildungstagungen bzw. Trainer-Kongressen teilnehmen. Der BDFL gewährleistet die laut DFB-Trainerordnung geforderten Fortbildungsmaßnahmen (20 UE in 3 Jahren) zur Verlängerung der Trainerlizenz. In dezentralen Fortbildungsveranstaltungen, durchgeführt von den acht regionalen Verbandsgruppen, und einem jährlichen Internationalen Trainer-Kongress können bzw. müssen die lizenzierten Trainer und Trainerinnen dieser Fortbildungsverpflichtung nachkommen.

Die Trainertätigkeit für einen Verein oder Mitgliedsverband des DFB setzt grundsätzlich den Besitz einer gültigen Trainer-Lizenz voraus. Entsprechend den unterschiedli-

chen Spielklassen und den damit verbundenen unterschiedlichen Anforderungen ist das Trainerlizenzsystem (Ebene 4) des DFB wiederum in vier Stufen aufgliedert (siehe Abb.4), in C-, B-, A- und Fußball-Lehrer-Lizenz. Dabei ist der DFB mit Hilfe der einzelnen Landesverbände für die Ausbildungsbereiche Fußball-Lehrer, Trainer mit A-Lizenz und Trainer mit B-Lizenz zuständig. Die einzelnen Landesverbände sind für die Trainer-C-Lizenz, die Fachübungsleiter C-Fußball und die Lizenzvorstufen zuständig. Im Folgenden werden die einzelnen Lizenzausbildungslehrgänge vorgestellt:

Die *C-Lizenz-Ausbildung* ist die erste Stufe im Trainer-Lizenzsystem und richtet sich an alle Trainer im Junioren- oder Senioren-Bereich, die leistungsorientiert arbeiten wollen. Der Umfang beträgt insgesamt 80 Unterrichtseinheiten Basiswissen und 40 Unterrichtseinheiten einer Profilbildung. Die DFB Trainer-C-Lizenz berechtigt, alle Herren-Mannschaften der Amateurlassen bis einschließlich fünfte Spielklasse, alle Frauen-Mannschaften (mit Ausnahme der Bundesliga und der 2. Frauen-Bundesliga) sowie alle Junioren-Mannschaften (mit Ausnahme der Junioren-Bundesliga) zu trainieren. Unter 4.2 wird die Fußball-Trainer C-Lizenz am Beispiel des SFV differenzierter beschrieben.

Die seit dem Jahr 2000 bestehende Junioren-Trainer-Ausbildung heißt nunmehr *B-Lizenz* und ist die zweite Stufe im Trainer-Lizenzsystem. In einem Umfang von 60 Unterrichtseinheiten sollen eingehende Kenntnisse über das leistungsorientierte Junioren-Training vertieft werden. Trainer mit DFB-B-Lizenz sind über den Kompetenzbereich der C-Lizenz hinaus berechtigt, Mannschaften der Junioren-Bundesliga und der 2. Frauen-Bundesliga zu trainieren, als Nachwuchstrainer in den Stützpunkten des DFB oder der Landesverbände zu arbeiten, in den Nachwuchs-Leistungszentren der Vereine und Tochtergesellschaften der Lizenzligen mitzuarbeiten und als Honorartrainer im Nachwuchsbereich eines Landesverbandes beschäftigt zu werden. Der Trainer oder die Trainerin sollen durch diese Ausbildungsstufe befähigt werden, Spielerinnen und Spieler im Jugendbereich in der persönlichen Entwicklung zu unterstützen, deren Leistungsfähigkeit zu steigern und sie zu selbständig handelnden Persönlichkeiten zu erziehen. Die B-Lizenz-Inhaber und -Inhaberinnen sollen ebenfalls Mannschaften auf Wettkampfs Spiele vorbereiten, sie währenddessen betreuen und außerdem Talente erkennen, um diese dann zu fördern.

Da das Training als ein vielseitiger pädagogischer Prozess definiert wird, hat auch die Trainerschaft vielseitige Aufgaben und Rollen zu erfüllen. Im Juniorenfußball müssen

Trainer und Trainerinnen in allen Leistungsbereichen eine erzieherische Funktion ausüben. Sie tragen eine pädagogische und soziale Verantwortung, die über die des Fußballtrainings hinausreicht. Sie sollen durch ihre Arbeit ein langfristiges Trainings- und Wettkampfinteresse bei Jungen und Mädchen wecken und Hilfen geben, um Erfolge und Misserfolge zu verarbeiten. Damit dies auch geleistet werden kann, muss die Ausbildung auf diese Ansprüche zugeschnitten sein.

Die *A-Lizenz* bleibt im Wesentlichen unverändert und soll die Trainer für Aufgaben im höheren Amateurbereich und die Regionalliga vorbereiten. Die Ausbildung baut auf den Inhalten der B-Lizenz auf, vertieft die Themenbereiche und stellt so die Trainer und Trainerinnen auf die erhöhten Ansprüche im höchsten Amateurbereich ein. Der Ausbildungsumfang beträgt 80 Unterrichtseinheiten. Trainer mit der A-Lizenz sind berechtigt, Männer- und Frauenmannschaften aller Amateurklassen zu trainieren und als Honorartrainer im Landesverband tätig zu sein. Das allgemeine Ziel dieser Ausbildung ist es, Kandidaten auf Aufgaben im obersten Amateur-Bereich vorzubereiten. Sie sollen befähigt werden, die höheren Anforderungen und die erweiterten Aufgabenstellungen, die sich in diesen Bereichen ergeben, zu erfüllen. Im Vergleich zu den unteren Amateurklassen wird in diesen Ligen in der Woche fast täglich trainiert. Dies verlangt wiederum eine abgestimmte Planung der Trainingsschwerpunkte und der Belastungskomponenten. Durch die erhöhten Anforderungen in diesen Spielklassen in Bezug auf die Leistungsfähigkeit der Spieler und Spielerinnen ergeben sich erweiterte Aufgabebereiche in technisch-taktischer und in konditioneller Hinsicht. Von den Akteuren auf dem Feld wird anspruchsvolles taktisches Denkvermögen verlangt, größeres Verantwortungsbewusstsein und Eigeninitiative. Durch das häufige Training verbessert sich das technische und konditionelle Niveau der Spieler und Spielerinnen. Damit kann auch die taktische Handlungsfähigkeit vor allem im gruppen- und mannschaftstaktischen Bereich verbessert werden. Um dies vermitteln zu können, muss den Trainerinnen und Trainern natürlich entsprechendes Wissen vermittelt werden. A-Lizenz-Inhaber mit einer gültigen A-Lizenz und dem Nachweis einer einjährigen Trainertätigkeit können sich um die Aufnahme zum Fußball-Lehrer-Lehrgang bewerben.

Die *Fußball-Lehrer-Ausbildung* ist die höchste Ausbildungsstufe der DFB-Trainerausbildung und bereitet die Teilnehmer auf hauptamtliche Tätigkeiten im Fußball vor. Das umfasst Stellen als DFB- oder Verbandssportlehrer, Berufsfußballtrainer von Regional- bis zu den Bundesligen, Stützpunktkoordinatoren und die Leitung eines Nach-

wuchszentrums eines Lizenzvereins. Fußball-Lehrer sind außerdem berechtigt, Mannschaften aller Lizenzligen zu trainieren und als DFB-Sportlehrer, als Ausbilder in den DFB-Lizenz-Ausbildungen oder als Entwicklungshelfer tätig zu sein. Hier stellen sich den Trainerinnen und Trainern vielfältige Aufgaben, die umfassende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten verlangen. Zu den Hauptaufgaben der DFB-Verbands-trainer und -trainerinnen zählen:

- die Talentsichtung und Erstellung von Plänen zur Talentförderung
- die Planung, Durchführung und Auswertung von Sichtungsturnieren, der Aufbau und die Betreuung von Auswahlmannschaften unterschiedlichster Altersgruppen
- Erstellen von Perspektivplänen für Spieler, Spielerinnen und Mannschaften
- Analyse von Wettspielen und sich daraus ableitende Beurteilungen von Spielerinnen und Spielern
- Erstellung von Konzepten zur Aus- und Fortbildung von Trainern und Trainerinnen
- Durchführung von Tests zur Feststellung und Steuerung der Leistungsfähigkeit von Spielern und Spielerinnen
- Öffentlichkeitsarbeit

Zu den Hauptaufgaben der Bundesliga-Trainer zählen:

- Analyse der Ziele und Anforderungen im Hochleistungs-Fußball
- Systematische Förderung der sportlichen Leistungsfähigkeit der einzelnen Spieler und der gesamten Mannschaft
- Formung und Führung von Mannschaften und die Förderung von Spielerpersönlichkeiten
- Stressbewältigung (bei sich und den Spielern)
- Konfliktbewältigung (bei Vorstand-Trainer-, Trainer-Spieler- und bei Spieler-Spieler-Konflikten)
- Weiterentwicklung des Fußballspiels
- Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation des Vereins (vgl. DFB, 2004b)

Die Ausbildung umfasst ein sechsmonatiges Studium an der Deutschen Sporthochschule (DSHS) in Köln. Seit 1947 tragen der DFB, die DSHS in Köln und das Kultus- bzw.

Sportministerium des Landes Nordrhein-Westfalen gemeinsam die Verantwortung für die Fußball-Lehrer-Ausbildung.

Die Aufgaben, die Fußballtrainer auf dem höchsten Niveau bewältigen müssen, haben eine strukturelle Steuerung des Leistungs- und Hochleistungsfußballs zum Ziel. Dies setzt ein wohlwollendes Verhältnis zum Leistungsfußball voraus. Der DFB und seine Verbände bekennen sich zum Hochleistungsfußball und bescheinigen diesem eine positive Auswirkung auf den Breitensport. Die Erfolge im Hochleistungsfußball motivieren die aktiven Akteure und deren Umfeld zu einer verstärkten sportbezogenen Betätigung und zu einem größeren Engagement. Einen besonders hohen Stellenwert nimmt der Leistungsfußball auf gesellschaftlicher Ebene ein, denn er ist Spiegelbild der gängigen Normen und Werte. Die Leistungs- und Wettbewerbsansprüche in der Gesellschaft werden übernommen, zugleich wirken Impulse auch vom Fußball aus in das gesellschaftliche Leben hinein. Mit der Anerkennung von Leistung geht das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit einher.

Das theoretische und praktische Training ist ausgerichtet auf eine Verbesserung der fußballerischen Fähigkeiten und Fertigkeiten einzelner Spieler und diesbezüglich auch auf Persönlichkeitseigenschaften. Diese Forderung muss in ein Mannschaftstraining und in die gruppendynamischen Prozesse der Mannschaft eingebunden sein. Die Effektivität hängt hauptsächlich von den Interaktionen zwischen Trainer und Spielern und der Spieler untereinander ab, die der Trainer durch seine Persönlichkeit, seine sportlichen Erfahrungen, sein fachliches Wissen, seine pädagogischen Fähigkeiten und sein psychologisches Einfühlungsvermögen steuert. In dieser Fußball-Lehrer-Ausbildung sollen die angehenden Fußball-Lehrer diese Fähigkeiten erwerben. Dabei bewegt sich der Lernprozess dieser Ausbildung in einem Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis. Das theoretische Wissen und die wissenschaftliche Erkenntnisse sollen während des Lehrgangs in engster Beziehung zu den Wettkampfanforderungen und zur Trainingspraxis stehen. Das Ziel der Ausbildung zum Fußball-Lehrer ist es, die Erfahrungen und das fachliche Wissen der Trainer zu erweitern und systematisch zu ordnen, Ziele für das Training und das Wettspiel zu begründen, über jene Voraussetzungen, Anhaltspunkte zu erstellen, unter denen die Ziele verwirklicht werden, und eine aussagefähige Erfolgskontrolle im Training und im Wettspiel durchzuführen.

Während der Ausbildung wird ein Praktikum von sechs Wochen in einem Bundesliga-Verein, bei einem Verband oder in Profi-Vereinen im Ausland absolviert. Überdies

gehört zur Ausbildung auch ein mehrtägiges Rhetorik-Seminar, das speziell für den Fußball-Lehrer-Lehrgang von einem professionellen Institut konzipiert wurde.

Die Fußball-Lehrer-Ausbildung gilt auch im Ausland als ein Markenzeichen der Trainer-Ausbildung überhaupt. Qualität und Aktualität der Inhalte, Programme und die Methoden wirken als Impulsgeber und Orientierungspunkte für alle anderen Lizenzstufen. Für alle weiteren Fußballbereiche nimmt die Ausbildung eine wichtige Orientierungsfunktion ein, denn Schwerpunkte und Inhalte der Ausbildungskonzeption zum Fußball-Lehrer müssen stets auf der aktuellsten und detailliertesten Strukturanalyse des Hochleistungsfußballs basieren (vgl. Fußball-Lehrer-Ausbildung des DFB, 2004). Nach dem erfolgreichen Abschluss der einzelnen Ausbildungsstufen kann die entsprechende Lizenz beim Landesverband oder beim DFB beantragt werden. Die Lizenzen werden dann befristet für die Dauer von drei Jahren erteilt. Ist die vorgeschriebene Fortbildung nachgewiesen, wird die Lizenz jeweils um drei Jahre verlängert. Der Lizenzinhaber soll weitere Kenntnisse in den Fortbildungsveranstaltungen zum Beispiel des DFB und des BDFL erwerben. Die Lehrgänge an sich sind nicht als Fortbildung, sondern als eine Vorbereitung auf neue Aufgaben gedacht.

Die Ebene 3 (siehe Abbildung 3) bietet Aus- und Fortbildungslehrgänge an, die allerdings ohne eine Lizenz abgeschlossen werden, aber mit einem Zertifikat, welches für spätere Lizenzlehrgänge anrechenbar ist, honoriert wird. Auf der Ebene 2 sollen Grundinformationen zum Fußballtraining vermittelt werden. Um die Voraussetzung für fußballspezifische Kurzschulungen auf Vereinsebene in den Bezirken und Kreisen zu gewährleisten, mussten ein mobiles Lehrteam und Honorartrainer eingesetzt werden. Zudem werden auf dieser Ebene auch überfachliche Kurzschulungen hauptsächlich auf Kreisebene angeboten. Auf der Ebene 1 wird das Hauptaugenmerk auf die Schnellinformationen aus dem Internet gelegt. Dazu bietet der DFB ein virtuelles Beratungs- und Informationszentrum an. Beispielsweise finden Juniorentainer mit Internetzugang in der Rubrik *Training Online* auf www.dfb.de Mustereinheiten von DFB-Trainern aller Nationalmannschaftsteams. Um die Qualitätssicherung der Aus-, Fort- und Weiterbildung zu gewährleisten wird ein systematischer Erfahrungsaustausch der Sportpraxis mit der Wissenschaft angestrebt. Die Vergabe von wissenschaftlichen Untersuchungen und Arbeiten wird unterstützt und die Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen ausgebaut.

Trainerausbildung des DFB im Fußball Übersicht über die aufbauende Ausbildung				
	Ausbildungsstufe	Durchführung, Auskünfte	Voraussetzungen insbesondere	Dauer
	Lizenz-Vorstufe Teamleiter - Kinder - Jugend - Erwachsene - Freizeit- und Breitensport	Landesverbände des DFB	Mindestalter: 15 Jahre	70 Stunden
	Fachübungsleiter C Fußball - Kinder /Jugend - Erwachsene - Freizeit- und Breitensport	Landesverbände des DFB	Mindestalter: 16 Jahre (Lizenz frühestens mit 18 Jahren)	120 Stunden
1	C-Lizenz-Ausbildung	Landesverbände des DFB	Mindestalter: 16 Jahre (Lizenz frühestens mit 18 Jahren)	120 Stunden plus Prüfung
2	B-Lizenz-Ausbildung	DFB	für C-Lizenz-Inhaber mit mind. 1 Jahr Trainertätigkeit	60 Stunden plus Prüfung
3	A-Lizenz-Ausbildung	DFB	für B-Lizenz-Inhaber mit mind. 1 Jahr Trainertätigkeit	80 Stunden plus Prüfung
4	Fußball-Lehrer- Ausbildung	DFB, DSHS Köln	für A-Lizenz-Trainer mit mind. zweijähriger, qualifizierter Trainertätigkeit	etwa sechs Monate

Abbildung 4: Trainerausbildung im DFB

Seit der Strukturreform in der Fußballtrainerausbildung von 2000 wird nunmehr nicht nur auf die Ausbildung großer Wert gelegt, sondern auch der Fort- und Weiterbildung mehr Aufmerksamkeit geschenkt.

In diesem Zusammenhang sind die Begrifflichkeiten der Aus-, Fort- und Weiterbildung, wie sie in der Ausbildungsordnung des DFB verwendet und für diese Arbeit übernommen werden, zu erläutern. In der Ausbildungsordnung des DFB (www.dfb.de) findet man die Begriffe Aus-, Fort- und Weiterbildung folgendermaßen definiert:

1. „Ausbildung ist die Schulung bestimmter Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten innerhalb einer vorgegebenen Stundenzahl sowie nach festgelegten Ausbildungsinhalten. Sie endet mit einem Leistungsnachweis (Prüfung) und führt bei erfolgreichem Abschluss zum Erwerb einer Lizenz bzw. zur Anerkennung als Schiedsrichter oder zur Ausstellung eines Zertifikats.“
2. „Fortbildung erfolgt im Hinblick auf eine bereits erworbene Lizenz bzw. Schiedsrichteranerkennung. Im Bereich der Lizenzen ist sie Voraussetzung für deren Verlängerung. Die vermittelten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, der Aktualisierung des Informationsstandes sowie dem Erkennen und Umsetzen von Entwicklungen im Fußball.“
3. „Weiterbildung erfolgt im Unterschied zur Fortbildung unabhängig von einer Lizenz oder einer Schiedsrichteranerkennung. Auch sie dient insbesondere der Ergänzung und Vertiefung vorhandener Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten, der Aktualisierung des Informationsstandes sowie dem Erkennen und des Umsetzens von Entwicklungen im Fußballsport.“

Im weitesten Sinne versteht man unter Ausbildung das Bemühen um die Vermittlung eines speziellen Leistungsvermögens (vgl. Reinhold, Pollak, Heim, 1999, S. 40), was auch unter beruflicher oder fachlicher Erstausbildung verstanden wird. Die begriffliche Abgrenzung der Weiterbildung ist problematischer, da es neben den Formen der klassischen Weiterbildung, wie Kurse, Seminare oder Lehrgänge, auch „weichere“, weniger formalisierte Möglichkeiten des Kenntniserwerbs gibt. Darunter fallen das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren, das selbst gesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien, das Lesen von Fachzeitschriften und Fachbüchern und das Einbeziehen neuer Medien, wie beispielsweise die Nutzung von Internetforen oder Serviceangeboten im Internet. Die Weiterbildung steht meistens auch als Oberbegriff für Erwachsenenbil-

dung, Umschulung und Fortbildung und wird dort definiert als eine Art Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase (vgl. ebd., S. 543).

Auch Fortbildung ist in unserer Gesellschaft nicht mehr wegzudenken und in vielen Leistungsbereichen unumgänglich. Arbeitgeber, Gewerkschaften, Universitäten, staatliche Stellen und auch Fußballverbände und Vereine fördern Fortbildungsveranstaltungen oder bieten solche selbst an. Meistens wird Fort- und Weiterbildung als ein Begriff verwendet. Die Weiterbildung endet aber mit einer Stuserhöhung, wogegen man bei einer Fortbildung gewöhnlich ein Zertifikat bekommt. Auf den Fußballsport bezogen, versteht man als Ausbildung den Erwerb höherer Lizenzen und als Fort- und Weiterbildung den Wissenserwerb durch die schon erwähnten traditionellen und die neuen „weichen“ Methoden. Der Unterschied liegt im Fußballbereich darin, dass die Fortbildung im Hinblick auf eine bereits erworbene Lizenz bzw. Schiedsrichtererkennung erfolgt. Im Bereich der Lizenzen ist sie Voraussetzung für deren Verlängerung. Die Weiterbildung erfolgt im Unterschied zur Fortbildung unabhängig von einer Lizenz oder einer Schiedsrichtererkennung. Diese Arbeit beschränkt sich vordergründig auf die Ausbildung und damit den Lizenzerwerb von Fußballtrainerinnen. Die Fort- und Weiterbildung, so, wie sie der DFB in seiner Trainerordnung definiert, spielen bei der Bearbeitung der Problematik eine untergeordnete Rolle.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der DFB für die Ausbildung der Fußball-Lehrer-Lizenz, die A-, und die B-Lizenz verantwortlich ist. Auffällig ist hierbei die Trennung zwischen einerseits einer ganz bestimmten staatlichen Ausbildung (Fußball-Lehrer) und andererseits einer Lizenzierung für die Arbeit in Verein oder Verband (A- und B-Lizenz). Dieser Unterschied ist deshalb wichtig, weil sie dem Verband die Möglichkeit des Zugriffs auf die Trainer ermöglicht. Denn während der Fußball-Lehrer einen dauernd geltenden berufsqualifizierenden Abschluss erwirbt, der ihm auch nur von den entsprechenden staatlichen Stellen wieder aberkannt werden kann (z.B., wenn nachträglich festgestellt wurde, dass eine Täuschung bei der Prüfung begangen wurde), hat der DFB die Möglichkeit, die Lizenz für die Arbeit im Verband oder im Verein zu entziehen, wenn sich der Trainer beispielsweise nicht weiterbildet. Die eingesehenen Dokumente zur Trainerausbildung im DFB beinhalten lediglich eine Statistik, wo die lizenzierten Fußball-Lehrerinnen erwähnt werden. Zu speziellen Ausbildungsmöglichkeiten für einerseits Frauen, die eine bestimmte Lizenz anstreben, und andererseits

Männern und Frauen, die im Mädchen- und Frauenfußball tätig sind, gibt es keinerlei Bemerkungen oder Hinweise.

Da die vorliegende Arbeit sich speziell dem SFV und dessen Trainerausbildung widmet, werden der Verband, seine Strukturen und das Ausbildungssystem im folgenden Abschnitt näher beleuchtet und die Besonderheiten, die sie vom DFB abgrenzen, aufgezeigt.

3.2 Fußballtrainerausbildung im Sächsischen Fußball-Verband

Der SFV ist mit 120.040 Mitgliedern und 1.034 Vereinen (Statistik SFV 2005) der mitgliederstärkste Verband im Nordostdeutschen Fußballverband (NOFV) und ist gleichzeitig der größte Fachverband im Freistaat Sachsen. Der Fußball-Verband Sachsen wurde am 06. Oktober 1990 als Vereinigung der Bezirksverbände Fußball Chemnitz, Dresden und Leipzig ausgerufen. Dieser historische Schritt erfolgte im Zuge der deutschen Wiedervereinigung mit Gründung des Freistaates Sachsen aus den bis dahin bestehenden Bezirken Chemnitz, Dresden und Leipzig. Seit der Gründung zeigt sich ein Mitgliederzuwachs von nahezu 50 %. Die Zahl der Mannschaften aller Altersklassen beläuft sich im SFV gegenwärtig auf 6.139 (www.DFB.de). Allerdings ist in den vergangenen 5 Jahren, unter Beachtung der rückläufigen Bevölkerungsentwicklung im Freistaat Sachsen, auch ein Mitgliederrückgang im SFV zu erkennen. Von 134.367 Mitgliedern im Jahr 1999 reduzierte sich die Zahl der Verbandsmitglieder im Jahr 2004 auf 120.496. Die über 6.000 Mannschaften in allen Leistungsreichen, zahlreiche Auswahlmannschaften und Talentzentren erfordern eine große Zahl qualifizierter Trainer und Trainerinnen. „Der Erfolg der Sportler und das Können der Trainer stehen in untrennbarem Zusammenhang“. Dieser Faustregel des DOSB schließt sich auch der SFV an. Getreu diesem Motto wird der Trainerausbildung für die Entwicklung des Fußballs im Verband unverändert hohe Aufmerksamkeit gewidmet. Denn für die Vereine entscheiden letztlich die Bemühungen um qualifizierte und sozial kompetente Trainer und Übungsleiter über Erfolge und Misserfolge (vgl. Sachsen-Fußball, 2005a, S. 19).

Die Landesverbände und somit auch der SFV bilden als erste Stufe im Trainer-Lizenzsystem des DFB (siehe Abbildung 4, unter: 3.1) die Trainer-C-Lizenz aus. In Abbildung 5 wird noch einmal verdeutlicht, für welche Ausbildungsstapen der SFV verantwortlich ist.

Nach der Einführung des neuen Lizenzsystems des DFB (2002/2003) wurden durch den SFV in bisher 5 Lehrgängen (davon 4 mit Spezialisierung Junioren) 86 Trainer mit C-Lizenz ausgebildet. Zusammen mit den von 1994 bis 2002 nach alter Ausbildungsordnung im Verband erworbenen B-Lizenzen konnten somit knapp 1.000 lizenzierte Trainer dem Fußballsport zur Verfügung gestellt werden.

Die C-Lizenz-Ausbildung ist die erste Stufe im Trainer-Lizenzsystem und richtet sich an alle Trainer im Junioren- und Senioren-Bereich, die leistungsorientiert arbeiten wollen. Der Umfang beträgt insgesamt 120 Unterrichtseinheiten (UE), von denen 80 UE Basiswissen sowie 40 UE eine Profilbildung (Junioren oder Senioren) beinhalten. Die Ausbildung erfolgt zweigeteilt. In dezentralen Lehrgängen der Bezirksverbände wird die Hälfte des Basiswissens vermittelt und gleichzeitig der vorgeschriebene Eignungstest abgenommen. Die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat „Trainerassistent Fußball“ (ehemaliger Jugendbetreuer), das jedoch noch keiner Lizenzstufe entspricht. Wer den Lehrgang und Eignungstest erfolgreich absolviert hat, kann in einem weiterführenden zentralen Wochenlehrgang seine Trainer-C-Lizenz-Ausbildung abschließen und muss sich dabei für eine spezielle Ausbildungsrichtung „Profil Jugend“ oder „Profil Senioren“ entscheiden. Das gewählte Profil steht dann im weiteren Lehrgang und in der Prüfung im Vordergrund. Die Gesamtausbildung ist innerhalb von zwei Jahren abzuschließen. Um an einem Lizenzlehrgang des SFV teilnehmen zu können, sind folgende Voraussetzungen zu erbringen: Vereinsmitgliedschaft, Gesundheitszeugnis, polizeiliches Führungszeugnis, Schiedsrichter- oder Regelkundelehrgang und die Vollendung des 16. Lebensjahres (Lizenzerteilung mit Vollendung des 18. Lebensjahres). Die Teilnehmer müssen für den Erwerb der Lizenz unter anderem in einer Lehrprobe, einem mündlichen Vortrag und in schriftlichen Prüfungen die zuvor in einem einwöchigen Aufbaulehrgang vermittelten Kenntnisse nachweisen. Praxisnah werden dabei die beispielsweise im ausgeschriebenen Profil Juniorenttraining Inhalte in den Bereichen Technik, Koordination/Kondition, Taktik, Trainingslehre und Mannschaftsführung vermittelt. Dabei stehen in den Lehrgängen generell umfangreiche Gruppenarbeiten und Muster-Trainingseinheiten im Vordergrund, die theoriebegleitend sind und um die Bereiche Sportmedizin sowie Verwaltungslehre ergänzt werden. Unter der Leitung des Landeslehrwartes lehrt ein Dozententeam mit den Landestrainern des SFV sowie anderen langjährigen Lehrkräften (Universität Leipzig und damalige DHfK Leipzig). Der Landeslehrstab wird vom Präsidium ernannt und hat insbesondere die Aufgabe der

Koordination und Steuerung der fachlichen Aus-, Fort- und Weiterbildung und ist für alle in der Trainerordnung stehenden Aufgaben zuständig.

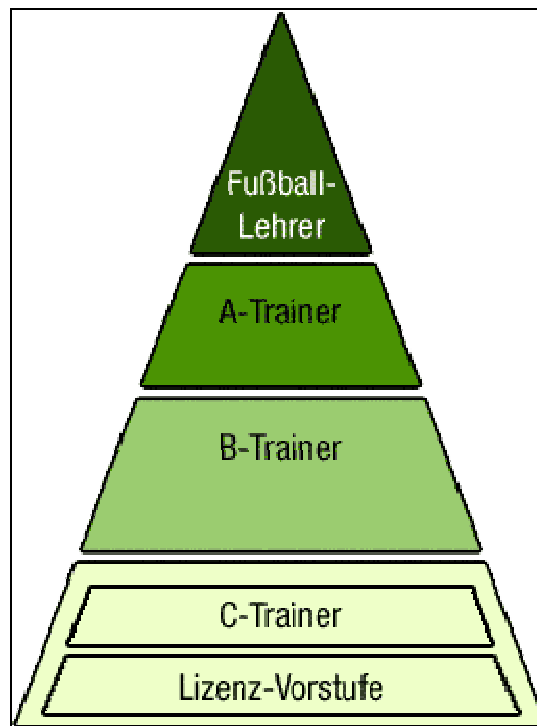


Abbildung 5: Trainerpyramide im DFB (Quelle: www.sfv-online.de)

Der erfolgreiche Abschluss des C-Lizenz-Lehrgangs ermöglicht den Absolventen einen Tätigkeitsbereich in allen Amateurteams bis zur fünften Spielklasse, aller Junioren- und Frauenmannschaften, außer der Frauen Bundesliga. Der SFV erfreut sich einer regen Nachfrage an der Trainer-C-Lizenz-Ausbildung, denn die Lehrgänge sind weit im Voraus vollständig ausgelastet. Ziel des SFV ist es, qualifizierte und sozial kompetente Trainer und Übungsleiter für die Vereine auszubilden. Zugleich ermöglicht der SFV seinen Vereinen auch eine überfachliche Ausbildung (siehe Abbildung 3 unter 3.1). Hierzu werden die einzelnen Bezirksverbände mit ihren Kreis- und Stadtverbänden einbezogen. Außerdem kooperiert der SFV eng mit dem Landessportbund Sachsen und bietet für seine Mitglieder gemeinsame Lehrgänge in den Ausbildungsbereichen Fachübungsleiter Breitensport, Fachübungsleiter Prävention und Jugendleiter an. Auch die Ausbildung zum Vereinsmanager, die Führungskräfte in den Vereinen ansprechen soll und die vielschichtige Aufgabenfelder (u.a. Vereinsrecht, Buchführung, Steuern, Marketing, Veranstaltungsorganisation) abdeckt, wurde im Jahr 2005 erstmals in einem fußballspezifischen Lehrgang angeboten. Zusätzlich gibt es eine Form der dezent-

tralen Weiterbildung im SFV, die sich „Kurzschulungen für Nachwuchstrainer“ nennt. Neben den Informations-Abenden an den DFB-Stützpunkten und zentralen Fortbildungsterminen für lizenzierte Trainer werden seit Ende 2004 in den Kreisverbänden dezentrale Kurzschulungen angeboten. Ausbilder sind hierfür Kreis- und Lehrreferenten, die durch den Landeslehrstab angeleitet werden. In Halbtagesveranstaltungen mit maximal 6 Unterrichtseinheiten sollen sie einfache Anleitungen für das kind- und jugendgemäße Training in verschiedenen Altersbereichen aufzeigen. Die Frage, wie eine Trainingseinheit aufgebaut sein soll, wird erläutert und exemplarisch dargestellt. Der Schwerpunkt liegt hierbei im Praxisbereich und nicht in der Theorie. Am Ende erhalten die Teilnehmer umfangreiche Materialien mit Trainingsbeispielen sowie eine Bescheinigung, die jedoch keinem formalen Abschluss (Lizenz) entspricht. In einem ersten Schritt richten sich die Lehrthemen ab Bambini- bis E-Junioren-Trainer und beinhalten z.B. im zweiten Lehrbrief kleine Spiele für diesen Altersbereich. Bisher konnten in 13 Veranstaltungen der Kreisverbände 202 interessierte Nachwuchstrainer geschult werden (Stand Juni 2005). In den kommenden Jahren sollen zusätzlich fußballspezifische und überfachliche Themen die Kurzschulungen ergänzen. Das Interesse, eine Fußballtrainer-Lizenz zu erwerben, ist laut Aussagen des SFV sehr groß (vgl. Sachsen-Fußball, 2005a, S. 19).

Bis hierher wurden die Möglichkeiten und Zuständigkeiten für die Fußballtrainerausbildung im DFB und im SFV vorgestellt. Dabei besteht der Unterschied der Fußballtrainerausbildung zwischen dem DFB und dem SFV darin, dass der Landesverband für die Ausbildung der Lizenzvorstufen und der C-Lizenz zuständig ist, also für diejenigen Trainer und Trainerinnen, die gerade eine Lizenzausbildung beginnen. Der Frage, weshalb bisher bei augenscheinlich wenigen Frauen das Interesse aufkam, an den Fußballtrainerlehrgängen im SFV teilzunehmen, wurde bislang nicht nachgegangen. In 3.3 wird deshalb zunächst die Situation des weiblichen Fußballsports im SFV beschrieben, bevor dann explizit auf die Ausbildung von Fußballtrainerinnen eingegangen wird.

3.3 Frauenfußball im Sächsischen Fußball-Verband

Der deutsche Fußballsport ist nach Meinung vieler Experten und Expertinnen nach wie vor eine männliche Domäne. Obwohl Frauenfußball im Trend liegt, wird er lediglich als die „abgeschwächte Form“ des „richtigen“ Fußballspiels anerkannt. Warum also sollten sich gerade in diesem Bereich Frauen als Trainerinnen qualifizieren? Um diese

Frage beantworten zu können, bedarf es zunächst einer Auseinandersetzung mit dem deutschen Frauenfußball. Der folgende Abschnitt gibt deshalb einen Einblick in die Entwicklung des weiblichen Fußballsports. Dabei richtet sich der Blick auch auf die Anfänge und die Entwicklung des Frauenfußballs in der DDR, um dann kritisch zu reflektieren, wie sich die Situation heute darstellt und welche Auswirkungen dies auf die Rekrutierung von Trainerinnen haben könnte.

„Der Frauenfußball boomt!“ Mit über 20 Millionen Fußballerinnen (www.fifa.com) avancierte der Frauenfußball in den letzten Jahren zur weltweit beliebtesten Frauen-Mannschaftssportart. Doch, so selbstverständlich wie heute von Mädchen und Frauen Fußball gespielt wird, so verpöht war diese Freizeitbeschäftigung viele Jahre in Deutschland. Erst 1970 wurde das Fußballspielverbot für Frauen durch den DFB aufgehoben. Seither gab es viele positive Impulse, die auch den zahlreichen internationalen Erfolgen der Frauen-Nationalmannschaft geschuldet sind. So kam es jeweils nach errungenen Europameisterschaften zu einem beachtlichen Mitgliederzuwachs im Mädchen- und Frauenbereich des DFB. Auch strukturelle Änderungen, wie z.B. die Einführung der eingleisigen Bundesliga 1997/1998 und einer zweigleisigen zweiten Bundesliga 2004/2005, sollen die zukünftige Professionalisierung im Frauenfußball garantieren. Zudem wurde vom Europäischen Fußball-Verband im Spieljahr 2001/2002 der UEFA-Cup für Frauen eingeführt. Dieser Wettbewerb konnte 2003 und 2005 von deutschen Mannschaften gewonnen werden. Mit den besagten Erfolgen wuchs auch das mediale Interesse und die Berichterstattung nahm zu. Dies führte zu einem steigenden Bekanntheitsgrad und zur steigenden Akzeptanz der deutschen Fußballfrauen in der Öffentlichkeit. Namen wie Birgit Prinz, Tina Theune-Meyer und Bettina Wiegmann sind einer breiten Masse bekannt. Das WM-Finale 2003, das Deutschland gegen Schweden gewann, wurde von 13 Millionen Zuschauern an den Bildschirmen verfolgt. Diese hohen Einschaltquoten sorgten dafür, dass man Länderspiele vom Nachmittags- ins Vorabendprogramm aufnahm. Zudem wuchs nach dem Gewinn des Weltmeisterschaftstitels das Interesse der werbetreibenden Wirtschaft. Die gestiegene Vermarktungsfähigkeit des Frauenfußballs spiegelt sich zudem bei den finanziellen Möglichkeiten der Spielerinnenbezahlung wider: So wurden die Frauen nach dem WM-Sieg 2003 finanziell mit 15.000 Euro pro Spielerin und nach dem EM-Sieg 2005 mit 21.000 Euro vom DFB unterstützt. Vergleicht man die Titelprämien für das Frauennationalteam heutzutage mit den „Prämien“, die Spielerinnen als Belohnung vom DFB für den

1989 errungenen EM-Titel bekamen (wie z.B. ein Kaffeeservice), so werden die größer gewordenen finanziellen Spielräume augenscheinlich. Die steigende wirtschaftliche Attraktivität, verbunden mit der ebenfalls steigenden Medienpräsenz im Spitzensportbereich des Frauenfußballs, kann möglicherweise zu einer zunehmenden Anerkennung und einem erhöhten Ansehen des Traineramts für Frauen in diesem Tätigkeitsbereich führen.

Auch die Wissenschaft nimmt sich verstärkt des Themas Frauenfußball an, indem z.B. Forschungsprojekte initiiert und Kongresse und Tagungen organisiert werden. Denn die ungebremste Dynamik, mit der die Entwicklung voranzuschreiten scheint, bedarf eines intensiven Diskurses zwischen Wissenschaft und Praxis. So fanden 2005 gleich 3 internationale wissenschaftliche Kongresse (Deutschland/England) statt, die sich den Tendenzen bzw. Herausforderungen im Frauenfußball gesondert widmeten. Das zentrale Anliegen aller Kongresse war und ist das Sammeln und Auswerten von Meinungen aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln. Gerade die wissenschaftlichen theoretischen Ansätze gepaart mit dem unverstellten Blick von außen können sehr hilfreich sein, wenn es darum geht, Aufgaben und Konzepte für die Zukunft des Mädchen- und Frauenfußballs zu definieren (vgl. dazu Weigelt & Kahno, 2006).

Bei all diesen Vergleichen von früher zu heute lässt sich konstatieren, dass der Frauenfußball auf den ersten Blick offensichtlich öffentlich akzeptiert ist und auch durch die zunehmende Medienpräsenz Anerkennung erfährt. Dennoch hat man vor allem auf unteren Ebenen noch gegen enorme Barrieren zu kämpfen. Hindernisse zeigen sich hauptsächlich auf informeller Ebene: in der Kommunikation zwischen den beteiligten Akteurinnen und dem Verein bzw. Verband, im Vereinsleben, bei Wettkämpfen und in der Ignoranz der meistens mit Männern besetzten Entscheidungspositionen in Verbänden und Sportredaktionen. Im erfolgreichen Frauenfußballland Deutschland werden zwar die Begegnungen der Nationalmannschaften seit Jahren im TV überregional übertragen, aber dagegen sind Berichte über Frauenbundesligaspiele nur eine Randnotiz wert bzw. werden lediglich von den regionalen Medien wahrgenommen. So bleibt in der nahen Zukunft auch in Deutschland der Frauenfußball bis auf wenige Ausnahmen ein Amateursport. Zudem wird in den bisher durchgeführten Untersuchungen und Beiträgen zum Frauenfußball immer wieder offensichtlich, dass der Fußballsport „Männersache“ ist und das auf allen Ebenen (vgl. dazu Sinning, 2006, S. 75ff.).

Wie sieht nun die Entwicklung des weiblichen Fußballsports im NOFV und speziell im SFV aus? Dazu werden grundlegende Facetten der historischen Entwicklung des Frauenfußballs in der DDR nachgezeichnet. Daraus soll deutlich werden, welche Hemmnisse die Frauen damals zu überwinden hatten und welche Wege die Akteure fanden, um ihren Sport dennoch ausüben zu können und wie sich die Situation gegenwärtig darstellt.

Im NOFV steckt der Frauenfußball trotz großer Erfolge von z.B. Turbine Potsdam (vgl. Klasen, 2005) in den Kinderschuhen. Bekanntlich beschränkte sich in der DDR die sportpolitische und materielle Zuwendung nur auf die olympischen und medaillenträchtigen Sportarten. Frauenfußball war damals allerdings weder olympisch noch wurden attraktive internationale Wettkämpfe durchgeführt, sodass die Fußballerinnen keine internationalen Erfolge für die DDR erringen konnten und daher diese Sportart für die Sportfunktionäre als uninteressant und nicht förderwürdig galt. Gleiches betraf die Ausbildung von Trainerinnen im Fußballsport. Die Gelegenheit, sich als Übungsleiterin oder Trainerin zu engagieren, wurde infolgedessen erst nach 1990, seitdem eine beständige Entwicklung des Frauenfußballs in Sachsen zu beobachten ist, realistisch. Das Gebiet des heutigen Bundeslandes Sachsen⁴ gilt aber als das Ursprungsland des Frauenfußballs in der DDR. In Dresden wurde bereits 1969 auf Initiative eines bulgarischen Studenten an der Technischen Universität das erste Frauenfußballteam als Abteilung der Betriebssportgemeinschaft Empor Dresden/Mitte gegründet. Bald darauf begannen auch in den so genannten Betriebssportgruppen wie BSG Chemie Leipzig oder BSG Motor Mitte Karl-Marx-Stadt die Frauen Fußball zu spielen. So existierten bis Ende des Jahres 1971 auf dem Gebiet der DDR 150 Frauenmannschaften, die jedoch untereinander nicht vernetzt waren und es daher auch zu keinem kontinuierlichen Spielbetrieb kam (vgl. Ratzeburg & Biese, 1995, S. 31f.). Die Mannschaften sollten zu Beginn auch nur einen Wettspielbetrieb bestreiten, der nicht über den Bezirksbereich hinausging. Einigen wenigen Funktionären ist es zu verdanken, dass zu diesem Zeitpunkt der Frauenfußball in der DDR nicht ganz eingegangen ist. Mit dem Beschluss aus dem Jahr 1979, dass Turniere zur Bezirksbesten bis zur Ermittlung der DDR-Besten im Frauenfußball durchgeführt werden sollen, wurde die historische Wende im weiblichen Fußballsport eingeleitet. Seither erfuhr der Frauenfußball bis Anfang der

⁴ Das Gebiet setzte sich damals aus den ehemaligen Bezirken Leipzig, Dresden und Karl-Marx-Stadt zusammen.

80er Jahr in der DDR einen mehr oder weniger kontinuierlichen Aufschwung. Der Gründungsboom von Frauenmannschaften hatte im Jahr 1981 mit 360 Mannschaften seinen Höhepunkt erreicht. Allerdings stagnierte die Begeisterung sehr bald wieder. Die Gründe dafür waren sehr vielseitig. Zum einen gab es Probleme mit den Sportanlagen, die mit dem fehlenden Rückhalt der Sportführung in Zusammenhang standen. Die Schwierigkeiten reichten von fehlenden Duschen, Umkleidemöglichkeiten, über Probleme bei der Kinderbetreuung bis hin zu mangelnden Informationen, z.B. über die Bestenermittlung (vgl. Pfister, 2002, S. 124). Zum anderen wurden Begegnungen von Frauenfußballteams in der DDR insgesamt lediglich als Rahmenprogramm von Festen und Feierlichkeiten inszeniert und damit nicht ernst genommen. Der Frauenfußball wurde von Seiten des Deutschen Fußballverbandes der DDR (DFV) nicht offiziell als Leistungssport, sondern als Freizeit- und Erholungssport anerkannt. Somit war den Frauen zwar formal erlaubt, Fußball zu spielen, aber der Frauenfußball blieb immer im Schatten des Männer- und Juniorennachwuchsfußballs und bei den zuständigen Funktionären ein notwendiges Übel. Einerseits bedeutete dies zwar das Fehlen von staatlicher Unterstützung, andererseits aber konnte sich der Frauenfußball frei von staatlichen Vorgaben und Zwängen entwickeln. Der weibliche Fußballsport wurde so auf niedrigem sportlichem Niveau ausgetragen, wurde jedoch auf die Initiative einiger weniger fußballbegeisterter Männer und Frauen mit großem persönlichem Engagement betrieben.

Ein Blick zurück in die Geschichte des Frauenfußballs verweist jedoch auf eine besonders erfolgreiche Beteiligung sächsischer Mannschaften (Dresden, Leipzig, Karl-Marx-Stadt und Schlema) an diversen Bestenermittlungen in der DDR. Dies wiederum setzte eine gewisse Anzahl an gut ausgebildeten Spielerinnen voraus. Auch aus diesem Grund besteht die Annahme, dass möglicherweise die jetzt 40-50-jährigen ehemaligen Spielerinnen sich neben oder nach ihrer aktiven Laufbahn für Aufgaben in ihrem Sport im Bereich der Nachwuchsförderung oder der Betreuung von Mannschaften engagieren bzw. auch eine bestimmte formale Trainerinnenqualifikation nachweisen können.

Seit der Gründung des SFV im Jahr 1990 stieg die Zahl der aktiven Fußballerinnen kontinuierlich an. Von einst 1.161 Spielerinnen gehören dem Verband heute 6.774 (SFV: Statistik 2005) weibliche Mitglieder an. Damit einher geht die Entwicklung der steigenden Mannschaftszahlen von 23 im Jahr 1992 auf 300 im Jahr 2004. Somit ist der SFV, in Bezug auf die Anzahl der Mädchen und Frauen, die Fußball spielen, der

mitgliederstärkste Verband im NOFV. Durch den Aufbau neuer Spielklassen in den Kreisen erhofft sich der SFV, weitere Mitgliederreserven im Mädchen- und Frauenfußball zu erschließen und somit an die während des 1. Amateur-Fußball-Kongresses skizzierten Trends anzuknüpfen. Für die Zukunft des deutschen Fußballs wird prognostiziert, dass, wenn es einen Mitglieder-Zuwachs im DFB geben sollte, dies nur bei den Frauen erreicht werden könne (vgl. dazu Wopp, 2003).

Einerseits wird also dem Mädchen- und Frauenfußball in Deutschland aufgrund der jährlich steigenden Mitgliederzahlen (siehe unter 3.1) und der internationalen Erfolge sowohl von wissenschaftlicher Seite (vgl. dazu Wopp, 2003) als auch seitens der Fußballorganisationen⁵ eine aussichtsreiche Zukunft prognostiziert. Demgegenüber stehen aber andererseits Annahmen (vgl. Sinning, 2006; S. 75ff; Nendza & Hoffmann, 2005), dass der Frauenfußball bis auf wenige Ausnahmen auch zukünftig noch ein Amateursport bleiben wird. Demzufolge werden Frauen auf allen Ebenen immer wieder mit Vorurteilen konfrontiert und haben es ungleich schwerer, einflussreiche Positionen zu erlangen bzw. sich in diesen Positionen durchzusetzen. Hinzu kommt die Tatsache, dass der Mädchen- und Frauenfußball in den neuen Bundesländern der Entwicklung der alten Bundesländer auf diesem Gebiet hinterherhinkt. Als eine Ausnahme sei hier lediglich der professionell und leistungsorientiert arbeitende und auch auf internationaler Ebene erfolgreiche Verein Turbine Potsdam genannt. Wie kann sich diese Situation nun auf die Trainerinnen im Frauenfußball auswirken?

Zum einen ist die steigende Mitgliederzahl von Mädchen und Frauen nicht nur im DFB, sondern auch im SFV geradezu eine Verpflichtung, Frauen für die Trainerinnen-tätigkeit zu gewinnen, klagen doch die Verbände seit Jahren über formal unqualifizierte Lehrpersonen, gerade im Mädchen- und Frauenfußball und über das gänzliche Ausscheiden von Spielerinnen aus dem Fußballsport nach ihrer aktiven Karriere (vgl. Weigelt & Röger, 2006). Zum anderen können Trainerinnen überdies die sportliche und persönliche Entwicklung der Mädchen und Frauen vorantreiben, denn sie kennen die Probleme und Konflikte aus eigener Erfahrung, können sich dadurch in die jeweilige Situation schnell hineinversetzen und entsprechende Lösungswege aufzeigen, individuell motivieren oder vielfältige Handlungsmöglichkeiten eröffnen (vgl. Sinning,

⁵ FIFA-Präsident Sepp Blatter prophezeite 1995: „Die Zukunft des Fußballs ist weiblich, weil die Frauen genau die Art von Fußball spielen, die wir alle sehen möchten: elegant, technisch hochstehend, offensiv.“

2006, S. 27). Neben der Vorbildfunktion können Trainerinnen als verständnisvolle Ansprechpartnerinnen unterstützend zur Seite stehen und somit auch auf die Entwicklung der Spielerinnen mit ganz eigenen Akzenten als beispielsweise die Trainer entsprechend Einfluss nehmen. Eine weitere wichtige Argumentation, Frauen für die Trainerposition zu gewinnen liegt nach Zipprich (1995) darin, dass die Frauen für die Spielerinnen Angebote gezielter organisieren und entsprechende Lehr- und Lernmethoden anwenderbezogen auswählen und aufbereiten können (vgl. dazu Zipprich, 1995, S. 134).

Aber gerade an dieser Stelle bleibt das Potential von Trainerinnen für den gesamten Fußballsport absolut unausgeschöpft. Trainerinnen bekommen hingegen im „Amateursport Frauenfußball“ weniger Aufmerksamkeit und kaum Anerkennung gegenüber dem Männerfußball, der als Profisport schlechthin gilt. Und wahrscheinlich nehmen Frauen auch aufgrund dieser gängigen und immer noch vorhandenen Klischees nicht so oft an der Trainerausbildung teil, wie Männer dies tun.

Insbesondere das Thema Frauen in der Fußballtrainerausbildung wurde allerdings bisher nur in geringem Maße beleuchtet. Deshalb wird im nächsten Abschnitt diskutiert, welche Rolle Frauen in der Fußballtrainerausbildung spielen, bevor dann genauer auf die Situation von Trainerinnen im HFV (vgl. Sinning, 2006) und im SFV (vgl. Weigelt, 2004) eingegangen wird.

3.4 Frauen und Fußballtrainerausbildung

Das Thema Fußballtrainerausbildung von Frauen scheint ein unbeschriebenes Blatt zu sein, während sich das Thema Männer und Fußballtrainerausbildung wie von selbst versteht. Der DFB hat jedoch den Anspruch, Frauen und Männern eine gleichberechtigte Teilhabe an der Fußballtrainerausbildung zu ermöglichen. Will der Verband diesem Anspruch gerecht werden, so bedarf es einer gezielten Förderung von Trainerinnen. Ob und wie aber zur Erreichung von Gleichberechtigung die vorhandenen Verbandsstrukturen auf Verbesserungsmöglichkeiten geprüft und neue Zugänge für Frauen erarbeitet werden, ist nicht definiert. Neben einer verbandspolitischen Forderung nach mehr Trainerinnen verweist allein die Tatsache der ständig steigenden weiblichen Mitgliederzahlen im DFB und im SFV auf den Bedarf nach einer sinnvollen und bedürfnisgerechten Betreuung. Dazu sind eine ausreichende Anzahl und ein gezielter Einsatz von Trainerinnen auf allen Leistungsebenen erforderlich. Allerdings werden Themen

zum Mädchen- und Frauenfußball während der Trainerausbildung nicht einmal erwähnt. Lediglich einige Verbände bemühen sich, eigens für Trainer und Trainerinnen von Mädchen- und Frauenmannschaften sowie für Lehrer und Lehrerinnen spezifische Lehrgänge zu initiieren, die sich der genannten Thematik annehmen.

Frauen sind auch formal nicht mehr aus der Trainerausbildung ausgeschlossen und auf der Ebene der weiblichen Nationalmannschaften und der Landesverbände sind sie zunehmend vertreten. Aber trotz aller Erfolge der deutschen Frauen-Nationalmannschaften ist der Fußballsport immer noch ein Männersport und Frauen sind auf allen Ebenen als Fußballtrainerinnen unterrepräsentiert.

Das bislang existierende Wissen zum Thema Trainerinnen im Frauenfußball wird nun vorgestellt. Dabei richtet sich die Betrachtung zunächst auf die Teilhabe von Frauen an der DFB-Fußball-Lehrer-Ausbildung und an der Fußball-Trainer-A-Lizenz-Ausbildung. Anschließend stellt sich die Frage, in welchen Bereichen die lizenzierten Trainerinnen tätig sind. Schließlich wird die Situation von Trainerinnen im Frauenfußball am Beispiel zweier Landesverbände betrachtet.

Als Tina Theune-Meyer (ehemalige Trainerin der deutschen Frauen Nationalmannschaft) sich in der Sportschule Hennef zum Trainerlehrgang anmeldete, war man etwas skeptisch: „Zahlen sie vorerst mal nicht, wer weiß, ob das überhaupt Sinn hat.“ (Fechtig, 1995, S. 83). Sie absolvierte aber nicht nur als erste Frau den A-Lizenz-Lehrgang, sondern auch die Fußball-Lehrer-Ausbildung. Seitdem war sie von 1986 als Assistententrainerin und von 1996 bis 2005 als Cheftrainerin der Frauenfußball-Nationalmannschaft tätig. Unter den rund 1.800 DFB-Fußball-Lehrern, die der Verband seit 1974 ausgebildet hat, gibt es erst 15 Frauen, die diese Ausbildung absolviert haben. Auch über die Fußball-Trainer-A-Lizenz-Inhaberinnen führt der DFB eine Statistik. Bisher haben 15 Frauen⁶ diese Lizenz erworben. Allerdings ist die Frage, ob die A-Lizenz-Inhaberinnen ihre Lizenz auch ständig verlängern, d.h. an Fort- und Weiterbildungslehrgängen teilnehmen, nicht beantwortet.

Haben die Frauen das Fußball-Lehrer-Diplom oder die Trainer-A-Lizenz erfolgreich erworben, so können bzw. sollten sie auch Mitglied im BDFL werden und an dessen

⁶ Laut DFB Statistik gibt es 565 Trainer und 5 Trainerinnen mit einer gültigen A-Lizenz. Des Weiteren gibt es 1.609 A-Lizenz Trainer und 10 Trainerinnen, die allerdings ihre Lizenz bisher nicht verlängert haben. Der DFB merkt aber außerdem an, dass aufgrund einer Systemumstellung nicht alle Trainer in die neue Statistik übernommen wurden und daher die Vollständigkeit und Richtigkeit der genannten Daten nicht gewährleistet werden kann (Stand: März 2007).

Fortbildungsveranstaltungen bzw. Trainer-Kongressen teilnehmen (siehe auch unter 3.1, S. 26). Allerdings sind im BDFL unter insgesamt 3.678 Mitgliedern lediglich 22 Trainerinnen zu finden (Stand 30.06.05).

Nun wird dargestellt, in welchem Bereich die ausgebildeten Fußball-Lehrerinnen, A-Lizenz- und B-Lizenz-Inhaberinnen tätig sind.

Ein Großteil der Inhaberinnen des Fußball-Lehrer Diploms sind beim DFB oder in den Landesverbänden hauptamtlich für den Mädchen- und Frauenfußballbereich angestellt. Dabei umfasst ihr Aufgabengebiet auch die Mitarbeit in der Fußballtrainerausbildung des jeweiligen Verbandes. Frauen arbeiten außerdem auf der höchsten Ebene als Nationaltrainerinnen von Frauenfußballmannschaften. Tina Theune-Meyer war ab 1986 als Assistenz-Trainerin und seit 1996 als Cheftrainerin der Frauen-Nationalmannschaft tätig. Dabei wurde sie seit 1996 von Silvia Neid, damals Assistenztrainerin und seit 2005 Cheftrainerin des Nationalteams, unterstützt. Auch für die Juniorinnen-Nationalmannschaften sind größtenteils lizenzierte Trainerinnen zuständig.

In der Ersten und Zweiten Bundesliga sind die Frauen im Traineramt eine Ausnahme. Auf diesen Ebenen wachsen die Ansprüche an den Trainingsbetrieb und die Attraktivität der Trainerposten. Während also immer mehr gut ausgebildete Trainer in die Frauen-Bundesligen drängen, gibt es kaum ähnlich gut ausgebildete Trainerinnen. Bei den insgesamt 33 Vereinen, die momentan (2005/2006) Mannschaften in der Ersten und Zweiten Frauen-Bundesliga stellen, gibt es nur sieben verantwortliche Trainerinnen und nur zwei davon trainieren in der ersten Liga (Steinbichler, 2006, S. 10 f.).

Die A-Lizenz- sowie die B-Lizenzinhaberinnen agieren meistens auf Honorarbasis als Trainerinnen von Landesauswahlmannschaften der einzelnen Landesverbände. Trainerinnen im Jungen- und Männeramateurbereich sind allerdings eine Ausnahme und im Profimännerfußball sind sie gar nicht vertreten (vgl. Blötner, 1999, S. 32-33). Lediglich eine einzige Frau ist Jugendkoordinatorin und damit verantwortlich für die rein männliche Jugend-Ausbildung eines Profi-Clubs der ersten Männer-Bundesliga.

Und in einem Baustein des Talentfördersystems, dem DFB- Stützpunktprogramm, sind eine Stützpunktkoordinatorin (hauptamtlich) und elf Trainerinnen (auf Honorarbasis) tätig, die hauptsächlich Spieler betreuen (Stand: Oktober 2006). Schaut man dabei genauer hin, so wird deutlich, dass nur zwei Trainerinnen auf dem Gebiet des NOFV tätig sind.

Es lässt sich zusammenfassen, dass zwar bundesweit immer mehr Frauen eine Trainer-Lizenz erwerben, aber viele Trainerinnen diese entweder nicht benötigen, um eine bestimmte Mannschaft zu trainieren oder sie die Lizenz doch nicht entsprechend einsetzen können, so dass sie keine Notwendigkeit sehen, diese zu verlängern. Hinzu kommen die Maßnahmen des DFB, der zwar Nationalspielerinnen unterstützt, um die A-Lizenz oder das Fußball-Lehrer-Diplom zu erlangen, dennoch ist nicht erwiesen, ob die Frauen sich danach auch wirklich als Trainerinnen engagieren (vgl. Sinning, 2006, S. 53). Andererseits gibt es aber einige wenige lizenzierte Trainerinnen, die eine Festanstellung beim DFB oder in den einzelnen Landesverbänden bekommen haben und deren Aufgabengebiet hauptsächlich der Mädchen- und Frauenfußball ist. Diese günstigen Umstände sind allerdings nur in einigen wenigen Landesverbänden vorzufinden.

Bisher wurde die Ebene der Lizenzstufen betrachtet, wofür der DFB zuständig ist, also die Fußball-Lehrer-Ausbildung, die Trainer-A-Lizenz und die Trainer- B-Lizenz. Nun wird sich der Frage gewidmet, wie sich die Situation der Frauen in der Trainerausbildung in den einzelnen Landesverbänden darstellt. In den meisten Verbänden werden keine Statistiken geführt oder sind die Lizenzinhaberinnen nicht gesondert aufgeführt. Bei den Verbänden, die genauere Auskünfte geben, liegt die Zahl der B-Lizenzinhaberinnen zwischen 4 und 33 und der C-Lizenzinhaberinnen zwischen 3 bis 28 pro Verband⁷ (vgl. ebd., S. 54).

Im Hessischen Fußball-Verband kann ein genaueres Bild über aktive Trainerinnen (mit und ohne Lizenz) im Frauenfußball (nicht im Mädchenfußball) aufgezeigt werden. Demnach waren in der Saison 1999/2000 bei 209 Mannschaften 9,57 %, in der Saison 2001/2002 knapp unter 9 % und in der Saison 2002/2003 bei nur noch 181 Mannschaften ungefähr 11 % aller hauptverantwortlichen aktiven Trainer von Hessischen Frauenfußballmannschaften weiblich (ebd., S. 57f.). Die etwas ansteigende Tendenz von Trainerinnen ist jedoch in erster Linie auf die abnehmende Anzahl gemeldeter Frauenmannschaften zurückzuführen und weniger auf eine grundsätzliche Erhöhung des Anteils an Trainerinnen.

⁷ Allerdings sind dies Ergebnisse, als noch das alte Trainerlizenz-System des DFB galt. Damit wird die hier genannte B-Lizenz der heutigen C-Lizenz gleichgestellt und die damalige C-Lizenz, die es sowieso nicht in allen Landesverbänden gab, wird nun mit den Lizenzvorstufen gleichgesetzt (siehe dazu auch unter Kap. 3.1).

Insgesamt besitzen im HFV 61 Frauen eine Lizenz (Stand: 2000). Von den maximal 21 Trainerinnen, die im Frauenbereich arbeiten, besitzen allerdings nur 10-12 eine Lizenz. Außerdem gibt es keine Aussagen, wie viele lizenzierte Trainerinnen in den Mädchen- oder Jungenmannschaften tätig sind. Allerdings ist es augenscheinlich, dass viele Trainerinnen von Frauenfußballmannschaften im HFV ohne Lizenz arbeiten und es auch nicht für erstrebenswert bzw. für zwingend notwendig erachten, eine Lizenz zu erwerben.

Auf Verbandsebene verfügt der HFV über eine hauptamtlich angestellte Verbands-sportlehrerin. Ihre Tätigkeitsbereiche umfassen neben der Betreuung der weiblichen Auswahlmannschaften im HFV auch die Durchführung von Trainerausbildungsmaßnahmen.

Damit gibt es im HFV eine bedeutende Position, die mit einer Frau besetzt wurde, um eine angemessene Übertragung auf frauenspezifische Themen zu ermöglichen und um Erfahrungen und Kompetenzen von Trainerinnen direkt mit einbringen zu können. Auch im schon erwähnten DFB-Stützpunktsystem kann der HFV eine lizenzierte Stützpunkttrainerin vorweisen.

Wie sieht die Situation der Trainerinnen im SFV aus? Werden die Mädchen- und Frauenfußballmannschaften von Trainern oder Trainerinnen betreut? Welche Fußball-Trainerqualifikation haben sie? Gibt es eine Position im Verband, die eine Frau einnimmt oder gibt es DFB-Stützpunkttrainerinnen? Der kommende Abschnitt stellt sich diesen Fragen und skizziert die Situation des Trainerpersonals von Mädchen- und Frauenmannschaften im SFV.

Die Statistik des SFV gibt lediglich über den weiblichen Anteil der seit 1990 geprüften Übungsleiterinnen und Trainerinnen Auskunft. So wurden bisher 28 C-Lizenz- und 64 Jugendtrainerinnen ausgebildet (Stand: Juli 2005). Eine einzige Frau ist im Besitz der Fußball-Trainer-B-Lizenz, allerdings gibt es weder ausgebildete A-Lizenz-Trainerinnen noch Fußball-Lehrerinnen. Die Anzahl der Trainerinnen bei den angebotenen Lehrgängen beläuft sich allerdings höchstens auf eine Frau pro Lehrgang, was aber auch nicht jedes Jahr der Fall ist (Geschäftsstelle SFV). Lediglich während des Kompaktlehrgangs C-Lizenz (Jungtrainerlehrgang, vgl. dazu SFV, 2005c), der in unregelmäßigen Abständen vom SFV mit Unterstützung vom DFB durchgeführt wird, waren 8 von 21 Teilnehmern weiblich. Dieser Lehrgang wird angeboten, um vor allem jungen

und motivierten Spielerinnen und Spielern die Chance zu geben, sich für eine mögliche Tätigkeit als Trainer bzw. Trainerin im Nachwuchsbereich zu qualifizieren. Dabei bleibt jedoch die Frage offen, ob die Spielerinnen ein wirkliches Interesse besitzen, nach ihrer aktiven Laufbahn als Trainerin zu arbeiten.

Um genauere Informationen zur Lage der Trainer und Trainerinnen von Mädchen- und Frauenmannschaften im SFV zu bekommen, wurde eine Befragung durchgeführt. In diese Befragung waren alle 227 Vereine, die Mädchen- und Frauenfußballmannschaften im Spieljahr 2003/2004 gemeldet hatten, involviert. Dabei stellte sich allerdings heraus, dass die Angaben in den aktuellen Statistiken des SFV nicht unbedingt aktuell waren. Die geringe Rücklaufquote von gerade mal 10% lässt zudem auf eine schwer zu erreichende Personengruppe mit einer eher geringen Teilnahmebereitschaft schließen. Zusätzlich waren einige Fragebögen mit unterschiedlichen und für den weiteren Verlauf der Untersuchung sehr interessanten Vermerken versehen, z.B., dass es in dem Verein kein Interesse an einer solchen Befragung gebe und „Frauen ja nicht unbedingt als Trainer arbeiten müssen“ oder dass es: „wichtigere Sachen gebe als gerade Trainerinnen zu fördern“. So beanstandeten einige Trainer, dass es bei der Fußballtrainerausbildung keine frauen- und mädchenspezifische Weiterbildung gibt und dass das Thema „Frauenfußball“ vom Verband sowieso nie ernst genommen werde. Andere hingegen sind mit der Ausbildung, die sie vorweisen können, zufrieden und haben keinerlei Interesse an höheren Lizenzen. Zudem werden Informationsdefizite zur Trainerausbildung und Fortbildungsmöglichkeiten bemängelt, was vor allem die kleineren Vereine betrifft. Währenddessen die Befragung im HFV zum Thema Trainerinnen im Frauenfußball auf ein hohes Interesse an den Ergebnissen der Studie bei den Gesprächspartnern stieß, weisen die Anmerkungen auf den Fragebögen im SFV eher auf Desinteresse hin. Aus den Ergebnissen der Studie geht hervor, dass die Spielerinnen zum größten Teil von formal nicht qualifizierten männlichen Lehrpersonen trainiert werden. Die Antworten gaben Auskunft über die Qualifikation von 51 Trainern und 8 Trainerinnen. Von den 51 Trainern haben 30 keine spezifische Fußballtrainer-Lizenz, 11 sind als Jugendtrainer ausgebildet, 9 von ihnen sind im Besitz der Fußball-Trainer-C-Lizenz und ein einziger Trainer hat die B-Lizenz (Tabelle 2). Die 8 Trainerinnen besitzen keine Fußballtrainer-Lizenz, 4 von ihnen trainieren eine 1. Frauenmannschaft, 3 von ihnen sind im B-Juniorinnen-Bereich tätig und eine trainiert die C-Juniorinnen-Mannschaft ihres Vereins. Von den 51 Trainern agieren 34 in einer 1. Frauenmann-

schaft, wobei allerdings 23 von ihnen keine Lizenz besitzen. Von den Trainern, die im Juniorinnenbereich arbeiten (E-Juniorinnen bis B-Juniorinnen), haben 6 keine Lizenz, 5 eine Jugendtrainerausbildung und 4 die C-Lizenz. Insgesamt haben 38 Lehrpersonen (64 %) der Befragten keine Trainer-Lizenz, 18 % erwarben die Jugendtrainerlizenz, 15 % die C-Lizenz und lediglich eine einzige B-Lizenz wird angegeben. Je höher das Ausbildungsniveau, desto seltener ist eine solche Lizenz bei den Lehrpersonen der befragten Mannschaften zu finden.

Tabelle 2: Qualifikation von Trainern und Trainerinnen in Mädchen- und Frauenfußballmannschaften des SFV

	Keine Ausbildung	Jugendtrainer	C-Lizenz	B-Lizenz	Gesamt
Trainer	30	11	9	1	51
Trainerinnen	8	0	0	0	8

Keine einzige Frau, die eine Mannschaft betreut, ist im Besitz einer gültigen Trainer-Lizenz. Allerdings widersprechen diese Ergebnisse der Statistik des SFV, die ja angibt, seit 1990 28 C-Lizenz- und 64 Jugendtrainerinnen ausgebildet zu haben. Es ist möglich, dass die lizenzierten Trainerinnen in den Vereinen tätig sind, welche die Fragebögen nicht zurückgesandt haben. Trotz alledem kommt die Frage auf, wo nun eigentlich die ausgebildeten Trainerinnen agieren. Eine weitere Tatsache wird anhand der Ergebnisse sichtbar: Die Trainer, und zwar nicht nur in den unteren Ligen, sondern auch in der Landesliga oder der Regionalliga, agieren meistens ohne Lizenz.

Im Vergleich zum HFV gibt es im SFV keine hauptamtlich angestellte Trainerin, die als Verbandssportlehrerin für die weiblichen Auswahlmannschaften zuständig ist. Und auch in den DFB-Stützpunkten des SFV ist keine Honorar-Stützpunkttrainerin tätig. Somit ist also auch im offiziellen Bereich der Verbandstätigkeit eine absolute Unterrepräsentanz von Trainerinnen für den Mädchen- und Frauenfußball zu erkennen.

Die weitläufige und allgemeine Meinung von z.B. Funktionären und Funktionärinnen, aber auch von Trainern des SFV (vgl. Kugelman, Röger & Weigelt, 2005), dass nur formal unqualifizierte Trainer im Mädchen- und Frauenfußball agieren, kann hier nicht widerlegt werden. Sowohl die Tätigkeit des Trainers in den einzelnen Vereinen als

auch die Lizenz-Ausbildung des Verbandes scheinen ein männlich besetztes Feld zu sein, auf Grund dessen Frauen möglicherweise dazu tendieren, diesem Lizenzierungsverfahren und dem Traineramt auszuweichen bzw. ohne Trainerschein tätig zu sein. Im SFV sind Frauen als qualifizierte Trainerinnen also eine Seltenheit und diese Unterrepräsentanz wird bisher lediglich von Funktionären, die unmittelbar mit dem Frauenfußball in Verbindung stehen, wahrgenommen, zumeist jedoch als relativ allgemein auf die historische Entwicklung des Frauenfußballs zurückgeführt. Für viele Fußballerinnen gibt es dagegen nach der aktiven Karriere keine adäquaten Angebote, um weiterhin im Verein tätig zu sein. Dies ist oft verbunden mit dem gänzlichen Ausscheiden aus dem organisierten Sport. Die Übernahme einer Nachwuchsmannschaft und die Möglichkeit an einem Trainerlehrgang teilzunehmen wäre eine Option, ehemals aktive Fußballerinnen auch künftig für die Vereinsarbeit zu gewinnen. Die Rekrutierung von Übungsleiterinnen und Trainerinnen und die damit in Verbindung stehenden Chancen für Vereine, Mädchen und Frauen längerfristig an den Fußballsport zu binden, werden bislang sowohl von den Vereinen als auch vom Verband selten gesehen.

3.5 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden die Organisationen, DFB und SFV, und das in den Verbänden aktuelle Trainer-Ausbildungskonzept vorgestellt. Besonderes Augenmerk fand dabei die problematische Diskrepanz zwischen stetig wachsenden Mitgliederzahlen im Mädchen- und Frauenfußball, einer für alle zugänglichen Trainerlizenz-Ausbildung (wenn die Zugangsvoraussetzungen zur jeweiligen Lizenz erfüllt sind) und der auffälligen Unterrepräsentanz lizenzierter Trainerinnen von Mädchen- und Frauenmannschaften. Die bestehende Untersuchung im SFV verbleibt bei einer deskriptiven Betrachtung, die für die Beantwortung der Frage nach den Gründen dieser Unterrepräsentanz nicht ausreicht. Auch wenn die Verbände vorgeben, dass sowohl Männer als auch Frauen formal an der Fußballtrainerausbildung teilnehmen können, so scheinen andere Faktoren und Ursachen dafür verantwortlich zu sein, die es Trainerinnen als unmöglich erscheinen lassen, an einem Lizenz-Lehrgang teilzunehmen bzw. sich weiter- oder fortzubilden. Auf dieser informellen Ebene können sowohl im Verband als auch in den Vereinen Ausschlussmechanismen wirken, die möglicherweise mit gängigen Geschlechterstereotypen einhergehen. Deshalb wird im folgenden Kapitel theoretisch

aufgearbeitet, ob Geschlechterstereotype in unterschiedlichen Systemen zum Ausschluss von Frauen aus dem Trainerqualifikationssystem beitragen.

III Theoretischer Bezugsrahmen

Zur weiteren Bearbeitung der zentralen Fragestellung ist es nach den Ergebnissen des vorangegangenen Kapitels erforderlich, die Gründe zu untersuchen, weshalb Frauen, trotz formal gewährleisteter Partizipationschancen, den Fußballtrainerlehrgängen fernbleiben. Wie kann es konkret zu Ausschlussprozessen kommen? Wie äußern sich dabei Geschlechterstereotype und wie wirkt sich dies dann auf die persönliche Entscheidung von Frauen aus, eine Tätigkeit als Trainerin anzustreben?

Zur Beantwortung dieser Fragen wird die soziologische Systemtheorie Luhmanns genutzt. Eine zentrale Grundannahme dieser Arbeit ist, dass, auch wenn die Geschlechterdifferenz in der modernen Gesellschaft an Bedeutung verliert (vgl. Luhmann, 1988), sie durchaus noch eine Unterscheidung ist, die einen Unterschied macht (vgl. Weinbach, 2004a,b). Deshalb gilt es unter systemtheoretischer Perspektive zu analysieren, welchen Einfluss dieser Unterschied und die damit einhergehenden Geschlechterstereotypen, in der funktional differenzierten Gesellschaft auf die Partizipation von Frauen an der Fußballtrainerausbildung haben. In diesem Zusammenhang ist die Systemtheorie in der Lage, Geschlechterstereotype im Spannungsfeld einer Gesellschaft zu verorten, die aus autonomen, miteinander korrelierenden Subsystemen besteht. Die Bearbeitung des Problems kann somit auf unterschiedlichen Ebenen (Gesellschaft, Organisation, Interaktion) transparent und vor allem hinsichtlich seiner Wirkung begründet und reflektiert werden. Dabei wird der Blick auf die Strukturen und Rahmenbedingungen menschlichen Handelns gerichtet, d.h. konkret auf die Erwartungshaltungen und Wirkungen, die mit der Kommunikation von Geschlechterstereotypen auf unterschiedlichen Ebenen einhergehen und die letztlich das Handeln der Personen beeinflussen.

Die Entwicklung des theoretischen Bezugsrahmens erfolgt, indem zunächst aus sozialpsychologischer Sicht danach gefragt wird, was Geschlechterstereotype sind und wie sie erworben werden (Kap. 4.1). Das nächste Unterkapitel (4.2) beschreibt die systemtheoretischen Annahmen der Inklusion und der Exklusion. Dabei wird gezeigt, wie Personen in die Funktionssysteme der Gesellschaft exkludiert bzw. inkludiert werden. Außerdem geht es um die Frage, inwieweit die Geschlechterdifferenz bei der Exklusion und Inklusion im Funktionssystem Sport eine Rolle spielt.

Im Kapitel 5 werden zunächst personale Erwartungen an Trainerinnen dargelegt (Kap. 5.1). Von hier aus geschieht dann die Analyse der relevanten Systemebenen hinsichtlich der Kommunikation von Geschlechterstereotypen als mögliche Exklusionsmechanismen. Dies sind die Ebene der Interaktionssysteme (Kap. 5.2), die Organisationen des Fußballsports (Verband, Vereine), (Kap. 5.3) und der Funktionskomplex der Familie (Kap. 5.4). Dabei wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Geschlechterstereotype in den besagten Systemen kommuniziert werden und welche Auswirkungen dies auf die Inklusion und Exklusion von Frauen bezüglich der Fußballtrainerausbildung hat. Das Unterkapitel 5.5 fasst zur Entwicklung der zentralen empirischen Fragestellungen die theoretischen Überlegungen in einem Erklärungsmodell zusammen.

Schließlich werden dann aus dieser theoretischen Diskussion die untersuchungsleitenden Fragen gebildet (Kap. 6).

4 Geschlechterstereotype – Inklusionsbarrieren

Im anschließenden Abschnitt wird im Rahmen der Definition von Geschlechterstereotype auf die Wirkung und auf den Erwerb der Geschlechterstereotype eingegangen. Im Vordergrund der jeweiligen Darstellungen stehen neben Begriffsdefinitionen auch Ergebnisse bereits vorhandener sozialpsychologischer Untersuchungen. Wichtig dabei sind nicht nur die Beschreibung, sondern die mögliche Wirkung der Kommunikation von Geschlechterstereotypen und das damit einhergehende Handeln.

Um Geschlechterstereotype als mögliche Exklusionsmechanismen einordnen zu können, wird dann der Frage nachgegangen, wie unterschiedliche Personen in gesellschaftliche Funktionssysteme inkludiert sind, um anschließend zu klären, wie Exklusionen zustande kommen können. Dies wird anhand der hier vorliegenden Problematik diskutiert, d.h., es wird danach gefragt, ob die Inklusion in die Funktionssysteme geschlechterunabhängig erfolgt oder ob das Geschlecht heute noch ein Exklusionskriterium sein kann. Schließlich werden diese theoretischen Überlegungen auf den Sport als Funktionssystem übertragen. Hier wird danach gefragt, ob Frauen in gleicher Art und Weise, sowohl als Athletin als auch als Trainerin, wie Männer in das System inkludiert sind.

4.1 Geschlechterstereotype

Aus sozialpsychologischer Forschungsperspektive beschäftigt man sich schon seit Ende der 1960er Jahre mit der Thematik der Geschlechterstereotype. Im Mittelpunkt die-

ser Arbeiten stehen inhaltliche und strukturelle Analysen kultureller Stereotype über Frauen und Männer. Gefragt wird z.B. nach der kognitiven Organisation kulturell relevanter männlicher und weiblicher Subkategorien, nach der Beziehung zwischen spezifischen Frauen- bzw. Männerstereotypen, nach den charakteristischen Merkmalen, die verschiedenen Kategorien von Frauen und Männern zugeschrieben werden, sowie nach den wechselseitigen Beziehungen zwischen Geschlechterstereotype und der sozialen Situation (vgl. Eckes, 1997, S. 12). Alfermann konstatiert z.B., dass nach wie vor trotz großer Ähnlichkeiten von Männern und Frauen in psychologischen Merkmalen große Unterschiede in den sozialen Rollen bestehen. Die in dieser Arbeit verwendete Konzeption von Geschlechterstereotypen nimmt Inhalte der sozialpsychologischen Definition auf und ergänzt diese mit dem semantischen Repertoire an Zuschreibungen für Frauen und Männern nach Luhmann und Weinbach.

Geschlechterstereotype sind tief verwurzelte Vorstellungen und Annahmen über die personalen Eigenschaften von Frauen und Männern (vgl. Alfermann 1996, S. 10). Stereotype dienen dazu, sich selbst in eine bestimmte Gruppe zu integrieren und sich von „der anderen Gruppe“ abzugrenzen und erklärt dazu, dass die Grundlage von Stereotypen ein Kategorisierungsprozess sei, indem Menschen in Kategorien von Personen, in diesem Falle männlich oder weiblich, eingeteilt werden (vgl. dazu auch Hartmann Tews, 1998, S. 17). Geschlechterstereotype werden als sozial geteilte Wissensstrukturen aufgefasst, die kognitive Netzwerke bilden. Stereotype werden weniger als Listen von Eigenschaften gespeichert, sondern in strukturierter Weise, insbesondere in Form von Clustern (oder Dimensionen), wie z.B. Stärke/Schwäche, Aktivität/Passivität, die einen Satz dazugehöriger ähnlicher Eigenschaften beinhalten. Den Menschen werden demzufolge allein aufgrund ihres Geschlechts unterschiedliche Merkmale bzw. die gleichen Merkmale in unterschiedlichem Maße zugeschrieben.

Für die Bearbeitung der zentralen Fragestellung ist, in Bezug auf die Kommunikation von Geschlechterstereotypen, von besonders großer Bedeutung, dass mit diesen geschlechterbezogenen Merkmalszuschreibungen auch ganz bestimmte Erwartungen bezüglich des Verhaltens von Männern und Frauen einhergehen. Diese Verhaltenserwartungen haben normative Funktionen und schreiben dementsprechend vor, wie sich Männer und Frauen verhalten sollen.

Weinbach erweitert die Definition von Geschlechterstereotypen noch über die sozialpsychologische Begriffserklärung hinaus, wo Geschlechterstereotype strukturierte

Muster von Einstellungen zu persönlichen Attributen von Männern und Frauen sind (vgl. Alfermann, 1996; Sieverding 1991). Sie definiert männliche und weibliche Geschlechterstereotype als hochgradige Personenformsemantiken, die kommunikative Erwartungen auf unterschiedliche Weise bündeln (vgl. Weinbach, 2004b, S. 90). In dem Kontext ist zu ergänzen, dass es um das so eindeutige und selbstverständlich wirkende semantische Repertoire an Zuschreibungen für Frauen und Männern geht. Der hier gebrauchte Begriff der Semantik ist auf Luhmann zurückzuführen und bezeichnet den soziokulturellen Sinnvorrat, der in einer aktuellen Gesellschaftsstruktur kommuniziert wird (vgl. Luhmann 1980, 9 ff.; Pasero, 1997, S. 244). „Semantiken sind in diesem Sinne fixierte Beobachtungen, die als bewahrenswert anerkannt und für Wiederholungen bereitgehalten werden“ (Luhmann, 1991, S. 107). Beispiele für den semantischen Sinnvorrat einer Gesellschaft sind die Geschlechterzuschreibungen, die auch heute noch zur besagten Unterscheidung zwischen Männern und Frauen führen und durch die konventionalisierten rhetorischen Praktiken, die wiederum angebunden sind an generalisierte Erwartungen und Stereotype von Männlichkeit und Weiblichkeit, noch gestützt werden. Die Definition von Weinbach orientiert sich nicht an den materialspezifischen männlichen und weiblichen Verhaltensweisen, sondern zielt auf eine formale Struktur ab (vgl. Weinbach, 2004b, S. 90).

Ausgehend von diesen Überlegungen, lässt sich für diese Arbeit folgende Begriffsdefinition von „Geschlechterstereotype“ festhalten:

Geschlechterstereotype sind Annahmen und Vorstellungen über die personalen Eigenschaften von Männern und Frauen. Mit diesen geschlechterbezogenen Merkmalszuschreibungen gehen ganz bestimmte kommunikative Erwartungen bezüglich des Verhaltens von männlichen und weiblichen Personen einher.

In Bezug auf die Arbeit muss zunächst darauf eingegangen werden, welche geschlechterbezogenen Annahmen und Vorstellungen bestehen, wie diese erworben und kommuniziert werden und darauf aufbauend, welche Erwartungen damit einhergehen.

Als feminine Eigenschaften gelten z.B. „abhängig“, „verständnisvoll“ und „gefühlstont“. Diese werden unter dem Begriff der „expressiven Eigenschaften“⁸ zusammenge-

⁸ Nach Parsons (1955) werden die femininen Attribute als die expressiven und die maskulinen als die instrumentellen Eigenschaften bezeichnet. Als spezifisch expressiv gilt: emotional ängstlich, weint leicht, abhängig, nachgiebig..., als spezifisch instrumentelle Attribute gelten: rational, quantitativ, mathematisch orientiert, zielgerichtet.

fasst. Als maskuline Eigenschaften gelten „unabhängig“, „egoistisch“ und „aggressiv“. (Eckes, 1997, S. 11). Diese werden unter dem Begriff der „instrumentellen“ Eigenschaften zusammengefasst.

Was „typisch weiblich“ ist, erscheint untypisch für Männer und umgekehrt. Die Stereotype für Geschlechter vermitteln auch eine implizite hierarchische Wertung, das „starke Geschlecht“ ist meistens immer noch männlich und mit dem „schwachen Geschlecht“ wird das Weibliche in Verbindung gebracht. Die Eigenschaftszuschreibungen durch die weiblichen Stereotype werden zudem oft negativ konnotiert und sind vorwiegend durch niedere Positionierung im gesellschaftlichen Wertesystem gekennzeichnet. Diese Zuschreibungen implizieren eine Reihe weiterer Prozesse, z.B. die Generierung von Erwartungen darüber, wie sich eine „typische Frau“ und ein „typischer Mann“ zu verhalten habe. Diese Erwartungen können in unterschiedlichen Situationen, in Funktionssystemen der Gesellschaft, in einer Organisation oder in einer Interaktionssituation, unterschiedliche Wirkungen und dementsprechend auch ganz selektive Handlungen einer Person hervorrufen. Weiterhin ist nun notwendig zu klären, wie Geschlechterstereotype erworben werden.

Auch wenn sich die Lebensbedingungen zwischen Männern und Frauen angeglichen haben, wird die Geschlechterdifferenz immer noch betont. So zeigen Forschungsergebnisse zu Geschlechterstereotypen, dass die Vorstellungen darüber, wie „typische“ Frauen bzw. „typische“ Männer sind, immer noch stereotyp ausfallen (vgl. Eagly, 1987; Abele, 1997; Deaux & LaFrance, 1998). Zwar unterliegen Geschlechterstereotype auch zeitbedingten Veränderungen⁹, d.h., Frauen wird z.B. im Zuge der vermehrten Erwerbsbeteiligung auch eine steigende Instrumentalität bescheinigt, dennoch werden ihnen immer noch mehr die „expressiven“ Eigenschaften und den Männern mehr die „instrumentellen“ Eigenschaften zugeschrieben.

Die seit Jahren anhaltende Flut von Publikationen, wie z.B. „Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken“ (Pease & Pease, 2005), Fernsehsendungen, Kabarets und Theaterstücke, welche den Unterschied der Geschlechter thematisieren, und insbesondere die Massenmedien vermitteln nicht nur Informationen über die Ge-

⁹ Seit den 1980er Jahren sind eine Aufweichung der Geschlechterstereotype und ein Wandel des Führungskräfte-Images festzustellen. So gilt ein kommunikativer und kooperativer Führungsstil (Bezug auf weibliche Eigenschaften), zumindest auf dem Papier, als modern und zukunftsfähig. Hingegen wird das autoritäre (Bezug auf männliche Eigenschaften) Führungsverhalten zunehmend kritisiert (vgl. Doll-Tepfer & Pfister, 2004, S.24 ff.).

schlechter, sie begünstigen zudem die Perpetuierung von Stereotypen. Doch schon viel früher beginnen die Sozialisation und damit auch der Erwerb von bestimmten Vorstellungen davon, was weiblich oder männlich ist. Geschlechterstereotype entfalten ihre Wirkung von Geburt an. Dies wird aus entwicklungspsychologischer Perspektive bestätigt. Sie zeigt, dass Kinder bereits im Alter von 3 Jahren wissen, ob sie Jungen oder Mädchen sind (vgl. dazu Kohlberg, 1974). Dies bedeutet, dass sie sich von der Kommunikation als männliche oder weibliche Personen beobachtet wissen und die damit verbundenen Erwartungen kennen (vgl. Weinbach, 2004b, S. 45). Geschlechterstereotype zeigen sich bei der als angemessen wahrgenommenen Kleidung von Jungen und Mädchen, bei den Spielen und dem täglichen Verhalten von Erwachsenen miteinander und Kindern gegenüber. Schon im frühen Kindesalter werden Geschlechterstereotype praktiziert und oft sprachlich hervorgehoben, wie z.B.: „Jungen weinen nicht!“ oder „Setz dich als Mädchen gefälligst ordentlich hin.“ Aufgrund dieser Differenzierung wird dann in Form der Geschlechterstereotype festgelegt, welche Eigenschaften und Verhaltensweisen als „männlich“ oder „weiblich“ gelten. Die Grundlage für den Erwerb von Geschlechterstereotype schaffen z.B. Märchen, die oft den mutigen Mann und das zarte, schöne Mädchen darstellen, aber auch Schulbücher, Fernsehserien, Filme und die alltägliche Werbung bedienen sich der gängigen Stereotype und reproduzieren diese (vgl. dazu Bierhoff-Alfermann, Brandt & Dittel, 1982; Golombok & Fivush, 1994).

Eine ganz klare Rollenverteilung und die damit in Verbindung stehenden stereotypen Eigenschaften kommen explizit in den Spielen und den Spielsachen von Kindern zur Geltung und werden dementsprechend schon früh eingeübt. In keinem anderen Bereich treten so früh Geschlechtsunterschiede auf wie in den Spielpräferenzen, was schon ab ca. 12-14 Monate nachweisbar ist (vgl. Huston, 1983). Die Kinder nutzen die Geschlechterstereotype, um sich selbst darzustellen und sich gegenüber Kindern des anderen Geschlechts abzugrenzen. Vor allem junge Kinder greifen dabei öfters auf traditionelle Symbole zurück, wie z.B. die Wahl entsprechender Farben bei der Kleidung (Jungen blau und Mädchen rosa). Es kann beobachtet werden, dass beispielsweise Mädchen über Puppenspiele und die Mitbetreuung z.B. kleinerer Geschwister eine expressive Rolle einüben, die vorwiegend auch nur den Mädchen obliegt und nicht den Jungen. In Untersuchungen konnte außerdem gezeigt werden, dass es vor allem die Jungen sind, die sich hüten müssen, allzu weibliches Verhalten zu zeigen, um nicht in

den Verdacht der Verweiblichung zu geraten. Dementsprechend versuchen sie ihre Männlichkeit durch „cooles“ Verhalten unter Beweis zu stellen, indem sie z.B. Mutproben ablegen oder abwertende Äußerungen über Mädchen machen (vgl. dazu Brück et al., 1997, S. 88). Die Spielsachen, die in Versandhauskatalogen angeboten werden, lassen meistens ebenfalls eine klare Geschlechtertrennung erkennen, in denen das jeweilige Geschlecht auf die zukünftige Rollenausübung spielerisch und selbstverständlich vorbereitet wird. Hier findet man beispielsweise Abbildungen von Spielküchen und Putzgeräten mit denen Mädchen spielen und Werkzeugbänke oder Modellautos, womit Jungen abgebildet werden. Dies setzt sich bei der Ermutigung zu grob- oder feinmotorischem Verhalten oder der Raumeignung durch Mannschaftsspiele oder Seilspringen fort (vgl. dazu Alfermann, 1996, S. 119f.). Dieselbe Haltung zeigt sich dann auch gegenüber dem Erleben von Emotionen und gegenüber dem eigenen Körper. Gründe dafür sind in den Erwartungen zu finden, dass Jungen ihre Gefühlsregungen – außer Ärger – kontrollieren, wogegen Mädchen dazu ermutigt werden, ihre Gefühle – außer Ärger – zu zeigen (vgl. Brandstätter, Grossmann & Filipp, 1992).

Dies verdeutlicht noch einmal der Umstand, dass Geschlechterstereotype in der gesellschaftlichen Wirklichkeit von Geburt an kommuniziert werden und dass die Kinder sich durch ihr aktives (Mit-) Tun mit den Geschlechtsrollen vertraut machen, diese möglicherweise übernehmen und leben. Durch die Entwicklung ihrer geschlechtlichen Identität werden jedes Verhalten, jede Erwartung an sich selbst und an andere nur vor diesem Hintergrund wahrgenommen und bewertet. Geschlechterstereotype werden durch einen Lernprozess erworben, der sich allerdings dahingehend unterscheidet, dass die Kategorie Geschlecht omnipräsent ist. Das heißt, dass man im Alltag ständig mit „typischen Eigenschaften“ der Geschlechter konfrontiert wird, die einerseits aus persönlicher Beobachtung und andererseits aus Informationen anderer resultieren. Zunächst wird die Einzelbeobachtung, z.B., dass die Mutter zu Hause bleibt und sich um Kinder und Haushalt kümmert, generalisiert und der jeweiligen Geschlechtsgruppe zugeordnet. Allerdings entstehen Stereotype erst durch die kategoriale Einordnung und die sozialen Regeln des Umfeldes. Diese Regeln oder Zuordnungen von männlichen und weiblichen Eigenschaften werden vom Elternhaus, von Freunden, Lehrpersonen, Trainern und Trainerinnen vermittelt.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass trotz vielfältiger Partizipationsmöglichkeiten von Frauen an bestimmten Professionen oder Aufgaben, Geschlechterstereo-

type sich zwar verändert haben, aber immer noch in einem hohen Maße kommuniziert werden. Aus diesem Grund kann davon ausgegangen werden, dass geschlechtsstereotype Vorstellungen sowohl in der Gesellschaft als auch in Organisationen oder Interaktionssituationen immer wieder präsent sind und das Handeln der Akteure beeinflussen. Diesbezüglich ist anzunehmen, dass diese kommunizierten Geschlechterstereotype auf unterschiedlichen Systemebenen auch unterschiedliche Wirkung erzeugen. So könnte es beispielsweise sein, dass sich Trainerinnen während Interaktionssituationen mit männlichen Kollegen geschlechterstereotypen Äußerungen ausgesetzt sehen und aus diesem Grund die Interaktion nicht weiterführen und sich damit selbst ausschließen. Um Geschlechterstereotype als mögliche Ausschlussmechanismen von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung aus systemtheoretischer Betrachtungsweise genauer analysieren zu können, wird nun explizit auf die Bedingungen der Partizipation eingegangen. Diesbezüglich muss der Frage nachgegangen werden, wie die Personen an der Gesellschaft teilnehmen und welche Ausschlussmechanismen wirken. Antworten auf diese Frage werden die folgenden Ausführungen geben.

4.2 Prozesse der Inklusion und Exklusion

Bisher ist bekannt, dass mit geschlechterbezogenen Merkmalszuschreibungen ganz bestimmte Erwartungen bezüglich des Verhaltens und Handelns von männlichen und weiblichen Personen einhergehen. Dabei soll aber nicht stehen geblieben werden. Vielmehr interessiert nun, ob die geschlechterstereotypen Erwartungen, eine ausschließende oder integrierende Wirkung auf die Teilnahme von Frauen an Fußballtrainerlehrgängen haben. Um dies zu untersuchen, ist es zunächst notwendig, bestimmte Bedingungen für die Teilnahme der Zielgruppe aufzuzeigen. Dazu soll nun die systemtheoretische Unterscheidung der Inklusion und Exklusion im Mittelpunkt dieses Abschnitts stehen, denn mit ihr können bestimmte Ungleichheitsphänomene beschrieben werden.

Personen werden in der modernen Gesellschaft nicht voll inkludiert, es wird lediglich von Teilinklusionen ausgegangen. Die Basis der theoretischen Überlegung bildet die Annahme, dass die moderne Gesellschaft durch eine funktionale Differenzierung gekennzeichnet ist, wobei sich Teilsysteme herausgebildet haben, die sich jeweils primär an einer bestimmten Funktion orientieren (vgl. Luhmann 1997, S. 746). So kümmert sich z.B. das Medizinsystem um die Heilung von Krankheit und das politische System

um die Produktion von kollektiv bindenden Entscheidungen. Durch diese spezifischen Funktionserfüllungen gewinnen die Funktionssysteme ihre eigene, unverwechselbare und unverzichtbare Identität. Diesbezüglich verfügt jedes System über eine eigene Handlungslogik und Leitdifferenz, den binären Code, auf den sämtliche Kommunikationen¹⁰ innerhalb des Systems bezogen sind. Dementsprechend beurteilt das Wirtschaftssystem jede Kommunikation nach der Unterscheidung Haben/Nicht-Haben und das Medizinsystem nach Gesundheit/Krankheit (vgl. ebd., S. 748). Die Logik des Wirtschaftssystems ist Zahlungsfähigkeit/Zahlungsunfähigkeit bzw. Eigentum/Nichteigentum, es kann nicht über krank/gesund (Medizinsystem) kommunizieren. Auch der Sport ist nach der Annahme dieser theoretischen Überlegungen als ein ausdifferenziertes Teilsystem zu verstehen. Der Zutritt zu den verschiedenen gesellschaftlichen Funktionssystemen ist für sämtliche Individuen der Gesellschaft offen, denn alle dürfen kaufen, wählen oder zur Schule gehen. Weil ja jedes Funktionssystem nur für eine Funktion zuständig ist, kann es auch nur für diese eine Funktion Personen inkludieren. Die funktional differenzierte Gesellschaft verzichtet somit auf die Vollinklusion der Person in die Gesellschaft und schenkt nur der Teilinklusion in die Interaktions-, Organisations- und Funktionssysteme Beachtung (vgl. dazu Schimank, 1996).

Die spezifischen Mechanismen der Exklusion und Inklusion sind dementsprechend Angelegenheiten der Teilsysteme, sie müssen das Verhältnis von Inklusion und Exklusion regeln. Inklusion und Exklusion bezeichnen einen Kommunikationsprozess, der eine systeminterne Unterscheidung impliziert, die zur Ordnung der Kommunikation genutzt werden kann. Inklusion und entsprechend Exklusion kann sich nur auf die Art und Weise beziehen, in der im Kommunikationszusammenhang Menschen bezeichnet, also für relevant gehalten werden (vgl. Luhmann, 1995a, S. 241, S. 261ff.). Anders

¹⁰In der Systemtheorie wendet man sich vom herkömmlichen Übertragungsmodell ab, welches der Kommunikation einen Informationstransfer zwischen einem Sender und einem Empfänger unterstellt. In der Systemtheorie wird Kommunikation als ein dreistufiger Selektionsprozess konzeptualisiert, an dem mindestens zwei Personen beteiligt sein müssen. Die erste Selektion wird durch die Wahl einer Information aus einer Fülle an Möglichkeiten getroffen. Soll die Information kommuniziert werden, muss der Mitteilende zweitens die Form der Mitteilung auswählen. Kommunikation kommt erst zustande, wenn die mitgeteilte Information auch von einer zweiten Person aufgenommen und verstanden wird. Der in der Kommunikation ablaufende dritte Selektionsprozess Verstehen bezeichnet nicht den in den Köpfen ausgelösten Gedankenstrom, der natürlich Kommunikation voraussetzt, der aber nicht mit diesem zu identifizieren ist, sondern die für die weitere Kommunikation sichtbaren Anhaltspunkte, die den weiteren Verlauf kommunikativen Geschehens strukturieren (vgl. Luhmann, 1984, S. 194 ff.).

ausgedrückt, mit den Modi der Inklusion beschreibt die Gesellschaft das, was sie als Teilnahmebedingung setzt bzw. als Chance der sozialen Berücksichtigung in Aussicht stellt, die daraus erwächst, dass Personen als relevant für ein Teilsystem bezeichnet werden (vgl. Luhmann, 1997, S. 620). Die Inklusion bezeichnet also die Art und Weise, wie Kommunikation auf Menschen zugreift, d.h., wie Gesellschaften, Organisationen und Interaktionen Personen thematisieren, in Anspruch nehmen, anschlussfähig halten und nicht zuletzt ansprechbar machen (vgl. Nassehi, 1997, S. 121). Die Teilsysteme müssen so gestaltet sein, dass alle Personen Zugang zu ihnen haben und zwar „je nach Bedarf, nach Situationslage, nach funktional relevanten Fähigkeiten oder sonstigen Relevanzgesichtspunkten“ (Luhmann, 1980, S. 31).

Exklusion ist demgegenüber das, was unmarkiert bleibt, wenn diese Bedingungen bzw. Chancen formuliert werden. Exklusion meint in diesem Zusammenhang, dass Personen nicht bezeichnet, damit für bedeutungslos gehalten und deshalb in den entsprechenden Systemen gar nicht sichtbar werden (vgl. Nassehi, 2000, S. 19). Dies kommt einer Unachtung gleich, die ebenfalls impliziert, dass sie überhaupt nicht existieren. Exklusion kann zusätzlich wie folgt beschrieben werden: „Jemand wird in den Kommunikationsprozessen sozialer Systeme nicht bezeichnet, er oder sie wird nicht zum Anlass der Bildung von Konstrukten, die eine Personalisierung tragen. Oder aber: Es erfolgt zwar eine Kommunikation. Diese weist sich jedoch als letzte aus, die an eine bestimmte Person adressiert wird“ (Stichweh, 1998, S. 540).

Eine weitere Form der sozialen Exklusion¹¹ besteht darin, dass die Betroffenen entweder durch die Pannen in ihren Lebensläufen, durch „Nichtbewältigung“ der gesellschaftlichen Anforderungen oder durch Negationen klassifiziert werden. Die Gruppen, die unangemessen oder gar nicht repräsentiert werden, fallen nicht nur aus den kollektiven Bildern und politischen Programmen z.B. von Organisationen heraus, sondern geraten auch noch in Gefahr, neben der herabgesetzten öffentlichen Beachtung zusätzlich nicht mehr politisch repräsentiert zu werden. Es bedarf allerdings einer ausdrücklichen Begründung, welche die verursachte Exklusion legitimiert. Legitime Begründungen sind z.B., dass man für die Teilnahme an einem Trainerlehrgang bestimmte Voraussetzungen (z.B. Zugehörigkeit in einem Verein, Grundlehrgang usw.) benötigt,

¹¹ semantische Fassung des Exklusionsbegriffes aus der französischen Debatte über „exklusion sociale“ (vgl. dazu Barlösius & Ludwig-Mayerhofer, 2001)

ohne die eine Inklusion nicht möglich ist. Im Folgenden soll es darum gehen, wie Exklusionsmechanismen auf einzelne Personen wirken.

Die Unterscheidung von Inklusion und Exklusion bezieht sich auf die Adressierung der Kommunikation und damit auf die Art, wie Personen angesprochen werden (vgl. dazu Fuchs, 1997). Wie schon erwähnt, entstehen Exklusionen daraus, dass die Kommunikation der Teilsysteme einzelne Individuen nicht berücksichtigt oder nicht erreicht. Die Teilsysteme selbst sind nicht in der Lage, die Wirkungsweisen und die damit einhergehenden Folgen der Nichtansprache zu beobachten. Um allerdings die Gruppe der Exkludierten beobachten zu können, ist es notwendig, von der System- auf die Personenebene zu wechseln. Wie wirken sich Exklusionsmechanismen aus, welche die Person als Ganzes erfassen? Luhmann dazu:

„Funktionssysteme schließen, wenn sie rational operieren, Personen aus oder marginalisieren sie so stark, dass dieses für sie Konsequenzen für den Zugang zu anderen Funktionssystemen hat. Keine Ausbildung, keine Arbeit, kein Einkommen, keine regulären Ehen, Kinder ohne registrierte Geburt, ohne Ausweise, ohne Zugang zu an sich vorgesehenen Anspruchsberechtigungen, keine Beteiligung an Politik, kein Zugang zur Rechtsberatung, zur Polizei oder zu Gerichten – die Liste ließe sich verlängern, und sie betrifft, je nach den Umständen, Marginalisierungen bis hin zum gänzlichen Ausschluß.“ (Luhmann 1995b, S. 148).

Die Teilsysteme haben keine Zugriffs- und keine Ordnungsmöglichkeiten mehr auf exkludierte Personen, die sich in einem Bereich, der sich durch enorme soziale Kohärenz auszeichnet, befinden. Die Tatsache, dass sich exkludierte Personen in der gleichen Lage befinden und auch räumlich eng nebeneinander leben, begünstigt die soziale Integration des Exklusionsbereiches. Systemtheoretisch kann geschlussfolgert werden, dass die Exklusion viel stärker integriert als die Inklusion. Das widerspricht den aus ungleichheitssoziologischer Sicht realen sozialen Verhältnissen, weil dort soziale Integration stets die gelungene Teilhabe am gesellschaftlichen Ganzen meint. Exklusionen aber integrieren dahingehend, dass soziale Unterschiede stabilisiert werden und dass der Ausschluss aus einem Teilsystem eine Exklusion aus einem anderen nach sich ziehen kann.

Betrachtet man die Exklusionsmechanismen genauer, dann gilt es zu unterscheiden zwischen Leistungsrollen und Publikumsrollen. Wie schon erwähnt, bedeutet Inklusion lediglich das Recht auf Zugang und sagt noch nichts über interne Hierarchien und Aufstiegschancen aus. Aus der Tatsache, dass Funktionssysteme hierarchisch aufgebaut sind, ergibt sich, dass sich daraus unterschiedliche Grade der Inklusion in die Funktionssysteme entwickeln können und dass auf diese Weise unterschiedliche Zugangsweisen reproduziert werden, die sich dann auf die Inklusionschancen in andern Funktionssystemen auswirken. Zum Beispiel ist der Rechtspfleger im Amtsgericht ebenso Teil des Rechtssystems wie der Richter im Bundesverfassungsgericht. Dass sich ihre Positionen und ihr Karriereweg unterscheiden, liegt auf der Hand. Der Bundesverfassungsrichter wird möglicherweise in ähnlich strukturierten sozialen Systemen gemäß seiner Leistungsrolle im Rechtssystem behandelt. Somit findet die funktionale Inklusion mittels Inklusionsrollen statt, die auf der Seite des Systems als Funktions- bzw. Leistungsrollen (z.B. Politiker, Lehrer) und auf der anderen, der Publikumsseite, als Publikumsrollen (z.B. Wähler, Schüler) ausgestaltet sind. Die Inhaber von Leistungsrollen genießen ein höheres Sozialprestige, wodurch sich der Zugang zu anderen gesellschaftlichen Rollen und Ressourcen leichter erschließt.

In Bezug auf die Fragestellung dieser Arbeit ist also danach zu fragen, welche Bedingungen es sind, die Personen in die Lage versetzen, die Leistungsrolle (als Trainer oder Trainerin) einzunehmen bzw., weshalb sie davon ausgeschlossen bleiben. Inwieweit sind also z.B. Frauen aufgrund von vorgegebenen Ordnungskriterien aus bestimmten Kommunikationszusammenhängen ausgeschlossen oder inwieweit schließen sie sich selbst aus? Da die Entscheidung für oder gegen eine Teilnahme von Frauen an Fußballtrainerlehrgängen immer eine Folge von Fremd- und Selbstselektionen ist, wird nun die Unterscheidung zwischen Selbst- und Fremdexklusion eingeführt.

Auf der Ebene der Funktionssysteme sind *direkte exkludierende Mechanismen* vor allem Regularien, wie z.B. das Alter oder die Nationalität, die die Bedingungen der Möglichkeit einer Teilnahme z.B. als Wähler im politischen System einschränken. Fremdexklusion durch Regelmechanismen findet sich außerdem z.B. beim Zugang zu bestimmten Leistungsrollen, und zwar in Systemen, in welche die Leistungsrollen an bestimmte Voraussetzungen, meistens an eine formale Ausbildung, geknüpft sind. Dies geschieht vor allem im Rechts- oder Medizinsystem. Weitere formalisierte *indirekte Exklusionsmechanismen* finden sich im Hinblick auf die Mitgliedschaft in Organisati-

onen, sofern diese an bestimmte Eingangsbedingungen geknüpft sind (vgl. Cachay & Thiel, 2000, S. 215f). In diesem Zusammenhang können z.B. soziale Kontakte, Herkunft, aber auch die zur Verfügung stehende Geldmenge exkludierend wirken. Zusätzlich können auch gesellschaftliche Stereotype zur Fremdexklusion führen. In diesem Zusammenhang spricht man auch von *indirekter Fremdexklusion* (vgl. Thiel & Cachay, 2003, S. 290). Diesbezüglich werden auch immer wieder Geschlechterstereotype kommuniziert, die zur Exklusion von Frauen führen können. Frauen werden z.B. oft nicht befördert oder gar eingestellt, weil ihnen unterstellt wird, sie seien prinzipiell weniger leistungsfähig als Männer oder zeigten weniger Engagement für den Beruf, weil sie sich ja noch um die Familie kümmern müssten (vgl. Cachay & Thiel, 2000, S. 216).

Ein weiterer Exklusionsmechanismus ist der der *Selbstexklusion* auf Grund einer individuellen Prioritätensetzung. Hier geht es um Präferenzen bei unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten. Diese Präferenzen sind z.B. bedingt durch Einstellungen, Handlungsdispositionen und durch ein „Sich-zu-einer-bestimmten-Gruppe-Rechnen“ (ebd., S. 213). So könnte jemand z.B. aufgrund von bestimmten Einstellungen auf viele Dinge verzichten, um sich eine Mitgliedschaft in einem exklusiven Sportverein leisten zu können. Es ist aber genauso denkbar, dass Individuen sich ohne weiteres diese Mitgliedschaft leisten können, jedoch ihre Freizeitaktivitäten anders gestalten, indem sie z.B. joggen gehen oder ihr Geld anderweitig anlegen. Anzumerken ist diesbezüglich noch, dass die diskutierten Fremd- und Selbstexklusionsmechanismen häufig kumulativ wirken.

Bis hierher kann zusammengefasst werden, dass so zunächst jedes Individuum, unabhängig vom Geschlecht, als Umwelt von Gesellschaft wenigstens über die Publikumsrollen in gleichem Maße in die verschiedenen Funktionssysteme inkludiert sein kann. Allerdings zeigen sowohl Empirie als auch Alltagserfahrung, dass die Geschlechterzugehörigkeit als informelles Inklusions- oder Exklusionskriterium (indirekte Fremdexklusion) sehr lebendig zu sein scheint (vgl. Weinbach, 2004a, S. 48f.).

Die Semantik der modernen Gesellschaft beschäftigt sich mit Begriffen wie Freiheit und Gleichheit und die Exklusion auf Grund des Geschlechts ist zunehmend irrelevant und auch unvereinbar mit einer Zuweisung von Positionen und Rollen nach zugeschriebenen Kriterien (vgl. Luhmann, 1990, S. 42). Während Männern, allerdings in schichtspezifisch unterschiedlichem Tempo, das Recht auf Inklusion in alle Funktions-

bereiche gewährt wurde, waren Frauen zunächst ausgeschlossen und blieben mehrheitlich auf das Funktionssystem Familie beschränkt. Dies wird kurz am Beispiel des Übergangs von stratifizierten Gesellschaften zur funktional-differenzierten Gesellschaft der Moderne dargestellt.

Die stratifikatorische Differenzierung teilt die Gesellschaft in ungleiche Teilsysteme, die in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen. Die interne Differenzierung der verschiedenen Schichten orientiert sich nicht an funktionsspezifischen Differenzierungen, sondern erfolgt segmentär durch Familien (vgl. Weinbach & Stichweh, 2001, S. 32). Dabei ist der Mann der Haushaltsvorstand und repräsentiert die Familie nach außen. Die Frau steht dem gesamten Hauswesen vor und nimmt als Helferin des Mannes teil an seiner Arbeit und Ehre (vgl. Schwab 1975, S. 25). Diese beschriebene Arbeitsteilung nimmt in den verschiedenen Ständen auch verschiedene Formen an. So sieht sich eine adlige Dame anderen Erwartungen konfrontiert, als sie an eine Bauersfrau adressiert werden. Die Verbindung der Familie mit der stratifikatorischen Differenzierung wird durch familieninterne Hierarchien gewährleistet, wobei der Mann als Haushaltsvorstand zugleich die Standeszugehörigkeit der Familie repräsentiert, während Status und Arbeitsbereich der Frau und die Kinder des Ehepaares in Abhängigkeit von ihm definiert werden (vgl. ebd., S. 274). Der Mann besetzt also die sozialen Rollen, die zugleich seine Standeszugehörigkeit repräsentieren, während die Frau die Rolle übernimmt, welche auf den Stand des Mannes verweisen (vgl. Weinbach & Stichweh, 2001, S. 33). Die Differenzierung der Stände und Schichten regelt in der stratifikatorischen Form der Differenzierung den Zugang zu gesellschaftlichen Rollen. Außer dieser Standeszugehörigkeit fungiert die Geschlechterdifferenz als Ausgleich für den Zugang zu sozialen Rollen. Die Individuen waren den gesellschaftlichen Teilsystemen je nach Person mit einer bestimmten Geschlechterzugehörigkeit, einem bestimmten Alter, einer bestimmten ständischen Verortung und der damit einhergehenden Übernahme sozialer Rollen zugeordnet.

In der funktional differenzierten Gesellschaft ändern sich die Inklusionsmodalitäten dahingehend, dass sich die Individuen nicht mehr den nach gesellschaftlichen Funktionen definierten Teilsystemen zuordnen lassen. Im modernen Familiensystem werden Leistungs- und Publikumsrollen zwischen beiden Eltern verteilt und je nach Perspektive übernommen (vgl. Stichweh, 1988). Daraus folgt im Prinzip eine Gleichstellung von Frau und Mann im System Familie. Wird aus einer heterosexuellen Partnerschaft

eine Familie, setzt sich allerdings die geschlechtliche Arbeitsteilung in der Regel jedoch wieder durch (vgl. Weinbach & Stichweh, 2001, S. 40). Die Semantiken einer gleichberechtigten Partnerschaft tangieren die Rollenmuster und deren geschlechtsabhängige Stereotypisierung in den Familien mit Kindern vergleichsweise wenig. Dies weist gleichzeitig darauf hin, dass sich eine zunehmende Differenzierung von Elternschaft und Partnerschaft als zwei Beziehungssysteme beobachten lässt. Außerdem unterliegt die nach Geschlechtern differenzierte Sozialisation von kleinen Kindern in Familien kaum Veränderungen. Hinzu kommt die geschlechterdifferenzierende Sozialisation von Kindern durch andere Kinder und deren Kultur, die dem Einfluss von Eltern und anderen Erziehern weitgehend entzogen ist (siehe auch unter 4.1). In dieser Praxis werden dementsprechend Verhaltenstendenzen und Erwartungen aufgebaut.

Im politischen System konnten Frauen bis ins 20. Jahrhundert hinein weder eine Leistungsrolle (als Politikerin) noch eine Publikumsrolle (als Wählerin) einnehmen. Der Zugang zu Leistungsrollen im Erziehungssystem (Lehrerin) wurde ihnen nur nach und nach gestattet und auch nicht für jede Schulform zugestanden und sie konnten bis um 1900 herum weder das Abitur noch einen Universitätsabschluss erwerben, waren also somit auch von Publikumsrollen ausgeschlossen. Dies hat sich in der Zwischenzeit geändert. Mit der Durchsetzung der Gleichberechtigung als einer breit akzeptierten Norm wurde das Inklusionsprinzip auch auf Frauen ausgeweitet. Exklusion aufgrund des Geschlechts ist heute illegitim geworden mit der Folge, dass die Geschlechterunterschiede in einigen Funktionsbereichen (Wahlrecht) verschwunden sind und sich in anderen (obligatorische Schulpflicht) teilweise erheblich reduziert haben. Die Semantik der Gleichheit und Freiheit und deren rechtliche Verankerung bilden die Grundlage dafür, dass Geschlechterdifferenzierungen nicht mehr selbstverständlich, sondern begründungsfähig geworden sind und dies mittlerweile auch in institutionalisierter Form von Richtlinien und Programmen durch Gleichstellungsbeauftragte (vgl. Bahlke, Benning & Cachay, 2003, S. 17). Die gesellschaftliche Durchsetzung von Gleichberechtigungsnorm hat aber zur Folge, dass Geschlechterunterschiede verstärkt wahrgenommen, in Statistiken systematisch erfasst und sogar in angeblich geschlechtsneutralen Bereichen aufgespürt werden. Die mit der Politik des gender mainstreaming¹² verbun-

¹²Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Ak-

dene Suche nach versteckter Diskriminierung ist dafür ein Beispiel. Die Geschlechterungleichheit wurde erst dann zu einem breit diskutierten Problem, als sich die Gleichberechtigung als gesellschaftliche und weltweite Norm etablierte und der ursprünglich auf Männer beschränkte Inklusionsanspruch auch auf Frauen ausgedehnt wurde (vgl. Heintz, 2001, S. 22). Das Prinzip der Chancengleichheit impliziert zwar ein geschlechtsunabhängiges Recht auf Aufstieg, praktisch behindern jedoch Mechanismen die Umsetzung dieser Prämissen. Gründe dafür liegen z.B. auch in den unterschiedlichen Amortisierungschancen der Ausbildungsinvestitionen von Frauen und Männern (vgl. Krüger, 2001, S. 513ff). Frauen können annähernd so viele Ausbildungsjahre wie Männer aufweisen, investieren diese Jahre aber in eine Ausbildung, die sich später auf dem Arbeitsmarkt nur schlecht amortisieren lässt.

Zum einen ist die Exklusion aufgrund des Geschlechts illegitim geworden und die Nivellierung und Aufhebung einzelner Differenzen ist wahrscheinlicher als die Neuentstehung von Differenzen, sodass sich ein gesellschaftliches Zurückdrängen der Geschlechterdifferenz abzeichnet. Zum anderen aber werden Geschlechterdifferenzen teilweise aufwendig verteidigt, und in Bezug auf einzelne Funktionssysteme werden Erfordernisse sichtbar gemacht, von denen man behauptet, dass Frauen die Voraussetzungen für die Erfüllung dieser Erfordernisse fehlen. Vor diesem Hintergrund wird im weiteren Verlauf der Arbeit aufgezeigt, welche Wirkung der Kommunikation von Geschlechterstereotype auf informeller Ebene in unterschiedlichen Systemen zukommt. Zunächst werden diese dargelegten theoretischen Überlegungen aber im gesellschaftlichen Teilsystem *Sport* betrachtet.

Exklusion und Inklusion auf der Ebene des Sportsystems

Nach Stichweh wird der Sport als jenes Teilsystem bezeichnet, „das aus allen Handlungen besteht, deren Sinn die Kommunikation körperlicher Leistungsfähigkeit ist“ (vgl. Stichweh 1990, S. 379). Daraus ergibt sich der Code des Sportsystems Leisten/Nichtleisten, der, nach Cachay & Riedl (2001), für den gesamten Wettkampfsport von der Kreisklasse bis zur Bundesliga, also auch für den Frauenfußballbreitensport, relevant ist. Hingegen ist die von Bette & Schimank (1995) ganz speziell für den Spit-

teure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen (vgl. Stepanek & Krull, 2001).

zensport herausgearbeitete Leitdifferenz, nämlich der Code Sieg/Niederlage, für die Bearbeitung der hier dargestellten Problematik nicht relevant. Während der Code des Sportsystems (Leisten/Nichtleisten) zunächst geschlechtsneutral zu sein scheint, gibt es vor allem auf der Programmebene des Sports Geschlechterdifferenzen. Zu den Programmen gehören beispielsweise die Regeln einzelner Sportarten, taktische Maßnahmen und Zulassungsbedingungen, die eine Gleichheit der Teilnehmer am Start gewährleisten sollen. Neben den sportinternen Kriterien, wie z.B. der Zulassung zu Meisterschaften aufgrund vorheriger Qualifikationen, werden auch sportexterne Kriterien wie das Geschlecht herangezogen, da davon ausgegangen wird, dass männliche und weibliche Körper unterschiedlich leistungsfähig sind (vgl. Bahlke, Benning & Cachay, 2003, S. 23). Die Teilnahme an Wettkämpfen in manchen Sportarten ist z.B. nur für ein Geschlecht möglich (Synchronschwimmen/Frauen und moderner Fünfkampf/Männer). Dass sich diese Regelungen ändern, zeigt sich unter anderem darin, dass Frauen zunehmend die so genannten Männersportarten wie Gewichtheben, Boxen, Eishockey und auch Fußball erobern.

Einige Sportarten legen in den Regeln eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern fest, wie z.B. die Netzhöhe im Volleyball. Auch im Frauenfußball wurden, nachdem er offiziell erlaubt war (1970), Regeln modifiziert, so dass die Spieldauer der Frauen statt 90 Minuten wie bei den Männern nur 60 Minuten dauerte. Außerdem wurden Jugend-Fußbälle benutzt, Stollenschuhe sollten von Frauen nicht getragen werden, Meisterschaftsspiele in der Halle wurden abgelehnt und die Saison beschränkte sich auf den 1. März bis zum 31. Oktober (vgl. Ratzeburg, 1986, S. 87). Die Fußballerinnen wurden auf Grund dieser Regeln eingeschränkt und bisweilen sogar nicht in das System inkludiert. Allerdings erwiesen sich diese Ende der 60er Jahre aufgestellten Regeln als unsinnig und nicht durchführbar. Erst seit 1993 dauert ein Frauenfußballspiel 90 Minuten. Dies beweist, dass die ehemals aufgestellten Regeln im Sportsystem auch veränderbar sind.

Obwohl die Inklusion von Frauen in das Sportsystem voranschreitet, gibt es auch heute noch in keinem anderen gesellschaftlichen Teilsystem eine solch starke Trennung nach Geschlecht wie im Sport. Dies ist wohl darauf zurückzuführen, dass der Sport ein körperzentriertes Sozialsystem ist und die körperlichen Geschlechterdifferenzen im Gegensatz zu sozialen Unterschieden als natürlich gelten (vgl. Bahlke, Benning & Cachay, 2003, S. 23). Dabei wird das Leistungsstreben in unserer Gesellschaft als „männ-

lich“ konnotiert und im Sport scheint dies immer wieder bestätigt zu werden, denn das System bringt ständig den Nachweis hervor, dass Männer stärker, schneller und leistungsfähiger sind. Zur Erklärung der Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Frauenfußball soll an dieser Stelle der Begriff der Leistungsrolle wieder aufgenommen werden. Als Leistungsrollen im Spitzensport lassen sich Athletinnen, Athleten, Trainerinnen, Trainer, Funktionärinnen und Funktionäre identifizieren, die innerhalb des Systems zentrale Anforderungen in dominanter und zentraler Weise bearbeiten (vgl. Schimank, 1988, S. 190). Dabei können nur die Athletinnen und Athleten sportliche Erfolge erzielen. Betreut und unterstützt werden sie von den Trainerinnen und Trainern, deren Aufgabe es ist, die sportliche Leistungsfähigkeit der Aktiven zu steigern. Die Funktionärinnen und Funktionäre regeln die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Belange des Sports (vgl. Bahlke, Benning & Cachay, 2003, S. 24). Der Zugang zu Athletinnen, Athleten und Trainerinnen- und Trainer-Rolle steht grundsätzlich jedem offen, wobei für die Athletinnen- und Athletenrolle stets das entscheidende Inklusionskriterium die sportliche Leistung ist.

Der Zugang zur Trainerrolle ist lediglich insofern formalisiert, als dass man für eine bestimmte Anstellung auch eine Trainerlizenz erwerben muss. Das heißt, dass die Einnahme dieser Leistungsrolle an bestimmte Voraussetzungen, in diesem Fall an eine formale Trainerausbildung, geknüpft ist. Dabei sollte das Geschlecht hier kein Exklusionskriterium sein. Der Zugang zu Trainerpositionen für Frauen und Männer erfolgt dementsprechend in gleicher Weise. Jedoch besteht die Annahme, dass gesellschaftliche Erwartungshaltungen, wie Geschlechterstereotype, den Zugang zur Fußballtrainerausbildung indirekt bedingen. In der Gesellschaft wird der Fußball den so genannten „typischen Männersportarten“ zugeordnet und die Trainerrolle scheint, belegt durch wissenschaftliche Studien (vgl. z.B. Bahlke, Benning & Cachay, 2003), eine Männerdomäne zu sein. Frauen müssen demzufolge ihre Tätigkeit als Trainerin auf diesem Gebiet häufig ohne bzw. mit geringer gesellschaftlicher Unterstützung und Anerkennung ausführen. Diesbezüglich kann auch bei der konkreten Entscheidung der Sportorganisationen über die Besetzung von Trainerstellen das Geschlecht sehr wohl eine Rolle spielen. Verfolgt man die Argumentation weiter, so deuten die beschriebenen Konstellationen darauf hin, dass Frauen schon im Vorfeld einer Trainerinnentätigkeit aufgrund von angenommenen kommunizierten Geschlechterstereotypen sich selbst aus dieser Tätigkeit und nicht zuletzt aus der Trainerausbildung ausschließen.

Diese unterschiedlichen Zuweisungen von geschlechtstypischen Eigenschaften scheinen sich besonders im Fußballmilieu sehr hartnäckig zu halten. Denn der gesamte Fußballsport mit seinen Strukturen hat eigene Regeln, auch was das Geschlechterverhältnis betrifft. Hier werden Geschlechtergrenzen nach wie vor enger gezogen und stimmen nicht unbedingt mit jenen hegemonialen Mustern und Normbildern von Männlichkeit und Weiblichkeit, die aktuell gesellschaftlich dominieren, überein (vgl. Kreisky & Spitaler, 2006, S. 9f.; Sülzle, 2005, S. 48f.). Wenn Frauen in diesen patriarchalisch institutionalisierten Sportbereich eindringen, dann gefährdet dieser Vormarsch die gängigen Männlichkeitsdefinitionen (vgl. Hargreaves, 1994). So könnte also eine weibliche Betätigung in männlichen Gefilden auch den maskulinen Verlust einer wichtigen Identifikationsbasis bedeuten. Durch die formale Inklusion von Frauen in eine Männerdomäne, in dem Fall der Fußballtrainerausbildung, wird Männern ein bisher nur von ihnen besetztes Terrain streitig gemacht. Ähnliche Phänomene zeigen sich auch in anderen Männerdomänen, wie beispielsweise dem Militär, der Polizei, aber auch in bestimmten Sportarten wie Eishockey, Boxen, Bobfahren, Ringen oder Gewichtheben (vgl. Kleindienst-Cachay & Kunzendorf, 2003). Vor ambivalenten Entscheidungen stehen auch Spielerinnen, die sich entweder für eine Trainerinnenkarriere im Frauenfußball entscheiden oder gar schon einen Trainerlehrgang absolviert haben und die nächste Lizenz anstreben. Zum einen müssen sie sich Verhaltensweisen aneignen, die den gängigen Geschlechterstereotypen entsprechend als „männlich“ angesehen werden, um akzeptiert zu werden und andererseits soll die eigene Vorstellung von Weiblichkeit dabei aufrecht erhalten werden (vgl. Alfermann, 1996). Es ist zu vermuten, dass es bei der bzw. noch vor einer möglichen Fußballtrainerausbildung auf Seiten der männlichen Akteure im Verein, der Funktionäre und Ausbilder im Verband zu ähnlichen Schließungsaktionen und Abwehrreaktionen kommen wird, wie sie für das Militär, die Polizei, für Hochleistungssportlerinnen in männlich dominierten Sportarten und auch für weibliche Fußball-Fans beobachtet wurde (vgl. Lorber, 1999; Müller, Müller-Franke, Pfeil & Wilz, 2002; Cachay-Kleindienst & Kunzendorf, 2003; Sülzle, 2005). Das würde also bedeuten, dass ambitionierte Trainer- bzw. Spielerinnen, die in der erst jüngst für Frauen geöffneten Fußballtrainerausbildung aktiv sein wollen, sich einer Reihe von Abwehrreaktionen auf unterschiedlichen Ebenen gegenüberstellen müssen. Diese Abwehrreaktionen können sich in Form von gängigen Geschlechterstereotypen ausdrücken und die Inklusion von Frauen in die Trainerausbildung hemmen.

4.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend wurde im Vorangegangenen behandelt, dass Geschlechterstereotype als informelle Exklusionskriterien auch heute noch in Funktionssystemen der modernen Gesellschaft kommuniziert werden, obwohl auf formaler Ebene gleiche Inklusionsbedingungen für alle Personen gelten. Besonders im Sportsystem und speziell auf der Ebene des Fußballsports scheinen sich die Vorstellungen und Erwartungen in Bezug auf das Anforderungsprofil einer Trainerin an „instrumentellen“ Eigenschaften zu orientieren. Damit einher geht die Annahme, dass den Trainerinnen möglicherweise diese Leistungsrolle im Fußball nicht zugetraut wird, was wiederum zu einer indirekten Fremdexklusion und auch zur Selbstexklusion von Frauen aus der Fußballtrainer-Ausbildung führen kann.

In Bezug auf die kommunizierten Geschlechterstereotype wurde besonders der präskriptive Aspekt hervorgehoben, der sich darin ausdrückt, dass mit den geschlechterbezogenen Merkmalszuschreibungen ganz bestimmte Erwartungen hinsichtlich des Verhältnisses von Frauen und Männern einhergehen. Diese Erwartungshaltungen und deren Wirkungen auf die Inklusion oder Exklusion von Trainerinnen in oder aus der Fußballtrainerausbildung sollen im Folgenden vertieft dargestellt werden. Um diesbezüglich weiterführende Überlegungen anstellen zu können, darf sich nicht nur auf die ausdifferenzierten Funktionssysteme der Gesellschaft beschränkt werden, sondern es müssen vor allem die Interaktions- und Organisationssysteme verstärkt in die Betrachtung mit einbezogen werden. Schließlich findet die Inklusion und Exklusion von Frauen in die Fußballtrainerausbildung in Organisationen (Fußballverband und Fußballverein) statt.

5 Geschlechterstereotype als Exklusionsmechanismen auf unterschiedlichen Systemebenen

In diesem Kapitel geht es darum, wie Geschlechterstereotype in unterschiedlichen Systemen kommuniziert werden und welche Wirkung dies auf die Inklusion und Exklusion von Frauen im Hinblick auf die Fußballtrainerausbildung hat.

Dabei wird zunächst auf die Erwartungen, die an die *Person* Trainerin gestellt werden, eingegangen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Begrifflichkeiten, Person, Erwartungen und Wahrnehmung systemtheoretisch einzuordnen. Danach wird diskutiert, auf welche unterschiedliche Weise Erwartungen durch männliche und weibliche

Personen gebündelt, wahrgenommen und kommuniziert werden. Diesbezüglich werden verschiedene Befunde der weiblichen und männlichen Geschlechtsrollenidentität diskutiert, die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind.

Anschließend wird danach gefragt, welche Wirkung und Bedeutung den Geschlechterstereotypen in den Systembildungsebenen Organisation und Interaktion und im Funktionskomplex der Familie zukommen. Unterlaufen oder stützen diese Systeme die exkludierende Wirkung von Frauen im Fußballtrainerqualifikationssystem?

5.1 Erwartungen auf Personenebene

Aufgrund der bisherigen Ausführungen ist bekannt, dass die Erwartungen an die Trainerin sehr eng mit instrumentellen Eigenschaftszuschreibungen in Verbindung gebracht werden und die daran anschließende Kommunikation möglicherweise Exklusionsmechanismen aktiviert, die einen Ausschluss von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung zur Folge haben können. In diesem Unterkapitel ist weiterführend von besonderem Interesse, wie die Trainerin wahrgenommen wird und welche unterschiedlichen Ausprägungen die Wahrnehmung, in Bezug auf die Person der Trainerin, auf die *Geschlechtsrollenidentität* hat.

Hinter dem systemtheoretischen Begriff *Person* verbirgt sich nicht der Mensch. Dieser besteht aus systemtheoretischer Perspektive aus mehreren voneinander abhängigen, aber getrennt operierenden Systemen, z.B. dem organischen System und dem psychischen System¹³. Die Form *Person* bezeichnet die individuellen Eigenschaften und sozialen Verhaltensmöglichkeiten im Kontext der Funktionssysteme, d.h., Personen nehmen zwar an sozialen Systemen teil, jedoch immer nur mit Teilen ihrer Identität. Dabei sind Personen selbst keine Systeme, sie stellen soziale Adressaten für Kommunikation dar und als Person erkennt das psychische System die an sie gerichteten sozialen Erwartungen an Kommunikation. Die Person dient somit der Kopplung zwischen Bewusstseinsystemen und sozialen Systemen.¹⁴ Die sozialen Systeme ordnen

¹³ Psychische Systeme sind Bewusstseinsysteme, deren Elemente Gedanken und Vorstellungen sind.

¹⁴Die sozialen Systeme agieren nicht unabhängig von den Bewusstseinsystemen, denn jedes soziale Geschehen, jede Kommunikation ist auf bestimmte organische, neuronale oder psychische Zustände angewiesen. So liefert der Mensch bzw. seine Systeme unersetzliche Beiträge für die Kommunikation. Die Kommunikation und das Bewusstsein operieren als selbstreferenzielle Systeme voneinander getrennt (füreinander Umwelt), sind aber voneinander abhängig und ergänzen sich gegenseitig. Kommunikationssysteme können nicht wahrnehmen, darum sind sie auf die Wahrnehmungsleistungen der Be-

und beschränken ihre Verhaltensmöglichkeiten über die Person z.B. in der Frage, wer zu welchem System Zugang hat und unter welchen Bedingungen diese Partizipation gewährleistet werden kann (z.B. Grundausbildung Fußballtrainer – C-Lizenz). An die Personen werden konkrete Erwartungen¹⁵ des Verhaltens und Erlebens gerichtet, z.B. fordert das Trainerqualifikationssystem von der Person bestimmte Leistungen ein. Dabei partizipieren die Personen nur zum Teil an den Sozialsystemen, in denen sie ganz unterschiedliche Rollen wahrnehmen (z.B. Mutter, Ehefrau, Sportlerin, Trainerin...). Aus der Vielzahl der Kommunikationsangebote wählt die Person aus oder ignoriert diese. Wenn jemand z.B. seinen Anspruch als hilfsbereite Person in die Rolle des Fußballtrainers einbringen will, müsste er diese für familiäre Bezüge aufsparen, denn Hilfsbereitschaft ist nicht explizit an die Erwartungen dieser Rolle gebunden. Vielmehr wird die Rolle des Trainers mit Attributen wie Durchsetzungsvermögen, Leistungsorientiertheit und Zielstrebigkeit in Verbindung gebracht.

Bis hierher lässt sich zusammenfassen, dass, wo Personen als Individuen vorkommen, sie als solche sichtbar werden, und wo sie sichtbar werden, treten sie als Männer und Frauen auf. Die systemtheoretische Konzeption der Person als Erwartungsbündel und Kommunikationsadresse stellt somit einen wichtigen Knotenpunkt für die Bearbeitung der zentralen Fragestellung dar. Die Person ist diesbezüglich also immer auch geschlechtlich zu verstehen, da sie das Bewusstsein auffordert, sich in der Interaktion mit Bezug auf den eigenen Körper als männlich oder weiblich zu beobachten. Das Bewusstsein kann sich seiner Geschlechtsidentität unter anderem immer wieder durch den Blick auf den eigenen Körper vergewissern. Dies wird beispielsweise in geschlechtstypischen Selbstbeschreibungen, geschlechtstypischen Rollenübernahmen sowie Geschlechterstereotypen deutlich. Dieses geschlechtliche Selbstverständnis bringt die Gedanken des Bewusstseinsystems in eine Ordnung, die zur Anfertigung einer geschlechtlichen Selbstbeschreibung als Junge oder Mann, Mädchen oder Frau führen.

wusstseinsysteme angewiesen (vgl. Luhmann, 1997, S.113). Da Bewusstseinsysteme zwar wahrnehmen können, füreinander jedoch intransparent sind, erlaubt ihnen erst die Kommunikation eine Verständigung über das Wahrgenommene (vgl. Luhmann, 1992, S.38). Das Bewusstsein stützt sich in seiner Teilnahme an Kommunikation auf deren Erwartungsstrukturen und geht davon aus, dass seine Mitteilungen in der Kommunikation erfolgreich sind. Und andererseits verlässt sich die Kommunikation auf die Aufmerksamkeit und das sozialisierte Körperverhalten des Bewusstseins (vgl. Weinbach & Stichweh, 2001, S. 47).

¹⁵Dabei handelt es sich um Erwartungen, die aufgrund von individuellen Gefühlen, Bedürfnissen, Wertvorstellungen, Interessen etc. der Mitglieder entstehen (vgl. Neidhardt, 1979, S. 641).

Wahrnehmung von Personen

Bedeutsam für die weitere Bearbeitung der Fragestellung ist die Fähigkeit des Bewusstseins, etwas wahrnehmen zu können, denn es ist gerade die körperliche Wahrnehmbarkeit¹⁶ der Form Person, welche die Unterscheidung Mann/Frau immer wieder produziert. Ohne Frage werden weltweit Frauen und Männer ganz selbstverständlich voneinander unterschieden, woraus sich wiederum lebenslange kulturelle Zuordnungen anschließen. Diese gelernten Unterscheidungen werden so aktiviert, dass sie sich wie von selbst verstehen und keinesfalls mehr mitgeteilt werden müssen. Dieser Umstand ist für die in dieser Arbeit zu behandelnde Forschungsfrage sehr bedeutsam, denn mit der wechselseitigen Wahrnehmung von Personen heften sich zugleich gelernte symbolische Zuschreibungen wie Geschlechterstereotype an die physische Präsenz, die durch Kommunikation kaum mehr korrigiert werden können (vgl. Pasero, 1999, S. 14). Die wahrnehmbaren Merkmale und die damit einhergehenden Erwartungen werden zu einer sozialen Tatsache, die unbestreitbar gilt. Es erscheint nichts einfacher, als Gruppen von Individuen nach Frauen und Männern zu „sortieren“, da sich diese Unterscheidung wie von selbst einstellt, weil geschlechtstypische Wahrnehmungsmuster verfügbar sind, die jederzeit aktiviert werden können. Die Wahrnehmung ist eine besondere Form der Informationsverarbeitung, die sich durch ihr hohes Fassungsvermögen für gleichzeitige Ereignisse auszeichnet. Damit ist ein schneller Modus der Orientierung gewährleistet, der keineswegs kommuniziert werden muss (vgl. Luhmann, 1988, S. 561). Es macht sogar Sinn, nicht jedes wahrgenommene Ereignis kommunikativ aufzuschließen. Jeder kennt Situationen, in denen Kinder die Erwachsenen oft überraschen, indem sie dem Unterschied zwischen Kommunikation und Wahrnehmung kaum Bedeutung beimessen und auch Wahrnehmungen mitteilen, die besser nicht thematisiert worden wären. Dies verlangt dann eine kommunikative Aufklärung und sagt zudem aus, dass dieser Umstand nicht nur der kindlichen Spontaneität geschuldet ist, sondern dass die Differenz zwischen wahrgenommenen und kommunizierbaren Ereignissen noch nicht hinreichend erworben ist. Die Gesellschaft ist jedoch auf Irritationen eingestellt und hält Konventionen bereit, die davor schützen, dass etwas Wahrnom-

¹⁶Wahrnehmen ist das Feststellen einer Differenz, ohne sie zu verarbeiten (sonst wäre es Beobachten). Wahrnehmung verläuft ohne Zeitdifferenz im Einklang mit der Welt, Beobachtung hingegen zeitversetzt (später).

menes in die Kommunikation überführt wird, das besser unthematisiert bliebe (vgl. Pasero, 1999, S. 15). Hierzu gehören beispielsweise bestimmte Distanztechniken, wie eine kontrollierte Körperhaltung, Ausdruckslosigkeit oder die Unterdrückung von Erregung oder Anteilnahme. Solche Techniken werden erlernt und sind natürlich Teil eines kulturellen Repertoires.

Die Wahrnehmung als Form der Informationsverarbeitung wird von kognitiven Mustern gesteuert, die Informationen selektieren, filtern und sortieren. Das Bewusstsein ist mit Ordnungsmustern ausgestattet, mit deren Hilfe es beobachtet, was es wahrnimmt (vgl. Luhmann, 1995, S. 15ff). Dieser kognitive Hintergrund hilft über zahllose individuelle Irritationen hinweg, weil es Schemata bereithält, die für neuartige und ungewohnte Situationen und Ereignisse mobilisiert werden können. Semantische Muster und Schemata stellen Umgebung bereit, in der Neues und Ungewohntes antizipiert werden kann. Diese Schemata werden durch Lernprozesse angeeignet und stammen aus dem semantischen Formenvorrat, der in einer Gesellschaft verfügbar, d.h. für kommunizierbar gehalten wird. Doch diese gelernten und kommunizierten Schemata sind keinesfalls willkürlich oder beliebig, sondern sie sind entlang sozial geteilter Erwartungen ausgerichtet (vgl. Pasero, 1999, S. 17). Es wird also nicht nur gelernt, was erwartet wird, sondern auch welche Erwartungen zu erwarten und wie die Spielräume in der Wahrnehmung an Erwartungen auszurichten sind. Im Wahrnehmen werden Erwartungszustände aktiviert, die wahrnehmbare Ereignisse filtern, um nicht von unerwarteten Situationen überwältigt zu werden. Die Erwartungen filtern Irritationen der Wahrnehmung und regulieren mögliche Missverständnisse. Die Irritationen sowohl von den weiblichen als auch von den männlichen Beteiligten sind z.B. während eines Fußballtrainerlehrgangs möglicherweise so hoch, dass sie kaum reguliert werden können. Denn die Erwartungen sind auch durch geschlechtertypische Vorstellungen geprägt, die so ausgreifend und umfangreich sind, dass sowohl deskriptive als auch normative Elemente zu den Geschlechtern generalisiert sind. Die mit Geschlechterstereotypen behafteten Erwartungen in der Fußballtrainerausbildung können dementsprechend auch ein geschlechterstereotypes Verhalten hervorrufen.

Doch die Geschlechterstereotype sind keinesfalls nur stereotype Erwartungsmuster den anderen, sondern auch sich selbst gegenüber. In diesem Zusammenhang ist die Doppelfunktion der Geschlechterstereotype von besonderer Bedeutung. Demzufolge wird eine Unterscheidung vorgenommen von dem Bild, das man von sich selbst hat, dies nennt

man Autostereotyp, und dem Bild, das man von anderen hat, Heterostereotyp. Diese beiden Funktionen stehen in einem engen Verhältnis zueinander und bedingen sich gegenseitig. Auffällig ist die Tatsache, dass das Heterostereotyp explizit oder implizit auf das Autostereotyp verweist. In der Regel verweist aber das meist negativ wertende Heterostereotyp auf das positive Autostereotyp (vgl. Hahn & Hahn, 2002, S. 28ff.). Zum Beispiel können während eines Fußballtrainerlehrgangs viele Teilnehmer der Meinung sein, dass Frauen weder Fußball spielen, noch eine Mannschaft trainieren können. Dies verweist auf ein negativ wertendes Heterostereotyp, womit gleichzeitig ein positives Autostereotyp, Männer können Fußball spielen und auch eine Mannschaft trainieren, einhergeht. Da so wenige Frauen an den Fußballtrainerlehrgängen teilnehmen, liegt die Vermutung nahe, dass sie auf Grund ihrer erworbenen Einstellung, Erwartungen und Wahrnehmung, einerseits gegenüber ihrer eigenen Person als Fußballtrainerin und andererseits gegenüber dem Frauenfußball allgemein, im heimischen Fußballverein schon ahnen, was während der Fußballtrainerausbildung auf sie zukommen könnte und aus diesem Grund möglicherweise nicht an der Ausbildung teilnehmen.

Diese Wertigkeiten von Auto- und Heterostereotype geben Aufschluss und unterstreichen die Tatsache, dass Stereotype eine inkludierende und exkludierende Funktion haben, dass sie die Einteilung in „wir“ und „die anderen“ verstärken und das zusätzlich mit dem „wir sind anders als die anderen“ auch emotional impliziert wird, wir sind besser als die anderen. Demnach benötigt z.B. die Gruppe der Männer während eines Fußballtrainerlehrgangs stereotype Vorstellungen, um Gemeinsamkeiten zu schaffen, man spricht sogar von einem Stereotypekonsens innerhalb einer Gemeinschaft. Es kann außerdem sein, dass die Frau auf Grund ihres Geschlechtes und der ihr fehlenden Erfahrungen im Männerfußball die Situation so wahrnimmt, dass sie nicht zu dieser Gemeinschaft gehört und ausgeschlossen wird bzw. sich selbst ausschließt.

Geschlechtsrollenidentität

Um diese Annahmen vertiefend zu diskutieren, wird, in Anlehnung an die sozialpsychologische Forschung (vgl. dazu Sieverding & Alferman, 1992), der Begriff der Geschlechtsrollenidentität, der sich weiter in *Geschlechtsrollen-Orientierung*, *Geschlechtsrollen-Übernahme* und *Geschlechtsrollen-Selbstcharakterisierung* spezifizieren lässt, aufgenommen. Dies deshalb, weil die Wahrnehmung der eigenen Geschlech-

terzugehörigkeit für den persönlichen Biographieentwurf, der Selbsteinschätzung und für die Auswahl sozialer Rollen, d.h. also auch für die Rolle der Fußballtrainerin, von unerlässlicher Bedeutung ist (vgl. Weinbach, 2004b, S. 39).

Der Aspekt der *Geschlechtsrollen-Orientierung* betrifft die Einstellung einer Person gegenüber den gesellschaftlichen Geschlechtsrollenerwartungen, wie z.B. der Akzeptanz oder Ablehnung traditioneller Erwartungen bezüglich der Rollenaufteilung zwischen Mann und Frau. Die sozialpsychologische Forschung zeigt diesbezüglich, dass Männer geschlechtsrollendiskrepantes Verhalten eher ablehnen als dies Frauen tun (vgl. Alfermann, 1996, S. 52). Zu erklären ist dies mit dem Grad der Rigidität der geschlechtlichen Sozialisation, denn je rigider diese an traditionellen Geschlechterstereotypen ausgerichtet verläuft, desto geschlechtsrollenkonformer sind die geschlechtsrollentypischen Vorstellungen des Bewusstseinsystems im Erwachsenenalter (vgl. dazu Krampen, 1979). Außerdem wird als eine weitere Ursache für die normative Einstellung zur Geschlechterrolle die persönliche Erfahrung mit geschlechtlicher Arbeitsteilung und den damit einhergehenden Geschlechterbildern genannt (vgl. Bamberg, 1992). Frauen sind, anders als Männer, immer mit der Frage konfrontiert, wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bewältigen sei. Dies hat entscheidenden Einfluss auf das aktuelle Selbstverständnis des sich geschlechtlich definierenden Bewusstseinsystems.

Ein zweiter Aspekt bezieht sich auf das konkrete Rollenverhalten in verschiedenen Lebenssituationen, in denen Männer und Frauen häufig ihrer Rollen gemäß der geschlechtlichen Arbeitsteilung wählen (*Geschlechtsrollen-Übernahme*). Die formale Übernahme von geschlechtsdiskrepanten Rollen kann zu möglichen bewusstseinsinternen Konflikten führen (vgl. Geis, Boston & Hoffmann, 1985). Ein weiterer Gesichtspunkt beschäftigt sich mit der Frage, wieweit eine Person über bestimmte Persönlichkeitseigenschaften verfügt (*Geschlechtsrollen-Selbstcharakterisierung*), die entweder für das männliche oder weibliche Geschlecht gelten (vgl. Sieverding & Alfermann, 1992, S. 6). Auch hier zeigen Ergebnisse sozialpsychologischer Forschungen, dass sich Jungen und Männer mit instrumentellen, Mädchen und Frauen sich dagegen eher mit expressiven Eigenschaften beschreiben, die als maskulin und feminin unterschieden werden (vgl. Bierhoff-Alfermann, 1989, S. 193). Der Bezug auf den eigenen Geschlechtskörper ist entscheidend, denn in Orientierung an ihn versteht sich das Bewusstsein als männlich oder weiblich und nimmt für sich in Anspruch, was es der ge-

sellschaftlichen Semantik nach bedeutet, männlich oder weiblich zu sein (vgl. Weinbach, 2004b, S. 45). So ist der Bedeutungsgehalt, der mit dem männlichen und weiblichen angeeigneten Körper verknüpft ist, enorm wichtig. Es lässt sich festhalten, dass die als typisch weiblich bezeichneten Tätigkeitsfelder mit expressiven und die als typisch männlich bezeichneten Felder, worunter auch die Fußballtrainerausbildung einzuordnen ist, mit eher instrumentellen Haltungen verknüpft sind. Daraus entsteht ein Zusammenhang von männlichen (instrumenteller) und weiblichen (expressiver) Auto- und Heterostereotypen, was wiederum eine ständige Wiederholung geschlechtsrollentypischer Tätigkeiten nach sich zieht. Wenn Mädchen und Frauen sich also häufiger mit expressiven und seltener mit instrumentellen Personeneigenschaften beschreiben, so spricht dies dafür, dass für sie auf expressive Eigenschaften bezogenes Selbstwissen chronisch zugänglicher und auf instrumentelle Eigenschaften bezogenes Selbstwissen chronisch weniger zugänglicher ist als für Jungen und Männer (ebd., S. 51).

Wendet man diese theoretische Folie auf die in der Arbeit gestellte Forschungsfrage an, so kann vermutet werden, welche Schwierigkeiten mit der *Geschlechtsrollen-Orientierung*, *Geschlechtsrollen-Übernahme*, *Geschlechtsrollen-Selbstcharakterisierung* und den damit einhergehenden Geschlechterstereotypen verknüpft sein können. So können Exklusionsgründe bei Frauen in der als typisch männlich bezeichneten Fußballtrainerausbildung ihren Hintergrund oftmals vor der Tatsache haben, dass die häufig stattfindende Gleichsetzung von instrumentellen Attributen mit Männlichkeit Frauen, die eine solche Lizenz anstreben wollen, in eine zwiespältige Lage bringt. Es ist zu vermuten, dass sie nicht gleichzeitig die Erwartungen erfüllen, die an eine fußballerisch engagierte Trainerin (*Geschlechtsrollen-Übernahme*) und an eine ideale Frau (*Geschlechtsrollen-Orientierung*) gestellt werden (vgl. Sieverding, 1990, S. 64). Ausgehend von dem Tatbestand, dass in Sachsen die Mehrzahl der ausgebildeten Trainerinnen ihre Tätigkeit nicht aktiv ausüben (vgl. Weigelt, 2004), besteht die Möglichkeit, dass die Frauen wahrscheinlich eine zukünftige Karriere als Trainerinnen (selbst im Frauenfußball) und ihre Weiblichkeit als einander ausschließend erleben.¹⁷ Gelingt es dem Bewusstseinssystem nicht, diese widersprüchlichen Anforderungen in eine konsistente Geschlechtsrollenidentität zu integrieren, kann es zu Orientierungsproblemen im System kommen. Es gibt natürlich auch Frauen, die als Trainerin im Frauen-

¹⁷Vgl. Studie von Sievering, die sich mit psychischen Barrieren von Medizinerinnen beschäftigt (1990, S. 65, 66, 79, 109f, 145).

Leistungsfußball agieren, die ganz erfolgreich eher „typisch männliche“ Rollen übernehmen und die ihre Selbstbeschreibung und die damit einhergehenden Hetero- und Autostereotype entsprechend ausrichten. Doch ob und inwieweit eine solche Selbstbeschreibung gelingen kann, hängt auch von dem Zugriff des Bewusstseins auf das semantische Repertoire, die Geschlechterstereotype, ab, das die Gesellschaft den Bewusstseinsystemen zur Verfügung stellt (vgl. Weinbach, 2004b, S. 49f.).

Die bisherigen Ausführungen sollen zeigen, dass

- sobald die sozialen Systeme ihre Mitglieder als *Personen* begreifen, damit unterschiedliche Erwartungen verbunden werden und andere sich anschließen;
- diese Erwartungen auch geschlechtlich konnotiert sind, d.h., für Männer und Frauen anders aussehen;
- die Geschlechterstereotype nicht nur Personen markieren, durch sie werden zugleich die qua Person gebündelten Erwartungen definiert;
- diese möglichen geschlechtsspezifisch ausgelegten Verhaltensweisen zu Partizipationshindernissen von Trainerinnen führen können;
- allein die Tatsache, dass man Trainerinnen und Trainer meistens sofort aufgrund ihres Geschlechts unterscheiden kann und dass diese Unterscheidung sichtbar ist, einer der stärksten Stereotype-Aktivierer, besonders auf der Ebene des Fußballsports ist (vgl. Pasero, 1999, S. 18). Diese Sichtbarkeit bewirkt, dass die Personen (Trainer/Trainerin) einer homogenen Gruppe (männlich, weiblich) zugeordnet werden und damit einhergehend andere Erwartungen an die jeweilige Person in der Rolle der Trainerin bzw. des Trainers gestellt werden;
- die Stereotypisierung durch andere auch die Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung beeinflusst, was dazu führen kann, dass das Zutrauen zu den eigenen Fähigkeiten negativ beeinflusst wird. Dies wiederum kann eine Erklärung für die Selbstexklusion der Frauen aus der Trainerausbildung sein.

Im folgenden Abschnitt geht es darum, die Kommunikation von Geschlechterstereotypen und deren Wirkungen in Interaktionssystemen darzustellen.

5.2 Wirkungen von Geschlechterstereotypen auf der Ebene von Interaktionssystemen

Interaktionssysteme bestehen aus Kommunikation, d.h. selbstreferenziell aufeinander bezogener, aus den Komponenten Information, Mitteilung und Verstehen zusammengesetzter Elemente (vgl. Luhmann, 1987, S. 191ff). Die Anwesenheit ist die Bedingung für die Möglichkeit von Interaktionskommunikation (vgl. Luhmann, 1975, S. 10ff). Ein Interaktionssystem zeichnet sich dadurch aus, dass Kommunikation zwischen den Personen in den Mittelpunkt gestellt wird. Es entsteht auf der Basis wechselseitiger Wahrnehmungen. Zentral ist die bei Einsetzen von Kommunikation notwendige Strukturierung der kommunikativen Anschlüsse, dass es sich im Moment der wechselseitigen Wahrnehmung um zwei Bewusstseinsysteme handelt, die einander als Personen begegnen (vgl. Weibach, 2004b, S. 66). Ihre wechselseitige Wahrnehmung ist dann bereits mit Erwartungserwartungen verknüpft. Ein Körperverhalten wird also der wahrgenommenen Person, dem wahrnehmenden Bewusstsein zum Anlass, dies als Mitteilung einer Information zu verstehen. Die mitteilende Person erscheint aus der Perspektive der Bewusstseinsysteme als eine körperliche Person, die sich kommunikativer Mitteilungsformen, wie z.B. Sprache, Gestik, Mimik, Kleidung oder Gegenständen, bedient, um einen eigenen Gedanken mitzuteilen. Indem einer solchen Mitteilung eine weitere Mitteilung folgt, kommt Kommunikation als ein selbstreferentieller autopoetischer Prozess in Gang. Da die Person konstitutiver Bestandteil des Interaktionssystems ist, ist die vollständige Definition des Personenbegriffes erst im Rahmen einer näheren Definition des Interaktionssystems möglich. Für die Interaktionssysteme lässt sich der Personenbegriff in zweifacher Hinsicht definieren. Die Person dient zum einen dem Interaktionskommunikationsprozess als Adresse für Mitteilungen, indem das Verstehen einer mitgeteilten Information der mitteilenden Person eine spezifische Mitteilungsabsicht unterstellt. Zum anderen dient die Person dem Interaktionssystem als ein aus interaktionsinternen und –externen Rollenverpflichtungen bestehendes Erwartungsbündel, das interaktionskommunikative Anschlussfähigkeit unter Rekurs auf Personenstereotype ermöglicht (ebd., S. 63 u. 83). Da Interaktionssysteme keine Texte produzieren, wie z.B. das Organisationssystem (organisationsinterne Veröffentlichungen, Ordnungen, Satzungen usw.), gestaltet sich die Analyse von Kommunikationsstrukturen in diesen Systemen schwierig. Neben der Beobachtung von Themen und

Beiträgen im Interaktionsprozess werden somit verstärkt Wahrnehmungsergebnisse analysiert.

Bezüglich der Geschlechterkategorie scheinen sich gerade die Interaktionssysteme ständig zu erneuern, weil ihr Zurechnungswesen so stark auf Wahrnehmung ausgerichtet ist, und diesbezüglich bietet sich das Geschlechtliche einer Person förmlich an. Denn die Wahrnehmung bezieht sich auf den ganzen Körper und dessen Verhalten, und aus diesem Grund können schon minimale Unterschiede hochinformativ sein, sofern sie, was offensichtlich der Fall zu sein scheint, entsprechend codiert werden. Unter 5.1 wurde deutlich gemacht, dass das Bewusstsein weibliche und männliche Personen unterschiedlich wahrnimmt. Deshalb wird auch in diesem Abschnitt davon ausgegangen, dass in Interaktionsprozessen männliche und weibliche Personen unterschiedlich verstanden werden und die damit einhergehenden Geschlechterstereotype eine mögliche Ursache für die Erklärung der Exklusion von Frauen in der Fußballtrainerausbildung liefern kann. Dies wird beispielsweise in den Ergebnissen einer Studie zu Geschlechterstereotypen dargestellt (vgl. Eckes, 1997). Sie veranschaulicht, dass Männern und Frauen, auch wenn sie in der Interaktion dieselben Rollen einnehmen, unterschiedliche externe Rollenverpflichtungen unterstellt werden. So werden weiblichen Personen, im Unterschied zu männlichen Personen, nach wie vor auf „Haus und Familie“ bezogene externe Rollenverpflichtungen unterstellt, was auch, laut Stereotypforschung, für die so genannten modernen Frauen gilt (ebd., S. 101). Dementsprechend liegt die Vermutung nahe, dass die unterschiedliche Behandlung der formalen durch geschlechtstypisch unterstellte externe Rollenerwartungen zu Unterschieden in der Kommunikation von männlichen und weiblichen Personen führt. Zudem besteht die Annahme, dass Männer während Fußballtrainerlehrgängen (Verband) oder in der vereinsinternen Interaktionskommunikation tendenziell mit einer statushöheren Expertenrolle (Leistungsrolle siehe unter 4.2) identifiziert, die weiblichen Personen hingegen mit der statusniederen Rolle der Betroffenen in Verbindung gebracht werden. Dies bedeutet, dass männliche und weibliche Personen vom Interaktionssystem anders beobachtet werden, weil ihnen unterschiedliche externe und interne Rollenverpflichtungen zugewiesen werden. Der Unterschied, dass weiblichen Personen im Vergleich zu männlichen Personen qua Natur externe Rollenverpflichtungen (Haus, Familie) unterstellt werden, schlägt sich semantisch in den Geschlechterstereotypen nieder. Geschlechterstereotype symbolisieren hier die Einheit zwischen internen und externen Rollenverpflichtungen

zum Zwecke der Herstellung kommunikativer Erwartungssicherheit (vgl. Weinbach, 2004b, S. 83). Da bestimmte weibliche Stereotype¹⁸ durch instrumentelle und männliche Stereotype¹⁹ durch expressive Eigenschaften charakterisiert sind, weist dies auf eine verstärkte Übernahme sozialer Rollen, die zuvor typischerweise mit dem anderen Geschlecht besetzt waren, hin. Weiterhin verweist dies darauf, dass die Kriterien bezüglich männlicher und weiblicher Personen dennoch nicht dasselbe bedeuten (ebd., S. 98f.). Die Differenz von anwesenden und abwesenden Rollenverpflichtungen ist ausschlaggebend für die in der Interaktion aktualisierbaren Erwartungen, werden doch je nach Lebenslage der Person bestimmte Themen nahe gelegt und andere ausgeschlossen (Weinbach & Stichweh, 2001, S. 44). Mit anderen Worten: „Zur Selbstregulierung der Interaktionssysteme gehört mithin, dass die Beteiligten einander Rücksicht schulden und eine wechselseitige Respektierung der jeweils anderen Rolle erwarten können“ (Luhmann, 1997, S. 815). Besonders wichtig ist also, von welchen Annahmen die aktuelle Interaktion ausgeht, welche Informationen sie durch die teilnehmenden Personen gewinnt und wie sie an ihnen die Erwartungsstruktur ausrichtet. Die aufgrund des Geschlechts unterstellten unterschiedlichen Rollenverpflichtungen färben die Bedeutung der in der Interaktion eingenommenen Rolle geschlechtsspezifisch ein. Frauen und Männer nehmen in funktional differenzierten Gesellschaften an gleichen Typen von Interaktionen teil (z.B. Rolle als Kundin, Studentin, Bürgerin), dabei kommt es immer weniger auf geschlechtsspezifische Kriterien an, die einer Person den Zugang zu bestimmten Kommunikationen und Rollen gestatten oder verbieten (vgl. Weinbach & Stichweh, 2001). Allerdings verweisen Forschungsergebnisse (Soziolinguistik) darauf, dass selbst in diesen geschlechtsneutral strukturierten Interaktionen die Kommunikation je nach Geschlechterzugehörigkeit ganz unterschiedlich verläuft. So werden z.B. Frauen von Finanzberatern in Fragen der Geldanlage dahingehend anders beraten als Männer, dass sie eher in Richtung inflationsgefährdeter Sparanlagen und Kleinkrediten gelenkt werden. Männern rät man vergleichsweise riskante, aber potentiell ein-

¹⁸Eckes (1997) zufolge werden Frauenstereotype in vier Cluster (Tussiecluster, Hausfrauencluster, Karrierefrauencluster, Emanzencluster), die auf der allgemeinen Ebene entsprechend ihrer bereitwilligen Übernahme tradierter sozialer Rollen bzw. entsprechend ihrer Zurückweisung dieser Rollen und ihrer Suche nach alternativen Rollen unterschieden werden.

¹⁹Die Männerstereotype werden bei Eckes in 6 Cluster (Alternativcluster, Professorencluster, Punkercluster, Yuppiecluster, Machocluster, Spießercluster) und „typisch Mann“ und „Rentner“ als eigene Cluster unterteilt (1997, S. 101f.).

trägliche Aktiengeschäfte (vgl. Kuhlmann, 1995, S. 397). Die Geschlechterdifferenz kommt dann zum Tragen, wenn es um die Konkretisierung einer bestimmten Rolle durch eine geschlechtliche Person geht, was je nach Geschlechterzugehörigkeit anders behandelt wird. Die Interaktion ist demzufolge der Grundmechanismus, über den auch die Geschlechterhierarchie in der Arbeitswelt und in Organisationen hergestellt und kommuniziert wird, beispielsweise die Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen, die Präferenzen der Arbeitgeber für männliche Arbeitnehmer und die Bildung geschlechtlicher Interessengruppen (vgl. Ridgeway, 2001, S. 250ff). Warum sachbezogene Interaktionen, deren Form und Ablauf durch berufsspezifische Verhaltensvorgaben verformt sind, einen Ungleichheitserzeugenden Effekt haben, kann nun mit der unterschiedlichen Kommunikation der weiblichen und männlichen Geschlechterstereotype und der daraus resultierenden Geschlechtsrolle erklärt werden. Begegnet man sich in einem professionellen Zusammenhang, z.B. als Studierende und Professoren, so sind die Verhaltensmuster immer auch geschlechtlich eingefärbt.

An diese unumgänglichen Geschlechterkategorien sind normative Vorstellungen und Geschlechterstereotype geknüpft, die immer abgerufen werden können. Diese Weiblichkeits- und Männlichkeitsstereotype und die damit einhergehenden Vorstellungen und Erwartungen über die Aufgaben beider Geschlechter können nicht nur die Person selbst, sondern auch die Interaktionen der Trainerin in vielfältiger Weise beeinflussen. Im Trainerinnenalltag der Trainerin ist Interaktion praktisch allgegenwärtig bei der Arbeit mit den Spielerinnen, anderen Trainerkollegen oder mit Funktionären im Verein. Und auch während eines Trainerausbildungslehrgangs kommt es ständig zu Interaktionssituationen mit den anderen meist männlichen Trainerkollegen und den ausschließlich männlichen Lehrpersonen. Da die Trainerinnenpositionen mit Individuen besetzt sind, die auch über persönliche Merkmale definiert werden, z.B. als Personen, die bestimmte spezifische außerberufliche Qualifikationen mitbringen, gibt es genügend Ansatzstellen, an denen sich geschlechtliche Erwartungen festmachen können. Dabei können diese Erwartungen auch im Sinne der „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“ wirken. Wenn z.B. alle während eines Trainerlehrgangs nur darauf warten, dass die Fußballtrainerin z.B. unsicher ihre Lehrprobe demonstriert, dann wird die Frau möglicherweise so aufgeregt sein, dass sie wirklich unsicher auftritt und damit ihr negatives Image – „die ist halt doch keine richtige Fußballtrainerin“ – verfestigt.

Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Geschlechterdifferenz ihre distinguierende Wirkung als Inklusionsfaktor nur deshalb entfalten kann, weil es einen Unterschied für den Verlauf von Interaktionskommunikation macht, ob die inkludierenden Teilnehmer männliche oder weibliche Personen sind.

Zusammenfassend kann man sagen, dass sowohl männliche als auch weibliche Personen die Rolle des Fußballtrainers, der Fußballtrainerin übernehmen können, die für weibliche Personen noch vor einiger Zeit als unpassend betrachtet worden wäre. Vor dem Hintergrund jedoch, dass Erwartungen an die rollentragende Person in Abhängigkeit von ihrem Geschlecht gebündelt werden, ist es sinnvoll, auch die in der Interaktion kommunizierten Geschlechterstereotype als Ursachen möglicher Exklusion zu untersuchen. Bezogen auf das Forschungsproblem heißt dies, dass Frauen in der Rolle der Fußballtrainerin möglicherweise nach interaktionsexternen (Haus, Familie) Rollenverpflichtungen und Stereotypen beobachtet werden, obwohl eine geschlechtsneutrale interaktionsinterne Rollenverpflichtung für die Fußballtrainerrolle deklariert wird. Die unterstellten externen Rollenverpflichtungen färben die Bedeutung der internen Rolle ein. So liegt die Annahme nahe, dass, wenn männliche und weibliche Personen die gleiche Rolle (Fußballtrainerin/Fußballtrainer) übernehmen, durch sie dennoch unterschiedliche Erwartungen gebündelt werden. Dies kann so weit gehen, dass die nunmehr formal und eigentlich geschlechtsneutral definierte Rolle des Fußballtrainers oder der Fußballtrainerin durch das Geschlecht der Person sogar subvertiert wird. Entsprechend können das Geschlecht und die durch Geschlechterstereotype induzierten Erwartungen hinsichtlich des Interaktionspartners zum Exklusionskriterium werden oder zumindest die Legitimität der Rollenübernahme durch die Person in Frage stellen. Die Geschlechterzugehörigkeit ist ein Personenmerkmal, das geschlechtstypische Erwartungen bündelt und die Selbstbeobachtung der Interaktionskommunikation in unterschiedliche Richtungen lenkt. Und zwar im Sinne als Inklusions- oder Exklusionskriterium, denn den männlichen und weiblichen Personen werden unterschiedliche Eigenschaften zugeschrieben und damit unterschiedliche Rollen nahe gelegt.

Im nächsten Abschnitt soll erarbeitet werden, wie die Übernahme der Geschlechtsrolle und die damit einhergehenden Geschlechterstereotype in den Organisationssystemen Fußballverband und Fußballverein, Orten, an dem die Reproduktion der geschlechtlichen Arbeitsteilung stattfindet, wirken.

5.3 Wirkungen von Geschlechterstereotypen in den Organisationssystemen Fußballverband und Fußballverein

Es besteht kein zwingender Grund anzunehmen, warum die interne Differenzierung der Organisation eine geschlechtliche Arbeitsteilung widerspiegeln sollte. Die Verteilung von Menschen in unterschiedliche Professionen und Positionen vollzieht sich in modernen Gesellschaften in Organisationen. Nicht auf dem Arbeitsmarkt, sondern in Betrieben, Sportorganisationen, Verbänden und auch Vereinen werden Personalentscheidungen getroffen und beispielsweise Beförderungskriterien beschlossen. Diesbezüglich soll der Frage nachgegangen werden, ob der Fußballverband und die Fußballvereine ihre Mitglieder geschlechtlich kategorisieren und damit bestimmte Verhaltenserwartungen aus anderen Bereichen, z.B. der Familie, importiert und ob dieser Sachverhalt von systeminternen Konstellationen abhängig ist.

Die Organisationen übernehmen systemtheoretisch den funktionalen Primat und den binären Code eines Teilsystems, diese sind jedoch nicht mit dem Funktionssystem identisch (vgl. Luhmann, 1997, S. 841). Organisationen beobachten ihre Kommunikationen als Entscheidungen, d.h. als reflexives Handeln, das sich verschiedene Handlungsmöglichkeiten aufzeigt, eine davon auswählt und dadurch zur Entscheidung wird. Die getroffene Entscheidung gilt als Entscheidungsprämisse für weitere Kommunikationen, dient der Kommunikationssteuerung und begrenzt jedoch auch die möglichen Alternativen (vgl. Luhmann, 1993, S. 298). Durch die Setzung von Entscheidungsprämissen wird ein Rahmen vorgegeben, in dem eine Organisation ihre Welt konstruiert, Informationen verarbeiten und immer neue Unsicherheit in Sicherheit transformieren kann (vgl. Luhmann, 2000, S. 238). Organisationssysteme stützen sich, indem Entscheidungen aneinander anschließen und ein selbstreferentielles Kommunikationsgeschehen generieren, stets auf sich selbst, als jemand, der sich selbst als kontingent Handelnder beobachtet (vgl. Weinbach, 2004b, S. 126). Die Entscheidungen, die eine Organisation fällt, sind grundsätzlich wieder rückgängig zu machen, jedoch erweisen sich Organisationen als relativ resistent gegen solche Änderungen.

Luhmann unterscheidet drei Formen der Entscheidungsprämissen, nämlich *Programme*, *Kommunikationswege* und *Personal*. Neben diesen Entscheidungsprämissen existiert noch die so genannte *Organisationskultur* (vgl. Luhmann, 2000, S. 243f.). Dabei handelt es sich um ein Bündel von „nicht entscheidbaren“ Entscheidungsprämissen, auf die sich eine Organisation zwar festlegt, die aber nicht hinterfragt und diskutiert

werden. Diese nicht entscheidbaren Entscheidungsprämissen kommen als Traditionen, als gemeinsame Werte, als allgemein akzeptierte informelle Regeln des Umgangs miteinander oder als kollektive Vorstellung, was die Organisation im Kern kennzeichnet, zum Ausdruck (vgl. dazu Thiel & Meier, 2004, S. 107; Thiel, Meier & Cachay, 2006). Dabei geht es dementsprechend um Selbstverständlichkeiten, die von jedem Organisationsmitglied getragen und scheinbar verstanden werden, ohne dass sie ausgesprochen werden müssen. Die Organisationskultur „drückt sich in Artefakten, Sprache, Handlungen aus. Ihre Analyse setzt daher bei einer genauen, unvoreingenommenen Beobachtung des Alltags an. Registriert wird hierdurch, was in der Organisation tatsächlich geschieht, und nicht das, was einem Funktionsplan zufolge geschehen sollte“ (Holling & Müller, 1995, S. 63f.).

Nun wird aufbauend auf diese Begriffsdifferenzierungen untersucht, inwieweit Geschlechterstereotype Entscheidungsprämissen in einer Organisation, bezugnehmend auf die Forschungsfrage, wirken.

Die Programme legen die regulativen Bedingungen und Kriterien für richtiges Entscheiden fest. Diese Programme wiederum können die Kommunikationswege bestimmen, die eingehalten werden müssen, wenn eine Entscheidung in der Organisation anerkannt werden soll (vgl. Luhmann, 2000, S. 225). Diese beiden Formen der Entscheidungsprämissen bestimmen den Handlungsrahmen in einer Organisation. Wie dieser jedoch ausgelegt wird, hängt immer von Personen ab, die in einer Organisation tätig sind. Die Rolle des Entscheiders ist dabei besonders herausragend, denn wenn die Organisation eine getroffene Entscheidung beobachtet, sieht sie die Folgen der Entscheidung, die aber der Entscheider noch nicht sehen konnte. Der Entscheider muss also, da seine Entscheidungen auch Misserfolge nach sich ziehen können, sein Handeln verantworten (vgl. Weinbach & Stichweh, 2001, S. 42). Die Auswahl von Organisationsmitgliedern für bestimmte Positionen darf somit nicht dem Zufall überlassen werden. Die Person des Entscheiders ist anderen Beobachtungen ausgesetzt als die Organisationsmitglieder, die mit Entscheidungsvorbereitungen beschäftigt sind.

Bei der Besetzung von Stellen in Organisationen kann bereits bei der Definition der Stelle ein Bezug auf die zugeschriebenen Eigenschaften von Kategorien von Personen genommen werden. Hier können Geschlechterdifferenzen ins Spiel kommen. Geschlechtsspezifische Erwartungen kommen vor allem in wenig strukturierten Kontex-

ten zum Tragen und darin liegt der Anknüpfungspunkt zwischen dem Interaktionssystem und dem Organisationssystem.

Die geschlechtliche Arbeitsteilung in Organisationen stützt sich in Anlehnung an die geschlechtliche Arbeitsteilung in der Familie auf Vorstellungen eines typisch geschlechtlichen Arbeitsvermögens, was wiederum zur Folge hat, dass die Tätigkeiten in den Organisationen, beispielsweise die internen Positionen und die Höhe der Entlohnung, in typisch männliche und typisch weibliche Organisationsstellen aufgeteilt sein können.

So z.B. auch im SFV, wo der Anteil von Frauen in verantwortlichen Positionen des Verbandes lediglich auf eine einzige Frau im Vorstand des SFV und seit 2006 auf eine hauptamtlich Angestellte (Arbeitsbereich: Marketing und Mädchen- und Frauenfußball) beschränkt ist. Gleichzeitig ist die Funktionärin im Verbands-Vorstand auch Vorsitzende des Ausschusses Frauen- und Mädchenfußball in Sachsen. Dieses Gremium wurde 1994 gegründet mit dem Ziel, den Mädchen- und Frauenfußball in Sachsen voranzutreiben. Der Ausschuss ist mit zwei Frauen besetzt, der Ausschussvorsitzenden und der Mädchenreferentin. Zu den Sitzungen sind die Vorsitzenden der Ausschüsse Mädchen- und Frauenfußball in Leipzig und Dresden und der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Frauen und Juniorinnen im Bezirksverband Chemnitz anwesend. Als ständige Gäste sind die beiden Landestrainer und der Landeslehrwart des SFV eingeladen. Als Aufgabe dieses Gremiums wird in der Satzung des SFV angegeben: Auf der Programmebene obliegt dem Ausschuss Frauen- und Mädchenfußball die Förderung des weiblichen Fußballsports im SFV in jeglicher Hinsicht und die Organisierung des Spielbetriebes und der Pokalwettbewerbe für den SFV auf der Grundlage der Spiel- und Jugendordnung (Satzung SFV, 2002, S. 12). Die Aufgaben des Ausschusses sind damit überwiegend für den Bereich des Punktspielbetriebes im Mädchen- und Frauenfußball festgeschrieben. Auf diese Art und Weise werden hauptsächlich die Organisationsformen der einzelnen Ligen und die damit einhergehenden strukturellen Bedingungen im Verband umrissen. Die regulativen Bestimmungen auf der Programmebene des Verbandes und hier speziell dieses Ausschusses lassen allerdings keinen Entscheidungsspielraum für den Bereich der Personalentwicklung, wie z.B. die Förderung von Frauen als Trainerinnen oder Funktionärinnen, zu. Trotz umfangreicher und engagierter Maßnahmen im Aufbau des Mädchen- und Frauenspielbetriebs und zusätzlicher Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Fußballsports (Broschüren, Aktionstage,

Schnuppertraining) hat sich die Situation in Bezug auf die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Frauen als Trainerinnen im SFV wenig verändert. Strukturelle Barrieren im Hinblick auf das Engagement von Frauen in Positionen in der Führung und Verwaltung im Verband und im Verein können durch die Konzentration auf Aufgaben des Spielbetriebs nicht so leicht ins Blickfeld geraten und damit nicht zum Thema gemacht werden.

Insgesamt sind fast alle Ämter im SFV, deren Träger Entscheidungen zu treffen haben und die für den Verband und die Förderung von Trainerinnen wichtig sein könnten, mit männlichen Personen besetzt. Das Verbandspräsidium besteht aus dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten, dem Schatzmeister und den Präsidenten oder Vorsitzenden der Bezirksverbände Chemnitz, Dresden und Leipzig, soweit sie nicht durch Wahl Funktionen des Präsidenten, Vizepräsidenten oder Schatzmeisters ausüben. Außerdem nimmt der Geschäftsführer des SFV an den Besprechungen des Präsidiums mit beratender Stimme teil. Die fünf Personen im Präsidium des SFV sind männlich. In den hauptamtlichen Positionen des SFV sind zwar Frauen angestellt, allerdings besetzen sie die als „typisch weiblich“ geltenden Professionen mit Sekretärin und Buchhalterin. Auf den Bezirksebenen ist die Situation ähnlich. Selbst wenn es also auf Programmebene der Organisation SFV formale Regularien zur Förderung von Trainerinnen geben sollte, so hängt es doch von den im Verband angestellten Personen ab, ob diese bestimmte Kommunikationswege einhalten bzw. Entscheidungen zu treffen bereit sind, die den Einstieg von Trainerinnen überhaupt möglich machen. Ähnlich ist die Situation in den einzelnen Vereinen, in welchen die Stellen der Entscheider (Präsidium und Vorstand) nach wie vor größtenteils mit männlichen Personen besetzt sind.

In diesen Organisationen bauen sich möglicherweise geschlechterdifferenzierende Erwartungen immer wieder von neuem auf. Selbst wenn die Geschlechterzugehörigkeit in Kommunikationen innerhalb von Organisationen nicht explizit adressiert ist und teilweise als irrelevant deklariert wird, kann sie, ohne dass sie bewusst wahrgenommen wird, auf der Ebene der Organisationskultur durchaus Wirkungen entfalten. So gilt möglicherweise in den besagten Organisationen ein weitgehender Konsens darüber, wie bestimmte Werte, Normen und Grundannahmen in Bezug auf das Geschlecht kommuniziert werden.

Aufgrund der Tatsache, dass diese geschlechterstereotypen unentscheidbaren Entscheidungsprämissen der Organisationskultur im Verborgenen liegen, wirken sie noch

vor Kommunikationswegen, Entscheidungsprogrammen und Personal an allen Entscheidungen im Verband und in den Vereinen mit. Diese wie von selbst entstandenen und kommunizierten geschlechterstereotypen Zuweisungen innerhalb der Organisationskultur sind zwar prinzipiell veränderbar, aber gleichzeitig wesentlich beständiger und resistenter als die entscheidbaren Entscheidungsprämissen (vgl. Thiel, Meier & Cachay, 2006, S. 31). Dabei sind die in der Organisationskultur verwurzelten Geschlechterstereotype als Script zu verstehen, das in der Vergangenheit geschrieben und weitergegeben wurde und immer wieder neu inszeniert wird (vgl. dazu Doll-Tepper & Pfister, 2004, S. 29). Demzufolge ist anzunehmen, dass die Organisationen, der SFV und die Vereine, trotz ihrer vorgeblichen funktionalen Neutralität eine geschlechtliche Struktur haben, die im Verborgenen nach wie vor eine große Rolle, z.B. bei der Förderung von Trainerinnen, zu spielen scheint. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, welche Bilder und Vorstellungen im Hinblick auf die „ideale Trainerfigur“ in den Organisationen verbreitet sind. Gelten z.B. autoritär oder aggressiv als die Eigenschaften, die mit einem idealen Trainer in Verbindung gebracht werden, dann ist es für Trainerinnen schwer, diesem Image gerecht zu werden, auch wenn sie genau diese Eigenschaften erfüllen. Die unter Kap. 4.1 diskutierten Geschlechterstereotype weisen den Frauen Eigenschaften wie z.B. einfühlsam und kooperativ zu, die wiederum von den Vorstellungen der in der Organisation kommunizierten idealen Trainereigenschaften abweichen. Dementsprechend beeinflussen sie also auch die Wahrnehmungen und Urteile bestimmter Personen in der Organisation, was wiederum zur Exklusion von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung führen kann. Dies kann sich z.B. am Ausschluss der Frauen von Informationen bis hin zu Zweifeln an ihren Fähigkeiten äußern.

Begründet werden diese Annahmen auch mit dem „gendered substructure“ - Ansatz von Acker (1991). Dieser beruht auf der Vorstellung einer grundsätzlichen Geschlechterungleichheit, die sich durch alle Organisationen und auf allen Ebenen zieht. Die Grundlage dieser Geschlechterungleichheit sind die „gendered processes“. Sie sind ein integraler Bestandteil der sozialen Praktiken in Organisationen (vgl. Acker, 1990). Laut Acker trägt gerade dieses Bild einer geschlechtsneutralen, abstrakt strukturierten Organisation, welches in Organisationstheorien vermittelt wird, zur Geschlechterungleichheit bei. Sie vermag zu zeigen, dass die Erwartungen von Organisationen häufig darin bestehen, dass ihre Mitglieder stets zur Verfügung stehen. Aus diesem Grund orientiert sich dann aber auch die Personalauswahl daran, dass Personen diese

Erwartungen erfüllen können (vgl. Acker, 1990; 1998). Es wird ein Bild von der idealen Arbeitskraft konstruiert, das an männliche Stereotype anschließt und dadurch Frauen als die Fremden und die anderen und damit als die weniger geeigneten Organisationsmitglieder und Entscheidungsträger beschreibt (vgl. Combrink, 2004, S. 70). Die Organisationen erwarten demzufolge eine hohe zeitliche Unabhängigkeit ihrer Mitglieder von anderen Rollen (vgl. Luhmann, 1997, S. 837). Aufgrund der bisherigen Ausführungen wurde deutlich, dass Geschlechterstereotype als ein Teil der Organisationskultur betrachtet werden können.

Die bisher beschriebene Wirkung von Geschlechterstereotypen ist besonders gut zu beobachten, wenn Männer in „Frauenberufen“ oder Frauen in „Männerberufen“ tätig sind. In diesem Zusammenhang ist nicht von der Hand zu weisen, dass bis heute ein hoher Anteil von männlichen Personen in einer Branche, Firma oder Organisation ein hohes Sozialprestige der Tätigkeit repräsentieren, so dass, wenn der Anteil der Frauen in diesem Beruf ansteigt, das Sozialprestige des Berufes sinkt und umgekehrt, wenn der Anteil der Männer in einem weiblichen Beruf steigt, auch das Sozialprestige ansteigt (vgl. Rustemeyer & Thrien 1989, S. 109). Dies soll anhand von einem Berufsbild, welches sich im Laufe des vergangenen Jahrhunderts aufgrund der Inklusion eines bestimmten Geschlechts änderte, veranschaulicht werden.

Eine Studie aus dem Bereich der Krankenpflege (vgl. Heintz & Nadai 1998) macht deutlich, dass typisch weibliche Berufe, wie z.B. der der Krankenschwester, von der stereotypen Bedingtheit von „Männlichkeit“ und „Professionalität“ profitieren. Die Krankenpfleger befinden sich in einem ähnlichen Dilemma wie die Frauen in Fußballtrainerpositionen, denn die Krankenpfleger müssen, trotz „falsch gewählter Profession“, dennoch den Beweis erbringen, dass sie richtige Männer sind und nicht als „Krankenschwester“ bezeichnet werden. Die Krankenpflege, die auch heute noch der Inbegriff weiblicher Fürsorge ist, ändert sich, sobald sie von männlichen Personen als Profession ausgeführt wird. Denn den Pflegern ist es nicht möglich, sich am weiblich geprägten Berufsbild der Krankenschwester zu orientieren. Es entwickelte sich ein nunmehr eigenes männliches Profil der Krankenpflege, welches mit Attributen wie ruhig, sachlich überlegt beschrieben wird. Zudem „kann“ er im Umgang mit Ärzten „von Mann zu Mann“, bringt mit männlicher Autorität aufgebrachte Patienten wieder zur Ruhe und dient dank seiner Körperkraft als „Abteilungskran“ für schwere Hebearbeiten. Der männliche Krankenpflegertypus wird für die Krankenschwester zum Leit-

bild und steht für ein neues Modell pflegerischer Professionalität und Anerkennung (ebd. S. 85f.). Im Falle einer Trainerin wäre ein vergleichbarer Einfluss auf die männliche Profession des Trainers unmöglich (vgl. Weinbach, 2004b, S. 139).

Männlichkeit und Professionalität scheinen demnach automatisch verknüpft zu sein, wie z.B. im Beruf des Kochs, des Fensterputzers (vgl. Müller 1985) oder auch des Trainers (vgl. Bahlke, Benning & Cachay, 2003), während die Köchin, Putzfrau oder auch die Trainerin für die Verbindung von Weiblichkeit und Unprofessionalität stehen. Die Übernahme einer typisch weiblichen Rolle durch männliche Personen (Krankenpfleger) verändert die typisch weibliche Rolle. Die Übernahme einer typisch männlichen Rolle durch eine weibliche Person verändert die weibliche Person (vgl. Weinbach, 2004b, S. 141). Den Geschlechtern wird somit ein unterschiedlich hohes Maß an der Übernahme von Rollen in Organisationen zugeschrieben. Dass dies für die männlichen und weiblichen Träger der als geschlechtsneutral definierten Organisationsrollen Folgen für eine Selbst- und Fremdexklusion bezüglich dieser Rollen hat, liegt auf der Hand. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass man auch Organisationsstellen nach weiblichen und männlichen Stereotypisierungen unterscheidet und gleichzeitig die Bedeutung der Organisationsrolle davon abhängt, ob sie von einer männlichen oder weiblichen Person besetzt ist. Wenn eine Person des anderen Geschlechts diese Rolle z.B. des Fußballtrainers übernimmt, dann verändert sich damit zugleich auch ihre Bedeutung für die Interaktionskommunikation (siehe unter 5.2).

Die Überlegungen haben bisher gezeigt, dass die Geschlechterdifferenz dann vielfach ins Spiel kommt, wenn Rollenverpflichtungen thematisiert werden. „Die Geschlechterdifferenz fungiert demnach – aus der in der Organisation lange etablierten ‘Gewohnheit’ heraus (Organisationskultur), männliche und weibliche Personen auf bestimmte Weise zu beobachten – als systeminterne Orientierungshilfe“ (Weinbach & Stichweh, 2001, S. 43). Allerdings sind dies personen- und rollengebundene systeminterne Konstruktionen, über die das jeweilige System selbst verfügt. So entscheiden auch der SFV und seine Vereine selbst, ob sie die besagten Geschlechterstereotypisierungen und die damit einhergehenden Rollenerwartungen aufrechterhalten oder ob sie sich um Neutralisierung bemühen. Dem Verband und den Vereinen werden dementsprechend Sachverhalte zugerechnet, die in Abhängigkeit stereotyper Urteilstvorgänge mit bestimmten Positionen innerhalb der Organisationen einhergehen. Im SFV beispielsweise sorgt diese „typisch weibliche“ Arbeit (Sekretärin, Buchhalterin) für all

das, was die Entscheider brauchen, um sich am Entscheidungsprozess zu beteiligen. Als Sekretärinnen, Buchhalterinnen, Abwicklerinnen und Routinesachbearbeiterinnen schaffen sie die Voraussetzungen für die Männerarbeit des Managers und Entscheiders, der Verfolgung von Strategien und Zielen, die man mit der Organisation im Allgemeinen verbindet (vgl. Holtgrewe, 1997, S. 62).

Einer Frau, die im Verein als Trainerin agiert oder im Verband eine Trainer-Lizenz anstrebt, werden externe Rollenerwartungen außerhalb der Organisation unterstellt, die konträr zu den internen qua Organisationsstelle gebündelten Erwartungen verlaufen. Weiblichen Personen, die männlichen Personen gegenüber sonst einen meist geringeren sozialen Status haben (vgl. dazu Goffman, 1981), können beispielsweise im Verein oder Verband dann durch ihre Trainerqualifizierung auch Vorgesetzte sein. Die Anweisungen im Fußballmilieu von einer Frau zu erhalten wird den männlichen Beteiligten schwer fallen, weil sie sich als statushöher und kompetenter wahrnehmen. Die Probleme entstehen dann, sobald ein Organisationsmitglied in der Rolle nicht überzeugt, weil die mit seiner Person unauflöslich verknüpfte Geschlechtsrolle im Moment wechselseitiger Wahrnehmung Erwartungen aktiviert, die von den Erwartungen an die Führungsperson abweichen (vgl. Weinbach, 2004, S. 134). Von Trainerinnen und Trainern wird die Fähigkeit zur Entscheidung erwartet, die allerdings den Trainern aufgrund der männlichen Geschlechtsrolle eher zugetraut wird als den Trainerinnen. Somit ist es auch nicht verwunderlich, dass die Trainerstellen (von Frauenfußballmannschaften) im Verband und in den Vereinen größtenteils von einer männlichen Person besetzt werden. Denn die Rolle des Entscheiders und die mit der männlichen Person verknüpften Erwartungen stimmen überein. Der Trainer im Verein und auch die Lehrpersonen im Verband als Mitglieder dieser Organisationen symbolisieren die männlichen Eigenschaften „Aktivität, Kompetenz, Durchsetzungsvermögen, Leistungsfähigkeit und Führen“. Bezogen auf die Beobachtung der Leistungen von Frauen und Männern, z.B. als Trainer und Trainerinnen im Frauenfußball, hat die Leistung des Mannes einen höheren Wert im Hinblick auf seine Fähigkeiten als Trainer. Die weibliche Person in der Organisation symbolisiert einen am Zweck der Tätigkeit selbst orientierten Kommunikationsstil, wodurch ihre Leistungsmotivation nicht per se als Mitteilungsabsicht für die Leistungsambitionen und –fähigkeiten interpretiert, sondern eher als Freude an der Arbeit gewertet wird (ebd., S. 135).

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen erschweren also die Geschlechterstereotype nicht nur auf der Ebene der entscheidbaren Entscheidungsprämissen (Programme, Kommunikationswege und Personal), die Inklusion von Frauen in die Fußballtrainerausbildung, sondern es ist vor allem die Organisationskultur des Verbandes und der einzelnen Vereine. Diese in der Organisationskultur verankerten Wertvorstellungen beeinflussen wiederum das Innovationsrisiko der Organisationen im Bereich der Frauenförderung, welches sich als eher träge und nicht wandlungsfreudig erweist. Insbesondere die Partizipation von Frauen an der Fußballtrainerausbildung wird dadurch, sowohl in den Vereinen als auch im Verband, begrenzt. Aufgrund der bisherigen Ausführungen ist anzunehmen, dass die besagten Organisationen höchst selektiv über die Auswahl ihrer Mitglieder beurteilen und entscheiden können und dabei das Geschlecht mit den einhergehenden Stereotypen und Zuweisungen ein relevantes Auswahlkriterium sein kann. Dies hat zur Folge, dass zwar auf Programmebene des Verbandes und der Vereine regulative Bedingungen festgelegt sind, die sowohl Männern als auch Frauen den Zugang zur Fußballtrainerausbildung gestatten, jedoch hängt es von den Personen (FunktionärInnen, Verantwortliche für die Fußballtrainerausbildung) ab, die darüber entscheiden, wie die Programme und die Kommunikationswege ausgelegt werden.

Für die in dieser Arbeit relevanten Organisationen heißt dies konkret,

- dass auf Programmebene neben den festgelegten formalen Bedingungen zur Teilnahme an Trainerlehrgängen informale Bedingungen und Kriterien kommuniziert werden (Organisationskultur), die möglicherweise davon abhängig sind, ob die Trainerposition von Männern oder Frauen eingenommen wird bzw. werden soll. So werden Themen zur Qualifikation von Trainerinnen nicht angesprochen bzw. kommen nicht in Tagesordnungspunkten von Verbands- oder Vereinssitzungen vor.
- Hinzu kommt die Tatsache, dass wichtige Entscheidungspositionen im Verband und in den Vereinen mit fast nur männlichen Personen besetzt sind, die wiederum der Thematik Qualifikation von Trainerinnen keinerlei Relevanz für die Organisation beimessen. Dies kommt dementsprechend einer Nichtansprache und damit einer Exklusion von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung gleich.

5.4 Vereinbarkeit der Trainerinnenrolle mit familiären Verpflichtungen

Die Kommunikation von Geschlechterstereotypen während Interaktionssituationen oder in Organisationen wird vor allem gestützt durch allgemein verbreitete und oft verbindliche Vorstellungen über die Arbeitsteilung in der Familie und die Art und Weise der Kinderbetreuung. Zentrale Bedeutung für die Erklärung der geringen Teilhabe von Frauen an der Fußballtrainer-Ausbildung hat deshalb die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit der hauptsächlichen Verantwortung der Frauen für die Familie. Es wurde bisher verdeutlicht, dass die mit einer weiblichen Person verknüpften Erwartungen während Interaktionssituationen und in Organisationen immer auch mit der Rolle der Hausfrau und Mutter innerhalb der Familie in Verbindung gebracht werden, selbst wenn Frauen andere Rollen wie die der Trainerinnen einnehmen. Während die Familie die Trainerbestrebungen von Männern nicht verhindert, beeinflusst die Mehrfachbelastung der Frauen, neben beruflichen Plänen, auch die Entscheidung sich als Trainerin ehrenamtlich zu engagieren und zu qualifizieren (vgl. Heintz, Nadai, Fischer & Ummel, 1997, S. 217ff.). Aus diesem Grund soll im folgenden Unterkapitel der repräsentative Funktionskomplex der modernen Gesellschaft, der Komplex der Familie, ausführlicher diskutiert werden. Denn die Inklusion von Frauen in die Fußballtrainerausbildung kann nicht isoliert in Interaktionssystemen und in den Sportorganisationen (SFV, Vereine) betrachtet werden, sondern sie ist auf den übergeordneten gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang zu beziehen und vor dem Hintergrund der formationsspezifischen Verknüpfung von Trainertätigkeit und Familie zu analysieren.

Empirische Studien zur Thematik Trainerinnen im (Spitzen-) Sport (vgl. z.B. Gieß-Stüber, 1995; Bahlke, Benning & Cachay, 2003) zeigen, dass zum einen der Anteil der alleinstehenden Frauen unter den Trainerinnen sehr hoch ist und zum anderen, dass nur ein knappes Viertel Kinder hat. Daraus lässt sich schließen, dass die Trainerrolle, vor allem im Spitzensport, nur schwer mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren ist, vor allem für Trainerinnen und Trainer mit Kindern. Dies erfordert insbesondere für Trainerinnen ein hohes Maß an organisatorischem Aufwand und zusätzlicher sozialer Unterstützung, da sie in der Regel die Hauptverantwortung für die Kinder tragen. Große Probleme gibt es dahingehend, dass die Sportorganisationen oft wenig flexibel sind und Kinder vielfach als unerwünscht angesehen werden, so dass es häufig gar nicht als zulässig erscheint, dass dieses Problem thematisiert wird (vgl. Bahlke, Benning & Cachay, 2003, S. 107ff). Allerdings gab es in einigen Sportorganisationen das Angebot

einer Fortbildung für Trainerinnen und Trainer mit Kinderbetreuung und im Bayerischen Fußball-Verband werden speziell für Frauen Trainerausbildungen angeboten. Ob diesbezüglich die Betreuung von Kindern gewährleistet wurde, ist nicht bekannt. Aufgrund der hier dargestellten Ergebnisse besteht die Annahme, dass auch die geringe Anzahl von Trainerinnen auf unteren Leistungsebenen des Fußballsports auf die Charakteristika des Lebenszusammenhangs von Frauen zurückgeführt werden kann. Die Doppelbelastung durch Familie und Beruf lässt unter Umständen keinen Raum für eine Tätigkeit als Trainerin im Mädchen- oder Frauenfußball.

Außerdem zeigen die Ergebnisse der bisher durchgeführten Untersuchungen auch, dass Trainerinnen überwiegend im Mädchen- und Juniorinnenbereich ihrer Tätigkeit nachgehen. Es werden ihnen häufiger Fähigkeiten für dieses Feld eingeräumt, aber sie wählen sich auch selbst diese Aufgabe, weil sie glauben, dass ihnen diese erzieherische Arbeit eher liegt (vgl. dazu Gieß-Stüber, 2000, S. 108). Dies sind Felder, die wiederum auf expressive Eigenschaftszuschreibungen verweisen (z.B. helfen, erziehen, zuarbeiten) und der weiblichen Sozialisation sehr nahe stehen.

Aufgrund der bisherigen Ausführungen wird weiterführend der Frage nachgegangen, welche Bedeutung nun der Kommunikation von geschlechterstereotypen Zuweisungen in der Familie beigemessen wird.

Die Übernahme von Familienrollen ist weiterhin an der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern orientiert (vgl. Kap 4.2). Der Grund dafür sind die enge Zugehörigkeit der Familienrolle Hausfrau mit weiblichen und Ernährer mit männlichen Geschlechterrollen. Dies wird auch anhand der Ergebnisse neuester sozialpsychologischer Untersuchungen bestätigt. In diesem Zusammenhang untersuchten Schulz und Blossfeld (2006) 523 westdeutsche Ehepaare in Bezug auf die häusliche Arbeitsteilung. Die Studie bestätigt, dass mit der Geburt des ersten Kindes, das häusliche Engagement der Männer drastisch sinkt, obwohl der Arbeitsaufwand in der Familie durch das Kind insgesamt massiv anstieg. Dabei spielen das Einkommen oder die Bildung der Partner keine Rolle. Jedoch steuern vor allem soziale Normen und Geschlechterstereotype das Zusammenleben. Die Bamberger Familienforscher bestätigen also, dass spätestens mit dem ersten Kind aus einer partnerschaftlichen eine traditionale Ehe wird und aus einer gleichberechtigten, emanzipierten Frau, jedenfalls für eine gewisse Zeit, ein „Heimchen am Herd“ oder eine gestresste berufstätige Frau mit hoher Doppelbelastung (vgl. Schulz & Blossfeld, 2006). In dem Augenblick, in dem die Partnerschaft

zur Familie mit Kindern wird, werden stereotype Erwartungen abgerufen. Das Faktum der Schwangerschaft, der Geburt und der Betreuungsbedarf des Babys setzen Akzente in der Geschlechterdifferenz der Partner. Die Abrufbarkeit sozialisatorisch erworbener Verhaltensmuster, Geschlechterstereotypisierungen und Erwartungen und die ungleiche Zuständigkeit in der Phase um die Geburt der Kinder herum, könnten dafür verantwortlich sein, dass sich in den Familien mit Kindern ein struktureller Umbruch der elterlichen Rollenmuster in Richtung Geschlechtsstereotypisierung vollzieht (vgl. Weinbach & Stichweh, 2001, S. 40).

Dennoch gibt es minimale Veränderungen einer Auflösung der traditionellen Geschlechterbilder. Dies ist beispielsweise mit der Existenz von Teilzeit- und Hausmännern einerseits und von nicht-traditionellen weiblichen Personenstereotypen jenseits der Hausfrau andererseits zu belegen. Doch da sich die Bewusstseinsysteme in der interaktiven Familienkommunikation schon als männliche und weibliche Personen aufeinander beziehen, greifen trotz der alternativen Verteilung der Familienrollen schnell wieder geschlechtsrollentypische Mitteilungen, um die vollständige Auflösung der Geschlechterrollen – und damit der Geschlechtsrollenidentität der Bewusstseinsysteme – zu verhindern (vgl. Weinbach, 2004b, S. 125). Familiensysteme verfügen auch nicht über eine institutionalisierte Metaebene, die interaktiv vollzogene Rollenverteilungen festlegt und darauf achtet, dass diese auch eingehalten werden. Die Familie kann deshalb nicht wie eine Organisation über konditionale Programmierung oder über Zwecke auf ihre Umwelt reagieren (vgl. Luhmann, 1993, S. 217).

Zusammenfassend sind für die Bearbeitung der Problematik folgende Aussagen wichtig:

- In der Trainerinnenrolle bündeln sich systeminterne (im Verein und im Verband während der Fußballtrainerausbildung) und systemexterne (z.B. Familie) Rollenverpflichtungen, über die Geschlechterdifferenzen, die in einem System relevant sind (z.B. häusliche und familiäre Arbeitsteilung), in andere Systeme (z.B. Fußballorganisation) transferiert werden können (vgl. Weinbach 2004b).
- Diese noch vorkommende gesellschaftlich strukturelle Relevanz von Geschlecht in der Familie kann also auch in die Organisationssysteme Fußballverband und Fußballvereine eindringen. In diesen Systemen kann es dann zu geschlechtsdifferenzierenden Erwartungen kommen. Ausgehend von dieser Differenzierung,

werden dann wieder Geschlechterstereotype fixiert, die als Orientierungs- und Ordnungsmuster zwischen den Geschlechtern kommuniziert werden.

- So besteht die Annahme, dass Spielerinnen, die sich nach ihrer aktiven Karriere für eine Familie entscheiden, aufgrund mangelnder Optionen der Kinderbetreuung während des Trainings und der Trainerlehrgänge, sich weder zu einer Trainerinnentätigkeit sowie zu einer Lizenzausbildung entschließen (Selbstexklusion).
- Außerdem bestehen anscheinend seitens der Verantwortlichen im Verein und im Verband Erwartungen schon im Vorfeld dahingehend, dass, wenn Frauen Kinder bekommen, sie dies nicht mehr mit der Tätigkeit als Trainerin vereinbaren können. Schließlich ist anzunehmen, dass aus diesem Grund Frauen weniger gefördert werden, überhaupt als Trainerin tätig zu sein bzw. an einem Lehrgang teilzunehmen.

5.5 Zusammenfassung

Die theoretische Aufarbeitung des Themas macht deutlich, dass die Problematik nicht isoliert betrachtet werden kann. Dementsprechend wurden möglichst alle relevanten Faktoren auf den unterschiedlichen Ebenen angesprochen und in ihren Verstrickungen aufeinander bezogen. In der Verknüpfung der verschiedenen Erklärungsebenen ist die Tiefenstruktur der Kommunikation von Geschlechterstereotypen (vgl. Abbildung 6) und damit einhergehend die Exklusionsmechanismen von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung verdeutlicht worden. Dabei ist offensichtlich, dass geschlechterstereotype Vorstellungen über längere Zeiträume hinweg überliefert wurden und sich tief in das soziale Wissen und somit in die Strukturen z.B. der Organisationen und in die soziale Praxis eingepägt haben. Deshalb scheinen die Annahmen über das jeweilige Geschlecht weitgehend jenseits einer bewussten Wahrnehmung, Entscheidung oder gar Infragestellung zu liegen. Für die Wahrnehmung von Frauen als Fußball-Trainerinnen existiert quasi eine Art kulturelles Monopol, wonach die Trainertätigkeit im Fußballsport nach wie vor nur Männern zugestanden wird.

Wie außerdem deutlich wurde, sind *Geschlechterstereotype* auf formaler Ebene in den gesellschaftlichen Funktionssystemen keine Exklusionskriterien. Die funktionalen Kommunikationssysteme richten ihre Inklusionsbedingungen nicht an zugeschriebenen Personenmerkmalen aus, so dass weibliche Personen die Rolle der Fußballtrainerin

übernehmen können, die für sie bis vor einiger Zeit (auf Grund des Geschlechts) noch als unpassend betrachtet worden wären.

Allerdings werden Geschlechterstereotype auf indirekter und informeller Ebene durchaus noch kommuniziert und beeinflussen dadurch die Erwartungen und dementsprechend auch das Handeln von Personen in unterschiedlichen Kontexten. Diesbezüglich wurde verdeutlicht, dass die kommunizierten Geschlechterstereotype in den dargestellten sozialen Systemen zu einer indirekten Fremdexklusion von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung führen können. Aufgrund dieses Wissens kann es zudem gleichzeitig zur Selbstexklusion von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung kommen (vgl. Abbildung 6). Damit löst sich möglicherweise die Paradoxie auf, der Geschlechterkategorie für die moderne Gesellschaft eine abnehmende Relevanz zu bescheinigen, obwohl sie dagegen überall doch noch vorzukommen scheint.

Hinsichtlich der Wirkung von Geschlechterstereotypen wurde nachgewiesen, dass die *Interaktionssysteme* ihren Personen (Trainerinnen) neben den internen Rollenverpflichtungen (z.B. eine Mannschaft zu führen) immer auch geschlechtliche externe Rollenverpflichtungen (in Bezug auf Haus und Familie) unterstellen. Dies kann wiederum zu verschiedenen stereotyp eingefärbten Erwartungen gegenüber männlichen und weiblichen Personen führen. Wenn z.B. eine Frau als Fußballtrainerin an einem Lehrgang teilnimmt, kann es sein, dass aufgrund der unterschiedlichen Erwartungen an die Rolle des Fußballtrainers die Legitimität der Rolle in Frage gestellt wird. Dies könnte sich dahingehend äußern, dass die Trainerinnen während des Lehrgangs aufgrund von Geschlechterstereotypen z.B. nicht akzeptiert oder integriert werden, was zu einer indirekten Fremdexklusion von Frauen aus Interaktionssituationen während eines solchen Lehrgangs führen kann. Doch auch schon viel früher greifen Mechanismen, die möglicherweise die Partizipation von Frauen an der Fußballtrainerausbildung erschweren. Dies kann beispielsweise schon im Verein geschehen, während der Interaktionskommunikation mit Spielerinnen, Trainern anderer Vereinsmannschaften oder mit Funktionären. Hier können nicht nur bestimmte stereotype Erwartungen, sondern auch Erwartungserwartungen in Bezug auf die Trainerinnenrolle wirken, die unter Umständen Selbstexklusionsmechanismen aktivieren und somit Trainerinnen von Qualifizierungsmaßnahmen fernbleiben.

Für die *Organisationssysteme* lässt sich festhalten, dass auch hier, sobald einer Frau, die im Verein als Trainerin agiert oder im Verband eine Trainer-Lizenz anstrebt, ex-

terne Rollenerwartungen außerhalb der Organisation unterstellt werden, die konträr zu den internen qua Organisationsstelle gebündelten Erwartungen verlaufen. Damit einher geht die Annahme, dass die Entscheidungsprämissen (Programme, Kommunikationswege und Personal) die den Rahmen der Organisationen vorgeben, durch traditionell geprägte, geschlechterstereotype Werte und Vorstellungen in der Organisationskultur des SFV und der Vereine erheblich beeinflusst werden.

So scheinen z.B. die Themen Qualifizierung und Förderung von Trainerinnen (Programmebene) für die Organisationen nicht relevant zu sein. Zwar kommt es auch immer darauf an, wie die Personen in den Organisationen diese Programme und Kommunikationswege auslegen, jedoch sind die Stellen, die Entscheidungen für die Organisationen treffen, größtenteils mit Männern besetzt, welche möglicherweise die Notwendigkeit einer Ausbildung, auch aufgrund von geschlechterstereotypen Annahmen, für Trainerinnen nicht sehen (wollen). Diese Nichtansprache und Nichtberücksichtigung kommt einem Ausschluss von Frauen zum einen aus Trainerpositionen (Verein) und zum anderen aus dem Ausbildungssystem (Verband) gleich. Es ist folglich davon auszugehen, dass die in den Organisationen kommunizierten geschlechterstereotypen informellen Regeln, Werte und Traditionen (Organisationskultur) Frauen schon im Vorfeld davon abhalten, eine Trainerposition im Verein anzustreben bzw. sich auf diesem Gebiet aus- und fortbilden zu lassen.

Warum die Übernahme der Trainerinnenrolle, die traditionell dem anderen Geschlecht zugewiesen wird, einerseits möglich und andererseits an Grenzen stößt, wird neben der Auseinandersetzung mit Interaktions- und Organisationssystemen auch in Bezug auf das *Funktionssystem Familie* sichtbar. Hier wurde verdeutlicht, dass die Zuständigkeit für Haushalt und Familie (Kindererziehung) nach wie vor oft unhinterfragt Frauen zugewiesen wird. Diese im Familiensystem kommunizierten Zuweisungen können auch in Organisationsstrukturen des Fußballverbands und der Fußballvereine eindringen, was wiederum Erwartungen von Personen in den Organisationen hinsichtlich der Akzeptanz von Trainerinnen beeinflussen kann. So kann es dazu kommen, dass Personen in Entscheidungspositionen annehmen, dass Frauen ihre Funktion als Trainerin möglicherweise aufgeben, wenn sie Kinder bekommen. So gesehen schließen sich an diese Annahmen erneut informelle Ausschlussmechanismen für diejenigen Frauen an, die mehrere Tätigkeiten (Beruf, Familie und Trainerin) vereinbaren wollen. Diese Vermutungen werden eventuell auch von Mädchen und Frauen geteilt (Erwartungser-

wartungen) und führen folglich zur Selbstexklusion aus der Fußballtrainertätigkeit aufgrund erwarteter Befürchtungen seitens der Personen in Entscheidungspositionen.

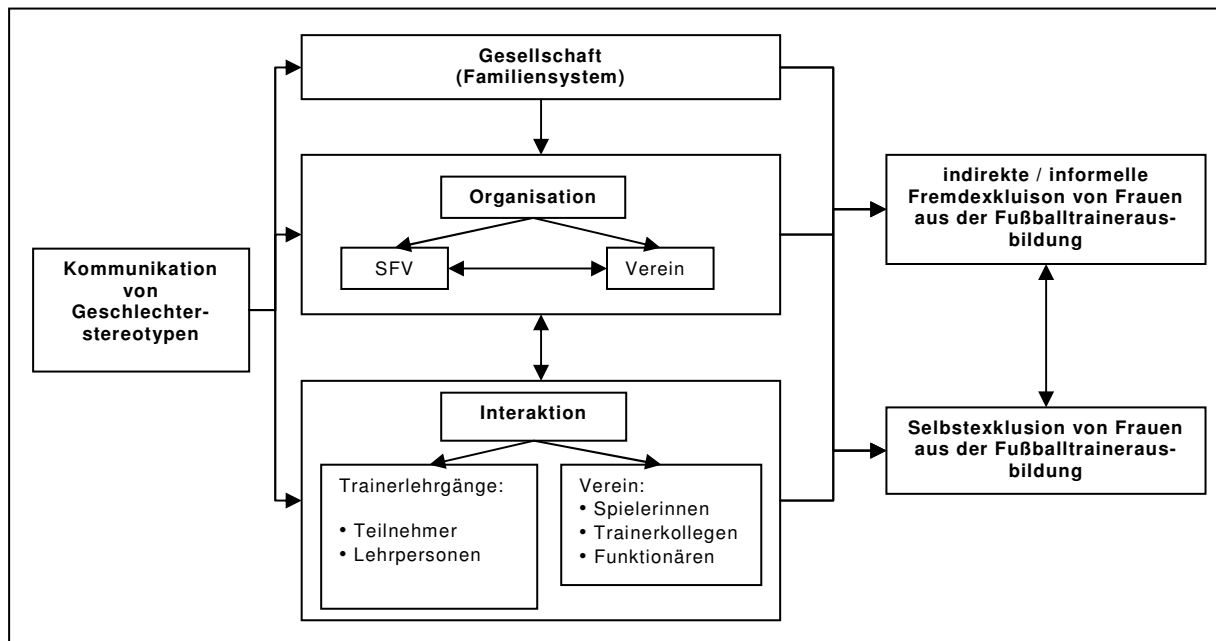


Abbildung 6: Modell zur Erklärung von Geschlechterstereotypen als Exklusions-mechanismen von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung

Ausgehend von der Analyse des Forschungsstandes, der Darstellung der Partizipation von Trainerinnen am Fußball-Trainerqualifikationssystem in Deutschland und der systemtheoretischen Überlegungen zur Thematik werden im Folgenden für die empirische Untersuchung zentrale Leitfragen formuliert.

6 Forschungsleitende Fragestellungen

Nun werden auf der Grundlage des dargestellten Forschungsstandes und der theoretischen Überlegungen Fragen formuliert, die mit Hilfe einer empirischen Untersuchung beantwortet werden sollen.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, zu beleuchten, ob die Wirkung der kommunizierten Geschlechterstereotype auf den analysierten Ebenen die Entscheidungen von Trainerinnen, an einem Lizenzlehrgang teilzunehmen, beeinflussen. Unter diesen Gesichtspunkten müssen sowohl die Strukturen des Verbandes, der jeweiligen Vereine als auch die einzelnen, in diesen Organisationen agierenden Akteure in den Blick genommen werden.

Im Zentrum der Interviewstudie stehen folgende Fragekomplexe:

1. Welche Erwartungen haben die einzelnen Akteure an die Fußballtrainerrolle?

Konkret:

Welche Bilder haben die Befragten von Trainerinnen und Trainern? Welche Eigenschaften, Voraussetzungen muss eine Trainerin / ein Trainer haben, um eine Fußballmannschaft zu betreuen? Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern? Gibt es bestimmte Eigenschaften und Voraussetzungen, die nötig sind, um eine Frauenfußballmannschaft zu trainieren? Welche Erwartungen haben die Trainerin und der Trainer an sich selbst? Wie schätzen sie ihre Arbeit ein?

2. Welche Erwartungen haben die jeweiligen Akteure an einen Fußballtrainer-Lehrgang?

Allgemein:

Wer kann an einem Fußballtrainer-Lehrgang teilnehmen? Welche Voraussetzungen müssen dabei erfüllt werden? Gibt es dabei hinsichtlich des Geschlechts Unterschiede?

Konkret:

Welche Erwartungen haben Ausbilder während eines Lehrgangs an die Trainer und Trainerinnen? Welche Erwartungen haben Trainer und Trainerinnen, die an einem Lizenzlehrgang teilnehmen? Beeinflussen diese Erwartungen die Kommunikation oder die Beurteilung der teilnehmenden Trainer und Trainerinnen? Wie wird während des Lehrgangs miteinander umgegangen, kommuniziert und kooperiert (rückblickend)? Werden die Frauen von Ausbildern und Trainerkollegen integriert und akzeptiert? Auf

welche Art und Weise erleben und reflektieren Frauen die Trainerausbildung? Welche Erwartungen haben Spielerinnen an einen Trainer-Lehrgang?

3. Welche Erwartungen haben die einzelnen Akteure der Vereine an die Fußballtrainerinnen?

Konkret:

Werden die Trainerinnen von den Spielerinnen, den Trainerkollegen und den Funktionären im Verein akzeptiert? Welche Erwartungen haben die einzelnen Akteure im Verein an die Trainerin einer Frauenfußballmannschaft? Wie werden diese Erwartungen wahrgenommen?

4. Welche strukturellen Bedingungen gibt es im SFV hinsichtlich des Trainerqualifikationssystems und welche Personen treffen im SFV Entscheidungen über die Aus- und Fortbildung von Trainerinnen?

Konkret:

Gibt es Förderstrukturen (im SFV), um Trainerinnen zu rekrutieren? Wenn ja, wie sehen diese aus und wie werden bestehende Fördermaßnahmen eingeschätzt und bewertet? Wer entscheidet über Qualifizierungsmaßnahmen für Trainerinnen? An wen richten sich die Ausschreibungen zu den Trainerlehrgängen? Wie werden die Ausschreibungen zu den Trainerlehrgängen wahrgenommen? Wer entscheidet über die Inhalte während der Lehrgänge? Gibt es Inhalte, die den Mädchen- und Frauenfußball berücksichtigen? Wird den Trainerinnen seitens des Verbandes Anerkennung entgegengebracht? Gibt es bestimmte Vorurteile gegenüber Trainerinnen? Wie äußern sich solche Abwehrmechanismen und wie werden sie bewertet?

5. Welche Rahmenbedingungen herrschen in den einzelnen Vereinen vor und welche Personen treffen in diesen Vereinen Entscheidungen über die Aus- und Fortbildung von Trainerinnen bzw. über die Besetzung von Trainerstellen?

Konkret:

Welche Personen entscheiden, wer an einem Trainerlehrgang teilnehmen darf? Werden finanzielle Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt? Werden die Ausschreibungen zu den Trainerlehrgängen vom Verband weitergeleitet an die Mädchen- und Frauenabteilungen bzw. an potentielle Kandidatinnen? Werden im Verein Spielerinnen rekrutiert, um später das Amt der Trainerin übernehmen zu können? Wie

ist der Stellenwert der Trainerinnen im Verein? Wird den Trainerinnen seitens des Vereins Anerkennung entgegengebracht?

6. Kann die Trainerinnenrolle mit außersportlichen Rollen vereinbart werden?

Konkret:

Welche Perspektiven nehmen Spielerinnen auf der Stufe der Alternativauswahl für sich wahr, wenn sie ihre aktive Karriere beenden? Inwiefern sehen sowohl Trainerinnen und Spielerinnen als auch Funktionäre (Verband und Verein) eine Vereinbarkeit von Familie und Trainerinnentätigkeit? Wird der Verein und der Verband als ein Ort der unterschiedlichen Behandlung von Geschlechtern wahrgenommen? Werden Erwartungen an die Trainerinnen auch im Zusammenhang mit ihren möglichen Aufgaben innerhalb der Familie verglichen?

7. Sind Trainerinnen im Mädchen- und Frauenfußball gesellschaftlich anerkannt und akzeptiert?

Konkret:

Wie wird das gesellschaftliche Prestige von Trainerinnen und Trainern im Frauenfußball eingeschätzt? Haben die Frauenfußball-Nationaltrainerinnen eine bestimmte Vorbildwirkung für Spielerinnen und Trainerinnen? Hat sich das Prestige diesbezüglich geändert? Ist das Verständnis der Trainerausbildung von Frauen und Männern ein traditionell geschlechtsrollenspezifisches?

IV Methodik

Neben einer theoretischen Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen als mögliche Exklusionsmechanismen von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung gilt es, die Praxis der Trainerinnen in den unterschiedlichen Kontexten empirisch zu untersuchen. Dazu sollen die im vorangegangenen Kapitel formulierten Forschungsfragen mit Hilfe der systematischen Analyse und Auswertung einer mündlichen Befragung beantwortet werden, vor allem, um die praktische Relevanz der Notwendigkeit einer Qualifizierung von Trainerinnen sowie Sensibilität der Beteiligten, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen, zu beleuchten. In der empirischen Forschungsphase kamen qualitative Interviews zur Anwendung.

Die Erfassung von Geschlechterstereotypen und deren Wirkungen in unterschiedlichen Systemen sind nur mit einem qualitativen Verfahren möglich, da diese Vorgehensweise unbekannte, teilweise auch unvermutete Beziehungen und Kommunikationsstrukturen aufdecken kann. Die quantitativen Verfahren bleiben diesbezüglich eher in festen Grenzen, wollen vielmehr vorgegebene Hypothesen bestätigen oder entkräften und sind mit Vereinfachungen verbunden, indem Realitätsausschnitte auf bestimmte Variablen reduziert und Mehrheitsaussagen angestrebt werden (vgl. Sturm, 1994, S. 92). Die qualitative Befragung ermöglicht indes eine ganzheitliche Sichtweise, das Einbeziehen des Kontextes und berücksichtigt die Komplexität und den Bezug zum Alltag (vgl. Miles & Huberman, 1994). Außerdem sind die Befragten in den Forschungsprozess einbezogen und es werden deren ganz persönliche Erwartungen, Einstellungen, Strategien und Verhaltensweisen erfasst. Das Wissen zum Thema „Geschlechterstereotype als mögliche Exklusionsmechanismen für Frauen in der Fußballtrainerausbildung“ kann mit dieser methodischen Herangehensweise vertieft werden, indem die individuellen Situationen der Interagierenden und die Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Systemen herausgearbeitet werden.

Diese Forschungsmethode wird außerdem genutzt, da auf die Fragebogenuntersuchung im SFV (siehe Kap. 3.4) nur eingeschränkt reagiert wurde und somit wichtige Organisationen (Vereine) und Personengruppen (Trainerinnen, Spielerinnen) nicht erreicht werden konnten.

Zudem erlaubt die qualitative Forschung den Befragten, sich in den Untersuchungsprozess mit einzubinden, denn die Auswertungen finden teilweise schon während des Interviews durch Rückfragen und Kommentare statt, so dass die Befragten wissen, wie ihre Äußerungen verstanden wurden. Aus diesem Grund können sie sich aber auch der Befragung besser entziehen oder diese argumentativ verweigern, wenn sie gegen ihre Interessen gerichtet sind (vgl. dazu Witt, 1986). Bezüglich der in dieser Arbeit angestrebten Befragung zu Geschlechterstereotypen muss außerordentlich sensibel vorgegangen werden, denn es kann während des Interviewprozesses jederzeit das Problem auftreten, dass die Interviewerin selbst durch eigene Ideologien den Forschungsprozess zu stark beeinflusst. Aus diesem Grund muss die Situation der Forscherin kritisch befragt und ihre Vorstellungen und Wünsche, die im Zusammenhang mit dem Forschungsproblem stehen, kritisch reflektiert werden. Insbesondere deshalb, weil sie selbst während der Tätigkeit als Funktionärin und Trainerin im Verein und im Verband mit ähnlichen Problemen konfrontiert wurde. Einerseits ist die Durchführung der wissenschaftlichen Betrachtung, wenn man in das System involviert ist, sehr schwierig. Andererseits ermöglicht aber gerade die Eingebundenheit in das System Einsichten in Strukturen und Funktionen, die dem außenstehenden Betrachter möglicherweise verborgen bleiben. Dabei bemüht sich die Verfasserin, erstens nicht „betriebsblind“ zu werden und zweitens im Sinne wissenschaftlicher Exaktheit mit dem nötigen Beobachtungsabstand zu arbeiten. Kleining (1982; 1994; 1995) verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass der Forscher alles Wissen und alle Kenntnisse, die er über den Gegenstand besitzt oder von der Thematik zu kennen glaubt, als Vor-Verständnis akzeptieren soll. Es sollte kein fester Standpunkt definiert werden oder eine einschlägige Position gefestigt sein.

Im Folgenden werden der Aufbau und die Durchführung der Untersuchung, die zur Beantwortung der Forschungsfragen konzipiert wurde, erläutert. Zunächst wird auf die Befragten eingegangen, ehe ein – für die Studie entwickelter Interviewleitfaden – beschrieben wird. Abschließend wird der Ablauf der Untersuchung dargestellt und das genutzte Auswertungsverfahren beschrieben.

7 Qualitative Interviews

Zur Beantwortung der Frage, inwiefern Geschlechterstereotype und die damit einhergehenden Erwartungen und Wirkungen von männlichen und weiblichen Personen Exklusionsmechanismen in Gang setzen, die den Trainerinnen eine Teilnahme an Qualifikationslehrgängen erschweren beziehungsweise unmöglich erscheinen lassen, wurden leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit Akteuren des Verbandes und der Vereine durchgeführt.

Diese Interviewform ist so konzipiert, dass sie die Befragungspersonen frei zu Wort kommen lässt, um einem offenen Gespräch nahe zu kommen. Mit der problemzentrierten Interviewform lassen sich ganz gezielt fundierte Informationen gewinnen, bestimmte Probleme thematisieren, besondere Erfahrungen und Sichtweisen zur Thematik eruieren und Handlungsmuster im Zusammenhang mit Geschlechterstereotypen erfahren, über die die Befragten Auskunft geben können. Die leitfadengestützten Intensivinterviews sind demzufolge auch strukturierter als beispielsweise die narrativen Interviews und sie gewährleisten überdies eine bessere Vergleichbarkeit (vgl. Lamnek, 1995; Mayring, 1999, S. 52).

7.1 Befragungspersonen

Die Datenerhebung anhand der qualitativen Interviews erfolgte innerhalb des SFV. Vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen wurde die Auswahl der zu befragenden Akteure abgeleitet. Befragungspersonen waren demzufolge hauptamtlich Angestellte des Verbandes, Funktionäre, Funktionärinnen des Verbandes und der in die Untersuchung involvierten Vereine, Trainer und Trainerinnen sowie Spielerinnen. Eine Übersicht zu den Befragungspersonen ist in Abbildung 7 dargestellt. Bei den hauptamtlich Angestellten und Funktionären, Funktionärinnen wurden Personen ausgewählt, deren Position einen unmittelbaren Bezug zur Traineraus- und -fortbildung bzw. zum Mädchen- und Frauenfußball aufweist. Die Ermittlung dieser Personen bzw. Positionen erfolgte einerseits auf der Basis einer Analyse von Dokumenten im SFV, andererseits wurde im sogenannten „Schneeballverfahren“ vorgegangen. Dabei konnten schon während der explorativen Studie zur Situation von Trainerinnen im SFV Kontakt zu Verantwortlichen für die Trainerausbildung und für Frauenfußball im Verband hergestellt werden, die Auskunft zu in Frage kommenden Interviewpartnern geben konnten.

Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse werden folgende Personen im Verband interviewt:

- Zwei Funktionäre (ehrenamtlich) des SFV wurden ausgewählt, da sie einerseits für die Zukunftsentwicklung des Verbandes zuständig sind und andererseits, weil sie die Entwicklung des Mädchen- und Frauenfußballs mitbestimmen und aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit im Verband, Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Vereinen und anderen Ausschüssen, Gremien, Vorstand und Präsidium haben, wenn es darum geht, Neuerungen im Mädchen- und Frauenfußball einzubringen und etwas für Trainerinnen zu bewirken und umzusetzen.
- Drei Verantwortliche für Lehrgangswesen im SFV (hauptamtlich) wurden ausgewählt, weil sie die gesamte Trainerlizenzausbildung organisieren und durchführen und für die Lizenzverwaltung (Aus-, Weiter- und Fortbildung) zuständig sind.
- Ein Verantwortlicher Breitensport (hauptamtlich) wurde ausgewählt, weil Aufgabengebiete dieses Ressorts sowohl die Förderung des Mädchen- und Frauenfußballs als auch die Gewinnung von Ehrenamtlichen im Breitensport, so auch von Trainer und Trainerinnen beinhalten.²⁰

Da sich das Untersuchungsfeld auf den Bereich des Breitensports beschränkt, wird bei der Auswahl der befragten Personen in den Vereinen darauf geachtet, dass es sich um Akteure aus unterschiedlichen Spielklassen des Breitenwettkampfsports handelt. Es wurden insgesamt vier Vereine ausgewählt, in denen die relevanten Personen aktiv sind und somit befragt werden konnten. Die Rekrutierung der Befragungspersonen erfolgte über persönliche Kontakte der Interviewerin sowie über Anfragen bei den Vereinen. Da den Erfahrungen und Wahrnehmungen von Trainerinnen während ihrer Arbeit im Verein und während einer Fußballtrainerausbildung im Verband nachgespürt werden soll, werden neben den Frauen, die eine Mannschaft betreuen und keine Lizenz haben, auch lizenzierte Trainerinnen befragt. Schließlich sollen, um die unterschiedlichen Perspektiven in den jeweiligen Vereinen angemessen berücksichtigen zu können, alle relevanten Akteursgruppen interviewt werden. Aus diesem Grund werden in jedem der ausgewählten Vereine nicht nur die Trainerinnen selbst Auskunft geben, sondern

²⁰Seit Herbst 2006 gibt es eine hauptamtlich angestellte Mitarbeiterin im SFV, deren Aufgabengebiet unter anderem den Mädchen- und Frauenfußball beinhaltet. Die qualitative Befragung war zu diesem Zeitpunkt schon abgeschlossen, so dass diese potentielle Befragungsperson nicht mit involviert werden konnte.

auch Trainer und Funktionäre, die mit der Trainerin in Kontakt stehen und zusammenarbeiten. Die Befragung dieser Personengruppe soll vor allem Informationen über andere Perspektiven, Wahrnehmungen und Wirkungen der Kommunikation von Geschlechterstereotypen liefern.

Zusätzlich werden Spielerinnen sowohl aus der jeweiligen Frauen- als auch, wenn vorhanden, aus der Mädchenmannschaft befragt. Denn die Spielerinnen sind Personen, die unmittelbar mit den Trainerinnen und Trainern zusammenarbeiten. Die Voraussetzung für eine gute Trainings- und Wettkampfarbeit ist, dass die Spielerinnen eine Frau als Trainerin akzeptieren und ihr die Rolle als Trainerin zutrauen. Außerdem sind Spielerinnen potentielle zukünftige Trainerinnen und können daher auch nach ihren diesbezüglichen persönlichen Ambitionen befragt werden.

Sächsischer Fußball-Verband Funktionäre / Funktionärinnen		
Vorstand / Präsidium (ehrenamtlich)	Vorsitzende FF-Ausschuss (ehrenamtlich)	Geschäftsstelle (hauptamtlich)
n=1	n=1	n=4
Interviewpartnerinnen / Interviewpartner in Vereinen		
• Funktionärinnen und Funktionäre :	n= 4	
• Trainer:	n= 5	
• Trainerinnen:	n= 6	
• Spielerinnen:	n= 6	
Gesamt:	n= 27	

Abbildung 7: Übersicht über die innerhalb der Interviewstudie befragten Personen

7.2 Interviewleitfaden

Für die Durchführung der qualitativen Interviews wurde auf der Basis des der Untersuchung zugrunde liegenden theoretischen Ansatzes ein Interviewleitfaden erarbeitet, der alle relevanten Forschungsfragen enthält und als Orientierungsrichtlinie für die mündliche Befragung diente. Der Interviewleitfaden gibt die Art und Inhalte des Gesprächs vor, jedoch kann die Interviewerin spontan sich aus dem Gespräch ergebende Themen und neue Fragen aufnehmen und weiter verfolgen. Der Leitfaden ist zwar stärker strukturiert als beispielsweise beim narrativen Interview, dennoch sollte die Reihenfolge

der Fragen dem Interviewten nicht aufgedrängt werden. Sie wird vielmehr flexibel der Erzählung des Befragten angepasst.

Zu Beginn steht eine Sondierungsfrage, die einen allgemeinen Zugang in die Thematik bietet. Der Interviewleitfaden weist auf die theoretisch abgeleiteten Fragestellungen hin und der Befragte kann relativ offen, ohne Antwortvorgaben darauf reagieren. Dabei ist zu gewährleisten, dass der Befragte nach dem Gesprächseinstieg möglichst lange im Erzählfluss gehalten wird, in dem dann die Interviewerin anhand des Leitfadens z.B. bei Unterbrechungen entscheidet, ob bestimmte Thematiken weiter vertieft werden sollen oder ob eine Wendung herbeizuführen ist. Die Interviewerin muss also für eine gute Gesprächsatmosphäre sorgen, damit zum einen ihr inhaltliches Interesse deutlich wird und zum anderen die befragte Person auch unliebsame Erfahrungen, Bemerkungen oder Hinweise schildern kann. Am Schluss werden sozial-statistische Daten der befragten Person erhoben.

Der Interviewleitfaden war in die folgenden Befragungsteile unterteilt:

- Sondierungsfrage (Einstieg)
- personale Erwartungen an die Fußballtrainerinnenrolle
- Erwartungen der Akteure an einen Fußballtrainer-Lehrgang
- Erwartungen der Akteure an Fußballtrainerinnen im Verein
- Unterstellungen von Erwartungen im Sinne von „Erwartungserwartungen“
- strukturelle und personelle Rahmenbedingungen im SFV hinsichtlich der Qualifizierung von Trainerinnen, Fördermaßnahmen
- strukturelle und personelle Rahmenbedingungen in den Vereinen hinsichtlich der Besetzung von Trainerstellen und der Entscheidung, wer an einem Trainerlehrgang teilnimmt
- Vereinbarkeit der Trainerrolle mit außersportlichen Rollen, speziell der Rolle in der Familie
- gesellschaftliche Akzeptanz von Trainerinnen im Mädchen- und Frauenfußball
- Fragen zur Sozio-Demographie

Nach der Erstellung des Interviewleitfadens wurde dieser Experten aus zwei verschiedenen Bereichen vorgelegt. Zum Ersten Experten aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich der Qualitativen Forschung (ZUMA), die insbesondere die Länge des Leitfa-

dens und die Art der Fragenformulierung prüften und Verbesserungshinweise gaben. Zum Zweiten wurde die Meinung von Experten aus dem Bereich des Frauen- und Mädchenfußballs und der Fußballtrainerausbildung herangezogen, die neben fachlicher Kompetenz auch über Erfahrungen im Bereich der Umfrageforschung verfügen. Diese Personen sollten den Interviewleitfaden aus ihrer Sicht kritisch prüfen. Die Verbesserungsvorschläge von beiden Expertengruppen wurden – vor Beginn der Probeinterviews – in den Interviewleitfaden eingearbeitet.

Die Brauchbarkeit dieses Leitfadens wurde schließlich im April 2006 in drei Probeinterviews getestet. Die Auswahl der ersten drei Interviewpartnerinnen sollte unter der Vorgabe erfolgen, dass sie sich hinsichtlich möglichst vieler Auswahlkriterien unterscheiden sollten. Aus diesem Grund wurden eine Funktionärin, eine Trainerin und eine Spielerin befragt.

Die Probeinterviews verliefen sehr gut, so dass der Leitfaden nur noch geringfügig geändert werden musste und die Interviews in die Erhebung mit einbezogen werden konnten.

7.3 Interviewdurchführung

Die 27 Interviews wurden zwischen April und August 2006 in Form von face-to-face Befragungen von der Autorin durchgeführt. Zunächst wurde mit den potentiellen Interviewpartnerinnen und -partnern telefonisch Kontakt aufgenommen und angefragt, ob sich diese für ein Interview zur Verfügung stellen würden. Alle kontaktierten Personen reagierten positiv auf die Anfrage. Sie waren äußerst kooperativ und zeigten Interesse an dem Vorhaben.

Nach Genehmigung durch den jeweiligen Interviewpartner wurden die Interviews auf Tonband aufgezeichnet und nachfolgend wörtlich transkribiert²¹. Dabei wurden Namen, Orte und Zeiten anonymisiert. Die Abschrift erfolgte zwar wörtlich, doch wurden zur besseren Lesbarkeit grammatische Korrekturen vorgenommen und die Aussprache (Dialekt) ins Hochdeutsche übertragen. Nonverbale Äußerungen (wie z.B. Lachen oder auch längere Pausen) wurden vermerkt. Die Dauer der Interviews differierte von 60

²¹ Zu den Transkribierregeln vgl. Mayring 2000.

Minuten bis 120 Minuten. Im Anschluss an jedes Interview verfasste die Interviewerin ein kurzes Protokoll zum Ablauf des Interviews.

7.4 Interviewauswertung

Für die Auswertung der Interviews kam die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) zur Anwendung. Aufgrund der großen Anzahl an Interviews wurde auf die computergestützte Auswertung anhand von MaxQDA zurückgegriffen.

Die Auswertung erfolgte in mehreren Schritten:

1. Deduktive Entwicklung des Kategoriensystem²²

Auf der Grundlage des Interviewleitfadens und unter Zuhilfenahme der theoretisch begründeten Vorannahmen auf unterschiedlichen Analyseebenen (personale, interaktionale, organisationale, familiäre, gesellschaftliche Ebene) wurde zunächst deduktiv ein Kategoriensystem entwickelt. Diesen Ebenen wurden Unterkategorien zugeordnet, wie z.B. auf der organisationalen Ebene „Vereine“ und „Verband“. Diese wurden wiederum in Subkategorien unterteilt, z.B. in der Unterkategorie „Vereine“, die Subkategorien „Entscheidung über Trainerstellen“, „Entscheidung über der Teilnahme an Trainerlehrgängen“, „Akzeptanz von Trainerinnen im Verein“.

2. Induktive Ausdifferenzierung des Kategoriensystems

In einem zweiten Schritt wurden die Interviews noch einmal Zeile für Zeile induktiv, d.h., ohne Heranziehung eines aus dem theoretischen Modell und dem Interviewleitfaden abgeleiteten Kategoriensystems bearbeitet. Dabei wurden Textpassagen den schon bestehenden Kategorien zugeordnet, aber auch neue Kategorien, Unter- und Subkategorien gebildet. Mit dieser induktiven Herangehensweise wurde das Ziel verfolgt, die bisher bestehenden Kategorien zu ergänzen und zu dimensionalisieren, um bis dahin zu wenig berücksichtigte oder gar nicht berücksichtigte Aspekte einzubeziehen.

²² Die Auflistung der einzelnen Kategorien findet sich im Anhang.

3. Zusammenstellung der zentralen Analysekategorien

Die induktive Analyse führte zu einer Menge zusätzlicher Kategorien, von denen sich allerdings einige als unbedeutend erwiesen und deshalb nicht in die Bearbeitung der Interviews einbezogen werden konnten. Aus diesem Grund sind alle zusätzlich gewonnenen Kategorien noch einmal geprüft und selektiert worden. Mit Hilfe des nun bestehenden Kategoriensystems wurden schließlich alle Interviews nochmals nacheinander durchgegangen und Fundstellen zu den einzelnen Kategorien im Text computergestützt markiert. Für den Auswertungsprozess wurden daraufhin die gefundenen Textstellen unter den einzelnen Kategorien sowie differenziert nach der jeweiligen Perspektive der unterschiedlichen Befragungspersonen zusammengefasst. Die Auswertung der Interviews erfolgte durch den Prozess des Vergleichens, d.h., es wurden Ähnlichkeiten und Unterschiede gesucht und codiert.

Im Anschluss an die Codierung der einzelnen Textstellen wurde ein schriftliches Kurzporträt jeder Befragungsperson erstellt, um in der späteren Interpretationsphase die Möglichkeit zu haben, sich schnell und unkompliziert einen Überblick über die Interviewten zu verschaffen.

V Darstellung der Ergebnisse

Im Rahmen der Interviewstudie sollte die Kommunikation von Geschlechterstereotypen in unterschiedlichen Kontexten und deren Wirkung auf die Exklusion von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung empirisch beleuchtet werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen Forschungsphase dargestellt. Die Ergebnisse der Untersuchung und ihre Interpretation sind mit Zitaten aus den Interviewtexten belegt. Es werden typische Aussagen von Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen für ein bestimmtes Themenfeld wiedergegeben und analog die unterschiedlichen Perspektiven der jeweiligen Akteure gegenübergestellt. Gleichzeitig sollen aber auch die vom Durchschnitt abweichenden Fälle Berücksichtigung finden.

Um eine bessere Übersichtlichkeit der Aussagen zu gewährleisten, werden zunächst Interviewaussagen von den hauptamtlich Angestellten, danach die ehrenamtlichen Funktionärinnen des SFV und dann die Vereinsfunktionäre und –funktionärinnen zitiert. Daraufhin wird die Thematik aus Sicht der Trainerinnen und Trainer erläutert, um schließlich am Ende die Meinungen der Spielerinnen darzustellen.

8 Ergebnisse der qualitativen Interviews

Welche Auskünfte können nun die Interviews darüber geben, inwieweit verfestigte Meinungen und Vorurteile Einfluss auf das Handeln von Trainerinnen bezüglich der Entscheidung, an einem Fußballtrainerlehrgang teilzunehmen, haben?

Sprachgebrauch „Trainer“ oder „Trainerin“

Aus vorangegangenen Studien zum Thema Trainerinnen im Sport geht hervor, dass die für das Training verantwortliche Person immer mit einem Mann assoziiert wird. Unabhängig davon, ob die Lehrperson weiblich ist, hat sich die männliche Form in der Fachsprache etabliert (vgl. Zipprich 1996, S. 182, Sinning, 2006, S. 370ff). Das kann auch anhand der hier durchgeführten Interviews bestätigt werden. Sowohl Funktionäre, Funktionärinnen, Trainerinnen, Trainer als auch Spielerinnen verwendeten ausschließlich die männliche Bezeichnung „Trainer“, obwohl die Gruppe der Trainerinnen thematisiert wurde. Auf die Frage an eine Spielerin, welche Eigenschaften eine Trainerin haben müsse, antwortet diese Spielerin:

*„Also **der** soll schon kompetent rüberkommen, dass **der** uns auch was vormachen kann. Auf alle Fälle soll **er** ehrlich sein zu jedem **Spieler**, egal, wie schlecht der ist. **Er** sollte schon die einzelnen **Spieler**, also die Mädchen, auch fördern....“ (Int. 25)*

Auch, wenn die Trainerinnen selbst über z.B. ihre persönliche Arbeit sprachen, nutzten sie fast immer die maskuline Form.

*„Meine Mädels akzeptieren mich als **Trainer** genauso wie einen männlichen Trainer. Ich denke, dass ich da ganz gute Arbeit leiste und auch meinen **Mann** stehen kann.“ (Int. 16)*

Ab und an benutzten einige Interviewpartner und -partnerinnen diese Begriffe: „Frauentrainer“ und „Frauenspieler“, womit Trainerinnen und Spielerinnen gemeint waren. Auch in Bezug auf die *Trainerausbildung* und *Fußballtrainerlehrgänge* wurden keine weiblichen Endungen gebraucht.

8.1 Personale Eigenschaften von Fußballtrainerinnen

Die Befragten wurden in den Interviews aufgefordert, Eigenschaften zu nennen, die eine Trainerin zum Ausüben ihrer Tätigkeit benötigt. Dabei werden die Eigenschaftszuschreibungen aus den jeweils unterschiedlichen Perspektiven der Akteure geschildert und bewertet.

Die hauptamtlich Angestellten des Verbandes, geben zunächst an, dass sich die Eigenschaften von Fußballtrainerinnen und Fußballtrainern nicht unterscheiden. Dazu eine beispielhafte Aussage:

„Ich denke, Frauen und Männer, die als Trainer im Fußball agieren, müssen die gleichen Eigenschaften haben. Da gibt es keine großen Unterschiede.“ (Int. 2)

In diesem Zusammenhang werden von allen Interviewpartnerinnen und -partnern folgende Eigenschaften genannt: Durchsetzungsvermögen, Ordnung, Disziplin, Freude am Fußballsport, Enthusiasmus, fußballspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten, Zielstrebigkeit. Auffällig sind allerdings die unterschiedlichen Bewertungen der Eigenschaften „Durchsetzungsvermögen, Zielstrebigkeit und Fachkompetenz“. Diese traut man eher den Trainern und weniger den Trainerinnen zu. Eine interessante Argumentationslinie zu den personalen Eigenschaften eröffnet sich in den Äußerungen der Trainerinnen und Trainer. Für sie müssen, entsprechend der theoretischen Überlegungen,

Frauen eher so genannte instrumentelle Eigenschaften besitzen, um als Trainerinnen agieren zu können.

*„Wie gesagt, als Trainerin muss man, um sich durchsetzen zu können, auch ein männliches Auftreten haben. Das haben aber eigentlich im Frauenbereich die wenigsten, die ich in Sachsen erlebt habe.“
(Int. 18)*

„Dann musst du energisch sein als Trainerin, so wie ein Mann das eben macht. So muss man theoretisch sein und irgendwo trotzdem was Weibliches bewahren. Das ist aber überhaupt nicht einfach.“ (Int. 16)

Die Äußerungen im vorangegangenen Interviewzitat lassen die Schlussfolgerung zu, dass es viel schwerer ist, bestimmte Eigenschaften und Potentiale für die Aktivität als Fußballtrainerin zu entwickeln und über sie zu verfügen, wenn sie im Gegensatz zu den sozial attribuierten geschlechtsspezifischen Erwartungen stehen.

Die Beurteilung der Eigenschaften von Trainerinnen ist offensichtlich abhängig von den persönlichen Erfahrungen der Befragten mit den Betreuungspersonen. Ausgehend von der Tatsache, dass die meisten Spielerinnen bisher hauptsächlich von Trainern trainiert wurden, orientieren sich die folgenden Äußerungen auch dementsprechend stark an Eigenschaften, die traditionell Männern zugewiesen werden.

„Ein Trainer muss erst einmal ein `Batzen` sein. Ein `Batzen` heißt, richtig körperlich groß, der vor den Mädels auch was darstellt. In dem Moment darf er eigentlich schon keine Frau sein, so dieses Diplomatische und Einfühlsame; wenn schon eine Frau, dann muss die knallhart zur Sache gehen.“ (Int. 22)

„Eigenschaften muss eine Trainerin haben wie ein Mann, die guten halt. Die muss schon `Mann` sein.“ (Int. 23)

„Auf alle Fälle muss eine Frau fachliche Kompetenz vorweisen. Weil das ist eben immer noch die Sache Frauen und Fußball. Egal, wie sich das jetzt schon durchgesetzt hat, es ist immer noch was anderes, wenn eine Frau als Trainerin daherkommt. Da fragt man sich, was kann die uns jetzt vormachen? Das ist halt wie überall, die Frau ist da nicht auf dem Level vom Mann, egal, ob sie es jetzt in Wirklichkeit ist oder nicht. Aber das erste Vorurteil ist natürlich: Oh, da kommt eine Frau.“ (Int. 26)

Deutlich wird an den vorangegangenen Interviewaussagen ebenfalls eine der elementarsten Voraussetzungen, um als Trainerin agieren zu können. In diesem Zusammenhang wird von allen Befragten angegeben, dass die Lehrperson selbst Fußball gespielt haben muss, um den Mädchen und Frauen die Übungen demonstrieren zu können. Die befragten Trainerinnen und Trainer schätzen sich diesbezüglich als fachlich kompetent ein. Die Spielerinnen bewerten sowohl die fachliche Kompetenz als auch die langjährige Spielerfahrung als Grundvoraussetzungen, um als Trainerin tätig zu sein. Hier die beispielhafte Aussage einer Spielerin, die gleichzeitig eine Befürchtung - die Trainerin wird unglaublich, wenn sie nicht selbst Fußball spielen kann - impliziert.

„Also eine Trainerin muss schon fußballerisch richtig gut sein, dass sie auch nicht belächelt wird. Sie muss uns schon was vormachen können und vielleicht selbst auch mal Bundesliga gespielt haben. Also, man muss schon zu ihr aufschauen.“ (Int. 22)

Die befragten Trainer selbst schätzen sich zudem als sehr autoritär ein und bekräftigten, dass diese Eigenschaft besonders wichtig im Umgang mit den Spielerinnen sei. Auffällig ist hierbei allerdings, dass die Trainer den Trainerinnen diese Eigenschaft nur in geringem Maße zutrauen. Neben dieser Teilkompetenz geben alle Befragten an, dass Trainerinnen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen am Spielfeldrand sehr ruhig agieren, zudem eine gewisse Aggressivität vermissen lassen und hingegen eher „soziale Kompetenzen“, wie z.B. Einfühlungsvermögen, besitzen. Diese unterschiedlichen Zuweisungen der benannten Eigenschaften verweisen wiederum auf geschlechterstereotype Annahmen gegenüber den Trainerpersonen. Von den einzelnen Befragungsgruppen werden diese Attribute allerdings ganz unterschiedlich bewertet. So beurteilen Trainerinnen und Spielerinnen das autoritäre Auftreten sowie das erfolgs- und leistungsorientierte Handeln der Trainer als negativ und halten diesen Führungsstil vor allem im Breitensport für unangebracht (vgl. dazu auch Süßenbach, 2003, S. 124f.). Diese ausgeprägte Orientierung auf Erfolg und Leistung ist zudem oft verbunden mit der Reduzierung des sozialen und pädagogischen Anspruchs.

„In dem Mädchenbereich ist es ganz wichtig, dass du dann diese Mutterfiguren als Trainerin hast. Denn ein Mann, der schimpft zu oft und will auch bedingungslos Erfolg haben, will persönlich mit der Mannschaft gut dastehen, was aber nicht das Wichtigste ist in diesem Bereich.“ (Int. 16)

„Die Männer wollen ja unbedingt den Erfolg, sind da unheimlich ehrgeizig und streng und autoritär, da ist denen eben alles Recht, da schnauzen die auch die Spielerinnen an. Bei Frauen, also die Traineerinnen, da ist das nicht so, die achten dann viel mehr auf die Spielerinnen selbst, wie die sich entwickeln und für Trainerinnen ist dann der Erfolg eben nicht alles. Sie wollen auch, dass wir uns menschlich weiterentwickeln.“ (Int. 25)

Die befragten Funktionäre und Trainer sind hingegen der Auffassung, dass gerade das „*autoritäre und laute Betreuen und Führen*“ einer Mädchen- oder Frauenmannschaft im Breitensportbereich während des Spiels enorm wichtig sei. In der folgenden Interviewaussage eines Trainers wird zudem noch einmal auf die wahrgenommene „*typisch frauliche*“ Haltung in diesem Zusammenhang verwiesen:

„Bei der Trainerin sieht man das ganz deutlich, die Frauen sind einfach am Spielfeldrand ruhiger. Das ist so ein typisch frauliches Verhalten. Auch die Silvia Neid ist bedeutend ruhiger als beispielsweise ihre männlichen Nationalmannschaftskollegen. Ich will da keine Kompetenz absprechen, aber mit einem lauterem Auftreten kann man die Mannschaft besser erreichen.“ (Int. 18)

Allerdings bewerten viele befragte Spielerinnen gerade dieses ruhige Handeln der Trainerin als sehr positiv:

„Ich denke, eine Frau als Trainerin hat mehr Einfühlungsvermögen und sie geht viel ruhiger an die Sache ran, schreit nicht während des Spiels ständig rein. Frauen die ich als Trainerinnen erlebt habe, geben in der Kabine einen ordentlichen Takt an und schreien nicht so rein. Die koordinieren das eben auf eine andere Art und Weise und das klappt auch gut.“ (Int. 25)

Die befragten Funktionärinnen, Trainerinnen und auch Spielerinnen sind sich darüber einig, dass eine Frau als Trainerin über „*andere*“ Eigenschaften verfügt, die ein Trainer nicht in dem Maße besitzt. In diesem Zusammenhang wird oft erwähnt, dass Trainerinnen wesentlich „*einfühlsamer*“ seien als ihre männlichen Kollegen. Dies ist vor allem laut Aussage der Funktionäre und Funktionärinnen im Mädchenfußball, aber auch in den Frauenmannschaften eine besonders wichtige Eigenschaft.

„Trainerinnen können sich viel besser in die Spielerinnen hineinversetzen. Das Empathiegefühl ist einfach besser ausgeprägt bei Frauen.“ (Int. 8)

Auch die meisten Spielerinnen sehen dies ähnlich:

„Den Vorteil hat eine Frau als Trainerin so im zwischenmenschlichen, so auf die Mädels zugehen, Einzelgespräche führen, Dinge zu klären.“ (Int. 22)

Auffällig ist aber, dass die Eigenschaften, die den Trainerinnen zugewiesen werden, eine enorme Affinität zur Rolle der Mutter (Familie) aufweisen. Dies wird besonders ersichtlich, wenn die Trainerinnen von den Interviewten als „Ersatzmutter“ bezeichnet werden (soziale Kompetenzen). Jene Ausführungen machen deutlich, dass die Erwartungen an die Rolle der Fußballtrainerin aus anderen Lebensbereichen (z.B. Familie) auf die Trainerinnen im Fußballsport transferiert werden.

Hierzu die Aussage eines Vereinsfunktionärs:

„Frauen als Trainerinnen, wie soll ich das sagen, die sind dann schon wie Mütter, die müssen die Schnürsenkel zubinden, was zu trinken geben, die Mädels mal in den Arm nehmen und und und. Das alles macht ein Mann kaum.“ (Int. 7)

Eine Trainerin bekräftigt das Gesagte:

„Die Mädels, die musst du mal drücken, die musst du bemutteln, wenn sie schlecht gespielt haben. Die brauchen ihre Streicheleinheiten, das ist für die so wichtig. Gerade vorhin, da habe ich eine dann mal gedrückt, da habe ich gedacht: Siehst du, so was macht ein Mann nun nicht.“ (Int. 16)

Zusammenfassung

Mit Wahrnehmungen an Personen im Fußballmilieu verknüpfen sich ganz automatisch Erwartungen, die den Trainerinnen expressive Eigenschaften und den Trainern instrumentelle Eigenschaften zuweisen. Diese Zuschreibungen verweisen jedoch gleichzeitige darauf, dass Frauen die instrumentellen Eigenschaften fehlen, um die Aufgaben als Trainerinnen erfüllen zu können. Es wird angenommen, dass es zum Wesen der Frauen gehöre, bestimmte Eigenschaften und Fähigkeitspotentiale zu haben, was zugleich impliziert, dass es zum Wesen der Männer gehöre, dass sie diese nicht haben bzw. gar

nicht haben können. Da diese Kompetenzzuschreibungen dahingehend konstruiert sind, dass im Fußballmilieu männliche Kompetenzen (z.B. die Trainerposition zu übernehmen) höher eingeschätzt werden, als die Kompetenzen, die typischerweise Frauen zugeschrieben werden (soziale Kompetenzen), ist auch die Selbst- und Fremdeinschätzung von den Spielerinnen, Trainerinnen, Trainern und Funktionären tief geprägt von diesen Zuweisungen.

Die Trainerinnen sind aufgrund dieser Eigenschaftszuweisungen und der damit verbundenen Wertung im Zwiespalt mit sich selbst, denn auf der einen Seite versuchen sie den so genannten männlichen Eigenschaften zu entsprechen, um sich den instrumentellen Eigenschaften, die mit der Trainerrolle verbunden zu sein scheinen, zu nähern. Andererseits aber sind sie überzeugt davon, dass gerade die so genannten weiblichen Eigenschaften für eine geschlechtersensible Förderung der Spielerinnen wichtiger sind als beispielsweise das „laute und autoritäre Auftreten am Spielfeldrand“.

Auch die Mehrzahl der ehrenamtlichen Funktionäre, Funktionärinnen, Trainerinnen und einige Spielerinnen schätzen die expressiven Eigenschaften („Einfühlungsvermögen, zwar erfolgsorientiert, aber nicht um jeden Preis...“) der Trainerin als positiv ein und glauben, dass Frauen gerade mit diesen Eigenschaften sehr gute Trainerinnen im Mädchenbereich sein können. Die Funktionäre (ehrenamtlich) und die Spielerinnen vermuten außerdem, dass eine Trainerin mit den besagten Eigenschaften auch in Jungen- oder Männermannschaften zurechtkommen und neue Perspektiven in diesen Bereichen eröffnen können. Gleichzeitig sind jedoch viele der befragten Akteure der Meinung, dass den Trainerinnen dennoch sowohl ein gewisses Durchsetzungsvermögen als auch ein aggressiveres Auftreten fehlt. Allerdings werden aber die instrumentellen Eigenschaften, die den Trainern zugewiesen werden, lediglich von den hauptamtlich Angestellten des Verbandes und von den Trainern selbst als positiv bewertet.

Interessant ist außerdem die große Affinität der Trainerinnenrolle zur Mutterrolle in der Familie. Die meisten Befragten sind der Meinung, dass vor allem im Mädchenbereich eine Frau aufgrund der besagten „expressiven“ Eigenschaften die bessere Trainerin sein kann. Mit Blick auf die Gewinnung von Spielerinnen werden die „weiblichen Eigenschaften“ einer Lehrperson hauptsächlich im Mädchenbereich von vielen Befragten als sehr positiv hervorgehoben. Viele Spielerinnen im Erwachsenenbereich wünschen sich diese „sozialen Kompetenzen“, gepaart mit einem „männlichen Durchsetzungsvermögen“ und einer „männlichen Autorität“.

8.2 Erwartungen an die Trainerinnen

Bisher wurde nach bestimmten Teilkompetenzen gefragt, die Trainerinnen haben sollten, um eine Mannschaft trainieren zu können. Dabei verweisen diese Zuschreibungen von Eigenschaften schon auf das Handeln der Trainerinnen innerhalb der Kommunikation in Interaktionssituationen und dies vor allem mit den Akteuren, d.h. mit den Spielerinnen. Nun wird vertieft danach gefragt, ob bestimmte Erwartungen an die Fußballtrainerrolle auch davon abhängig sind, ob das Amt von einer Frau oder von einem Mann ausgeübt wird. Das heißt, welche Erwartungen haben die einzelnen Akteure gegenüber einer Trainerin? Wie werden die Trainerinnen akzeptiert und integriert? Dabei geht es zum einen um die Reflexion und Wahrnehmung von Interaktionen während der Fußballtrainerausbildung im SFV zwischen

- Trainerinnen und anderen teilnehmenden Trainern während eines Fußballtrainerlehrgangs,
- Trainerinnen und Ausbildern während eines Fußballtrainerlehrgangs.

Und zum anderen ist die Reflexion der Interaktionskommunikation der Trainerin mit Personen im Verein von besonderem Interesse. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Reflexion von Situationen zwischen

- Trainerinnen und Spielerinnen,
- Trainerinnen und Funktionären bzw. anderen Trainerkollegen im Verein,
- Trainerinnen und den Eltern der Spielerinnen,
- Trainerinnen und Jungen- bzw. Männermannschaften.

8.2.1 Fußballtrainerlehrgang

Akzeptanz der Trainerinnen bei Lehrgangsteilnehmern

Nach den Aussagen der hauptamtlichen Angestellten und der Funktionäre und Funktionärinnen des SFV bestehen kaum Vorurteile seitens der Lehrgangsteilnehmer gegenüber den teilnehmenden Frauen. Sie werden von ihren männlichen Kollegen gut integriert und nicht ausgeschlossen. Dennoch geht aus den Aussagen auch hervor, dass die Trainerinnen eine Sonderstellung während der Lehrgänge einnehmen, weil ihnen z.B. aufgrund ihres Geschlechts, wie folgende Aussagen bestätigen, eine schutzbedürftige Rolle zugewiesen wird. Die männlichen Teilnehmer fühlen sich möglicherweise be-

müßigt, den Trainerinnen immer alles erklären zu müssen; oder sie gehen davon aus, dass Frauen während des Lehrgangs „geholfen“ werden muss.

„Also ich denke eher, dass die Männer im Lehrgang so eine Art Beschützer für die Frauen sind. Ja, da gibt es keine Ausgrenzungen oder so was, auch eigentlich verbal nicht. Es wird ihr eher besonders geholfen oder sie wird besonders unterstützt. Allerdings gibt es einige, die, wenn du dann Fußball spielst, denken, sie müssen der Frau unbedingt zeigen, was sie können.“ (Int. 3)

„Eigentlich gab es das noch nie, dass eine Außenseiter war oder so. Ganz im Gegenteil, wir hatten z.B. eine unheimlich Kräftige und da staunst du, wie die sich da durchgesetzt hat. Die werden eigentlich immer mitgenommen, egal ob sie gut oder schlecht sind. Entweder als bedauernswertes Objekt oder die kann doch auch Fußball spielen. Da war auch mal eine ganz Schwache. Da haben wir die Augen schon zugehalten, die haben die auch akzeptiert, sie hat man nicht spüren lassen, dass sie schwach war. Die hat das Ding jedenfalls auch bestanden, letztlich mit Hilfe aller.“ (Int. 1)

Die Interviewaussagen weisen auch darauf hin, dass es Frauen ungleich schwerer haben, in einen hauptsächlich männlich dominierten Lehrgang integriert zu werden. Allerdings geht auch aus dem letzten Zitat hervor, dass selbst leistungsschwache Frauen mit Unterstützung aller Teilnehmer rechnen können und demzufolge auch Hilfe erfahren.

Trainerinnen, so die Meinungen von vielen Befragten, haben schon im Vorfeld gewisse Hemmnisse, sich zu einem Trainerlehrgang anzumelden. Ein Grund dafür ist die hohe Anzahl der an der Ausbildung teilnehmenden Männer und demzufolge die Annahme als einzige Frau am Lehrgang teilzunehmen. Dies räumen nicht nur die Funktionäre des SFV ein, sondern auch alle anderen Interviewpartnerinnen und -partner. Im Hinblick auf diese Problematik vermuten zwei hauptamtlich Angestellte des SFV Folgendes:

„Ich denke nicht, dass es am Angebot des Inhaltes liegt, warum so viele Frauen wegbleiben. Vielmehr werden die meisten denken, oh, dort bin ich die einzige Frau. Ich treffe dort größtenteils auf Männer und muss mich mit denen auseinandersetzen oder durchsetzen. Die Ungewissheit, wie die reagieren werden. Die bringen vielleicht andere

Voraussetzungen mit, sind fitter, sind länger im Fußball tätig. Das ist so eine gewisse Unsicherheit, die viele Frauen davon abhält, das zu machen.“ (Int. 4)

„Es kommt hinzu, dass die Ausbildung dahingehend schwierig wird, weil einfach sehr viele Männer dabei sind und Frauen wollen vielleicht diesen Lehrgang auch nicht immer allein mit 20 Männern machen.“ (Int. 2.)

Allerdings erscheint das Erklärungsmuster, dass die Anzahl der am Lehrgang teilnehmenden männlichen Personen ein bedeutender Grund für das Fernbleiben bzw. Weiterqualifizieren von Frauen sei, etwas eindimensional. Denn nicht nur die Vereinzelung in einem männerdominierten Trainerlehrgang, sondern auch die inhaltliche und strukturelle Gestaltung der Trainerausbildung schreckt Frauen häufig von einer Teilnahme ab. Dies vor allem deshalb, weil fast alle Themen immer mit Beispielen aus dem Jungen- bzw. Männerfußball belegt werden. Laut Aussagen der befragten Trainerinnen fehlt ihnen auch die Thematisierung des weiblichen Fußballsports.

„Es ist nicht mal nur die Tatsache, dass viele Männer an den Lehrgängen teilnehmen, denn vor allem die Inhalte sind mehr auf den Spitzenjuniorenfußball geeicht. Zwar wird schon mal gefragt, wie wir das bei den Mädchen so machen, aber direkt mal etwas zum Thema Mädchenfußball, das gibt's nicht. Ich glaube, das denken sich viele und sagen sich daher, warum soll ich denn dort eine Lizenz machen.“ (Int. 12.)

Einige der befragten Trainer, die an einem gemischtgeschlechtlichen Lehrgang (eine Frau, rund 20 Männer) teilgenommen haben, nahmen die Situation der Frauen rückblickend etwas anders wahr, als die Ausbilder und Funktionäre diese schildern. Die Trainer beschreiben, dass Frauen während der Lehrgänge von vielen ihrer männlichen Kollegen nicht akzeptiert werden. Dazu im Folgenden die beispielhafte Aussage eines Trainers:

„Bei der C-Lizenz war eine Frau dabei und ich habe sie gekannt, weiß also auch, was sie fußballerisch kann. Dass sie natürlich mit den Männern aus der Oberliga oder noch höher nicht mithalten kann, das ist klar. Doch die wurde da von solchen Spielern von oben herab behandelt und dort geht schon eine gewisse Diskriminierung los. Also,

wenn ich eine Frau wäre, ich würde mich in einem solchen Lehrgang nicht hinsetzen, weil ich das gesehen habe, wie auch dort zum Teil hinten herum über die Frau gelacht wird, gemobbt wird, sie nicht angespielt wird. Ich meine, da braucht man sich doch nichts vorzumachen. Man sitzt ja dann auch mal zusammen und unterhält sich mal, wenn man eine ganze Woche zusammen ist. Man hat das schon gemerkt, dass sie dort nicht gerade gerne hingefahren ist. (Int. 18)

Weiterhin wird berichtet:

„Auch bei der praktischen Prüfung habe ich gemerkt, dass es der Frau sehr unangenehm zumute war. Vor allem kam es dazu, dass sie vor Leuten gesprochen hat und die Trainer sollen dann etwas Praktisches machen, ihre Prüfungsaufgabe halt. Und dann wird's halt, weil ich ein Mann bin, ins Lächerliche gezogen. Da kamen auch von einigen Teilnehmern der Prüfungsgruppe während der Lehrprobe solche dummen Sätze wie, mach`s uns doch mal vor. Und da ist sie dann an einen Punkt angekommen, wo sie ganz schön schlucken musste. Da fiel es ihr deutlich schwer, überhaupt weiterzumachen und auch den Faden nicht zu verlieren. Außerdem war es nicht Sinn und Zweck dieser Lehrprobe, Sachen vorzumachen, sie sollte zu einem bestimmten Thema etwas vermitteln und nicht selbst vormachen. Und da fand ich das schon ziemlich krass, was da abläuft.“ (Int. 18)

Offensichtlich unterstellen einige Lehrgangsteilnehmer den Trainerinnen „fußballerische Inkompetenz“ und fühlen sich in ihrer Annahme bestätigt, dass eine Frau über wenige fußballpraktische Fähigkeiten verfügt.

Die Frauen, die an einem Trainerlehrgang teilgenommen haben, berichten hingegen, dass sie vor allem im Nachhinein den Umgang mit den Trainerkollegen als „ganz in Ordnung“ empfanden. Während des Lehrgangs selbst kostet es ihnen aber immer ein gewisses Maß an Überwindung, sich tatsächlich in die Gruppe einzubringen. Es wird beschrieben, dass immer Männer dabei sind, die Vorurteile gegenüber Frauen haben, die an Fußballtrainerlehrgängen teilnehmen bzw. überhaupt Fußball spielen. Dies äußert sich dann auch in verbalen Ausdrücken gegenüber den Trainerinnen. Andererseits gibt es auch einige Trainer, die einem Mut machen und die den Trainerinnen hohe Anerkennung entgegenbringen.

Obwohl allen befragten Trainerinnen bewusst war, dass ein Fußballtrainerlehrgang ein männerdominierter Bereich ist, fühlen sie sich aufgrund der ständigen Aufmerksamkeit, die auf sie gerichtet ist, nicht besonders wohl. Alle interviewten Trainerinnen äußerten den Wunsch, dass ihre Anwesenheit von den anderen Teilnehmern als selbstverständlich akzeptiert wird. Allerdings wurden die Befragten dennoch immer wieder mit Situationen konfrontiert, in denen die Selbstverständlichkeit ihrer Anwesenheit in Frage gestellt wurde und sie sich in eine Sonderrolle gedrängt fühlten. Diese Sonderrolle wurde allerdings von einigen Interviewpartnerinnen als einengend und teilweise auch einschränkend erlebt. Erst nach dem Lehrgang - „wenn alles überstanden ist“ - schildern einige Trainerinnen die Ausnahmestellung auch als motivierend und sind dann wiederum wenig sensibel für geschlechterbezogene Erklärungsansätze, als hätten sie keinerlei Hürden im Umgang mit den männlichen Kollegen gehabt. Diesbezüglich können Erklärungen auch aus anderen Bereichen hinzugezogen werden (vgl. dazu Roloff & Metz-Göckel, 1995). Beispielsweise ist es oft der Fall, dass Frauen in Führungspositionen im Rückblick auf ihren Karriereweg häufig nicht die Hürden sehen, die es zu überwinden galt. Die Barrieren, auf die sie stoßen, interpretieren sie dann selten mit ihrer Geschlechterzugehörigkeit (vgl. dazu Gieß-Stüber, 2000, S. 116).

Außerdem berichten viele Trainerinnen, dass eine Frau während des Lehrgangs stets das Doppelte leisten muss, um auch von den anderen Teilnehmern anerkannt zu werden.

*„Du brauchst schon ein gewisses Selbstbewusstsein, um überhaupt dorthin zu gehen. Es ist ja schon ein komisches Gefühl, du bist ja meistens die einzige Frau und hast 20 Männer dabei, das ist komisch. Man überlegt dann immer, was die wohl von dir als Frau denken und ein bisschen fehl am Platz kommt man sich auch manchmal vor und du willst dich vor allem nicht blamieren und schon dein Bestes geben.“
(Int. 13)*

„Also, wenn die Frau im Lehrgang ihre Leistung bringt und Fußball spielen kann, dann ist das okay. Du darfst eben als Frau da nicht schwach sein. Du musst also meiner Meinung nach dreimal stärker sein als ein Mann, damit du dort akzeptiert wirst.“ (Int. 16)

In Bezug auf die letzte Interviewaussage wird auch von allen Befragten darauf hingewiesen, dass Frauen während des Lehrgangs von den anderen Lehrgangsteilnehmern nur akzeptiert werden, wenn sie „*ordentlich*“ Fußball spielen können. Ein Trainer schildert dazu eine Szene aus einem Lehrgang:

„Es war für die Frau im Lehrgang eher ein Übel, weil sie eben als Frau kommt, die nicht besonders gut Fußball spielen kann, aber eben trotzdem gerne Trainerin sein möchte. Wenn das jetzt eine Birgit Prinz ist, die mit einem Oberligaspieler mithalten kann, die eine ordentliche Technik hat, dann wird sie schon eher akzeptiert.“ (Int. 18)

Einige Trainerinnen sind der gleichen Meinung. Frauen, die während des Lehrgangs in der Praxis sehr gut abschneiden, werden von den Lehrgangsteilnehmern eher akzeptiert als Spielerinnen, die Defizite in diesem Bereich haben. Erbringt die Trainerin den Beweis, Fußball spielen zu können, legt sich bei den meisten Trainern die anfängliche Skepsis gegenüber einer Teilnehmerin im Lehrgang. Dazu die Aussage einer lizenzierten Trainerin:

„Wenn eine Frau dabei ist, die auch noch gut Fußball spielen kann, vielleicht achten dann die Männer diese Position der Frau als Trainerin auch mehr. Auf alle Fälle sind sie nicht mehr so voreingenommen, wenn sie wissen, dass sie einen Ball anhalten kann. Außerdem könnte das für die gesamte Anerkennung des Frauenfußballs förderlich sein.“ (Int. 12)

Die Erwartungen von Spielerinnen, die nicht an einem Trainerlehrgang teilgenommen haben, bezüglich des Umgangs mit Trainerkollegen während des Lehrgangs, sind sehr unterschiedlich. Einerseits trauen sich fast alle Spielerinnen zu, einen Trainerlehrgang zu absolvieren. Andererseits würden sie sich aber wohler fühlen, wenn sie wüssten, dass auch andere Frauen teilnehmen. Dennoch glauben sie im Umgang mit Vorurteilen schon fast resistent zu sein. Dies wird von mehreren Spielerinnen folgendermaßen geschildert:

„Also ich denke, wenn man sich als Frau entscheidet, an einem Fußballtrainerlehrgang teilzunehmen, dann hat diese Frau schon jede Menge Erfahrungen mit Vorurteilen und steht zumindest nach außen hin drüber. Nach innen, denke ich, sieht es anders aus, denn keiner hat es gerne, wenn er falsch eingeschätzt wird, wenn er angegriffen

*wird. Egal wie er nach außen damit umgeht, das mag keiner.“
(Int. 23)*

„Also, es wäre mir egal, wenn ich zu dem Lehrgang blöde Sprüche über Frauen und Fußball hören würde. Das ist man ja irgendwie schon gewöhnt, damit kann ich ganz gut umgehen. In meinem Freundeskreis war das jahrelang auch so, mittlerweile haben sich fast alle dran gewöhnt und finden es auch gut, dass ich Fußball spiele. Doch es wird auch in den Lehrgängen immer welche geben, die mit Frauenfußball nicht zurechtkommen und das auch zeigen.“ (Int. 26)

Aus den Interviewaussagen ging überdies hervor, dass sich nicht nur Frauen während der Lehrgänge mit gewissen Vorurteilen auseinandersetzen müssen, sondern auch Männer, die Frauenmannschaften trainieren. In diesem Zusammenhang wird berichtet, dass die Trainer von Mädchen- oder Frauenfußballmannschaften, selbst wenn sie in den höchsten Spielklassen agieren, von Kollegen, die Jungen- und Männermannschaften trainieren, belächelt und kaum akzeptiert werden. Dazu die Aussage eines Frauenfußball-Trainers:

„Ich kam zum Lehrgang und musste mich vorstellen, was ich trainiere, dann sagte ich die und die Mannschaft Frauen. Da merkte man schon, puh, da braucht man doch keine Lizenz für so was.“ (Int. 17)

Akzeptanz der Trainerinnen bei Lehrpersonen

Die verantwortlichen Lehrpersonen berichteten zunächst, dass von den Frauen, die sie bisher ausgebildet haben, viele in Jungenmannschaften tätig sind und nur wenige im Mädchen- und Frauenfußball agieren. Zudem wird drauf hingewiesen, dass die meisten ausgebildeten Frauen auch, nachdem sie die Trainerlizenz erworben haben, keine eigene Mannschaft trainieren.

Die Lehrpersonen sind der Meinung, dass sie mit den Frauen, die am Lehrgang teilnehmen, gleichberechtigt umgehen. Allerdings schätzen sie die fußballerischen Fähigkeiten der Trainerinnen im Vergleich zu den teilnehmenden Trainern schon im Vorfeld anders ein:

„Eigentlich betrachten wir die genauso wie einen männlichen Teilnehmer. Wir gehen aber immer skeptischer ran, weil wir immer Angst haben, dass sie sich eben im Sportpraktischen blamieren und genau

das nachweisen, was die anderen von den Frauen sehen wollen, nämlich nicht Fußball spielen zu können.“ (Int. 1))

„Na ja, und wenn eben eine Frau zu zurückhaltend, zu ruhig ist im Gegensatz zu einem Mann, dann hat sie eben auch das Zeug nicht dazu, eine Mannschaft zu trainieren. Entweder sie springt über die Barriere drüber und geht dahin oder sie kann es eben einfach nicht machen.“ (Int. 1)

Den Fähigkeiten der Trainerinnen wird dementsprechend schon im Vorfeld wenig Vertrauen zugebilligt. Man unterstellt ihnen, dass sie kaum über ausreichend fußballerisches Können und Wissen verfügen. Dies wiederum verweist auf althergebrachte Vorurteile gegenüber Trainerinnen, die größtenteils unbewusst kommuniziert werden.

In folgender Aussage eines Ausbilders wird dies noch vertieft dargestellt:

„Es reicht schon mal die Spielerfahrung der Frauen ganz selten aus, um eine Mannschaft zu führen. Von denen, die wir bisher ausgebildet haben, war eigentlich keine in der Lage dazu. Du hast auch niemand so dabei, der das auch praktisch vormachen könnte. Ja, also so eine, die das Spiel erkennt, die es lesen kann, wie es gelesen werden muss. Die gibt es bis jetzt noch nicht bei uns.“ (Int. 1)

Die Funktionäre und Funktionärinnen des SFV sind davon überzeugt, dass die Ausbilder Frauen in dem Lehrgang gleichberechtigt behandeln:

„Ich lege die Hand dafür ins Feuer, dass unsere Lehrwarte, die wir eingesetzt haben, intelligent genug sind, um sich entsprechend den Frauen gegenüber auch zu verhalten und dass keine Nachteile den Frauen gegenüber entstehen.“ (Int. 6)

Die befragten Funktionäre und Funktionärinnen der Vereine wünschen sich zwar, dass die Behandlung während des Lehrgangs gleich ist und dass auch Frauen, die nicht so gut Fußball spielen können, von den Ausbildern unterstützt werden. Allerdings wird aber gleichzeitig vermutet, dass die Ausbilder gegenüber den Frauen möglicherweise andere Erwartungen haben.

„Ich denke zwar, dass die Ausbilder Frauen gleich behandeln, aber die Erwartungen an Frauen sind trotzdem anders. Den Frauen wird nicht das Gleiche zugetraut wie den Männern in so einem Lehrgang. Nur ein ganz simples Beispiel: Die Ausbilder denken, sie müssen jetzt

das Abseits dreimal erklären, wo man bei einem Mann voraussetzt, dass er weiß, was Abseits ist. Ist zwar wirklich ein simples Beispiel, aber es wird doch immer noch gedacht, dass der Wissensstand der Frauen im Fußball immer noch ein ganz anderer ist“ (Int. 8)

Von einem am Ausbildungslehrgang teilnehmenden Trainer wird dies bestätigt:

„Ich denke, Frauen haben eine geringe Akzeptanz in dem Lehrgang, die Ausbilder trauen ihnen weniger zu, was eine Frau auch merkt. Da müsste da schon eine dabei sein, die vom Auftreten und vom Charakter her richtig dort rein passt. Die müsste dann wirklich auch ein männliches Auftreten haben und das haben die wenigsten in Sachsen im Frauenbereich.“ (Int. 17)

Die befragten Frauen, die bisher an den Trainerlehrgängen teilgenommen haben, unterscheiden sich in zwei Gruppen. Zum einen in die Gruppe der Teilnehmerinnen von Jungtrainerlehrgängen (siehe dazu Kap. 3.4) und zum anderen in die Teilnehmerinnen der „normalen“ Ausbildungslehrgänge des SFV. Die Befragten beider Gruppen waren sich darin einig, dass sie von den Ausbildern akzeptiert wurden.

„Ich hatte schon das Gefühl, dass die Ausbilder uns gut aufgenommen und gleichberechtigt behandelt haben. Doch ich denke auch deshalb, weil wir denen schon von der Auswahl her als gute Spielerinnen bekannt waren.“ (Int. 14)

Allerdings vermuten die Spielerinnen, ähnlich wie die Funktionäre und Funktionärinnen der Vereine, dass zwar während der Ausbildung die Frau „mitgenommen“ wird, aber dennoch:

„... wie schon gesagt, gleich behandelt ja, aber ihr wird nicht das Gleiche zugetraut. Das Lächeln bleibt bestimmt auch bei den Ausbildern noch. Ich denke, es wird wenige von ihnen geben, die den Frauenfußball und somit auch die Trainerinnen, die da arbeiten wollen, ernst nehmen.“ (Int. 22)

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich hinsichtlich der Erwartungen an die Trainerinnen während der Fußballtrainerlehrgänge Folgendes festhalten:

Die Aussagen der Interviewpartner zu konkreten Fragen nach der Integration von Frauen während der Fußballtrainerlehrgänge scheinen vordergründig einheitlich und

eindeutig. Die befragten verantwortlichen Personen für die Fußballtrainerausbildung betonen, dass sie keinerlei Vorbehalte gegenüber Frauen, die am Lehrgang teilnehmen, haben und sind auch der Meinung, dass die Trainerinnen sehr gut von anderen Lehrgangsteilnehmern integriert werden. Schaut man allerdings etwas genauer hin, so stehen demgegenüber Äußerungen von einigen Trainern, die während eines Lehrgangs beobachteten, dass Frauen von ihren männlichen Kollegen belächelt werden und ihnen keine oder wenig fußballspezifische Kompetenz zugetraut wird. Dies wird dann vor allem verbal und nicht nur hinter dem Rücken der Trainerinnen kommuniziert, sondern, wie das Interviewzitat eines Trainers verdeutlichte, beispielsweise auch während einer Prüfungssituation.

Aus den Äußerungen der Befragten geht weiterhin hervor, dass ein grundlegendes Problem für die Trainerinnen darin besteht, dass sie gegen ihren Willen, immer zuerst als Frau und nicht als Trainerinnen wahrgenommen werden. In diesem Zusammenhang wurde deutlich, dass die Trainerinnen, während der Fußballtrainerlehrgänge (mit Ausnahme der Jungtrainerlehrgänge) einen Sonderrollen-Status haben. Sie werden als „Exotinnen“ betrachtet und es werden Situationen beschrieben, in denen ihre Fehler eher registriert werden als die der männlichen Kollegen und dies oftmals allein schon aufgrund ihrer hohen Sichtbarkeit. Außerdem wird aus Sicht der Trainerinnen geschildert, dass man sich einerseits ständig aufs Neue beweisen und andererseits auch noch mehr leisten muss, um dazuzugehören und akzeptiert zu werden. Trainerinnen sind dementsprechend während der Lehrgänge einem höheren bzw. anderen Erwartungsdruck ausgesetzt als Trainer oder setzen sich diesem auch selbst aus. Während den Trainern zunächst ein Vertrauensvorschuss zugebilligt wird, indem man unterstellt, dass sie gewiss über ausreichend fußballerisches Können und Wissen verfügen, müssen die Trainerinnen ihre Fähigkeiten erst unter Beweis stellen.

Überdies wird von allen Interviewpartnern darauf hingewiesen, dass allein die Tatsache der männlichen Dominanz während Trainerlehrgänge möglicherweise viele Trainerrinnen schon im Vorfeld davon abhält, sich überhaupt zu einem Lehrgang anzumelden. Andererseits wird aber auch die inhaltliche und strukturelle Gestaltung der Lehrgänge, mit dem Focus auf den Jungen- und Männerbereich, von den befragten Trainerrinnen bemängelt. Dies ist jedoch kein Zufall, denn die inhaltliche und strukturelle Gestaltung der Fußballtrainer-Lehrgänge stehen in direktem Zusammenhang mit der

„Kultur“ des Fußballsports, das insbesondere mit einer hegemonialen Vorstellung von Männlichkeit verknüpft ist (vgl. dazu auch Kap. 8.3 und Kreisky & Spitaler, 2006).

Vor dem dargestellten Hintergrund erstaunt, dass sich die Situation bei den Jungtrainerlehrgängen, die der SFV anbietet, anders darstellt. Hier ist die Anzahl der Teilnehmerinnen höher bzw. fast gleich der Anzahl der Teilnehmer. Die Mädchen und Frauen fühlen sich in diesem Rahmen von allen akzeptiert und sehr wohl. Zu erklären ist diese Situation natürlich auch damit, dass für die speziellen Lehrgänge nur besonders leistungsstarke Spielerinnen rekrutiert werden. Dementsprechend ist die Akzeptanz gegenüber den Frauen, sowohl seitens der anderen Lehrgangsteilnehmer aber auch der Ausbilder besonders hoch.

Aus der Gegenüberstellung der unterschiedlichen Interviewperspektiven kristallisieren sich einerseits bedeutsame Erklärungsmuster für die Kommunikation von Geschlechterstereotypen während der Fußballtrainerlehrgänge heraus und zum anderen sind Grundannahmen bezüglich der exkludierenden Wirkung dieser stereotypen Annahmen und Erwartungen hinsichtlich der Trainerinnen möglich.

Es ist festzustellen, dass Trainerinnen, die während der Lehrgänge (mit Ausnahme der Jungtrainerlehrgänge) geschlechterstereotypen Eigenschaftszuschreibungen gegenüberstehen, sich möglicherweise gegen weitere Qualifizierungsmaßnahmen entscheiden und damit auch nicht die nächsthöhere Lizenz anstreben. Als Auslöser für die Entscheidung von Frauen, erst gar nicht an einem Lehrgang teilzunehmen, sind wahrscheinlich bereits im Vorfeld vermutete Erwartungen bezüglich des Trainerlehrgangs. So rechnen einerseits Frauen damit, dass sie möglicherweise während eines Lehrgangs keine große Wertschätzung erfahren und sind dahingehend entweder schon vorbereitet bzw. entscheiden sich aufgrund dessen gegen den Lizenzlehrgang. Andererseits aber unterstellen die männlichen Lehrgangsteilnehmer und die Ausbilder den Frauen diese Befürchtungen im Sinne von Erwartungserwartungen. Beides kann letztlich zu einem informellen Ausschluss von Frauen aus der Trainerausbildung führen.

Da die Vorurteile auch gegenüber den Trainern von Mädchen- und Frauenmannschaften kommuniziert werden, ist davon auszugehen, dass sich die stereotypen Vorstellungen insgesamt auf eine geringere Akzeptanz des weiblichen Fußballsports beziehen.

8.2.2 Erwartungen im Verein an die Trainerin

Erwartungen der Spielerinnen an Trainerinnen

Alle befragten Trainerinnen sind im Mädchenbereich tätig, keine Einzige trainiert eine Frauenmannschaft. Hingegen trainieren alle befragten Vereinstrainer im Erwachsenenbereich. Vor allem die Funktionäre und Funktionärinnen des Verbandes und der Vereine sind der Meinung, dass die Spielerinnen im Mädchenbereich eine Frau akzeptieren. Gerade bei den jüngeren Mädchen sei eine Trainerin die bessere Bezugsperson als der Trainer. Während der Interviews werden in diesem Zusammenhang wieder Verknüpfungen zur „Mutterrolle“ angestellt, und die damit verbundenen Fähigkeiten traut man eher den Frauen als den Männern zu.

„Ich bin überzeugt davon, dass Frauen in bestimmten Bereichen sogar noch bessere Trainer sind als Männer. In den zwischenmenschlichen Dingen hat eine Frau viel viel mehr Verständnis für die Alltagsprobleme. Ich merke das selbst immer wieder, wenn ich als Betreuerin mit unterwegs bin. Dann sehe ich eben Dinge, die der Trainer nicht sieht. Ich nehme dann auch mal ein Mädels in den Arm und red mal mit ihr und so können auch bestimmte Konflikte verhindert werden.“ (Int. 5)

Ein Funktionär des SFV vermutet sogar, dass Mädchen eher den Weg in die Fußballvereine finden würden, wenn sie wüssten, dass eine Trainerin im Verein die Mädchenmannschaft betreut.

„Manchmal wird die Hemmschwelle für Mädchen geringer mit dem Fußball zu beginnen, wenn eine Trainerin da ist, als wenn jetzt z.B. Trainer, der irgendwie ein bisschen autoritär und laut wirkt und die Mädchen auch abschrecken kann. Kleine Mädchen könnten da vielleicht Angst haben oder dass sie dann irgendwann nicht mehr hingehen. Die Trainerinnen fehlen aber noch überall.“ (Int. 6)

In Bezug auf die Frauenmannschaften wird die Akzeptanz einer Trainerin von den Interviewten anders eingeschätzt. Hauptsächlich die befragten Trainer der Frauenmannschaften glauben, dass ein Mann als Trainer von den Spielerinnen eher akzeptiert wird als eine Frau.

„Ein Mann hat eher Vorteile und ist eben eine größere Respektsperson und das wollen die Frauen.“ (Int. 20)

Alle der befragten Trainerinnen äußern sich positiv über ihre Arbeit mit den Mädchen und fühlen sich von ihnen akzeptiert und geachtet. Zudem glauben sie, dass sie auch im Frauenbereich Akzeptanz finden würden.

„Meine Minis akzeptieren mich voll und ganz. Ich bin davon überzeugt, weil du das einfach spürst. Ich geh mit denen wirklich Äpfel klauen und sie haben Respekt, entschuldigen sich auch mal, wenn was schief gegangen ist.“ (Int. 16)

Eine Trainerin vermutet jedoch, dass ein Mann als Trainer schon allein „vom Auftreten her“ anders bzw. besser von den Mädchen respektiert werden würde.

„Ich glaube schon, dass Mädchen eine Frau akzeptieren und ich denke auch, dass ich akzeptiert werde von den Mädels. Trotzdem denke ich, wenn du so einen jungen Mann dastehen hast, der kann die Mädels bestimmt besser motivieren als ich, einfach als Respektsperson.“ (Int. 12)

Weiterhin geht aus den Äußerungen der Befragten hervor, dass die Hauptvoraussetzung, um als Trainerin von den Spielerinnen akzeptiert zu werden, ähnlich wie bei den Fußballtrainer-Lehrgängen, die eigene Spielfähigkeit der Trainerin ist. Die Spielerinnen achten genau darauf, dass die Trainerin neben der fachlichen Kompetenz auch selbst Spielerfahrung hat und ihr Wissen dann dementsprechend angemessen vermitteln kann. Sind diese Kriterien erfüllt, dann wünschen sich einzelne Spielerinnen eine Trainerin an Stelle eines Trainers. Vor allem mit der Begründung, weil Trainerinnen mehr Empathie während der Zusammenarbeit mit den Mädchen haben. Dazu die Aussage einer Spielerin:

„Ich meine, wenn die Frau gut ausgebildet ist, selbst etwas vormachen kann und einen übelst guten Fußballsachverstand hätte, dann würde ich, wenn ich wählen könnte, eine Frau bevorzugen. Weil die Männer, die sind dann wirklich immer noch gröber als die Frauen. Die Trainerin kann einen dann noch eher verstehen als vielleicht ein Mann.“ (Int. 25)

Im Gegensatz zu dieser Interviewaussage steht die Hälfte der befragten Spielerinnen einer Trainerin eher skeptisch gegenüber. Sie verbinden die Rolle des Trainers eher mit einer männlichen Person, obwohl sie in ihrer Spielerinnenkarriere durchaus Erfahrungen mit Trainerinnen gemacht haben. Zudem würden sie eine Trainerin kritischer

beurteilen als einen Mann. Dies schon allein, weil sie eine Frau ist und ihr zwar im zwischenmenschlichen Bereich mehr zugetraut wird als dem Mann, aber ihr das fußballspezifische Fachwissen größtenteils auch von einigen Spielerinnen abgesprochen wird. Dazu die Aussagen zweier Spielerinnen:

„Ich denke, dass eine Frau in den Gesprächen mit den Spielerinnen eindeutig cleverer ist als ein Mann. Sie weiß genau, welche Wörter sie benutzen muss, um Frauen zu motivieren. Trotzdem sage ich mal, wenn ich mich von einer Frau trainieren lasse, dann muss sie schon viel vorweisen können, viel mehr als ein Mann. Das ist schon so, weil wir Frauen sind ja auch so, wir suchen ja dann bei der Trainerin auch immer Anhaltspunkte, wo was negativ ist. Also, die muss eigentlich völlig funktionieren, sonst wird sie von Spielerinnen nicht akzeptiert. Außerdem ist man es auch einfach gewohnt, immer einen Mann als Trainer zu haben.“ (Int. 22)

„Unter Umständen könnte ich eine Trainerin akzeptieren aber, ich kann mir gerade keine Frau vorstellen, die von der Mannschaft, in der ich jetzt spiele akzeptiert würde. Ich denke, es müsste schon jemand sein, die selber viel Erfahrung auch als Spielerin hat und die sich durchsetzen kann. Allerdings ist mir so jemand – so eine Frau – noch nicht untergekommen.“ (Int. 23)

Diese Aussagen stimmen außerdem mit den Ergebnissen der Studie „Trainerinnen im Spitzensport“ (vgl. Bahlke, Benning & Cachay, 2003) überein. Denn die stärksten Präferenzen für einen männlichen Trainer bestehen bei dieser Befragung in der Sportart Fußball. „Zwar geben mehr als die Hälfte der Spielerinnen (51,7%) an, dass für sie das Geschlecht des Trainers nicht von Relevanz ist, doch nur geringfügig weniger (44,9%) wollen lieber bei einem männlichen Trainer trainieren, und nur ein kleiner Anteil (3,4%) bevorzugt Trainerinnen“ (vgl. ebd., S. 274 f.).

Akzeptanz von Trainerinnen im männlichen Bereich

Im Zusammenhang mit der Frage nach der Akzeptanz von Trainerinnen im weiblichen Bereich verwiesen die meisten Interviewten aus den Vereinen gleichzeitig darauf, dass Frauen durchaus auch im Jungenbereich arbeiten können. Als problematisch wird hingegen die Tätigkeit einer Trainerin in den oberen Junioren-Altersklassen eingeschätzt. Denn, so die Vermutungen fast aller Befragten, in diesem Bereich würde eine Frau als

Trainerin aufgrund von Vorurteilen kaum akzeptiert werden. Zudem scheint es nahezu ausgeschlossen, dass einer Frau die Durchsetzungskraft und Autorität zugesprochen wird, um eine Männermannschaft zu trainieren, obwohl, so die Aussage eines Funktionärs des SFV,

„...gerade in diesem männlichen Bereich eine Trainerin gut tun würde, was dem Ansehen und dem Prestige von Frauen als Trainerinnen förderlich sein könnte.“ (Int. 6)

Andere Funktionäre des SFV und auch ein Trainer einer Männermannschaft gehen davon aus, dass es nur eine Frage der Zeit ist, bis Trainerinnen im Männerfußball tätig werden.

„Man müsste das testen. Ich gehe mal davon aus, dass sich schon Frauen dafür eignen würden, es gibt es bis jetzt eben nur noch nicht. In zehn oder in zwanzig Jahren ist es vielleicht ganz anders. Heute gibt es ja auch Schiedsrichterinnen im Männerfußball, was man vor 10 Jahren noch nicht für möglich gehalten hätte.“ (Int. 19)

„Ich bin auch völlig dafür. Wenn eine Frau jetzt als Trainerin ausgebildet ist, wieso müssen die denn da unbedingt Mädchen trainieren? Männer können im Prinzip Mädchen und Frauen trainieren und Frauen sollen z.B. keine Herren und Jungs trainieren dürfen? Das finde ich idiotisch. Wenn die Frauen entsprechend mit den Herren umgehen können, dann könnten die als weibliche Trainer mehr motivieren als ein Mann. Also da sehe ich überhaupt keine Begrenzung, es ist eben einfach noch nicht üblich, aber das wird irgendwann kommen.“ (Int. 6)

Ganz anderer Meinung sind die Vereinsfunktionäre und -trainer:

„Ich glaube das nicht, dass eine Frau sich im Männerbereich durchsetzen könnte. Weil da eben doch einfach zu viel gelacht wird. Das sieht man ja auch nicht im großen Fußball. Es ist eben wirklich auch auf die Sportart bezogen. Ich denke einfach auch, der Männerfußball ist schneller, aggressiver und da fallen auch andere Worte, wo eine Frau als Trainerin wahrscheinlich auch mal heult und dann wäre sie keine Respektsperson.“ (Int. 9)

„Ich glaube, die Jungs würden sich von einer Frau nichts sagen lassen. Die Trainerin steht dann dort wie bestellt und nicht abgeholt. Die

kann dann sagen, was sie will, aber die machen dann entweder was anderes oder nicht richtig mit. Glaube ich nicht, dass eine Frau das schaffen würde.“ (Int. 17)

Im Gegensatz dazu beschreiben die meisten Trainerinnen mit und ohne Lizenz und auch einige Spielerinnen, dass eine Jungenmannschaft zu trainieren für sie eine Herausforderung wäre. Damit einher gehen aber auch gleichzeitig Bedenken seitens der Interviewten, ob sie beispielsweise von den Jungen auch wirklich akzeptiert wären, bzw. wie lange es dauert, bis man sich einen gewissen Stand in einer Jungenmannschaft erarbeitet hat.

„Ich hab mir schon manchmal gedacht, dass ich doch auch mal`ne Jungenmannschaft übernehmen könnte, jedenfalls so den Nachwuchs. Doch ich denke insgesamt, eh die dich akzeptieren, das dauert aber. Ich würde es als Herausforderung betrachten.“ (Int. 16)

Viele der befragten Frauen glauben, dass, wenn man sich einmal im Jungenbereich oder sogar im Männerbereich durchgesetzt hat, dies eine Bereicherung für den gesamten Fußballsport sein könne. Dazu die Aussage einer Spielerin:

„Wenn du als Frau deine Stärke beweist und die Jungen und Männer so gut trainierst, dass sie z.B. aufsteigen, das wäre mal gut. Das ist eine totale Herausforderung für eine Frau, denn wo gibt es denn so was? Das gibt es doch nirgendwo, zu mindestens habe ich das noch nie gehört. Und ich glaube, wenn sich die Männer an dich gewöhnt haben, dann freuen die sich und das ist auch gut für den Männerfußball.“ (Int. 26)

Allerdings gibt es auch Spielerinnen, die der Sache eher skeptisch gegenüberstehen:

„Ich würde gar nicht darüber nachdenken, eine Männermannschaft trainieren zu wollen. Da würde eine Frau definitiv auf großen Widerstand stoßen. Es reicht ja schon bei den Jungen und vor allem deren Eltern. Es ist ja schon bei den Mädels schwierig. Doch ich glaube, wenn ich als Frau eine Jungsmannschaft trainiere, dann würden die Eltern nicht nur alles besser wissen, das würden sie dann auch deutlich zeigen. Ich hätte das da sicherlich nicht leicht.“ (Int. 23)

Erwartungen der Funktionäre und Trainerkollegen an Trainerinnen (im Verein)

Nach Ansicht der Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen des Verbandes ist die Zusammenarbeit, sofern es überhaupt zu dieser kommt, zwischen Trainerinnen, den Vereinsfunktionären und den Trainerkollegen problematisch. Die Kommunikation zwischen Trainerinnen und z.B. den Vereinsvorständen wird folgendermaßen beschrieben:

„Das Problem ist überhaupt, dass z.B. Trainerinnen vom Vorstand angehört werden, wenn sie bestimmte Forderungen nach Hallenzeiten haben und sie mit ihrer Mannschaft etwas bewirken wollen. Sie brauchen Finanzen, ordentliche Trainingszeiten, eine materielle - technische Ausstattung. Man muss eben erst einmal angehört werden, miteinander reden und das ist in vielen Vereinen noch lange nicht so. Dabei spielt natürlich eine Rolle, dass man einem Mann so ein Traineramt eher zubilligt als einer Frau und dass es aus Männersicht natürlich auch um eine Art Verteidigung der alten, bisher unangetasteten Privilegien geht.“ (Int. 4)

Die meisten Vorstandsmitglieder der Vereine sind demgegenüber der Meinung, dass die Trainerinnen von den Funktionären und auch von anderen Trainerkollegen sehr wohl akzeptiert werden und gut zusammenarbeiten.

„Wir sind schon der Meinung, dass eine Trainerin im Verein akzeptiert wird, auch von den anderen Trainern. Wichtig ist, dass sie etwas zeigen können. Ich denke schon, wir akzeptieren sie und sind ja auch froh über jeden, der sich um eine Mannschaft kümmert.“ (Int. 7)

In den traditionellen Fußballvereinen haben die Trainer der Männermannschaften meistens kaum Kontakt zur Frauenfußballabteilung bzw. zu den Trainerinnen. Lediglich zu den Trainingszeiten treffen Spielerinnen und Spieler, Trainerinnen und Trainer aufeinander. Währenddessen kann es, wie aus den Äußerungen der Interviewten hervorgeht, zu Konflikten zwischen Trainerinnen und Trainern aufgrund von z.B. nicht eingehaltenen Trainingszeiten kommen.

In den reinen Frauenfußballvereinen stellt sich die Situation anders dar. Dort arbeiten die Trainerinnen und Trainer der einzelnen Mädchen- und Frauenmannschaften gezielt zusammen und es findet überdies ein fachlicher Austausch statt. In den folgenden Interviewzitate werden Situationen geschildert, welche die Lage in den traditionellen Fußballvereinen widerspiegeln soll.

Ein Trainer der ersten Männermannschaft eines größeren Vereins berichtet, dass er zu den Trainerinnen, die im Verein arbeiten, so gut wie keinen Kontakt hat:

„Ich würde mal sagen, die Nachwuchstrainer haben ein bisschen Kontakt mit den Trainerinnen der Mädchenmannschaften, aber ich als Männertrainer gar nicht. Ich muss ehrlich sagen, ich nehme die Trainerinnen gar nicht wahr.“ (Int. 19)

Fast alle Vereinstrainerinnen beschreiben, dass sie zu Beginn ihrer Trainertätigkeit immer skeptischer auch von der Vereinsführung und von den männlichen Kollegen beobachtet wurden. Erst wenn sie gezeigt hat, dass sie als Trainerin gut ist, dann steigt die Akzeptanz. Jedoch wird den Männern, ähnlich wie bei den Fußballtrainerlehrgängen, eine Art Vertrauensvorschuss gewährt.

„Als ich hier angefangen habe, da bist du an die Trainer der Jungs überhaupt nicht ran gekommen. Erst jetzt nach über einem Jahr wird es langsam. Aber, na gut, sie haben auch gegen meine Mädels gewonnen, vielleicht sind sie deshalb plötzlich freundlich. Er sieht nun auch, dass ich was zum Laufen gebracht habe. Du musst dir eben erst einen Namen machen, das ist Fakt. Wenn die merken, du hast keine Ahnung, vergiss es, dann wird nie ein Austausch zustande kommen. Nur, wenn du als Frau was kannst, dann wirst du auch akzeptiert.“ (Int. 16)

Eine weitere Form der Degradierung, von der die Interviewpartnerinnen berichteten, waren allgemeine Aussagen über Frauen die Fußball spielen, die nicht nur von Trainerkollegen, sondern auch von den Spielern stammen und gleichzeitig einen Hinweis darauf geben, welche Vorurteile oftmals in den Köpfen der Jungen vorherrschen, bzw. ohne Bedenken und unbewusst von den Trainern an jüngere Spieler weitervermittelt werden .

„Hier im Verein unter den anderen Trainern sind auch schon Worte gefallen, wie, die könnte doch auch zu Hause bleiben, was will denn die hier oder die Weiber haben doch gar keine Ahnung, na ja, wie überall. Was soll ich groß sagen. Ach, da sind schon Worte gefallen hier von manchem, das geht bissel unter die Gürtellinie Da muss man schon sehr energisch sein und so wie es ein Mann eben macht, so musst du dann theoretisch auch mit denen umgehen.“ (Int. 15)

Vor allem während des wöchentlichen Trainingsalltags ergeben sich für einige Trainerinnen immer wieder Situationen in der Zusammenarbeit mit ihren männlichen Trainerkollegen, die nicht nur für die Trainerin, sondern auch für die Spielerinnen konfliktreich und meistens schwierig zu bewältigen sind. Die meisten der befragten Trainerinnen gehen mit diversen Situationen jedoch sehr offensiv um und suchen dabei immer wieder klärende Gespräche mit den Trainern, um bestimmte Situationen anzusprechen und richtig zu stellen. Eine Trainerin beschreibt die Situation wie folgt:

„Zum Beispiel ein Trainer von den Jungs, der schreit, wenn wir Training haben über den ganzen Platz, was wir denn wieder für einen Mist trainieren. Da war ich gerade nicht da, sondern meine Vertreterin, auch eine Trainerin mit jahrelanger Spielerfahrung. Er denkt, er muss uns sagen, was wir zu machen haben. Da musst du dir erst einmal Respekt verschaffen. Vor allem, das hören ja auch meine Mädels und die Jungs, die sowieso schon denken, dass sie Vollprofis sind. Kann man sich ja vorstellen, mit welchem Respekt die uns gegenüberreten. Es ist auch ganz logisch, wenn die hier ein Trainingsspiel machen, dass wir dann in die Halle gehen oder mit 20 Mädels auf einen Miniplatz. Umgekehrt wäre das undenkbar. Aber da muss man kommunizieren, da muss man sich als Frau durchsetzen und immer wieder das Gespräch suchen.“ (Int. 16)

Auch Spielerinnen nehmen solche Vorkommnisse wahr und beschreiben sie folgendermaßen:

„Wenn ich jetzt von meinem Verein ausgehe, da hat man da einen schweren Stand als Trainerin, vor allem, wenn man das Training dann nicht genauso aufzieht wie die Trainer der Jungs- und Männermannschaften. Wir hatten schon eine Trainerin und jeder versucht, da reinzureden. Das ist unter den Trainern schon manchmal so, aber bei der Frau wäre das noch schlimmer. Das ist vielleicht ähnlich wie bei den Schiedsrichterinnen, wenn die mal falsch pfeifen, dann heißt es gleich, die Frau, die soll lieber nach Hause an den Herd gehen oder so. Untereinander fand da kein Austausch statt zwischen der Trainerin und den anderen Trainern im Verein, nur dass sie ihr eben sagen wollten, was sie so falsch macht aus deren Sicht.“ (Int. 27)

Diese Erfahrung kann auch als Hinweis darauf gesehen werden, weshalb Mädchen und junge Frauen die Trainerinnentätigkeit als wenig anziehend, teilweise enorm abschreckend empfinden und diese Aufgabe eher meiden.

Erwartungen der Eltern (von Spielerinnen) an die Trainerinnen

Aus den Äußerungen der Befragten zeichnet sich ab, dass Trainerinnen vor allem im Umgang mit den Eltern der Spielerinnen größere Schwierigkeiten haben als ihre männlichen Kollegen. Da dies unter anderem auch ein Grund sein könnte, weshalb Spielerinnen das Amt der Trainerin nicht anstreben und weil dieser Sachverhalt während der Interviews von den unterschiedlichen Personengruppen immer wieder angesprochen wurde, soll er an dieser Stelle diskutiert werden. Ein Vereinsfunktionär schildert dieses Problem folgendermaßen:

„Ich denke mal, die Eltern hätten weniger Zutrauen zu einer Frau, nicht nur, wenn sie eine Jungenmannschaft trainiert, sondern auch, wenn sie eine Mädchenmannschaft übernimmt. Da kann das ewig dauern, ehe die Eltern der Mädels Vertrauen aufgebaut haben.“ (Int. 9)

Eine Trainerin beschreibt die Situation ganz ähnlich:

„Eine Frau muss dann mit Leistung überzeugen, denn vor allem die Eltern und das sind oft die Väter, die ihre Töchter zum Fußball begleiten, die hinterfragen ständig, ob du denn als Frau so eine Aufgabe übernehmen kannst.“ (Int. 15)

Ergänzt werden diese Aussagen nun noch durch die Vermutungen der Spielerinnen. Sie können möglicherweise die Skepsis der Eltern gegenüber einer Trainerin, aus eigener Erfahrung beurteilen.

„Also wenn ich jetzt bei uns im Verein eine D-Jugend übernehmen würde, dann denken auch die Eltern erst einmal, oh, was ist denn das jetzt für eine und fragen sich, ob eine Frau unseren Kindern was beibringen kann.“ (Int. 25)

„Ich denke, gerade bei den Kindermannschaften sind die Eltern immer mit am Spielfeldrand, das ist, glaube ich klar, dass man sich da sonst was anhören muss, vor allem von den Vätern. Die würden schon lieber einen Mann als Trainer sehen, glaube ich. Obwohl sie froh sein müssten, dass den Job überhaupt jemand macht.“ (Int. 24)

Diese Äußerungen verdeutlichen, dass vor allem die Väter der Spielerinnen einer Trainerin, ohne ihre Fähigkeiten zu kennen, weniger zugetrauen als einem Mann. Viele Väter würden es lieber sehen, so die Aussagen der befragten Trainerinnen, wenn ein Mann ihrer Tochter das Fußballspielen beibringt.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Trainerinnen im Mädchenbereich ohne Probleme von den Spielerinnen akzeptiert werden. Es wird sogar von den Funktionären angestrebt, für diesen Bereich mehr Frauen zu gewinnen, da ihnen die Rolle der besseren Bezugspersonen, im Gegensatz zu einem Trainer, für die Mädchen zugeschrieben wird. Jedoch ist die Betonung der „weiblichen Kompetenzen“ ein zweiseitiges Schwert. Denn durch diese traditionellen Zuweisungen werden den Trainerinnen immer nur die Trainerpositionen im Mädchenbereich zugetraut und nicht die Positionen im Erwachsenen, bzw. Juniorenbereich, wofür man bestimmte Qualifikationen in Form einer Trainer-Lizenz benötigt. Dies wird anhand vieler Äußerungen von Spielerinnen verdeutlicht. Auch die meisten Spielerinnen (Erwachsenenbereich) stehen Trainerinnen sehr skeptisch gegenüber. Sie trauen einer Frau eine geringere fußballspezifische Fachkompetenz zu als einem Mann. Den theoretischen Annahmen dieser Arbeit entsprechend bedeutet dies, dass die befragten Spielerinnen selbst, wenn auch unbewusst, die Vorbehalte gegenüber Frauen im Fußballmilieu in ihre eigene Vorstellungswelt übernehmen und dadurch zur Reproduktion dieser Geschlechterstereotype selbst mit beitragen. Diese Erwartungen verfestigen sich noch, wenn es um die Frage geht, ob eine Trainerin von Spielern anerkannt würde. In diesem Zusammenhang verwiesen vor allem die Funktionäre der Vereine und die Trainer darauf, dass eine Trainerin im Jungen- und Männerbereich wenig oder gar nicht akzeptiert werden würde. Dies hauptsächlich deshalb, weil ihr gewisse Eigenschaften nicht zugetraut werden, um in diesem Bereich tätig zu sein. Damit einher gehen erneut die expressiven Eigenschaftszuschreibungen.

Demgegenüber spiegeln aber die Äußerungen einiger Trainerinnen und Spielerinnen ein ganz anderes Bild wider. Denn sie können sich sehr wohl vorstellen und sehen es geradezu als eine Herausforderung an, eine Jungen- oder Männermannschaft zu trainieren. Unterstützung erfahren sie diesbezüglich von Verbandsfunktionären. Sie vermuten, dass es nur eine Frage der Zeit ist, bis Frauen auch im Männerfußball als Trai-

nerinnen tätig werden. Begründet wird diese Voraussage mit der fortschreitenden Anerkennung von Schiedsrichterinnen im Männerfußball.

Hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen Trainerinnen und männlichen Trainerkollegen im Verein sind nicht nur Disharmonien, sondern oft auch Konflikte zu bewältigen. Die Trainer der Jungen- oder Männermannschaften nehmen die Trainerinnen größtenteils nicht wahr und wenn sie doch sichtbar werden, wird ihnen inkompetentes Handeln in Bezug auf die Durchführung des Trainings vorgeworfen. Diese Vorwürfe werden von den Trainerinnen als „unter der Gürtellinie“ beschrieben und knüpfen an traditionelle geschlechterstereotype Vorstellungen an. Angesichts dieser immer wieder aufkeimenden Konflikte ist es erstaunlich, wie gelassen und geduldig die Trainerinnen darauf reagieren. Weiterhin erfahren Trainerinnen ein Akzeptanzproblem von den Eltern der Spielerinnen, hier speziell von den Vätern, die es lieber sähen, wenn ein Mann der Trainer ihrer Tochter wäre.

Infolge der unterschiedlichen Erwartungen an eine Trainerin im Verein ist diese häufig mit geschlechterstereotypen Äußerungen konfrontiert. Dies geschieht während der Interaktion mit Spielerinnen (Frauenbereich), mit den Funktionären, den Trainern, entweder der Frauenmannschaft, aber vor allem mit den Trainern der Jungen- und Männermannschaft und mit den Eltern der Spielerinnen. Die Trainerinnen selbst scheinen sich diesbezüglich ein dickes Fell zugelegt zu haben, einfach auch deshalb, weil sie ihre Tätigkeit, als Trainerin zu arbeiten, viel zu sehr schätzen und nicht aufgeben wollen. Allerdings könnten die beschriebenen Situationen potentielle Trainerinnen abschrecken, selbst diese Tätigkeit im Mädchen- und Frauenfußball anzustreben.

Die Befunde sind angesichts der unterschiedlichen Perspektiven der Befragungspersonen sehr facettenreich und sollen im Folgenden mit Blick auf die strukturelle Ebene der Organisationen (SFV / Vereine) beleuchtet werden.

8.3 Ebene der Organisation

Wie werden im Verband und in den einzelnen Vereinen, die Förderung von Trainerinnen thematisiert und kommuniziert? Wer trifft welche Entscheidungen und welche Rolle spielen dabei die geschlechterstereotypen Erwartungen und Vorannahmen der unterschiedlichen Personen? Dies wird nicht nur aus der Sicht der Trainerinnen selbst geschildert, sondern es werden erneut die Aussagen aller wichtigen Akteure der Organisation berücksichtigt.

Einleitend wurden die Befragungspersonen aufgefordert zu beschreiben, wie aus ihrer Sicht die Aus- und Fortbildung von Trainerinnen im SFV thematisiert wird. Außerdem sollten sie die Bedeutung dieser von ihnen geschilderten Lage einschätzen und bewerten. Die Beschreibungsversuche der Interviewpartner zeigen vor allem, dass ein Großteil der Befragten nicht glauben, dass die „Aus- und Fortbildung von Trainerinnen“ bisher jemals im SFV oder auch in den einzelnen Vereinen thematisiert wurde. In der Zusammenarbeit zwischen den Fußballvereinen und dem SFV beklagen vor allem Trainerinnen und Trainer der Vereine Kommunikationsdefizite, die zu einem gesteigerten Frustrationsniveau seitens der befragten Vereine führt. Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass kaum Informationen, die im Verband zum Thema Mädchen- und Frauenfußball kommuniziert werden, bis zu den einzelnen Vereinen durchdringen. Zwar gibt es auch Mädchen- und Frauenfußballausschüsse oder Arbeitsgemeinschaften in den Bezirken, die ebenfalls dafür verantwortlich sind, die Informationen gezielt weiterzugeben, doch auch hier werden scheinbar schwierige und komplizierte Abstimmungsprozesse zwischen den Entscheidungsträgern der jeweiligen Organisationen dargestellt.

Eine Trainerin beschreibt die Situation folgendermaßen:

„Wenn ich sehe, wie die vom Verband mit den Vereinen zusammenarbeiten, da fängt es ja schon an. Wenn du da nicht mit dazugehörst zu diesem Arbeitsbereich Mädchen- und Frauenfußball, dann hast du nicht so gute Karten. Ich bin der Meinung, es gäbe genug gute Frauen, die auch da als Trainerin arbeiten könnten, aber der Umgang ist nicht gut. Und ich selbst habe mich dann auch schon gefragt, für was machst du das eigentlich, außer Arbeit bringt es nichts. Dann sage ich mir, sollen die doch ihren Mist alleine machen. Außerdem bin ich der Meinung, dass der Verband in dieser Hinsicht auch mehr machen könnte, aber da geht nichts los, gar nichts, weder finanziell noch materiell. Trainerinnen gibt es sozusagen nicht.“ (Int. 12)

Eine Spielerin dazu:

„Ich denke, es wird viel zu wenig vom Verband her kommuniziert. Also auch z.B. ich habe, währenddessen ich noch gespielt habe, meinen Trainerschein gemacht und habe nie wieder irgendwelche Informationen über Aufbaulehrgänge bekommen. Also der Verband macht zwar

die Lehrgänge, ich glaube aber nur, um irgend etwas zu machen. Was danach aus den Trainerinnen wird, interessiert niemanden.“ (Int. 24)

Diese Aussagen weisen bereits darauf hin, dass Programme, Fördermaßnahmen oder auch nur Informationen zur Thematik Trainerinnen im SFV selten den Weg vom Verband in die Vereine finden. Dies führt wiederum dazu, dass vor allem die Trainerinnen und Spielerinnen in den Vereinen diese geringe Verständigung als Desinteresse wahrnehmen und sich nicht integriert fühlen. Den theoretischen Überlegungen zufolge kommt insbesondere den Personen, die im Verband Entscheidung über die Informationsweitergabe treffen, eine bedeutende Rolle zu, wenn es darum geht die Förderung von Trainerinnen zu thematisieren. Vor diesem Hintergrund wird zur weiteren Bearbeitung und Vertiefung der Thematik als Nächstes die verbandsbezogene Ebene genauer betrachtet, um dann die weiterführenden Meinungen der Akteure aus den Vereinen unter die Lupe zu nehmen.

8.3.1 Verbandsbezogene Ebene

Die befragten Funktionäre des SFV erklären, dass insgesamt im Bereich des Mädchen- und Frauenfußballs und damit auch in der Ausbildung und Förderung von Trainerinnen große Defizite vorherrschen, welche aber mit der Schaffung einer Stelle im Bereich des Mädchen- und Frauenfußballs verbessert werden sollen. Allerdings stellt die Rechtsstruktur des SFV eine besondere Behinderung in der Kommunikation zwischen dem Verband und seinen Bezirks- und Kreisverbänden und damit auch der jeweiligen Vereine dar. Es gibt zwar vom DFB ein Mädchenfußballprogramm und darin werden unter anderem Fördermaßnahmen von Übungsleiterinnen und Trainerinnen deklariert, doch diese Maßnahmen bis in die einzelnen Kreisverbände durchzusetzen, gelang bisher nur in geringem Maße. Ein Funktionär begründet dieses Kommunikationsproblem wie folgt:

„Was uns hemmt, das ist einfach die Rechtsstruktur im SFV. Wir haben idiotischer Weise alle Kreise und Bezirke als selbstständig eingetragenen Verein. Also jeder Kreis, jeder Bezirk hat sich gegründet und erst zum Schluss der SFV. Es ist so, dass wir dort als Verband zwar bestimmte Dinge anschieben können, aber wir dann nicht in der Lage sind, das durchzusetzen, weil dann ein Kreis sagt, ihr könnt mir den Buckel runterrutschen, ich mach da sowieso nicht mit. Wenn ich also jetzt im Kreisverband einen Funktionär habe und der sagt mir, Mäd-

chen- und Frauenfußball und Förderung von Trainerinnen, das interessiert mich doch nicht, dann habe ich bisher als Verband keinerlei Chancen, was zu machen. Das hemmt in Größenordnungen und ist gerade bei der Entwicklung des Mädchen- und Frauenfußballs und dementsprechend auch bei den Trainerinnen überhaupt nicht förderlich.“
(Int. 6)

Wie sich diese juristischen Hemmnisse auf die praktische Arbeit auswirken, macht ein hauptamtlich Angestellter des SFV deutlich.

„Über Jahre hinweg ist der Männerfußball gewachsen als eine Domäne. Da ist man jetzt in den Vereinen verwundert, weil sich Frauenmannschaften gründen und warum sie das auch unterstützten sollten. Wenn ich da hinkomme und erkläre denen etwas über die Förderung des Mädchen- und Frauenfußball, dann ist die Reaktion oft: Was sollen wir denn mit dem Weiberfußball und sie müssen es ja nicht wirklich umsetzen. Das sind meine Erfahrungen mit Vereins-, aber auch Kreisvertretern.“ (Int. 4)

Diese Aussage wird ebenfalls durch eine Trainerin bestätigt:

„Ich sage mal, wenn da was vom SFV kommt in Sachen Förderung von Trainerinnen usw., die können Hinweise geben, soviel sie wollen, aber viele lassen sich da überhaupt nichts sagen von den Bezirksverbänden. Die lassen sich da nicht reinreden und das ist auch noch rechtlich abgesichert. Also, wie soll da was vorangebracht werden, wenn es schon zwischen dem Verband und den Vereinen überhaupt keine Basis gibt?“
(Int. 12)

Mit dem Blick auf die Fragestellung dieser Arbeit, scheitern die Aktivitäten zur Forcierung fördernder Maßnahmen im Mädchen- und Frauenfußball und damit auch von Trainerinnen an ehemals getroffenen rechtlichen Entscheidungen. Dennoch könne diese Entscheidungen von den Personen in den Vereinen so gehandhabt werden, dass sie Veränderungen zulassen und verbandspolitische Forderungen in ihren Entscheidungen berücksichtigen. Die Interviewaussagen lassen jedoch die Schlussfolgerung zu, dass die Personen in entscheidungsrelevanten Positionen der Vereine, innovative Anregungen des Verbandes kaum realisieren. Dies behindert nicht nur die Entwicklung des Mädchen- und Frauenfußballs im gesamten Verband, sondern hält außerdem die Förderung von Trainerinnen auf.

Trainerinnen im SFV

Alle Befragten im Verband gaben an, sich während des Interviews das erste Mal intensiv mit der Thematik Trainerinnenausbildung auseinanderzusetzen. Die meisten Personen des SFV, sowohl Funktionäre als auch hauptamtlich Angestellte, sind der Meinung, dass die Quantität der Spielerinnen im SFV ein Hauptgrund ist, weshalb es bisher so wenige Trainerinnen gibt. Außerdem nehmen einige an, dass Frauen von sich aus bisher noch kein großes Interesse daran gehabt haben, eine Mannschaft zu übernehmen und eine Fußballtrainerausbildung zu absolvieren. Sie glauben eher, dass sich mit den prognostizierten steigenden Mitgliederzahlen im Mädchen- und Frauenfußball auch ganz automatisch die Trainerinnenanzahl erhöhe.

„Es ist alles eine Frage der Zeit, bis mehr Frauen als Trainerinnen im Fußball tätig werden. Es wird dann einen Schwabb geben, aber erst so in 20 Jahren, eher auf keinen Fall.“ (Int. 4)

Vertraut man dieser Prognose, wonach es nur „eine Frage der Zeit sei“, bis vermehrt Spielerinnen in die Fußballtrainerausbildung integriert werden, so ignorieren die Personen in Entscheidungspositionen möglicherweise die Entwicklungen in anderen Gesellschaftssystemen und überlassen es eher dem Zufall, Voraussetzungen zu schaffen, dass Frauen für Trainerpositionen und für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gewonnen werden.

Die Funktionäre und Hauptamtlichen des Verbandes sind außerdem der Meinung, dass es auch momentan nicht notwendig sei, z.B. eine Stelle für eine Verbandstrainerin für den Mädchen- und Frauenbereich zu schaffen.

„Zurzeit ist das Amt einer Trainerin im SFV jetzt direkt für den Mädchen- und Frauenfußball nicht vorgesehen. Es ist auch vom Gesamtumfang der spielenden Mädchen und Frauen noch nicht notwendig, deshalb haben wir das hier zur Seite geschoben. Ich kann nicht einen Frauen- und Mädchentrainer einstellen, der z.B. nur ein Zehntel der Arbeit hat von dem, was die Trainer im männlichen Bereich machen müssen. Demzufolge braucht man erst einmal die Masse, um überhaupt die Stelle einer Trainerin zu rechtfertigen.“ (Int. 6)

Jedoch ist man im Hinblick auf die Förderung von Trainerinnen von Seiten des Verbandes bzw. der Landesauswahltrainer bemüht, besonders talentierte Auswahlspielerinnen für Jungtrainerlehrgänge zu gewinnen. Aus der Sicht einer Verbandsfunktionä-

rin ist dies dennoch nicht ausreichend. Sie vermisst ein konstruktives und innovatives Expertengremium, welches auch selbst die Initiative ergreift, um derartige Themen im gesamten Verband anzusprechen, Lösungen zu suchen und Strategien der Umsetzung zu entwickeln. Sie bedauert zudem, dass sie die einzige Person sei, welche diesbezüglich etwas anschiebt und auch immer wieder anspricht.

„Na ja, gesehen werden Trainerinnen im Verband nicht. Nur wenn ich es anspreche, dann wird es schon auch gesehen, dass man sie fördern könnte. Aber man muss da wirklich immer wieder drauf hinweisen. Den Verbandsfunktionären ist das ganz einfach nicht bewusst mit den Trainerinnen.“ (Int. 5)

Auch aus der Sicht der Vereinsfunktionäre und -funktionärinnen gibt es nur wenige Trainerinnen auf Verbandsebene, was einen Vereinsfunktionär besonders verwundert, trainieren doch schon seit vielen Jahren erfahrene Spielerinnen, die zwar nicht mehr aktiv sind, die aber in der Lage wären das Trainerinnenamt einzunehmen:

„Ich habe selbst noch nie darüber nachgedacht. Wir haben aber im Verband wirklich nur ganz wenige Trainerinnen, das stimmt, obwohl wir in den Vereinen schon Jahrzehnte lang gute Spielerinnen ausgebildet haben.“ (Int. 7)

Die Trainerinnen und Spielerinnen sind mehrheitlich der Meinung, dass die Notwendigkeit und die Förderung von gut ausgebildeten Trainerinnen vom SFV überhaupt nicht wahrgenommen werden. Dazu exemplarisch die Aussagen einer Trainerin und einer Spielerin.

„Es wird überhaupt nicht wahrgenommen, denn im Frauenfußball sind erst einmal alle zufrieden, wenn einer da ist, der da überhaupt was macht und da wird weder geguckt, ob der eine Ausbildung hat oder ob das Frau oder Mann ist.“ (Int. 11)

“Ich kann mir nicht vorstellen, dass die im Verband sich mit solchen Dingen, wie mit der Förderung von Trainerinnen, auseinandersetzen. Ich denke, es gibt genug gute Trainerinnen, aber der Verband schafft keine Anreize, um solche Frauen auch hier zu halten, geschweige denn, weiterhin für die Sportart zu motivieren. Ich weiß nicht, wie viele gute Spielerinnen wir hatten und Welch ein Potential dahinter gesteckt hat. Die hätten all ihre jahrelange Spielerfahrung an uns wei-

tergeben können. Doch leider haben die gar nichts mehr mit dem Fußball zu tun, weil man da immer wieder gegen Windmühlen ankämpfen muss. Irgendwann ist denen dann eben auch die Zeit zu schade. Ja, aber der SFV, nee, der macht da nichts, die sträuben sich ja eher dagegen und wie schon gesagt, die interessiert das nicht, dass gute Leute weggehen, sonst hätten die doch schon mal ein paar Aktionen gestartet nur für Trainerinnen oder so, aber da geht hier nichts los.“
(Int. 22)

Ausschreibung Fußballtrainerlehrgang

Die Informationen zu den einzelnen Lehrgängen finden Interessenten im Internet und in den amtlichen Mitteilungsblättern des SFV. Inhaltlich wird darin angegeben, welche Voraussetzung erfüllt sein müssen, um an einem Trainerlehrgang teilzunehmen, welche Inhalte in den unterschiedlichen Lehrgängen vermittelt werden, wann die Lehrgänge stattfinden und wo man sich anmelden kann. Diese Informationen werden auch an jeden Verein geschickt, so dass die Funktionäre der Vereine Auskunft über die Trainerausbildung geben könnten.

Aus den Interviewaussagen geht hervor, dass lediglich für die Jungtrainerlehrgänge gezielt talentierte Landesauswahlspielerinnen angesprochen werden, um an einer Trainerausbildung teilzunehmen. Die befragten Personen, die für die Trainerausbildung zuständig sind, gehen davon aus, dass es erstens kein inhaltliches Informationsdefizit bezüglich der Trainerlehrgänge gibt und zweitens jeder, der interessiert ist, weiß, wo er sich informieren muss. Ein Verantwortlicher nimmt an:

„Ich denke mal, unsere Ausschreibungen reichen für diejenigen, die Interesse haben. Ich denke nicht, dass man mit einer anderen Aktion oder mit einer besonderen Ansprache für die Trainerinnen was bewirken kann. Aufwand und Nutzen würden in keinem Verhältnis zueinander stehen.“ (Int. 1)

Ganz anderer Meinung sind hingegen einige Verbands- und Vereinsfunktionärinnen.

„Wir müssen viel mehr Spielerinnen erreichen, so wie wir das bei den Jungtrainerlehrgängen machen, auch zusätzlich gesondert zielgerichtet Frauen ansprechen. Doch wenn man endlich mal mehr Trainerinnen haben will, dann muss man das machen. Andere Landesverbände machen uns das doch vor. Das A und O ist z.B. auch die Weiterbildung

von Lehrerinnen in Bezug auf den Mädchenfußball. Unsere Trainer haben da leider manchmal eine andere Auffassung, das ist schade und macht das Vorankommen nicht einfacher.“ (Int. 5)

Diejenigen Trainerinnen, die eine Ausschreibung gesehen haben, fühlen sich nicht angesprochen. Die Ausschreibungen werden als zu nüchtern und zu unattraktiv empfunden, vor allem, wenn es darum geht, auch Interessentinnen anzusprechen zu wollen. Die befragten Trainerinnen und Spielerinnen sind sich größtenteils darüber einig, dass sich durch eine gezielte Ansprache, mehr Frauen motivieren würden, an einem Trainerlehrgang teilzunehmen. Dazu die Aussage einer Trainerin und einer Spielerin:

„Gut, einerseits, wenn ich wirklich an einem Trainerlehrgang teilnehmen will, dann suche ich mir die Informationen heraus. Allerdings wäre es noch etwas anderes, wenn die Ausschreibungen vom Verband gezielt auf uns zugeschnitten wären. Man würde sich auch mal wahrgenommen fühlen und ich denke, da ist schon die eine oder andere mehr zu überzeugen, so nen Lehrgang mal zu machen.“ (Int. 11)

„Also die Sprache spielt dabei schon mal eine große Rolle, im Marketing wird das ja auch so gemacht. Wenn der Verband explizit erstens die Anschreiben an Frauenmannschaften richten würde und zweitens diese dann auf Frauen zuschneiden, dann würden sich bestimmt auch eher mal welche angesprochen fühlen, als wenn es nur eine allgemeine Ausschreibung gibt, die der Verein dann wahrscheinlich eh nur an die Männerabteilung weiterleitet.“ (Int. 24)

Die vorangegangene Aussage einer Spielerin impliziert zusätzlich die Annahme, dass wenn Ausschreibungen zu einem Trainerlehrgang kommen, dann werden diese unbeachtet an die Männerabteilungen weitergeleitet. Diese Thematik wird jedoch noch an anderer Stelle vertieft und ausführlich diskutiert.

Fördermaßnahmen für Trainerinnen

Ein Großteil der Befragten glaubt, dass es keine speziellen Fördermaßnahmen für Trainerinnen im Verband gibt. Einigen wenigen ist bekannt, dass neben den ganz normalen Trainerlehrgängen und Kurzschulungen auch Jugendtrainerlehrgänge angeboten werden. Besonders interessant ist nun, danach zu fragen, wie die bestehenden Fördermaßnahmen von den jeweiligen befragten Personen eingeschätzt und bewertet werden.

Die Funktionärinnen, Funktionäre und die hauptamtlich Angestellten des SFV sind sich darüber einig, dass der Jungtrainerlehrgang eine gute Möglichkeit für talentierte Spielerinnen ist. Dennoch zeigt sich vor allem die Verbandsführung skeptisch:

„Sicherlich könnte sich der Lehrgang noch positiver auswirken. Man müsste sich auch mal mit anderen Landesverbänden zusammensetzen, um zu überlegen, was man besser machen könnte. Es läuft sicherlich noch nicht optimal, sonst hätten wir mehr lizenzierte Trainerinnen, die auch wirklich eine Mannschaft übernehmen.“ (Int. 6)

Auch die Verantwortlichen der Trainerausbildung räumen ein, dass zwar die Lehrgänge von Spielerinnen wahrgenommen werden, sie allerdings in ihren Vereinen nach dem Lehrgang keine Möglichkeit bekommen, eine Mannschaft zu trainieren und somit ihre erworbenen Kenntnisse praktisch umzusetzen. Da die Mädchen außerdem noch aktiv am Spielbetrieb teilnehmen, könnte ihre praktische Arbeit auch als Co-Trainerin absolviert werden. Die Ausbilder berichten allerdings, dass den jungen Trainerinnen oft der Mut fehlt, ihre Tätigkeit auszuüben:

„Ich habe z.B. auch einmal zwei Spielerinnen, die an dem Lehrgang teilgenommen haben, angeboten, mal bei den kleinen D-Jungs ein Training mit zu übernehmen. Doch da ist nichts passiert. Sie genießen sich dann auch einfach noch.“ (Int. 3)

Die Funktionärinnen, Funktionäre, Trainerinnen und Trainer in den Vereinen sind zwar überzeugt davon, dass dieser Jungtrainerlehrgang für die Förderung von Trainerinnen ein erster Schritt ist. Dennoch glauben sie nicht, dass sich der Verband auch nachhaltig um die Trainerinnen kümmert, z.B., ob die Lizenzinhaberinnen auch wirklich eine Mannschaft trainieren und ob sie an Weiter- oder Fortbildungen teilnehmen oder die nächst höhere Lizenz anstreben, was aus der Sicht der Befragten von großer Wichtigkeit wäre.

„Ich glaube nicht, dass dies vom Verband weiter verfolgt wird, was die Mädels machen, ob die sich weiterbilden oder so. Ich glaube, da besteht kein Interesse seitens des Verbandes.“ (Int. 10)

Von den befragten Spielerinnen, die an dieser Maßnahme teilgenommen haben, ist lediglich eine als Trainerin tätig. Jedoch schätzen alle den Lehrgang als interessant und hilfreich ein. Allein eine Trainerin bemängelt, dass die meisten Spielerinnen nach dem Lehrgang keine Mannschaft trainieren.

*„Es ist natürlich besser, man macht den Lehrgang und kann das dann auch bei einer Mannschaft anwenden. Wenn man dann natürlich wie fast alle Mädels keine Mannschaft hat, dann geht auch vieles verloren. Man hat zwar eine schöne Mappe mit vielen Zetteln, aber das nützt dann nichts mehr, wenn man erst 10 Jahre später, wenn überhaupt, eine Mannschaft hat. Wenn man dann wirklich nicht gleich ins kalte Wasser geschmissen wird, dann nützt dir die ganze Lizenz nichts.“
(Int. 15)*

Einige Spielerinnen, die nicht an diesem speziellen Lehrgang teilgenommen haben, stehen der Maßnahme skeptisch gegenüber. Sie schätzen die Teilnehmerinnen für zu jung ein und glauben, dass sie sich selbst noch weiterentwickeln müssen, bevor sie eine Mannschaft führen zu können. Dazu exemplarisch die Aussage einer Spielerin:

„Bei uns im Verein haben auch ein paar 17-Jährige diesen Lehrgang gemacht. Ich bin der Meinung, dass sie erst einmal noch ein bisschen selbst Fußball spielen sollten, um mehr Erfahrung zu haben. Denn viele machen den Lehrgang nur aus Spaß mit und haben keinerlei Ambitionen, sich wirklich vor eine Mannschaft zu stellen. Denn wenn sie erst einmal wissen, was das für ein Aufwand und für eine Verantwortung ist, bin ich der Meinung, würden es viele nicht machen. Vielmehr sollte auf ehemalige Spielerinnen zugegangen werden. Doch da kümmert sich niemand drum.“ (Int. 22)

Verbesserungsmöglichkeiten

Bezüglich der Bewertung bestehender Fördermöglichkeiten von Trainerinnen, lässt sich festhalten, dass die Auseinandersetzung mit diesem Thema im Verband bisher lediglich nur von Personen im Mädchen- und Frauenfußballausschuss angesprochen wurde. Konkrete Planungen und Maßnahmen gibt es, bis auf den Jungtrainerlehrgang, allerdings nicht. Dabei kann zum einen auf die Erfahrungen mit Fördermaßnahmen für Trainerinnen anderer Fußball-Verbänden (z.B. Bayerischer Fußball-Verband) zurückgegriffen werden und zum anderen liegen Ergebnisse von Studien zum Thema Unterrepräsentanz von Trainerinnen vor (vgl. Gieß-Stüber 2000, S. 261ff.; Bahlke, Benning & Cachay 2003, S. 306ff.), welche umfangreiche Maßnahmenkataloge zur Förderung von Frauen in derartigen Positionen empfehlen. Jedoch wird bisher, da diese Themen im Verband nicht hinreichend kommuniziert werden, auf diesen Wissensstand nicht zurückgegriffen.

Dennoch wurden Verbesserungsvorschläge von den einzelnen Akteuren benannt, um zum einen die Trainerinnen überhaupt wahrzunehmen und zum anderen, um mehr Frauen für eine Fußballtrainerausbildung zu gewinnen. Diese Anregungen werden nun zusammenfassend dargestellt.

Insgesamt wird zum Thema Mädchen- und Frauenfußball, aber auch ganz speziell zur Problematik Gewinnung von Trainerinnen, abermals ein Informationsdefizit der meisten Befragten zwischen dem Verband und den einzelnen Vereinen beklagt. Alle Interviewpartnerinnen und -partner waren sich schließlich darüber einig, dass, wenn man Frauen als Trainerinnen fördern will, es an unterschiedlichen Stellen anzusetzen gilt. Als besonders notwendig scheint vielen, die Verbesserung der Kommunikation zwischen dem Verband und dem Verein, aber auch im Verein zwischen den Funktionären und der Mädchen- und Frauenfußballabteilung. Diesbezüglich sind sich alle einig, dass viel mehr als bisher auf die entsprechenden Entscheidungsträger und auf potentielle Trainerinnen zugegangen werden muss.

Aus der Sicht der Funktionäre des SFV und der hauptamtlich Angestellten des Verbandes sieht dies wie folgt aus:

„Wir können auch nicht alles unseren Vereinen überlassen, sondern wir müssen da einfach von uns aus selbst die Frauen, die in den nächsten Jahren aufhören mit dem Fußball, ansprechen. Die Mannschaft, den Verein ansprechen, ob sie nicht noch mehr Kapazitäten haben, eventuell mit einer Trainerin eine Mädchenmannschaft aufzubauen und die Trainerin ausbilden zu lassen usw. Da ist einfach auch von unserer Seite noch ein Defizit da und es wird da viel zu wenig getan.“ (Int. 6)

„Die Leute, die in den Vereinen etwas zu sagen haben, die müssen sich umschauen, wer überhaupt in Frage kommt für eine Trainerausbildung, wer das denn auch wirklich leisten könnte. Die muss man dann auch mal ansprechen. Ich denke, das ist nach wie vor das Manko, dass da einfach zu wenig gemacht wird. Es muss Personen geben in den Vereinen, die dahinter stehen, ohne das geht's nicht, vor allem, wenn man im Mädchen- und Frauenfußball etwas aufbauen will. Auch die Frauen selbst müssen Verantwortung übernehmen und ihr eigenes Potential nutzen. Wir müssen da natürlich als Verband jede Möglichkeit wahrnehmen, um denen auch den Rücken zu stärken. Wenn wir bei

den Vereinen sind, dann müssen wir also sagen: Öffnet euch! Unterstützt die Frauen in ihren Bemühungen, die aktiv sind. Aber es muss auch mehr aus dem Kreis der Frauen geben, die aktiv sind oder waren, die trotz der Unwägbarkeiten bereit sind, eine Mannschaft zu übernehmen und sich weiterzubilden. Der erste Schritt ist aber ganz klar, die Leute direkt anzusprechen. (Int. 4)

Diese Meinung vertreten auch die Personen, die für die Trainerausbildung zuständig sind.

Die Funktionäre, Funktionärinnen, Trainerinnen, Trainer und die Spielerinnen in den Vereinen fühlen sich vom Verband weder wahrgenommen noch unterstützt. Sie sind sich dahingehend größtenteils einig und fordern:

„Man muss das Ganze auch einfach in den unteren Bereichen populärer machen. Den Mädchen muss eben auch mal eine Trainerin vorgestellt werden, was sie alles macht. Wenn z.B. Tina Theune-Meyer mal herkommt, müsste man viele Mädchen einladen und sie erzählt dann, was ihre Aufgaben sind usw. Über die Schiene müssen die begeistert werden und das auch auf den unteren Ebenen.“ (Int. 21)

„Eigentlich müssten auch mal Trainerinnen weiter in unteren Spielklassen und kleinen Vereinen gefördert werden. Zwar will man eine größere Masse Mädchen, die Fußball spielen, aber da macht der Verband nur was bei den Vereinen, die höherklassig spielen. Warum sollte man immer diese Vereine fördern? Ich würde mir wünschen, dass man auch mal auf die kleinen Vereine zugeht. Da gibt's bestimmt auch viele, die gerne mal`ne Mannschaft übernehmen.“ (Int. 26)

Ein Großteil der befragten Spielerinnen, Trainer und Trainerinnen wünschen sich Trainerlehrgänge, nur für Frauen oder unter Umständen für Frauen und Männer, die im Frauen- und Mädchenfußball tätig sind. Diese Lehrgänge, die gefordert werden, sollen vor allem den Frauen einen Raum bieten, sich fußballdidaktisches Wissen und Können jenseits der Zuweisungen durch ihre männlichen Kollegen anzueignen.

Dazu beispielhaft die Aussage einer Spielerin und eines Trainers.

„Ich denke schon, dass es viele abschreckt, dass bei einem Lehrgang nur Männer sind. Ich würde mich von einem Frauentrainerlehrgang

angesprochen fühlen und kann mir auch gut vorstellen, dass sich Frauen dort viel wohler fühlen.“ (Int. 26)

„Ich war bei einem Trainerlehrgang und habe gemerkt, wie sich dort die Frau gefühlt hat und wie der Frauenfußball belächelt wird. Deshalb bin ich der Meinung, dass man da wirklich sagen sollte, immer mal wieder einen eigenen Lehrgang für Frauen und Männer anzubieten.“ (Int. 18)

Allerdings stehen vor allem die hauptamtlich Angestellten des Verbandes den Forderungen nach Lehrgänge eigens für Frauen skeptisch gegenüber. Sie beurteilen Frauenlehrgänge als wenig sinnvoll und unterstellen schon im Vorfeld, dass höchstwahrscheinlich die Qualität des fußballerischen Könnens während eines reinen Frauenlehrgangs nicht sehr hoch sein wird und daher keine einen Nutzen davon hätte. Als Reaktion wird also schon der eigene Gedanke an einen Frauentrainerlehrgangs inhaltlich abgewertet und nicht ernst genommen.

Gefragt nach den Vorstellungen eines reinen Frauentrainerlehrgangs, äußern überraschenderweise auch einige Spielerinnen eher Skepsis und vermuten in solchen Lehrgängen nur die leistungsschwachen Trainerinnen, die nicht zum „*richtigen Lehrgang*“ gehen können. Dies macht deutlich, dass auch Spielerinnen die kommunizierten Annahmen über Trainerinnen im Fußballsport für sich übernehmen und damit eigentlich Geschlechterstereotype erneut reproduzieren.

Weiterhin bemängeln einige Trainerinnen, dass es im Verband keine Plattform gibt, wo sich über Probleme des Mädchen- und Frauenfußballs ausgetauscht werden kann. Auf Grund dessen befürworten die Trainerinnen, Frauenlehrgänge zu initiieren. Dort kann ihres Erachtens nach auch ungezwungen über diese Angelegenheiten gesprochen werden, ohne dass diese Themen abgewertet oder belächelt werden.

„Es könnte ja mal Kurzlehrgänge geben, das muss nicht gleich die C-Lizenz sein, aber wo man einfach mal einen Erfahrungsaustausch macht. Wie macht ihr denn das mit den Mädels oder was habt ihr für Lösungen usw., so in diese Richtung, das fehlt komplett. Es wird nicht miteinander gesprochen und die Gespräche wünsche ich mir aber.“ (Int. 12)

Zudem fordern vor allem erfahrene Trainerinnen, dass die jungen Spielerinnen, die an dem Jungtrainerlehrgang teilgenommen haben, auch von den Vereinen oder vom Ver-

band die Chance bekommen, eine Mannschaft wenigstens als Co-Trainerin zu betreuen, damit sie ihr erworbenes Wissen schnellstmöglich anwenden können. Außerdem wird immer wieder darauf hingewiesen, dass den jungen Trainerinnen erfahrene Personen (Mentoren) begleitend zur Seite stehen. Denn meistens sind die jungen Frauen auf sich selbst gestellt, müssen alles allein organisieren und halten diese hohe Belastung oft nicht ohne Hilfe durch.

„Dann muss auch ein bisschen mit drangeblieben werden. Man muss sich die erste Zeit auch mal um die Trainerinnen kümmern. Man kann sie nicht nur reinschmeißen und dann sollen sie alleine sehen, wie sie weiterkommen. Da sind Vereine und der Verband gefragt.“ (Int. 12)

Dennoch scheinen vor allem die befragten Spielerinnen nicht davon überzeugt zu sein, dass sich in naher Zukunft die Situation und die Fördermöglichkeiten für Trainerinnen und solche, die es werden wollen, im Fußballsport verbessern. Dies soll die folgende Aussage verdeutlichen:

„Das ist halt, weil, Fußball ist wirklich noch so ein typischer Männer-sport. Die Nationaltrainerinnen und der Frauenfußball allgemein sind ja erfolgreich, aber es wird wohl immer so sein, dass die Trainerinnen im Schatten der Trainer stehen. Ich weiß auch nicht, wie man das ändern könnte, vielleicht nur, wenn es wirklich mal so viele Frauen gibt, die Fußball spielen bzw. lenken wie Männer.“ (Int. 25)

Zusammenfassung

Auf organisationaler Ebene nimmt der SFV die Programme des DFB zur Förderung von Mädchen und Frauen im Fußballsport als gesellschaftspolitische Aufgabe zwar wahr, jedoch scheitert die Umsetzung an der Steuerung und an der Kommunikation zwischen dem Verband und seinen einzelnen Bezirks- und Kreisverbänden. Aufgrund der Eigenständigkeit dieser Verbände müssen sie die geforderten Maßnahmen, z.B. die Förderung von Trainerinnen im Mädchen- und Frauenfußball, nicht umzusetzen. Deswegen ungeachtet könnten sich dennoch die Verbände der Rekrutierung und Ausbildung von Trainerinnen widmen, doch es ist anzunehmen, dass die entscheidungsbefugten Personenebenen mit Funktionären besetzt sind, die dies gar nicht fördern wollen. Insgesamt ist die Thematik weder während Sitzungen, noch zu bestimmten Tagungen des Verbandes präsent. Lediglich Personen des Mädchen- und Frauenausschusses thematisieren diese Problematiken. Zudem hat es die Vorsitzende dieses Ausschusses sehr

schwer, Neuerungen im Trainerinnenbereich umzusetzen, weil sie diesbezüglich auf Gegenwind von anderen hauptamtlichen Akteuren im Verband stößt. Daraus kann geschlossen werden, dass die Mädchen und Frauen für eine in Frage kommende Traineraus- bzw. -fortbildung nicht angesprochen werden.

Sowohl die Funktionärinnen des SFV als auch der einzelnen Vereine sind der Meinung, dass gezielte Ausschreibungen für einen Trainerlizenzhilfslehrgang, die auch Frauen ansprechen, absolut notwendig sind, wenn man mehr Trainerinnen für einen Lehrgang gewinnen möchte. Demgegenüber stehen allerdings die Aussagen der Verantwortlichen für die Trainerausbildung, die eine Veränderung des Inhaltes der Ausschreibung genauso ablehnen wie eine zielgerichtete Verteilung der Einladung, z.B. systematisch an die verantwortlichen Personen in den Vereinen mit Frauenmannschaften.

Ein Großteil der Befragten aus den Vereinen ist der Meinung, dass es keine Aktivitäten zur Förderung von Trainerinnen im SFV gibt. Lediglich einige wenige wissen von den Jungtrainerlehrgängen und befinden diese Maßnahme als positiv für junge Spielerinnen. Jedoch kritisieren sowohl Verbands- als auch Vereinsfunktionäre und -funktionärinnen, dass eine nachhaltige Betreuung der jungen Spielerinnen fehle und sie sich auch meistens aus diesem Grund nicht zutrauen, eine eigene Mannschaft in ihrem Verein zu übernehmen. Die Effizienz des Lehrgangs wird in dieser Hinsicht angezweifelt.

Hinsichtlich der Anregungen von Maßnahmen gehen die Ehrenamtlichen des Verbandes relativ offensiv mit der Problematik Qualifizierung von Trainerinnen um und sehen vor allem auch in ihren eigenen Reihen Optimierungspotential. In diesem Sinne könnten Entscheidungen getroffen werden, welche die Zusammenarbeit zwischen dem Verband und den Vereinen verbessern. Dies kann geschehen, indem auf die Personen, die verantwortlich für die Ausbildung sind und gezielt auf die Spielerinnen und Trainerinnen zugegangen wird, um ihnen zu verdeutlichen, dass die Organisationen auch ihre Interessen vertreten, ihnen Unterstützung gewährleisten und sie fördern möchten.

Die hauptamtlich Angestellten des Verbandes sehen ebenfalls in der Zusammenarbeit zwischen dem Verband und den Vereinen das größte Potential, wenn es darum geht, Trainerinnen zu fördern, allerdings stehen sie aufgrund von geschlechterstereotypen Vorannahmen, den von vielen Spielerinnen und Trainerinnen geforderten Frauenfußballtrainerlehrgängen eher kritisch gegenüber.

Weiterhin wird für Austauschmöglichkeiten, in Form von kleineren Fortbildungsmaßnahmen nur für Lehrpersonen im weiblichen Bereich plädiert. Außerdem weisen vor allem erfahrene Trainerinnen darauf hin, dass es sehr wichtig wäre, jungen Trainerinnen die Möglichkeit zu gewähren, eine Mannschaft zu betreuen und ihnen dann auch mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Dies deshalb, weil viele junge Trainerinnen oft überfordert sind mit all den Aufgaben, die an sie gestellt werden und aufgrund dessen eher wieder das Handtuch werfen und die Tätigkeit nicht weiter ausüben.

Die Spielerinnen selbst sind hingegen sehr skeptisch, was die Verbesserung der Förderung von Trainerinnen angeht. Sie unterstellen den Personen in wichtigen Entscheidungspositionen, sei es aus eigener Erfahrung oder aber aufgrund der Übernahme von Vorurteilen gegenüber Frauen im Fußballmilieu, dass lediglich der Jungen- und Männerfußball gefördert werden soll. Deshalb, so die Annahmen der Spielerinnen, werden auch in Zukunft nur die Trainer von den Qualifizierungsmaßnahmen profitieren.

8.3.2 Vereinsbezogene Ebene

In diesem Abschnitt geht es darum, welche Personen in den Vereinen die Entscheidungen über die Besetzung von Trainerstellen treffen und darüber, wann wer an einem Trainerlehrgang teilnehmen kann. Wird dies vom Verein finanziell unterstützt? Werden Frauen angesprochen, um eine Mannschaft zu betreuen bzw. an einem Trainerlehrgang teilzunehmen? Wie wird der gesamte Mädchen- und Frauenfußball (in den traditionellen Vereinen) im Verein von den Funktionären und Entscheidungsträgern akzeptiert? Wie wird im Verein untereinander kommuniziert und welche Rolle spielen dabei bestimmte Vorannahmen und Erwartungen der einzelnen Personen? Auf diese Fragen sollen die folgenden Interviewantworten Auskunft geben.

Die in die Interviewstudie involvierten Vereine müssen unterschieden werden nach

- eigenständigen Mädchen- und Frauenfußballvereinen und
- Mädchen- und Frauenfußballabteilungen (mit einer oder zwei Frauenmannschaft(en) und einer oder mehreren Nachwuchsmannschaft(en), die einem traditionellen Fußballverein mit hauptsächlich Jungen- und Männermannschaften angegliedert sind.

Während der Interviews kam zum Ausdruck, dass die Förderung von Frauen als Trainerinnen auch in den Vereinen bisher kaum thematisiert wurde. Ganz selten, so die

Aussagen, übernimmt eine Trainerin aus eigenem Antrieb eine Mannschaft. In den meisten Fällen, in denen Frauen als Trainerinnen agieren, werden sie gefragt und überredet, weil kein anderer die Mannschaft übernehmen wollte. Doch auch in den eigenständigen Mädchen- und Frauenfußballvereinen agieren größtenteils Männer als Trainer und Vereinsfunktionäre. Akteure der Mädchen- und Frauenmannschaften, die einem traditionellen Fußballverein angehören, sind zwar mehrheitlich zufrieden, z.B. im Hinblick auf die gemeinsame Nutzung der infrastrukturellen Ressourcen, dennoch fühlen sie sich stets als *„fünfte Rad am Wagen“*.

Stellenwert des Mädchen- und Frauenfußballs im Verein

Wie Trainerinnen vom Verein gefördert und unterstützt werden, ist eng mit der Akzeptanz des gesamten Mädchen- und Frauenfußballs in diesem Verein verknüpft. Deshalb ist es zunächst notwendig, danach zu fragen, wie der weibliche Fußballsport, vor allem in den traditionellen Vereinen, angesehen ist. Welche Bedeutung haben Mädchen- und Frauenfußballmannschaften im Verein, wie werden sie von den Entscheidungspersonen des Vereins wahrgenommen und wie nehmen sie sich selbst wahr?

Die Funktionäre und die hauptamtlich Angestellten des SFV sind der Meinung, dass trotz Erfolge der Frauen-Nationalmannschaft der Stellenwert des Mädchen- und Frauenfußballs in den einzelnen Vereinen des SFV nach wie vor gering ist. Eine Ausnahme bilden jedoch die eigenständigen Frauenfußballvereine.

„Die Trainerinnen sind ja nur ein Spiegelbild des gesamten Mädchen- und Frauenfußballs. Es gibt immer noch viele Vereine, wo ganz klar der Männerfußball dominant ist und wo der Frauenfußball eben wirklich das fünfte Rad am Wagen ist.“ (Int. 5)

Im Gegensatz dazu schildern die Vereinsfunktionärinnen und -funktionäre, vor allem der Vereine, wo der Männerfußball in den unteren Amateurklassen angesiedelt ist, dass die Frauenabteilungen in ihren Vereinen überwiegend anerkannt sind. Dies äußert sich dahingehend, dass sie z.B. sehr gut in das Vereinsleben integriert, an Festivitäten beteiligt sind und von finanziellen Ressourcen profitieren.

„Wir haben jetzt seit über zehn Jahren eine Frauenmannschaft und die ist im Verein gut angesehen. Wir hatten auch einen relativ guten Start und sind nicht auf große Widerstände gestoßen. Natürlich gab es zu Beginn Skeptiker die sagten, dass dies sowieso nichts wird und wir eh nicht lange aushalten, vor allem mit einer Trainerin. Das Verhältnis

hat sich aber dann im Verlaufe der Jahre verbessert, dadurch, dass wir auch aktiv am Vereinsleben teilnehmen, durch das Mitgestalten bei Festen, Ausfahrten. Und so ist das mittlerweile ein gleichberechtigtes Verhältnis geworden.“ (Int. 8)

Eine interessante Argumentationslinie zur Anerkennung von Mädchen- und Frauenabteilungen, eröffnet sich in den Aussagen zu den Vereinen, die einen höherklassigen Männer-Spielbetrieb betreiben. Hier vermuten die Befragten eine besonders geringe Anerkennung des gesamten Vereins gegenüber dem Mädchen- und Frauenfußball. Diese Vermutungen werden durch konkrete Beispiele von den Interviewten bestätigt. Sie schildern Situationen, in welchen die Vereine froh wären, die Frauenmannschaften ganz los zu werden und in den anderen Fällen, wenn sie z.B. absteigen würden, damit die finanzielle Belastung durch Fahrtkosten usw. geringer gehalten werden könnte. Folgende Aussagen eines Trainers (Frauenmannschaft), einer Trainerin und zweier Spielerinnen bekräftigen das Gesagte:

„Der Frauenfußball ist hier immer noch das fünfte Rad am Wagen. Eigenständige Frauenfußballvereine, das ist schon besser, das ist schon ideal. Die sind für sich, haben ihre eigenen Sponsoren. Wir sind richtig abhängig von den Männermannschaften und sozusagen auch immer hinten dran.“ (Int. 20)

„Es ist schon sehr schwierig, denn die Frauenabteilung wird auch als finanzielle Belastung gesehen. Aus diesem Grund wäre es vielen ganz recht, wenn wir absteigen würden, damit der Verein nicht so viel Geld in uns investieren muss.“ (Int. 14)

„Es kommt hinzu, dass die meisten Frauenmannschaften, sobald es im Verein eine Männermannschaft gibt, überhaupt nicht gut behandelt werden. Das heißt, wenn sie Glück haben, beachtet man sie wenigstens ein bisschen, was aber nicht oft vorkommt. Meistens wird es vom Vereinsvorstand so hingebogen, dass sie eine Last für den Verein sind, zu viel kosten, auch noch die superwichtigen Hallenzeiten haben wollen, wo doch die Alten Herren da schon 40 Jahre lang ihre Zeit hatten usw. Es fällt denen also immer was ein, warum die Frauenmannschaften eigentlich gar nicht richtig dazu gehören.“ (Int. 24)

„Wenn man, wie wir, hier an einen ganz normalen Fußballverein angegliedert ist, wo die Männer auch noch höherklassig spielen, dann

sagt man, na gut, da gibt es auch irgendwo eine Frauenabteilung, und das war's dann aber auch schon, was so an Kommunikation passiert. Insofern ist das ein relativ abgeschlossenes System dieser Frauenfußball.“ (Int. 23)

Diese Äußerungen werden noch durch das folgende Zitat einer Spielerin ergänzt:

„Unser Trainer hat uns erzählt, dass er von anderen Jungentrainern aus dem Verein gefragt wurde, ob er, weil er jetzt Frauen trainiert, eine neue Freundin suche und dass er sich jetzt auf ein niedrigeres Niveau begibt. Da gibt es schon ein paar Vorurteile, die auf das Spielniveau der Frauen abzielen. Frauen haben nun mal nicht das Niveau von Männern. Das bekommt man eben immer wieder gesagt im Verein.“ (Int. 23)

Aus den bisherigen Aussagen zur Anerkennung vom Mädchen- und Frauenfußball im Verein kann gefolgert werden, dass zwar vereinsabhängig, aber dennoch recht offensichtlich, geschlechterstereotype Vorannahmen die wechselseitige Toleranz und Akzeptanz zwischen Männer- und Frauenfußballabteilungen in den Vereinen behindern. Vielmehr reproduzieren die Personen in den Vereinen teilweise unbewusst Polarisierungen, Typisierungen und Hierarchisierungen von Männerfußball und Frauenfußball indem sie gewohnheitsmäßig Geschlechterstereotype kommunizieren. Diese einseitig etikettierten Annahmen werden zudem schon im Vorfeld von den befragten Spielerinnen und Trainerinnen unzweifelhaft angenommen. Dies führt wiederum dazu, dass sie die ihnen zugeschriebenen Erwartung schon erwarten und sich damit die *self-fulfilling-prophecy* bestätigt.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Aussage eines Vereinstrainers (Männermannschaft), er gibt an, dass er zwar gegenüber den Fußballtrainerinnen keine Vorbehalte habe, er jedoch dem Mädchen- und Frauenfußball sehr skeptisch gegenüber stehe.

„Da muss ich ehrlich sein, ich nehme den Frauenfußball in unserem Verein nur am Rand wahr und sehe ihn immer ein bisschen mit anderen Augen. Schon von den Zweikämpfen her, wenn dann die Frauen hoch zum Kopfballduell steigen. Wenn ein Mann eine Platzwunde hat, dann sagt man, na ja, das ist eben ein Mann, der kann eben so aussehen nach einem Fußballspiel, aber bei einer Frau ist es schade. Doch

eine Trainerin könnte ich mir irgendwie schon eher vorstellen, da hätte ich nicht so die Probleme wie mit dem Frauenfußball an sich.“
(Int. 19)

Stellenwert der Trainerinnen im Verein

Die Verbandsführung geht davon aus, dass die Akzeptanz von Trainerinnen im Verein maßgeblich mit der personellen Besetzung der Vereinsführung zusammenhängt. Denn die Vereinsführung bestimmt nicht nur über die Besetzung von Trainerpositionen, sondern entscheidet auch darüber, wer an einem Trainerlehrgang teilnehmen kann und welche finanzielle Unterstützung der Verein diesbezüglich leistet. Außerdem scheint die Tatsache, welches Klima in den Vereinen herrscht, wie der Zusammenhalt zwischen den einzelnen Abteilungen bzw. Mannschaften ist und wie sich das gesamte Vereinsleben gestaltet, bei der Förderung von Trainerinnen eine ebenso große Rolle zu spielen wie die personellen Ressourcen. Es wird davon ausgegangen, dass die Vereine in erster Linie der eigene sportliche Erfolg interessiert, um das Ansehen zu verbessern. Zu diesem Zweck, so sind sich die Verbandsfunktionäre einig, achten die Vereinsfunktionäre darauf, dass in allen Vereinsmannschaften, auch im Mädchen- und Frauenbereich, qualifizierte Trainer agieren. Diese erfahren dann auch die notwendige Anerkennung vom Vereinsvorstand.

Dem gegenüber stehen jedoch die Aussagen von hauptamtlich Angestellten des Verbandes, aber auch von allen anderen Befragten. Sie gehen davon aus, dass die Vereinsführung größtenteils nicht daran interessiert ist, ob qualifizierte Trainer oder Trainerinnen im Mädchen- und Frauenfußball arbeiten. Die aktuelle Situation wird von den Befragten so geschildert, dass die Vereine eigentlich zufrieden sein müssten, dass Personen, egal ob formal qualifiziert oder nicht, die Mannschaften betreuen. Allein aus diesem Grund würde man auch eine Trainerin im Verein akzeptieren. Lediglich in reinen Mädchen- und Frauenfußballvereinen sind die Personen der Vereinsführung bestrebt, gut ausgebildete Trainer oder auch Trainerinnen zu engagieren.

Von den meisten hauptamtlich Angestellten des SFV wird vermutet, dass in den Vereinen immer noch althergebrachte Strukturen vorhanden sind und Personen in den Entscheidungspositionen agieren, die aufgrund von Vorurteilen gegenüber den fußballerischen Fähigkeiten bzw. der Führungskompetenz den Frauen nicht viel zutrauen:

„Der Hauptgrund, weshalb vielleicht nicht so viele Trainerinnen überhaupt im Verein sind, liegt daran, dass es vom Verein her lieber gesehen wird, dass Männer trainieren. Selbst wenn jetzt für eine 2. Bundesliga-Frauenmannschaft ein Trainer gesucht wird, dann immer im Männerbereich, das ist eigentlich auch bedenklich. Trainerinnen werden vom Verein doch noch nicht richtig ernst genommen.“ (Int. 2)

Dies wird durch die folgende Aussage unterstrichen:

„Also wenn jetzt ein normaler Fußballverein den Mädchen- und Frauenbereich mit angegliedert hat, hat es der weibliche Bereich sowieso viel, viel schwerer, sich zu etablieren. Da müssen dann die Ansprüche an eine Trainerin doppelt so hoch sein, weil sie sich ja noch mehr präsentieren, mehr rechtfertigen und immer wieder durchsetzen muss gegen die männlichen Entscheidungsgewalten im Vereinsvorstand. Da muss sie schon wirklich jede Menge leisten. In einem reinen Frauenfußball Verein, denke ich, ist das nicht so.“ (Int. 4)

Den befragten Trainerinnen und Trainern im Mädchen- und Frauenfußball fehlt nicht nur die moralische Unterstützung, die Achtung gegenüber ihrer Arbeit, sondern vor allem auch die Anerkennung vom Vereinsvorstand. Das sehen nicht nur die betroffenen Personen selbst so, sondern auch viele Spielerinnen. Eine Trainerin beschreibt dies wie folgt:

„Ein Lob wäre gut, damit mal anerkannt wird, was eine Trainerin oder auch ein Trainer im Mädchen- und Frauenbereich für eine Arbeit leisten. Aber ich denke nicht, dass dann eine Frau extra berücksichtigt würde, dass sie einen Blumenstrauß bekommt oder so. Frauenfußball wird im Verein allgemein weniger anerkannt. Unser Trainer der Frauenmannschaft bekommt nichts und wir als Trainer der Mädchenmannschaft kriegen auch nichts, auch wenn wir mal hoch gewonnen haben. Da hört man nie ein Lob. Von den Verantwortlichen wird das nicht honoriert.“ (Int. 14)

Die Trainerinnen und Trainer in den eigenständigen Mädchen- und Frauenfußballvereinen können sich über mangelnde Akzeptanz seitens des Vereinsvorstandes nicht beklagen. Sie betonen zudem, wie wichtig die Anerkennung vom Vereinsvorstand und von den Eltern der Spielerinnen für ihre persönliche Arbeit sei.

„Wir sind im Verein schon anerkannt, weil ja im Prinzip alle sehen, die Eltern auch, dass dies ein Riesenaufwand ist und dabei die finanzielle Entschädigung sehr gering ist. Wenn diese Anerkennung nicht da wäre, ob nun vom Verein, von den Eltern oder den Kindern, würde es mir wahrscheinlich keinen Spaß mehr machen. Das muss schon sein.“ (Int. 11)

Entscheidung über Trainerstellen und die Teilnahme am Trainerlehrgang

Wer im Verein eine Trainerstelle besetzt und wer am Fußballtrainerlehrgang teilnimmt, das entscheidet der Vereinsvorstand. Der Vereinsvorstand setzt sich bei allen an der Studie beteiligten Vereinen hauptsächlich aus männlichen Personen zusammen, die, bis auf die eigenständigen Mädchen- und Frauenfußballvereine, kaum mit den Mädchen- und Frauenfußballmannschaften ihres Vereins Kontakt haben. Auf Grund dieser Tatsache ist ein Hauptteil der Befragten der Meinung, dass Informationen, die bezüglich der Trainerausbildung vom Verband an die Vereine gesandt werden, nicht an die Frauenfußballabteilungen bzw. -mannschaften weitergeleitet werden. Dies wird am Beispiel der Aussage einer Verbandsfunktionärin deutlich:

„Immer wieder werden bestimmte Informationen gar nicht in die Frauenfußballabteilungen weitergegeben. Da gibt es Kommunikationsdefizite. Da bekommen die Vereine z.B. eine Einladung für die Kurzschulungen, die der Verband in Größenordnung durchführt. Wenn ich daraufhin mal die Funktionäre und Trainerinnen und Trainer der Frauenfußballabteilungen anspreche, dann sagen die, davon haben wir noch nie gehört. Die Post vom Verband kommt also oft nicht dort an, wo sie soll, sondern sie landet in einer Schublade von einem Vereinsvorsitzenden oder Geschäftsführer.“ (Int. 5)

Lediglich ein ehrenamtlicher Verbandsfunktionär geht davon aus, dass es

„... an dieser Stelle eigentlich keine Probleme geben dürfte. Ich gehe davon aus, dass in den Vereinen nicht solche Männer sitzen, die die Ausbildung von Trainerinnen blockieren wollen, weil sie alle wissen, dass die Zukunft unseres Verbandes im Mädchen- und Frauenfußball liegt. Da werden den Frauen sicher keine Steine in den Weg gelegt, da müsste ein ganz Verbohrter sein, der dort dann grundsätzlich so etwas negiert.“ (Int. 6)

Ein hauptamtlich Angestellter des Verbandes schildert indes die Rekrutierung von Trainerinnen in den Vereinen folgendermaßen:

„Ich habe Zweifel, dass in den Vereinen so strukturiert gearbeitet wird und kann mir schwer vorstellen, dass da Personalplanung in Bezug auf Trainerinnen betrieben wird. Die sind damit beschäftigt, ihre praktische Arbeit durchzuführen. Trainersachen werden da kurz entschieden, so wer ist da, wer kann und wer will das machen. Das geht dann eher von den Personen aus, die das dann wirklich machen wollen. Sie gehen da nicht zu ihrem Abteilungsleiter oder Vorstand, die eigentlich wissen müssten, was man für eine Lizenz braucht usw., sondern die rufen eher im Verband an und informieren sich selber. Doch die wenigsten davon sind Frauen, das ist auch klar.“ (Int. 4)

Auch die Verantwortlichen für die Trainerausbildung vermuten die Kommunikationsdefizite hauptsächlich auf Vereinsebene:

„Ich kann mir nicht vorstellen, dass im Verein auf Frauen zugegangen wird. Wir haben große Probleme, den Sonderlehrgang, diesen Juniortrainerlehrgang voll zu bekommen. Da musst du, obwohl du den Verein angeschrieben hast, noch einmal zu dem Verein hingehen, den Kontakt aufnehmen. Die Spielerinnen sagen dann meistens, oh, davon habe ich ja gar nichts gehört. Wenn wir also die Spielerinnen ansprechen, dann kommen die auch gerne. Die Vereine können dem noch nicht so recht die Bedeutung zumessen, dass Trainerinnen denen auch eigentlich helfen könnten.“ (Int. 1)

Diese dargestellten Aussagen werden von einer Trainerin untermauert:

„Wir haben eigentlich von dem Ausbildungslehrgang nur durch Zufall erfahren. Der Landestrainer hat uns gefragt und gesagt er würde sich freuen, wenn ein paar Mädchen dabei wären. Der SFV hat zwar an alle Vereine geschrieben, aber das ist gar nicht bis zu uns durchgekommen. Der Herr... hat das Schreiben gar nicht weitergeleitet zu den Verantwortlichen für die Frauenfußballabteilung. Ich will nicht wissen, was da so alles an Informationen verloren geht für uns.“ (Int. 14)

Viele der befragten Vorstandsmitglieder der Vereine sehen Probleme diesbezüglich auch bei sich selbst. Besonders ersichtlich wird dies durch folgende Aussage einer Vereinsfunktionärin:

„Zwar entscheidet der Vorstand, wer am Trainerlehrgang teilnimmt, aber da haben wir ein Manko. Dort betreiben wir zu wenig, nein, gar keine Offensivarbeit als Verein. Also es ist nicht so, dass der Vorstand da aktiv wird und fragt, ob da eine Frau vielleicht als Trainerin arbeiten oder an einem Lehrgang teilnehmen will. Also, es muss dann bislang aus Eigeninitiative der Frauen kommen.“ (Int. 8)

Ferner zeichnet sich in Interviewaussagen ab, dass die meisten Vereine die Trainerausbildung nicht finanziell unterstützen und die Trainer und Trainerinnen im Verein nur eine geringe beziehungsweise gar keine Entlohnung für ihre Tätigkeit im Mädchen- und Frauenfußball bekommen.

„Es kommt noch dazu, dass es mit einer finanziellen Förderung für Trainerinnen schlecht aussieht. Die Trainerlehrgänge sind ja auch für den Verein sehr kostenintensiv und das gepaart mit den Vorurteilen gegenüber Frauen im Fußball führt natürlich dazu, dass viele Vereine kaum sagen werden, sollte sich eine Frau dafür interessieren, wir schicken die Frau jetzt da hin und bezahlen sie vom Verein aus.“ (Int. 8)

Lediglich ein Vorsitzender der Mädchen- und Frauenfußballabteilung beschreibt, dass der Informationsfluss mit dem Vereinsvorstand gut funktioniert, aber auch nur deshalb, weil er schon seit vielen Jahren in dem Verein überaus erfolgreich agiert. Er beklagt hingegen, dass er zwar immer wieder Spielerinnen anspricht, diese auch eine Trainerausbildung machen, aber dann aufgrund von beruflichen Qualifikationen den Ort und meistens auch das Bundesland verlassen. Auch die befragten Funktionäre der eigenständigen Frauenfußballvereine forcieren die Rekrutierung von Trainerinnen. Dabei werden auch ehemalige Spielerinnen oder aktive Seniorenspielerinnen mit einbezogen.

„Wir haben bis jetzt zwei Trainerinnen. Wir werden es auch weiterhin versuchen, dass wir da eventuell die Mädels mit in Vereinsfunktionen einbinden. Bei den Schiedsrichterinnen haben wir das schon gemacht.“ (Int. 10)

Viele interviewte Spielerinnen selbst wissen zum einen überhaupt nicht, wer im Verein über Trainerfragen entscheidet und zum anderen vermuten sie, dass verantwortliche

Personen des Vereins nicht gezielt auf die Frauen zugehen, um sie für eine Trainerinnen- oder Übungsleiterinnenstelle zu gewinnen.

„... in den Vereinen, auch bei uns, wird das viel zu wenig publik gemacht, dass es überhaupt eine Möglichkeit gibt, auf diesem Feld aktiv zu werden. Also, ich denke mal, dass das von Vereinsseite ein riesiges Informationsdefizit ist. Weil es ja wirklich viele Spielerinnen gar nicht wissen, erstens, dass es das gibt und zweitens, wo sie sich dann hinwenden müssen.“ (Int. 24)

„Das Problem ist ja, dass es vom Verein aus auch nicht richtig gefördert wird. Da kommt niemand auf dich zu und sagt, kannst du dir das nicht vorstellen, als Trainerin zu arbeiten oder so in der Art.“ (Int. 22)

Einige Spielerinnen vermuten sogar, dass

„... im Verein vor allem an den wichtigen Schnittstellen die falschen Leute sitzen. Die strahlen schon gegenüber dem Frauenfußball eine gewisse Gleichgültigkeit aus. Es gibt da wahrscheinlich ganz wenige, die wirklich motiviert sind, im Frauenfußball etwas zu erreichen. Selbst in den großen Vereinen, wo die Frauenmannschaften höherklassig spielen, ist von Professionalität, auch was die Qualifikation der Trainer und Trainerinnen angeht, nichts zu sehen.“ (Int. 22)

„Die Frauen werden insgesamt im Verein weniger gefördert als die Männer. Sie werden auch nicht so oft gefragt, ob sie als Trainer arbeiten wollen, selbst wenn sie einen Trainerschein haben. Die Vorsitzenden im Verein denken doch, das ist eine Männersache.“ (Int. 24)

„Von unserem Verein würde erst einmal niemand vom Vorstand auch nur auf die Idee kommen, eine Frau als Trainerin anzuheuern. Vom Verein wird das nicht unbedingt gewünscht, dass Frauen auch gesucht werden können für die Position. Also ich denke, die suchen schon gezielt Männer für die Mädchen- und Frauenmannschaften.“ (Int. 23)

Stellenwert der Trainer im Mädchen- und Frauenfußball

Im Folgenden wird die Situation der Trainer von Mädchen- und Frauenfußballmannschaften in den Vereinen dargestellt, da während der Interviews von den Befragten immer wieder darauf hingewiesen wurde. Das Ansehen der Trainer in diesem Bereich

ist im Vergleich mit den Trainern von Männermannschaften sehr gering. Alle Befragten sind sich darüber einig. Dies wird besonders deutlich anhand folgender Interviewzitate von hauptamtlich Angestellten des Verbandes:

„Es ist wahr, es werden die zu den Frauen geschickt, wo man sagt, okay du kannst eben keine Männermannschaft trainieren und kannst den Kindern auch nichts beibringen und da gehst du eben zum Frauen-Fußball. Viele sind gar nicht ausgebildet, können nichts rüberbringen. Die wenigsten haben wirklich Ahnung.“ (Int. 3)

„Also, wir sagen, wer im weiblichen Bereich arbeitet, kommt im männlichen Bereich nicht zurecht und ich kenne eigentlich keinen, bis auf ein paar Kollegen im Verbandssportlehrerbereich, die das eben machen müssen. Und ich sage es auch ganz ehrlich, wenn ich es hätte damals nicht machen müssen, weil mein Job davon abhängig gewesen wäre, dann hätte ich mich auch nie mit Mädchen- und Frauenfußball beschäftigt. Das sag ich ganz ehrlich. Ich kenne keinen, der jetzt sagt, oh, der ist Frauentrainer, toll, selbst ein Schröder in Potsdam, der so viel erreicht hat und auch andere, die haben keine besonders hohe Stellung. Ich kenn das ja auch durch die Ausbildung, dass das alles eigenartige Typen sind.“ (Int. 1)

„Im Moment ist es noch so, dass Mädchen und Frauen von Männern trainiert werden. Aber dort ist eben auch die Qualität, was ich so sehe, in dem Mädchenbereich nicht gut. Es sind meistens Elternteile, die sich dafür bereit erklären und das ist dann meistens der Mann und die denken dann auch gleich, dass sie viel vom Fußball verstehen und geben sich vielleicht auch Mühe, aber die Qualität fehlt total.“ (Int. 21)

Die meisten Trainer glauben, dass sie von ihrem nahen Umfeld schon akzeptiert und respektiert werden, wissen aber selbst, dass einige Personengruppen, wie z.B. Verbands- und Vereinsfunktionäre, ihnen weniger Kompetenz zutrauen.

Doch nicht nur Funktionäre des SFV und hauptamtlich Angestellte erläutern die Gegebenheiten in dieser Art, sondern vor allem auch einige Spielerinnen selbst stehen den Trainern sehr kritisch gegenüber. Dazu folgende Aussage:

„Das Problem ist halt, bis auf wenige Ausnahmen, dass im Frauenfußball immer Männer trainieren, die im Männerfußball nichts werden. Das ist ja nun mal so. Da fragen sich immer viele, warum so viel

biertrinkende Männer da auf der Trainerbank sitzen. Das sind wirklich einfach die, die durch das Raster gefallen sind.“ (Int. 22)

Zusammenfassung

In den Vereinen sind die Positionen mit Entscheidungsbefugnissen (z.B. über eine Teilnahme an Trainerlehrgängen) und ansehnlichem Prestige, ähnlich wie im Verband, ebenfalls fest in männlicher Hand. Zudem haben die Funktionäre und Trainer der Männermannschaften wenig persönlichen Kontakt zu den Mädchen- und Frauenfußballabteilungen bzw. -mannschaften. Die Mädchen und Frauen sind in den Vereinen lediglich Mitglieder und kaum in anderen Positionen aktiv. Eine Ausnahme bilden dabei die eigenständigen Mädchen- und Frauenfußballvereine. Jedoch sind in diesen Vereinen die wichtigen Entscheidungspositionen, darunter auch die meisten Trainerämter, ebenfalls mit Männern besetzt. Es zeigt sich, dass der Mädchen- und Frauenfußball vor allem in den Vereinen, deren Männermannschaften in höheren Amateurlassen oder im Profibereich spielen, keinen besonders hohen Stellenwert hat. Dies äußert sich durch eine sehr geringe Wertschätzung, was sich nicht zuletzt in niedriger finanzieller Entlohnung, niedrigerem sozialen Status und belastenden Umfeldbedingungen ausdrückt. So bleiben die Mädchen- und Frauenmannschaften vor allem in den traditionellen Vereinen isoliert und sind dementsprechend oft abgeschnitten vom Informationsfluss, auch wenn es darum geht, Trainerinnen für Ausbildungslehrgänge zu gewinnen.

Lediglich in den reinen Frauenfußballvereinen und in den Vereinen, wo die Männer- und Frauenmannschaften im unteren Amateurbereich agieren, werden Vorurteile sowohl gegenüber den Mädchen- und Frauenmannschaften als auch gegenüber Trainerinnen weniger thematisiert.

Aufgrund dieser facettenreichen Ergebnisse in den Vereinen ergibt sich eine je ganz spezifische Vereinskultur hinsichtlich der Akzeptanz der Trainerinnen und auch hinsichtlich des Umgangs und der Kommunikation mit den Mädchen- und Frauenfußballmannschaften. Den theoretischen Überlegungen entsprechend, sind die Entscheidungsprozesse in den meisten Vereinen in hohem Maße von deren Organisationskultur beeinflusst. Denn gerade die in der jeweiligen Vereinskultur verborgenen Wertvorstellungen und Annahmen gegenüber Trainerinnen und dem gesamten Mädchen- und Frauenfußball wirken aufgrund langjähriger Traditionen und auf die geschlechterste-

reotypen Erwartungen der jeweiligen Personen ein, die wichtige Entscheidungspositionen besetzten. Vor allem dort, wo Frauen in den traditionellen patriarchalisch institutionalisierten Fußballbereich eindringen (Vereine mit höherklassigen Männermannschaften), gefährdet dieser Vormarsch die gängigen Erwartungen an die männlich konnotierte Trainerrolle. So könnte also eine weibliche Betätigung in männlichen Gefilden auch den maskulinen Verlust einer wichtigen Identifikationsbasis bedeuten. Damit lassen sich möglicherweise auch die Ignoranz und Intoleranz gegenüber den Trainerinnen in diesen Vereinen erklären.

Die vorangegangenen Aussagen der Interviewzitate bestätigen somit die theoretische Annahme, wonach die in der jeweiligen Organisationskultur vorhandenen und kommunizierten Geschlechterstereotype Entscheidungen von Personen hinsichtlich der Partizipation von Frauen an der Fußballtrainerausbildung beeinflussen. In den meisten Fällen wirken diese Annahmen eher hinderlich und destruktiv.

Die bisherigen Ergebnisse verweisen zudem noch auf ein anderes Phänomen, nämlich dass auch die meisten Trainer im Mädchen- und Frauenfußball in der Regel nicht von Vereinsfunktionären und anderen Trainerkollegen ernst genommen und akzeptiert werden. Diesbezüglich wird unterstellt, dass die Trainertätigkeit im weiblichen Fußballsport im Vergleich zum Männerbereich eine „minderbemittelte“ Arbeit sei, bei der man nicht die üblichen fußballspezifischen Kenntnisse oder gar eine Lizenz benötigte.

Außerdem lässt sich festhalten, dass es konkrete Maßnahmen zur Rekrutierung von Trainerinnen in den befragten Vereinen nicht gibt. Werden Entscheidungen vom Vereinsvorstand gefällt, z.B. über die Teilnahme an einem Trainerlehrgang, so spricht normalerweise nichts dagegen, auch Frauen zu diesen Lehrgängen zu schicken. Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik mündet jedoch in den meisten Vereinen in keine konkrete Maßnahmenplanung, denn Frauen werden fast nie berücksichtigt und auch nur selten gefragt, ob sie sich als Trainerinnen qualifizieren wollen. Den theoretischen Überlegungen gemäß, vermuten dagegen die Funktionäre in den entsprechenden Entscheidungspositionen aufgrund ihrer stereotypen Vorannahmen, dass die meisten Frauen sich nicht zutrauen, einen Trainerlehrgang zu absolvieren und berücksichtigen sie erst gar nicht. Bisher geschah dies nur, indem die Spielerin oder Trainerin Eigeninitiative zeigte und sie selbst auf den Verein zuging, um Auskünfte zu erbitten.

Sind allerdings Informationen vom Verband zu Fußballtrainerlehrgängen in den Vereinen eingetroffen, so werden diese nur selten auch an die Mädchen- und Frauenfußballverantwortlichen weitergeleitet. In diesem Zusammenhang bemängeln vor allem die Spielerinnen und Trainerinnen, dass einerseits die Ausschreibung für die Trainerlehrgänge nicht gezielt Frauen ansprechen und andererseits, dass der Verein Informationen vom Verband oft nicht an die zuständigen Personen der Mädchen- und Frauenfußballabteilungen weiterleitet. Schlussendlich kann man festhalten, dass der Informationsfluss zum Thema „Fußballtrainerausbildung“ hinsichtlich der Ansprache und Rekrutierung von Trainerinnen aufgrund geschlechterstereotyper Erwartungen zum einen zwischen den Verbänden und den Vereinen und zum anderen zwischen den Vereinsvorständen und den Mädchen- und Frauenfußballabteilungen der Vereine nicht gewährleistet ist.

8.4 Anreize für das Amt als Fußballtrainerin

Über das in der Öffentlichkeit vorherrschende Prestige und Image von Fußballtrainerinnen befragt, zeichnen die meisten Interviewpartnerinnen und -partner ein negatives Bild. Fußballtrainerinnen sind, bis auf die Bundestrainerinnen, eine Randerscheinung und auch nicht in den Medien präsent.

„Die öffentliche Wahrnehmung hat sich vielleicht geändert und man sieht ab und an die Bundestrainerin, aber man muss auch mal sehen, welche Anteile die Bundestrainer und die Bundesligatrainer z.B. in den Medien haben.“ (Int. 4)

Besonders zugespitzt beschreiben einige hauptamtlich Angestellte des Verbandes das Prestige von Trainerinnen im Frauenfußball:

„Es wird zwar viel darüber gesprochen, aber Trainerin oder auch Trainer im Frauenfußball zu sein, ist in der Gesellschaft auf keinen Fall anerkannt. Wenn du als Trainerin auch noch im Mädchen- und Frauenbereich arbeitest, hast du keine Verbesserung in deinem sozialen Status, deiner Lebensqualität. Wenn du z.B. in der Männerbezirksliga trainierst, dann bekommst du schon Geld in der Landesliga, ziemlich viel Geld, und in der Oberliga kannst du schon bestenfalls hauptamtlich arbeiten. Wenn ich hier bei den Frauen in der 2. Bundesliga als Trainer arbeiten würde, dann werde ich als Erstes mal belächelt. Denn derjenige macht das ja, weil er keine Männermannschaft kriegen

würde, finanziell kann ich mir damit auch nichts aufbauen. Es bleibt noch nicht mal ein kleines Zubrot und es ist auch nicht motivierend, eine Lizenz zu machen. Also, wenn die sagen, du kannst die Oberliga trainieren, wenn du deine Lizenz machst, dann ist das ganz klar, dann mache ich los, denn ich bekomme ja dann auch im Monat so 500 oder 600 Euro zusätzlich.“ (Int. 1)

„Die Frauen sind zwar Weltmeister, aber lass mal eine Weltmeisterin hier durch die Stadt gehen, die kennt kein Schwein. Einen Spieler hier aus der Stadt von der Bezirksliga, den kennt die ganze Stadt. Na, so ist es ja und aus meiner Sicht wird es alles im Mädchen- und Frauenfußball ein bisschen schön geredet. Doch so, wie es gewünscht wird, ist es doch nicht.“ (Int. 2)

Dies wird von einer Trainerin noch einmal bestätigt:

„Die einzigen bekannten Trainerinnen, die mal in den Medien waren, sind Tina Theune-Meyer und Silvia Neid. Ansonsten habe ich noch nie eine Frauenfußballtrainerin gesehen im Fernsehen.“ (Int. 12)

Dazu ein Trainer einer Männermannschaft:

„Ich würde Trainerinnen im Fußballsport als eine Randerscheinung bezeichnen. Ich könnte jetzt auch gar keine nennen bis auf Tina Theune-Meyer. Die fallen so ganz aus dem Blickfeld.“ (Int. 19)

Spielerinnen merken zudem an, dass sie in ihrem regionalen Umfeld kaum bzw. gar keine Trainerin kennen.

„Ich kenne jetzt, ehrlich gesagt gar keinen Verein, wo eine Frau Trainer ist. Nee, wirklich nicht. Höchstens mal, wo eine Spielerin eine Nachwuchsmannschaft mitbetreut, aber ansonsten kenne ich keine.“ (Int. 25)

Vorbildwirkung von Trainerinnen

Die starke Orientierung am Männerfußball wird mit Blick auf die Vorbilder (Lieblingsspielerinnen, -spieler bzw. Lieblingstrainerin, -trainer) der Mädchen und Frauen unterstützt. Zwar interessieren sich die meisten über ihre eigene Aktivität (als Spielerin oder Trainerin) hinaus auch für den gesamten Fußballsport, doch auf die Frage nach Vorbildern (Trainerinnen) kamen kaum Antworten. In wenigen Fällen wurden Trainer als Vorbilder genannt. Dennoch stellte sich weiterhin die Frage, ob die Natio-

nalmannschaftstrainerinnen oder die Trainerinnen der Mädchen in den Vereinen auch Vorbilder sind? Würden auch Spielerinnen dieses Amt anstreben nach ihrem Karriereende? Laut Interviewaussagen scheinen die Nationalmannschaftstrainerinnen auf den unteren Leistungsebenen allerdings kaum oder gar nicht wahrgenommen zu werden.

„Ein bisschen werden die Trainerinnen schon wahrgenommen, aber dass die Mädels jetzt sagen, okay, das könnte ich doch auch machen, das sind meine Idole, das auf keinen Fall. Das kommt hier gar nicht an.“ (Int. 11)

In diesem Zusammenhang wird von den Befragten auch erwähnt, dass es im gesamten Sportsystem keine Trainerinnen gibt, die wirklich präsent sind und dementsprechend Vorbildfunktionen einnehmen könnten.

„Ich glaube nicht, dass Frauen da groß Vorbilder sein können, weil insgesamt, nicht nur im Fußball, sondern auch in anderen Sportarten, meistens Männer dahinter stehen. Wenn ich an Tennis denke, an Handball, Basketball oder Volleyball, da sieht man doch nur Männer als Trainer auf der Bank sitzen.“ (Int. 15)

Aus den Äußerungen der befragten Trainerinnen geht außerdem hervor, dass sie diese Situation als nicht sehr nützlich für die Förderung von Trainerinnen wahrnehmen und insgesamt mehr Kontakt zu anderen Trainerinnen wünschen. Gerade das Fehlen von weiblichen Vorbildern wird als negativ bewertet. Die Mädchen und Frauen wünschen sich Trainerinnen und sogar weibliche Lehrkräfte bei den Trainerlehrgängen als persönliche Leitbilder.

Zusammenfassung

Fasst man die Interviewaussagen zum Prestige von Trainerinnen im Frauenfußball zusammen, so sind sich die Meisten der Befragten darüber einig, dass diese Aufgabe keinen besonders großen gesellschaftlichen Stellenwert einnimmt. Ganz im Gegenteil, Trainerinnen verlieren sogar an Anerkennung und das soziale Ansehen steigt nicht im Vergleich zu den Trainern im Jungen- und Männerfußball. Außerdem beklagen viele die geringe Präsenz von Trainerinnen unterschiedlicher Sportarten in den Medien. So sind den Spielerinnen z.B. die Bundestrainerinnen nicht bekannt und sie kommen nicht ohne weiteres an Informationen zum Thema Trainerinnen im Frauenfußball.

Damit einher geht auch die geringe Wahrnehmung von Fußballtrainerinnen in den Vereinen. Spielerinnen geben z.B. an, kaum eine Trainerin während ihrer aktiven Karriere kennen gelernt zu haben.

Zwar können sich viele der befragten Spielerinnen vorstellen, nach ihrer aktiven Karriere als Spielerin eine Mannschaft zu übernehmen, aber nicht aus dem Grund, weil sie ein besonders Vorbild als Trainerin hatten. Vielmehr werden, wenn überhaupt, dann männliche Vorbilder genannt. Der Blick auf die männliche Dominanz und ständige mediale Präsenz im Handlungsfeld der Trainerposition und den damit verbundenen Abwertungen der Position, wenn sie von einer Frau ausgeübt wird, erklärt auch die starke Bevorzugung und Orientierung an männlichen Vorbildern.

8.5 (Un-) Vereinbarkeit von Trainerinnenrolle und Familienwunsch

Ein für Mädchen und junge Frauen nicht nur nebensächliches Kriterium bei der Entscheidung, als Trainerin zu agieren bzw. an einem Trainerlehrgang teilzunehmen ist die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie, meistens noch Beruf und Trainerinnen-tätigkeit. Gieß-Stüber (2000) und Bahlke, Benning & Cachay (2003) weisen bereits darauf hin, dass es nur wenigen Frauen gelingt, Familie und die Trainerinnenposition, auch im Breitensport, unter einen Hut zu bringen. Vor allem von einem männlich geprägten Tätigkeitsfeld wird auch von den Trainerinnen verlangt, sich den Anforderungen an die Trainerrolle anzupassen und dementsprechend auch mehrtägige Trainingslager, Wochenendaufenthalte usw. als selbstverständlich hinzunehmen. Laut den Interviewaussagen konfrontiert diese Situation die meisten Frauen mit dem Dilemma der Unvereinbarkeit von Familie, Beruf und Trainerinnentätigkeit. Die Trainertätigkeit ist auch im Breitensport eine Aufgabe, die meist nur anerkannt wird, wenn man sehr viel zeitlichen und persönlichen Einsatz zeigt und durch eine andere Person von den Angelegenheiten reproduktiver Tätigkeiten im Privatbereich freigestellt ist, oder aber es sind weder Lebenspartner noch Kinder vorhanden.

Von den befragten 9 Trainerinnen (vgl. Tabelle 3) ist eine verheiratet. Sieben Frauen sind ledig und eine Frau ist geschieden. Zwei von den neun Trainerinnen haben Kinder, die aber schon erwachsen sind und nicht mehr zum Haushalt gehören.

Tabelle 3: Familienstand der befragten Trainerinnen

Familienstand	Anzahl der Befragten
Verheiratet	1
Ledig	7
Geschieden/Getrennt lebend	1
Kinder	2

Fasst man die Interviewaussagen der Funktionäre zusammen, so sind sich alle einig, dass eine Frau mit Familie kaum als Trainerin tätig sein kann. Diese Mehrfachbelastungen, meistens schon durch Familie und Beruf und dann auch noch die ehrenamtliche Trainerinnentätigkeit im Fußball, sind nicht zu bewältigen.

Dazu die Aussagen eines Funktionärs vom SFV und die eines hauptamtlich Angestellten:

„Das ist natürlich für eine Frau immer schwieriger als für die Männer, weil sie natürlich, wenn sie Familie zu Hause haben, auch noch eine zusätzliche Belastung haben und bei aller Gleichberechtigung, die wir im Grundgesetz verankert haben: Die Frauen sind meistens neben dem Beruf auch noch hauptsächlich für Haushalt und Kinder zuständig. Das ist so.“ (Int. 6)

„Die Frau nimmt sicherlich in der Gesellschaft eine ganz andere Rolle als der Mann ein, da sie hauptsächlich die Erziehungsaufgaben übernimmt. Und wenn man ehrenamtlich tätig ist, dann beansprucht das viel Zeit und das billigt man eher dem Mann zu als der Frau, nicht nur als Trainerin und nicht nur im Fußball.“ (Int. 4)

Diese Aussagen werden von den Verantwortlichen für die Fußballtrainerausbildung im SFV unterstrichen:

„Es kommt dann ganz einfach die Familie dazu bei den Frauen, wo sie für das Kind da sein wollen, für den Mann da sein wollen und dann eben der Fußball und die Trainertätigkeit in den Hintergrund tritt und die Arbeit kommt ja auch noch dazu. Frauen können genauso Trainerinnen sein, aber irgendwann steht ja für sie das Kind an. Und dann

steht nichts anders mehr im Mittelpunkt, nur das Kind. Und bei den Männern ist das eben anders. Da steht zuerst der Beruf und dann kommt irgendwann Familie.“ (Int. 3)

„Ich stelle jetzt mal eine Hypothese auf: Wenn du Jungs fragst, was willst du mal werden, dann antworten viele Profifußballer. Wenn du Mädchen fragst, werden die wenigsten sagen, ich will mal in der Bundes-Liga Fußball spielen oder in der Nationalmannschaft. Die Frauen sind einfach anders gestrickt, die sehen nun mal, denke ich ganz einfach, die Familie an erster Stelle.“ (Int. 3)

„Viele Frauen sagen dann, wenn Familie und Kinder kommen, meine Priorität liegt jetzt im privaten Bereich. Bei den Männern ist das anders, die sagen, das Kind geben wir der Mutti und ich geh jetzt trotzdem meine Mannschaft trainieren.“ (Int. 2)

„Also wenn Frauen eine Familie haben, dann ist es vorbei mit der Trainerinnenkarriere oder du bist eben andersherum, was ja im Frauenfußball ganz gängig ist, ansonsten geht das nicht. (Int. 1)

Die verantwortlichen Funktionäre der Vereine sind ähnlicher Meinung:

„Der Großteil hat dann auch Familie und der Freund zieht nicht mit und die Kinder wollen aus dem Kindergarten geholt werden und dann vielleicht noch Studium oder Beruf. Und da ist den Frauen eine Grenze gesetzt. Und jetzt gehe ich mal weiter, die wenigen Trainerinnen bei uns, die sind nicht verheiratet und haben meist keine Kinder. Ich weiß nicht ob Silvia Neid oder Tina Theune-Meier verheiratet sind! Ich glaube nicht oder nicht mehr.“ (Int. 7)

„Wenn eine Frau Familie hat ist das schwierig. Ich weiß auch nicht, ob ich das mitmachen würde. Das Wochenende zu Spielen unterwegs sein und so, also eine Frau hat Sonnabend Abend zu Hause zu sein und muss nicht unbedingt mit der Mannschaft draußen rumziehen.“ (Int. 9)

Die Äußerungen der Befragten weisen auf klassische Rollenerwartungen hin, die schon, bevor es zur eigentlichen Übernahme einer Trainerinnentätigkeit kommen kann, zu wirken beginnen. Dies könnte die Konsequenz nach sich ziehen, dass die Entscheidungspersonen in den Vereinen bei der Besetzung von Trainerstellen lieber auf Män-

ner zurückgreifen, um z.B. schwangerschaftsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Bei den Trainern scheint das Risiko von Ausfallzeiten aufgrund der Kinderbetreuung in der Familie sehr begrenzt. Mit derartigen Annahmen werden gesellschaftliche Strukturen auf den privaten Bereich reduziert. In Bezug auf die theoretischen Grundannahmen dieser Arbeit, scheinen anhand der getroffenen Aussagen die stereotypen Einstellungen zu dieser Thematik bestätigt.

Unter den befragten Trainerinnen besteht Uneinigkeit, ob die Tätigkeit einer Fußballtrainerin mit einer Familie vereinbar ist. Diejenigen Trainerinnen, die eine Mannschaft trainieren, sind der Meinung, dass diese Aufgabe nur bewältigt werden kann, wenn der Partner Unterstützungsleistungen gewährt und entweder keine Kinder da oder schon erwachsen sind. Die Frauen, welche eine Lizenz erworben haben, aber noch keine Mannschaft betreuen, sehen zwar für Trainerinnen eine Mehrfachbelastung, würden sich diese dennoch zutrauen. Dazu nun die Aussagen von Trainerinnen, die Mädchen- oder Frauenmannschaften trainieren:

„Sieh mal, ich hab ja nicht mal Familie, stell dir nur mal vor, wenn du Familie hast, du schaffst das überhaupt nicht. Ich kann mir das nicht vorstellen, wie das funktionieren soll.“ (Int. 16)

„Mit Familie ist das schon fast gar nicht mehr machbar. Dann muss sie die Kinder mitnehmen oder die Kinder wären beim Mann. Ein Mann, der das mitmacht, dass die Frau eine Mannschaft trainiert, also im Mädchenbereich geht das noch, aber im Frauenbereich und höherklassig, der Mann ist schwer zu finden. Es gibt nur eine Möglichkeit, er macht selbst als Trainer mit.“ (Int. 13)

„Wenn ich mal Kinder hätte, dann würde ich mir wahrscheinlich auch überlegen, ob ich dann die Zeit noch aufwenden würde. Wenn jetzt wirklich ein Kind dazwischen kommen würde, dann würde das auch gar nicht mehr funktionieren. Einer müsste dann immer zurückstecken und sich einschränken und das ist fast immer die Frau.“ (Int. 11)

Hingegen schätzen Frauen ohne Paarbeziehung und Kinder, die zwar an einem Ausbildungslehrgang teilgenommen haben, aber noch keine Mannschaft trainieren, die Situation folgendermaßen ein:

„Die Frauen, die jetzt so mit 30 aufhören, Fußball zu spielen und die jetzt vielleicht auch erst einmal Familie haben wollen, die wollen sich

vielleicht ein bisschen mehr Zeit für sich nehmen. Die Männer, die haben dann immer irgendwie doch noch mehr Freizeit als die Frauen, die sich ja wirklich mehr um den ganzen Haushalt kümmern müssen. Und da denke ich, dass es Unterschiede gibt, denn die Frauen haben wirklich weniger Freizeit als die Männer, die dann auch mehr Zeit haben, eine Fußballmannschaft zu trainieren. Trotzdem glaube ich, dass ich das schon hinbekommen würde auch mit Kind und Mann. Das ist dann alles eine Frage der Organisation.“ (Int. 25)

„Ich sage mal, es ist zwar schwierig, aber wenn ich jetzt verheiratet wäre und mein Mann akzeptiert das und der passt halt in der Zeit auf das Kind auf, ja, dann denke ich, dass das auch klappt, dass ich als Trainerin tätig sein kann. Ich glaube, nur weil die Frau jetzt das Kind geboren hat, muss es nicht unbedingt sein, dass sie zu Hause sein muss, sondern der Mann könnte eigentlich auch aufpassen.“ (Int. 26)

„Eine Frau muss sich zwar zunächst mehr um die Kinder kümmern, hat mehr mit ihnen zu tun. Ich glaube aber, dass ich das hinbekommen würde. Das kann man schon miteinander vereinbaren, das passt schon.“ (Int. 24)

Zusammenfassung

Den Aussagen der befragten Funktionäre, der hauptamtlich Angestellten des SFV und der Trainer sowie der Trainerinnen ist zu entnehmen, dass die Tätigkeit als Fußballtrainerin in Verbindung mit Familie (Mann und Kind) fast ausgeschlossen sei. Dies wird begründet mit der nach wie vor bestehenden Arbeitsteilung in der Familie, vor allem dann, wenn aus der Partnerschaft eine Familie mit Kind wird. Interessant sind die Aussagen der männlichen Funktionäre bzw. der hauptamtlich Angestellten, die annehmen, dass ab einem gewissen Alter für Frauen das Wichtigste die Kindererbetreuung sei und dass sie aus diesem Grunde von selbst die Trainertätigkeit aufgeben. Diese traditionellen Rollenerwartungen, die den Mädchen und Frauen als persönliche Entscheidungen, als ein individuell bewusstes und abwägendes Verhalten zugerechnet wird, erweist sich jedoch bei einer näheren Betrachtung in hohem Maß von vermutlich doch noch vorkommenden geschlechterstereotypen Erwartungen in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse in unserer Gesellschaft geprägt. Dies kann wiederum ein Grund sein, weshalb Trainerinnen nicht in dem Maße gefördert und beachtet werden. Dass die

Übernahme von Familienrollen weiterhin an der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern orientiert ist, bestätigen die Interviewaussagen der Trainerinnen, die eine Mannschaft trainieren und den Aufwand, der damit verbunden ist, einzuschätzen wissen. Demgegenüber stehen die Aussagen junger Spielerinnen und auch Traineeinnen, die bisher keine Mannschaft betreuen, sich dies aber auch vorstellen können, wenn ein Kind da ist. Zum einen können diese Aussagen dahingehend begründet werden, dass die Befragten möglicherweise noch nicht wissen, welchen Arbeitsaufwand die Trainerinnentätigkeit erfordert. Zum anderen aber hat sich eventuell bei den jüngeren der Befragten die Annahmen über die geschlechtliche Arbeitsteilung in der Familie aufgelöst und wird durch andere Modelle ersetzt. Dies bleibt jedoch nur eine Vermutung. Allerdings scheinen traditionelle Vorstellungen von bestimmten weiblichen und männlichen Familienrollen Einfluss auf die wahrgenommenen Eigenschaften die Trainerinnen zugewiesen werden zu haben. Dies zieht wiederum geschlechterstereotype Erwartungen und auch Entscheidungen bestimmter Personen nach sich, die möglicherweise zu informellen Exklusionsmechanismen von Trainerinnen führen.

VI Fazit und Ausblick

Ziel der vorliegenden Studie war, einen ganzheitlichen Blick auf Exklusionsmechanismen zu werfen, welche auf Grund von Geschlechterstereotypen die Partizipation von Frauen an Fußballtrainerlehrgängen hemmen. In diesem Zusammenhang wurde eine Analyse vorgelegt, die die Wirkung der Geschlechterstereotypen von der gesellschaftlichen Ebene, dem Familiensystem, den Organisationen Fußballverband und Fußballverein, bis hin zu Interaktionssituationen möglichst alle in diesen Systemen relevanten Faktoren anspricht und ihre zusammenhängende Wirkung aufeinander bezieht. Die Ergebnisse wurden auf diesen Analyseebenen dargestellt. Dabei wurde jeweils eine Ebene in den Vordergrund gerückt, wobei die anderen Ebenen nicht völlig ausgeblendet blieben, sondern sie als durchaus wichtige Einflussfaktoren mit einbezogen wurden.

Die Studie bestätigt einerseits, dass die Organisationen, im spezifisch untersuchten Feld, formal ein hohes Maß an Varietät bei der Besetzung sozialer Rollen mit männlichen und weiblichen Personen gestatten. Andererseits aber hat die Kommunikation von Geschlechterstereotypen nach wie vor eine gewisse Relevanz bei der Exklusion von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung. Dementsprechend werden, aufgrund der Wirkung von Geschlechterstereotypen, auch gegenwärtig Mädchen und Frauen dabei behindert, ihre Potentiale und Interessen als Trainerinnen im Fußballsport zu entwickeln und förderlich in die Organisationen einzubringen.

Die im Zusammenhang mit der Fußballtrainerrolle gebündelten und in der Fußballorganisationskultur verankerten Zuschreibungen wirken nicht nur wie Vorurteile, sie entwickeln überdies eine eigene Dynamik, die sich dahingehend auswirkt, dass sie die Trainerinnen (potentielle Trainerinnen) dazu bringt, die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften und geschlechterstereotypen Erwartungen in einer Art sich selbst erfüllenden Prophezeiung zu bestätigen. Wie die Studie zeigt, bedeuten diese geschlechterstereotypen Annahmen für die Mehrzahl der Trainerinnen und Trainer im Fußballsport, dass sie eher jene Verhaltensweisen entwickeln und anwenden, die mit traditionellen gesellschaftlichen Erwartungen an sie übereinstimmen. Folglich wird den Trainerinnen erschwert, dass sie sich Eigenschaften und Kompetenzen aneignen, die nicht mit dem „Geschlechterstereotyp“ in Einklang stehen. Die Ergebnisse der Studie weisen auch darauf hin, dass den Trainerinnen hauptsächlich „weibliche Eigenschaften“ zuge-

schrieben werden. In dieser Positivierung von den „sozialen Kompetenzen“ bleiben Trainerinnen, Trainer und Funktionäre jedoch in den Geschlechterstereotypen befangen, innerhalb derer sie sich mittels Fremd- und Selbstbeschreibung bewegen. Dies wiederum führt dazu, dass sowohl die Spielerinnen und Trainerinnen selbst als auch die männlichen Personen dazu tendieren, ihnen ihre fußballspezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen als Trainerin abzusprechen. Indem viele Trainerinnen diese Vorstellungen in den Organisationen (SFV, Vereine) teilen und auch, bis auf wenige Ausnahmen, auf sich beziehen, tragen sie ihrerseits zur Perpetuierung von Geschlechterstereotypen und damit zur Verhinderung einer vermehrten Teilhabe von Frauen an der Fußballtrainerausbildung bei.

Es wurde auch deutlich, dass Frauen sowohl während der Lehrgänge als auch im Verein permanent mit fachlicher Entwertung und Bevormundung konfrontiert werden. Man stellt oft schon im Vorfeld ihre Befähigung, als Trainerin arbeiten zu können, in Frage, weist sie auf ihre Sonderposition hin und spielt auf ihre „eigentliche Berufung“ an. Sie müssen daher, um die Fußballtrainerausbildung erfolgreich absolvieren zu können, aber auch, um in den Vereinen ihre Tätigkeit ausüben zu können, Strategien entwickeln, wie z.B. das Ignorieren abwertenden Verhaltens.

Die Ergebnisse der Untersuchung lassen außerdem den Schluss zu, dass die Verschmelzung von Männlichkeit und Fußballtrainerrolle über lange Zeiträume hinweg in den Organisationen des SFV und seiner Vereine tradiert wurde und sich tief in die Strukturen und in die soziale Praxis dieses Feldes eingepägt hat. Deshalb wirken Geschlechterstereotype vornehmlich jenseits bewusster Wahrnehmungen und Entscheidungen in den Organisationen, was wiederum zum informellen Ausschluss von Frauen aus bestimmten Trainerpositionen in den Vereinen führt oder sie an einer Teilnahme am Trainerlehrgang hindert.

Außerdem wird speziell im Fußballverband und auch in den Vereinen eine Diskrepanz deutlich zwischen dem gesellschaftlichen Anspruch, der sowohl Männern als auch Frauen den Zugang zur Trainerausbildung gewährt und den immer wieder sich ständig reproduzierenden Stereotypen gegenüber fußballspielenden und fußballlehrenden Frauen. Der SFV befindet sich in dieser Hinsicht in einem Dilemma, da er diverse Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Förderung von Trainerinnen nur anschieben kann, diese aber aufgrund der ungeklärten rechtlichen Lage sowohl in den einzelnen Bezirks- und Kreisverbänden als auch in den Vereinen kaum umgesetzt werden.

Die geschlechterstereotypen Vorstellungen und Zuweisungen werden jedoch nach Vereinen (reiner Frauenfußballverein, traditioneller Fußballverein mit höherklassig spielenden Jungen- und Männermannschaften und traditioneller Fußballvereine, wo sowohl Frauen- als auch Männermannschaften im unteren Amateurbereich aktiv sind) unterschiedlich stark kommuniziert, was zur Folge hat, dass sich vor allem Frauen in den traditionellen Fußballvereinen mit höherklassig spielenden Jungen- und Männermannschaften am häufigsten mit Vorurteilen gegenüber dem gesamten Frauenfußball auseinandersetzen müssen. Allerdings scheint es die meisten befragten Frauen nicht davon abzuhalten, eine Mädchenmannschaft zu trainieren, jedoch dies fast immer, ohne eine Trainerlizenz anzustreben.

Die Ergebnisse der Studie machen weiterhin deutlich, dass die geschlechtliche Arbeitsteilung, die eine Verpflichtung der Frauen auf reproduktive Aufgaben (Familiensystem) impliziert, in den untersuchten Organisationen dazu dient, die Exklusion von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung, aufgrund dieser gesellschaftlichen Aufgaben zu legitimieren.

Nach den Erfolgen der Frauennationalmannschaft und der Präsenz von gut ausgebildeten Nationalmannschaftstrainerinnen sollte eine Frau im Fußball eigentlich keine Ausnahmestellung mehr einnehmen. Je mehr allerdings der DFB und andere Landesverbände eine Förderung des Mädchen- und Frauenfußballs und der Trainerinnen vorantreiben, desto schwieriger wird es für Verbände wie den SFV, sich dahingehend zu rechtfertigen, dass es kaum ausgebildete Trainerinnen und Trainer von Mädchen- und Frauenmannschaften gibt. Die Umsetzung der häufig geäußerten Forderung, es müssten mehr Trainerinnen gewonnen, ausgebildet und eingestellt werden, ist allein nicht ausreichend, denn die Mechanismen der kulturellen Reproduktion von Geschlechterstereotypen in den untersuchten Organisationen im Fußballmilieu sind, laut den Ergebnissen dieser Studie, so komplex, dass es nicht genügt einzelne Akteursgruppen auszutauschen oder zu verändern. Es wird zunächst notwendig sein, die relevanten Personengruppen sowohl für Mädchen- und Frauenfußballthemen, als auch für die Förderung von Trainerinnen zu sensibilisieren. Dass dies gelingen kann, zeigen die reinen Frauenfußballvereine im SFV, aber auch Beispiele in anderen Fußballlandesverbänden. Man wird allerdings allein bei der Sensibilisierung der Thematik künftig nicht stehen bleiben können. Vielmehr gilt es dann, an dem Problembewusstsein anzuknüpfen und bestimmte frauenfußballspezifische Themen z.B. als Tagungsordnungspunkte des Ver-

bandes und der Vereine zu diskutieren und in die Trainerausbildung zu integrieren. Sobald Frauen ganz selbstverständlich in das Vereinsleben und in die Trainerausbildung integriert sind und ihren Anteil leisten, wird es weniger zu Vorurteilen gegenüber Trainerinnen und Trainern im Mädchen- und Frauenfußball kommen. Solange aber vor allem Funktionäre und hauptamtlich Angestellte des SFV die Trainerinnen nur am Rande wahrnehmen, wird dies ein schweres Unterfangen sein, denn schließlich sind das die Personen, die in den Verbänden und Vereinen Entscheidungen treffen und umsetzen.

Der Rahmen der Studie bietet sicherlich keine zu verallgemeinernden Aussagen, da sich die Untersuchung lediglich auf den SFV beschränkt. Aus diesem Grund kann auch kein differenzierter Maßnahmenkatalog zum Umgang mit Geschlechterstereotypen erstellt werden. Gezielte Kommunikation und Rezeption bestimmter Handlungen und Entscheidungen können jedoch dazu beitragen, dass sich die bestehenden Stereotype nicht weiter verfestigen, sondern dass Ansätze gezeigt werden, durch die neue Denk- und Handlungsalternativen für alle beteiligten Akteure sichtbar werden.

Am Ende dieser Arbeit werden lediglich einige Empfehlungen gegeben, an welchen Stellen die Institutionen ansetzen können, um die Kommunikation unter den einzelnen Personengruppen und zwischen den Organisationen zu optimieren. Stichwortartig zusammengefasst lauten die Handlungsempfehlungen:

- gezielte Ansprache von Frauen schon in der Ausschreibung der Trainerlehrgänge,
- Thema Qualifizierung von Trainerinnen (und Trainern) für den Mädchen- und Frauenfußball im Verband während Sitzungen zur Sprache bringen,
- Transparenz der Entscheidungen zur Thematik über die Bezirks- und Kreisverbände bis hinunter zu den einzelnen Vereinen,
- Plattformen eines Austausches zwischen Trainerinnen und Trainern im Mädchen- und Frauenfußball schaffen,
- in den Vereinen gezielt auf für eine Trainerinnenausbildung in Frage kommende Frauen zugehen und sie ansprechen, ob sie eine Mannschaft übernehmen und an einem Trainerlehrgang teilnehmen wollen,
- die jungen Trainerinnen weiterhin begleiten, ermutigen und stärken (vgl. Pfister, 2004),

- Bedarf nach eigenem Lehrgang für Trainerinnen und Trainer von Mädchen- und Frauenfußballmannschaften ermitteln,
- mögliche Kurzschulungen für Trainerinnen und Trainer im Mädchen- und Frauenfußball anbieten.

Es ist bekannt, dass Geschlechterstereotype, trotz differenzierter Inklusionsbedingungen, sich vor allem im Fußballmilieu nur sehr langsam ändern. Aus diesem Grund müssen die gegebenen Empfehlungen als ein längerfristiger Prozess betrachtet werden, welcher nicht sofort Veränderungen bringt.

Studienkritik und Forschungsperspektiven

Kritisch ist an der vorliegenden Untersuchung das methodische Vorgehen im Hinblick auf die Interaktionssysteme zu nennen, denn zur optimalen Erfassung von Interaktionskommunikation sind Beobachtungsverfahren z.B. während eines Fußballtrainerlehrgangs besser geeignet als Interviews. Die teilnehmende Beobachtung kann Probleme der Befragungsmethode kompensieren, weil der unmittelbare Interaktionsprozess beobachtet wird und die Befragung lediglich eine kognitive Reflexion des Erlebten wiedergibt und deshalb möglicherweise auch leicht verzerrt dargestellt wird. Dementsprechend kann es mit der reinen Befragung zu Informationsverlusten kommen. Unmittelbare Handlungsweisen und deren Wirkungen, z.B. in Form von Gestik, Mimik, gehen durch eine reflexive Beschreibung der Interaktionssituationen verloren. Durch die Form der Beobachtung aber wird das tatsächliche Geschehen genau dann ermittelt, wenn es sich ereignet. Mit der reinen Befragung wird oft die Interaktion in ihrer Vielfalt, der Zahl sozialer Vernetzungen von Personen (z.B. Ausbilder, Trainerinnen und Trainer), die Fülle von Kontakten und die rasche Abfolge der Interaktionskommunikation, teilweise nicht vollständig bzw. auch gar nicht wahrgenommen. Die jeweiligen Befragten sind meist nicht in der Lage, das Geschehen angemessen wahrzunehmen und wiederzugeben. Hingegen können Beobachtungen diese Komplexität eher erfassen (vgl. Heinemann, 1998, S. 126).

Aus diesem Grund ist eine Kopplung von qualitativen Interviews und teilnehmender Beobachtung für weiterführende Untersuchungen zu empfehlen. Zukünftig bedarf es dementsprechend einer wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation von Fußballtrainerlehrgängen, um vor allem die Interaktionsprozesse zwischen den einzelnen Akteursgruppen genauer zu beobachten und die Wirkung von Geschlechterstereotypen

besser analysieren zu können. Die aus der Studie gewonnenen Ergebnisse sollten in die Organisationen (SFV und Vereine) einfließen, um zukünftig eine systematische Ausbildung für Trainerinnen und Trainer im Mädchen- und Frauenfußball zu gewährleisten. Wie dies jedoch konkret in die Praxis umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.

Literaturverzeichnis

- Abele, A.E. (1997). Geschlechtsrollen, Geschlechtsrollenorientierung und Geschlechterstereotype im Wandel. In: E. Liebau (Hrsg.), *Das Generationsverhältnis. Über das Zusammenleben in Familie und Gesellschaft*. (S. 123-140). Weinheim: Juventa.
- Abraham, A. (1998). „Geschlecht als Strukturdimension sozialer Ungleichheit-auch im Sport.“ In K. Cachay, I. Hartmann-Tews (Hrsg.), *Sport und soziale Ungleichheit* (S. 27-48). Stuttgart: Nagelschmid.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organisations. *Gender & Society. Official Publication of Sociologists for Women in Society*. 4, 139-158.
- Acker, J. (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In Lorber, J. & Farrell, S. (Hrsg.), *The social Construction of Gender* (S. 162-179). Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.
- Acker, J. (1998). The Future of „Gender and Organization“: Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organization*, 5 (4), 195-206.
- Acosta, R.V. & Carpenter, L.J. (1985). Women in athletics: A status report. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*. 56, 7, 30-34.
- Acosta, R.V. & Carpenter, L.J. (1992). As the years go by – coaching opportunities in the 1990s. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 3, 36-41.
- Acosta, R.V. & Carpenter, L.J. (1994). The status of women in intercollegiate athletics. In Birell, S. & Cole, C.L. (Hrsg.), *Women sport and Culture* (S. 111-118). Champaign.
- Alfermann, D. (1996). *Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Almendinger, J. & Podsiadlowski, A. (2001). Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 53, S. 276-307.
- Allport, G.W. (1955). *The Nature of Prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Anders, G. & Braun- Laufer, E. (1996). (Hrsg.), *Frauen im Leistungssport*. Köln: Sport und Buch Strauß.
- Andreß, H. J. & Stichweh, R. (1999). Exklusionsprobleme in der Weltgesellschaft: globale Muster der Marginalisierung. Antrag an die Deutsche Forschungsgesellschaft auf Einrichtung des Sonderforschungsbereiches 1669. Weltgesellschaft: Strukturwandel des Sozialen unter Globalisierungsbedingungen. Bielefeld. In Cachay, K. & Thiel, A. (2000), *Soziologie des Sports. Zur Ausdifferenzierung und Entwicklungsdynamik des Sports der modernen Gesellschaft* (S. 205 ff., 301). Weinheim und München: Juventa.
- Asmus, S. (1992). Mädchen spielen Fußball. In G. Hamsen (Hrsg.), *Juniorenfußball im Brennpunkt* (S. 143-148). Clausthal-Zellerfeld.
- Bahlke S., Benning, A. & Cachay, K., (2003). „Trainer das ist halt einfach Männersache“ *Studie zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Spitzensport*. Köln: Sport und Buch Strauß.
- Bamberg, E. (1992). Die Frau gehört ins Haus. Hat sich das Bild, das Jugendliche von der anderen Geschlechtergruppe haben, in den letzten Jahrzehnten verändert? *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 23, 25-35.

- Barlösius, E. & Ludwig-Mayerhofer, W. (2001). *Die Armut der Gesellschaft- Sozialstrukturanalyse, Band 15*. Opladen: Leske+Budrich.
- Barlösius, E. (2004). *Kämpfe um soziale Ungleichheit – Machttheoretische Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.
- Baur, C., Fleischer, E. & Schober, P. (2005). *Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt – Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik*. Innsbruck, Wien, München, Bozen: Studien Verlag.
- Bausenwein, C. (1995). *Geheimnis Fußball Auf den Spuren eines Phänomens*. Göttingen: Verlag Die Werkstatt.
- Benning, A. (1996). Schön (eigen)artig sein – Eine Ausbildung zur Jugend- und Übungsleiterin für Frauen. In *Bundesausschuss Frauen im Sport des Deutschen Sportbundes: Frauen im Sport. Orientierungen – Ideen – Programme*. Frankfurt a.M.
- Behm, K. & Petzsche, K.(1998). *Mädchen und Frauen im Sport: Natur- und Geisteswissenschaften im Dialog*. Hamburg: Feldhaus Verlag.
- Bette, K.-H. (1984). *Die Trainerrolle im Hochleistungssport. System- und rollentheoretische Überlegungen zur Sozialfigur des Trainers*. St. Augustin: Academia.
- Bette, K.-H. (1999). *Systemtheorie und Sport*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bette, K.-H. & Schimank, U. (1995). *Doping im Hochleistungssport*. Frankfurt a.M. Suhrkamp.
- Bierhoff-Alfermann, D., Brandt, S. & Dittel, A. (1982). Die Darstellung geschlechtstypischen Verhaltens in Märchen: Eine Inhaltsanalyse. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*. 29, 129-139.
- Bierhoff-Alfermann, D. (1989). Androgynie – Möglichkeiten und Grenzen der Geschlechterrollen, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bisanz, G. (1995). Trainerausbildung im Deutschen Fußball-Bund. In Kozel, J. (Hrsg.) *Trainerakademie Köln e.V. 20 Jahre Trainerakademie* (S. 148-157). Köln: Sport und Buch Strauß.
- Bischops, K. & Gerards, H.- W.(2000). *Trainingsbuch Mädchenfußball*. Aachen: Meyer & Meyer.
- Blödtner, C. (1999). Ein ganz normaler Coach. In *Der Fußball Trainer*, 50 (5), 32-33.
- Bott, E. (2004) Hirn allein reicht nicht. *Von Geburt an sind Frauen und Männer anders. Na und? Wichtig ist, was sie daraus machen*. Zugriff am 15.12.2005 unter www.zeit.de/2004/07/
- Brackenridge, C.H. (1.-5.4.1987). *Gender Inequalities in Sports leadership. "The Future of Adult Life – First International Conference"*. Niederlande.
- Brandstätter, H., Grossmann, M. & Filipp, G. (1992). Gefühle im Alltag – berichtet von Frauen und Männern. *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 23, 64-79.
- Brück, B., Kahlert, H., Krüll, M., Milz, H., Osterland, A. & Weghaupt-Schneider, I. (1997). *Feministische Soziologie. Eine Einführung*, 2. Auflage. Frankfurt a.M.: Campus
- Buchmann, M. & Eisner, M. (2001). Geschlechterdifferenzen in der gesellschaftlichen Präsentation des Selbst. Heiratsinsetrate von 1900 bis 2000. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, (41) 53, 75-107.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg). (2005). *Informationen vom Arbeitsmarkt – Entwicklung von Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt*. Marketing und Interne Kommunikation.

- Burzan, N. & Schimank, U. (2000). Inklusionsprofile. Bericht über ein Forschungspraktikum, Fernuniversität Hagen, Institut für Soziologie.
- Caccese, T.M. & Mayerberg, C.K. (1984). Gender Differences in Perceived Burnout of College Coaches. *Journal of Sport Psychology*, 6, 279-288.
- Cachay, K. (1988). *Sport und Gesellschaft. Zur Ausdifferenzierung einer Funktion und ihrer Folgen*. Schorndorf: Hofmann.
- Cachay, K. & Thiel, A. (1996): Sozialkompetenz von Trainerinnen und Trainer im Hochleistungssport. *Trainerakademie*, 4, 8-15.
- Cachay, K. & Thiel, A. (2000). *Soziologie des Sports. Zur Ausdifferenzierung und Entwicklungsdynamik des Sports der modernen Gesellschaft*. Grundlagentexte Soziologie. Weinheim/München: Juventa.
- Cachay, K. & Riedl L. (2001). *Bosmann-Urteil und Nachwuchsförderung. Folgen der Abschaffung der Ausländerklauseln für die Nachwuchsrekrutierung in den Sportspielen*. unveröffentlichtes Manuskript, Bielefeld.
- Cachay, K. (2002). Athletin: ja – Trainerin: nie! *sportunterricht*, 51 (3), 65.
- Combrink, C. (2004). *Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht in ehrenamtlichen Führungsgremien von Sportjugendverbänden – Eine vergleichende Analyse der Jugendvorstands- und Präsidiumsmitglieder nordrhein-westfälischer Sportfachverbände*. Münster: Lit Verlag.
- Deaux, K. & LaFrance, M. (1998). Gender. In D. Gilbert, S. Fiske & G. Lindze (Hrsg.), *The Handbook of Social Psychology* (S. 788-827). New York: McGraw Hill.
- Demers, G. (2004). Why Female Athletes Decide to Become Coaches — or Not. *Canadian Journal of Women in Coaching*, 4 (5), 2-8.
- Deutscher Fußball-Bund. (Hrsg.), *Materialien zur Fußballtrainerausbildung im DFB*. Frankfurt a.M.: Eigenverlag.
- Deutscher Fußball-Bund (1981). Fußball – kein Spiel für Mädchen. *Sportpraxis in Schule und Verein*, 22 (9), 168-189.
- Deutscher Fußball-Bund (1986). *Mädchen spielen Fußball*. Frankfurt a.M.: Selbstverlag.
- Deutscher Fußball-Bund (1997). *Die Frauen-Bundesliga*. Frankfurt a.M.: Selbstverlag.
- Deutscher Fußball-Bund. (1999). (Hrsg.), *100 Jahr DFB: die Geschichte des Deutschen Fußball-Bundes*. Berlin: Sportverlag.
- Deutscher Fußball-Bund (2000). (Hrsg.) *DFB Ad hoc Kommission Qualifizierung*. unveröffentlichter Abschlussbericht. Frankfurt a.M.
- Deutscher Fußball Bund (2004a). Die Aus-, Fort- und Weiterbildung im Fußball - DFB Talentförderung. *Service Magazin*, 07, 3.
- Deutscher Fußball-Bund (2004b). (Hrsg.), *Die Fußball-Lehrer-Ausbildung des DFB*. Frankfurt a.M.: Eigenverlag.
- Dillman, D.A., (1978). *Mail and Telephone Surveys: The Total Design Method*. New York: Wiley.
- Doll-Tepper, G. & Pfister, G. (2004). *Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports*. Köln: Sport & Buch Strauß.
- Eagly, A.H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: Erlbaum.

- Eckes, T. (1997). *Geschlechterstereotype: Frau und Mann in sozialpsychologischer Sicht*. Pfaffenweiler: Centaurus Verlag.
- Eisenberg, C. (1997). Deutschland. In C. Eisenberg (Hrsg.), *Fußball, soccer, calcio* (S. 94- 129). München: Deutscher Taschenbuch Verlag. Köln: Sport und Buch Strauß.
- Everhart, C.B. & Chelladurai, P. (1998). Gender Differences in Perferences of Coaching as an Occupation: The Role of Self-Efficacy, Valence, and Perceived Barriers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 2, 188-200.
- Falk, R., Breidenbach, R & Niessen, C. (2002). *Come on girls, lets play Basketball*. Schorndorf: Hofmann.
- Fasting, K. & Pfister, G. (2000). Female and Male Coaches in the Eyes of Female Soccer Players. *European Physical Education Review*, 6, 1, 91-110.
- Fechtig, B. (1995). *Frauen und Fußball: Interviews, Portraits, Reportagen*. Dortmund: Ed. Ebersbach im eFeF-Verlag.
- Fornoff, J. & Kilzer, R.M. (1994). *Ausbildung und Arbeitsbedingungen des Trainers*. Schorndorf: Hofmann.
- Fuchs, P. (1997). Adressabilität als Grundbegriff der soziologischen Systemtheorie. *Soziale Systeme*, 3, 57-79.
- Geis, F.J., Boston, M.B. & Hoffmann, N. (1985). Sex of authority role models and achievement by men and women: Leadership performance and recognition. *Journal of Personality and Social Psychology* 49, S. 636-653.
- Gieß-Stüber, P. (1995). Trainerinnen im Deutschen Tennisbund – „Seltenheitsmitglieder“ in einer Männerdomäne. In Klein, M.-L. (Hrsg.), *„Karrieren“ von Mädchen und Frauen im Sport*. (S. 117-130). St Augustin: Academia.
- Gieß-Stüber, P. (1996). TrainerIn (K)ein Beruf für Frauen? In Anders, G. & Braun Lauffers, E. (Red.), *Frauen im Leistungssport* (S. 71-81). Köln: Sport & Buch Strauß.
- Gieß-Stüber, P. (1998a). Trainerinnen-Sonderlehrgang – Frauen unter sich. *Tennis Sport*, 9 (3), 20-23.
- Gieß-Stüber, P. (1998b). B-Trainerinnen-Sonderlehrgang für Frauen: „Bei diesem Lehrgang herrschte eine ganz andere Atmosphäre.“ *Trainerakademie aktuell*, 3, 6-7.
- Gieß-Stüber, P. (1998c). Trainerin: Eine Berufsperspektive für Frauen. *Forschung Innovation Technologie*, 1, 40-44.
- Gieß-Stüber, P. (2000). *Gleichberechtigte Partizipation im Sport? Ein Beitrag zur geschlechtsbezogenen Sportpädagogik*. Butzbach.Griedel: Afra.
- Gieß-Stüber, P. (2002). „Von der lasst ihr euch was sagen...? Wie erleben Trainerinnen ihre Situation in den Sportspielen? In Ferger, Gissel & Schwier (Hrsg.), *Sportspiele erleben, vermitteln, trainieren* (S.93-99). Hamburg: Czwalina.
- Gildemeister, R. & Wetterer, A. (1992). Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In Knapp, G.-A. & Wetterer, A. (Hrsg.), *Traditionen-Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie* (S. 201-254). Freiburg im Breisgau: Kore.
- Göbel, M. & Schmidt J.F.K.(1998). Inklusion/Exklusion: Karriere; Probleme und Differenzierungen eines systemtheoretischen Begriffpaars. *Soziale Systeme – Zeitschrift für systemische Theorie*, 4 ,1, 87-118.
- Goffman, E. (1981). *Geschlecht und Werbung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Goldmann, M. (1993). Organisationsentwicklung als Geschlechterpolitik. Neue Organisations- und Managementkonzepte im Dienstleistungsbereich, In B. Aulenbacher & M. Goldmann (Hrsg.), *Transformation im Geschlechterverhältnis* (S.115-137), Frankfurt/Main/ New York: Campus.
- Golombok, S. & Fivush, R. (1994). *Gender Development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gottburgsen, A. (2000). *Stereotype Muster des sprachlichen Doing Gender – Eine empirische Untersuchung*. Wiesbaden. Westdeutscher Verlag.
- Hahn, H.H. & Hahn,E. (2002). Nationale Stereotypen. In Hahn, H. H (Hrsg.), *Stereotyp, Identität und Geschichte – Die Funktion von Stereotypen in gesellschaftlichen Diskursen*. (S. 17-56). Frankfurt a.M.: Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Hagemann-White, C. (1988). „Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren...“ In Hagemann-White, C. & Rerrich, M.S. (Hrsg.), *FrauenMännerBilder* (S. 224-235). Bielefeld: AJZ.
- Hargraves, J. (1994). *Sporting Females. Critical issues in the history and sicology of women`s sports*. London, New York: Routledge.
- Hartmann-Tews, I. (1993). Das Engagement von Frauen im Sport: eine europäische Perspektive. In Petry, K. & Tokarski, W. (Hrsg.), *Das Europa des Sports – Sport und Sportpolitik ohne Grenzen*. (S. 77-85). Köln: Sport und Buch Strauß.
- Hartmann-Tews, I. (1998). Gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Hochleistungssports von Mädchen und Frauen. In G. Anders & E. Braun-Laufer (Hrsg.), *Karrieren von Mädchen und Frauen im Leistungssport*. (S.15-28) Köln: Sport und Buch Strauß.
- Hartmann-Tews, I., Gieß-Stüber, P., Klein, M.-L., Kleindienst-Cachay, C. & Petry, K. (2003). *Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport*. Opladen: Leske+Budrich.
- Hartmann-Tews, I. (2004). Sportentwicklung in Europa unter Einbeziehung von Frauen. In Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) *Beilage zur Wochenzeitung das Parlament, Aus Politik und Zeitgeschichte*, 31-38.
- Hart, B.A., Hasbrook, C.A. & Mathes, S.A. (1986). An Examination of the Reduction in the Number of female Interscholastic Coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 57, 1, 68-77.
- Hellmann, K.-U. (2004). 1988- und was nun? Eine Zwischenbilanz zum Verhältnis von Systemtheorie und Gender Studies. In Kampmann, S., Karentzos, A. & Küpper, T. (Hrsg.), *Gender Studies und Systemtheorie* (S. 17-46). Bielefeld: transcript Verlag.
- Heinemann, K. (1998). *Einführung in die Methoden und Techniken empirischer Forschung im Sport*. Schorndorf: Karl Hofmann Verlag.
- Heintz, B. (2001). Geschlecht als (Un-) Ordnungsprinzip. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 53, 9-29
- Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R. & Ummel,H. (1997). *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Heintz, B. & Nadai, E. (1998). Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. *Zeitschrift für Soziologie*. 27, 75-93.
- Hippler, H.J., (1988). Methodische Aspekte schriftlicher Befragungen: Probleme und Forschungsperspektiven. *Planung und Analyse* 6, 244-248.

- Hoffmann, E. & Nendza, J. (2005) *Verlacht, verboten und gefeiert Zur Geschichte des Frauenfußballs in Deutschland*. Weilerswist: Verlag Landpresse.
- Holling, H. & Müller, G.F. (1995). Theorien der Organisationspsychologie. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie* (S.49-69). Bern: Huber.
- Holtgrewe, U. (1997). *Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinstbetriebe und die Veränderung weiblicher Assistenzarbeit*. Berlin: Edition Sigma.
- Husemann, H. (1993). Doktor Seltsam: Oder wie ich lernte, das Stereotyp zu lieben. In Timm, J.-P. & Vollmer, H.J. (Hrsg.), *Kontroversen in der Fremdsprachenforschung*. (S.384-399). Bochum: Universitätsverlag Dr. N. Brockmeyer.
- Huston, A.C. (1983). Sex-typing. In P.H. Mussen (Hrsg.), *Handbook of Child Psychology* (S. 387-467). New York: Wiley.
- Kampmann, S., Karentzos, A. & Küpper, T (2004). Einleitung: Gender Studies und Systemtheorie. In Kampmann, S., Karentzos, A. & Küpper, T. (Hrsg.), *Gender Studies und Systemtheorie* (S. 9-16). Bielefeld, transcript Verlag.
- Klasen, B. & H., (2005). *Elf Freundinnen Die Turbinen aus Potsdam*. Berlin: Verlag Das Neue Berlin.
- Klein, M.- L.(1992). Sozialräumliche Bedingungen des Frauensports. In Kröner, S. & G. Pfister (Hrsg.), *Frauen-Räume: Körper und Identität im Sport* (S. 146-159). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Klein, M.- L.(1995). *Karrieren von Mädchen und Frauen im Sport*. Sankt Augustin: Academia.
- Kleindienst-Cachay, C. & Kunzendof, A. (2003). „Männlicher“ Sport – „weibliche“ Identität? – Hochleistungssportlerinnen in männlich dominierten Sportarten. In Hartmann-Tews, I., Gieß-Stüber, P., Klein, M.-L., Kleindienst-Cachay, C. & Petry, K. (Hrsg.), *Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport*. (S. 109- 150). Opladen: Leske+Budrich.
- Kleining, G. (1982). Umriß zu einer Methodologie qualitativer Sozialforschung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 224-253.
- Kleining, G. (1994). *Qualitativ-heuristische Sozialforschung. Schriften zur Theorie und Praxis*. Hamburg-Harvesthude: Fechner.
- Kleining, G. (1995). *Lehrbuch entdeckender Sozialforschung. Band 1: Von der Hermeneutik zur qualitativen Heuristik*. Weinheim: Beltz.
- Knapp, G.-A. (2001),Grundlagenkritik und stille Post. Zur Debatte um einen Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 53, 53-74.
- Knoppers, A. (1989). Coaching: an equal opportunity occupation? *Journal of Physical Education Recreate, and Dance*, 60 (3), 38-43.
- Knoppers, A., Myer, B.B., Ewing,M. & Forrest,L. (1989): Gender and Salary of Coaches. *Sociologie of Sport Journal*, 6, 348-361.
- Knoppers, A. (1994). Gender and the Coaching Profession. In Birrell, S. & Cole, C.L., (Hrsg.), *Women, sport and culture* (S. 119-133). Champaign: III: Human Kinetics.
- Kohlberg, L. (1974). Analyse der Geschlechtsrollenkonzepte und –attitüden bei Kindern unter dem Aspekt der kognitiven Entwicklung (S.334-471). In ders., *Zur kognitiven Entwicklung des Kindes*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- König, R. (1985). *Menschheit auf dem Laufsteg: Die Mode im zivilisatorischen Prozeß*. München/Wien: Hanser.

- Krampen, G. (1979). Eine Skala zur Messung der normativen Geschlechterrollen-Orientierung (GRO-Skala), *Zeitschrift für Soziologie* 8, 254-266.
- Kraus, U. (1995). Karrieren von Frauen in Ehrenämtern des Sports. In Klein, M. L. (Hrsg.), *Karrieren von Mädchen und Frauen im Sport* (S. 43-57). St. Augustin: Academia.
- Kreisky, E. & Spitaler, G. (2006). *Arena der Männlichkeit – Über das Verhältnis von Fußball und Geschlecht*. Frankfurt / New York: Campus Verlag.
- Krüger, A. (1980). *Das Berufsfeld des Trainers im Sport*. Schorndorf: Hofmann.
- Krüger, H. (2001). Ungleichheit und Lebenslauf: Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. *Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 41, 514-535.
- Kugelman, C. (1996). *Starke Mädchen – Schöne Frauen?* Butzbach-Griedel: Afra.
- Kugelman, C., Röger, U. & Weigelt, Y. (2005). *Mädchenfußball unter der Lupe – Nachwuchssichtung und -förderung aus Gendersicht*. Erlangen: Projektbericht.
- Kuhlmann, E. (1995). Geld und Geschlecht. Der gender-bias in den monetären Verhältnissen. *Soziale Welt* 46, 384-402.
- Laberge, S. (1992). Employment Situation of Higher performance Coaches in Canada. *Sport Canada, Occasional Papers*, 3, 1, 1-4.
- Lamnek, S. (1988). *Qualitative Sozialforschung, Band 2*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Lamnek, S. (1995). *Qualitative Sozialforschung. Band 1: Methodologie*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. New York: Macmillan.
- Lorber, J. (1999). Gender-Paradoxien. Opladen: Leske + Budrich.
- Lovett, D.J. & Lowry, C. (1988). The Role of Gender in Leadership Positions in Female Sport Programs in Texas Colleges. *Journal of Sport Management*, 2, 106-117.
- Luhmann, N. (1975). Interaktion, Organisation, Gesellschaft. In ders., *Soziologische Aufklärung 2* (S. 9-2). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, N. (1980). Gesellschaftliche Struktur und semantische Tradition, In ders., *Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft 1*, (S.9-71). Frankfurt/Main. Suhrkamp.
- Luhmann, Niklas (1984): *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1987). *Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1988). Frauen, Männer und George Spencer Brown. *Zeitschrift für Soziologie*. 17, 47-71.
- Luhmann, N. (1989). *Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft 2*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1990). Die Französische Revolution ist zu Ende. Individuum und Gesellschaft nach 1789 (S. 40-44). In H.Helbig & M.Meyer (Hrsg.), *Die große Revolution und die Folgen*. Zürich: Verlag Neue Züricher Ztg.
- Luhmann, N. (1992). *Die Wissenschaft der Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1993). Sozialsystem Familie. In ders. *Soziologische Aufklärung 5*. (S. 196-271). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, N. (1995a). Inklusion und Exklusion. In ders. *Soziologische Aufklärung 6. Die Soziologie und der Mensch* (S. 237-264). Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Luhmann, N. (1995b). Jenseits von Barbarei. In ders. *Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft, Bd.4* (S. 138-150). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1995c). Wie ist Bewusstsein an Kommunikation beteiligt? In ders. *Soziologische Aufklärung 6* (S. 37-54). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, N. (1997). *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Luhmann, N. (2000). *Organisation und Entscheidung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Marzek, J. & Rittner, V. (1991). *Übungsleiter und Trainer im Sportverein. Band 1: Die Personen und Gruppen*. Schorndorf: Hofmann.
- Mayring, P. (1999). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. 4. Aufl. München: Psychologie Verlags Union.
- Mayring, P. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse*. 7. durchges. Aufl. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Mehrer, A. (1998). Die Kraft des Gemeinsamen: Ein feministischer Mädchen- und Frauen Lesbenfußballansatz. In Franke, P. & Schanz, B. (Hrsg.), *FrauenSport-Kultur: Beiträge zum 1. Frauen- Sport- und Kulturfestival des adh* (S. 297-305). Butzbach-Griedel: Afra.
- Meier, M. (2004). *Zarte Füßchen am harten Leder – Frauenfußball in der Schweiz 1970- 1999*. Frauenfeld, Stuttgart, Wien: Verlag Huber.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis*. London and New Dehli.
- More, G. & White, D. (2001). Geschlechterungleichheit und Elitenetzwerk in Vierundzwanzig Industriegesellschaften. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 53, 136-151.
- Mooraj, Margit (2002). *Frauen, Männer und Technik – Ingenieurinnen in einem männlich besetzten Berufsfeld*. Frankfurt a.M.: Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Mützelburg, D. (1987). Spezifische Probleme der Fußballausbildung von Mädchen und Frauen. In Naul, R., Schmidt, W. & Tigel, G. (Hrsg.), *Beiträge und Analysen zum Fußballsport* (S. 103-112). Clausthal-Zellerfeld: Czwalina.
- Müller, U. (1985). Arbeits- und Industriesoziologische Perspektiven von Frauenarbeit – Frauen als defizitäre Männer? In Sektion Frauenforschung in den Sozialwissenschaften (Hrsg.), *Frauenforschung. Beiträge zum 22. Deutschen Soziologentag in Dortmund 1984* (S. 76-86), Frankfurt/Main und New York: Camus.
- Müller, U., Müller-Franke, W., Pfeil & P., Wilz, S. (2002). Polizei und Gender. IFF- Info. Zeitschrift des interdisziplinären Frauenforschungszentrum 19 (24), 24-42.
- Müns, H. (2002). Arbeitsfelder und Methoden volkskundlicher Stereotypenforschung. In Hahn, H.H (Hrsg.), *Stereotyp, Identität und Geschichte – Die Funktion von Stereotypen in gesellschaftlichen Diskursen* (S. 125-154). Frankfurt a.M.: Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Nassehi, A.(1997). Inklusion, Exklusion – Integration, Desintegration. Die Theorie funktionaler Differenzierung und die Desintegrationsthese. In W. Heitmeyer (Hrsg), *Was hält die Gesellschaft zusammen?* (S. 113-148). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Nassehi, A. (2000). „Exklusion als soziologischer und sozialpolitischer Begriff? *Mittelweg*, 36 (5), 18-25.

- Neidhardt, F. (1979). Das innere System sozialer Gruppen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 31, 639-660.
- Nendza, J. & Hoffmann, E. (2005). *Verlacht, verboten und gefeiert – Zur Geschichte des Frauenfußballs in Deutschland*. Weilerswist: Landpresse.
- Neusel, A. & Wetterer, A. (1999). *Vielfältige Verschiedenheiten, Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Parsons, T. (1955). Family Structure and the Socialization of the Child. In ders. & R. F. Bales (Hrsg.), *Family, Socialization and Interaction Process* (S. 35-132). New York: Free Press.
- Pasero, U. (1997). Kommunikation von Geschlecht – stereotype Wirkungen: Zur sozialen Semantik von Geschlecht und Geld. In: Braun, F. & Pasero, U. (Hrsg.), *Kommunikation von Geschlecht* (S.242-260). Pfaffenweiler: Centaurus.
- Pasero, U. (1999). Wahrnehmung – ein Forschungsprogramm für Gender Studies. In: Pasero, U. & Braun, F. (Hrsg.), *Wahrnehmung und Herstellung von Geschlecht* (S.13-20). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Pastore, D.L. (1991a). Male and Female Coaches of Womens` Athletic teams. *Journal of Sport Management*, 5, 128-143.
- Pastore, D.L. (1991b). The Status of Female Coaches in Two-Year Colleges. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 2, 22-26.
- Pastore, D.L. (1992). TwoYear College Coaches of Women`s Teams: Gender Differences in Coaching Career Selections. *Journal of Sport Management*, 6, 179-190.
- Pastore, D.L. & Meacci, W.G. (1994). Employment Process for NCAA Female Coaches. *Journal of Sport Management*, 8, 115-128.
- Patsantaras, N. (1984). *Der Trainer als Sportberuf*. Schorndorf: Hofmann.
- Pease, A. & B. (2005). 30. Auflage. *Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken*. Berlin: Ullstein.
- Pfister, G. (1999). *Sport im Lebenszusammenhang von Frauen: ausgewählte Themen*. Schorndorf: Hofmann.
- Pfister, G. (2002). *Frauen und Sport in der DDR*. Köln: Sport und Buch Strauß.
- Pfister, G. (2004). *Mentoring im Sportverein oder Sportverband*. Mörfelden-Walldorf: Frankfurter Societäts Druck.
- Pleitner, B. (2002). Von Wölfen, Kunst und Leidenschaft – Zur Funktion polnischer und französischer Heterostereotypen im deutschen nationalen Diskurs 1849-1872. In Hahn, H.H. (Hrsg.), *Stereotyp, Identität und Geschichte – Die Funktion von Stereotypen in gesellschaftlichen Diskursen. Europäischer* (S. 273-292). Frankfurt a.M.: Verlag der Wissenschaften.
- Plöger, E. (1998). Leben mit der Differenz – zur Sozialisation von Frauen in Ost und West. In Franke, P. & Schanz, B. (Hrsg.), *FrauenSportKultur: Beiträge zum Frauen- Sport- und Kulturfestival des adh* (S. 125-129). Butzbach-Griedel: Afra.
- Porst, R., 1996: *Ausschöpfungen bei sozialwissenschaftlichen Umfragen. Die Sicht der Institute*. ZUMA-Arbeitsbericht 96/07. Mannheim: ZUMA.
- Prenzel, W. (1990). Väter in jungen Familien – Ist ein Ende der Feierabendvaterschaft in Sicht? In V. Teichert (Hrsg.), *Junge Familien in der Bundesrepublik Deutschland: Familienalltag – Familienumwelt – Familienpolitik* (S. 99-117). Opladen: Leske + Budrich.
- Rabe-Kleeberg, U. & Rudolph, H. (1991). Schlüsselqualifikation und `weibliches Arbeitsvermögen`. Frauen in Berufsausbildung und Erwerbsarbeit. Einleitung. In

- Frauenforschung. Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft* 9/1+2. 1-3.
- Ratzburg, H. (1986). Fußball ist Frauensport. Die Durchsetzung neuer Sportarten für Frauen. In S. Schenk (Hrsg.), *Frauen – Bewegung – Sport* (S. 85-94). Hamburg: Czwalina.
- Ratzburg, H. & Biese, H. (1995). *Frauen, Fußball, Meisterschaften*. Kassel: Agon.
- Reinhold, G., Pollak, G. & Heim, H. (1999). *Pädagogik Lexikon*. München Wien: Oldenbourg.
- Ridgeway, C.L. (2001). Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 53, 250-275.
- Roloff, C. & Metz-Göckel, S. (1995). Unbeschadet des Geschlechts ... Das Potentiale-Konzept und Debatten der Frauenforschung. In A. Wetterer (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen* (S. 263-289). Frankfurt a.M.: Campus.
- Rustemeyer, R. & Thrien, S. (1989). Die Managerin – der Manager. Wie weiblich dürfen sie sein, wie männlich müssen sie sein? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 33, 108-116.
- Sächsischer Fußball Verband (Hrsg.), (2005a). Trainerausbildung findet hohe Resonanz. *Sachsen-Fußball* 2 (3), 19.
- Sächsischer Fußball Verband (Hrsg.), (2005b). Wer macht was? – Die Geschäftsstelle des SFV in Wort und Bild. *Sachsen-Fußball* 2 (3), 16-17.
- Sächsischer Fußball Verband (Hrsg.), (2005c). Jungtrainerlehrgang. *Sachsen-Fußball* 2 (4), 16.
- Schaff, A. (1980). *Stereotypen und das Menschliche Handeln*. Wien, München, Zürich: Europaverlag.
- Schimank, U. (1988). Die Entwicklung des Sports zum gesellschaftlichen Teilsystem. In R. Mayntz, B. Rosewitz, U. Schimank & R. Stichweh (Hrsg.), *Differenzierung und Verselbstständigung: Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme* (S. 181-232). Frankfurt a.M.: Campus-Verlag.
- Schimank, U. (1996). *Theorien gesellschaftlicher Differenzierung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Schimank, U. (1998). Funktionale Differenzierung und soziale Ungleichheit: die zwei Gesellschaftstheorien und ihre konflikttheoretische Verknüpfung. In Giegel, H.-J. (Hrsg.), *Konflikt in modernen Gesellschaften* (S.61-88). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Schulz, F. & Blossfeld, H.P. (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 58/1, 23-49.
- Schwab, D. (1975). Familie (S. 253-301). In O. Brunner, W. Conze & R. Koselleck (Hrsg.), *Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland Bd. 2*. Stuttgart: Klett Cotta.
- Selmer, N. (2004). *Watching the Boys Play – Frauen als Fußballfans*. Kassel: Agon Sportverlag.
- Seifert, R. (1991). Feministische Theologie und Militärsoziologie. *Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften*. 6, 861-873.
- Sieverding, M. (1990). *Psychologische Barrieren in der Entwicklung von Frauen. Das Beispiel der Medizinerinnen*. Stuttgart: Enke.

- Sieverding, M. & Alfermann, D. (1992). Instrumentelles (maskulines) und expressives (femines) Selbstkonzept: Ihre Bedeutung für die Geschlechtsrollenforschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 23, 6-15.
- Sinning, S. (2002). Trainerinnen im Frauenfußball. In Pfister (Hrsg.), *Frauen im Hochleistungssport* (S. 101-110). Hamburg: Czwalina.
- Sinning, S. (2006). *Trainerinnen im Frauenfußball eine qualitative Studie*. Schorndorf: Hofmann.
- Spillmann, K.R. & Spillmann, K. (1989). Feindbilder. Entstehung, Funktion und Möglichkeit ihres Abbaus. In Auswärtiges Amt (Hrsg.), *Abbau von Feindbildern* (S. 25-44). Bonn: Auswärtiges Amt.
- Stadt Dresden (2001) *Der Marathon zur Gleichberechtigung: Frauenfußball – Männergymnastik*. Dresden: Eigenverlag.
- Stepanek, B. & Krull, P. (2001). *Gleichstellung und Gender Mainstreaming*. Schwerin: Eigendruck.
- Steinbichler, K. (2006). Rarität – Die Fußball-Lehrerin. *FF-Magazin* 14, 2, 8-11.
- Stichweh, R. (1988), Inklusion in Funktionssysteme der modernen Gesellschaft. In Mayntz, R., Rosewitz, B., Schimank, U. & Stichweh, R. (Hrsg.), *Differenzierung und Verselbständigung. Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme* (S.261-294). Frankfurt a.M.: Campus.
- Stichweh, R. (1990). Sport-Ausdifferenzierung, Funktion, Code. *Sportwissenschaft*, 20, 373-389.
- Stichweh, R.(1998). Zur Theorie der politischen Inklusion. *Berliner Journal für Soziologie*, 8 (4), 539-547.
- Sisley, B.L. & Capel, S.A. (1986). High School Coaching. Filled with Gender Differences. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 3, 39-43.
- Strakerjahn, U. (1991). Trainerinnen im Aufwind? *Tennis Sport*, 2 (2), 8-10.
- Strakerjahn, U. (1994). Trainerinnen im DTB. *Tennis Sport*, 5 (6), 4-6.
- Sturm, G. (1994). Wie Frauen forschen? Überlegungen zur Entscheidung für qualitatives oder quantifizierendes Vorgehen. In A. Diezinger, H. Kitzer, I. Anker, I. Bingle, E. Haas & S. Odierna (Hrsg.), *Erfahrung mit Methoden: Wege sozialwissenschaftlicher Frauenforschung* (S .85-105). Freiburg im Breisgau: Kore.
- Sülzle, A. (2005). Fußball als Schutzraum für die Männlichkeit? Ethnographische Anmerkungen zum Spielraum für Geschlechter im Stadion. In Koordinationsstelle Fanprojekte bei der Deutschen Sportjugend (Hrsg.). *gender kicks – Texte zu Fußball und Geschlecht*. (S. 37-52). Frankfurt a.M.: Aalex.
- Süßenbach, J.(2003). *Mädchen im Sportspiel: Analysen zur Identitätsentwicklung im Jugendalter*. Dissertation. Uni Duisburg-Essen.
- Theberge, N. (1987). Sport and women's empowerment. *Women's Studies International Forum*, 3 (4), 387-393.
- Theberge, N. (1988). Making a career in a men's world: the experiences and orientations of women in coaching. *Arena Review*, 12 (2), 116-127.
- Theberge, N. (1990). Gender, Work, and Power: The Case of Women in Coaching. *Canadian Journal of Sociology*, 15, 1, 59-57.
- Thiel, A. & Cachay, K. (2003). Soziale Ungleichheit im Sport. In Schmidt W., Hartmann-Tews I. & Brettschneider W.-D. (Hrsg.), *Erster Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht* (S. 275-295). Schorndorf: Hofmann.
- Thiel, A. & Meier, H. (2004). Überleben durch Abwehr – Zur Lernfähigkeit des Sportvereins. *Sport und Gesellschaft*, 1, 103-124.

- Thiel, A., Meier, H. & Cachay, K. (2006). *Hauptberuflichkeit im Sportverein*. Schorn-dorf: Hofmann.
- Thorngren, C.M. (1990). A Time to Reach Out – Keeping the Female Coach in Coach-ing. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance* 3, 57-60.
- Tomaskovic, D.D. & Skaggs, S. (2001). Führt Bürokratisierung zu geschlechtsspezifi-sche Segregation? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 53, 308-331.
- Trappe, H. & Rosenfeld, R. (2001). Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD. Im Verlauf der Zeit und im Lebensverlauf. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 53, 152-181.
- True, S. (1986). Coaching: Study evaluates reasons behind Declining Number of Women Coaches. *Interscholastic Athletic Administration*, 12, 18-21.
- Weigelt, Y. (2004). *Trainerinnen und Trainer in Frauenfußballmannschaften des SFV*. Chemnitz: unveröffentlichter Projektbericht.
- Weigelt, Y. & Röger, U. (2006). Netzwerk - Trainerinnen im Frauenfußball. In Röger, U., Kugelmann, C., Möhwald, M. & Weigelt, Y. (Hrsg.), *Frauen am Ball – Ana-lysen und Perspektiven der Genderforschung*. (in Druck).
- Weigelt, Y. & Kanoh, K. (2006) Elegant and on the Offense – Women’s Football in Europe. *International Journal of Football Science*, 3, 21-28.
- Weinbach, C. & Stichweh, R. (2001). Die Geschlechterdifferenz in der funktional dif-ferenzierten Gesellschaft. *Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziolo-gie und Sozialpsychologie*. 41, 30-52.
- Weinbach, C. (2004a). Systemtheorie und Gender: Geschlechtliche Ungleichheit in der functional differenzierten Gesellschaft. In Kampmann, S., Karentzos, A. & Küp-per, T. (Hrsg.), *Gender Studies und Systemtheorie* (S. 47-76). Bielefeld: transcript Verlag.
- Weinbach, C. (2004b). Systemtheorie und Gender: Das Geschlecht im Netz der Systeme. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weiss, M.R. & Sisley, B.L. (1984). Where have all the coaches gone? *Sociology of Sport Journal*. 1, 332-347.
- Wetterer, A. (1992). *Profession und Geschlecht - Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt a.M.: Campus.
- White, A., Mayglothing, R. & Carr, C. (1989). *The Dedicated Few. The Social World of Women Coaches in Britain in the 1980s*. West Sussex.
- Willmann, C. & Zipprich, C. (1995). Trainerinnen im Volleyball – Wo sind sie zu finden? In M.-L. Klein (Hrsg.), *„Karrieren“ von Mädchen und Frauen im Sport* (S. 107-116). Sankt Augustin: Academia.
- Witt, H. (1986). Zur Notwendigkeit und Möglichkeit qualitativer Forschung. In <http://www.rrz.uni-hamburg.de/psych-1/witt/ringvorlesung%2096/qualfor.html> (Internetzugriff 2005).
- Wopp, C. (2003). Entwicklungen und Perspektiven – Neue Herausforderungen für den Amateurfußball. In DFB & Führungs-Akademie des Deutschen Sportbun-des (Hrsg.), *Neue Herausforderungen für den Amateurfußball: Informationen, Ideen, Impulse – Dokumentation des DFB-Kongresses vom 13.-15. Juni 2003 in Barsinghausen* (S. 138-149). Frankfurt a.M.: Eigenverlag.
- Wright von, G.H. (1976). Determinism and the study of man. In J. Manninen & R. Tuomela (Hrsg.), *Essays on Explanation and Understanding* (S. 415-435). Dordrecht: Reidel.

- Zipprich, C., Bunt, B., Schanz, B. & Willmann, C. (1993). *Übungsleiterinnenausbildung 1992 im Tischtennisverband Niedersachsen (Projektbericht)*. Hannover.
- Zipprich, C. (1995). Ausbildungsgänge zur Trainerin im LSB Niedersachsen: Erfahrungen – Analysen – Perspektiven. In Klein, M.-L. (Hrsg.), *Karrieren von Mädchen und Frauen im Sport* (S. 131-142). St. Augustin: Academia.
- Zipprich, C. & Bunt, B. (1995). *Trainerinnen-C-Ausbildung im Handballverband Niedersachsen (Projektbericht)*. Hannover.
- Zipprich, C. (1998). Trainerin – die große Unbekannte in der Sportwissenschaft In Franke, P. & Schanz, B. (Hrsg.), *FrauenSportKultur: Beiträge zum 1. Frauen-Sport- und Kulturfestival des adh* (S. 173-181). Butzbach-Griedel: Afra.
- Zipprich, C. (2002). Trainerinnen im Handballverband Niedersachsen – ein Nachtrag. In Pfister, G. (Hrsg.), *Frauen im Hochleistungssport* (S. 111-120) Hamburg: Czwalina.
- Zoll, S. (2002). Trivalliteratur des 19. Jahrhunderts als Quelle der historischen Stereotypenforschung. In Hahn, H.H (Hrsg.), *Stereotyp, Identität und Geschichte – Die Funktion von Stereotypen in gesellschaftlichen Diskursen* (S. 365-380). Frankfurt a.M.: Europäischer Verlag der Wissenschaften.

Online-Quellen

<http://www.dfb.de>

<http://www.dfb.de/uploads/media/ausbildungsordnung.pdf>

<http://www.sfv-online.de>

<http://www.sfv-online.de/upload/Ausbildungsordnung.pdf>

<http://www.fifa.com>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht Regional- und Landesverbände des DFB (2005)	27
Abbildung 2: Organisierte Mitglieder und Mannschaften im DFB (2005).....	27
Abbildung 3: Die Aus-, Fort- und Weiterbildung im Fußball (vgl. DFB Talentförderung, 2004a).....	30
Abbildung 4: Trainerausbildung im DFB	36
Abbildung 5: Trainerpyramide im DFB (Quelle: www.sfv-online.de).....	41
Abbildung 6: Modell zur Erklärung von Geschlechterstereotypen als Exklusions- mechanismen von Frauen aus der Fußballtrainerausbildung	105
Abbildung 7: Übersicht über die innerhalb der Interviewstudie befragten Personen .	113

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Deutsche Studien zum Thema Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Sport	11
Tabelle 2: Qualifikation von Trainern und Trainerinnen in Mädchen- und Frauenfußballmannschaften des SFV.....	54
Tabelle 3: Familienstand der befragten Trainerinnen.....	178

Abkürzungsverzeichnis

BDFL = Bund Deutscher Fußball-Lehrer

DFB = Deutscher Fußball-Bund

DFV = Deutsche Fußball-Verband der DDR

DHfK = Deutsche Hochschule für Körperkultur

DOSB = Deutscher Olympischer Sportbund

DSHS = Deutsche Sporthochschule

FIFA = Fédération Internationale de Football Association (Weltfußballverband)

HFV = Hessischer Fußball-Verband

NOFV = Nordostdeutscher Fußballverband

SFV = Sächsischer Fußball-Verband

UE = Unterrichtseinheiten

UEFA = Union of European Football Associations (Europäischer Fußballverband)

ZUMA= Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen

Anhang

Interviewleitfaden

Ich führe im Rahmen meiner Dissertation eine Untersuchung zur Fußballtrainerausbildung für Frauen durch. In meinem Interview mit Ihnen interessiert mich ganz besonders, wie attraktiv das Amt der Fußballtrainerin ist.

Zu diesem Thema stelle ich Ihnen im Folgenden ein paar Fragen. Antworten Sie einfach ganz spontan, was Ihnen jeweils dazu einfällt.

1. Sondierungsfrage:

Was sind aus Ihrer (Deiner) Sicht Gründe dafür, weshalb es im SFV so wenige Trainerinnen an einem Fußballtrainerlehrgang teilnehmen?

(spontane Antworten von Interesse)

1.a Wie wird die Unterrepräsentanz von Trainerinnen in der Fußballtrainerausbildung und allgemein im Frauenfußball des SFV eingeschätzt?

- Wird dies von den Mitgliedern der Vereine und vom Verband wahrgenommen?
- Wie wird dies erklärt?
- Wie beurteilt?
- Notwendigkeit - ausgebildete Trainerinnen? Warum? Warum nicht?

1.b Man hört immer wieder, dass Frauen als Trainerinnen im Fußball einer Reihe von Vorurteilen ausgesetzt sind. Was meinen Sie dazu?

- Situationen, Erfahrungen, Auswirkungen auf Entscheidungen von Frauen

2. Was glauben Sie, welche Eigenschaften man als Fußballtrainerin haben muss?

- Was sind Voraussetzungen, um eine Mannschaft zu trainieren?
- Welche Eigenschaften soll eine Trainerinnen haben? Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern?
- Gibt es bestimmte Eigenschaften und Voraussetzungen, die nötig sind, um eine Frauenfußballmannschaft zu trainieren?
- Welche Erwartungen haben die Trainerin und der Trainer an sich selbst?
- Wie schätzen Sie ihre Arbeit ein?

3. Mit welchen Erwartungen gehen die jeweiligen Akteure an einen Fußballtrainer-Lehrgang?

- Wer kann an einem Fußballtrainer-Lehrgang teilnehmen?
- Gibt es hinsichtlich des Geschlechts Unterschiede?
- Erwartungen an die Trainer und Trainerinnen, Erwartungen der Trainerinnen an den Lehrgang
- Beeinflussen diese Erwartungen die Kommunikation oder die Beurteilung der teilnehmenden Trainer und Trainerinnen?
- Umgang, Kommunikation untereinander während des Lehrgangs (rückblickend)
- Sind Frauen von Ausbildern und Trainerkollegen integriert und akzeptiert?
- Auf welche Art und Weise erleben und reflektieren Frauen die Trainerausbildung?
- Welche Erwartungen haben Spielerinnen an einen Trainer-Lehrgang?

4. Welche Erwartungen haben die einzelnen Akteure der Vereine an die Fußballtrainerinnen?

- Werden die Trainerinnen von den Spielerinnen akzeptiert und anerkannt?
- Was traut man einer Trainerin im Verein zu?
- Werden Trainerinnen von ihren Trainerkollegen (andere Mannschaft im weiblichen Bereich oder Jungen- und Männermannschaft) und den Funktionären im Verein akzeptiert?
- Wie wird miteinander umgegangen?

5. Gibt es Maßnahmen, um im SFV mehr Trainerinnen für die Fußballtrainerausbildung zu gewinnen?

- Gibt es Förderstrukturen (im SFV), um Trainerinnen zu rekrutieren, wenn ja, wie sehen diese aus?
- Wie werden bestehende Fördermaßnahmen eingeschätzt und bewertet?
- Wer entscheidet über Qualifizierungsmaßnahmen für Trainerinnen?
- An wen richten sich die Ausschreibungen zu den Trainerlehrgängen?
- Wie werden die Ausschreibungen zu den Trainerlehrgängen wahrgenommen?
- Wer entscheidet über die Inhalte während der Lehrgänge?
- Gibt es Inhalte, die den Mädchen- und Frauenfußball berücksichtigen?
- Wird den Trainerinnen seitens des Verbandes Anerkennung entgegengebracht?
- Gibt es Vorurteile im Verband gegenüber Trainerinnen? Wenn ja, wie werden diese kommuniziert und wie wirken sie?

6. Welche Rahmenbedingungen herrschen in den einzelnen (in Ihren) Vereinen vor und welche Personen treffen in diesen Vereinen Entscheidungen über die Aus- und Fortbildung von Trainerinnen bzw. über die Besetzung von Trainerstellen?

- Wer entscheidet über die Besetzung von Trainerstellen?
- Wer entscheidet bei Ihnen (in den Vereinen) darüber, wer an einem Trainerlehrgang teilnehmen darf?
- Werden finanzielle Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt?
- Werden die Ausschreibungen zu den Trainerlehrgängen vom Verband an die Mädchen- und Frauenabteilungen, bzw. an potentielle Kandidatinnen weitergeleitet?
- Werden im Verein Spielerinnen angesprochen und gefördert, um später das Amt der Trainerin übernehmen zu können?
- Wie ist der Stellenwert der Trainerinnen im Verein?
- Wird den Trainerinnen seitens des Vereins Anerkennung entgegengebracht?

7. Kann die Trainerinnenrolle mit außersportlichen Rollen vereinbart werden?

- Was machen Spielerinnen nach ihrer aktiven Karriere?
- Inwiefern sehen Sie eine Vereinbarkeit von Familie und Trainerinnentätigkeit?
- Werden Erwartungen an die Trainerinnen auch im Zusammenhang mit ihren Aufgaben innerhalb der Familie verglichen?

8. Wie schätzen Sie die gesellschaftliche Anerkennung und Akzeptanz von Trainerinnen im Mädchen- und Frauenfußball ein?

- gesellschaftliches Prestige von Trainerinnen und Trainern im Frauenfußball,
- Vorbildwirkung der Frauenfußball-Nationaltrainerinnen,
- Hat sich das Prestige diesbezüglich geändert?
- Ist das Verständnis der Trainerausbildung von Frauen und Männern ein traditionell geschlechtsrollenspezifisches?

9. Was sind aus Ihrer Sicht Maßnahmen, um mehr Frauen für eine Fußballtrainerqualifikation zu begeistern?

Kategoriensystem

Person

- Selbsteinschätzung, Selbstwahrnehmung, Erwartungen
- Eigenschaften Trainerinnen
- Eigenschaften im Mädchen- und Frauenfußball

Interaktion

- Akzeptanz Lehrgangsteilnehmer / Lehrgangsteilnehmerinnen (Umgang, Erwartungen)
- Akzeptanz, Erwartungen Lehrpersonen
- Akzeptanz von Spielerinnen im Verein
- Akzeptanz von Funktionären / anderen Trainern im Verein
- Akzeptanz von Eltern der Spielerinnen
- Akzeptanz von Spielern

Organisation

Verein

- Wahrnehmung / Akzeptanz Trainerinnen
- Akzeptanz der Frauenmannschaft
- Entscheidung über Trainerstellen
- Entscheidung über Teilnahme am Fußballtrainerlehrgang
- Vorurteile gegenüber Trainerinnen
- Umgang mit Vorurteilen

Verband (SFV)

- Wahrnehmung / Akzeptanz Trainerinnen
- Fußballtrainerlehrgänge
- Ausschreibungen FT-Lehrgänge
- Fördermaßnahmen für Trainerinnen, bestehende und wie eingeschätzt
- Verbesserungsvorschläge
- Abwehrmechanismen gegenüber Trainerinnen
- Umgang mit diesen Abwehrmechanismen

Gesellschaft

- Anerkennung Trainerinnen Fußball
- Anerkennung Frauenfußball
- Wahrnehmungen / Erwartungen Trainerinnen

Familie

- Vereinbarkeit Familie / Trainerinnentätigkeit
- Was wird erwartet