

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 Übungsleiterinnen und Trainerinnen, die im deutschen Sport eine klare Minderheit von nur 23 % darstellen (vgl. dazu Mrazek & Ritter, 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 weiblichen 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 Prestigeerwerb 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

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

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 komplizierten 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 & Pease, 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 Geschlechterstereotype 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 recurriert 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 Bedeutung Geschlechterstereotype für die moderne Familie haben und auf welche Art und Weise dabei die anderen behandelten Systeme beein-

flusst 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 Gesamtbeurteilung der Studie vorgenommen sowie ein Fazit gezogen.