

Frauen als Trainerinnen

K. Cachay (Projektleiter), A. Benning

Universität Bielefeld
Abteilung Sportwissenschaft

1 Problem

Trainerinnen sind im deutschen Sport eine klare Minderheit: Nur 23 % aller Übungsleiter und Trainer sind weiblich (MRAZEK/RITTNER 1991, 50), und je mehr das Leistungsniveau steigt, um so deutlicher sinkt die prozentuale Beteiligung von Frauen. So sind nur noch knapp 10 % aller im Leistungssport beschäftigten Trainer Frauen, und im Bereich der Bundestrainer nimmt ihr Anteil sogar noch weiter ab - und dies, obwohl derzeit 38 % aller Mitglieder im Deutschen Sportbund weiblich sind (DSB 2000). Die Frauen, die als Trainerin tätig sind, lassen sich zudem eher in Individual- als in Mannschaftssportarten finden. Sie sind vor allem als Übungsleiterinnen im Breitensport oder aber als Trainerinnen von Frauen auf unteren Leistungsebenen bzw. im Kinder- und Jugendbereich aktiv. Und nur in den seltensten Fällen trainieren Frauen männliche Athleten (vgl. MRAZEK/RITTNER 1991). Demnach betreibt also ein Großteil der Trainerinnen ihre Tätigkeit nebenamtlich bei geringer finanzieller Honorierung und ist in Bereichen aktiv, die wenig Prestige versprechen, obgleich grundsätzlich für beide Geschlechter die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu den Ausbildungsgängen und zur Trainertätigkeit in allen Sportarten und auf allen Leistungsebenen bestehen. Zwar ist es Frauen in Einzelfällen gelungen, erfolgreich als Trainerinnen im Leistungssport zu arbeiten, ihre Rekrutierung scheint jedoch eher zufällig und nicht systematisch zu erfolgen.

Die Sportverbände haben die Unterrepräsentanz von Trainerinnen lange ignoriert, und auch in jüngster Zeit wird die Problematik nur gelegentlich aufgegriffen. Dies erstaunt vor allem deshalb, weil offensichtlich ein großes Potenzial an möglichen weiblichen Talenten im Trainingsbereich vorliegt. Derzeit sind in vielen Sportarten gerade weibliche Athletinnen höchst erfolgreich. Ihre Erfahrung und ihr Können blieben dem deutschen Sport erhalten, wenn sie im Anschluss an ihr leistungssportliches Engagement als Trainerin tätig würden. Auch könnten sich viele Sportlerinnen mit einer solchen nachsportlichen beruflichen Option stärker auf ihre leistungssportliche Karriere konzentrieren, indem sie eben nicht zeitgleich in ihre berufliche Zukunft investieren müssten. Der frühzeitige Ausstieg mancher Athletin ließe sich so möglicherweise verhindern. Darüber hinaus ist die Förderung von Mädchen und Frauen seit langem in den Statuten des Deutschen Sportbundes und vieler Spitzenverbände verankert.

Ziel der Untersuchung ist es, Maßnahmen zu erarbeiten, die es den Vereinen und Verbänden zukünftig ermöglichen, mehr Frauen für die Trainertätigkeit zu gewinnen und die Situation von bereits aktiven Trainerinnen zu verbessern. Grundlage dafür ist eine Analyse der organisationalen und interaktionalen Faktoren im Sport, die ein Engagement von Frauen als Trainerin verhindern oder fördern. Diese Sicht auf beide Seiten ist notwendig, um sowohl die Barrieren zu identifizieren, die abgebaut werden müssen, als auch bereits vorhandene positive Bedingungen zu erfassen, die weiter gefördert werden sollten.

2 Methode

Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf den höheren Leistungsebenen des Sports, da hier offenbar besonders gravierende Barrieren für Trainerinnen bestehen. Aufgrund der Unterschiede im Engagement von Trainerinnen in den einzelnen Sportarten werden vier strukturell verschiedene Sportarten in die Untersuchung miteinbezogen, nämlich je zwei Individual- und zwei Teamsportarten, die sich jeweils hinsichtlich der prozentualen Beteiligung der Geschlechter im Aktivenbereich unterscheiden: Leichtathletik, Gerätturnen, Fußball und Volleyball.

Der Erhebung liegt ein komplexes Untersuchungsdesign zugrunde, das sich in vier Teile gliedert: Erstens wurde zur präzisen Beschreibung des Phänomens die prozentuale Beteiligung von Frauen an Trainerpositionen im Leistungssport und auf den verschiedenen Lizenzstufen erfasst. Zweitens erfolgte eine qualitative Interviewstudie, in deren Rahmen 36 leitfadengestützte Interviews mit Trainerinnen und Trainern in den vier ausgewählten Sportarten geführt wurden. Dazu wurden aktive und ehemalige Spitzentrainerinnen befragt, um sowohl unterstützende Faktoren als auch Gründe für den Ausstieg aus dem Leistungssport zu erfassen. Zudem wurden Trainerinnen auf einem mittleren Leistungsniveau befragt, die Auskunft darüber geben sollten, warum sie nicht auf Spitzenniveau aktiv sind. Zum Vergleich wurden zwölf männliche Trainer interviewt, die auf den gleichen Leistungsstufen wie die befragten Trainerinnen tätig sind.

Mittels einer Fragebogenstudie wurden drittens die Spitzenathletinnen in den vier ausgewählten Sportarten sowie männliche Spitzenathleten im Volleyball und in der Leichtathletik, deren Vereinsvorstände und Trainerinnen und Trainer befragt. Um hier zusätzliche Informationen zu gewinnen, fanden viertens elf Interviews mit Funktionärinnen und Funktionären der untersuchten Spitzenverbände sowie mit weiteren Führungskräften in Sportorganisationen und Ausbildungseinrichtungen statt.

3 Ausgewählte Ergebnisse

Die Annahme, dass Trainerinnen vor allem auf den unteren Leistungsniveaus aktiv und im Spitzenbereich kaum zu finden sind, bestätigt sich in den Sportarten Volleyball und Leichtathletik, in denen jeweils etwa die Hälfte der Aktiven weiblich sind, deutlich. Gleichzeitig gibt es hier aber auch einige Trainerinnen, die Jungen oder Männer trainieren. Hingegen ist der Männerbereich im Fußball und Gerätturnen für Trainerinnen fast vollständig verschlossen. Dafür sind im „Gerätturnen weiblich“, mit Ausnahme der hauptamtlichen Stellen, auf jeder Leistungsstufe mehr Frauen als Männer vertreten. Und im Frauenfußball dreht sich die Pyramide um: Während beide Bundestrainer und knapp die Hälfte aller Trainer in der Bundesliga weiblich sind, lassen sich Trainerinnen in den unteren Ligen eher selten finden.

Hinsichtlich der organisationalen Bedingungen lässt sich feststellen, dass Frauen in Bezug auf den Trainerberuf grundsätzlich die gleichen Schwierigkeiten bewältigen müssen wie Männer, jede dieser Schwierigkeiten für Frauen jedoch verstärkt auftritt und sie zusätzlich noch auf der interaktionalen Ebene mit Akzeptanzproblemen rechnen müssen.

So existieren – mit Ausnahme des Herrenfußballs - nur wenige hauptamtliche Trainerstellen, deren soziale Absicherung in den meisten Fällen recht gering ist, da sie befristet sind und die Entlohnung nicht sehr attraktiv ist. Zudem ist mit einem Stellenwechsel meist auch ein Ortswechsel verbunden. Dies ist schon bei einer hauptamtlichen Tätigkeit schwierig, für Honorartrainerinnen und -trainer ist eine solche Veränderung aber nur bei gleichzeitigem Wechsel ihrer eigentlichen Berufstätigkeit möglich. All dies führte für die meisten der ehemaligen Spitzentrainerinnen und -trainer dazu, dass sie eine sichere Berufsalternative ergriffen haben, sobald sie sich ihnen bot. Dies gilt für Frauen wie Männer gleichermaßen. Da Frauen jedoch fast ausschließlich im Frauensport beschäftigt werden, bieten sich ihnen insgesamt deutlich weniger Trainerstellen, die in der Regel wesentlich schlechter bezahlt werden und bei denen es sich deutlich häufiger um Honorartätigkeiten handelt. So potenziert sich für Frauen das Risiko, ein Traineramt zu übernehmen.

Hinsichtlich der Anforderungen an die Trainerrolle ist die zeitliche Vereinnahmung zentral. Dabei muss zwischen einer Honorartätigkeit, die neben einer anderen Berufstätigkeit ausgeübt wird und fast die komplette Freizeit vereinnahmt, und einer hauptamtlichen Tätigkeit differenziert werden, die keine geregelten Arbeitszeiten hat und häufig abends und an Wochenenden ausgeübt wird. Die Verantwortung für Kinder liegt in unserer Gesellschaft in der Regel immer noch bei den Müttern. Dementsprechend kümmert sich bei allen befragten Trainern die Partnerin hauptverantwortlich um die Kinder, sie selbst sind hier nur unterstützend tätig, die jüngeren Trainer allerdings in deutlich höherem Maße als die älteren.

Demgegenüber müssen Trainerinnen mit Kindern grundsätzlich immer zwei Sachverhalte unter einen Hut bringen: die Trainertätigkeit und die Unterbringung der Kinder. Diese doppelte Aufgabe erleben die befragten Trainerinnen als enorm belastende, aber durchaus zu bewältigende. Das eigentliche Problem liegt in diesen Fällen eher darin, dass diese Bewältigung als individuelles Problem angesehen wird, darüber keine Kommunikation möglich ist, sie damit weitgehend allein gelassen werden und sie kaum Unterstützung von Verbands- und Vereinsseite erfahren. Zum Teil gibt es zwar Einzelregelungen, diese beruhen jedoch auf individuellen Absprachen und stellen keine strukturellen Maßnahmen dar.

Hinsichtlich der Rekrutierung von Trainerinnen und Trainern fällt auf, dass diese eher zufällig verläuft und dass kaum Konzepte zur Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs vorliegen. Dabei zeigen die Interviews deutlich, wie wichtig für Frauen und Männer eine gezielte Ansprache und behutsame Einführung sind. Dies scheint für den Einstieg von Frauen in die Trainertätigkeit in noch höherem Maße zu gelten. Da ihnen in den meisten Sportarten Vorbilder fehlen, ist die Überlegung, als Trainerin aktiv zu werden, für sie im Gegensatz zu den Männern keine Selbstverständlichkeit. Lediglich der Deutsche Fußballbund stellt hier eine Ausnahme dar, denn zumindest auf dem Spitzenniveau werden Nationalspielerinnen gezielt in A-Lizenz-Ausbildungen geschickt und dafür sogar von Trainingslagern frei gestellt.

Auf der interaktionalen Ebene ist die Akzeptanz von Trainerinnen durch Athletinnen und Athleten und Funktionärinnen und Funktionäre von zentraler Bedeutung. Die Fragebogenerhebung zeigt, dass über die Hälfte (58 %) aller befragten Athletinnen und Athleten angeben, dass es für sie keine Rolle spielt, ob sie von einer Frau oder einem Mann trainiert werden. Immerhin 38 % bevorzugen allerdings einen männlichen Trainer, während nur 4 % am liebsten von einer Frau trainiert werden wollen. Diese Tendenz verschiebt sich zwischen den Sportarten und ist abhängig vom Geschlecht der Aktiven: Am unwichtigsten ist die Geschlechtszugehörigkeit für die Turnerinnen, die größtenteils über Erfahrungen mit Trainerinnen und Trainern verfügen: 70 % äußern hier keine Präferenzen und jeweils gleich viele, nämlich 15 %, bevorzugen eine Frau oder einen Mann. Hingegen wollen 61 % der männlichen Volleyballspieler von einem Mann trainiert werden, und dies vor dem Hintergrund, dass sie noch nie eine Trainerin erlebt haben. Wird der Blickpunkt gewechselt, dann lässt sich allerdings beobachten, dass immerhin 39 % auch gegenüber einer Trainerin offen wären, obwohl Frauen als Trainerinnen im Spitzensport der Männer bislang praktisch nicht existent sind. Bei den Verantwortlichen für die Einstellung und Entlassung von Trainerinnen und Trainern geben wiederum 66 % an, dass sie im Hinblick auf eine zukünftige Zusammenarbeit kein Geschlecht präferieren. 23 % würden lieber mit einem Mann zusammen arbeiten und 6 % mit einer Frau. Weitere 5 %, die im Turnen tätig sind, ergänzten, dass sie am liebsten eine Frau und einen Mann gemeinsam einstellen würden.

Analog berichten die befragten Trainerinnen generell von einem Klima der Akzeptanz, in dem sie jedoch immer wieder auf einzelne Personen voller Vorurteile stoßen, die ihnen die Arbeit erschweren, insbesondere wenn diese in Entscheidungspositionen sitzen. Die Hauptschwierigkeit liegt jedoch darin, dass ihnen in der Regel zunächst mit Skepsis begegnet wird und sie ihre Kompetenz erst unter Beweis stellen müssen, bevor sie akzeptiert werden. Die befragten Trainerinnen konnten dieses Misstrauen mit viel Selbstvertrauen und Engagement überwinden und wurden dann in ihrer Arbeit nicht mehr in Frage gestellt. Viele berichteten aber zugleich auch von anderen Frauen, denen gerade beim Einstieg in die Tätigkeit durch das ihnen entgegengebrachte Misstrauen ihr Interesse am Traineramt genommen wurde. Hingegen hatte keiner der befragten Männer mit solchen Schwierigkeiten zu kämpfen.

4 Diskussion

Die Untersuchung zeigt deutlich, dass bislang keine strukturellen Überlegungen zur Gewinnung von Trainerinnen vorliegen. Die Befragung der Funktionäre der Spitzenverbände zeigt darüber hinaus, dass auch das Problembewusstsein eher gering ausgeprägt ist. Und dies, obwohl befürchtet wird, dass bald ein Trainermangel auf allen Leistungsebenen entstehen wird. Als Gründe dafür werden vor allem genannt, dass die Bereitschaft zur Übernahme eines solchen Amtes generell sinkt, die Trainerinnen und Trainer aus der ehemaligen DDR nicht mehr auf den Markt strömen und die Schulen wieder als Arbeitsmarkt für Sportlehrerinnen und -lehrer offen stehen.

Überlegungen wie sie für die Talentsichtung von Athletinnen und Athleten selbstverständlich sind, müssten demnach auch für den Trainerbereich angestellt werden. Verbände sollten dabei an den vorgestellten Punkten ansetzen, also die soziale Absicherung von Stellen verbessern, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Trainertätigkeit und Familie erarbeiten und eine gezielte Nachwuchsförderung betreiben, bei der verstärkt auf die Gewinnung von Frauen für die Trainertätigkeit geachtet werden sollte.

5 Literatur

DEUTSCHER SPORTBUND: Jahrbuch des Sports 2000/2001. Niedernhausen 2000

MRAZEK, J./ RITTNER, V.: Übungsleiter und Trainer im Sportverein. Band 1. Die Personen und Gruppen. Schorndorf 1991

