



universität
wien

DIPLOMARBEIT / DIPLOMA THESIS

Titel der Diplomarbeit / Title of the Diploma Thesis

**Trainertätigkeit im österreichischen Frauenfußball
– eine empirisch qualitative Analyse über den
Frauenfußballsport aus Sicht der Trainerperson**

verfasst von / submitted by

Carina Gaster

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2017 / Vienna, 2017

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 190 482 445

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Diplomstudium Bewegung und Sport,
Biologie und Umweltkunde

Betreut von / Supervisor:

Ass. Prof. Mag. Dr. Rosa Diketmüller

Danksagung

Zuerst möchte ich mich bei meinen Eltern bedanken, die mir dieses Studium ermöglicht haben und mir bei all meinen Vorhaben stets unterstützend zur Seite gestanden sind.

Ein großer Dank gilt Ass. Prof. Mag. Dr. Rosa Diketmüller für die Annahme des Forschungsthemas und für die Betreuung meiner Arbeit.

Ein sehr großer Dank gilt auch dir liebe Maria. Du bist mir während des Schreibens meiner Diplomarbeit stets unterstützend und motivierend zur Seite gestanden und hast mich auch dann aufgebaut, wenn ich knapp am Rande eines Nervenzusammenbruchs war.

Danken möchte ich an dieser Stelle auch meinen Interviewpartnern, die sich bereitwillig zur Verfügung gestellt haben. Ohne ihre interessanten Beiträge und ausführlichen Antworten auf meine Fragen, wäre diese Diplomarbeit nicht möglich gewesen.

Bedanken möchte ich mich ebenfalls bei meinen Studienkollegen und Studienkolleginnen, welche dazu beigetragen haben, dass mir meine Studienzeit mit einem lachenden aber auch einem weinenden Auge in Erinnerung bleiben wird.

Danke Dini und Eva für das Korrekturlesen meiner Arbeit!

Abstract (Deutsch)

Die Anzahl an Fußball spielenden Mädchen und Frauen steigt an und wird womöglich mit der UEFA Frauen Europameisterschaft 2017 einen weiteren Aufschwung erfahren. Die finanzielle und mediale Unterstützung ist trotz der steigenden Zahl an weiblichen Fußballspielerinnen wesentlich geringer im Vergleich zum Männerfußball. Selbst in den zwei höchsten Spielklassen sehen sich die weiblichen Athletinnen mit einer nicht ausreichenden Infrastruktur und der Doppelbelastung durch Beruf und Sport konfrontiert. Demnach scheint die Betreuung eines Frauenfußballteams weder lukrativ noch angesehen. Dies wirft die Frage auf, welche Beweggründe männliche Trainer haben, um sich für den Frauenfußballsport zu entscheiden.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die wichtigsten Aufgabenbereiche von Trainern im Frauenfußball zu beleuchten und deren subjektive Sichtweisen bezüglich der Trainingstätigkeit und der Betreuung von Mädchen- und Frauentteams einzuholen. Im hermeneutischen Teil der Arbeit wird eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt, um die Aufgabenbereiche von Fußballtrainer(inne)n zu beleuchten und um herauszufinden welche Fähigkeiten für die erfolgreiche Betreuung eines Frauenfußballteams erforderlich sind. Zu diesem Zweck wurden im empirischen Teil dieser Studie leitfadengestützte Interviews mit sieben Trainern durchgeführt.

In der Auffassung der Trainer bestehen nur geringe geschlechtsspezifische Differenzen bezüglich der Trainingsarbeit, dafür jedoch umso größere Unterschiede hinsichtlich des sozialen Umgangs miteinander. Diese Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit einer hohen sozialen Kompetenz sowie einer verstärkten Berücksichtigung persönlicher Befindlichkeiten von weiblichen Fußballspielerinnen.

Abstract (Englisch)

The number of women and girls playing soccer is increasing and will probably continue to do so with the UEFA European Women's Championship 2017. Despite this growing amount of female soccer players, the financial and medial support is still considerably less compared to men's soccer. Even in the two highest leagues the female athletes have to deal with less than sufficient infrastructure and the dual burden of job and sport. Consequently, coaching a women's soccer team does neither seem profitable nor prestigious. This raises the question what reasons male coaches have for entering the field of women's soccer.

The aims of the present thesis were to examine the most significant task areas of coaches in women's soccer and to obtain their subjective impressions of coaching female soccer players. The hermeneutical part of this study consists of comprehensive literature research, which was conducted in order to examine task fields of soccer coaches and to find out which skills are required to successfully coach female soccer teams. With this purpose in mind, guideline-based interviews with seven male soccer coaches were conducted in the empirical part of this study. In the opinion of the coaches there are just slight gender differences regarding the training work, but greater differences in social interactions. These findings underline the importance of high social competence and increased consideration for personal sensitivities of female soccer players.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	9
1.1 Forschungsfragen und Ziele	12
1.2 Forschungsmethode	13
1.3 Aufbau und Inhalt	14
2. Geschichte des Frauenfußballs	15
2.1 Die Anfänge des österreichischen Frauenfußballs	16
2.2 Der Wiederbeginn/Aufbruch des Frauenfußballs nach 1967	18
2.3 Gegenwärtige Situation des österreichischen Frauenfußballs	19
2.3.1 Spielerinnen im Frauenfußball	19
2.3.2 Trainerinnen im Frauenfußball	20
2.3.3 Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Frauenfußball	21
2.4 Zusammenfassung	22
3. Sport und Geschlecht	24
3.1 Geschlecht und Geschlechterrolle	24
3.1.1 Geschlechterrolle im Sport	26
3.2 Geschlechtsspezifische Bewegungssozialisation	29
3.2.1 Weibliche Fußballsozialisation	30
3.3 Geschlechterstereotype	31
3.3.1 Deskriptive und präskriptive Geschlechterstereotypen	32
3.4 Unterschiede zwischen Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen	33
3.5 Auswirkungen von Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollen	34
4. Anforderungen an die Trainer/innenperson	37
4.1 Der Kompetenzbegriff	37
4.2 Allgemeine Eigenschaften und Kompetenzen von Trainer/innen	39
4.3 Geschlechtsspezifische Kompetenz- und Eigenschaftszuschreibungen von Trainern und Trainerinnen	41
4.4 Spezifische Kompetenzbereiche für Fußballtrainer/innen	41
4.4.1 Fachkompetenz	43
4.4.2 Personale Kompetenz	44
4.4.3 Methodenkompetenz	45
4.4.4 Sozialkompetenz	47
4.4.4.1 Führungsstil	51
4.4.4.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede im Führungsstil	54
4.5 Besondere Kompetenzen für das Training von Mädchen und Frauen im Fußball	55
5. Interaktion und Kommunikation	57
5.1 Grundlagen sozialer Interaktion und sozialer Kommunikation	57
5.1.1 Begriffsdefinitionen	57
5.1.2 Soziale Kommunikation als ein Regelkreis	59
5.1.3 Die vier Botschaften einer (verbalen) Nachricht	61

5.1.4 Nonverbale Kommunikation	63
5.1.5 Pragmatische Axiome von Interaktion und Kommunikation nach Watzlawick	64
5.2 Die Bedeutung sozialer Interaktion zwischen Trainer und Athletin	65
5.2.1 Das multidimensionale Modell des Trainerverhaltens (nach Chelladurai)	66
5.2.2 Theorie der Zielorientierung	68
5.3 Interaktion als Kompetenz	70
5.3.1 Modell des sozial kompetenten Trainerhandelns im Spitzensport	71
5.4 Geschlechterunterschiede im Kommunikationsverhalten von Trainern und Trainerinnen aus Sicht der Spielerinnen	72
5.5 Geschlechtsspezifische Unterschiede im Kommunikationsverhalten von Trainern	75
5.6 Besonderheiten in der Kommunikation/Interaktion zwischen Trainern und Sportlerinnen	76
6. Spezielle Aspekte im Mädchen- und Frauenfußball	79
6.1 Heterogenität innerhalb des Teams	79
6.2 Motive von Mädchen und Frauen im Fußball	79
6.3 Sportmedizinische Aspekte von Frauen im Sport	81
6.4 Regeln für ein positiven Trainerverhalten im Frauenfußball	83
7. Empirischer Teil	87
7.1 Theoretische Grundlagen qualitativer Forschung	87
7.2 Forschungsmethode	88
7.3 Das Leitfadeninterview	88
7.4 Interview- Leitfaden	89
7.5 Auswahl der Interviewpartner	90
7.6 Kontaktaufnahme und Interviewdurchführung	91
7.7 Auswertung	91
7.1.1 Transkription	92
7.1.2 Einzelanalyse	93
7.1.3 Generalisierende Analyse	94
7.1.4 Kontrollphase	94
8. Personenspezifische Auswertung der einzelnen Interviews	95
8.1 Martin	95
8.2 Karlheinz	101
8.3 Thomas	106
8.4 Marco	111
8.5 Kurt	115
8.6 Hannes	119
8.7 Johannes	125
9. Themenbezogene Auswertung und Interpretation der Interviews	129
10. Analyse unter Berücksichtigung der Forschungsfragen	143

11. Zusammenfassung.....	150
12. Ausblick	152
Literaturverzeichnis.....	153
Abbildungsverzeichnis	160
Tabellenverzeichnis.....	160
Internetquellen.....	160
Anhang	I
Interviewleitfaden.....	I
Transkript Martin	VII
Transkript Karlheinz	XVII
Transkript Thomas	XXIII
Transkript Marco.....	XXXII
Transkript Kurt.....	XLII
Transkript Hannes	XLVIII
Transkript Johannes.....	LVIII

1. Einleitung

Fußballtrainer ist eine im Sinne der jeweils gültigen Verordnung des zuständigen Bundesministeriums ausgebildete Person, die befähigt ist, fachliches Wissen und methodisches Können vom Kindertraining bis zur Trainerarbeit auf der höchsten Leistungsstufe zu vermitteln und Spieler (Herren-, Frauen- und Nachwuchsspieler) aller Alters- und Leistungsstufen vor, im und nach dem Wettkampf zu betreuen und zu coachen. (ÖFB, 2016)

Der Entschluss, ein Trainer/innenamt zu übernehmen, wird oftmals aus sehr unterschiedlichen Gründen gefasst. Die meisten Trainer haben ihren Sport in der Vergangenheit persönlich ausgeübt, nur wenige waren selbst nie darin aktiv. Nach Beendigung der eigenen Spielerkarriere, scheint für viele das Einschlagen einer Trainerlaufbahn als logische Folge, sofern man den Sport nicht ganz aufgeben möchte. Hier führt der Weg zuerst über die Kinder- und Jugendtrainerausbildung bis hin in den Erwachsenenbereich. Viele Fußballer haben vermutlich schon während der eigenen aktiven Karriere nebenbei die Möglichkeit wahrgenommen bei der Betreuung im Nachwuchsbereich tätig zu sein und konnten so bereits erste Erfahrungen und Eindrücke sammeln. Es ist anzunehmen, dass wohl die meisten Trainer, bevor der Weg in den Frauenfußball eingeschlagen wurde, im männlich dominierten Nachwuchsbereich begonnen haben. Hier scheint interessant zu untersuchen, welche Beweggründe diese für den Wechsel in den Mädchen- und Frauenfußball hatten.

Der Frauenfußball hat in seiner Entwicklung zwar schon Fortschritte gemacht, jedoch wird dieser noch lange nicht als lukrativ angesehen. Gründe hierfür sind vor allem das Fehlen von medialem Interesse und der daraus resultierende Mangel an Sponsoren- und Fördergeldern (vgl. Sobiech, 2009, S. 79f; Trip, 2009, S.165). Aus eigener Erfahrung kann gesagt werden, dass sich die Zuschauer/innenzahlen bei einem Fußballspiel der österreichischen Männerbundesliga deutlich von jenen in der österreichischen Frauenbundesliga unterscheiden. Die meisten Zuschauer/innen im Frauenfußball findet

man bei brisanten Duellen, wie beispielsweise zwischen dem Tabellenersten und -zweiten. Dennoch bleiben hier die Publikumszahlen ebenfalls überschaubar im Vergleich zu einem Spiel der Herren. Auch das Traineramt ist für die meisten Frauenfußballtrainer –egal ob Landes- oder Bundesliga- nur Nebentätigkeit, da der Verdienst zu gering ist, um dieser Beschäftigung hauptberuflich nachgehen zu können.

Ähnlich verhält es sich bei den Spielerinnen. Fast jede Fußballspielerin ist berufstätig, studiert oder geht noch zur Schule. Hier fällt es schwer sich voll und ganz auf den Fußball zu konzentrieren, wie es bei den männlichen Profis der Fall ist. Trainiert wird drei bis vier Mal pro Woche und das vorzugsweise am Abend, da hier die meisten Spielerinnen Zeit haben, um am Training teilnehmen zu können (vgl. Sobiech, 2009, 79f). Dass dies keine optimale Lösung ist, braucht an dieser Stelle wohl nicht erwähnt zu werden. Betrachtet man all diese Aspekte, so stellt sich die berechtigte Frage, welche Beweggründe und Motive männliche Trainer haben, sich für eine Trainerlaufbahn im Frauenfußball zu entscheiden.

Spätestens seit dem 20. September 2016, dem Tag an dem sich die Frauennationalmannschaft zum ersten Mal in der Geschichte des österreichischen Fußballs für eine EM-Endrunde qualifizieren konnte, ist klar, dass sich der Frauenfußball Österreichs bezüglich Physis, Taktik und Technik deutlich weiterentwickelt hat. Vergleicht man weibliche Spielerinnen mit männlichen Fußballspielern, so scheint klar, dass man diese beiden nicht auf der physischen Ebene miteinander in Beziehung setzen kann. Hierfür ist der Unterschied der geschlechtsspezifischen, körperlichen Voraussetzungen zu groß. Freiwald et al. (2011) bestätigen dies in ihrer Arbeit. In dieser wurden mittels leistungsdiagnostischer Verfahren konditionelle Fähigkeitsmerkmale von Fußballspielerinnen und Fußballspielern der 1. Fußballbundesliga in Deutschland erhoben. Es zeigte sich, dass die männlichen Fußballspieler bei den erhobenen konditionellen Merkmalen (u.a. zyklische- und azyklische Schnelligkeit, Sprungkraft, Ausdauer, etc.) signifikant bessere Ergebnisse erzielten. Einzig in der Rumpfkraft wurden tendenziell höhere Werte bei den Frauen ermittelt. Zu erwähnen ist hier, dass bei den weiblichen Fußballerinnen trotz niedrigerer Laufleistungen, deutlich höhere Standardabweichungen errechnet werden konnten, was darauf schließen lässt, dass in der Fußballbundesliga der Frauen im Gegensatz zur Männerbundesliga eine deutlich höhere Heterogenität bezüglich der konditionellen Leistungsfähigkeit vorherrschend ist.

Betrachtet man jedoch Aspekte, wie etwa Spielanlage, Technik oder Taktik, lassen sich sehr wohl Vergleiche anstellen. An dieser Stelle ist die Studie von Bradley, Dellal, Mohr, Castellano und Wilkie (2014) zu nennen, in welcher herausgefunden wurde, dass im europäischen Spitzenfußball keine Geschlechtsunterschiede in technischen Belangen, wie etwa in der Anzahl der Ballkontakte, Zeit im Ballbesitz oder gewonnene Zweikämpfe auszumachen sind. Auch Stoller (2011, S. 27f; zit.n. Zipprich, 2012, S. 6f) kommt zu der Auffassung, dass sich der Frauenfußball in seiner wesentlichen Anlage nicht vom Männerfußball unterscheidet. An dieser Stelle erweist sich als interessant, zu erforschen, wie die Situation in Österreich von den befragten Trainern befunden wird.

Der Tätigkeitsbereich eines Trainers im Frauenfußball ist sehr vielfältig und umfasst weitaus mehr als die bloße Trainingsarbeit. Um ein Mädchen –oder Frauenteam in den unteren Ligen Österreichs zu trainieren, ist die Absolvierung eines Trainer/innenkurses zwar nicht verpflichtend, dennoch ist dieser laut Voss- Tecklenburg und Melbaum- Stähler (2011, S.291) Grundvoraussetzung, um ein Trainer/innenamt erfolgreich ausüben zu können. Bereits in der ersten Stufe der österreichischen Trainer/innenausbildung werden die vier grundlegenden Kompetenzen erläutert, welche unerlässlich in der Trainingsarbeit sind. Diese sind die Sozial-, Methoden-, Fach- und Selbstkompetenz. Blumhoff (2014, S.134) erwähnt diese vier Arten in seinem Modell ebenfalls, jedoch wählt er statt dem Begriff der Selbstkompetenz den der Persönlichkeitsfaktoren. Nordmann (2006, S.19) ergänzt diese Kompetenzdimensionen um den Begriff der Reflexionskompetenz.

Müssen nun Trainer im Frauenfußball besondere Kompetenzen aufweisen, um hier erfolgreich sein zu können? Bischops und Gerards (2000, S. 7) schreiben, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Trainingslehre gibt und auch in taktischen und technischen Belangen werden keine Differenzierungen vorgenommen. Sieht man sich heutzutage ein Fußballspiel der Frauen-Bundesliga an, so wird spätestens an dieser Stelle klar, dass dies auch nicht nötig ist. Es wird also festgehalten, dass in der Literatur keine differenzierten Anleitungen oder Empfehlungen für das Training mit weiblichen Fußballspielerinnen existieren. Sehr wohl wird jedoch darauf hingewiesen, dass soziale Kompetenzen im Mädchen- und Frauenfußball eine besonders wichtige Rolle spielen (vgl. Blumhoff, 2014). Voss- Tecklenburg und Melbaum- Stähler (2011, S. 292) nennen ein von fachlicher und sozialer Kompetenz geprägtes Auftreten als wichtigste Eigenschaft einer Trainerperson. Als eine weitere grundlegende Aufgabe bezüglich der Trainingsarbeit nennt Sinning (2012b, S.128) das Umsetzen gezielter pädagogischer Intentionen und

Maßnahmen. Es bedarf einer Begleitung der Athletinnen auf der pädagogischen Ebene. Auch Nordmann (2005, S.45) weist darauf hin, dass die pädagogisch-methodische Befähigung eines Trainers von bedeutender Rolle ist. Diese wird als Kernkompetenz gesehen, die es zu entwickeln und zu verbessern gilt. So sollte beispielsweise ein guter Frauenfußball-Trainer auf die Probleme innerhalb des Teams eingehen können und eine gewisse Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit aufweisen.

Blumhoff (2014, S.143f) etwa schreibt in einer Untersuchung, dass insbesondere im Frauenfußball das Bilden von Cliques innerhalb des Teams ein Problem darstellt. Hier sollte das Vermeiden von Subgruppen ein zentrales Anliegen sein. Auch gehen weibliche Fußballspielerinnen anders mit Kritik um, als ihre männlichen Kollegen. Diese sozialen Aspekte sollten unbedingt in der Trainingsarbeit berücksichtigt werden. An dieser Stelle bietet es sich an, Sichtweisen von Trainern einzuholen und zu erforschen, ob diese ähnliche Erfahrungen im Training mit weiblichen Fußballteams gemacht haben.

1.1 Forschungsfragen und Ziele

Im Rahmen dieser Arbeit soll die Rolle des Trainers im österreichischen Frauenfußball untersucht werden. Es gibt bereits einige Untersuchungen, welche sich mit dem Mädchen- und Frauenfußball oder generell den weiblichen Fußballspielerinnen befassen. Auch lassen sich diverse Bücher ausfindig machen, die Empfehlungen und Ratschläge für die Trainingsarbeit im Frauenfußball geben. Nur wenig wurde bis jetzt über die subjektive Sichtweise von Trainern auf diese Sportart geforscht. Es scheint interessant, hierzu Erfahrungswerte aus dem Alltag der Trainer einzuholen und zu überprüfen, ob diese mit der Literatur übereinstimmen oder ob hier andere Erkenntnisse gewonnen werden können. Ziel dieser Arbeit ist es, die wichtigsten Aufgabenbereiche von Trainern im Frauenfußball zu beleuchten und darzustellen. Diese sind sehr vielfältig und werden im ersten Teil der Arbeit erörtert, ehe dazu im zweiten Teil subjektive Sichtweisen von Trainern bezüglich der Trainingstätigkeit und der Betreuung von Mädchen- und Frauentteams eingeholt werden.

Der österreichische Frauenfußballsport hat in seiner Entwicklung zwar schon Fortschritte gemacht, ist jedoch hinsichtlich finanzieller Mittel bzw. Unterstützung dem Männerfußball

noch lange nicht ebenbürtig. Genau aus diesem Grund scheint es interessant folgende Fragestellungen zu untersuchen:

Welche Motive und Beweggründe haben Trainer, um im (österreichischen) Frauenfußball tätig zu sein?

Wie ist der Stellenwert einer Trainerperson im österreichischen Frauenfußball?

In der Einleitung wurde bereits darauf hingewiesen, dass hinsichtlich körperlicher Voraussetzungen wesentliche Unterschiede zwischen dem Frauen- und Männerfußball bestehen. Es stellt sich hier die Frage, inwiefern sich diese geschlechtsspezifischen physischen Unterschiede auf den Trainingsalltag auswirken und ob die Trainer an dieser Stelle noch weitere Unterschiede beobachten können.

Wo sehen Trainer (nach wie vor) Differenzen zwischen dem Frauen- und Männerfußball?

Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es in der Trainingsarbeit und im Umgang mit weiblichen Fußballspielerinnen?

Zuletzt scheint interessant in Erfahrung zu bringen, welche Fähigkeiten und Eigenschaften eine Trainerperson demnach besitzen sollte, um erfolgreich ein Frauenteam betreuen zu können. Hier lässt sich folgende Fragestellung formulieren:

Wie hat die optimale Trainerperson im Frauenfußball auszusehen und welche Eigenschaften sollte diese aufweisen?

1.2 Forschungsmethode

Diese Diplomarbeit setzt sich zusammen aus einem hermeneutischen und einem empirischen Teil. In einer umfassenden Literaturrecherche werden diverse Studien über den derzeitigen Forschungsstand bezüglich Trainertätigkeiten im Frauenfußball dargelegt. Mithilfe von Experten-Interviews werden dazu subjektive Meinungen und Erfahrungsberichte von Trainern erhoben. Die durchgeführten Gespräche werden transkribiert und anschließend unter Verwendung einer qualitativen Inhaltsanalyse aufbereitet. Die gewonnenen Ergebnisse werden dargelegt, interpretiert und diskutiert. Da die Interviews nur persönliche Empfindungen und Meinungen einer kleinen Anzahl an Trainern wiedergeben, können die Ergebnisse nicht verallgemeinert betrachtet werden.

Dennoch können diese herangezogen werden, um einen besseren Einblick in die Trainertätigkeit im Frauenfußballsport zu bekommen.

1.3 Aufbau und Inhalt

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen hermeneutischen und einen empirischen Teil. Im ersten, hermeneutischen Teil dieser Arbeit wird zuerst ein kurzer Überblick über die Sportart gegeben und zugleich werden Themenfelder beleuchtet, welche für den Frauenfußball von gewisser Relevanz sind. Der erste Teil soll gewissermaßen als theoretische Grundlage für den empirischen Teil dienen. Zuerst wird der geschichtliche Hintergrund dieser Sportart erforscht, ehe die gegenwärtige Situation des österreichischen Frauenfußballs dargelegt wird (Kap. 2). Darauf folgt eine Auseinandersetzung mit den Begriffen Geschlechterrolle und Geschlechterstereotype, bevor aufgezeigt wird, wie sich diese geschlechtsspezifischen Zuschreibungen auf die Wahrnehmung der Frau im Sport auswirken kann (Kap. 3). Anschließend werden die komplexen Tätigkeitsbereiche von Fußballtrainer(inne)n beleuchtet. In diesem Kapitel soll zudem der Frage nachgegangen werden, ob für Trainer/innen im Frauenfußball besondere Kompetenzen verlangt werden (Kap. 4). In der Literatur lassen sich einige Hinweise finden, dass der Umgang mit Fußballspielerinnen sensibler gestaltet werden muss als mit Fußballspielern. Daher scheint es wichtig auch auf die Grundlagen sozialer Interaktion sowie Kommunikation einzugehen, sind diese doch Voraussetzung für den Umgang mit anderen Menschen (Kap. 5). Zusätzlich werden einige Aspekte der Trainingsarbeit im Mädchen- und Frauenfußball erläutert (Kap. 6). Im ersten Teil der Arbeit werden so diverse Fragen generiert, welche im anschließenden empirischen Abschnitt untersucht werden sollen. Da die meisten Trainer vor ihrem Engagement im Frauenfußball männliche Teams betreut haben, erscheint es hier als besonders interessant geschlechtsspezifische Unterschiede zu erforschen. Schlussendlich werden die im empirischen Teil ausgewerteten Ergebnisse herangezogen, um daraus mögliche Konsequenzen für die Trainingsarbeit und die Betreuung von Frauenfußballteams abzuleiten.

2. Geschichte des Frauenfußballs

Das Frauen auch Fußball spielen ist zwar heutzutage keine all zu große Seltenheit mehr, dennoch wird der Frauenfußball laut Zipprich (2012, S.6) nach wie vor als Abweichung vom herkömmlichen Fußball, nämlich dem der Männer, betrachtet. Wird vom Fußballsport gesprochen, dann denkt kaum jemand an den von Frauen gespielten Fußball, wie auch Diketmüller (2002, S. 203) betont. Gründe für diese männliche Vorherrschaft gibt es mitunter viele. Sobiech (2012, S. 175) nennt als eine mögliche Ursache die bestehende Relevanz dieser Sportart in der Gesellschaft. Sie führt aus:

„Vor allem der Fußballsport, [...], ist aufgrund seiner gesellschaftlichen Bedeutung ein Bereich, der in hohem Maße von einer tradiert männlichen Ordnung strukturiert ist, die der Produktion und Inszenierung von Männlichkeit dient“.

Diketmüller (vgl. 2002, S. 210f) sieht die männliche Dominanz in der familiären Sportsozialisation begründet. Hier scheint es in den meisten Fällen klare Vorstellungen darüber zu geben, dass sich Jungen einer Vereinssportart zuwenden, während Mädchen eher zu informellen Sportaktivitäten ohne Vereinsanbindung ermutigt werden. Selmer (2004, S.110) schreibt, dass die historisch gewachsene Definition von Fußball als Sport von Männern und für Männer Konsequenzen für die Gegenwart hat und auch die heutigen Erwartungen an Spieler, Fans und deren Verhältnis zueinander prägt. Im folgenden Kapitel werden geschichtliche Hintergründe gegeben, welche belegen, dass Frauen schon von Beginn an Hindernisse überwinden mussten, um letztendlich am Fußballgeschehen teilnehmen zu können. Auch soll historisch belegt werden, wie es dazu gekommen ist, dass Frauen konträr zu den Männern in der Fußballgeschichte meist nur eine untergeordnete Rolle gespielt haben. Weiters wird der aktuelle Entwicklungsstand des österreichischen Frauenfußballs dargelegt werden. Im letzten Abschnitt richtet sich der Blick auf die Trainerinnensituation in Österreich und mögliche Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz weiblicher Trainerinnen im Fußballsport werden gegeben.

2.1 Die Anfänge des österreichischen Frauenfußballs

Die Wurzeln des Frauenfußballsports können in England ausgemacht werden. Schon im Jahre 1895 kam es dort zur Austragung eines wohl weltweit ersten offiziell organisierten Fußballspiels zwischen zwei Frauentteams, das von einer breiteren Öffentlichkeit verfolgt wurde (vgl. Hennies & Meuren, 2011, S.11). Über die geschichtliche Entwicklung des Frauenfußballs in Österreich ist nur wenig bekannt, da nur wenige Aufzeichnungen existieren. Daher gestaltet sich hier die historische Dokumentation über die fußballerischen Anfänge der Frauen als nicht ganz einfach (vgl. Marschik, 2003, S.41). Laut Marschik (2003, S.76ff) gibt es jedoch Hinweise, welche darauf hindeuten, dass es vermutlich schon vor dem Ersten Weltkrieg einen mehr oder weniger organisierten Frauenfußball in Österreich gegeben haben könnte. Dennoch waren es vorwiegend Männer, von welchen der Fußball getreten wurde. Zur Zeit des Ersten Weltkrieges wurden dem Fußballspiel auch heeresdienliche Zwecke zugeschrieben. Man sprach von einer „militärischen Eigenheit“ des Fußballspiels. Junge Leute sollten dadurch für den Kriegseinsatz geschult werden und ihren Körper gesund halten. Auch stellte der Fußball einen Ausgleich zum harten Kriegsalltag dar (Marschik, 2003, S. 76ff).

Mit Beginn des Krieges jedoch kam das Fußballspiel, so wie jegliches andere Sporttreiben, nahezu zum Erliegen (Marschik, 2003, S.79f). Ganz anders war die Situation in Großbritannien. Hier stellten die Kriegsjahre wiederum eine erste Blütezeit für den Frauenfußball dar. Frauenspiele wurden dort zu karitativen Zwecken ausgetragen und erreichten ein enormes Publikumsinteresse. Marschik und Eder (1996, S.318) betonen, dass die durch den Krieg bedingte Absenz der Männer und die damit verbundene Lockerung der traditionellen Geschlechterrollen dieses Aufblühen unterstützte und vorantrieb. Gleiches galt jedoch nicht für Österreich. Hier fand das Thema „Frauenfußball“ nach 1918 vorerst noch keinerlei Erwähnung (vgl. Marschik, 2003, S.80). Trip (2009, S.124f) schreibt, dass nach dem Ende des Ersten Weltkrieges die „gesellschaftliche Normalität“, also die hegemoniale Männlichkeit wiederhergestellt werden sollte, was die Ausgrenzung der Frauen vom Fußball zur Folge hatte. Man begründete dies unter anderem mit gesundheitlichen Folgen oder der Beeinträchtigung der Gebärfähigkeit.

Erst gegen Ende des Jahres 1923 kam es schließlich zu ersten Berichten über den Fußballsport im Zusammenhang mit österreichischen Frauen. Die Zeitschrift „Montag“ berichtete über geplante Fußball-Trainingskurse mit Frauen und startete einen Aufruf an

ebendiese, Fußball zu spielen. Diesen Trainings gingen sportärztliche Untersuchungen, ein zweiwöchiger Theoriekurs und diverse Hospitationen von Männerspielen voraus. Als Kursleiter konnte der damals bekannte und allseits beliebte Fußballspieler Ferdinand Swatosch gewonnen werden. Im April 1924 sorgte schließlich die Gründung des „Ersten Wiener Damenfußballklubs Diana“ unter der sportlichen Leitung von Swatosch für Aufsehen in der männlich konnotierten Fußballwelt (vgl. Diketmüller, 2002, S.207; Marschik, 2003, S.106ff; Trip, 2009, S.124).

Dennoch führte in den späten Zwanzigern die generelle Ablehnung des Frauensports, auf der Grundlage medizinischer Einwände und moralischer Bedenken zu einem zeitweiligen Verbot des Frauenfußballs in Österreich. Erst nach fast zehnjähriger Unterbrechung durften ab Mai 1935 Frauen wieder offiziell Fußball spielen und es kam zur Austragung kleinerer Hobby-Meisterschaften. Die Spiele der Frauen erfreuten sich zunehmendem Interesse. Im Herbst 1935 wurde dann die „Österreichische Damenfußball-Union“ als Dachverband installiert. Dennoch wurde der Fußball der Frauen nicht von offizieller Seite, also u.a. vom ÖFB (Österreichischer Fußball-Bund) unterstützt, weil dieser als Konkurrenz betrachtet wurde und man um die männliche Vorherrschaft fürchtete. Im Gegenteil, er erfuhr strikte Ablehnung, welche sich in einem Verbot manifestierte, das es Vereinen und Verantwortlichen untersagte, den Damen Sportplätze oder Schiedsrichter für ihre Spiele zur Verfügung zu stellen. Tat man dies dennoch, so wurde dies mit Geldstrafen sanktioniert (vgl. Marschik, 2003, S.141-148; Trip, 2009, S.124).

Zur Zeit des Nationalsozialismus kam es zu einem generellen Verbot des Frauenfußballs in Österreich und der Österreichische Damenfußballverband wurde trotz wiederholter Vorsprachen sofort aufgelöst (vgl. Marschik, 2003, S.158; Trip, 2009, S.124; Diketmüller, 2002, S.208). Marschik (2003, S.151ff) schreibt, dass es schon kurz nach dem Anschluss Österreichs an das Deutsche Reich zu wesentlichen Veränderungen der sportlichen und fußballerischen Strukturen kam. Viele Vereine mussten den Spielbetrieb einstellen, der Nachwuchsbetrieb wurde den Schulen und der Hitlerjugend übertragen. Im Sommer 1938 kam es dann zur Abschaffung des professionellen Betriebes. Während der männliche Sport als Zielsetzung die Erziehung und Befähigung zum Kampf hatte, sollte das Sporttreiben der Mädchen und Frauen primär der Gesundheit und der Gesunderhaltung dienen -also gleichsam eine Ertüchtigung zur Erfüllung der weiblichen Pflichten darstellen. Das weibliche Ideal nach Wunschvorstellung der Männer sollte die weibliche, gepflegte, anmutige Frau sein, die Haushalt, Kinder und Mann versorgte, die harte Fließbandarbeit in

der Rüstungsindustrie bewältigte und nebenbei das männliche Auge mit ihrer körperlichen Schönheit erfreute. Da der Fußball das Element der kriegerischen Auseinandersetzung beinhaltete und als leistungsdominierter Männersport galt, waren Frauen am Fußballplatz bestenfalls als optischer Aufputz auf der Ehrentribüne zugelassen (vgl. Marschik, 2003, S.151-158). Diketmüller (2002, S.208) betont, dass der Frauenfußball schlicht und einfach unvereinbar war mit dem vorherrschenden nationalsozialistischen Idealbild der Frau.

Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges 1945 erlebte der Fußballsport der Männer einen enormen Aufschwung. Es kam zu einer Vielzahl an Vereinsgründungen und auch die Zuschauerzahlen stiegen rasant an. Die Weiterentwicklung des Frauenfußballs ließ aber noch ein wenig auf sich warten, wenngleich es 1948 zu vereinzeltten Gründungen von Frauentteams in Österreich kam. Es lassen sich in der Literatur Hinweise finden, welche auf die Existenz eines von Frauen praktizierten Fußballs in Österreich um 1957 herum, hinweisen. Dieser fand allerdings nur in einem „halböffentlichen“ Raum statt, da Unterstützung seitens des Fußball-Verbandes ausblieb und eine gewisse Medienpräsenz noch nicht gegeben war (vgl. Marschik, 2003, S.191).

2.2 Der Wiederbeginn/Aufbruch des Frauenfußballs nach 1967

Das Jahr 1967 kann als offizieller Startpunkt des österreichischen Frauenfußballs bezeichnet werden (vgl. Marschik, 2003, S.162-200). Trip (2009, S.125) schreibt dazu, dass die Verbote für den Fußball der Frauen letztendlich in den 60er/70er Jahren aufgehoben wurden und dessen neuerlicher Aufbruch mit aufkeimenden emanzipatorischen Forderungen nach Gleichberechtigung einherging. In sehr vielen Ländern kam es in den 1970er Jahren zu einem ersten Durchbruch des Frauenfußballs. Im Jahre 1984 wurden von der UEFA die ersten Europameisterschaften durchgeführt (vgl. Hofmann, 2014, S.48). Die Gründung diverser Nationalmannschaften lies in einigen Ländern jedoch noch auf sich warten. Auch in Österreich kam es erst 1990 zur Aufstellung eines Nationalteams, nachdem dies zuvor aus Kostengründen immer abgelehnt wurde. Im Jahr 1991 wurden die ersten Weltmeisterschaften von der FIFA ausgerichtet, was dazu führte, dass der Frauenfußball nun auch auf internationaler Ebene offizielle Anerkennung erfahren durfte (vgl. Trip, 2009, S.125; Diketmüller, 2002, S.208). Im Jahr 2011 nahmen bereits 22 Nationalteams von allen fünf Kontinenten an den Frauenfußball-Weltmeisterschaften, welche in Deutschland abgehalten wurden, teil. Hieran lässt sich

erkennen, dass der Fußball der Frauen mittlerweile auf der ganzen Welt verbreitet ist, wenngleich der Entwicklungsprozess und das Ringen um Anerkennung unterschiedlich weit vorangeschritten sind. Der Frauenfußball ist eine Sportart, welche sehr differierende Positionen in den jeweiligen Gesellschaftsstrukturen der Länder bezieht (vgl. Hofmann, 2014, S.54).

In Österreich wurden mit der Saison 1972/73 erste Meisterschaftsspiele im Rahmen einer „Regionalliga Ost“ durchgeführt. Zehn Jahre später, in der Saison 1982/83, kam es zur Gründung einer vom Fußball-Verband anerkannten Frauen-Bundesliga (vgl. Trip, 2009, S.126). Waren 1992 beim ÖFB noch 58 Frauentteams mit etwa 2500 Spielerinnen verzeichnet, so stieg die Zahl der beim ÖFB gemeldeten Frauenfußballklubs 1997 auf 77 und jene der Spielerinnen auf etwa 5.500. Abseits des offiziellen Spielbetriebs gab es noch 200 – 300 Hobbyteams, welche in ihrer Freizeit dem Fußballspiel frönten (vgl. Marschik, 2003, S.230 und S.237).

2.3 Gegenwärtige Situation des österreichischen Frauenfußballs

Im folgenden Abschnitt sollen diverse Zahlen zur aktuellen Situation im österreichischen Frauenfußball dargelegt werden.

2.3.1 Spielerinnen im Frauenfußball

Im Jahr 2000 erfuhr die österreichische Frauenbundesliga eine Reform seitens des Österreichischen Fußballbundes. Nun spielen in der ÖFB Frauen Bundesliga zehn Teams um den österreichischen Meisterinnentitel. In der darunterliegenden Frauen 2. Liga, welche in zwei Regionen (Frauen 2. Liga Ost/Süd und Frauen 2. Liga Mitte/West) aufgeteilt ist, spielen maximal 24 Teams um den Aufstieg in die höchste Spielklasse. Die Meisterschaften der unteren Spielklassen werden von den zuständigen Landesverbänden durchgeführt (ÖFB, 2017a).

Vergleicht man die aktuellen Zahlen auf der Homepage des ÖFB mit jenen aus den Jahren zuvor, so kann von einem erheblichen Anstieg der weiblichen Akteurinnen im österreichischen Fußballsport gesprochen werden. Nach aktuellem Stand von August 2016 wurden insgesamt 19.586 aktive Mädchen- und Frauen gezählt. Noch im Jahr 2011 waren es 17.000 Aktive (vgl. ÖFBa, 2017, ÖFBb, 2017).

Betrachtet man das Frauennationalteam, so gab es um 2002 noch Kritik, dass die Bereiche Betreuung, Training und Verwaltung allesamt männlich besetzt sind (vgl. Diketmüller, 2002, S.209). Diesbezüglich hat sich einiges geändert. Derzeit (Stand Jänner 2016) ist der Trainerstab des österreichischen Frauennationalteams zwar auch männlich besetzt, Frauen finden sich aber in den Funktionen der Team-Managerin, der Masseurin und der Sportpsychologin wieder (vgl. ÖFBc, 2017). Für die Betreuung der U19-Nationalmannschaft hat der ÖFB eine hauptamtliche Trainerin eingestellt (vgl. ÖFBd, 2017).

2.3.2 Trainerinnen im Frauenfußball

Betrachtet man das aktuelle Verhältnis von Trainerinnen und Trainern im österreichischen Frauenfußball, so lässt sich hier ablesen, dass es mittlerweile zwar zu einer Zunahme an Trainerinnen gekommen ist, Funktionen als Trainer/innen sind aber nach wie vor weitgehend männlich besetzt. Im Herbst 2016 wurden in der 1. und 2. Österreichischen Frauenbundesliga von den 29 spielenden Teams immerhin sechs Teams von Trainerinnen betreut, was einen Durchschnitt von etwa 20% ausmacht. Interessant ist hierbei, dass von den sechs weiblichen Trainerinnen fünf als Spielertrainerinnen fungieren, also selbst noch aktiv am Spielbetrieb teilnehmen. Auch sind unter diesen sechs Frauen, zwei Slowakinnen und eine Ungarin - sprich nur drei Trainerinnen haben die Ausbildung in Österreich absolviert.

Widmet man sich zusätzlich den darunterliegenden Spielklassen, so wird schnell klar, dass hier Aufholbedarf besteht. In der AK Niederösterreich Frauen Landesliga und der AK Niederösterreich Frauen Gebietsliga trainieren von 44 Frauentteams bloß sechs unter einer Trainerin, das sind knapp 14%. Die Daten dafür sind der Homepage des niederösterreichischen Fußballverbandes entnommen.¹

Auch haben von den 30.429 österreichischen Trainerinnen und Trainern nur 12 Trainerinnen die erforderliche Ausbildung, um eine Frauenteam der 1. oder 2. Spielklasse zu betreuen. Dies könnte vermutlich ein Grund für das Fehlen von Trainerinnen in den zwei obersten Spielklassen sein. In den Spielklassen darunter wird eine Trainer/innenlizenz

¹<http://www.fussballoesterreich.at/foes/Datenservice/NOEFV-Frauenfussball-OeFBFrauenBundesliga>

nicht vorausgesetzt, jedoch empfiehlt der ÖFB, dass auch in diesen Klassen qualifizierte Personen nach dem Motto: „kein Fußballtraining ohne qualifizierte/n Fußballtrainer/in“ beschäftigt werden sollen (vgl. ÖFB, 2016).

Dennoch sind beispielsweise in der Gebietsliga, welche in vier Regionen geteilt ist und aus insgesamt 33 Teams besteht, nur fünf Trainerinnen beschäftigt. Es muss an dieser Stelle also noch andere Gründe für das Fernbleiben von Fußballtrainerinnen geben.

2.3.3 Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Frauenfußball

Im Zuge einer Untersuchung, bei welcher u.a. Funktionäre und Funktionärinnen sowie Trainer/innen des Sächsischen Fußballverbandes interviewt wurden, fand Weigelt-Schlesinger (2007, S.131) beispielsweise heraus, dass viele Frauen nach ihrer Ausbildung in männlichen Nachwuchsteams tätig sind und nur wenige im Mädchen- und Frauenfußball. Auch wiesen die Befragten darauf hin, dass die meisten ausgebildeten Frauen trotz der erworbenen Trainerlizenz kein eigenes Team trainierten.

Obwohl einige Vereine bereits verstärkt versuchen, eigene Spielerinnen zur Absolvierung der Trainer/innenausbildung zu ermutigen, gelingt dies nur bedingt. Gründe, für diese weibliche Abwesenheit in fußballspezifischen Ausbildungskursen sind laut Weigelt-Schlesinger und Röger (2008, S.126) auf der gesellschaftlichen, organisationalen, interaktionalen und individuellen Ebene zu finden. So sind hier beispielsweise fehlende Akzeptanz, geringe Entlohnung- und Verberuflichung, stereotype Denkweisen aber auch fehlender Rückhalt vonseiten der Vereine und Familien zu nennen. Des Weiteren berichten die Interviewpartner/innen von Weigelt-Schlesinger (2007, S.134), dass viele Trainerinnen möglicherweise aufgrund der vornehmlich männlichen besetzten Trainer/innenlehrgänge sowie der männlich orientierten Inhalte den Lehrgängen fernbleiben. Selbiges kann aus eigener Erfahrung auch für die Situation in Österreich angenommen werden. Einen weiteren Grund, sich gegen eine Trainerinnenkarriere zu entscheiden, stellt der erhebliche zeitliche Aufwand dar, welcher mit der Ausübung eines Trainer/innenamts verbunden ist. Dieser Zeitaufwand scheint oft unvereinbar mit den familiären und beruflichen Pflichten von Trainerinnen. Die Frauen sind hier also mehrheitlich mit einer Doppelbelastung

konfrontiert und es gelingt nur einigen wenigen all diese Verpflichtungen zufriedenstellend zu koordinieren (Bahlke, Benning & Cachay, 2003, S.27ff; Brush & Naples, 2011, S.20f).

Weigelt- Schlesinger (2007, S.50) sieht die männliche Dominanz des Trainer/innenamts auch darin begründet, dass mit den wachsenden Ansprüchen einer adäquaten Trainingsgestaltung in den höheren Spielklassen auch die Attraktivität der Trainer/innenposten gestiegen ist. Dadurch hat auch das Interesse der Männer ein Trainer/innenamt im Frauenfußball zu übernehmen, deutlich zugenommen (vgl. auch Sinning, 2012b, S.133; Sinning & Pargätzi, 2014, S.126).

2.4 Zusammenfassung

Wirft man einen Blick auf die Zahlen der aktiven Spielerinnen, so kann festgestellt werden, dass ein steigendes Interesse vonseiten der Frauen vorherrscht, das aufgegriffen werden sollte, um die Entwicklung des Frauenfußballs weiter vorantreiben zu können. Vergleicht man jedoch die Zahl der aktiven weiblichen Fußballspielerinnen mit jener der aktiven Fußballspieler, so kann immer noch vom Fußballsport als Männerdomäne gesprochen werden. Demnach beträgt der Anteil der fußballspielenden Frauen in Österreich nur knapp 6,6% (vgl. ÖFBa, 2017). Obwohl der Frauenfußball über die letzten Jahre hinweg immer mehr Anhängerinnen verzeichnen konnte, hinkt er im Vergleich zu anderen Ländern wie etwa Deutschland, Schweden oder den Vereinigten Staaten nach wie vor hinterher und bedarf weiterer Etablierung um hier in Zukunft möglicherweise einmal anschließen zu können (Diketmüller, 2002, S. 210).

Für den Anteil an Trainerinnen im österreichischen Frauenfußball kann selbiges gelten. Vergleicht man den Anteil an weiblichem Personal beim Frauen-Nationalteam, ist die Entwicklung zwar schon ein kleiner Fortschritt, aber dennoch nicht optimal. In Deutschland etwa werden schon seit geraumer Zeit nur noch Frauen als Trainerinnen in den Frauen- und Junioren-Nationalteams eingesetzt (Sinning, 2012b, S. 126). Dies wäre auch in Österreich anzustreben. Betrachtet man den Aspekt, dass in der Literatur (vgl. Weigelt-Schlesinger, 2007, S.121, Sinning & Pargätzi, 2014, S.127, Bahlke et al., 2003) vermehrt darauf hingewiesen wird, dass weibliche Trainerinnen besondere pädagogische und soziale Kompetenzen aufweisen, welche sie in das Training mit den Fußballspielerinnen einbringen, so wäre es wichtig, vermehrt Trainerinnen zu gewinnen.

Ein Resümee über die Geschichte des österreichischen Frauenfußballs gibt Diketmüller (2002, S. 209f):

Zusammenfassend kann die Entwicklung des Frauenfußballs in Österreich auch als Geschichte der vielfältigen Verhinderungs- und Abhaltungsstrategien von Frauen in die Männerdomäne Fußball gelesen werden. Die dabei vorgebrachten Argumentationsmuster spiegeln durchaus jene wider, die gegen den Frauensport generell ins Treffen geführt wurden und teilweise auch heute noch in offener oder subtiler Form wirken.

Für die Situation, warum Frauen im österreichischen Fußballsport nach wie vor keine bedeutende Rolle einnehmen, sollen im folgenden Kapitel weitere mögliche Erklärungsansätze gegeben werden.

3. Sport und Geschlecht

Im folgenden Kapitel werden zunächst die Begriffe Geschlecht und Geschlechterrolle erläutert, bevor aufgezeigt wird, wie sich Letztere auf die Rolle der Frau im Sport auswirken kann. Es wird dargelegt, wie die geschlechtsspezifische Sozialisation auf das zukünftige Bewegungsverhalten eines Individuums Einfluss nehmen kann und wie es dazu kommen kann, dass sich Mädchen dennoch dieser männlich dominierten Sportart zuwenden. Das Unterkapitel über Geschlechterstereotype stellt ebenfalls einen wichtigen Teil der Arbeit dar, da vor allem im empirischen Teil untersucht wird, inwiefern bei den Trainern Geschlechterstereotype bestehen und ob diese Auswirkungen auf das Trainerhandeln haben.

3.1 Geschlecht und Geschlechterrolle

Erblickt ein Kind das Licht der Welt, so wird sofort festgelegt, welchem Geschlecht dies zugehörig ist. Diese Zuteilung zu einem der beiden Geschlechter bringt spezifische Erwartungshaltungen, Handlungen und Zwänge mit sich. Tillmann (2007, S. 241) betont ebenfalls, dass „keine andere Zuordnung so grundsätzliche Auswirkungen auf Erleben und Verhalten, auf gesellschaftliche Chancen und soziale Erwartungen“ hat, wie das Geschlecht. Mit dem Aufwachsen als Mädchen oder Junge erfährt ein Kind, was es bedeutet dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugehörig zu sein. Hierzu gehört auch das Sichtbarmachen der Geschlechtszugehörigkeit anhand des äußeren Erscheinungsbildes (Frisur, Kleidung, Schmuck). So scheint es als selbstverständlich, dass ein Kleinkind, in einem pinken Strampler wohl nur ein Mädchen sein kann. Ein Mädchen muss sich also entsprechend der ihm zugeordneten Geschlechterrolle verhalten und diese verinnerlichen, um auch als solches in der Gesellschaft wahrgenommen zu werden. Die Kategorisierung gleich nach der Geburt, macht ein selbstbestimmtes Entscheiden für eines der beiden Geschlechter unmöglich (vgl. Walther-Ahrens, 2011, S. 26).

In Anlehnung an die US-Philosophin Judith Butler, schreibt Walther-Ahrens (2011, S. 26f), dass die Geburt jedoch nicht von sich aus die Geschlechterrolle festlegt, sondern diese durch die jeweilige Gesellschaft beziehungsweise das soziale System bedingt ist. Diese Auffassung ist konform mit der Definition von Weiß (1999, S. 76), der

Geschlechterrollen als „gesellschaftliche Normen bzw. Erwartungen bezüglich des Verhaltens von Frauen und Männern und ex definitione ein soziales und kein biologisches Phänomen“ versteht. Somit gibt es, gesellschaftlich und kulturell bedingt verschiedene Auffassungen von Geschlechterrollen und demzufolge bestimmte Vorschriften für geschlechtstypische Verhaltensweisen. Es handelt sich also bei Geschlechterrollen um „Produkte soziokultureller Schöpfungen“ (vgl. Weiß, 1999, S. 77).

Darlison (2000, S. 959) führt hierzu folgendes aus:

Der Begriff der Geschlechterrolle ist verknüpft mit der Art und Weise, wie wir uns erwartungsgemäß als Frauen und Männer verhalten und wie wir in diesen Rollen denken, eben weil die Gesellschaft auf eine bestimmte Art organisiert ist und als Resultat unserer gesellschaftlichen Position innerhalb bestimmter sozialer Strukturen und Praktiken – und nicht wegen unserer biologischer Unterschiede.

Kampmann (2011, S. 17) schreibt, dass die soziale Konstruktion von Geschlecht in der Geschlechterforschung mit dem Konzept des „doing gender“ zu vergleichen ist.

„„Doing gender“ zielt darauf ab, Geschlecht bzw. Geschlechtszugehörigkeit nicht als Eigenschaft oder Merkmal von Individuen zu betrachten, sondern jene sozialen Prozesse in den Blick zu nehmen, in denen ‚Geschlecht‘ als sozial folgenreiche Unterscheidung hervorgebracht und reproduziert wird.“ (Gildemeister, 2008, S. 167, zit.n. Kampmann, 2011, S. 17f)

Das körperliche bzw. biologische Geschlecht (im engl. als „Sex“ bezeichnet) muss demnach nicht zwingend mit der zugeteilten Geschlechterrolle bzw. dem sozialen Geschlecht („Gender“) ident sein. Dennoch stößt diese Ansicht in den meisten Gesellschaften auf Widerstand, da nach wie vor die Überzeugung verankert ist, dass „Sex“ und „Gender“ übereinstimmen müssen (vgl. Walther-Ahrens, 2011, S. 26f).

Zusammenfassend ist also zu sagen, dass in der Geschlechterforschung davon ausgegangen wird, dass das soziale Geschlecht etwas Konstruiertes ist. Dieses wird sowohl durch die Gesellschaft als auch durch das Individuum selbst beeinflusst. Demnach kann die

Zugehörigkeit zu einem der beiden Geschlechter verändert werden. Hier scheint es jedoch für Mädchen einfacher zu sein, die Geschlechterrolle von Jungen anzunehmen, als dies umgekehrt der Fall ist (Kampmann, 2011, S. 18).

3.1.1 Geschlechterrolle im Sport

Je nach Geschlecht kommt es demnach gesellschaftsbedingt zu Differenzen in der Ausgestaltung der Lebenswelten. Diese unterschiedliche Gestaltung äußert sich in einer Ungleichheit der Geschlechter, die auf alle Bereiche des Lebens Einfluss nimmt und besonders im Bereich des Sports sowie der körperlichen Aktivität zum Vorschein kommt (vgl. Darlison, 2000, S. 957). Die Autorin nennt zwei Gründe, welche für dieses Phänomen verantwortlich sind:

Zum einen besteht eine enge Verbindung zwischen Eigenschaften, die für den Sport erforderlich sind, mit jenen, die eng mit traditionellen Konzepten stereotyper, männlicher Vorherrschaft verbunden sind, und zum anderen ein mangelndes Verständnis für den Unterschied zwischen Geschlecht und Geschlechtsrolle. Im Sport und bei körperlicher Aktivität wurden körperliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen verwechselt mit gesellschaftlich konstruierten Unterschieden, d. h. körperliche Unterschiede wurden verwechselt mit Unterschieden in den Geschlechtsrollen, und diese Verwechslung wurde dazu benutzt, um eine geringere und begrenztere Teilnahme von Frauen auf allen Ebenen zu rechtfertigen. (vgl. Darlison, 2000, S. 957)

Oftmals wird versucht diese Ungleichheit durch die biologischen Unterschiede welche zwischen Frauen und Männern bestehen, zu begründen. Diese werden auch oft dazu verwendet, um gesellschaftlich bedingte Unterschiede, Verhaltensweisen oder Einstellungen zwischen den Geschlechtern zu rechtfertigen. So werden Frauen

beispielsweise aufgrund ihrer Gebärfähigkeit oft als „natürlich“ fürsorglich bezeichnet, weshalb sie oft mit „Fürsorgeberufen“ wie Krankenpflege oder Sozialarbeit in Verbindung gebracht werden (vgl. Darlison, 2000, S. 958f). Diese biologisch bedingten, geschlechtsspezifischen Zuschreibungen finden laut Darlison (2000, S. 959) „in unterschiedlichem Grad in allen Gesellschaften statt und verwischen so die ohnehin bereits komplexe Beziehung zwischen dem Biologischen und dem Kulturellen, d. h. zwischen biologischem Geschlecht und Geschlechterrolle“.

Die Biologie wird aber auch herangezogen, um bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu rechtfertigen und darüber aufzuklären, „warum es „natürlich“ erscheint, dass z.B. „Frauen weniger Kraft, weniger Chancen und weniger Zutritt zu einem breiten Spektrum wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ressourcen haben als Männer“ (vgl. Darlison, 2000, S. 959). Gerade deshalb ist es nach Darlison (2000, S. 959) von enormer Wichtigkeit, dass in der Gesellschaft ein Verständnis dafür entwickelt wird, dass die Geschlechterrolle eben keine biologische Kategorie darstellt, sondern vielmehr eine soziale Kategorie ist.

Um nun wieder auf den Sport Bezug zu nehmen, ist hier zu erwähnen, dass typische, im Sport erwünschte Eigenschaften, wie Kraft und Stärke ebenfalls mit stereotypen männlichen Eigenschaften einhergehen. Dies gibt möglicherweise Aufschluss darüber, warum der Sport lange als eine „natürliche“ männliche Domäne angesehen wurde. An dieser Stelle ist jedoch zu erwähnen, dass Kraft und Stärke sportliche Leistung zwar beeinflussen können, dass aber dennoch andere Faktoren mitentscheidend für ein erfolgreiches Sporttreiben sind. Dies gilt insbesondere für den vom Großteil der Bevölkerung betriebenen Freizeitsport. Daher ist die Rückführung auf biologische Geschlechtsunterschiede nicht zulässig, um bestimmte Sportarten einem bestimmten Geschlecht zuzuordnen (vgl. Darlison, 2000, S. 960f).

Zur Situation der Geschlechterrolle im Sport schreibt Hartmann-Tews (2006, S. 50) folgendes:

Angesichts der Körperzentriertheit des Sozialsystems Sport wird allzu leicht eine natürliche Ordnung zwischen den Geschlechtern als erwiesen angesehen und immer wieder als Referenzpunkt für die Aktualisierung

der sozialen Geschlechterdifferenz und der Legitimierung von Exklusion hervorgebracht. Die Prozesse der Geschlechterkonstruktion werden durch das Sportsystem auf der Ebene der sozialen Strukturen und institutionellen Arrangements in Gang gehalten, u.a. durch segregierte Praxisfelder.

Demnach weist Hartmann-Tews (2006, S. 42f) darauf hin, dass in den meisten Sportdisziplinen auf Wettkampfebene ab dem 11. Lebensjahr eine Trennung des Geschlechts erfolgt. In einigen Disziplinen auf Wettkampfebene werden Frauen oder Männer sogar ausgeschlossen. Zum Beispiel gibt es keine Wettkämpfe im Synchronschwimmen für Männer, sowie im Zehnkampf keine Frauen zugelassen sind. Im Bereich des Turnens ist etwa der Schwebebalken nur für die Frauen zugelassen, während die Ringe den Männern vorbehalten sind. Hartmann-Tews (2006, S. 43) führt aus, dass diese sowie weitere institutionelle Arrangements „geschlechterdifferenzierend, wenn nicht gar „geschlechtskonstituierend“ wirken.

In den letzten Jahren kam es vermehrt zu einer Veränderung dieser Sichtweise. Darlison (2000, S. 961) beschreibt dies mit folgenden Worten:

Dadurch, dass sich die Einstellungen gegenüber geschlechtsspezifischem Verhalten im Allgemeinen und insbesondere im Sport verändert haben und weniger starr geworden sind, haben sich auch die Teilnahmemöglichkeiten für Frauen verbessert. Dennoch bleibt die Ungleichheit der Geschlechter ein signifikantes Problem. Sport ist nach wie vor eine stark männerdominierte Welt.

Die Zahl der Sport treibenden Frauen hat sich zwar in den letzten Jahrzehnten erhöht, dennoch sind auf vielen Ebenen des Sports wesentlich mehr Männer vertreten als Frauen. Die männliche Dominanz in vielen Bereichen des Sports wirkt sich auch auf die Situation von Frauen im Sport aus, was sich insbesondere bei der Verteilung der Ressourcen

widerspiegelt. So besteht für den Frauensport nach wie vor erheblicher Aufholbedarf im medialen Interesse, sowie in materieller und gesellschaftlicher Unterstützung (vgl. Darlison, 2000, S. 961, Pfister, 2002, S. 84).

3.2 Geschlechtsspezifische Bewegungssozialisation

Verschiedenen Geschlechtern scheinen also eigene Rollen in der Gesellschaft vorgegeben. Somit haben sich Frauen nach bestimmten geschlechterstereotypen Vorstellungen zu verhalten, um auch als solche in der Gesellschaft anerkannt zu werden. Bereits ab dem Kleinkindalter wirkt diese gesellschaftlich entwickelte Rollenverteilung mit den damit zusammenhängenden stereotypen Eigenschaften, die vor allem in Spielen und Spielsachen von Kindern zum Vorschein kommen. So dominieren bei Mädchen Spielzeuge wie Puppen, während Jungen mit Geschenken wie Autos oder Bällen bedacht werden. Dies hat ein frühes Einüben gewünschter spezifischer Geschlechterrollen zur Folge (vgl. Weigelt-Schlesinger, 2007, S. 62).

Geschlechtsspezifische Sozialisation spielt jedoch für das Bewegungsverhalten eine große Rolle. Bereits 2-jährige Buben werden von ihren Vätern stolz als zukünftige Fußballstars gehandelt und in weiterer Folge in Fußballvereine gesteckt, während Mädchen eher zu informellen Sportaktivitäten angeregt werden, welche sich im direkteren Wohnumfeld befinden und viel seltener an Vereine gebunden sind (Diketmüller, 2002, S. 211). Demnach ist laut Baur (1989, S. 214 zit. n. Hartmann-Tews, 1990, S. 156) auch zu erwarten, dass sich Jungen und Mädchen bedingt durch geschlechtsrollentypische Körper- und Bewegungskarrieren unterschiedliche sportmotorische Fähigkeiten aneignen (vgl. auch Alfermann & Stoll, 2012, S. 185). Bishops und Gerards (2000, S. 7) betonen ebenfalls, dass sich die gesellschaftlich bedingten Wertvorstellungen bezüglich traditioneller Geschlechtsrollen und -stereotypen im Sport bemerkbar machen. Diese Wertvorstellungen forcieren eine geschlechtsspezifische Entwicklung, die sich beispielsweise bei den Mädchen in typischen Mädchenspielen bemerkbar macht. Dies hat zur Folge, dass Mädchen seltener mit Bällen spielen und sogar vielfach Angst vor Bällen und Ballspielen haben (vgl. Bishops & Gerards, 2000, S. 7; Kugelman, 1995). Beim Fußballtraining äußern sich diese Umstände dann in mangelnder Ballbeherrschung oder fehlendem Zweikampfverhalten, wie Bishops und Gerards (2000, S. 7) schreiben.

Obwohl in den letzten Jahrzehnten bereits eine Veränderung und Auflockerung traditioneller weiblicher und männlicher Rollenbilder und damit verbundenen Geschlechterrollenverteilungen stattgefunden hat, sind bestimmte Stereotypen und Erwartungshaltungen an das jeweilige Geschlecht dennoch präsent (vgl. Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 98). Diese können beispielsweise das Handeln von männlichen Trainern in Frauentteams beeinflussen, was u. a. im empirischen Teil untersucht werden soll.

3.2.1 Weibliche Fußballsozialisation

Obwohl im vorigen Abschnitt versucht wurde zu begründen warum speziell im Fußball das männliche Geschlecht vorherrschend ist, gibt es dennoch Sportlerinnen, welche sich dieser männerdominierten Sportart zuwenden. Gründe hierfür lassen sich vor allem in einer frühen, eher geschlechteruntypischen Bewegungssozialisation ausmachen. Hier führen positive Bewegungs- und Körpererfahrungen sowie der durch das Fußballspielen errungene „konkrete und symbolische Raumgewinn“ eine wichtige Rolle für die Mädchen (vgl. Tillmann, 2008, S. 105).

So fand Tillmann (2008, S. 106f) heraus, dass diese Mädchen oft durch ihre Väter mit dem Fußball in Berührung gekommen sind und bald schon deren Fußballleidenschaft zu teilen begonnen haben. Diese Mädchen sind dann in der Familie nicht selten als „halber Junge“ betrachtet worden. Gespielt wurde oft auf der Straße oder im Park, aber meistens als einziges Mädchen in einer Horde von Burschen. Dieses Loslösen aus dem nahräumlichen elterlichen Bereich, hin zu risikoreichen Gruppensportaktivitäten auf öffentlichen Plätzen stellt einen krassen Gegensatz zur traditionellen Mädchenrolle dar. Die Autorin (2008, S. 107) betont dies mit folgenden Worten: „Mädchen, die sich dem Fußball zuwenden, machen also Bewegungs- und Körpererfahrungen, die in einer klassischen Mädchensozialisation unüblich sind.“

Doch es scheint so, als ob die Mädchen genau aus diesen neuen Erfahrungen einen persönlichen Identitätsgewinn ziehen, der ihnen dabei hilft selbstständiger und selbstbewusster durchs Leben zu gehen. Diese Distanzierung zur klassischen Mädchenrolle scheint sich also auch bekräftigend auf die Mädchen auszuwirken (Tillmann, 2008, S. 107).

Bischops und Gerards (2000, S. 9) fassen dies mit folgenden Worten zusammen:

„Das Spiel „Fußball“ begünstigt die körperlich-geistige Gesamtentwicklung junger Mädchen, entfaltet zur Lebensbewältigung erforderliche Fähigkeiten, vermittelt koordinative Bewegungsfertigkeiten und zeigt Wege zur Bewältigung mentaler Entscheidungssituationen.“

3.3 Geschlechterstereotype

Unser tägliches Leben ist geprägt durch Geschlechterstereotype. Ihnen kommt eine wichtige Rolle in der Fremd und Selbstwahrnehmung zu. So lernen bereits kleine Kinder, welche Attribute dem jeweiligen Geschlecht zugeordnet werden und verinnerlichen diese vorherrschenden Geschlechterstereotypen (vgl. Golombok & Fivush, 1994, S. 17). Es scheint also als „normal“, dass Mädchen, aufgrund ihrer zugeschriebenen Fähigkeiten lieber mit Puppen spielen, während Buben dem Ball nachjagen.

Golombok und Fivush (1994, S. 17) definieren Geschlechterstereotypen wie folgt:

Stereotypes are organized sets of beliefs about characteristics of all members of a particular group. A gender stereotype, then, is defined as a set of beliefs about what it means to be female or male. Gender stereotypes include information about physical appearance, attitudes and interests, psychological traits, social relations, and occupations.

Dies bedeutet demnach, dass der Mensch zur Bildung von Konstrukten neigt, welche Auskunft darüber geben, welchem Geschlecht jeweils welche Attribute zugeordnet werden. Weigelt-Schlesinger (2007, S. 60) hingegen führt in ihrer Arbeit folgendermaßen aus: „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.“

Frauen werden oftmals mit typischen Eigenschaften wie warmherzig, emotional, fürsorglich, personenorientiert oder abhängig beschrieben. Der typische Mann hingegen

gilt als durchsetzungsfähig, aggressiv, risikofreudig und unabhängig. Geschlechterstereotype beinhalten jedoch nicht nur geschlechtsspezifische Persönlichkeitseigenschaften, sondern auch Annahmen über kognitive Fähigkeiten, Rollenverhalten, Einstellungen, Werte, Berufe sowie körperliche Eigenschaften (vgl. Stahlberg, Dickenberger & Szillis, 2009, S.196). Auch stehen all diese verschiedenen Dimensionen miteinander in einer Art Wechselbeziehung. Einzig durch den Fakt, dass ein Individuum beispielsweise weiblich ist, werden dieser Person bestimmte körperliche Eigenschaften (sanfte Stimme, zierlich, anmutig) und bestimmte psychologische Charakterzüge (fürsorglich, abhängig, schwach, emotional) impliziert, durch welche ihr auch bestimmte Tätigkeiten (Kinderbetreuung, Kochen, Gartenarbeit) zugeschrieben werden (vgl. Golombok & Fivush, 1994, S. 17).

Auch weist Weigelt-Schlesinger (2007, S. 61) darauf hin, dass die Geschlechterstereotype eine gewisse hierarchische Wertung beinhalten. So werden also Männer in den meisten Fällen immer noch als das „starke Geschlecht“ bezeichnet, während Frauen nach wie vor dem „schwachen Geschlecht“ angehören. Viele stereotype Eigenschaftsattribuierungen von Frauen gelten als negativ besetzt und spiegeln die niedrigere Positionierung im gesellschaftlichen Wertesystem wider.

3.3.1 Deskriptive und präskriptive Geschlechterstereotypen

Man kann auch zwischen deskriptiven und präskriptiven Anteilen von Geschlechterstereotypen unterscheiden (vgl. Stahlberg et al., 2009, S. 196; Eckes, 2010, S. 178). Stahlberg et al. (2009, S. 196) schreiben dazu:

„Deskriptive Stereotype beschreiben, wie in einer Gesellschaft die typische Frau und der typische Mann wahrgenommen werden. Präskriptive Stereotype dagegen enthalten eine normative Komponente, das heißt sie definieren, wie Frauen und Männer zu sein haben.“

Weigelt-Schlesinger (2007, S. 61) betont ebenfalls, dass durch diese stereotypen Zuschreibungen Erwartungen erzeugt werden, die vorgeben, wie man sich „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ zu verhalten hat. Hier wird also auch der präskriptive Aspekt von Geschlechterstereotypen hervorgehoben. Die Autorin (2007, S. 61) führt weiter aus:

„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.“

Wenn nun also der präskriptive Stereotyp vorgibt, dass Frauen zierlich und anmutig zu sein haben, passt es nicht in das traditionelle Bild, dass diese einer kampfbetonten, harten Sportart wie z. B. dem Fußballsport nachgehen, was wiederum zu Problemen im Umfeld führen kann. Häufig führen diese „Verletzungen der stereotypen Erwartungen“ zu Ablehnung oder Bestrafung, und nur in ganz seltenen Fällen zu Änderungen der Stereotype. Geschlechterstereotype besitzen demnach eine hohe Änderungsresistenz (vgl. Eckes, 2010, S. 178; Stahlberg et al., 2009, S. 196).

3.4 Unterschiede zwischen Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen

Obwohl eine enge Verbindung zwischen Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollen besteht, haben beide Begriffe eine unterschiedliche Bedeutung. So sind also Geschlechterstereotype „kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von Frauen und Männern enthalten“ (vgl. Eckes, 2010, S. 178). Diese kognitiven Strukturen können Vorstellungen und Annahmen über personale geschlechtsspezifische Eigenschaften sein mit denen bestimmte kommunikative Erwartungshaltungen verknüpft sind (vgl. Weigelt-Schlesinger, 2007, S. 60). Hingegen beinhalten Geschlechterrollen auch Vorstellungen und Erwartungen bezüglich des Verhaltens von Personen. Eckes (2010, S. 178) bekräftigt dies mit folgenden Worten:

„In jedem Fall aber liegt die Betonung beim Geschlechterrollenkonzept auf den sozial geteilten Verhaltenserwartungen, die sich auf Individuen aufgrund ihres sozial zugeschriebenen Geschlechts richten“.

Geschlechterrollen werden also definiert über Verhaltensweisen, während Geschlechterstereotypen Vorstellungen und Einstellungen über Männlichkeit und Weiblichkeit sind. Beide Konzepte neigen dazu sich aufeinander zu beziehen. Wenn Menschen ein verschiedenes Verhaltensmuster mit Frauen oder Männern assoziieren,

werden individuelle Variationen und Ausnahmen oftmals nicht berücksichtigt, was diese zu dem Glauben kommen lässt, dass Verhaltensweisen unweigerlich mit einem spezifischen Geschlecht verbunden sind. Daher liefern Geschlechterrollen den Stoff für Geschlechterstereotypen (vgl. Brannon, 2004, S. 160).

3.5 Auswirkungen von Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollen

Wie bereits erwähnt, werden Geschlechterstereotype schon von Geburt an kommuniziert, was dazu führt, dass sich Kinder schon von klein auf in den Geschlechtersrollen wiederfinden und sich die ihrem Geschlecht zugewiesenen Werte, Normen, Orientierungen und Handlungsmuster aneignen. (vgl. Weigelt-Schlesinger, 2007, S. 63; Pfister, 2002, S. 81)

Die stereotypen Erwartungen, welche für das jeweilige Geschlecht bestehen haben vielfältige Folgen für den Alltag von Männern und Frauen. Bereits in wenigen Sekunden erfolgt die Zuteilung eines Menschen in eine der beiden Geschlechtskategorien und dementsprechend wird nach stereotypen Vorstellungen beurteilt und gehandelt. Nicht nur das äußere Erscheinungsbild eines Menschen, sondern auch dessen Stimme bewirkt eine Zuordnung zum männlichen oder weiblichen Geschlecht. Dementsprechend werden einer Person umso mehr weibliche Stereotype zugesprochen, je femininer deren Stimme wahrgenommen wird (Ko, Judd & Blair, 2006, zit. n. Athenstaedt & Alfermann, 2011, S. 40). Auch führt Pfister (1999) aus, dass die primäre Vermittlung des Geschlechts in der Interaktion stattfindet. Durch diese erste Information werden weitere Verhaltensweisen und Entscheidungen mitbeeinflusst, da je nach Geschlecht der interagierenden Person bestimmte Bedürfnisse, Erwartungen und Vorstellungen an diese bestehen.

Geschlechterstereotypen gelten demnach als sehr einflussreich in unserer Gesellschaft. Sie können Begriffsbildungen von Frauen und Männern beeinflussen und begründen somit soziale Kategorien für das jeweilige Geschlecht. Diese Kategorien repräsentieren, was Menschen denken und selbst wenn Vorstellungen von der Realität abweichen, können diese sehr starken Einfluss auf Urteilsbildungen über sich selbst und andere haben (vgl. Brannon, 2004, S. 160).

Das Vordringen von Frauen in männerdominierte Bereiche wurde und wird oftmals immer noch mit vielfältigen Diskriminierungen vonseiten des männlichen Geschlechts geahndet. So sind zum Beispiel Vorurteile und spöttische Äußerungen gegenüber Fußballspielerinnen nach wie vor präsent (vgl. Pfister, 2002, S. 85). Die im männerdominierten Fußball vorherrschenden Attribuierungen wie Kraft, Schnelligkeit, Härte oder Kampfgeist lassen sich immer noch nicht ganz mit der Geschlechterrolle der Frau vereinen und so erscheinen fußballspielende Mädchen und Frauen oft als Widerspruch. Oftmals wird davon ausgegangen, dass diese besonders kräftig sein müssen und einen Kurzhaarschnitt besitzen müssen – also kurzum, alles andere als weiblich sind (vgl. Kampmann, 2011, S. 22).

Als Folge des Eindringens in den „Männersport“ werden solche Frauen auch oft als „Mannweiber“ bezeichnet, was dazu führt, dass bei diesen umgehend auf gleichgeschlechtliche sexuelle Orientierungen geschlossen wird (vgl. Kampmann, 2011, S. 23). Diese Auffassung, dass alle weiblichen Fußballspielerinnen Lesben sein müssen, kann wohl auch als einer der gängigsten Stereotypen bezeichnet werden. Dies findet in nahezu jeder Diskussion über Frauenfußball Erwähnung oder zumindest Andeutung. Der Fakt, dass der Anteil lesbischer Fußballspielerinnen durchschnittlich eher höher ist als in der Gesamtbevölkerung, kann laut Walther (2006, zit.n. Diketmüller, 2014, S. 103) aber u. a. dadurch begründet sein, dass sich lesbische Frauen der Sport- bzw. Fußballwelt eher zugehörig fühlen als schwule Männer und diese auch offener mit ihrer Homosexualität umgehen, was dazu führt, dass diese häufiger mit homophoben Anfeindungen konfrontiert sind (vgl. Diketmüller, 2014, S. 102f).

An dieser Stelle scheint auch die Studie von Hermann und Vollmeyer (2016) interessant. Basierend auf der Stereotype-Threat-Theorie wurde in der Studie untersucht, ob sich die Leistung von Fußballspielerinnen verschlechtert, nachdem sie mit dem Rollenklischee, dass Frauen schlecht Fußball spielen, konfrontiert sind. Steele, Spencer und Aronson (2002, S. 389f) definieren „Stereotype-Threat“ als Befürchtung oder Angst von Angehörigen einer sozialen Gruppe, dass sich durch ihr Verhalten negative Stereotype, welche gegenüber dieser Gruppe bestehen, bestätigen können. Diese „Bedrohung durch Stereotype“ kann einen Einfluss auf das Verhalten der Personen haben und zur Bestätigung der Stereotype führen. Die Fußballspielerinnen mussten zweimal eine Dribbling-Übung absolvieren, wobei die Zeit genommen wurde. Ein Teil der Gruppe bekam zwischen den zwei Versuchen einen Artikel zu lesen, in welchem die steigende Popularität des Fußballs

angesprochen wurde, während der andere Teil einen Artikel ausgehändigt bekam, in dem über Inkompetenz von Fußballspielerinnen geschrieben wurde. In den Untersuchungen zeigte sich, dass jene Fußballspielerinnen, die sich im Zustand des „Stereotype-Threats“ befanden, signifikant mehr Zeit für die Absolvierung der Dribbling-Aufgabe benötigten, als jene, die den anderen Artikel gelesen hatten. Durch die Studie wurde also aufgezeigt, dass Stereotype-Threat einen Einfluss auf die Leistung von Fußballspielerinnen haben kann. Chalabaev, Sarrazin, Fontayne, Boiché, und Corentin (2013) untersuchten ebenfalls den Einfluss von „Stereotype-Threats“ auf die fußballerischen Fähigkeiten von weiblichen Spielerinnen, allerdings führten sie ihre Studie mit Profi-Fußballspielerinnen durch, was bei Hermann und Vollmeyer (2016) nicht der Fall war. Die Ergebnisse der Studie bestätigten aber auch hier die Annahme, dass „Stereotype-Threats“ die Leistung von Athletinnen in männerdominierten Sportarten beeinträchtigt. Dies unterstreicht die Wichtigkeit, dass Trainer/innen vor allem schon bei jungen Spielerinnen dementsprechende Interventionsmaßnahmen treffen müssen, um Stereotype abzubauen und die Spielerinnen in der Ausübung ihres Sports zu bestärken, damit sie nicht stereotypbedingt vorzeitig der Sportart den Rücken kehren (vgl. Hermann & Vollmeyer, 2016).

4. Anforderungen an die Trainer/innenperson

Im folgenden Unterkapitel wird versucht, ein generelles Anforderungsprofil für Trainer/innen zu ermitteln, bevor auf spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen von Trainer/innen im Frauenfußball eingegangen wird. Vorab werden der Begriff Kompetenz sowie verschiedene Kompetenzbereiche näher erklärt. Weiters werden die verschiedenen Führungsstile, sowie deren Vor- und Nachteile erläutert. Abschließend wird erforscht, ob im Umgang mit Fußballspielerinnen besondere Kompetenzen erforderlich sind, welche Trainer/innen aufweisen sollten, um mit ihrem Team erfolgreich sein zu können.

4.1 Der Kompetenzbegriff

Ist von einem Anforderungsprofil für Trainer/innen die Rede, so wird oft von Kompetenzen gesprochen. So schreiben etwa Bahlke et al. (2003, S.127), dass Trainer/innen vor allem über fachliche bzw. lehrpraktische Kompetenzen verfügen sollten. Doch was bedeutet eigentlich der Begriff Kompetenz?

In der Wissenschaft wird der Kompetenzbegriff unterschiedlich ausgelegt. Bevor jedoch versucht wird, Kompetenz zu definieren erscheint es als wichtig den etymologischen Hintergrund zu beleuchten. Schreyögg und Schmidt-Lellek (2007, S. 48) führen aus, dass der Begriff „Kompetenz“ einerseits dem römischen Rechtswesen entstammt, andererseits im „frühen militärisch-industriellen Komplex des 19. Jahrhunderts“ erstmalig Verwendung fand. „Kompetenz“ geht aus dem lateinischen Begriff „competere“ hervor, was so viel bedeutet, wie „zusammentreffen“, „zukommen“ oder „zustehen“. Kompetenz beschreibt also „die Zuständigkeit, die Befugnis oder Rechtmäßigkeit eines Organs, einer Institution oder einer Person“ (vgl. Schreyögg & Schmidt-Lellek, 2007, S. 48).

Weinert (2002, S. 27f) versteht unter Kompetenzen „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“.

In Anlehnung an Weinert (1999) lassen sich diese nun als kontextspezifische kognitive Leistungsdispositionen charakterisieren, die sich funktional auf bestimmte Klassen von

Situationen und Anforderungen beziehen. So können diese auch als Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten oder Routinen bezeichnet werden (zit. n. Hartig & Klieme, 2006, S.128).

Rychen (2008, S. 16) definiert Kompetenz als „die Fähigkeit, (komplexe) Anforderungen in einem bestimmten Kontext erfolgreich zu erfüllen. Eine Kompetenz ist nicht auf kognitive Fähigkeiten reduzierbar. Vielmehr beinhaltet der Kompetenzbegriff auch ethische, soziale, emotionale, motivationale und verhaltensbezogene Komponenten, die zusammen als System effektives Handeln in konkreten Situationen ermöglichen bzw. über die ein Individuum verfügt (oder durch Lernen verfügen kann), um Anforderungen erfolgreich zu meistern“. Der Erwerb dieser Kompetenz bedarf jedoch einer individuellen und vor allem aktiven und positiven Einstellung gegenüber Lernprozessen, wie Rychen und Salganik (2003, S. 43) ausführen.

Heyse und Erpenbeck (2009, S. XI) beschreiben Kompetenzen ebenfalls als komplexe, jedoch teils verdeckte Potenziale. Diese umfassen vielschichtige Erfahrungen und Handlungsantriebe, welche durch Aneignung von Regeln, Werten und Normen anderer Personen oder Gruppen entstanden sind. Die Autoren fassen den Kompetenzbegriff mit folgenden Worten zusammen:

„Kompetenzen werden von Wissen im engeren Sinne fundiert, durch Regeln, Werte und Normen konstituiert, durch Interiorisationsprozesse personalisiert, als Fähigkeiten disponiert, durch Erfahrung konsolidiert und aufgrund von Willen realisiert“ (Heyse & Erpenbeck, 2009, S. XI).

Betrachtet man all diese Begriffsbestimmungen und Ansätze, so lässt sich hier bereits erkennen, dass Kompetenzen, oder anders ausgedrückt Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sehr vielschichtig sind und sich aus vielen einzelnen Teilkomponenten zusammensetzen. In der Literatur existieren verschiedenste Ansätze und Modelle, welche das Ziel verfolgen Kompetenzen in Kategorien zu gliedern und zu benennen. So werden Teilkompetenzen bedingt durch den jeweiligen Autor, in Klassen, Dimensionen oder Bereiche von Kompetenz unterteilt (Apitzsch, 2012, S.48). Von einer differenzierteren Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Kompetenzmodellen wird an dieser Stelle abgesehen, jedoch können vier grundlegende Kompetenzklassen genannt werden, welche in der Literatur immer wieder Verwendung finden, wenn eine grundlegende Taxonomie von Kompetenzen angestrebt wird. Diese vier Klassen wurden von Erpenbeck und von

Rosenstiel (2007, S. XXIIIff) begründet. In der Meinung der Autoren wird der Begriff Kompetenz als „Dispositionen selbstorganisierten Handelns“ aufgefasst. Es wird zwischen folgenden vier Kompetenzklassen unterschieden:

- Personale Kompetenzen
- Aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenzen
- Fachlich-methodische Kompetenzen
- Sozial-kommunikative Kompetenzen

Nun wurde also definiert, was in der Literatur allgemein unter dem Begriff „Kompetenz“ verstanden wird und welche Kompetenzklassen als gängig betrachtet werden können. Welche dieser Kompetenzbereiche sind nun jedoch für die Trainingsarbeit im Fußball wichtig? Über welche besonderen Kompetenzen sollten Trainer/innen im Frauenfußball verfügen, um mit ihrem Team erfolgreich sein zu können?

4.2 Allgemeine Eigenschaften und Kompetenzen von Trainer/innen

Je nach Arbeitsgebiet und Schwerpunktsetzung an der jeweiligen Stelle unterscheidet sich das inhaltliche Anforderungsprofil von Trainer/innen. Zentraler Bezugspunkt sollte jedoch die „Arbeit an der Athletin“ sein. Erfolgreiches Handeln bedingt komplexe Tätigkeiten und Fertigkeiten, die mit entsprechend vielfältigen Erwartungen verknüpft sind. Aus diesen lässt sich ein Eigenschafts- und Kompetenzprofil ableiten, über das Trainer/innen verfügen sollten, um erfolgreich in ihrer Rolle als Trainer/innen bestehen zu können (vgl. Bahlke et al., 2003, S.125).

Nun könnte man meinen, dass Trainer/innen hauptsächlich über fachliches Wissen, wie etwa Taktikkonzepte oder Trainingsmethoden verfügen müssen, um in ihrer Sportart erfolgreich zu sein. Dem ist jedoch nicht so. Trainer/innen müssen auch im Stande sein, einen Zugang zu den Spielerinnen zu finden. Borggreve und Cachay (2008, S.132ff) präzisieren dies mit folgenden Worten:

Die Voraussetzung für sportlichen Erfolg ist ein exzellentes technologisches Wissen. Nur wenn ein Trainer in den Bereichen

Trainingslehre und –planung, in der Biomechanik sowie in den jeweiligen sportartspezifischen Techniken und Taktiken bestens Bescheid weiß, hat er überhaupt eine Chance, sportlich erfolgreich zu sein. Diese technologische Basis ist sozusagen die Bedingung der Möglichkeit für sportlichen Erfolg. Aber dieses Wissen allein, so exzellent es auch sein mag, kann den sportlichen Erfolg nicht sichern. [...] Um sportlich erfolgreich zu sein, muss demnach also noch etwas hinzukommen, etwas, was über die bloße Kenntnis taktischer Feinheiten, biomechanischer Prinzipien, sportartgerechter Ernährung oder eines optimalen Trainingsaufbaus hinausweist, nämlich die ausgeprägte Fähigkeit zur Vermittlung all dieses Wissens.

Erfolgreiche Trainer/innen müssen also in der Lage sein, einen Zugang zu ihren Spielerinnen zu finden, um sicherstellen zu können, dass die vermittelten Inhalte letztendlich auch bei den Spielerinnen ankommen. Sie müssen also über spezifische soziale Fähigkeiten verfügen, die es ermöglichen, sozial kompetent zu handeln (vgl. Borggrefe, Thiel & Cachay, 2006, S. 55f).

In der Studie von Bahlke et al. (2003, S. 126f) wurde versucht zu erforschen, über welche Kompetenzen und Eigenschaften Trainer/innen aus Sicht von Athlet(inn)en, Trainer/innen und Funktionär(inn)en generell verfügen müssen und welche Priorität diese geforderten Kompetenzen in der Meinung der Befragten hat. Die Untersuchung versuchte aufzuzeigen, ob mögliche systematische und vor allem geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen und ob spezifische Prioritäten hinsichtlich der Gruppen gesetzt werden (vgl. Bahlke et al., 2003, S. 126). Betrachtet man die Ergebnisse der Studie, so stellt sich heraus, dass vor allem fachlicher Kompetenz, der Fähigkeit zu motivieren und der Kompetenz etwas zu vermitteln besonders hohe Relevanz zugeschrieben wird. Die Autoren identifizieren weitere Fähigkeiten, die nach Auffassung der Befragten als wichtig erscheinen. Dies sind Zielstrebigkeit, Einfühlungsvermögen, Fairness, Geduld, Durchsetzungsvermögen, Entscheidungsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Autorität, etc. (vgl. Bahlke et al., 2003, S.126f).

4.3 Geschlechtsspezifische Kompetenz- und Eigenschaftszuschreibungen von Trainern und Trainerinnen

An dieser Stelle scheint es auch interessant zu beleuchten, ob in den Ergebnissen der Untersuchung geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Kompetenz- und Eigenschaftszuschreibungen von Trainern und Trainerinnen bestehen. Als „geschlechtsneutral“ können u. a. Engagement, Zielstrebigkeit, fachliche Kompetenz oder sportmotorische Fähigkeiten gewertet werden. Interessanterweise trifft dies ebenfalls auf die Punkte Realismus und Sachlichkeit zu, obwohl Eigenschaften wie diese, traditionell eher dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden (vgl. Bahlke et al., 2003, S.135).

Die fünf Eigenschaften und Kompetenzen, die am eindeutigsten den Trainerinnen zugeordnet wurden, waren Einfühlungsvermögen, Geduld, Kreativität, Kooperationsfähigkeit und Fairness, wobei nur bei den beiden erst genannten Fähigkeiten eine eindeutige Tendenz auszumachen ist. Hier erscheint es ebenfalls als interessant, dass all diese Eigenschaften und Kompetenzen in den empathisch-kommunikativen Bereich eingeordnet werden können, der traditionell mit weiblichen Rollenbildern verknüpft ist. Betrachtet man die Items, welche den Trainern zugeordnet werden, so können hier vier Eigenschaften und Kompetenzen eindeutig ausgemacht werden. Dies sind Risikobereitschaft, Durchsetzungsvermögen, Autorität und Führungsfähigkeit. Diese Items entsprechen dem traditionellen männlichen Rollenbild (vgl. Bahlke et al., 2003, S. 136ff). Abschließend führen die Autoren aus, dass die Ergebnisse generell gezeigt haben, dass die geschlechtsspezifische Zuordnung von bestimmten Eigenschaften und Kompetenzen ein „Resultat sozialer Konstruktionsprozesse“ ist und daher stark von gruppentypischen Erfahrungswerten geprägt ist. Demnach werden weiblichen Trainerinnen also eher empathisch- kommunikative und männlichen Trainern führungs- und aufgabenorientierte Fähigkeiten und Kompetenzen zugeschrieben (vgl. Bahlke et al., 2003, S. 142).

4.4 Spezifische Kompetenzbereiche für Fußballtrainer/innen

Im vorangegangenen Unterkapitel wurde anhand der Untersuchung von Bahlke et al. (2003) herausgefunden, welche Kompetenzen und Eigenschaften wichtig sind, um sich erfolgreich als Trainer/in betätigen zu können. Nun werden die erforderlichen

Kompetenzbereiche von Fußballtrainer/innen näher beleuchtet und beschrieben. Die Kenntnis dieser geforderten Kompetenzen ist Voraussetzung, um zielgerichtet und selbstorganisiert handeln zu können (vgl. Friedrich, 2014, S.13).

Im gängigen Modell von Erpenbeck und von Rosenstiel (2007, S. XXIIIff) wird zwischen personalen, aktivitäts- und umsetzungsorientierten, fachlich-methodischen und sozial-kommunikativen Kompetenzen unterschieden. Dieses ist nahezu konform mit der Auffassung von Friedrich (2014, S. 13). Dieser gliedert in seinem Buch „Optimales Trainerwissen“ die spezifischen Kompetenzklassen von Fußballtrainer/innen ebenfalls in vier Bereiche, welche in Abb. 1 dargestellt sind.

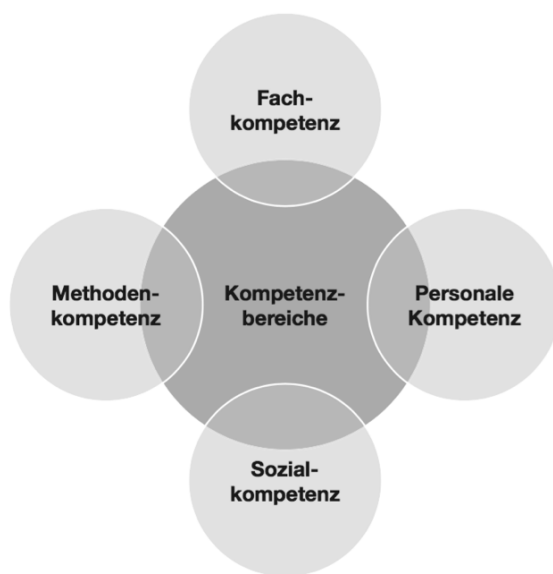


Abb. 1: Trainerkompetenzbereiche (Friedrich, 2014, S. 14).

Friedrich unterscheidet hier zwischen Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz. Verglichen mit der Klassifizierung von Erpenbeck und von Rosenstiel lässt sich also erkennen, dass Friedrich hier fachlich-methodische Kompetenzen in zwei voneinander abgegrenzte Bereiche untergliedert hat und die aktivitäts- und umsetzungsorientierten Kompetenzen nicht eigens kategorisiert hat. In der Wissenschaft herrscht ebenfalls Uneinigkeit darüber, ob aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen eigens angeführt werden sollten, da sie zuweilen nur als „integral“ aufgefasst werden. Jedoch gibt es immer wieder Personen, deren personale, sozial-kommunikativen und fachlich-methodischen Kompetenzen überschaubar sind, die jedoch außerordentliche Qualitäten aufweisen, gesetzte Ziele, komme was wolle zu

erreichen. Diese „Aktivitäts- und Umsetzungsstärke“ hat in der Meinung von Erpenbeck und von Rosenstiel einen „deutlich abgrenzbaren und messbaren Kompetenzcharakter“ (vgl. Erpenbeck & von Rosenstiel, 2007, S. XXIV).

4.4.1 Fachkompetenz

Fachkompetenz umfasst laut North und Reinhardt (2005, S. 43) „alle zur Erfüllung einer konkreten beruflichen Aufgabe notwendigen professionsspezifischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse“.

Wie die Untersuchung von Bahlke et al. (2003) zeigt, gilt ausreichende Fachkompetenz als zentrales Qualifikationskriterium für jegliche Trainer/innentätigkeiten, denn ohne ausreichend fachliches Wissen kann in keiner Sportart erfolgreich als Trainer/in gearbeitet werden. Roberto Mancini, ein ehemaliger Trainer von Manchester City formuliert dies mit entsprechenden Worten: „Wissen ist durch nichts zu ersetzen“ (zit. n. Friedrich, 2014, S.13).

Bisanz und Gerisch (2008, S. 432) führen aus, dass fachliche Kompetenz im Fußballsport den Komplex an Wissen, Erfahrungen und Können darstellt, welcher für eine erfolgreiche Führung und Gestaltung der Trainings- und Wettkampfpraxis erforderlich ist. Jedoch müssen Trainer auch ein gewisses Anwendungswissen über Zweckmäßigkeit, Angemessenheit und Folgerichtigkeit von Trainingshandlungen besitzen, da dies für den sachgerechten Gebrauch von Trainings- und Vermittlungsverfahren essentiell ist (vgl. Schierz, Thiele & Fischer, 2006, S. 97). Beachtet man den Aspekt, dass soziale Interaktion nötig ist, um fachliches Wissen weiterzugeben, dann kann hier bereits eine Überschneidung zur Sozialkompetenz erkennbar gemacht werden.

Ruck und Schmidbauer (2013, S. 119) listen die Kenntnisse, über die fachkompetente Trainer/innen Bescheid wissen müssen, wie folgt auf:

- Fachsprache
- Ausrüstung
- Regeln und Wettkampfbestimmungen
- Anforderungsprofil an Spielerinnen
- Trainingslehre, Trainingsplanung und Periodisierung

- Spielvorbereitung, -durchführung und Spielanalyse
- taktische und technische Maßnahmen
- Sicherheitsmaßnahmen und Sportverletzungen
- sportgerechte Ernährung
- ganzheitliche (körperliche, geistige und seelische) Entwicklung der Spielerinnen
- Organisationsstrukturen Verein und Verband
- Eigenerfahrung und Eigenkönnen

(vgl. Ruck & Schmidbauer, 2013, S. 119)

4.4.2 Personale Kompetenz

Erpenbeck und von Rosenstiel (2007, S. XXIV) definieren personale Kompetenz „als die Dispositionen einer Person, reflexiv selbstorganisiert zu handeln, d.h. sich selbst einzuschätzen, produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder zu entwickeln, eigene Begabungen, Motivationen, Leistungsvorsätze zu entfalten und sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen“.

Nach der Auffassung von Friedrich (2014, S. 15) sind in diesem Begriff wichtige Charaktereigenschaften von Trainer/innen enthalten, wie etwa Engagement, Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Vertrauenswürdigkeit. Friedrich (2014, S. 15) empfindet aber auch Selbstständigkeit und Belastbarkeit als wichtige Attribute kompetenter Trainer/innen. Diese müssen demnach fähig sein, systematisch, selbstorganisiert und zielorientiert handeln zu können, selbst dann, wenn sie mit diversen Belastungen und Stresssituationen konfrontiert werden. Engagierte Trainer/innen zeigen große Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft und identifizieren sich voll und ganz mit ihrem Job und den sportlichen Zielvorgaben. Durch eine offene Haltung gegenüber Neuerungen, Veränderungen oder divergierenden Meinungen des Trainer/innenkollegiums können zudem die eigenen Handlungskompetenzen weiterentwickelt werden. Weiters sollten Trainer/innen eine gewisse Vertrauenswürdigkeit in ihrem Handeln aufweisen, da nur so ein funktionierender und vertrauensvoller Umgang miteinander möglich ist (vgl. Friedrich, 2014, S. 15).

Blumhoff (2014, S. 137) schreibt, dass der Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Sozialkompetenz von Trainer/innen sehr hoch ist. Nicht jede Trainer/innenpersönlichkeit ist konform mit jeder Mannschaft und es kann durchaus vorkommen, dass aufgrund bestimmter Konstellationen Spannungen im Mannschaftsgefüge auftreten. Offene, extrovertierte Trainer/innenpersönlichkeiten werden es demnach leichter haben eine angemessene und überzeugende Vertrauens- und Gesprächsbasis mit ihrem Team aufzubauen, als introvertierte, unsichere Trainer/innen, die Gespräche eher zu vermeiden versuchen. Es zeigt sich also, dass günstige personale Kompetenzen dazu beitragen, als Trainer/in sozial kompetent handeln zu können (vgl. Blumhoff, 2014, S. 137f).

Brommer weist in der folgenden Abbildung auf diverse Einflussfaktoren hin, welche personale Kompetenzen, hier unter dem Synonym Persönlichkeitskompetenzen beeinflussen können.

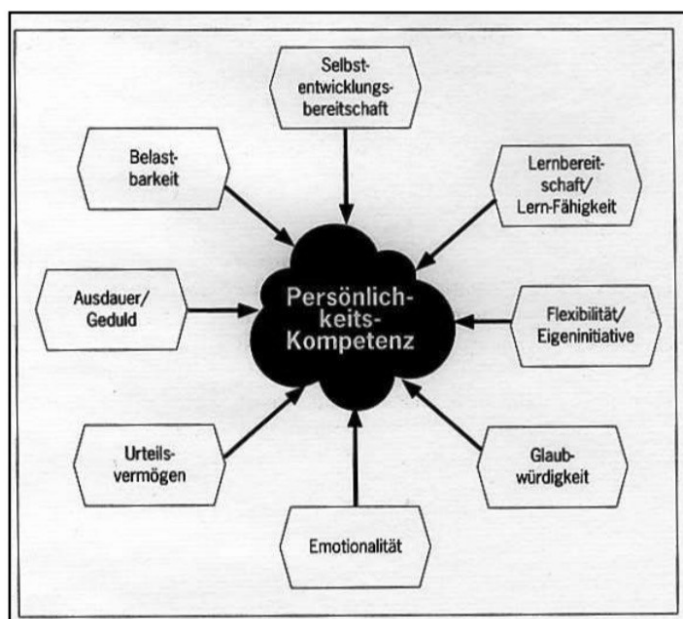


Abb. 2: Einflussfaktoren auf die Persönlichkeits-Kompetenz (Brommer, 1992, S. 64).

4.4.3 Methodenkompetenz

North und Reinhardt (2005, S. 44) definieren die Methodenkompetenz als „die Fähigkeit, erworbenes Fachwissen in komplexen Arbeitsprozessen zielorientiert einzusetzen“. So müssen also Trainer/innen nicht nur über ausreichend Fachwissen verfügen, sondern auch im Stande sein, dieses richtig und durch gezielte Methoden bei ihren Spielerinnen

einzusetzen und zu vermitteln, um gewisse angestrebte Lernziele zu erreichen. An dieser Stelle wird die Überschneidung zu anderen Kompetenzen, wie etwa der Fach- und Sozialkompetenz sichtbar.

Friedrich (2014, S. 15) ordnet die Organisationskompetenz in den Bereich der Methodenkompetenz. Diese so genannte Methoden- und Organisationskompetenz ist der Grundstein für erfolgreich geplante und durchgeführte Trainings und Wettkämpfe. Ein gutes Trainingsmanagement ist wesentlicher Bestandteil, um jede Spielerin individuell und angemessen, unter der Berücksichtigung der individuellen psychischen Ressourcen, zu fordern. Zum Bereich des Trainingsmanagements gehören Tätigkeiten wie Trainingsplanung, Trainingssteuerung und Trainingsauswertung. Auch der gezielte Einsatz diverser Organisations- sowie Wettkampfformen sollte Teil einer methodisch-kompetenten Trainingskonzeption sein. Ein gutes Wettkampfmanagement, sieht Friedrich (2014, S. 15) ebenfalls im Bereich der Methodenkompetenz verankert. Dieses befähigt Trainer/innen Wettkämpfe angemessen und systematisch zu planen, zu steuern und auszuwerten. Ein adäquates Coaching während dieser Wettkämpfe sollte ebenfalls gewährleistet sein.

Ruck und Schmidbauer (2013, S. 120) ordnen folgende Tätigkeiten zum Bereich der Methoden- und Vermittlungskompetenz:

- die Organisation, Durchführung und Auswertung von Trainingsprozessen und Wettkämpfen zur Leistungssteigerung
- die Trainingssteuerung bzgl. Technik, Taktik, Kondition und Koordination
- das „Basteln“ wettspielrelevanter Übungs- und Spielformen
- Fehlerkorrekturen im Trainingsprozess
- situationsgemäßes Anwenden der Trainingsmethoden
- Umsetzung und Anwendung des Fachwissens in die/der Praxis
- das Herstellen von Handlungszusammenhängen und die Verknüpfung ganz unterschiedlicher Wissensgebiete (Trainingslehre, Bewegungslehre, Psychologie, usw.)
- das Erkennen von Problemsituationen und die Anwendung situationsgerechter Problemlösestrategien

(vgl. Ruck & Schmidbauer, 2013, S. 120)

4.4.4 Sozialkompetenz

Oftmals sehen sich Trainer/innen mit vielfältigen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert. Sie müssen vielfältige und umfangreiche Aufgaben bewältigen. Ob Trainer/innen erfolgreich sind, kann so direkt und unmittelbar gemessen werden, wie in kaum einem anderen Beruf. Ausreichend fachspezifisches Wissen gilt, wie bereits zuvor erwähnt, als zentrales Kriterium für jegliche Trainer/innentätigkeit. Doch Wissen allein garantiert noch kein erfolgreiches Abschneiden im Wettkampf, da diese Kenntnisse den gegnerischen Teams ebenfalls zur Verfügung stehen. Erfolgreiche Trainer/innen müssen in der Lage sein, die unterschiedlichen Persönlichkeiten und Charaktere eines Teams so zusammenzufügen, dass sich diese optimal ergänzen und gemeinsam zielgerichtet zusammenarbeiten. Außerdem müssen sie ihr Team jederzeit zu Höchstleistungen motivieren können und nicht nur zur Verbesserung der sportlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten beitragen, sondern auch einen positiven Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung der einzelnen Athletinnen nehmen können. Nicht umsonst verlangt der moderne Fußball ein hohes Maß an Sozialkompetenz (vgl. Trip, 2009, S. 109).

Weiters führt Trip (2009, S. 109) aus:

Die Zeiten der geistlosen „eisernen Disziplin“, des harten „Durchgreifens“, der „Blut-Schweiß-und-Tränen-Rhetorik“ sind zwar nicht vorbei, geraten aber zunehmend ins Abseits. Moderne erfolgreiche Trainer sind Meister „hoher Kommunikationsfähigkeit“ und eines neuen Führungsstils. Sie setzen auf Motivation und Teamwork, auf Intelligenz und Strategie, [...].

Häufig wird versucht, Sozialkompetenzen mit anderen Fähigkeiten oder Teilkompetenzen zu erklären, wie etwa mit anderen kommunizieren zu können oder Mitgefühl zu zeigen. Doch was bedeutet nun der Begriff Sozialkompetenz genau?

In der Wissenschaft lässt sich eine Vielzahl an Definitionen und Umschreibungen finden, welche versuchen soziale Kompetenzen zu konkretisieren. In Anlehnung an Kanning (2003) führt Blumhoff (2009, S. 98) aus, dass Sozialkompetenz als eine Art Sammelbegriff für unterschiedliche Wissensbestandteile, Fähigkeiten und Fertigkeiten verwendet werden

kann. Grundsätzlich sind dies all jene Kompetenzen, welche zur besseren Interaktion zwischen Trainer/in und Spielerin beitragen, wie Blumhoff (2009, S. 74) schreibt. Der Autor nennt u. a. Kommunikations-, Konflikt-, Kooperations- und Teamfähigkeit sowie Empathie als wichtige Bereiche innerhalb sozialer Kompetenzen.

Sozialkompetenz kann nun als Konstrukt vielfältiger Fähigkeiten bezeichnet werden, um situationsadäquat interagieren zu können. Blumhoff (2009) verwendet in seiner Untersuchung folgende Definition:

Sozialkompetenz ist die Summe des Wissens, der Fertig- und Fähigkeiten, in sozialen Situationen unter Berücksichtigung situationsspezifischer Anforderungen, Ziele und Pläne zweckrational so realisieren zu können, dass dieses Verhalten möglichst ein Maximum an positiven und ein Minimum an negativen Konsequenzen für die an der Interaktion beteiligten Personen mit sich bringt. Darüber hinaus muss das Interaktionsverhalten mindestens als sozial akzeptabel gelten.

(Blumhoff, 2009, S. 101)

Dies bedeutet also, dass Trainer/innen so agieren müssen, dass möglichst beide Seiten - also Trainer/in sowie Spielerinnen – davon profitieren können. Dies verlangt ein Berücksichtigen und Miteinbeziehen der Interessen aller Spielerinnen was in der Realität natürlich nur selten zu bewerkstelligen ist. Entscheidungen der Trainer/innen werden nicht immer bei allen Spielerinnen mit Verständnis aufgenommen. Hier wäre beispielsweise das ewige Problem der Startaufstellung zu nennen. Egal wie die Nominierung der Startelf ausfällt, wird es immer Spielerinnen geben, die auf der Ersatzbank Platz nehmen müssen. Hier sind Trainer/innen oft mit Unzufriedenheit seitens der Athletinnen konfrontiert. Es liegt nun in der Aufgabe der Trainer/innen, Entscheidungen in solcher Art und Weise zu äußern, dass diese gerechtfertigt sind und so wenig negative Auswirkungen wie möglich auf die betroffenen Spielerinnen haben. Die Trainer/innen müssen also in der Lage sein auch diese Spielerinnen zu motivieren und für sich zu gewinnen.

Laut Schierz et al. (2006, S. 97f) kann der Begriff Sozialkompetenz auch als verständliches und verantwortliches Trainer/innenhandeln im zwischenmenschlichen Umgang verstanden werden.

Verständlich zu handeln bedeutet hier, dass sozial kompetente Trainer/innen einfache, strukturierte und präzise Worte in ihren Ansprachen finden und dies auch durch nonverbale Signale unterstützen. Bei jeglicher Kommunikation sollte den Spielerinnen aber auch eine gewisse Empathie entgegengebracht werden. So werden demnach verschiedenste kommunikative Kompetenzen benötigt, um situationsangemessen verständlich handeln zu können.

Verantwortliches Handeln hingegen bedeutet, dass Trainer/innen sich ihres Einwirkens auf die Spielerinnen bewusst sind und ihr Handeln dementsprechend anpassen. Hier bedarf es der Berücksichtigung, Miteinbeziehung und Abstimmung der unterschiedlichen Ansichtsweisen ihrer Akteurinnen. Um also verantwortlich handeln zu können, müssen gesellschaftliche Normen- und Wertvorstellungen im zwischenmenschlichen Umgang mitberücksichtigt werden (vgl. Schierz et al., 2006, S. 98).

An dieser Stelle erscheint es auch als unerlässlich, die Arbeit von Borggreffe et al. (2006) zu nennen. Sie beschäftigen sich in ihrer vom Bundesinstitut für Sportwissenschaften geförderten Studie erstmals mit sozialen Kompetenzen von Trainer(inne)n im Bereich des Sports. Die Autoren verstehen Sozialkompetenz gleich wie Blumhoff (2009) als eine Art „Fähigkeitsmix“, der situationsbedingt in unterschiedlicher Weise angewendet werden kann. Borggreffe et al. (2006, S. 28) kennzeichnen Sozialkompetenz mit folgenden Merkmalen:

1. „Sozialkompetenz setzt Kommunikationsfähigkeit als die Fähigkeit, andere zu verstehen und die eigenen Aussagen in einer verständlichen Art und Weise zu formulieren, sowie
2. Kooperationsfähigkeit als Fähigkeit, die eigenen Interessen und die Interessen der Umwelt zugunsten eines gemeinsamen, übergeordneten Ziels aufeinander abzustimmen, voraus.
3. Eine sozial kompetente Person besitzt Empathie, als die Fähigkeit, sich in andere einzufühlen, sowie
4. Teamfähigkeit, als die Kompetenz, mit anderen zusammenzuarbeiten.

5. Sozialkompetenz ist weder „gut“ noch „böse“; sie ist auch keinesfalls synonym mit „prosozialem“ Verhalten anzusehen, sondern lediglich in situationsspezifisch unterschiedlicher Weise auf das erfolgreiche Realisieren gemeinsamer Ziele und Pläne eines bestimmten Kontextes ausgerichtet.“

Betrachtet man diese komplexe Definition, so lässt sich hier sofort erkennen, dass Kommunikationsfähigkeit einen hohen Stellenwert innerhalb der sozialen Kompetenzen einnimmt. Sie kann sozusagen als Basis angesehen werden, da ohne erfolgreiche Kommunikation weder Kooperation noch Teamfähigkeit zu realisieren ist. Wer nicht in der Lage ist angemessen und situationsadäquat mit seinen Spielerinnen zu kommunizieren, kann mit diesen auch nicht kooperieren. Gemeinsame Ziele lassen sich nur durch gemeinsames Handeln verwirklichen. Sozusagen kann also Teamfähigkeit nur durch ausreichend Kommunikation und Kooperation bewerkstelligt werden. Teamfähigkeit bedeutet in diesem Kontext jedoch nicht nur die Zusammenarbeit zwischen Trainer/in und Spielerinnen, sondern auch das Zusammenwirken jeder einzelnen Spielerin. Es liegt also auch im Aufgabenbereich von sozial kompetenten Trainer/innen, dass diese entsprechende Teambuilding-Maßnahmen treffen, um die Spielerinnen zu einer sozialen Einheit zusammenzuführen (vgl. Borggreffe et al., 2006).

Trip (2009, S. 109) weist darauf hin, dass innerhalb der Kommunikation eine gewisse Vertrauensbasis wesentlich ist, um das Spielerinnenverhalten konditionieren zu können. Dies setzt jedoch Beziehungsarbeit auf persönlicher Ebene voraus. So müssen also Trainer/innen in ihrer jeweiligen Rolle flexibel agieren können, um ein optimales Verhältnis zu ihrem Team aufbauen zu können.

Friedrich (2014, S. 14) nennt hier den Begriff „Führungsflexibilität“. Er versteht darunter die Fähigkeit einer Trainerperson, ein Team situativ und flexibel zu führen, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen heterogenen Gegebenheiten. Dies können zum Beispiel die jeweiligen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Potenziale oder das Alter einer Spielerin sein. Auch ist Führungsfähigkeit laut Friedrich (2014, S. 14) nicht primär angeboren, sondern muss vielmehr erst erlernt werden. Bisanz und Gerisch (2008, S. 432) sprechen der Fähigkeit eine Mannschaft zu führen sogar einen eigenen Kompetenzbereich zu. Diese Führungskompetenz setzt sich demnach aus allen anderen Kompetenzbereichen zusammen und wird als übergeordnet betrachtet.

Dennoch gilt es also für Trainer/innen einen eigenen Weg zu finden, um diese komplexen, vielschichtigen Anforderungen, welche das Trainer/innenamt mit sich bringt, meistern zu können und sich erfolgreich in ihrer Rolle durchsetzen und etablieren zu können. Nur so ist es möglich ein Team erfolgreich zu führen. Wird der Begriff Führung verwendet, stellt sich hier natürlich auch die Frage nach dem Wie. Wie sollten moderne Trainer/innen ihre Athletinnen führen, um zu einem für beide Seiten zufriedenstellenden Ergebnis zu kommen? In der Literatur sind drei Führungsstile präsent. Wie oben bereits erwähnt ist es von Vorteil je nach Situation flexibel agieren zu können. Auch Linz (2014, S. 50) betont, dass ein fester, durchgängiger Führungsstil heutzutage nicht mehr gefragt ist. Vielmehr scheint ein situatives Führungsverhalten als geeignet. Das heißt, dass man den erforderlichen Führungsstil je nach Situation verändert und an sein Team adaptiert. Linz (2014, S. 49) nennt drei wichtige Grundregeln der Führung:

Um Ziele realisieren zu können, benötigt eine Gruppe bzw. ein Team eine Person, welche die Führung übernimmt. Ohne diese Führung kann es mitunter schwierig werden ein Ziel zu realisieren. Wenn es niemanden gibt der klare Richtlinien vorgibt und die Gruppe anführt, wird sich diese nicht von der Stelle bewegen und weiterentwickeln können. Trainer(inne)n kommt genau diese Aufgabe zu, nämlich ein Team verantwortungsvoll und zielstrebig zu führen und dadurch jeder einzelnen Spielerin die Möglichkeit zu geben, besser zu werden und sich weiterentwickeln zu können. Die zweite Grundregel besagt, dass ein gewisses „Führungsvakuum“ entstehen kann, wenn niemand in der Gruppe die Führung übernimmt. Dann kann der Fall eintreten, dass Menschen durch dieses Vakuum in die Führungsposition „gesogen“ werden, welche nicht die nötigen Kompetenzen und Fähigkeiten besitzen. Als dritte und letzte Grundregel spricht der Autor die Verantwortung an, welche mit dem Führen einer Mannschaft einhergeht. Als Trainer/in muss man sich im Klaren darüber sein, dass man eine gewisse Verantwortung gegenüber seinen Spielerinnen hat. Entscheidungen sollten immer zum Wohl der Gruppe getroffen werden und nicht zum Wohl einzelner Spielerinnen, auch wenn dies manchmal zu Unmut auf Seiten der betroffenen Spielerinnen führen kann (vgl. Linz, 2014, S. 49).

4.4.4.1 Führungsstil

Wie oben bereits erwähnt gibt es heutzutage nur mehr wenige Trainer/innen, welche konsequent einen durchgängigen Führungsstil verfolgen. Meistens wird dieser abhängig

von der jeweiligen Situation angepasst. Generell kann zwischen drei Führungsstilen unterschieden werden:

- Diktatorisch-autokratischer bzw. autoritärer Führungsstil

Dieser Führungsstil ist charakterisiert durch die Allmacht der Trainer/innen. Die Trainer/innen allein geben Anweisungen und stellen Regeln auf, die vom Team befolgt werden müssen. Nur sie tragen die Verantwortung für die Leistungen ihrer Spielerinnen und einzig die eigene Meinung hat Gewicht. Mitbestimmung oder Gegenargumente werden nicht respektiert oder gar nicht erst zugelassen. Autoritäre Trainer/innen werden von den Spielerinnen oftmals als streng empfunden, da sie strikte Anweisungen geben, welche unbedingt befolgt werden müssen. Wer diese nicht umsetzt und seine Leistung erbringt, muss mit Konsequenzen, wie beispielsweise Straft Trainings rechnen. Dieser Stil kann jedoch auch negative Auswirkungen auf die einzelnen Teammitglieder zur Folge haben, da jegliche Eigenverantwortung oder Kreativität unterdrückt wird. Dies kann allmählich zur Unselbstständigkeit der Spielerinnen führen. Auch lassen autoritäre Trainer/innen wenig zwischenmenschliche Beziehung zu und halten die Spielerinnen auf Distanz. Durch die Machtposition der Trainer/innen wird dieses Distanzverhältnis noch verstärkt, was in weiterer Folge das gegenseitige Vertrauensverhältnis belasten kann und so wiederum negative Auswirkungen auf Trainings- und Wettkampfstimmung der Spielerinnen haben kann. Ein Vorteil dieses Führungsstils lässt sich in der Zeitersparnis ausmachen. Vor allem in Krisen- oder Drucksituationen, wenn nur wenig Zeit für Entscheidungen bleibt, können klare, strikte Anweisungen von großem Nutzen sein, da dies den Spielerinnen Zweifel nimmt und Sicherheit gibt. Durch die alleinige Entscheidungsgewalt übernehmen die Trainer/innen allerdings auch gänzlich die Verantwortung für jegliches Handeln ihres Teams. Verlieren ihre Spielerinnen, so ist die Schuld einzig und allein bei den Trainer(inne)n zu suchen.

(vgl. Frank, 2000, S. 35; Linz, 2014, S. 50f)

- „Laisser-faire“-Führungsstil

Bei diesem Führungsstil verhalten sich die Trainer/innen ihrer Mannschaft gegenüber völlig neutral und passiv. Entscheidungen müssen von den Spielerinnen selber getroffen werden. Hilfestellung vonseiten der Trainer/innen wird nur selten gegeben. Die

Spielerinnen sind somit auf sich alleine gestellt, was sehr schnell zu Unsicherheit, Hilflosigkeit und Enttäuschung führen kann und sich darin spiegelt, dass Erfolgserlebnisse ausbleiben. Diese Art von Führungsstil wird in den meisten Fällen von den Spielerinnen abgelehnt (vgl. Frank, 2000, S. 35).

- Demokratischer oder kooperativer Führungsstil

Der demokratische Führungsstil ist bedingt durch die Kooperation zwischen Spielerinnen und Trainer/in. Die Trainer/innen sind zwar letztendlich für das Treffen einer Entscheidung verantwortlich, jedoch wird versucht, die Argumente, Ideen und Vorschläge der Spielerinnen in der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Auch dieser Führungsstil orientiert sich an der Leistung der Mannschaft, jedoch wird der Erfolg nicht ausschließlich mit Mitteln der Bestrafung bzw. Belohnung verfolgt. Meist wird den routinierten Spielerinnen ein hohes Maß an Mitverantwortung im Training und Wettkampf übertragen, um so die Effektivität von Trainingsverhalten und Spieleinstellung des Teams voranzutreiben. Durch gemeinsames Planen und Reflektieren von Trainingsinhalten soll nicht nur das Interesse der Spielerinnen gefördert werden, sondern auch die persönliche Leistungsbereitschaft gesteigert werden, da sich die Athletinnen dadurch mit einbezogen fühlen. Auch sollten sich demokratische Trainer/innen konstruktiver Kritik bedienen und diese hart, aber fair gegenüber den Spielerinnen äußern. Im Gegensatz zu den anderen beiden Führungsstilen, zeigt sich, dass Athletinnen meistens zufriedener mit der demokratischen Handlungsweise sind, jedoch kann diese auch zu Problemen innerhalb des Teams führen. Bedenkt man, dass jedes einzelne Teammitglied bei Entscheidungsfindungen mitwirken kann, so scheint klar, dass dies langwierige Diskussionen zur Folge haben kann und sogar zu Konflikten führen kann (vgl. Frank, 2000, S. 35; Linz, 2014, S. 50f; Baumann, 2012, S. 144).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Führungsstile vielfach Mischformen sind. Je nach Situation sollte dann die am besten geeignetste Handlungsweise Anwendung finden, um ein Team angemessen betreuen zu können. Auch hängt der Führungsstil in hohem Maße von der Persönlichkeit der Trainer/innen ab. Selbst, wenn die Situation gerade eine autoritäre Handlungsweise verlangt, wird es eher kollegialen, zurückhaltenden Trainer/innentypen nicht in gleichem Maße gelingen, sich autoritär zu verhalten, wie etwa strengen, distanzierten Trainer/innen (vgl. 2014, Linz, S. 52).

Baumann (2012, S. 145) schreibt dazu: „Die aktuelle Situation der Mannschaft, die menschliche Reife der Spieler, die Ziele der Mannschaft und die Trainings- und Wettkampfbedingungen sind Kriterien für die Anwendung eines mehr autoritären oder mehr kooperativen Führungsstils“.

4.4.4.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede im Führungsstil

Um der Frage nachzugehen, ob es mögliche Unterschiede im Führungsverhalten weiblicher und männlicher Trainer/innen gibt, wird hier wieder auf die Studie von Bahlke et al. (2003) verwiesen. Diese unterscheiden zwischen einem direktiven und einem interpersonell/sozial orientierten Führungsstil. Ein direkter Führungsstil bedeutet demnach klare und lautstarke Anweisungen zu erteilen, schlechte Leistungen der Spielerinnen zu bestrafen sowie sich durchsetzen zu können. Dieser kann mit dem autoritären Führungsstil verglichen werden. Laut Bahlke et al. (2003) wird dieser Führungsstil in der Meinung der Befragten eher mit traditionell männlichen Geschlechtsstereotypen assoziiert (ebda, S. 35). Der interpersonell/sozial orientierte Führungsstil, welcher vor allem pädagogische Kompetenzen, Einfühlungsvermögen und Fürsorglichkeit beinhaltet, wird von den Befragten eher traditionell weiblichen Geschlechtsstereotypen zugeschrieben. An dieser Stelle scheint es als interessant, zu erforschen, welche Erwartungen an Trainer und Trainerinnen hinsichtlich des Führungsstils bestehen (ebda, S. 35).

So zeigen etwa Foels, Driskell, Mullen und Salas (2000) in ihrer Untersuchung, dass weibliche Gruppen eher einen demokratischen Führungsstil bevorzugen. In ihrer Arbeit beziehen sich Bahlke et al. (2003, S. 36-37) auf Studien, die unter anderem über die Frage nach dem Führungsverhalten Aufschluss geben.

Hier wäre vor allem die Studie von Fasting und Pfister (2000) zu nennen, bei der 38 Elite-Fußballspielerinnen aus vier Nationen interviewt wurden. Es stellte sich heraus, dass die meisten Spielerinnen Trainerinnen präferieren, da diese einen verständnisvolleren und fürsorglicheren Kommunikationsstil praktizieren würden. Auch gaben sie an, dass Trainerinnen bessere psychologische Fähigkeiten hätten und sich u. a. durch hohe Transparenz im eigenen Handeln und Kritikfähigkeit auszeichnen würden. Hinsichtlich der männlichen Trainer wurde von den Spielerinnen vor allem deren autoritären

Verhaltensweisen kritisiert, sowie das Nichtberücksichtigen der Meinungen der Athletinnen. Auch fühlten sich einige Spielerinnen hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft von den Trainern nicht ausreichend ernst genommen.

Zusammenfassend führen Bahlke et al. (2003, S. 37) aus, dass sich, anhand der in ihrer Arbeit dargestellten Studien zeigt, dass sowohl Athleten als auch Athletinnen einen personenorientierten Führungsstil bevorzugen. Dieser kann häufiger bei Trainerinnen ausgemacht werden, während bei Trainern ein direkter Führungsstil vorherrschend ist. Nimmt man nun diesen Wunsch nach einem personenorientierten Führungsstil ernst, so zeigt sich, dass Athletinnen und Athleten gleichermaßen den „weiblichen“ Führungsstil bevorzugen.

Ganz gleich, für welchen Führungsstil sich Trainer/innen entscheiden, sollten sie immer als eines der höchsten Ziele den Zusammenhalt im Team anstreben. Im Fußball gibt es keine „Ich-Kultur“, sondern nur ein „Wir“. Ein Spiel wird nicht von einer einzelnen Person gewonnen, sondern vom gesamten Team. Trainer/innen müssen also durch ihre Philosophie und ihren Stil dazu beitragen, dass sich ein „Wir-Gefühl“ entwickeln kann und dass es gestärkt wird, damit aus individuellen Talenten ein zusammenhaltendes erfolgreiches Team entsteht. Schon allein aus diesem Grund scheint ein personenorientierter bzw. demokratischer Weg ratsam (vgl. Beswick, 2011, S. 168f; Peter, Voss-Tecklenburg & Wiegmann, 2010, S. 237).

4.5 Besondere Kompetenzen für das Training von Mädchen und Frauen im Fußball

Sieht man sich also das komplexe Aufgabenfeld von Trainer/innen an, so scheint klar, dass diese eine Vielzahl an Kompetenzen mitbringen sollten. Über welche besonderen Kompetenzen sollte man nun aber im Frauenfußball verfügen, um einigermaßen erfolgreich sein zu können? Bishops und Gerards (2000, S. 7) schreiben etwa, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Trainingslehre gibt und auch in taktischen und technischen Belangen keine Differenzierungen vorgenommen werden. Düwel (2005, S. 24) betont ebenfalls, dass es keine eigene Trainingslehre oder spezielle Technik- und Trainingsinhalte für Fußballspielerinnen gibt. Jedoch wird darauf hingewiesen, dass sehr wohl Unterschiede bestehen bezüglich biologischer

Voraussetzungen, unterschiedlicher Spielerfahrungen und Spielauffassungen sowie psychischer Merkmale. Diese Differenzen können zum Teil erheblich sein und bedürfen spezieller Berücksichtigung in der Trainingsarbeit (vgl. Düwel, 2005, S. 24).

Es wird also festgehalten, dass in der Literatur keine differenzierten Anleitungen oder Empfehlungen für das Training mit Fußballspielerinnen existieren. Sehr wohl wird darauf hingewiesen, dass soziale Kompetenzen im Mädchen- und Frauenfußball eine besonders wichtige Rolle spielen (vgl. u.a. Blumhoff, 2014, Borggreffe & Cachay, 2008). Voss-Tecklenburg und Melbaum-Stähler (2011, S. 292) nennen ein von fachlicher und sozialer Kompetenz geprägtes Auftreten als wichtigste Eigenschaft von Trainer(inne)n. Als eine weitere grundlegende Aufgabe der Trainer/innenarbeit nennt Sinning (2012b, S.128) das Umsetzen gezielter pädagogischer Intentionen und Maßnahmen. Es bedarf also einer Begleitung der Athletinnen auf der pädagogischen Ebene. Auch Nordmann (2005, S.45) weist darauf hin, dass die pädagogisch-methodische Befähigung der Trainer/innen von bedeutender Rolle ist. Diese wird als Kernkompetenz gesehen, die es zu entwickeln und zu verbessern gilt.

5. Interaktion und Kommunikation

5.1 Grundlagen sozialer Interaktion und sozialer Kommunikation

Bevor nun auf mögliche Unterschiede in der Kommunikation und Interaktion zwischen Trainer(inne)n und Sportlerinnen eingegangen wird, ist es wichtig zu definieren was in der Literatur denn überhaupt unter Interaktion bzw. Kommunikation verstanden wird. Hierauf werden einige Grundlagen zum Thema dargelegt, welche die Komplexität sozialen Interagierens bzw. Kommunizierens unterstreichen sollen. Diese gilt es zu beachten, möchte man einen erfolgreichen Umgang mit anderen Personen pflegen.

5.1.1 Begriffsdefinitionen

In Fußballmatches kann während einer Unterbrechung oftmals beobachtet werden, wie Spielerinnen den Blickkontakt zum Trainerteam suchen. Dies kann vielfältige Gründe haben, wie etwa ein Ansuchen um Informationen oder Bestätigung. Die Trainer/innen reagieren daraufhin beispielsweise mit einer ermutigenden Geste oder einem Kopfnicken. In diesem simplen Vorgang ist sowohl Interaktion als auch Kommunikation enthalten. Alfermann und Stoll (2012, S. 214) führen aus, dass Interaktion und Kommunikation als „grundlegende Formen sozialen Handelns in Gruppen und zwischen Personen“ gesehen werden können. Ohne diese beiden Komponenten ist ein geregeltes Zusammenleben mit anderen Personen unmöglich zu bewerkstelligen (vgl. Hobmair, Altenthan, Betscher-Ott, Dirrigl, Gotthardt & Ott, 1997, S. 335).

Alfermann und Stoll (2012, S. 214) schreiben folgendes zum Thema Kommunikation:

Kommunikation findet mit dem Ziel statt, anderen etwas mitzuteilen und sie dadurch zu beeinflussen. Kommunikation kann Machtinteressen dienen, sozialen Interessen folgen (z. B. freundschaftliche Beziehungen pflegen) und/oder aus dem Interesse an der Aufgabe erwachsen (z. B. wenn eine Trainerin ihren Schützlingen einen Spielzug erläutert).

Hobmair et al. (1997, S. 336) verstehen unter sozialer Kommunikation den Austausch, die Vermittlung und Aufnahme von Informationen zwischen verschiedenen Personen. Information müssen jedoch nicht nur sachlicher Natur sein, sondern können auch Gefühle, Empfindungen, Wünsche oder Bedürfnisse beinhalten. Soziale Kommunikation findet immer nur in sozialen Situationen statt, also in Situationen zwischen zwei oder mehreren Menschen und ist demnach abzugrenzen von intrapersonaler Kommunikation und Massenkommunikation (vgl. Hobmair et al., 1997, S. 336).

Während bei der Kommunikation also Informationen im Zentrum stehen, umfasst die Interaktion wiederum alle zwischen Personen bzw. Gruppen stattfindenden Prozesse, die darüber hinausgehen. Somit kann Interaktion im Gegensatz zur Kommunikation als weitergehender Begriff bezeichnet werden (vgl. Alfermann & Stoll, 2012, S. 214). Laut Alfermann und Stoll (2012, S. 214) bedeutet soziale Interaktion, dass „ein Minimum an Einfluss stattfindet, was schon durch die bloße Anwesenheit anderer gegeben sein kann, der Einfluss auf andere gerichtet wird (vom Trainer zur Athletin und umgekehrt) und ein fortlaufendes Geschehen vorliegt, das somit Prozesscharakter hat“.

Hobmair et al. (1997, S. 335) definieren soziale Interaktion wie folgt:

Soziale Interaktion gilt als Bezeichnung für das wechselseitig aufeinander bezogene, aneinander orientierte und sich ergänzende Verhalten zwischen Menschen, für das Geschehen zwischen Personen, die wechselseitig aufeinander reagieren, sich gegenseitig beeinflussen und steuern.

Dies bedeutet also, dass Menschen, sobald sie miteinander in Beziehung treten, sich gegenseitig beeinflussen und steuern. Als Beispiel hierfür kann eine alltägliche Situation aus dem Bereich des Frauenfußballs geschildert werden. Der Trainer betritt zu Trainingsbeginn den Trainingsplatz und die Spielerinnen, welche eben noch in kleineren Gruppen herumgestanden sind und sich unterhalten haben, finden sich vor dem Trainer ein und beginnen nach dessen Aufforderung sich selbstständig aufzuwärmen. Nach einigen Minuten kommen die einzelnen Spielerinnen wieder zusammen und teilen dem Trainer mit, dass nun mit dem speziellen Aufwärmteil begonnen werden kann. In dieser simplen

Szene spielt sich also sowohl Kommunikation als auch Interaktion ab (vgl. Alfermann & Stoll, 2012, S. 214).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass sich sowohl soziale Kommunikation, als auch soziale Interaktion gegenseitig voraussetzen. Das eine wäre ohne dem anderen nicht möglich und umgekehrt. Hobmair et al. (1997, S. 336) formulieren dies wie folgt:

„Wer interagiert, kommuniziert gleichzeitig. Wer kommuniziert, interagiert gleichzeitig.“

Dementsprechend muss darauf hingewiesen werden, dass in der Arbeit nicht spezifisch zwischen den beiden Begriffen unterschieden wird.

5.1.2 Soziale Kommunikation als ein Regelkreis

Im folgenden Absatz wird nun versucht den Kommunikationsprozess (und somit auch den Interaktionsprozess) etwas näher zu beschreiben. Dieser wird als eine Art Regelkreis veranschaulicht.

Hobmair et al. (1997, S. 337f) führen wie folgt aus:

Jede soziale Kommunikation bedingt eine *Information*, einen *Sender*, der diese Information aus einem bestimmten Grund gibt, und einen *Empfänger*, der diese Information aufnimmt. Die Information wird vom Sender codiert. Das heißt er verschlüsselt seine Information beispielsweise mit für ihn typischen Wörtern, Sätzen oder Tönen und verwendet dabei bestimmte Mimik und Gestik.

Nun wird diese Information über ein *Medium* und einen *Kanal* zum Empfänger gesendet. Medium bezeichnet hier den Code, mit dem die Information weitergegeben wird, also beispielsweise die Sprache, Musik, Mimik oder Gestik, eine Berührung oder ein Blick. Kanal bezeichnet das jeweilige Sinnesorgan, über welches die Informationsübermittlung erfolgt. Dies kann also über Sehen, Hören oder Fühlen erfolgen (vgl. Hobmair et al., 1997, S. 337f). Ist die gesendete Information beim Empfänger angekommen, muss diese erst decodiert werden. Dies kann aber nur bewerkstelligt werden, wenn Sender und Empfänger die gleichen Zeichen und die gleiche Art, wie diese Zeichen miteinander verbunden werden, kennen. Die übermittelte Botschaft ist sonst zwar beim Empfänger angekommen, kann von diesem jedoch nicht verstanden werden. Als Beispiel wäre hier ein Gespräch zwischen zwei Personen unterschiedlicher Herkunft zu nennen, die sich wohl nur sehr

schwer verständigen können, wenn beide nicht dieselbe Sprache beherrschen. Jede Botschaft hat nun eine bestimmte Reaktion beim Empfänger zur Folge, welche eine Rückmeldung darüber gibt, ob und wie diese bei ihm angekommen ist. Dadurch findet ein Rollenwechsel statt und der Empfänger wird automatisch zum Sender während der Sender zum Empfänger wird. In einem Kommunikationsablauf kommt es daher zu einem ständigen Wechsel der Rollen (vgl. Hobmair et al., 1997, S. 337f; Ellgring, 1994, S. 197f). Diese wechselseitige Informationsübertragung und Beeinflussung beider Systeme wird als Interaktion aufgefasst, wie Ellgring (1994, S. 196) schreibt.

Hobmair et al. (1997, S. 338) vertreten die Ansicht, dass soziale Kommunikation also gewissermaßen immer ein System bildet und einen Regelkreis darstellt, welche weder Anfang noch Ende hat, wie in Abb. 3 schematisch gezeigt wird. Durch diese Betrachtungsweise ist es möglich zwischenmenschliche Verhaltensweisen nicht mehr nur als abhängig von einzelnen Individuen zu betrachten, sondern diese aus dem „Wechselspiel zwischen den an der Kommunikation beteiligten Personen“ zu erklären (vgl. Hobmair et al., 1997, S. 338).

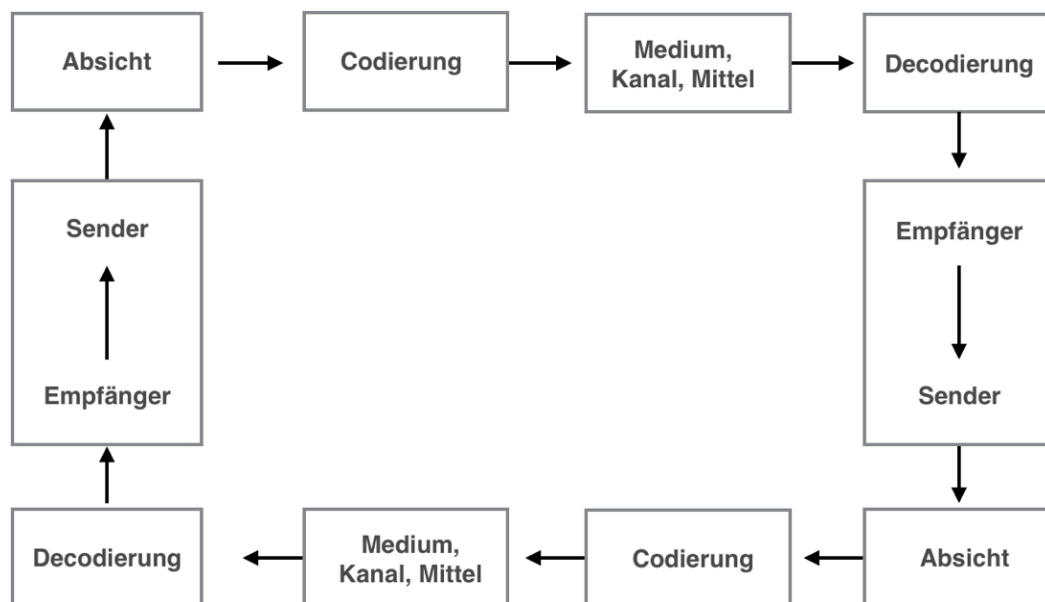


Abb. 3: Kommunikation als Regelkreis (Hobmair et al., 1997, S. 338).

5.1.3 Die vier Botschaften einer (verbalen) Nachricht

Bei verbaler Kommunikation sollte immer im Hinterkopf behalten werden, dass diese unterschiedlich verstanden werden kann. Jede gesprochene Botschaft beinhaltet vier verschiedene Aspekte. In Anlehnung an das Kommunikationsmodell von Friedemann Schulz von Thun (1981) nennen Cramer und Jackschath (1998, S. 24; vgl. auch Hobmair et al., 1997, S. 368f) folgende:

1. den Sachaspekt,
2. den Beziehungsaspekt
3. den Selbstoffenbarungsaspekt und
4. den Appellaspekt.

Unter Zuhilfenahme eines einfachen Beispiels, lassen sich diese vier Aspekte, welche unterschiedliche Reaktionen beim Empfänger auslösen können, besser erläutern:

Aussage des Trainers zu Gesprächsbeginn mit seiner Spielerin: „Du hattest gestern nicht deinen besten Tag!“ Eine simple Äußerung des Trainers, welche sowohl von Empfängerin als auch vom Sender unterschiedlich aufgefasst werden kann.

- Sachaspekt: Die Spielerin hat (in der subjektiven Wahrnehmung) eine schlechte Spielleistung gezeigt.
- Beziehungsaspekt: Der Trainer drückt aus, was er von seiner Spielerin hält. Dies kann sein: „Ich bin von deiner gestrigen Leistung enttäuscht.“, „Ich bin von dir als Spielerin enttäuscht.“ oder sogar „Ich bin von dir als Mensch enttäuscht.“
- Selbstoffenbarungsaspekt: Hier macht der Trainer (Sender) eine Mitteilung über sich selbst. Folgende Selbstoffenbarungen können sein: „Ich habe das gestrige Spiel gesehen; ich halte mich für kompetent, Urteile über Spielerinnenleistungen abzugeben usw.“, „Ich als Trainer, bin verärgert, wütend, ungeduldig“ oder „Ich, dein Trainer, habe Angst um meinen Arbeitsplatz.“
- Appellaspekt: Hier versucht der Trainer mit seiner Botschaft bei seiner Empfängerin etwas zu erreichen. Dies könnten folgende Appelle sein: „Setz

dich mehr ein, werde eine bessere Fußballspielerin“ oder sogar: „Werde ein besserer Mensch“.

(vgl. Cramer und Jackschath, 1998, S.24)

Dieselbe Botschaft kann also, abhängig von der Beziehung zwischen Sender (Trainer) und Empfänger (Spielerin) unterschiedlich gedeutet werden. Allein die kurze Aussage: „Du hattest gestern nicht deinen besten Tag“ kann daher zu unterschiedlichen Reaktionen seitens der Spielerin führen (vgl. Cramer und Jackschath, 1998, S.24). Trainer/innen haben dies also zu bedenken, wenn sie verbal mit ihren Spielerinnen kommunizieren. In der folgenden Abbildung sollen diese 4 Seiten einer Nachricht nun genauer dargelegt werden.

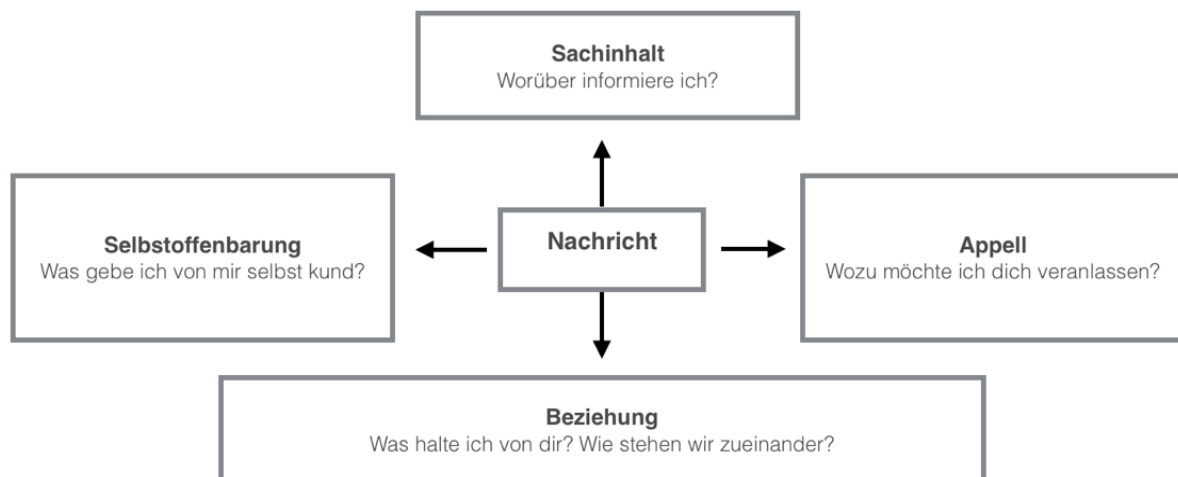


Abb. 4: Die vier Seiten einer Nachricht nach Friedemann Schulz von Thun (Hobmair et al., 1997, S. 369).

In der Auffassung von Schulz von Thun beinhaltet also eine Nachricht des Senders, egal ob er dies beabsichtigt oder nicht, immer alle vier Aspekte gleichzeitig. Selbst wenn der Sender nur eine reine Sachinformation mitteilen möchte, muss ihm bewusst sein, dass auch die anderen drei Seiten mitgesendet werden. Demnach ist erfolgreiches Kommunizieren nur dann gewährleistet, wenn der Sender aller vier Seiten mächtig ist. Ist er das nicht, so kann dies zu Störungen in der Kommunikation führen (vgl. Hobmair et al., 1997, S. 369f).

Jedoch muss auch beachtet werden, dass nicht nur der Sender, sondern auch der Empfänger in der Lage sein muss, alle vier Seiten der gesendeten Nachricht aufzunehmen.

Dies ist meistens aber nicht der Fall, was dazu führt, dass der Empfänger nur eine Seite aufnimmt und entsprechend auf diese reagiert. In dieser „freien Auswahl“ des Empfängers sieht Schulz von Thun auch ein wesentliches Problem, das innerhalb der Kommunikation besteht und diese so kompliziert macht. Der Empfänger kann also wählen, auf welche Seite der Nachricht er reagieren möchte - ob er auf die Selbstoffenbarungs-, auf die Beziehungs-, die Sachinhalts-, oder auf die Appellseite eingehen will (vgl. Hobmair et al., 1997, S. 369f).

An dieser Stelle kann ein altes Sprichwort genannt werden, welches sehr gut passt: „Man hört nur das, was man hören will.“

Ist also beispielsweise das Verhältnis zwischen einer Spielerin und ihrem Trainer angespannt, so wird sie jegliche noch so sachlich formulierte Nachricht eher auf der Beziehungsseite aufnehmen und z. B. als Angriff gegen die eigene Person werten. Dies führt nicht selten zu Konflikten. Trainer/innen sollten also immer bedenken, dass das was sie sagen, von ihren Spielerinnen anders aufgefasst werden kann, als sie dies womöglich beabsichtigt haben.

5.1.4 Nonverbale Kommunikation

Nachdem nun einige generelle Aspekte sozialer Kommunikation und vor allem verbaler Kommunikation erläutert wurden, erscheint es als wichtig, auch Formen sozialer Kommunikation darzulegen, welche keiner sprachlichen Mitteilung benötigen. Neben der Sprache als wesentliches Verständigungsmittel verfügt der Mensch noch über vielfältige andere Wege und Modalitäten, durch welche er seine Gefühle, Gedanken, Einstellungen und Werthaltungen mitteilen kann. Abhängig von der jeweiligen Situation und dem Mitteilungsgehalt kommt den unterschiedlichen Verständigungsmöglichkeiten eine andere Bedeutung zu. So wird zum Beispiel Sprache als geeigneter empfunden um abstrakte Inhalte, wie Uhrzeitangaben, Absichten, Wünsche, usw. mitzuteilen, während beispielsweise zwischenmenschliche Aspekte, wie Gefühle, Angst, Zuneigung, usw. besser in nichtsprachlicher, also nonverbaler Form mitgeteilt werden (vgl. Ellgring, 1994, S. 199).

Innerhalb der nonverbalen Kommunikation kann zwischen verschiedensten, vom Sender abgeschickten Signalen unterschieden werden, die vom Empfänger wiederum wahrgenommen werden können. Diese Signale sind unter anderem Mimik, Gestik,

Blickverhalten, Geruch, Körperhaltung, Körperorientierung sowie räumliche Distanz zur anderen Person. Auch genannt werden sprachbegleitende nonverbale vokale Signale wie etwa stimmliche Merkmale, Pausen, Betonungen, aber auch paralinguistische Äußerungen, wie „hm“ oder Räuspern (vgl. Ellgring, 1994, S. 199; Scherer und Wallbott, 1979, S. 28f).

Nach Scherer und Wallbott (1979, S. 26ff) haben nonverbale Verhaltensweisen vier Funktionen:

- Substitution: Diese Funktion wird als Sonderfall gesehen, da hier nonverbale Verhaltensweisen nicht beeinflussend auf das sprachliche Verhalten wirken, sondern dieses ersetzen (z. B. kann durch Kopfnicken das Wort „Ja“ ersetzt werden).
 - Amplifikation: Verdeutlichung, Betonung und Illustration verbaler Äußerungen
 - Kontradiktion: Widerspruch zwischen verbaler und nonverbaler Verhaltensweise (z. B. ironische oder zynische Äußerungen)
 - Modifikation: Verändern oder Modifizieren verbaler Inhalte durch nonverbale Verhaltensweisen (z. B. das entschuldigende Lächeln einer Spielerin, bei der Absage für das kommende Training)
- (vgl. Scherer & Wallbott, 1979, S. 26ff)

5.1.5 Pragmatische Axiome von Interaktion und Kommunikation nach Watzlawick

Nachdem nun der Prozess der Kommunikation sowie die Bedeutung sozialer Interaktion und Kommunikation erläutert wurden, gilt es nun zu ermitteln, nach welchen Regeln zwischenmenschliche Handlungen ablaufen. An dieser Stelle bietet sich an, einen Blick auf kommunikationspsychologische Erkenntnisse zu werfen, welche versuchen einen Aufschluss über Kommunikation zu geben. Diese Erkenntnisse und Annahmen werden von Watzlawick und seinen Mitarbeitern in den von ihnen formulierten „Axiomen der Kommunikation“ dargestellt (vgl. Hobmair et al., 1997, S. 348; Watzlawick, Beavin & Jackson, 2007, S. 50-71). Im Folgenden werden jedoch nur die ersten drei Axiome näher erläutert, da diese als wichtig für die vorliegende Arbeit gesehen werden können:

1. Axiom: „*Man kann nicht, nicht kommunizieren.*“ (Watzlawick et al., 2007, S. 53)

In der Gesellschaft einer oder mehrerer Personen hat jegliches Verhalten Mitteilungsscharakter. Es ist nicht möglich, nicht mit seinem Umfeld zu kommunizieren. Sowohl durch Handeln oder Nichthandeln als auch durch Worte oder Schweigen, wird dem Umfeld mitgeteilt, ob man kommunizieren möchte oder nicht. Wer also diesen Grundsatz in sozialen Situationen nicht beachtet und beispielsweise denkt, dass er sich durch Schweigen oder Abwenden der Kommunikation entziehen kann, ruft erst recht Störungen in der Kommunikation hervor (vgl. Watzlawick et al. 2007, S. 51; Hobmair et al., 1997, S. 349).

2. Axiom: „Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, derart, daß letzterer den ersteren bestimmt und daher eine Metakommunikation ist.“ (Watzlawick et al., 2007, S. 56)

In der Kommunikation zwischen zwei oder mehreren Personen kommt es nicht nur darauf an, was gesagt wird, sondern auch wie es gesagt wird. Der Inhaltsaspekt stellt also das „Was“ einer Mitteilung dar, während der Beziehungsaspekt etwas darüber aussagt, wie der Sender diese Mitteilung vom Empfänger verstanden haben will. Hierbei spielen Mimik, Gestik oder Tonfall des Senders eine große Rolle (vgl. Watzlawick et al. 2007, S. 55f; Hobmair et al., 1997, S. 350).

3. Axiom: „Die Natur einer Beziehung ist durch die Interpunktion der Kommunikationsabläufe seitens der Partner bedingt“. (Watzlawick et al., 2007, S. 61)

In einem Kommunikationsablauf zwischen zwei Personen bedingt das Verhalten der einen Person eine bestimmte Reaktion der anderen, was gleichzeitig jedoch wieder Ursache für das Verhalten der anderen Person sein kann. So stellt soziale Kommunikation - wie vorhin bereits erwähnt - also einen Regelkreis, der weder Anfang noch Ende aufweist (Hobmair et al., 1997, S. 351).

5.2 Die Bedeutung sozialer Interaktion zwischen Trainer und Athleten

Ab diesem Unterkapitel werden nun speziell Aspekte zwischen Trainern und Athletinnen beschrieben. Aus diesem Grund wird nicht auf die Berücksichtigung beider Geschlechter eingegangen.

Das Traineramt ist mit vielfältigen, komplexen und vor allem hohen Erwartungen seitens der Spielerinnen, Verantwortlichen, aber auch Eltern verbunden. Diese Erwartungen beziehen sich nicht nur auf die Trainingsarbeit oder die Leistungsoptimierung, sondern gehen über die fachbezogene Unterstützung hinaus. Trainer sollen den Spielerinnen auch in persönlicher und menschlicher Hinsicht zur Seite stehen, sozial unterstützend sein und gewissermaßen als Bezugsperson dienen. Hierbei gilt die soziale Interaktion zwischen Trainern und ihren Athletinnen als Schlüsselvariable für erfolgreiches Sporttreiben seitens der Athletinnen. So nehmen Trainer also eine ganz entscheidende Rolle innerhalb des Sporttreibens ein (vgl. Alfermann & Stoll, 2012, S. 215; Bußmann, 1996, S. 58).

Interessantes lässt sich im Beitrag von Bußmann (1996, S. 58) finden. Die Autorin verweist auf diverse Studien (Alfermann, Sichart & Dlabal, 1993; Holz & Friedrich, 1988) welche zeigen, dass weibliche Sportlerinnen ihre sportlichen Erfolge sogar in höherem Maße ihren Trainer(inne)n zuschreiben, als dies männliche Sportler tun. Doch Trainer/innen können nicht nur mitverantwortlich für den erfolgreichen Verlauf sportlicher Karrieren gemacht werden, sondern auch einen Abbruch selbiger bedingen. So zeigte Bußmann anhand zweier Studien (Kröger, 1986; Singer, 1992) dass in vielen Fällen Differenzen mit der Trainerperson den Hauptgrund für eine Sportaufgabe darstellten. So kamen also einige Athletinnen nicht mit dem Verhalten ihrer Trainer/innen zurecht und gaben deshalb ihren jeweiligen Sport auf. Dies verdeutlicht die Wichtigkeit einer guten, fundierten Trainer/innenausbildung, bei der auch Wert auf eine gründliche pädagogische, methodische und vor allem psychologische Schulung gelegt werden muss (vgl. Bußmann, 1996, S. 58ff).

In Anlehnung an Würth, Saborowski und Alfermann (1999) nennen Pfeffer, Würth und Alfermann (2004, S. 25) zwei zentrale Aspekte, die von großer Bedeutung sind in der Interaktion zwischen Trainer und Athletin. Dies sind das zentrale Führungsverhalten des Trainers sowie das motivationale Trainingsklima. Im Folgenden wird nun ein Modell dargelegt, welches das Führungsverhalten von Trainern näher beleuchten soll, ehe Aspekte des motivationalen Trainingsklimas dargelegt werden:

5.2.1 Das multidimensionale Modell des Trainerverhaltens (nach Chelladurai)

Als einer der wichtigsten psychologischen Ansätze hinsichtlich des Einflusses des Trainerverhaltens auf Sportlerinnen kann das Modell von Chelladurai (1990) genannt

werden. Das multidimensionale Modell, welches im Erwachsenensport entwickelt wurde, geht davon aus, dass das Verhalten von Trainern Auswirkungen auf die Zufriedenheit und die sportliche Leistung von Athletinnen hat. Es werden drei Formen des Trainerverhaltens unterschieden: das erforderliche, das aktuelle und das bevorzugte Verhalten.

Die Übereinstimmung dieser drei Varianten des Trainerverhaltens wirkt sich nun auf die sportliche Leistung und Zufriedenheit der Spielerinnen aus, jedoch wird das Trainerverhalten selbst möglicherweise auch noch von mehreren Faktoren beeinflusst. Diese sind situative Merkmale, Charakteristika der Trainer und der einzelnen Teammitglieder.

So kann also anhand des Modells (Abb. 5) veranschaulicht werden, dass das bevorzugte Trainerverhalten vermehrt von den Teammitgliedern abhängig ist, jedoch auch von situativen Bedingungen, wie etwa der Sportart, des Vereins oder auch der Leistungsklasse. Erforderliches Trainerverhalten resultiert ebenfalls aus situativen Anforderungen, aber auch aus den Merkmalen der einzelnen Teammitglieder. Das aktuelle Verhalten von Trainern ergibt sich in erster Linie aus deren persönlichen Eigenschaften (wie etwa Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale, sozialer Kompetenzen, etc.), wird jedoch zusätzlich durch erforderliches und bevorzugtes Verhalten beeinflusst, die wiederum beide von situativen Merkmalen abhängig sind (vgl. Chelladurai, 1990, S. 329ff, zit.n. Alfermann & Stoll, 2012, S. 225ff).

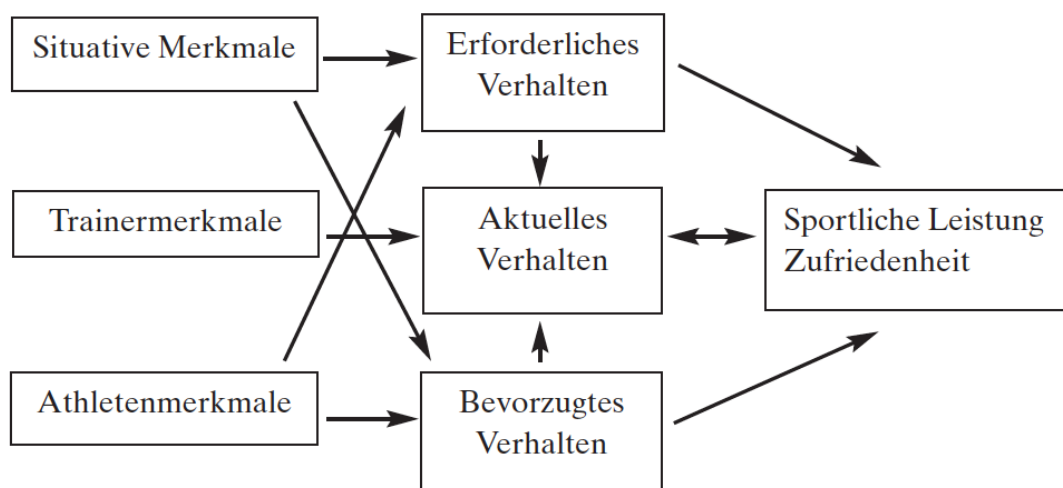


Abb. 5: Das multidimensionale Modell des Trainerverhaltens (nach CHELLADURAI, 1990).

Dieses Modell eignet sich gut, um zu demonstrieren, dass Trainer ihr Verhalten immer wieder flexibel und nach situativen Bedingungen verändern müssen, um Zufriedenheit innerhalb ihres Teams herstellen zu können und in weiterer Folge mit diesem sportlich erfolgreich sein zu können. Wichtige situative Merkmale sind u. a. Mannschaftsgröße, Geschlechterzusammensetzung der Gruppe oder die Sportart. Aber auch Merkmale der Athletinnen sind zu berücksichtigen. Dies können unterschiedliche Erfahrungen, Leistungsniveaus oder Persönlichkeitsmerkmale sein. Das Verhalten eines Trainers muss demnach abhängig von den jeweiligen Bedingungen variiert und angepasst werden (vgl. Alfermann & Stoll, 2012, S. 227).

Auch weisen Alfermann und Stoll (2012, S. 229) darauf hin, dass das Verhalten von Trainern mehr mit sozialpsychologischen Variablen (z. B. Gruppenklima, Zufriedenheit, Zusammenhalt, etc.) zu korrelieren scheint, als mit der Optimierung sportlicher Leistung. Sozusagen kann das Trainerverhalten nicht allein für die Leistungsoptimierung ausgemacht werden, sondern eher als „Mosaikstein in dem Bedingungsgefüge sportlicher Leistung“ betrachtet werden. Wenn durch Trainerverhalten Zufriedenheit im Team herrscht, kann sportliche Leistung womöglich eher optimiert werden (vgl. Alfermann & Stoll, 2012, S. 229).

5.2.2 Theorie der Zielorientierung

Nachdem nun Aspekte möglicher Führungsverhaltensweisen dargelegt wurden, wird nun die Bedeutung eines motivationalen Trainingsklimas aufgezeigt. Um Motivation zu fördern ist es wesentlich, dass Ziele formuliert werden, an denen sich die Spielerinnen eines Teams orientieren können und auf die hingearbeitet werden kann (vgl. Alfermann und Stoll, 2012, S. 130).

Hier unterscheiden Alfermann und Stoll (2012, S. 130) zwischen zwei Formen der Zielorientierung:

- Aufgabenorientierung liegt dann vor, wenn sich Trainer vorrangig auf die Verbesserung der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Anstrengungen einer jeden Spielerin fokussieren. Das Gewinnen steht bei einem aufgabenorientierten Trainingsklima eher im Hintergrund.

- Wettbewerbsorientierung hingegen verfolgt Ziele, in denen es darum geht, andere Personen zu übertrumpfen und „besser zu sein als die andere“. Das Gewinnen steht hier im Vordergrund und die Trainer konzentrieren sich vermehrt auf die Besten und Leistungsfähigsten, um dieses Ziel zu erreichen.

Je nachdem ob Trainer aufgabenorientiert oder wettbewerbsorientiert arbeiten, gestalten sie damit auch das vorherrschende Trainingsklima (vgl. Pfeffer, Würth und Alfermann, 2004, S. 25; Alfermann und Stoll, 2012, S. 130).

Navarre weist in seiner Studie (2011) etwa darauf hin, dass weibliche Sportlerinnen in der Auffassung der befragten männlichen Trainer weniger leistungs- und wettbewerbsorientiert sind als männliche Sportler und demnach zwischenmenschlichen Aspekten mehr Wert beimessen. Peter et al. (2010, S. 242, vgl. auch Pfister, 1999, S. 174) betonen ebenfalls, dass das Gemeinschaftsgefühl innerhalb eines Frauenteam von großer Bedeutung ist. Oftmals scheint es Mädchen- und Frauen sogar wichtiger, sich in der Gruppe wohlfühlen und akzeptiert zu werden, als ein Spiel zu gewinnen.

Beswick (2011, S. 178) schreibt dazu:

Während Trainer von Männermannschaften sich unmittelbar auf den Arbeitszusammenhalt konzentrieren und die Beziehungen als Nebenprodukt zulassen, müssen Frauentrainer Beziehungscoach und sozialen Zusammenhalt als Ausgangspunkt jeder Entwicklung sehen. Wenn eine Frau neu in die Mannschaft kommt, ist eines ihrer Hauptbedürfnisse die soziale Akzeptanz und die Bestätigung ihrer Rolle innerhalb der Mannschaft.

De Boer (2008, S. 25 zit.n. Beswick, 2011, S. 178) geht in ihrer Arbeit auch von unterschiedlichen Bedürfnissen bei Männern und Frauen aus. Laut der Autorin weisen Männer eine gewisse Zielorientierung auf, was bedeutet, dass ein Zusammenschluss primär aus einer gemeinsamen Aktivität heraus entsteht, was erst im Anschluss zur Bildung einer Allianz führt. Frauen hingegen sind beziehungsorientiert, was bedeutet, dass sich zusammengeschlossen wird und Allianzen über Gespräche gebildet werden (vgl. Beswick, 2011, S. 178). Demzufolge müssen Trainer im Frauenfußball wissen, wie sie ihr Team zu

führen haben und welches Trainingsklima in der jeweiligen Situation passend ist. Auch sollten diese eine gewisse emotionale Intelligenz zeigen und zuerst auf einen guten Zusammenhalt im Team setzen, bevor der Fokus auf den Wettkampf gelegt werden kann. Dies unterstreicht wiederum die Wichtigkeit sozialer Kompetenzen im Umgang mit weiblichen Sportlerinnen.

Beswick (2011, S. 179) nennt u.a. folgende Punkte, welche den Zusammenhalt in einem Frauenteam fördern:

- Konsequentes Kommunizieren
- Das Erstellen eines sozialen Vertrags (Kernabkommen)
- Umsicht bei Veränderungen zeigen
- Immer Erklärungen parat zu haben, warum welche Handlungen vollzogen werden
- Einbeziehung aller in der Planung
- Verantwortlichkeiten so klar wie möglich zu halten
- Schaffen einer psychologisch stabilen Umgebung
- Kontinuierliche Bestätigung
- Das Feiern alles Erreichten, auch wenn es wenig ist
- Den sensiblen Umgang mit Niederlagen und Rückschlägen

5.3 Interaktion als Kompetenz

Forgas (1999, S. 292) führt aus, dass man sich soziale Interaktion als „eine Vielfalt miteinander verbundener Kompetenzen“ vorstellen kann. Jegliche Interaktion mit einer anderen Person verlangt komplexe Aufgaben, wie etwa Personenwahrnehmung, Eindrucksbildung, Attribuierung, verbale und nonverbale Kommunikation, Beziehungsaufbau, usw. Jegliches soziale Zusammenleben setzt die kompetente Lösung dieser Aufgaben voraus (vgl. Forgas, 1999, S. 292).

Manche Menschen sind nun in der Lage diese Aufgaben besser zu bewerkstelligen, manchen fällt dies nicht so leicht. Ist soziale Interaktion jedoch Teil des Berufes, so sind neben allgemeinen auch berufsspezifische Kompetenzen erforderlich (vgl. Forgas, 1999, S.

292f). Im Folgenden soll nun ein Modell dargelegt werden, welches diese berufsspezifischen Kompetenzen erläutert, sowie die Aspekte sozial kompetenten Handelns von Trainern näher beleuchtet und zu erklären versucht.

5.3.1 Modell des sozial kompetenten Trainerhandelns im Spitzensport

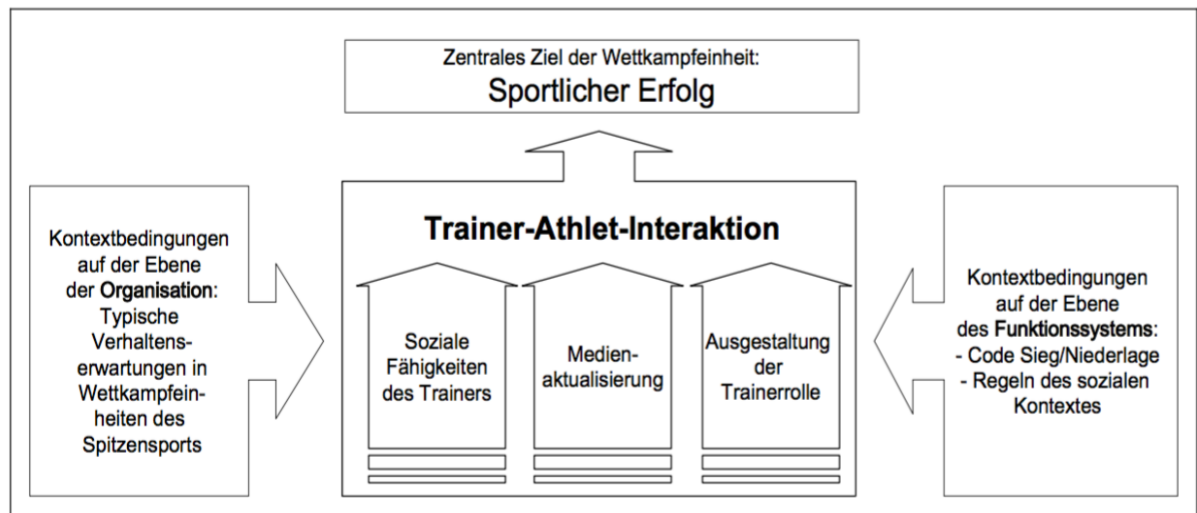


Abb. 6: Modell des sozial kompetenten Trainerhandelns im Spitzensport (Borggreffe et al., 2006, S. 107).

Wie zu erkennen ist, steht im Mittelpunkt des Modells die „Trainer-Athletin-Interaktion“. Diese ist essentiell um das zentrale Ziel „sportlicher Erfolg“ realisieren zu können. Hierbei müssen jedoch gewisse Kontextbedingungen mitberücksichtigt werden. Dies sind Kontextbedingungen auf der Ebene der Organisation sowie solche auf der Ebene des Funktionssystems. Die erfolgreiche Gestaltung der Trainer-Athletin-Interaktion ist wiederum abhängig von der Medienaktualisierung, den sozialen Fähigkeiten von Trainern sowie deren Ausgestaltung der Trainerrolle. Nun wird dieses Modell von den Autoren durch eine weitere Abbildung (Abb. 7) ergänzt, welche die Weitläufigkeit sozial kompetenten Trainerhandelns darstellen soll. Wirft man einen Blick auf diese, so kann erkannt werden, dass sehr viele Komponenten Einfluss auf das Trainerhandeln haben können (vgl. Borggreffe et al., 2006, S. 105ff).

		Kommunikation		
			Steuerung	
				Konflikt
		<i>→ Verständigung sichern</i>	<i>→ Kooperation herstellen</i>	<i>→ Widersprüche regulieren</i>
Medienaktualisierung		• Sinn • Sprache	• Sinn • Sprache • Macht/Recht • Geld • Wahrheit • Vertrauen • Sympathie	• Sinn • Sprache • Macht/Recht • Geld • Wahrheit • Vertrauen • Sympathie
Soziale Fähigkeiten	Kognition	• Kommunikationswissen	• Kommunikationswissen • Steuerungswissen	• Kommunikationswissen • Steuerungswissen • Konfliktwissen
	Handlungskompetenz	• Fähigkeiten zur situationsangemessenen Kommunikation	• Fähigkeiten zur situationsangemessenen Kommunikation • Rollenflexibilität	• Fähigkeiten zur situationsangemessenen Kommunikation • Rollenflexibilität • Management von Konfliktpotenzialen und Konfliktverläufen
	Methodik/Didaktik	• Vermittlung von Kommunikationswissen und Fähigkeiten zur situationsangemessenen Kommunikation	• Vermittlung von Steuerungswissen und Rollenflexibilität	• Vermittlung von Konfliktwissen und der Fähigkeit zu produktivem Konfliktverhalten
Ausgestaltung der Trainerrolle		• Zuhörer • Moderator • Anweiser • Aufklärer	• Partner • Freund • Berater • Vorgesetzter	• Vorgesetzter • Auslöser • Regulierer • Durchsetzer

Abb. 7: Dimensionen sozial kompetenten Trainerhandelns (Borggreffe et al., 2006, S. 108).

5.4 Geschlechterunterschiede im Kommunikationsverhalten von Trainern und Trainerinnen aus Sicht der Spielerinnen

Bevor mögliche Unterschiede im Kommunikationsverhalten von Männern und Frauen im Sport aufgezeigt werden, war es wichtig zu untersuchen, ob geschlechtsbezogene Präferenzen von Spielerinnen bezüglich ihrer Trainer oder Trainerinnen bestehen. So gibt es in einigen Studien Hinweise darauf, dass weibliche Athletinnen männliche Trainer bevorzugen (Parkhouse & Williams, 1986; LeDrew & Zimmerman, 1994; Bahlke et al.,

2003; Frey, Czech, Kent & Johnson, 2006; Pfaff, 2008). Interessanterweise lässt sich in den Ergebnissen der Untersuchung von Bahlke et al. (2003) herauslesen, dass die stärksten Präferenzen für einen männlichen Trainer in der Sportart Fußball bestehen. Sie führen aus, dass etwas mehr als die Hälfte der Spielerinnen (51,7%) zwar angibt, dass das Geschlecht der Trainerperson nicht relevant ist, doch nur geringfügig weniger (44,9%) bevorzugen das Training unter einem männlichen Trainer und nur ein geringer Prozentsatz (3,4%) möchte lieber unter einer Frau trainieren (vgl. Bahlke et al., 2003, S.274). Zu diesem Schluss kommt auch Weigelt-Schlesinger (2007, S. 137f), da die Hälfte der von ihr befragten Spielerinnen die Trainer/innenrolle eher mit einer männlichen Person verbunden sieht.

Erklärungsversuche für diese Präferenzen nach einem männlichen Trainer liefert Trip (2009, S.112). Oftmals bleiben Trainer/innen sowie Funktionäre und Funktionärinnen in den vorherrschenden Geschlechterstereotypen befangen, in welchen sie sich aufgrund Fremd- und Selbstbeschreibung bewegen. Dies hat wiederum zur Folge, dass die weiblichen Trainerinnen und Spielerinnen selbst, aber auch die männlichen Trainer dazu neigen, ihnen ihre fußballerischen Fähigkeiten abzusprechen (vgl. Trip, 2009, S.112).

Auch Fasting und Pfister (2000) fassen dieses Thema auf und beschäftigen sich darüber hinaus mit geschlechtsspezifischem Kommunikationsverhalten zwischen Trainern und Trainerinnen mit ihren Spielerinnen. Ihre Untersuchungen beinhalteten Interviews mit 38 Elite-Fußballspielerinnen aus vier verschiedenen Ländern (Deutschland, USA, Schweden und Norwegen). Alle Interviewten konnten bereits Erfahrungen mit weiblichen sowie männlichen Trainerpersonen sammeln. Die Befragten gaben jedoch keine geschlechtsspezifischen Präferenzen ab. Mit beiden Geschlechtern wurden sowohl positive als auch negative Erfahrungen bezüglich der Trainingsarbeit in Verbindung gebracht. Dennoch wurde in der Studie aufgezeigt, dass gewisse geschlechtsbezogene Rollenbilder übernational auftauchen. Einige der interviewten Sportlerinnen berichteten von früheren Vorbehalten und primär negativer Einstellung gegenüber weiblichen Trainerinnen, was sich jedoch änderte nachdem sie erst einmal von weiblichen Trainerinnen betreut wurden. Trainern wird oft ein maskuliner autoritärer Kommunikationsstil zugesprochen und bei manchen Spielerinnen besteht der Eindruck, dass sich diese vom Trainer nicht ernst genommen fühlen. Größere Zufriedenheit scheint im Training mit weiblichen Trainerinnen vorzuherrschen. Ihnen werden ein besseres psychologisches Gespür und ein weiblicher Kommunikationsstil zugeschrieben, welcher sich besser für das Training mit weiblichen Spielern eignet. Generell zeigt sich eine geschlechtsbezogene Wahrnehmung vonseiten der

Spielerinnen, jedoch können die Ergebnisse als “Widerspiegelung der altmodischen Geschlechtsstereotypen” ausgelegt werden, in welcher Frauen als fürsorglich und emotional gelten, während Männer als aggressiv und schroff gesehen werden (vgl. Fasting & Pfister, 2000, S. 104).

Widersprüchlich zu den zuvor genannten Ergebnissen kann jedoch die Studie von Pfeffer und Gallitschke (2008) gesehen werden. Die beiden Autorinnen untersuchen, wie Fußballspielerinnen die Trainer/in-Athletin-Interaktion in Abhängigkeit vom Geschlecht der Trainerperson wahrnehmen und wie sich dies auf die Zufriedenheit der Sportlerinnen auswirkt. Konträr zu den Erwartungen des Autorinnenduos stellte sich heraus, dass männliche Trainer von den Spielerinnen als demokratischer, belohnender und sozial unterstützender wahrgenommen werden als ihre weiblichen Kolleginnen. Mit Bezug auf die Studie von Van Engen, Van der Leeden und Willemsen (2001) kann dies jedoch möglicherweise als das Resultat einer Anpassung männlicher Trainer an das Rollenbild der Frau gesehen werden. Gleiches gilt für das Adaptionverhalten von Trainerinnen, welche sich womöglich an das männliche Rollenbild anpassen um sich im männlich dominierten Trainerberuf durchsetzen zu können.

In einer weiteren Studie (Haselwood et al., 2005) wurde mittels standardisierter Fragebogenuntersuchung ermittelt, wie Athletinnen kommunikative Kompetenzen ihrer Trainer/innen bewerten. Demnach werden weibliche Trainerinnen als offener für Gespräche über Persönliches bewertet, als männliche Trainer. Diesen hingegen wird ein signifikant klareres und deutlicheres Kommunikationsverhalten zugeschrieben. Auch wird männlichen Trainern von den Athletinnen im Großen und Ganzen mehr kommunikative Kompetenz zugesprochen als dies bei weiblichen Trainerinnen der Fall ist.

Betrachtet man die Ergebnisse der vorliegenden Studien zum geschlechtsspezifischen Kommunikationsverhalten von Trainer(inne)n, so kann hier ausgemacht werden, dass das Geschlecht sehr wohl einen Einfluss auf die Interaktion zwischen Trainer(inne)n mit ihren Athletinnen haben kann.

5.5 Geschlechtsspezifische Unterschiede im Kommunikationsverhalten von Trainern

Im folgenden Abschnitt soll nun untersucht werden, ob das Geschlecht der Athlet/innen im Kommunikationsverhalten von männlichen Trainern eine Rolle spielt, also einfach ausgedrückt, ob männliche Trainer mit Athletinnen anders kommunizieren als mit Athleten.

Hier ist unter anderem die Studie von Navarre (2011) zu nennen. Mittels qualitativer Interviews werden männliche Fußballtrainer dazu befragt, ob sie in Abhängigkeit vom Geschlecht ihrer Schützlinge ein anderes Kommunikationsverhalten zeigen. Die Trainer vertreten zwar die Meinung, dass vor allem bezüglich des kommunikativen Verhaltens Unterschiede zwischen Athleten und Athletinnen bestehen, jedoch wird (konträr zu dieser Aussage) beteuert, dass dies keine Auswirkungen auf das eigene Trainerverhalten hat. Demnach bestehen also in der Auffassung der befragten Trainer keine geschlechtsspezifischen Differenzen im Umgang mit ihren Spieler(inne)n. Als interessant stellt sich auch die Studie von Turman (2007) heraus. Der Autor befasst sich mit der Frage, ob Trainer männlichen Athleten eine andere Art von Feedback geben als weiblichen Athletinnen. Obwohl die Untersuchungen mit männlichen Basketballcoaches durchgeführt wurden, können hier Schlüsse auf die Trainer-Athletin-Interaktion bezüglich des Fußballsports gezogen werden. Turman fand also heraus, dass sich Trainer von Frauenteams, in Teambesprechungen, die vor dem Spiel stattgefunden haben, eher negativ über die individuelle Leistung der einzelnen Spielerinnen äußern, während Trainer von Männerteams eher positiv über deren Leistung sprechen und diese mit dem Erfolg der ganzen Mannschaft in Verbindung bringen. Dölling (2016, S. 227) weist in ihrer Arbeit darauf hin, dass das Geschlecht in der Trainer/in-Athlet/in-Kommunikation eine nicht zu unterschätzende Rolle einnimmt. Sie zeigt mittels empirischer Analyse von einer Vielzahl an Studien, dass sowohl Männer als auch Frauen in unterschiedlichster Weise „kommunikative Bezüge auf der Basis geschlechterstereotyper Erwartungen“ herstellen. Auch wird von der Autorin betont, dass in der Kommunikation das Geschlecht, vor allem auf weibliche Sportlerinnen bezogen, von erheblicher Bedeutung ist.

5.6 Besonderheiten in der Kommunikation/Interaktion zwischen Trainern und Sportlerinnen

Neben geschlechterspezifischen Unterschieden im Kommunikationsverhalten von Trainern, stellt sich die Frage auch danach, inwiefern kommunikative Aspekte aus dem Alltag bedeutsam sind. Hierfür werden subjektive Empfindungen und Erfahrungswerte von Fußballtrainern und einem Sportpsychologen dargelegt.

Eva Pfaff (2008) hat in ihrem Beitrag in der renommierten Fachzeitschrift „Leistungssport“ den Sportpsychologen Lothar Linz, über geschlechterspezifische Unterschiede in der Betreuung von Sportlern und Sportlerinnen interviewt. Der Befragte hat im Laufe seiner Karriere Männer und Frauen aus ca. 30 Sportarten sportpsychologisch betreut und hat demnach einige Erfahrung mit Spielerinnen. Linz vertritt die Meinung, dass im Bereich des Coachings die größten Unterschiede zwischen Sportlern und Sportlerinnen bestehen. So berichtet er etwa, dass Konflikte bei Männern nach kurzer Diskussion relativ schnell aus der Welt geschaffen sind, während dies bei Frauen etwas komplizierter abläuft. Hier erachtet es der Sportpsychologe vor allem als wichtig „Beziehungspflege“ zu betreiben. Konkret meint Linz, dass Frauen in spannungsvollen Situationen, Konflikten oder Kritikäußerungen einen stärkeren Bedarf an Beziehungspflege benötigen. Dies bedeutet, dass Trainer immer wieder verbale oder nonverbale Botschaften senden sollten, die den Spielerinnen zeigen, dass die Beziehung trotz Konflikten oder Kritik noch intakt ist. Demnach ist es also wichtig eine gewisse Sensibilität zu entwickeln. So betont Linz etwa, dass Trainer vor allem mehr Sorgfalt auf ihre Art des Umgangs mit den Athletinnen und ihre Wortwahl legen sollten. Auch hinsichtlich der Ansprache weiß der Sportpsychologe einiges zu berichten. Neben der richtigen Wortwahl sollten Trainer, nach Meinung von Linz, darauf achten, ihren Spielerinnen eine Rückversicherung zu geben. Oftmals kann hier das sogenannte „Sandwich-Prinzip“ Anwendung finden. Dies bedeutet, dass zuerst ein positiver Aspekt hervorgehoben wird, bevor etwas Negatives angesprochen wird. Anschließend wird erneut etwas Positives erwähnt. Diese Vorgehensweise hat sich nach Meinung des Befragten schon des Öfteren bewährt. Zuletzt sind geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Umgangs mit Konflikten zu erwähnen. Nach Auffassung des Sportpsychologen kommunizieren Frauen diverse Konflikte zuerst untereinander, bevor diese, wenn überhaupt an die Trainer/innen oder Betreuer/innen herangetragen werden. Dies bewirkt, dass eine größere Anzahl an Personen

in den Konflikt hineingezogen wird und so das Problem in das gesamte Team getragen wird, was erhebliche Probleme mit sich bringen kann (vgl. Pfaff, 2008).

Von der Besonderheit geschlechterspezifischer Ansprache berichtet auch Thomas Wörle, der Trainer des Frauenteam von Bayern München. In einem Interview antwortet er auf die Frage nach dem großen Unterschied im Training mit Frauen mit folgenden Worten:

„Anfangs dachte ich, ich könnte meine Ansprachen 1:1 vom Männerbereich, aus dem ich komme, übernehmen. Aber Frauen ticken einfach anders. Da muss man Dinge sensibler ansprechen, auch individueller. Wenn du Kritik äusserst, solltest du sie positiv verpacken. Dann sind die Mädels total offen, auch für negative Kritik. Am wichtigsten ist es, ein gutes Gespräch hinzukriegen und stets Lösungsvorschläge zu präsentieren.“¹

Dominik Thalhammer, der Trainer des österreichischen Frauennationalteams betont ebenfalls den sensibleren Umgang und die Wichtigkeit der richtigen Wortwahl im Umgang mit weiblichen Fußballspielerinnen.²

Auch spricht Wörle an, dass sich Frauen bezüglich des Trainings viel mehr Gedanken machen als Männer und demnach alles hinterfragen. Die Spielerinnen wollen verstehen, warum welche Übung gemacht wird und auch deren Nutzen erläutert bekommen. So muss also der Trainer seine Trainingsarbeit auch kompetent begründen können. Hinsichtlich der Bewältigung von Konflikten spricht Wörle Ähnliches an wie der Sportpsychologe Linz. So ist der Trainer der Meinung, dass Konflikte in Frauenteam länger andauern, als bei Männern.

„Frauen tun sich schwer, den Konflikt auf dem Sportplatz zu lassen. Bei uns Männern ist es doch so: Du grätscht mal einen im Training um, dann kochen die Emotionen hoch, aber am Ende gibt man sich die Hand, und die Sache ist in der Regel erledigt. Bei Frauen schwillt sowas länger, über Tage, auch mal Wochen. Und überträgt sich mitunter auch in die Gruppen.“¹

¹ <https://www.merkur.de/sport/fc-bayern/fc-bayern-damen-trainer-thomas-woerle-frauen-spielen-leidenschaftlicher-fussball-maenner-mm-4423303.html>

² <https://kurier.at/sport/fussball/teamchef-thalhammer-ich-muss-sensibler-sein/154.055.370>

Bernd Schröder, ehemaliger Trainer des erfolgreichen Frauenfußballteams Turbine Potsdam findet hier ebenfalls klare Worte:

„Ich will jetzt nicht sagen, dass Frauen nachtragender sind, aber sie beschäftigen sich doch länger mit Problemen.“³

All diese Erfahrungsschätze und Aussagen vonseiten der befragten Fachleute verdeutlichen, dass die kommunikativen Aspekte im Frauenfußball sehr komplex und vielschichtig sind. Kommunikative Fähigkeiten stehen in engem Zusammenhang mit sozialen Kompetenzen. Dies unterstreicht den Fakt, dass Trainer demnach über entsprechende soziale Kompetenzen im Umgang mit weiblichen Fußballspielerinnen verfügen müssen um gemeinsam erfolgreich sein zu können.

³<http://www.badische-zeitung.de/frauenfussball/ich-weiss-wie-sie-ticken--46463756.html>

6. Spezielle Aspekte im Mädchen- und Frauenfußball

6.1 Heterogenität innerhalb des Teams

In vielen Mädchen- und Frauentteams herrscht große Heterogenität. Ursachen hierfür können ein unterschiedliches Alters- und Leistungsniveau der Spielerinnen, aber auch unterschiedliche Einstellungen und Motivationsgründe sein. So kann sich ein Team beispielsweise aus Schülerinnen, Studentinnen, Berufstätigen und Hausfrauen zusammensetzen. Diese Heterogenität kann sowohl leistungsfördernd als auch leistungshemmend sein, bedingt jedoch in jedem Fall eine starke Differenzierung im Training (vgl. Peter et al., 2010, S. 18; Voss-Tecklenburg & Melbaum-Stähler, 2011, S. 10).

Hier empfehlen Peter et al. (2010, S. 18) ein Training in Kleingruppen. Dadurch ist es möglich, allen die gleichen Trainingsformen bzw. Schwerpunkte anzubieten und ein für jede Spielerin angemessenes Training zu gestalten. Abhängig von der jeweiligen Gruppe können die Übungen erschwert oder erleichtert werden. Die Einteilung in verschiedene Gruppen kann z.B. nach Alter, Leistung oder Motivation erfolgen (vgl. Peter et al., 2010, S. 18).

6.2 Motive von Mädchen und Frauen im Fußball

Pahmeier und Blumhoff (2014, S. 103) schreiben, dass sowohl männliche Jugendliche als auch Erwachsene ihren bevorzugten Sportarten im Laufe ihres Lebens treu bleiben. Dies ist bei Mädchen und Frauen deutlich weniger der Fall, da sich die Lebensläufe von Frauen als weniger kontinuierlich erweisen.

In ihrer Arbeit beschäftigten sich Pahmeier und Blumhoff (2014) mit Motiven von Mädchen und Frauen in Sportspielen. Für die Querschnittsuntersuchung, welche im Zeitraum von 2006 bis 2011 in Deutschland stattgefunden hat, wurden sieben Motivfaktoren formuliert, welche wie folgt lauten:

1. Kontakt
2. Wettkampf/Leistung
3. Ablenkung/ Katharsis

4. Figur/ Aussehen
5. Fitness/ Gesundheit
6. Aktivierung/ Freude sowie Natur erleben
7. Ästhetik

(vgl. Pahmeier & Blumhoff, 2014, S. 105)

Wie von Pahmeier und Blumhoff (2014, S. 108ff) erwartet, zeigten sich in den einzelnen Sportarten nur geringe Unterschiede in der Motivausprägung. Das Anschluss- und Sozialmotiv, also der Kontakt zu anderen Menschen zählt vor allem für die Fußballspielerinnen zu den wichtigeren Motiven. Die Motive Wettkampf/ Leistung, Ablenkung/ Katharsis sowie Fitness/Gesundheit zeigen eine mittlere Ausprägung. Hierbei lässt sich auch feststellen, dass das Leistungsmotiv mit steigender Spielklasse zunehmend an Bedeutung gewinnt, während das Erholungsmotiv, Gesundheits- und Fitnessmotiv, sowie das Anschluss- und Sozialmotiv mit steigendem Alter immer bedeutender wird. Beim Naturmotiv zeigt sich, dass dieses von allen Befragten den Fußballspielerinnen am wichtigsten ist, insgesamt betrachtet, ist es dennoch nur von geringer Relevanz. Dem Motiv Bewegungsfreude wird von den befragten Sportspielerinnen jedoch die größte Bedeutung zugeschrieben und dies unabhängig von Alters- und Spielklassen (vgl. Pahmeier & Blumhoff, 2014, S. 108ff).

Betrachtet man nun diese Ergebnisse, so können daraus Schlüsse für das zukünftige Trainerhandeln gezogen werden. Dies kann sowohl für die Interaktion zwischen dem Trainer und seinen Spielerinnen nützlich sein, aber auch für die generelle Organisation des Fußballs (vgl. Pahmeier & Blumhoff, 2014, S. 113).

Wie also aus den Ergebnissen herauszulesen ist, wird dem Anschluss- und Sozialmotiv eine große Wichtigkeit zugeschrieben, was auch schon Beswick (2011, S. 178) in seinem Werk ausführte. Deshalb muss besonders der soziale Zusammenhalt vonseiten des Trainers forciert werden und entsprechende Team-Building-Maßnahmen getroffen werden, um in Zukunft erfolgreich mit seinen Spielerinnen arbeiten zu können. Die große Bedeutung des Motivs Bewegungs- und Spielfreude bedingt ebenfalls einige Überlegungen und Adaptionen im Trainingsalltag der Fußballspielerinnen. Die Trainer sollten daher Spiel- und Organisationsformen anbieten, welche der hohen Bewegungsfreude der Spielerinnen entgegenkommen und mit mehr Bewegungszeit einhergehen (vgl. Pahmeier & Blumhoff, 2014, S. 113).

6.3 Sportmedizinische Aspekte von Frauen im Sport

Mit der fortschreitenden Entwicklung des Frauenfußballs kommt es unter anderem auch zu einem Anstieg des Spieltempos sowie zu einer höheren Anzahl an Spielen für die einzelnen Spielerinnen. Dies bedingt zugleich einen Anstieg des konditionellen Anforderungsprofils im Frauenfußball, was zu erhöhten Belastungen führen kann. Daher rücken verstärkt auch sportmedizinische Aspekte in den Fokus der Wissenschaft und in Folge auch in das Training (vgl. Schneider, Steuer & Jakob, 2011, S. 5).

Nehrer (2013, S. 21), Arzt an der Fakultät Gesundheit und Medizin in Krems, schreibt in seinem Beitrag in der Zeitschrift „Manuelle Medizin“, dass sich die sportliche Leistungsfähigkeit von Mädchen und Jungen bis zum 10.-12. Lebensjahr nicht signifikant voneinander unterscheidet. Ab der Pubertät kommt es jedoch hormonell bedingt bei den Jungen zu einem signifikanten Anstieg des Kraftniveaus sowie zur Entwicklung eines geringeren Gesamtfettanteils und unterschiedlicher Körperproportionen. Betrachtet man die relative Muskelmasse von Frauen, so ist diese im Gegensatz zu der von Männern immer geringer. Dadurch lässt sich laut Nehrer eben auch die bessere Leistungsfähigkeit von Männern in Kraft- und Ausdauersportarten, wie Fußball erklären.

Von sportmedizinischer Relevanz ist jedoch, dass Frauen aufgrund ihres breiteren Beckens eine ausgeprägtere X-Bein-Stellung haben, was zu einem Vorwärtsskippen des Beckens und einem Einknicken des Fußes führen kann. Dadurch wird die Zugrichtung der Beinmuskulatur beeinflusst, was bei Frauen häufiger Überlastungen an der Kniescheibe oder der Unterschenkelmuskulatur verursachen kann. Ebenfalls konnte bei Frauen ein 10x höheres Risiko von Stressfrakturen festgestellt werden. Der durch hartes sportliches Training veränderte Hormonhaushalt und der damit verbundene Knochenstoffwechsel bei Frauen kann diese Überlastungsfrakturen bedingen (vgl. Nehrer, 2013, S. 21f).

Durch die fortschreitende Entwicklung des Frauensports hat auch die Häufigkeit von Sportverletzungen bei Frauen zugenommen. Studien haben gezeigt, dass in Sportarten wie Basketball, Handball oder Fußball ein 2,6 bis 3,6-faches Risiko für eine Verletzung der Kreuzbänder besteht. Nehrer (2013, S. 23) schreibt dazu:

So werden hinsichtlich der Kreuzbandverletzung engere anatomische Verhältnisse im Bereich des Kreuzbandverlaufs angegeben, außerdem ist

die Kniegelenkstabilität gegenüber Männern mehr vom Kreuzband als von der hinteren Oberschenkelmuskulatur abhängig. Videoanalysen von Sprungbewegungen haben gezeigt, dass Frauen bei der Sprunglandung deutlich aufrechter mit weniger Hüft- und Kniebeugung landen. Durch die vermehrte Fußpronation, X-Bein-Stellung und Außenrotation des Beins entstehen Kraftmomente, die ein höheres Risiko für Rupturen des vorderen Kreuzbands ergeben.

Weiters führt Nehrer (2013, S. 22) aus, dass Verletzungen am oberen Sprunggelenk die häufigste Gelenksverletzung im Sport darstellen. Dies gilt für beide Geschlechter. Der Autor ist jedoch der Auffassung, dass diese durch allgemeine Bandlaxizität bedingte chronische Instabilität häufiger beim weiblichen Geschlecht vorkommt.

Die Studie von Gaulrapp, Becker und Hess (2007) befasst sich speziell mit Verletzungen im Frauenfußball. Die Untersuchung wurde in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Fußballbund mit allen 254 Spielerinnen der ersten Bundesliga durchgeführt. In den Ergebnissen zeigte sich, dass Sprunggelenksdistorsionen das häufigste Trauma darstellten. Rupturen an den Bändern des Sprung- und Kniegelenks wurden als häufigste Verletzungen mit längerer Ausfallzeit identifiziert. Auch sind Kopfverletzungen häufiger im Frauenfußball als im Männerfußball zu verzeichnen. Nedbal (2011, S. 42) berichtet ebenfalls, dass bei den Fußballspielerinnen besonders Rupturen an Sehnen- und Bändern vorherrschend sind. Die Autorin verweist auch auf Studien, die zeigen, dass bei Frauen in Ballsportarten ein zehn Mal höheres Risiko besteht, sich das vordere Kreuzband zu reißen als bei Männern. 70 Prozent dieser Verletzungen passieren ohne Fremdeinwirkung, also beispielsweise bei Stop-and-Go Bewegungen, bei Landephase nach einem Sprung oder bei Drehbewegungen.

Die fortschreitende Entwicklung im Frauensport hat also in vielen Sportarten zu einem Anstieg der Leistung und des Beanspruchungsprofils geführt, was aber auch medizinische Probleme nach sich zieht, die man geschlechtsspezifisch betrachten sollte.

Nehrer (2013, S. 26) schreibt dazu folgendes:

„Neben den positiven Auswirkungen des Sports müssen diese speziellen Voraussetzungen des weiblichen Organismus berücksichtigt werden, um die gesundheitsfördernde Wirkung von Sport zu unterstützen.“

Auch gibt Nehrer (2013, S. 26) wichtige Hinweise, welche im Frauensport beachtet werden müssen und auch für den Fußballsport angewendet werden können:

- Die Anatomie der Frau zeigt Eigenschaften, die eine biomechanische Beeinflussung der Krafteinwirkung nach sich ziehen (z.B. breiteres Becken, vermehrte X-Bein-Stellung).
- Die geschlechtsspezifische Verteilung der Muskelmasse bedingt unterschiedliche Leistungsmöglichkeiten, die im Sport berücksichtigt werden müssen.
- Sportarten mit hohem Kraftniveau und hohen Bewegungsgeschwindigkeiten brauchen entsprechende Voraussetzungen hinsichtlich Maximalkraft, Muskelkoordination und Sporttechnik.
- Die Ernährung stellt einen wichtigen Leistungsfaktor dar. So muss eine ausreichende Mineralstoffversorgung (insbesondere Kalzium) gewährleistet sein.

Diese unterschiedlichen Voraussetzungen und Verletzungsmuster müssen also von Trainern hinsichtlich der Trainingsarbeit berücksichtigt werden, um das Verletzungsrisiko der Spielerinnen möglichst gering zu halten und präventive Maßnahmen treffen zu können. So sollten also nach Empfehlung des Internationalen Fußballverbandes zwei bis dreimal pro Woche spezielle Koordinations- und Kräftigungsprogramme mit den Fußballspielerinnen durchgeführt werden, um Verletzungen möglichst zu minimieren (vgl. Nedbal, 2011, S. 43).

6.4 Regeln für ein positives Trainerverhalten im Frauenfußball

Im Verlauf der Arbeit wurden einige Aspekte dargelegt, welche es als Trainer im Frauenfußball zu beachten gilt. Die erfolgreichen ehemaligen Fußballspielerinnen Bettina Wiegmann, Kathrin Peter sowie Martina Voss-Tecklenburg haben speziell für den Bereich des Mädchenfußballs ein Buch verfasst. Für den Bereich des Frauenfußballs hat Voss-Tecklenburg ein weiteres Buch in Kooperation mit Wiltrud Melbaum-Stähler geschrieben.

In beiden Schriftstücken werden bestimmte Regeln definiert, welche sich in der Erfahrung der Autorinnen als erfolgreich herausgestellt haben im Umgang mit weiblichen Fußballspielerinnen. Diese lauten wie folgt:

1. Informationen sachlich vermitteln

Wie schon mehrmals in der Arbeit erwähnt, sollte das Auftreten eines Trainers von fachlicher und sozialer Kompetenz geprägt sein. Die Spielerinnen müssen sich vom Trainer ernst genommen fühlen. Auch ist wichtig, dass der Trainer ein offenes Ohr für seine Schützlinge hat und ehrliches Interesse zeigt für deren Sorgen und Probleme. Wenn nun angemessener Respekt von allen Seiten besteht, kann Information adäquat vermittelt werden und auch einmal sachliche Kritik geäußert werden, ohne dass dies zu Problemen innerhalb des Teams führt. Unter adäquater Informationsvermittlung wird verstanden, dass je nach Gegenüber mit kurzen, prägnanten und einfachen Sätzen das Wesentliche in einem angemessenen Ton rübergebracht werden soll. Dies ist besonders bei Mädchen und Frauen wichtig, da diese sehr kritisch sind und Entscheidungen des Trainers öfters hinterfragen als dies zum Beispiel männliche Fußballspieler tun (vgl. Kap. 5.6).

2. Kritik sachlich äußern

Will man sich weiterentwickeln und besser werden, so muss man Korrekturen und kritische Bemerkungen annehmen. Dies gehört zum Trainings- und Spielalltag von Spielerinnen aber auch von Trainern dazu. Zu beachten gilt jedoch, dass sämtliche Kritik stets sachlich und konstruktiv vorgetragen werden sollte und nie einen persönlichen Angriff auf die betreffende Person darstellen sollte. Besonders jugendliche Spielerinnen reagieren sensibel und empfindlich auf Kritikäußerungen des Trainers. Auch ist wichtig, für angemessenes Äußern von Kritik den passenden Ort und Zeitpunkt zu wählen. Ein Gespräch unter vier Augen eignet sich in den meisten Fällen mehr als eine Ansprache vor dem gesamten Team. Hinsichtlich des richtigen Zeitpunktes sollte beachtet werden, dass Kritik, wenn möglich unmittelbar nach der Aktion verübt werden soll, damit die Spielerin die beanstandete Situation noch im Gedächtnis hat. Nach erfolgter Kritik sollte auch immer ein Verbesserungsvorschlag gegeben werden, gekoppelt mit ein paar aufmunternden Worten. Wie bereits der Sportpsychologe Linz (vgl. Unterkapitel 5.6) angesprochen hat, muss also eine Art Rückversicherung gegeben werden, dass die Beziehung zwischen dem Trainer und seiner Spielerin, trotz der geäußerten Kritik, intakt ist.

3. Konflikte lösen

Konflikte und Auseinandersetzungen innerhalb eines Teams sind etwas Alltägliches und gehören zu sozialen Prozessen innerhalb einer Sportgruppe dazu. Spannungen zwischen Trainer und Spielerinnen oder zwischen den einzelnen Teammitgliedern werden als normal betrachtet und sollten deshalb auch zugelassen werden. Werden sie das nicht, weil die beteiligten Personen damit nicht richtig umgehen, so können Konflikte größere Ausmaße annehmen. Hier gilt es als Trainer vermittelnd zu agieren und zu bewirken, dass sich beide Seiten mit der jeweiligen Sichtweise des Gegenübers auseinandersetzen müssen, was meistens schon reicht um Konflikte zu lösen bzw. Kompromisse zu finden. Verfügt der Trainer hierbei über ausreichend soziale Kompetenzen, so wird er wohl wenig Probleme haben, aufkeimende Konflikte und Unstimmigkeiten innerhalb des Teams zu beseitigen.

4. Sozialkompetenz fördern

Wie bereits erwähnt (vgl. Unterkapitel 6.1) zeichnen sich Mädchen- und Frauenteam häufig durch Heterogenität aus. Nicht selten spielen hier Fußballspielerinnen von unterschiedlichem Alter und Leistungsniveau zusammen in einem Team. Schon allein dadurch ist es von besonderer Wichtigkeit soziale Kompetenzen innerhalb des Teams zu fördern. So soll etwa bei den älteren und erfahreneren Spielerinnen ein gewisses Verantwortungsgefühl für die jüngeren Teammitglieder entwickelt werden. Dabei müssen sich die Spielerinnen an ihrem Trainer orientieren können. Dieser sollte in seiner Vorbildwirkung selbst Verantwortungsgefühl vorleben und soziale Kompetenz beweisen und dies nicht nur am Fußballplatz, sondern auch abseits von diesem. Wichtig ist auch, dass der Trainer Achtung vor dem Leistungsvermögen und der Persönlichkeit seiner Spielerinnen hat. Dieser Respekt gegenüber anderen Individuen sollte ebenfalls von den Spielerinnen verinnerlicht werden. Niemand darf aufgrund von Alter, Religionszugehörigkeit oder Leistungsunterschieden diskriminiert werden. Vielmehr sollte auf Zusammenhalt, Hilfsbereitschaft sowie auf gegenseitige Rücksichtnahme gesetzt werden. Auch sollte Respekt vor der Gegenspielerin bestehen. Verbale Entgleisungen und Spott gehören nicht auf den Fußballplatz, ganz gleich wie das Leistungsvermögen der gegnerischen Spielerin ist. Peter et al. (2010, S. 240) schreiben hierzu:

Im Verhalten der Spielerinnen zeigt sich oft nicht nur der Einfluss von Schule, Familie und sozialem Umfeld, sondern häufig auch, welche Einstellung der Trainer hat. Denn ob er will oder nicht, er ist das wesentliche Vorbild für seine Mannschaft. Und wenn er selbst keine

positiven Werte vorlebt, hat es die Mannschaft ungleich schwerer, Sozialkompetenz zu erlangen.

5. Persönlichkeitseigenschaften fördern

Ein Team besteht aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Charakteren und Persönlichkeiten. Diese unterscheiden sich in vielfältiger Weise. Jedes Teammitglied bringt unterschiedliche Erfahrungswerte, Motive oder Fertigkeiten mit. Trainer sollen in der Lage sein, trotz diese Unterschiedlichkeiten der Spielerinnen, gemeinsame Ziele zu setzen und zu verfolgen. Werden ausreichend Freiräume gestattet, kann etwa jede einzelne Spielerin eigene Ideen und Kreativität ins Spiel bringen. Peter et al. (2010, S. 240) äußern sich hierzu mit folgenden Worten: „Das Selbstvertrauen wird aufgebaut, wenn sachliche Kritik gepaart wird mit Mut zuzusprechen, mit vernehmbarer Betonung der Stärken, mit der ausdrücklichen Zusicherung, Fehler machen zu dürfen. Das nimmt Versagensängste, die ein Erzfeind der positiven Persönlichkeitsentwicklung sind.“

Die Spielerinnen sollen lernen ihre eigene Meinung zu äußern, sowie auch die Meinung anderer anzuhören und zu respektieren. Außerdem soll gelernt werden eigene Leistung selbstkritisch zu analysieren und zu reflektieren. Die Förderung von persönlichen Eigenschaften ist vor allem für die jüngeren Spielerinnen wichtig.

6. Vorbild sein

„Die Leistungsorientierung und die Leistungsbereitschaft einer Fußballmannschaft steht und fällt mit dem Vorbild des Trainers“

(Melbaum-Stähler & Voss-Tecklenburg, 2011, S. 294)

Vor allem für die jüngeren Spielerinnen kommt dem Trainer eine gewisse Vorbildfunktion zu. Er muss seine ehrliche Begeisterung und Leidenschaft für den Fußball auf seine Spielerinnen übertragen. Nur wenn der Trainer selbst positive Werte und Normen wie Gerechtigkeit oder Fairness vorlebt, können diese von seinen Schützlingen gelernt werden. Auch soziale Kompetenzen, wie etwa Kameradschaftlichkeit, Rücksicht oder Pünktlichkeit sind hier von Relevanz. Neben diesen wesentlichen Grundsätzen darf jedoch nicht die Trainingsarbeit an sich vernachlässigt werden. Diese sollte vor allem Abwechslungsreichtum, Spannung und einen gewissen Spaßfaktor aufweisen.

(vgl. Peter et al., 2010; Melbaum-Stähler & Voss-Tecklenburg, 2011)

7. Empirischer Teil

Für den zweiten Teil dieser Arbeit wurde eine qualitative Untersuchung gewählt. Die qualitativ-empirische Befragung ermöglicht es, Antworten auf die ausgearbeiteten Fragestellungen zu ermitteln und so soll herausgefunden werden, inwiefern sich diverse Trainertätigkeiten in der Sichtweise männlicher Trainer im Männer- und Frauenfußball unterscheiden. Flick, Von Kardorff und Steinke (2015, S. 25) schreiben, dass qualitative Forschung immer dort zu empfehlen ist, wo es darum geht einen bislang wenig erforschten Wirklichkeitsbereich zugänglich zu machen. Da sich bislang nur vereinzelt Literatur, speziell zu diesem Themenbereich und speziell aus Sicht männlicher Trainer ausmachen lässt, bekräftigt dies die gewählte qualitative Herangehensweise.

7.1 Theoretische Grundlagen qualitativer Forschung

Laut Flick et al. (2015, S. 14) versucht qualitative Forschung Lebenswelten „von innen heraus“ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Dadurch soll zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beigetragen werden, sowie auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam gemacht werden.

Qualitatives Forschen beruht nicht auf einer universellen, theoretischen und methodischen Auffassung. Vielmehr gehören verschiedenste theoretische und methodische Ansätze, zu denen auch subjektive Sichtweisen von interviewten Personen zählen, zur Forschungspraxis (Flick, 2014, S. 29). Zudem orientiert sich diese Forschungsmethode stark am Alltagsgeschehen und am Alltagswissen der Befragten. Qualitative Arbeiten beschäftigen sich oftmals zuerst mit der Aufarbeitung einzelner Fälle und beginnen dann erst im nächsten Schritt, diese zu vergleichen und zusammenzuführen, um beispielsweise etwaige Parallelen herstellen zu können (vgl. Flick et al. 2015, S. 23).

Als Kennzeichen qualitativer Forschung nennt Flick (2014, S. 26) „die Gegenstandsangemessenheit von Methoden und Theorien, die Berücksichtigung und Analyse unterschiedlicher Perspektiven sowie der Reflexion des Forschers über die Forschung als Teil der Erkenntnis“.

Flick et al. (2015, S. 22) definieren vier theoretische Grundannahmen qualitativer Forschung:

1. Soziale Wirklichkeit als gemeinsame Herstellung und Zuschreibung von Bedeutungen.
2. Prozesscharakter und Reflexivität sozialer Wirklichkeit.
3. ‚Objektive‘ Lebensbedingungen werden durch subjektive Bedeutungen für die Lebenswelt relevant.
4. Der kommunikative Charakter sozialer Wirklichkeit lässt die Rekonstruktion von Konstruktionen sozialer Wirklichkeit zum Ansatzpunkt der Forschung werden.

7.2 Forschungsmethode

Für die Untersuchung wurde das Leitfadeninterview gewählt, da durch die relativ offene Gestaltung der Interviewsituation erwartet wird, dass Sichtweisen der befragten Personen eher zur Geltung kommen als in standardisierten Interviews oder Fragebögen (vgl. Flick, 2014, S. 194). Helfferich (2014, S. 559) schreibt, dass qualitative, leitfadengestützte Interviews eine verbreitete, ausdifferenzierte und methodologisch vergleichsweise gut ausgearbeitete Methode sind, um qualitative Daten zu erzeugen.

7.3 Das Leitfadeninterview

Leitfadeninterviews sind laut Helfferich (2014, S. 560) als Interviews, die mit einem Leitfaden den Interviewablauf gestalten, definiert. Die Autorin führt weiter aus:

Der Leitfaden ist eine vorab vereinbarte und systematisch angewandte Vorgabe zur Gestaltung des Interviewablaufs. Er kann sehr unterschiedlich angelegt sein, enthält aber immer als optionale Elemente (Erzähl-) Aufforderungen, explizit vorformulierte Fragen, Stichworte für frei formulierbare Fragen und/oder Vereinbarungen für die Handhabung von dialogischer Interaktion für bestimmte Phasen des Interview [sic]. Der Leitfaden beruht auf der bewussten methodologischen Entscheidung,

eine maximale Offenheit (die alle Möglichkeiten der Äußerungen zulässt) aus Gründen des Forschungsinteresses oder der Forschungspragmatik einzuschränken (Helfferich, 2014, S. 560).

Döring und Bortz (2016, S. 372) betonen, dass man durch den Interview-Leitfaden und die darin angesprochenen Themen ein Gerüst für Datenerhebung und Datenanalyse erhält, das die Ergebnisse unterschiedlicher Interviews vergleichbar macht.

Die für diese Arbeit verwendete Methode der Expert(inn)en-Interviews ist eine spezielle Anwendungsform des Leitfadeninterviews. Hier steht weniger die Biographie der befragten Personen im Vordergrund, sondern diese fungieren mehr als Expert(inn)en für ein bestimmtes Handlungsfeld. Die interviewten Personen werden auch nicht als Einzelfall, sondern als Vertreter/innen einer Gruppe bestimmter Expert(inn)en –in diesem Fall männlicher Fußballtrainer, in die Untersuchung einbezogen (vgl. Flick, 2014, S. 214). Döring und Bortz (2016, S. 366) weisen darauf hin, dass es bei offenen Befragungen an den Interviewenden selbst liegt, die „richtige Balance zwischen Eingreifen (direktiverer Stil zur Förderung einer halbstrukturierten Interviewsituation) und Laufenlassen (nondirektiver Stil zur Förderung der Authentizität) zu finden und eine angemessene Interviewdauer einzuhalten“.

7.4 Interview- Leitfaden

Nach einer ersten Abfassung des theoretischen Teils der Arbeit, wurde anhand der behandelten Themen, ein Interview-Leitfaden erstellt. Dabei wurden auch Leitfäden aus bereits vorhandenen wissenschaftlichen Forschungsarbeiten, die sich mit ähnlichen Themen beschäftigt haben, zur Hilfe genommen. Einen Großteil der Befragung stellen die Bereiche Kompetenzen und Kommunikation dar. Der Hauptfokus der Interviews sollte jedoch immer auf die - nach Meinung der männlichen Experten - möglichen geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich des Fußballsports gerichtet sein.

Nach der Aushändigung einer Einverständniserklärung bei der kurz die Intentionen der Befragung erläutert werden, wird mit einleitenden Fragen zur interviewten Person selbst begonnen. Anschließend werden die verschiedenen Themenbereiche abgearbeitet.

Der Interview-Leitfaden setzt sich aus folgenden 11 Themenbereichen zusammen:

1. Persönliches
2. Trainertätigkeit – Entwicklung
3. Trainer eines Frauenteam
4. Unterschiede Frauen- und Männerfußball
5. Stereotypen
6. Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften – Optimale Trainerperson
7. Umgang innerhalb des Teams
8. Kommunikation und Interaktion
9. Motivation
10. Trainerinnen im Frauenfußball
11. Abschluss

Es wurde versucht die Fragen zu den einzelnen Themenbereichen möglichst weitläufig zu formulieren, damit sich die befragten Personen in ihren Antworten und Ausführungen nicht eingeschränkt fühlen und wenn möglich von sich aus, ohne Vorgaben, zu erzählen beginnen.

7.5 Auswahl der Interviewpartner

Um möglichst interessante und aufschlussreiche Ergebnisse für die Forschungsarbeit zu bekommen, wurden einige Kriterien definiert, nach welchen die Interviewpartner ausgesucht wurden. Diese lauten wie folgt:

- Sie verfügen über ausreichend Wissen und Erfahrung über den Themenbereich
- Sie haben ein Mädchen- bzw. Frauenfußballteam trainiert
- Sie haben ein Burschen- bzw. Männerfußballteam trainiert
- Sie haben die Zeit, interviewt zu werden
- Sie erklären sich dazu bereit, an der Befragung teilzunehmen

Für die Interviews wurden nur Trainer herangezogen, die ein Frauenteam in der ersten Bundesliga (ÖFB Frauen Bundesliga) oder der zweiten Bundesliga (Frauen 2. Liga Ost/Süd) trainieren oder trainiert haben, da diese vermutlich die größten Erfahrungswerte aufweisen. Eines der Hauptkriterien bei der Auswahl der geeigneten Interviewpartner war die Tatsache, dass die befragten Trainer sowohl Erfahrungswerte im Training mit Männerteams, als auch mit Frauentams aufweisen sollten. Einzig Karlheinz hat im Vorfeld noch kein männliches Fußballteam trainiert, da er jedoch ein sehr umfangreiches Wissen über den Mädchen- und Frauenfußball besitzt, wurde er ebenfalls für ein Interview herangezogen.

7.6 Kontaktaufnahme und Interviewdurchführung

Die Kontaktaufnahme mit den ausgewählten Trainern erfolgte per Mail, telefonisch oder persönlich. Dabei wurden kurz das Thema sowie die Forschungsabsichten erläutert. Erfreulich ist die Tatsache, dass alle angefragten Interviewpartner einem Interview zustimmten. Termine für die Interviews waren schnell gefunden und fanden entweder gleich am Abend nach dem Training am Sportplatz statt oder aber im Büro der jeweiligen Interviewpartner. Die Interviews wurden alle im März 2017 durchgeführt. Zu Beginn der Befragung wurde nochmals ein kurzer Überblick über das Thema sowie der einzelnen Themenbereiche gegeben. Auch wurde eine Einverständniserklärung zur akustischen Aufnahme des Interviews eingeholt. Die Möglichkeit der anonymen Datenwiedergabe wurde von keinem der Interviewpartner in Anspruch genommen. Es wurden insgesamt Experteninterviews mit sieben männlichen Trainern durchgeführt. Diese unterschieden sich teilweise sehr stark hinsichtlich ihrer Länge. Das kürzeste Interview dauerte knapp 25 Minuten und das längste eine Stunde und eine Minute. Die transkribierten Interviews sind im Anhang zu finden.

7.7 Auswertung

Für die weitere Bearbeitung der durchgeführten Interviews wurde das Auswertungsverfahren von Lamnek (2010) gewählt. Dieser unterscheidet grob zwischen vier Phasen der Auswertung:

1. Transkription
 2. Einzelanalyse
 3. Generalisierende Analyse
 4. Kontrollphase
- (vgl. Lamnek, 2010, S. 367)

7.1.1 Transkription

Um Daten, die mit technischen Medien aufgezeichnet wurden, interpretieren und bearbeiten zu können, ist zuerst eine Verschriftung notwendig. Dies geschieht durch das Mittel der Transkription (vgl. Flick, 2014, S. 379). Kowal und O'Connell (2015, S. 438) definieren Transkription als „die graphische Darstellung ausgewählter Verhaltensaspekte von Personen, die an einem Gespräch (z. B. einem Interview oder einer Alltagsunterhaltung) teilnehmen“. Möchte man nun ein Transkript erstellen, so kann nach Kowal und O'Connell (2015, S. 441) zwischen vier verschiedenen Formen der Verschriftlichung gewählt werden.

Diese sind:

1. Standardorthographie: Diese orientiert sich an den Normen geschriebener Sprache und erleichtert dadurch das Transkribieren. Zugleich werden jedoch die Besonderheiten der gesprochenen Sprache, wie etwa die Auslassung einzelner Laute oder die Angleichung aufeinander folgender Laute vernachlässigt.
2. Literarische Umschrift: Hier werden diese zuvor beschriebenen Abweichungen berücksichtigt.
3. Eye dialect: Diese Form der Verschriftlichung wird vor allem in englischsprachigen Transkripten verwendet und weicht noch etwas stärker von der Standardorthographie ab, damit Umgangssprachliches möglichst lautgetreu abgebildet werden kann
4. Phonetische Umschrift: Mündliche Äußerungen werden hier in phonetisch-phonologischen Kategorien dargestellt. Diese Art der Verschriftlichung findet jedoch kaum Verwendung, da sie zu viele Informationen enthält und schwer zu transkribieren und zu lesen ist.

(Kowal & O'Connell, 2015, S. 441)

In der vorliegenden Arbeit wurde für die Transkription der aufgenommenen Experten-Interviews die Form der Standardorthographie gewählt. Die Aussagen der befragten Personen wurden so wenig wie möglich in Inhalt und Form verändert. Auch non-verbale Aspekte der Interviews, wie etwa Pausen, Lachen oder Räuspern wurden so weit wie möglich in der Verschriftlichung berücksichtigt, da diese für die Interpretation womöglich eine Rolle spielen könnten (vgl. Lamnek, 2010, S. 367).

Für die Transkription der Experten-Interviews wurden weitgehend die Richtlinien von Bohnsack (2014, S. 253f) verwendet, welche in der folgenden Tabelle dargestellt sind:

(.)	Pause bis zu einer Sekunde
(5)	Anzahl der Sekunden, die eine Pause dauert
Nein	Betonte Aussage
viellei-	Abbruch eines Wortes
[...]	Auslassung einer nicht relevanten Aussage
[doch]; [lacht], [seufzt]	Ergänzung des Forschers zum besseren Verständnis bzw. Unklarheit beim Transkribieren ABER auch ein nicht verbales Ereignis
//	Unterbrechung des Interviews
//mhm//, //ok//	Hörersignal des Interviewers

Tab. 1: Richtlinien der Transkription in Anlehnung an Bohnsack (2014, S. 253f)

7.1.2 Einzelanalyse

Nach der Transkription werden die einzelnen Experten-Interviews analysiert. Nicht relevante Abschnitte werden aus den einzelnen Verschriftlichungen entfernt und zentrale Passagen hervorgehoben. Das nun in konzentrierter Form vorliegende Datenmaterial wird im nächsten Schritt einer inhaltsanalytischen Auswertung unterzogen. Anschließend soll hier schon eine erste Charakterisierung des jeweiligen Interviews stattfinden, welche verknüpft werden soll mit den Wertungen und Beurteilungen der forschenden Person (vgl. Lamnek, 2010, S. 368).

7.1.3 Generalisierende Analyse

In dieser Phase sollen, ausgehend von den einzelnen Interviews, allgemeine (theoretische) Erkenntnisse gewonnen werden. Dies geschieht unter anderem dadurch, dass nach Gemeinsamkeiten in den Interviews gesucht wird, doch auch Unterschiede müssen beachtet und bei der Analyse miteinbezogen werden (vgl. Lamnek, 2010, S. 368f).

7.1.4 Kontrollphase

Die letzte Phase kann als Selbst- bzw. Fremdkontrolle durchgeführt werden, da im Verlauf der Auswertung auch Fehlinterpretationen möglich sind. Hier sollte immer wieder auf die vollständige Transkription zurückgegriffen werden und auch das erneute Anhören der Originalaufnahmen empfiehlt sich (vgl. Lamnek, 2010, S. 369).

Um das weitere Vorgehen nochmals zusammenzufassen, wird nun nach der Transkription der Interviews mit der spezifischen Analyse der einzelnen Trainer begonnen.

Durch den Interview-Leitfaden wurde vorab ein Gerüst für die Auswertung hergestellt, dass es ermöglicht, die einzelnen Ergebnisse in Beziehung zueinander zu stellen (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 372). Anschließend wird mit einer Analyse der definierten Themenbereiche fortgefahren ehe die einzelnen Interviews miteinander verglichen werden, um themenorientierte Differenzen oder Gemeinsamkeiten herauszufiltern. Dabei sollten auch immer subjektive Sichtweisen der Trainer hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Unterschiede im Fußball, beachtet werden. Zum Schluss sollen mögliche gefundene Erkenntnisse unter Zuhilfenahme vorhandener Literatur dargestellt werden.

8. Personenspezifische Auswertung der einzelnen Interviews

Im diesem Kapitel sind die Ergebnisse der Trainerinterviews einzeln und nach Themenbereichen gegliedert zusammengefasst. Wörtliche Zitate der befragten Personen sind kursiv dargestellt und die Zahlen in der nachfolgenden Klammer geben die Zeilennummer des jeweiligen Interviews an.

8.1 Martin

Persönliches (1-6):

Martin ist 49 Jahre alt und von Beruf Beamter.

Trainertätigkeit – Entwicklung (7-26):

Der Befragte ist seit 25 Jahren als Fußballtrainer tätig. Das Trainingsgeschehen gelenkt hat Martin bisher beim SC Brauerei Piesting, SKV Altenmarkt sowie bei der FSG Dreistetten. Momentan betreut er die zweite Bundesligamannschaft des SKV Altenmarkt, sowie die Gebietsligamannschaft FSG Dreistetten. Dieses doppelte Engagement lässt sich halbwegs gut mit seinem Job vereinen, da er gelegentlich von zuhause arbeiten kann, lässt jedoch nicht viel Freiraum für andere Dinge zu. Martin hat selbst aktiv als Tormann gespielt und nach Beendigung seiner Karriere wurde er erst wieder aufgrund seiner Kinder in das Fußballgeschehen hineingezogen, worauf er sich dann auch für das Training anderer entschied.

Trainer eines Frauteams (27-67)

Aufgrund der Tatsache, dass seine Töchter Fußball spielten, kam er zum Frauenfußballsport. Er coachte einige Jahre ein Mädchenteam, ehe er aus einer „Zwangssituation“ (44) heraus dann ein Frauteam betreute, da dieses neu aufgebaut werden sollte und noch eine mögliche Trainerperson fehlte.

Sein etwas später folgendes Engagement bei einem zweiten Frauteam entstand mehr oder weniger aus einer ähnlichen Situation, da bei diesem ebenfalls der/die Trainer/in

fehlte worauf Martin seine Hilfe anbot. Sein Umfeld reagiert positiv darauf, wenn er erzählt, dass er im Frauenfußball tätig ist.

Unterschiede Frauen – Männerteams (68-95)

Der befragte Trainer schätzt den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich sehr gering ein und unterstreicht dies mit folgenden Worten: „*Man macht es, weil man es machen soll oder muss*“ (69-70). Europaweit gesehen, würde er Österreich im Hinblick auf den Frauenfußball eher als ein „*Entwicklungsland*“ (78) bezeichnen.

Für Martin liegen die größten Unterschiede zwischen dem Frauen- und Männerfußball im Finanziellen und der Öffentlichkeitswirksamkeit. Sportlich gesehen gibt es für ihn natürlich geschlechtsspezifische Unterschiede, wie etwa in der Dynamik, aber im Allgemeinen hat sich der Frauenfußball in seiner Auffassung in den letzten Jahren stark verbessert.

Stereotypen (96-143)

In der Ansicht des befragten Trainers wird der Frauenfußball in der Gesellschaft zwar akzeptiert, ist jedoch trotzdem „*eine Randerscheinung, die [...] jetzt gar nicht einmal so belächelt wird, aber in Wahrheit auch niemanden ... jetzt so wirklich vom Ofen hervorholt.*“ (97-98)

Martin hatte vor seinem Engagement im Frauenfußball keinen Bezug zu diesem und wusste nicht, wie dieser einzuschätzen ist. Nachdem er die ersten Frauenfußballspiele gesehen hatte, war er „*eher vielleicht sogar ein bisschen positiv überrascht.*“ (106)

Der Trainer würde eine typische Fußballspielerin durch einen robusten Körperbau und eine gute Athletik charakterisieren.

Martin kann von keiner Situation berichten, in der er oder seine Spielerinnen mit Vorurteilen oder Stereotypen konfrontiert wurden.

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften – Optimale Trainerperson (144-196)

Neben dem fachlichen Wissen sollte ein Trainer laut Martin vor allem Psychologe sein. Er denkt, dass dies bei Frauen besonders wichtig ist, da diese sensibler im Umgang mit anderen Personen sind.

„Das heißt also, ahm...ich muss die Wortwahl und das, wie man den Frauen gegenüber auftritt schon gut überlegen. Also ich kann nicht so wie bei Männern ahm... mit einem gewissen [...] Befehlston arbeiten.“ (149-151)

Ein optimaler Trainer müsste laut Martin ein Verständnis dafür mitbringen, wie Frauen grundsätzlich *„funktionieren“* (158) und vielmehr auf die einzelnen Spielerinnen und deren Befindlichkeiten eingehen können. Der Interviewte denkt, dass bei Männerteams der Umgangston hingegen auch mal rauer gestaltet sein kann, ohne dass dies Konsequenzen hat.

Unterschiede im Training mit Frauen macht Martin bezüglich der körperlichen Voraussetzungen, auf welche er im Training versucht vermehrt einzugehen. Gegensätzliche Erfahrungen, die der Befragte bis jetzt im Frauenfußball gemacht hat, betreffen die Einstellung der weiblichen Fußballspielerinnen: *„Also so bedingungslos mitzuziehen [...] wie es die Frauen machen, das wird dir bei Männern nicht oft passieren, vor allem nicht auf dem Niveau und wo es um keine Gage geht, ja.“ (189-191)*

Umgang innerhalb des Teams (197-327)

Martin betont, dass Wertschätzung für ihn ein wesentlicher Punkt im Umgang miteinander ist. Das Klima innerhalb seines Teams würde er als gut bis sehr gut bezeichnen, wenngleich er sich bewusst ist, dass durch die unterschiedlichen Nationalitäten, Charaktere und Altersstufen auch Konfliktpotenzial gegeben ist.

Den Umgang mit seinen Spielerinnen würde Martin als normal bezeichnen und sagt dazu folgendes: *„Ich geh so mit ihnen um, wie ich hoff, dass sie mit mir umgehen.“ (230)*

Das Verhältnis zu seinen Spielerinnen beschreibt der Trainer als freundschaftlich und bewusst sachlich gehalten und sein Führungsstil ist wohl am besten als demokratisch zu bezeichnen, wenngleich er auch weiß, dass in manchen Situationen eine gewisse Strenge notwendig ist.

Den Spielerinnen wird in mancherlei Hinsicht ein gewisses Mitspracherecht gewährt. Wenn beispielsweise die gewählte Aufstellung nicht gut funktioniert, werden Verbesserungsvorschläge oder Ideen eingeholt.

Disziplinarische Maßnahmen sind laut Martin zum Beispiel dann angebracht, wenn jemand über einen längeren Zeitraum unentschuldig vom Training fernbleibt oder sich gegenüber seinen Mitspielerinnen unangemessen verhält.

Was den Zusammenhalt innerhalb Männer- und Frauenteam angeht, schätzt Martin diesen als besser funktionierend bei Männern ein: „[...] dieses Zickenverhalten, ja, das kann bei den Frauen viel ausgeprägter passieren als bei den Männern. Das heißt, wenn dort irgendwo Konfliktherde entstehen aufgrund zwischenmenschlicher Probleme, dann ist das bei Frauen viel extremer ausgeprägt, als bei den Männern – gibt's natürlich bei Männern genauso, aber [...] wenn sich einmal etwas gebildet hat, ein Team, dann funktioniert das bei den Männern meines Erachtens besser, als bei den Frauen und ist nicht so leicht gefährdet, dass es aus dem Gleichgewicht gerät.“ (283-288)

Für Martin sind typische Konfliktsituationen im Team, wenn eine gute Spielerin, obwohl sie nicht aufs Training kommt, von Beginn an aufgestellt wird. Seiner Meinung nach sorgt dies für Unmut bei den anderen Spielerinnen und es stellt sich die Frage, ob dies fair den anderen gegenüber ist. Auf der anderen Seite weiß der Trainer, dass ein Nicht-Einsetzen dieser Spielerin zwar gerecht wäre, aber einen Qualitätsverlust innerhalb des Teams bedeuten würde.

Entstandene Konflikte müssen nach Ansicht des befragten Trainers entsprechend angesprochen und geklärt werden, da diese sonst das gesamte Team gefährden können. Die Bereinigung von Konflikten schätzt Martin bei Frauenteam schwieriger ein als bei Männerteams: „Frauen sind glaub ich eher länger mit Dingen beschäftigt. Also sie müssen sich auch vielleicht mehr aufarbeiten, wenn es jetzt irgendwo Konfliktsituationen gibt und das muss man wahrscheinlich auch berücksichtigen in dieser Form.“ (325-327)

Kommunikation und Interaktion (328-422)

Werden Entscheidungen vom befragten Trainer getroffen, so versucht er diese zu begründen. Typische Gesprächsthemen zwischen dem Trainer und seinen Spielerinnen betreffen den Fußballsport. Martin kann zwar nicht von negativen Auswirkungen fehlender Kommunikation berichten, jedoch weist er darauf hin, dass fehlendes Verständnis für

Kommunikation oftmals zu Problemen führen kann: *„Das heißt man glaubt, man hat was gesagt und das hat wer so verstanden. Aber der, dem ich es gesagt hab, hat es anders verstanden.“* (345-346)

Ansprachen vor dem Spiel beschränken sich bei dem Trainer nur auf das Wesentliche, da für ihn zu viel Input kontraproduktiv scheint. Der Trainer macht keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Ansprache, hat jedoch das Gefühl, dass man Frauen weniger motivieren muss als Männer. Hingegen benötigen weibliche Fußballspielerinnen Martins Empfinden nach mehr Zuspruch und Bestätigung, als dies bei ihren männlichen Kollegen nötig ist. Er vertritt die Meinung, dass eine gewählte Ausdrucksweise im Umgang mit weiblichen Spielerinnen sehr wichtig ist.

Motivation (423-447)

Hinsichtlich der Motivation seiner Spielerinnen sagt Martin über sich selbst: *„Ich bin eher der Typ, der glaubt, dass es über die Psychologie mehr Motivationspunkte gibt, als es über die Kommunikation und über die Lautstärke zu machen.“* (428-430)

In der Auffassung des Trainers gibt es unterschiedliche Motivationsstrategien zwischen Männer- und Frauentteams. Er ist der Meinung, dass Frauen vermehrt durch positive Worte, denn durch Kritik motiviert werden können und im allgemeinen weniger kritikfähig sind als Männer, die zwecks Motivation auch mal härter angesprochen werden können.

Trainerinnen im Frauenfußball (448-520)

Martin schätzt die Eignung weiblicher Trainerinnen durchwegs positiv ein, hat jedoch das Gefühl, dass das Führungsverhalten bei Frauen nicht so ausgeprägt ist, wie bei Männern. Die ist für Martin ein möglicher Grund warum sich Frauen in der Position der Trainerin schwerer tun könnten.

Bezüglich Trainerinnen im Frauenfußball sieht er weder Vor- noch Nachteile und denkt, dass dies gut funktionieren kann. Als Gründe warum es so wenig weibliche Trainerinnen im Fußball gibt, nennt Martin fehlendes Interesse und die „Außenseiterinnenrolle“ von Frauen innerhalb der Trainer/innenausbildung. Um mehr Frauen für eine Trainer/innenrolle begeistern zu können, müsste laut Martin zuerst einmal generell das weibliche Interesse am Fußballsport erhöht werden.

Abschluss (521-535)

Martin trainiert generell lieber Frauteams, weil er die weiblichen Spielerinnen als motivierter empfindet. Der Umgang fällt ihm sowohl mit Männern als auch mit Frauen leicht.

8.2 Karlheinz

Persönliches (1-5):

Karlheinz ist 45 Jahre alt und Lehrer im Polgargymnasium in Wien. Im niederösterreichischen Fußballverband ist er zurzeit U-14 Auswahltrainer und Instruktor bei der Trainerausbildung.

Trainertätigkeit – Entwicklung (6-23):

Der Interviewte ist seit 24 Jahren als Trainer im Fußball tätig. Begonnen hat er als Trainer eines Damenteams beim DFC Heidenreichstein. Während der Ausbildung zum Trainer trainierte er kurzzeitig eine Burschenmannschaft in Litschau, das einzige männliche Team in seiner Trainerkarriere. Dann folgten u.a. Stationen beim SV Horn (Trainer), im Frauen-Nationalteam (Torfrautrainer), SK Rapid Wien (Tormanntrainer), SV Neulengbach (Trainer), SC Sparkasse Zwettl (Tormanntrainer) und USC Landhaus (Torfrautrainer). Ab 2004 wurde Karlheinz mit der Betreuung des Mädchenleistungszentrums in Wien, sowie der Mädchenfußballklassen in seiner Schule beauftragt. Kurz darauf wurde er Sektionsleiter und Tormanntrainer beim KSC/FCB Donaustadt und im Jahr 2010 kam ein Engagement als Trainer bei der niederösterreichischen U14-Frauenauswahl hinzu. 2014 gründete er das „HOFF“-Hollabrunner Oberstufen Frauenfußball-Projekt, bei welchem er als sportlicher Leiter fungiert.

Die Trainertätigkeit lässt sich gut mit seinem Job als Lehrer vereinen, da diese quasi Teil seiner Lehrverpflichtung ist. Die Entscheidung eine Trainerlaufbahn einzuschlagen, fällt der Befragte während seines Sportstudiums. Gründe hierfür waren unter anderem sein Interesse für den Fußballsport.

Trainer eines Frauenteam (24-33)

Karlheinz kam mehr oder weniger zufällig zum Frauenfußball. Vor seiner Trainertätigkeit hatte er öfters dem Frauenteam in seinem Heimatort zugeschaut und wurde dann vom Trainer angesprochen. Sein Umfeld reagierte anfangs belustigt darauf, wenn er erzählte, dass er im Frauenfußball tätig ist, doch mittlerweile ist dies von allen Seiten akzeptiert.

Unterschiede Frauen – Männerteams (34-41)

Der befragte Trainer schätzt den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich als gering bis ganz niedrig ein. Seiner Meinung nach sind die größten Unterschiede zwischen dem Frauen- und dem Männerfußballsport die körperlichen Gegebenheiten. Einen weiteren Unterschied sieht Karlheinz im Umgang miteinander: „[...] *Frauen müssen anders behandelt werden. Die Ansprache muss anders sein als bei Männern. Bei Männern kann man ruhig ein bisschen derber sein. Was bei den Frauen oft beleidigend wirkt.*“ (39-41)

Stereotypen (42-85)

Der Trainer schätzt die Akzeptanz des Frauenfußballs in der Gesellschaft zurzeit als hoch ein und begründet dies mit dem derzeitigen Erfolg des Frauen-Nationalteams. Vor seiner Trainertätigkeit wusste er nichts über den Frauenfußballsport und hatte dementsprechend keine Einstellung diesem gegenüber. Eine typische Fußballspielerin beschreibt Karlheinz als durchtrainiert, intelligent, manchmal ehrgeizig und sie will Spaß haben. Mit Stereotypen und Vorurteilen, wie etwa zur sexuellen Orientierung seiner Spielerinnen wurde der Trainer schon des Öfteren konfrontiert, hat dem jedoch keine besondere Beachtung geschenkt. Von Situationen, in denen seine Spielerinnen damit konfrontiert wurden, weiß der Trainer ebenfalls zu berichten. Wenn er so etwas mitbekommen hatte, dann gab er meistens den Rat sich ruhig zu verhalten und mit Toren auf diese Provokationen zu antworten.

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften – Optimale Trainerperson (86-108)

Die wichtigste Voraussetzung, die ein Trainer mitbringen muss, um ein Frauenteam zu trainieren, ist für Karlheinz ein gewisses „*Frauenverständnis*“. (88) Eine optimale Trainerperson sollte seiner Meinung nach fachliche Kompetenz und Eigenkönnen mitbringen, sowie „*Menschenversther*“ (94) und „*Menschenführer*“ (94) sein. Seine eigenen Fähigkeiten als Trainer schätzt Karlheinz als durchwegs positiv ein. Bezüglich der Unterschiede im Fußballtraining mit Männern und Frauen erzählt der Trainer, dass er die Erfahrung gemacht hat, dass Fußballspielerinnen mehr nachfragen und den Zweck der zu absolvierenden Übungen verstehen wollen. Burschen hingegen führen die Übungen aus, ohne viel zu hinterfragen.

Umgang innerhalb des Teams (109-192)

Zu Beginn seiner Trainerkarriere war Karlheinz sehr autoritär, was sich mit den Jahren ein wenig gelockert hat. Dennoch gehört für ihn eine gewisse Strenge dazu.

„Ich versuch das als Spiel zu machen. Wie weit kann ich gehen? Wo muss ich die Leine anziehen, wo kann ich sie wieder lockerlassen?“ (120-121)

Für den Trainer ist es wichtig, dass sich die Spielerinnen innerhalb eines Teams verstehen und ein, zwei Personen dabei sind, welche die Führung innerhalb des Teams übernehmen. Seinen Führungsstil bezeichnet Karlheinz als *„amikal, autoritär“* (136). Disziplinarische Maßnahmen sind laut dem Befragten dann angebracht, wenn wichtige Dinge, wie Pünktlichkeit und Verlässlichkeit von den Spielerinnen nicht eingehalten werden. Den Zusammenhalt schätzt der Trainer bei Frauenteams größer ein als bei Männerteams. Seiner Ansicht nach steht bei Männerteams eher die Leistung im Vordergrund, während bei Frauenteams in den meisten Fällen die Gemeinschaft wichtiger ist. Typische Konfliktsituationen ergeben sich laut Karlheinz, wenn Spielerinnen glauben, dass Teamkolleginnen vom Trainer bevorzugt werden. Eine Klärung wird dann meistens durch eine sachliche Aussprache herbeigeführt. Generell verfährt der Befragte bei Konflikten so, dass er seinen Spielerinnen die Möglichkeit zum Gespräch anbietet und dann gemeinsam versucht wird eine Lösung zu finden. Konflikte können sich, laut dem interviewten Trainer zwar auf die Leistung der Spielerinnen auswirken, aber sie können auch positives bewirken, sofern sie erfolgreich bewältigt werden.

Kommunikation und Interaktion (193-281)

Gespräche zwischen dem Trainer und seinen Spielerinnen handeln meist über den Fußballsport und selten über private Dinge. Organisatorisches wird meist über eine Whatsapp-Gruppe kommuniziert, wobei der Interviewte betont, dass er das persönliche Gespräch mit seinen Spielerinnen bevorzugt, um Missverständnisse zu vermeiden. Gespräche mit den Spielerinnen werden meistens dann gesucht, wenn Karlheinz vermutet, dass es irgendwo Probleme gibt. Generell befindet der Interviewte Kommunikation als sehr wichtig und fordert von seinen Spielerinnen ein, dass ausreichend miteinander kommuniziert wird, um mögliche Konflikte oder Missverständnisse gar nicht erst entstehen zu lassen. Bezüglich der Ansprache vor einem Spiel versucht der Trainer nur drei

kurze Punkte anzusprechen, um sein Team nicht zu überfordern. Er betont, dass er dabei vor allem versucht, den Spielerinnen die Angst zu nehmen, Fehler zu machen. Diese Angst ist bei weiblichen Fußballspielerinnen, laut Karlheinz ausgeprägter als bei männlichen Fußballspielern. Bezüglich der Ansprache in der Halbzeit weist der befragte Trainer ebenfalls auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin:

„Naja die Männer, da kannst du ihnen sagen, was Sache ist und die schlucken das eh runter und sind nicht beleidigt. Frauen sind leichter beleidigt und das führt aber dann in der zweiten Hälfte oder im Spiel, wenn du in der Pause irgendwas kritisierst - bringt nichts. Die Mädels nehmen das persönlich.“ (238-240)

Feedback gibt der Trainer teilweise in der Halbzeit, nach dem Match und wenn etwas im Training nicht funktioniert hat. Wichtige Kriterien einer funktionierenden Kommunikation mit seinen Spielerinnen sind für Karlheinz der gegenseitige Respekt und der höfliche Umgang miteinander.

Motivation (282-296)

Karlheinz bezeichnet sich als sehr emotionalen Trainertyp und glaubt, dass er dadurch auch seine Spielerinnen motivieren kann: *„Und ich denk mir, wenn ich draußen mitlebe, dann kann ich die Emotion, das "Unbedingt Siegen wollen" vermitteln.“ (284-285)*

Bezüglich geschlechtsspezifischer Motivationsunterschiede ist der Trainer der Meinung, dass sich weibliche Fußballspielerinnen bei nicht so guter Leistung im Spiel womöglich schneller aufgeben als männliche Fußballspieler.

Trainerinnen im Frauenfußball (297-324)

Der Interviewte schätzt die Eignung weiblicher Trainerinnen positiv ein und ist der Meinung, dass eine Trainerin die Spielerinnen besser versteht. Umgekehrt haben seiner Auffassung nach die Spielerinnen auch eine bessere Ansprache zu einer Frau als vielleicht zu einem Mann. Nachteile im Training mit einer Trainerin sieht Karlheinz jedoch im milderen Umgang und dem damit verbundenen fehlenden Respekt. *„Nur sagen wieder viele, eine Frau ist zu nett zu ihnen.“ (300)*

Eine Mischung aus männlichem und weiblichem Trainerteam hält Karlheinz für die beste Lösung, da sich so „*die Mädels immer wieder das suchen können, was sie brauchen.*“ (310)

Als Grund für die Unterrepräsentanz weiblicher Trainerinnen nennt der Interviewte ebenfalls die „Außenseiterinnenrolle“ von Frauen innerhalb der Trainer/innenausbildung. Er erzählt, dass bereits überlegt wurde spezielle Frauentrainerkurse anzubieten, dies jedoch aufgrund zu geringer Nachfrage wieder eingestellt wurde. Seiner Meinung nach wären Workshops ideal, um Frauen in die Trainer/innenausbildung hineinschnuppern zu lassen.

Abschluss (325-334)

Der Trainer hat keine geschlechtsspezifischen Präferenzen hinsichtlich der Betreuung eines Teams, glaubt jedoch, dass ihm der Umgang mit weiblichen Spielerinnen aufgrund seiner langjährigen Erfahrung leichter fallen könnte.

8.3 Thomas

Persönliches (1-8):

Thomas ist 51 Jahre alt und im Sicherheitsdienst tätig.

Trainertätigkeit – Entwicklung (9-34):

Der Befragte übt den Trainerberuf seit 26 Jahren aus und war im Männerfußball bei Vereinen wie Triest, Gradiste, Währing und Währing-Döbling tätig. Darauf folgten Engagements im Frauenfußball, wie etwa bei Hellas Kagan, ASK-Erlaa, Guntramsdorf, Wiener Sportklub und Gumpoldskirchen. Sein Beruf im Sicherheitsdienst lässt sich gut mit der Trainertätigkeit vereinen. Thomas bezeichnet sich selbst als Führungspersönlichkeit und es fiel ihm damals in seiner aktiven Zeit schon leicht andere zu führen. Aus Interesse entschied er sich dann für die Trainertätigkeit.

Trainer eines Frauenteam (35-67)

Nachdem er in einer Zeitung eine Annonce eines Frauenteam gelesen hatte, entschied sich Thomas aus Neugier diesen Weg einzuschlagen. Obwohl das Training mit einem Frauenteam anfangs für den Trainer nicht ganz einfach war, stellte sich mit der Zeit der Erfolg ein, was diesen dann auch veranlasste beim Frauenfußball zu bleiben. Das Umfeld von Thomas reagierte zu Beginn belustigt als es von dessen Engagement im Frauenfußball erfuhr. Mit fortlaufendem Erfolg seines Teams wurde dies immer mehr und mehr respektiert und anerkannt.

Unterschiede Frauen – Männerteams (68-76)

Den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich schätzt der Interviewte als niedrig ein. Unterschiede zwischen dem Frauen- und Männerfußballsport sieht Thomas im Körperlichen, weshalb er auch davon abrät den Fußball der Männer mit dem der Frauen zu vergleichen, da man dies in den meisten anderen Sportarten ebenfalls nicht tut: „*Aber ich erzähle da immer gern, ah damals die Jukic ist noch nie gegen den Rogan geschwommen.*“ (74-75)

Stereotypen (77-131)

Thomas' Einstellung gegenüber dem Frauenfußball war bereits vor seiner Betätigung in diesem Bereich sehr positiv. Bevor er sein erstes Frauenteam betreute, wusste er noch nichts über den Frauenfußball. Eine typische Fußballspielerin gibt es in der Auffassung des Trainers nicht, da diese sehr unterschiedlich sein können, aber er findet, dass Fußballspielerinnen sehr lernwillig sind. Der Trainer hat schon einige Situationen erlebt, in denen er mit Vorurteilen konfrontiert wurde. In den meisten Fällen geschah dies durch Funktionäre, die Aussagen wie „*die Weiber nehmen uns den Platz weg*“ (122-123) tätigten. Von Konfrontationen seiner Spielerinnen mit Stereotypen oder Vorurteilen weiß der Trainer hingegen nichts zu berichten.

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften – Optimale Trainerperson (132-179)

Die Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein Frauenteam zu trainieren unterscheiden sich für Thomas nicht von denen eines Männerfußballtrainers. Für ihn ist es wichtig, dass ein Trainer gebildet ist und regelmäßig Fortbildungen besucht. Er denkt jedoch, dass man ein wenig einfühlsamer sein muss, wenn man Frauen trainiert. Was die eigenen Fähigkeiten des befragten Trainers angeht, so schätzt sich dieser als sehr positiv ein: „*Ich glaub ich habe das Gen, den Siegeswillen und treibe die Leute auch dort hin, wenn die Qualität auch stimmt, ja.*“ (163-164) Geschlechtsspezifische Unterschiede im Training, wie beispielsweise die Belastung betreffend, hat Thomas nicht gemacht.

Umgang innerhalb des Teams (180-279)

Thomas bezeichnet sich prinzipiell als strengen Trainer und forderte anfangs „*sehr viel Disziplin*“ (182) von seinen Teams ein. Mit seinem Engagement als Co-Trainer in Guntramsdorf lockerte er allmählich seinen Führungsstil und bezeichnet diesen nun als „*sehr milde*“ (214) und „*sehr tolerant*“ (198), doch falls notwendig lässt er eine gewisse Strenge walten. Das Klima in seinem Team ist in der Auffassung des Trainers sehr freundschaftlich und es herrscht ein „*super Spirit*“ (206).

Disziplinarische Maßnahmen sind für Thomas angebracht, wenn sich Spielerinnen beschimpfen oder zum Beispiel nicht pünktlich erscheinen. Das Ausmaß dieser Sanktionen

ist abhängig von der Kadergröße. Bei Entscheidungen räumt der Befragte seinen Spielerinnen in Form eines Spielerrates Mitspracherecht ein. Den Zusammenhalt innerhalb des Teams schätzt der Trainer bei Frauen größer ein als bei Männern, sieht dies allerdings mit Problemen behaftet, wenn es beispielsweise um einen möglichen Vereinswechsel geht.

Typische Konfliktsituationen in seinem jetzigen Team sind für Thomas raue Umgangsformen zwischen Spielerinnen sowie Mobbing, was sich aber laut dem Trainer mittlerweile sehr gebessert hat. Um Konflikte zu lösen sucht der Befragte zuerst das Gespräch mit den betroffenen Spielerinnen. Können diese Konflikte nicht gelöst werden, kann dies in einer Verwarnung sowie letztendlich in einem Ausschluss vom Team resultieren.

Was geschlechtsspezifische Unterschiede im Umgang miteinander angeht, ist Thomas der Meinung, dass Frauen im Umgang „*sentimentaler*“ (149) sind und nachtragender als Männer: „*Das ist bei Männern so, die schimpfen sich, die raufen vielleicht einmal kurz und dann ist das erledigt. Dann spielens miteinander und dann ist das eine Einheit. Und das ist bei Frauen manchmal sehr, sehr schwierig.*“ (155-157)

Kommunikation und Interaktion (280-393)

Kommuniziert wird laut dem Befragten beim Training. Ab und zu geht es dabei etwas lauter zu, was nach Auffassung des Trainers aber eher der Motivation dient. Thomas versucht Kritik und Lob gleichermaßen einzusetzen.

Vor einem Match werden zuerst gemeinsam taktische Dinge besprochen, ehe Thomas mit jeder Spielerin einzeln über ihre Aufgaben spricht. Nach dem Match gibt es ebenfalls eine kurze Ansprache. Ausführliches Feedback zum Spiel findet dann in der nächsten Trainingseinheit statt. Dabei befragt der Trainer gerne die Spielerinnen zu ihren eigenen Einschätzungen über das Spiel.

Gespräche zwischen Thomas und seinem Team handeln meist über den Fußballsport, die Spielerinnen wissen aber, dass sie mit ihm gegebenenfalls über private Probleme reden können. Einzel- und Gruppengespräche werden, je nach Intention des Trainers in gleichem Maße eingesetzt und es wird versucht den Spielerinnen regelmäßig Feedback zu geben. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ansprache gibt es für Thomas keine, aber er weist darauf hin, dass Frauen ihre Leistungen viel mehr in Frage stellen und weniger

Selbstbewusstsein aufweisen: „[...] Frauen hinterfragen sich mehr, beziehungsweise trauen sich nicht zu sagen, dass sie es gut gemacht haben.“ (360-361)

Bezüglich geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Kommunikation findet der Trainer, dass das gegenseitige Coaching bei Männern besser funktioniert, da diese oftmals lauter und motivierter sind als Frauen. Worauf man, nach Auffassung des Trainers in der Kommunikation mit weiblichen Spielerinnen achten muss, ist die Wortwahl und die Lautstärke, wenngleich dies auch für den Umgang mit männlichen Spielern gilt. Thomas glaubt, dass die Sensibilität im Frauenfußball ein wenig größer sein muss als im Männerfußball.

Motivation (394-411)

Der Trainer vertritt die Meinung, „dass Lob ein großer Motivationsfaktor ist“ (395) und versucht deshalb seine Spielerinnen des Öfteren zu loben. Er wendet sowohl bei Frauen- als auch bei Männerteams die gleichen Motivationsstrategien an, macht hier also keine Unterschiede.

Trainerinnen im Frauenfußball (412-472)

Die Eignung weiblicher Trainerinnen schätzt Thomas als positiv ein, jedoch ist er der Meinung, dass es Trainerinnen im Frauenfußball aufgrund des Konkurrenzgedankens, schwerer haben als Trainer. Er sieht keine Nachteile, wenn eine Frau das Trainer/innengeschehen lenken würde und gibt den Rat gleich von Beginn an Respekt einzufordern.

Die Unterrepräsentanz weiblicher Trainerinnen führt der Interviewte darauf zurück, dass viele Spielerinnen Probleme mit dem Einnehmen einer Führungsrolle haben. Hier empfiehlt er, dass diese zuerst als Co-Trainerin anfangen könnten, um langsam an das Trainer/innengeschehen herangeführt zu werden.

Abschluss (473-502)

Thomas trainiert lieber Frauentams und begründet dies mit folgenden Worten: „*Also von der Erfolgsseite, vom Weiterbringen einzelner Spielerinnen ist der Job sicher dankbarer.*“ (479-480)

Obwohl ihm der Umgang mit Frauen leichter fällt, kann sich Thomas vorstellen in Zukunft wieder einmal ein Männerteam zu trainieren.

8.4 Marco

Persönliches (1-9):

Marco ist 29 Jahre alt und ist als Magazionär bei der KEM Montage GmbH tätig.

Trainertätigkeit – Entwicklung (10-47):

Die Trainertätigkeit übt der Befragte seit zehn Jahren aus. Frauenteam, die er bis jetzt trainiert hat sind Schönau, Kottingbrunn und FSG Kottingbrunn/Eggendorf. Weiters war er im männlichen Jugend- und Kampfmannschaftsbereich in Sollenau tätig, zuletzt beim ASK Oberwaltersdorf. Sein Beruf lässt sich schwer mit der Trainertätigkeit vereinen, da er zurzeit zwei Teams betreut und dies sehr viel Zeit in Anspruch nimmt. Zum Trainerberuf kam der Befragte durch einen „Gag“ (32), nachdem in seinem Umfeld ein Frauenteam auf die Beine gestellt wurde und er von seinen Freundinnen gefragt wurde, ob er nicht aushelfen könnte. Mittlerweile kann er sich ein Leben ohne den Trainerberuf nicht mehr vorstellen.

Trainer eines Frauenteam (48-73)

Marco hat von Anfang an Frauenteam trainiert und erst im Zuge der Trainerausbildung Erfahrungen mit männlichen Teams gesammelt. Sein Umfeld reagierte anfangs belustigt darauf, wenn er von seiner Trainertätigkeit im Frauenfußball erzählte. Mit zunehmendem Erfolg wurde dies aber immer mehr respektiert und wertgeschätzt.

Unterschiede Frauen – Männerteams (74-108)

Den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich schätzt der Interviewte, bedingt durch die erfolgreiche EM-Qualifikation der Frauen zurzeit eher als gut ein, gibt jedoch zu bedenken, dass auf den Breitenfußball „komplett vergessen wird“ (79). Unterschiede zwischen dem Frauen- und Männerfußballsport sieht Marco im Körperlichen und der dadurch bedingten Dynamik. Im technischen und taktischen Bereich vertritt der Trainer die Meinung, dass beide Geschlechter auf einer Ebene sind. Er denkt sogar, dass man in höheren Frauenligen mehr taktische Szenen sieht.

Stereotypen (109-160)

Marco ist der Auffassung, dass der Frauenfußball in der Gesellschaft zwar akzeptiert ist, jedoch zu wenig wertgeschätzt wird. Die Unterstützung der Medien könnte seines Ermessens ebenfalls größer sein. Vor seiner Trainertätigkeit im Frauenfußball wusste er nichts über diesen. Eine typische Fußballspielerin beschreibt der Interviewte als athletisch. Situationen, in denen er oder seine Spielerinnen mit Vorurteilen oder Stereotypen konfrontiert wurden, sind dem Trainer nicht bekannt. Erzählen kann er nur von einer Szene, in der vorbeifahrende ältere Personen während eines Matches einen frauenfeindlichen Spruch geäußert haben.

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften – Optimale Trainerperson (161-217)

Die wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein Frauenteam zu trainieren sind laut Marco *„Leidenschaft, Akzeptanz und trotzdem das nötige Know-How“* (173), aber auch bestimmte Zielvorstellungen. Einen optimalen Trainer beschreibt er als rundum gut ausgebildet und fachlich kompetent. Auch muss sich dieser *„immer neu entwickeln und immer mit der heutigen Zeit mitgehen und immer Neues lernen und auch weitergeben wollen.“* (186-187) Marco schätzt seine Fähigkeiten vor allem im taktischen Bereich als gut ein. Der Befragte erzählt, dass er im Training keine unterschiedlichen Erfahrungen bezüglich der Geschlechter gemacht hat. Er behandelt seine Spieler und Spielerinnen alle gleich, auch was die körperliche Belastung betrifft.

Umgang innerhalb des Teams (218-348)

Marco bezeichnet den Umgang im Team als familiär und betont, dass es für ihn nur ein Miteinander gibt. Dementsprechend ist ihm Zusammenhalt im Team sehr wichtig. Das Klima befindet er als sehr gut. Sich selbst bezeichnet er als sehr strengen, kleinlichen und fordernden Trainer. Er weiß, dass dies für seine Spielerinnen nicht immer einfach ist, erklärt aber, dass diese mittlerweile gut mit seiner Art zurechtkommen. Disziplinarische Maßnahmen sind für Marco beispielsweise dann angebracht, wenn ihm Spielerinnen zu spät eine Trainingsabsage mitteilen bzw. diese nicht gut begründen. Generell mussten aber vom Trainer noch keine disziplinarischen Maßnahmen gesetzt werden. Entscheidungen trifft Marco immer alleine, holt sich aber Meinungen seiner Spielerinnen ein. Seiner Auffassung nach gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich des Zusammenhalts im

Team. Typische Konfliktsituationen sind für den Befragten Meinungsverschiedenheiten während des Trainings. Wenn es im Team zu Konflikten oder Streitigkeiten kommt, versucht der Trainer dies sofort zu unterbinden.

Kommunikation und Interaktion (349-470)

Am meisten wird laut dem befragten Trainer vor Spielen kommuniziert. Typische Gesprächsthemen beinhalten taktische Belange. Über Persönliches wird nur geredet, wenn die Spielerinnen von sich aus mit einem Anliegen zum Trainer kommen oder dieser bemerkt, dass es einer seiner Spielerinnen nicht gut geht. Kurze Gespräche untereinander finden meistens nach dem Training beim Auslaufen statt. Marco kann nur von einer Situation berichten, in der fehlende Kommunikation wahrscheinlich negative Auswirkungen gehabt hätte. In diesem Fall kam jedoch die Spielerin auf ihn zu und bat ihn um Klärung. Feedback gibt der Trainer im Training und in der Halbzeit eines Spiels. Hier wird kurz und prägnant erläutert, was positiv und negativ war, wobei der Trainer zugibt, dass er eher mehr kritisiert als lobt. Die Trainingsgestaltung, Feedback und Ansprache richtet der Trainer sowohl im Männer- als auch im Frauenbereich „*komplett gleich*“ (410) aus, weiß jedoch, dass er mit Frauen ein bisschen sensibler umgehen muss. Im Umgang mit Feedback sieht er ebenfalls keine geschlechtsspezifischen Differenzen und betont, dass seine Spieler und Spielerinnen mittlerweile wissen, dass Kritiken von Seiten des Trainers nur der Weiterentwicklung dienen. Geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Kommunikation sieht der Trainer ebenfalls keine. Er ist der Meinung, dass gegenseitiger Respekt und gegenseitige Akzeptanz innerhalb eines Teams sehr wichtig für eine funktionierende Kommunikation sind.

Motivation (471-489)

Marco führt aus, dass er sein Team durch seine eigene Anspannung zu motivieren versucht.

„Dadurch, dass ich vor jedem Spiel eigentlich sehr sehr brenne innerlich, probiere ich das so gut wie möglich den Mädels zu verdeutlichen, beziehungsweise nahe zu bringen, wie ich auch schon in der Ansprache dort dann auf den Gegner eingehe und positiv rede, was wir umsetzen wollen“ (472-474)

Der Trainer wendet sowohl bei Frauen- als auch bei Männermannschaften die gleichen Motivationsstrategien an, macht hier also ebenfalls keine Unterschiede. Bei wichtigen Spielen setzt er auch Motivationsvideos, Fotos und Sprüche ein.

Trainerinnen im Frauenfußball (490-536)

Die Eignung weiblicher Trainerinnen schätzt Marco als positiv ein und denkt nicht, dass es Unterschiede im Training mit einer weiblichen oder männlichen Trainerperson gibt: „*Ich sehe immer die Person.*“ (499)

Die Unterrepräsentanz weiblicher Trainerinnen führt der Interviewte darauf zurück, dass der Frauenfußball noch nicht ausreichend entwickelt ist und es noch zu wenige Spielerinnen gibt, die nach der eigenen Fußballkarriere eine Trainerinnenlaufbahn einschlagen wollen.

Abschluss (537-566)

Marco hat keine geschlechtsspezifischen Präferenzen hinsichtlich der Betreuung eines Teams und denkt, dass er sowohl mit Männern als auch mit Frauen gut umgehen kann.

8.5 Kurt

Persönliches (1-5):

Kurt ist 61 Jahre alt und in der Immobilienbranche tätig.

Trainertätigkeit – Entwicklung (6-35):

Der Befragte ist seit etwa 30 Jahren Trainer und hat Männer-Fußballteams von der zweiten Klasse bis zur Regionalliga betreut. Er war unter anderem bei Vereinen, wie Admira, Austria, Würmla, Kottlingbrunn, Klingenbach, Illmitz, Leithaprodersdorf und Weissenbach tätig, sowie drei Jahre Assistenztrainer beim U-17, U-18 und U-19 Nationalteam. Zurzeit trainiert er das Frauen-Bundesligateam des SKV Altenmarkt. Sein Beruf lässt sich gut mit der Trainertätigkeit vereinen, was jedoch ab und an mit Stress verbunden ist. Aus einem Zufall heraus hat Kurt begonnen die Trainerkarriere einzuschlagen.

Trainer eines Frauenteam (36-55)

Zum Frauenfußballsport kam der befragte Trainer, als ihn ein Freund fragte, ob er nicht sein Team trainieren möchte. Die Vorstellung ein Frauenteam zu trainieren empfand er als interessant. Das Umfeld des Trainers reagiert unterschiedlich, wenn er erzählt, dass er ein Frauenteam trainiert. Einerseits erfährt er Zuspruch, andererseits sieht er sich mit Ablehnung konfrontiert.

Unterschiede Frauen – Männerteams (56-73)

Den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich schätzt Kurt sehr gering ein. Eine Auskunft über Unterschiede zwischen dem Männer- und Frauenfußball zu geben ist für den Trainer sehr schwer, da er die Meinung vertritt, dass man die beiden Sportarten nicht miteinander vergleichen kann. Er sagt: „[...] *ich kenne keine Sportart, wo man Männer und Frauen so oft miteinander vergleicht als wie beim Fußball. Beim Fußball sagt man „Boah, das ist ja bei den Männern ganz anders“. Es ist nie einer auf die Idee gekommen, dass sich die Marlies Schild mit dem Benni Raich vergleicht. Die hat 35 Siege, mit dem wird sie wahrscheinlich gegen den Benni Raich keinen Slalom gewinnen. Aber es hat nie wer was gesagt.*“ (68-71)

Stereotypen (74-114)

Die Akzeptanz des Frauenfußballs in der Gesellschaft empfindet der befragte Trainer „*noch immer unterdurchschnittlich*“ (75), obwohl für ihn eine steigende Tendenz erkennbar ist. Vor seinem Engagement im Frauenfußball hatte Kurt wenig Ahnung über diesen und vertrat die Meinung, dass Fußball kein Sport für Frauen ist. Eine typische Fußballspielerin bezeichnet der Trainer als „*sehr sehr ehrgeizig*“ (93) mit viel Potenzial zur Weiterentwicklung. Mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des Frauenfußballs sieht sich Kurt des Öfteren konfrontiert, versucht in solchen Situationen jedoch darauf aufmerksam zu machen, dass man den Frauenfußball als eigene Sportart ansehen muss anstatt Vergleiche zum Männerfußball anzustellen. Von Konfrontationen seiner Spielerinnen mit Vorurteilen kann der Trainer nicht berichten.

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften – Optimale Trainerperson (115-156)

Wichtige Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, sind laut Kurt die fachlichen Kompetenzen. Ein Trainer im Frauenfußball sollte außerdem vermehrt Einfühlungsvermögen haben und sich angemessen ausdrücken können.

„Beim Männerfußball ist es so, dass man den einen oder anderen schimpft, ohne dass man ihn schimpft. Wenn man das einer Frau sagt, reagiert sie einmal ganz anders. Also ich glaube nur in der, in der Einzelbehandlung, in der individuellen Behandlung der einzelnen Spielerinnen und vielleicht bisschen mehr auf die Psyche eingehen müssen.“ (121-124)

Sich selbst schätzt der Trainer als sehr ehrgeizig und menschlich ein. Bezüglich geschlechtsspezifischer Unterschiede im Training, ist der Befragte der Meinung, dass weibliche Spielerinnen „*ehrlicher*“ (148) sind und Übungen wie beispielsweise Liegestütz gewissenhafter ausführen als etwa männliche Spieler.

Umgang innerhalb des Teams (157-213)

Da der Trainer sein jetziges Team erst seit ein paar Monaten betreut, kann er noch wenig über den Umgang und das Klima innerhalb des Teams berichten, versucht aber den Fokus vermehrt auf den richtigen Umgang miteinander zu legen. Der interviewte Trainer hält viel von disziplinären Maßnahmen, die seiner Ansicht nach nicht immer negativ behaftet sein

müssen. Situationen, in denen disziplinarische Maßnahmen innerhalb des Frauenteam notwendig wurden, waren bis jetzt noch kein Thema. Kurt räumt seinen Spielerinnen bis zu einem gewissen Grad Mitspracherecht ein und möchte vor allem im Training die Meinungen seiner Schützlinge miteinbeziehen. Bezüglich des Zusammenhalts vertritt der Befragte die Meinung, dass dieser bei männlichen Teams mehr gegeben ist, betont allerdings, dass er bei weiblichen Teams noch auf zu wenig Erfahrungswerte zurückgreifen kann. Streitigkeiten oder Konflikte im Team passieren laut dem Trainer meistens nur aus „*persönlichen Affinitäten*“ (194) und weniger aus sportlichen Gründen. Kommt es zu einem Konflikt, dann hält sich der Trainer vorerst raus und wartet, ob sich dieser von selbst löst. Ist dies nicht der Fall, versucht er zuerst die verschiedenen Standpunkte einzuholen, bevor das Gespräch mit den Beteiligten gesucht wird. Geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Umgangs mit Konflikten gibt es laut dem interviewten Trainer generell nicht, allerdings schätzt er Frauen im Konflikt gegeneinander als gemeiner ein: „*Buben sind oft so, die schimpfen sich gegenseitig oder jetzt ganz dumm vielleicht gesagt, der eine haut den einen, tritt ihm einmal rein oder sonst was beim Training. Bei Frauen wird vielleicht mit der feineren Klinge mehr von hinten herum und mehr mit Rudelbildung gearbeitet.*“ (211-213)

Kommunikation und Interaktion (214-287)

Der Trainer kommuniziert mit seinen Spielerinnen üblicherweise in Teambesprechungen und in Spiel-Nachbesprechungen, führt aber von Zeit zu Zeit Einzelgespräche. Typische Gesprächsthemen handeln über den Fußballsport und dienen oft dazu, Probleme zu erkennen bevor diese ernst werden. Ein ehrlicher und offener Umgang miteinander ist dem Trainer wichtig. Hinsichtlich negativer Kommunikation kann Kurt nur von einer Situation berichten, in der es aufgrund eines Missverständnisses zu einer Kränkung seiner Spielerin gekommen ist: „*Ah... ich hab einen Spaß gemacht, aber einen Spaß, der bei den Mädels nicht angekommen ist.*“ (236-237)

Feedback ist für den befragten Trainer sehr wichtig. Wenn etwas kritisiert wird, gibt er zugleich Hilfestellung zur Verbesserung. Erfolgreiche Ansprachen während der Halbzeit zu führen bezeichnet Kurt als eine Glückssache: „*Man muss in der Halbzeit ein Glück haben, dass man in der Situation, die gerade ist, das richtige sagt. Das ist ein Bauchgefühl.*“ (253-254) Der Trainer macht bei seinen Ansprachen prinzipiell keinen

Unterschied zwischen den Geschlechtern, betont jedoch, dass er bei Frauen mehr auf die Wortwahl achtet. Seiner Meinung nach sind Männer bei Besprechungen euphorischer als Frauen. Gegenseitiger Respekt und Aufrichtigkeit sind laut Kurt wichtig für eine funktionierende Kommunikation.

Motivation (288-298)

Der Trainer motiviert seine Spielerinnen mithilfe einer Ansprache, „*wo du dich vielleicht schon ein bisschen mehr reinhängst, wo du schon aufmunternde oder pushende Worte verwendest.*“ (289-290)

Er glaubt nicht, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Motivierens eines Teams gibt.

Trainerinnen im Frauenfußball (299-329)

Kurt schätzt die Eignung weiblicher Trainerinnen für sehr groß ein. Er denkt sogar, dass eine Mischung zwischen Frau und Mann im Trainerstab gut funktionieren könnte. Vor- oder Nachteile mit einer Trainerin sieht der Befragte für das Training keine, denkt aber, dass ein Trainer möglicherweise mehr respektiert wird. Frauen hingegen könnten seiner Auffassung nach vielleicht einen „besseren Draht“ zu den Spielerinnen haben. Die Unterrepräsentanz weiblicher Fußballtrainerinnen begründet Kurt durch die nach wie vor bestehende männliche Dominanz. Eine Änderung dieser Situation müsste laut dem Trainer „*von ganz oben vom ÖFB ausgehen*“ (320). Hierfür würde er es befürworten, wenn jedes Männerbundesligateam verpflichtend ein Frauenteam stellen muss.

Abschluss (330-337)

Zurzeit trainiert der Trainer lieber ein Frauenteam. Der Umgang fällt ihm sowohl mit Männern als auch mit Frauen leicht.

8.6 Hannes

Persönliches (1-6):

Hannes arbeitet als Personalreferent beim Landesschulrat für Niederösterreich, ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Trainertätigkeit – Entwicklung (7-41):

Der Interviewte ist seit 16 Jahren Trainer. Erste Stationen seiner Karriere sind beim ATSV Ober-Grafendorf und Herzogenburg zu verzeichnen, ehe er Individualtrainer an der Akademie St. Pölten und beim SKN St. Pölten wurde. Danach war er als Co-Trainer beim SKN tätig ehe er von Jänner 2014 bis Sommer 2016 das Frauenbundesligateam des SKN St. Pölten übernahm. Nach einem halben Jahr Pause wurde er mit der sportlichen Leitung der Frauenabteilung des SV Horn beauftragt. Sein Beruf lässt sich sehr gut mit der Trainertätigkeit vereinen, da er in einer Position arbeitet, die es ihm erlaubt zeitlich flexibel agieren zu können. Nach der eigenen erfolgreichen Fußballkarriere entschied sich Hannes aus Interesse für die Trainertätigkeit.

Trainer eines Frauenteam (42-84)

Zum Frauenfußballsport kam Hannes „*eher zufällig*“ (43), nachdem er nach seiner Tätigkeit als Co-Trainer bei den SKN-Herren für das Frauenteam des SKN empfohlen wurde.

Neben der räumlichen Nähe des Vereins reizte ihn damals die Vorstellung „*eine Mannschaft zu übernehmen, die eigentlich immer nur zweiter war und auf den ersten Platz zu führen und dann vielleicht international zu spielen.*“ (51-52)

Sein Umfeld reagierte zu Beginn mit Unverständnis und den typischen Fragen, wie und weshalb er sich dies antun wolle. Mit zunehmendem Erfolg schlug dies jedoch in Anerkennung um.

Unterschiede Frauen – Männerteams (85-112)

Den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich schätzt der befragte Trainer als zu gering ein, betont jedoch, dass der österreichische Frauensport allgemein in der Gesellschaft noch zu wenig anerkannt ist. Unterschiede zwischen dem Frauen- und Männerfußball sieht er bis auf die unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen fast keine: *„Also das heißt, dass halt ein Mann einen Diagonalball mit 70m schlagen kann, den ich halt von einer Frau nicht erwarten kann. Dadurch verändert sich vielleicht etwas das Spiel an sich, aber grundsätzlich vom Training her, vom Taktischen, von der Aufstellung, von der Art und Weise wie wir trainieren, definitiv kein Unterschied, ja.“* (103-106)

Allerdings vertritt der Trainer die Auffassung, dass sich Frauen- und Männerteams hinsichtlich persönlicher Befindlichkeiten unterscheiden. Seiner Meinung nach sind Frauen anders zu behandeln und benötigen eine andere Ansprache. Auch hat er den Eindruck, dass weibliche Fußballspielerinnen mehr hinterfragen und mehr erklärt haben wollen, als männliche Fußballspieler.

Stereotypen (113-144)

Die Akzeptanz des Frauenfußballs in der Gesellschaft empfindet der interviewte Trainer ebenfalls als zu gering. Er denkt, dass sich der Frauenfußballsport einen viel höheren Stellenwert verdient hätte.

Seine Einstellung gegenüber dem Frauenfußball war vor seiner Trainertätigkeit in diesem Bereich *„wahrscheinlich wie bei den meisten anderen“* (123). Er wusste über den Frauenfußball wenig Bescheid und konnte diesen erst nach einem gesehenen Spiel des Frauen-Nationalteams

richtig einschätzen: *„[...] und so bin ich eigentlich das erste Mal so richtig drauf aufmerksam geworden, dass es halt Frauenfußball auch auf dem Niveau gibt, sag ich dir ganz ehrlich.“* (126-128)

Eine typische Fußballspielerin bezeichnet der Trainer als „ehrgeizig, sehr loyal, sehr ehrlich [...] und noch nicht vom Finanziellen gesteuert.“ (132)

Von Situationen, in denen er oder seine Spielerinnen mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des Frauenfußballs konfrontiert wurden, kann Hannes nicht berichten. Er erzählt jedoch, dass zu Beginn seiner Trainertätigkeit im Frauenfußball ab und zu sexistische Sprüche aus seinem Umfeld kamen.

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften – Optimale Trainerperson (145-189)

Wichtige Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein Frauenteam zu trainieren sind laut Hannes soziale und fachliche Kompetenzen. Er nennt hierzu Begriffe, wie eine hohe Kommunikation, Ruhe, Geduld, Vertrauen, Verständnis, Spaß und Teamgeist. Das Training gestaltet der Trainer nahezu gleich und macht hier kaum geschlechtsspezifische Unterschiede, betont aber, dass manche Übungen auf das körperliche Niveau angepasst werden müssen. Im Training mit den weiblichen Spielerinnen hat Hannes die Erfahrung gemacht, dass diese auf dem Spielfeld nicht so handlungsschnell agieren, wie männliche Spieler, weshalb er sehr viel in diesem Bereich trainiert hat. Auch hat er gemerkt, dass es den weiblichen Spielerinnen im Vergleich zu den Männern oftmals an Erfahrungswerten fehlt. Er führt dies darauf zurück, dass männliche Fußballspieler in ihrer Kindheit viel mehr mit dem Fußball zu tun haben als weibliche.

„Dass man da einfach schon viel mehr, viel mehr als Bursche mitbringt, weil man einfach viel öfters eben vielleicht mit seinen Freunden Fußball spielen geht, als wie ein Mädchen. Weil man viel früher in den Verein eintritt, weil man da einfach andere Erfahrungswerte möglicherweise hat.“ (187-189)

Sich selbst schätzt der Trainer als sehr ruhig, vertrauensvoll und kommunikativ ein und weist darauf hin, dass ihm ein respektvoller Umgang miteinander sehr wichtig ist.

Umgang innerhalb des Teams (190-285)

Den Umgang im Team beschreibt Hannes als *„grundsätzlich sehr respektvoll, mit einer ruhigen, sachlichen Kommunikation, mit sehr viel Freundschaft“* (191-192) und klaren Richtlinien. Der befragte Trainer ist der Meinung, dass neben dem nötigen Ehrgeiz und Fokus, der Spaß ebenfalls sehr wichtig ist. Hinsichtlich persönlicher Befindlichkeiten vertritt Hannes die Auffassung, dass man hier viel mehr auf die weiblichen Spielerinnen eingehen muss, als dies bei Männern der Fall ist:

„Im Männerbereich kann man halt einmal sagen, oder kann man mal derbere Worte verwenden und dann ist die Sache erledigt und dann kann man vielleicht auch mal nach dem Training fünf Bier miteinander trinken und Karten spielen. Das ist halt bei Frauen etwas, etwas anders, ja.“ (196-198)

Den Umgang der Spielerinnen miteinander beschreibt der Trainer als sehr gut und findet auch, dass die soziale Kompetenz in seinem damaligen Frauenteam sehr hoch war. Das Verhältnis zu seinen Spielerinnen beschreibt Hannes als freundschaftlich, demokratisch und respektvoll, jedoch mit einer gewissen Strenge. Disziplinaire Maßnahmen sind laut dem Trainer dann angebracht, wenn ein Teammitglied Entscheidungen für sich selbst trifft, die negative Konsequenzen für das ganze Team bedeuten. Hier würde der Trainer sogar den Vereinswechsel in Aussicht stellen. Entscheidungen werden laut dem Interviewten sehr oft demokratisch und in Rücksprache mit der Kapitänin und dem Spielerinnenrat getroffen. Den Zusammenhalt schätzt Hannes bei Frauentams als größer ein und denkt, dass Spielerinnen loyaler und vereinstreuer sind.

Kommt es zu Konflikten im Team, dann werden diese laut dem befragten Trainer in Frauentams viel länger ausgetragen als in Männerteams: *„Also das ist, Frauen sind schon, ah... nachtragender [...] und dann auch viel konsequenter in ihrem Denken, also da gibt es oft kein, kein Mittelding. Also so, entweder ich mag dich oder ich mag dich nicht und das ist zum Beispiel im Männerfußball anders.“* (254-257)

Der Trainer erzählt, dass Konflikte meistens mit einer klaren Ansage und klaren Regeln seinerseits bewältigt werden.

Kommunikation und Interaktion (286-436)

Der Befragte berichtet, dass er ständig mit seinen Spielerinnen kommuniziert und sich immer wieder Rückmeldungen von diesen einholt. Dabei ist es laut dem Trainer sehr wichtig, dass man versucht möglichst alle Spielerinnen zu erreichen, damit bei Niemandem ein Gefühl der Benachteiligung entsteht. Hinsichtlich der Kommunikation erzählt der Trainer, dass strikt zwischen sportlichen und privaten Belangen getrennt wird und dies von allen akzeptiert wird. Die Spielerinnen selbst kommunizieren hauptsächlich mit dem Trainer, wenn es Probleme gibt, die sich um den Fußball drehen. Typische Gesprächsthemen sind demnach sportlicher Natur. Hannes versucht beim Training sehr viel Feedback zu geben. Während eines Spiels ist er sehr ruhig und vertritt die Meinung: *„Weniger ist oft mehr“* (356). Generell achtet der Befragte darauf während eines Trainings oder eines Spiels eher positives Feedback zu geben. Auch ist dem Trainer wichtig, seinem Team ausreichend theoretisches Wissen über den Fußballsport beizubringen, um dieses im Spiel einsetzen zu können. Seiner Auffassung nach unterscheidet sich die Ansprache

zwischen Männer- und Frauentteams, dahingehend, dass im Frauenbereich mehr über taktische Belange gesprochen werden muss, da das taktische Verständnis nicht so ausgeprägt ist wie im Männerbereich. Der Umgang seiner Spielerinnen mit Feedback ist laut Hannes unterschiedlich, aber er denkt, dass diese im Großen und Ganzen behutsamer angesprochen werden müssen als männliche Spieler: „[...] wenn man es jetzt durchschnittlich sieht, kann man da mit einem etwas härteren, schärferen Umgangston agieren. Das geht halt bei Frauen eher weniger.“ (405-406)

Bei der Motivationsansprache kann der Trainer ebenfalls von geschlechtsspezifischen Differenzen berichten. Seiner Meinung nach kann man Männer besser mit Kraftausdrücken motivieren, während Frauen eher eine ruhige, sachliche und emotionale Ansprache benötigen. Wichtig für eine funktionierende Kommunikation im Team ist dem Trainer eine hohe Einfühlsamkeit, Ehrlichkeit und ein offener und vertrauensvoller Umgang.

Motivation (437-469)

Der Trainer versucht seine Spielerinnen durch viel Kreativität und Humor auf der „*emotionalen Schiene*“ (439) zu motivieren und zu begeistern. Wie bereits erwähnt, vertritt der Interviewte die Meinung, dass sich die Motivationsstrategien bezüglich des Geschlechts unterscheiden.

Trainerinnen im Frauenfußball (470-530)

Hannes schätzt die Eignung weiblicher Trainerinnen genauso gut ein, wie die männlicher Trainer, glaubt aber dass es aufgrund gleicher Denkweisen von Frauen zu Spannungen und Differenzen kommen kann. Er denkt, dass es als Trainer einfacher ist mit Frauen zu arbeiten. Nachteile weiblicher Trainerinnen sieht der Befragte im Bereich der Kommunikation, weil Trainerinnen aufgrund der fehlenden Akzeptanz womöglich weniger kommunikativ und demokratisch sein wollen, um sich positionieren zu können.

Die Unterrepräsentanz weiblicher Fußballtrainerinnen begründet Hannes mit der fehlenden Breite im Frauenfußball. Um diese Situation zu verbessern müsste man seiner Ansicht nach die Spielerinnen vermehrt dazu motivieren, eine Trainerinnenkarriere einzuschlagen.

Abschluss (531-579)

Hannes hat keine geschlechtsspezifischen Präferenzen hinsichtlich der Betreuung eines Teams, da es ihm eher um den Anreiz geht, den ihm dieses bieten kann. Er denkt, dass er sowohl mit Männern als auch Frauengleichermaßen gut umgehen kann.

Zum Schluss spricht der Trainer das Thema der sexuellen Orientierung im Frauenfußball an, mit dem er zum ersten Mal während seiner Trainertätigkeit bei St. Pölten in Kontakt kam.

8.7 Johannes

Persönliches (1-4):

Johannes ist 54 Jahre alt und Sportwissenschaftler am Zentrum für Sportwissenschaften und Universitätssport der Universität Wien.

Trainertätigkeit – Entwicklung (5-14):

Der Interviewte ist seit etwa 30 Jahren Trainer. Tätig war er bis jetzt im Nachwuchs von Austria Wien, Admira und Rapid, ehe er zwei Jahre als U17-Frauen-Nationaltrainer und vier Jahre als Trainer beim Frauenteam des SV Neulengbach verzeichnen konnte. Nach seiner Trainertätigkeit im Frauenfußball folgten Engagements beim LAZ Wien und dem Männerteam des Wiener Sportklub. Sein Beruf lässt sich gut mit der Trainertätigkeit vereinen. Aus Interesse entschied sich Johannes damals für eine Trainerkarriere.

Trainer eines Frauenteam (15-28)

Zum Frauenfußball kam Johannes damals durch ein Angebot vonseiten des ÖFB. Das U17-Frauen-Nationalteam zu trainieren schien ihm eine sehr reizvolle Aufgabe. Sein Umfeld reagierte eher negativ darauf, wenn er von seiner Trainertätigkeit im Frauenfußball erzählte.

Unterschiede Frauen – Männerteams (29-41)

Den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich schätzt der befragte Trainer als viel zu gering ein. Unterschiede zwischen dem Männer- und Frauenfußball sieht Johannes vor allem im Finanziellen: „*Grundsätzlich, in den Männerfußball wird alles hineingepulvert [...] und die Frauen kriegen im Prinzip nichts ab.*“ (34-35)

Bedingt durch die körperlichen Unterschiede ist für ihn der Männerfußballsport dynamischer und schneller, doch sowohl im taktischen Bereich, als auch die Lernfähigkeit und -willigkeit betreffend sieht er keine Differenzen zwischen den Geschlechtern.

Stereotypen (42-71)

Vor seiner Trainertätigkeit im Frauenfußball wusste er nur wenig darüber. Seine Einstellung diesem gegenüber war jedoch immer positiv. Eine typische Fußballspielerin beschreibt Johannes als ehrgeizig, lernwillig und lernfähig. Der Trainer wurde häufiger mit Stereotypen und Vorurteilen, hinsichtlich der sexuellen Orientierung seiner Spielerinnen konfrontiert. Von Situationen, in denen seine Spielerinnen damit konfrontiert wurden, weiß der Befragte ebenfalls zu berichten. In beiden Fällen hat Johannes seine Spielerinnen verteidigt und versucht jeglichen Vorurteilen zu widersprechen.

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften – Optimale Trainerperson (72-91)

Wichtige Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein Frauenteam zu trainieren, sind laut Johannes eine hohe Fach- und Sozialkompetenz, wobei er letztere als noch wichtiger schätzt. Ein optimaler Trainer müsste seiner Meinung nach „*schon eine gewisse Härte*“ (77) besitzen und die Spielerinnen genauso fordern wie Spieler. Laut Johannes sind Frauen im technischen, taktischen und physischen Bereich genauso belastbar wie Männer, weshalb er kaum geschlechtsspezifische Unterschiede in der Trainingsgestaltung gemacht hat. Er betont jedoch, dass man als Trainer bei einem Frauenteam sensibler sein muss.

Sich selbst bezeichnet der interviewte Trainer in fachlichen und zwischenmenschlichen Belangen als sehr kompetent.

Umgang innerhalb des Teams (92-138)

Den Umgang im Team bezeichnet Johannes als sehr respektvoll und wertschätzend. Innerhalb des Teams erachtet er eine gewisse Rangordnung als wichtig, damit sich jeder seiner Aufgaben bewusst ist. Seinen Führungsstil beschreibt der Interviewte als eine Mischung zwischen diktatorisch und demokratisch. Disziplinarische Maßnahmen sind seiner Meinung nach dann angebracht, wenn gemeinsam definierte Regeln verletzt werden, was im schlimmsten Fall einen Ausschluss aus dem Team bedeuten kann. Entscheidungen werden grundsätzlich von Johannes und seinem Trainerteam gefällt, aber in manchen Belangen haben die Spielerinnen ein gewisses Mitspracherecht. Hinsichtlich des Zusammenhalts in Männer- und Frauenteam sieht der befragte Trainer keine Unterschiede, da er der Auffassung ist, dass dies abhängig vom Trainerteam ist und wie dieses den Teamgeist forciert. Typische Konfliktsituationen entstehen laut Johannes dann,

wenn beispielsweise zwei Spielerinnen um einen Stammplatz konkurrieren. Aufkommende Probleme versucht er hier durch ein gemeinsames Gespräch zu lösen.

Kommunikation und Interaktion (139-234)

Die Kommunikation mit seinen Spielerinnen bezeichnet der Trainer als gut und geprägt von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt. Er verweist auf Watzlawick und führt aus, dass er ständig verbal oder nonverbal mit seinem Team kommuniziert. Typische Gesprächsthemen zwischen dem Trainer und seinen Spielerinnen betreffen den Fußballsport.

Johannes erzählt, dass er jede Woche mit jeder Spielerin ein kurzes Einzelgespräch geführt hat. Nach dem Gespräch hat er dies vermerkt, um niemanden zu vergessen. Er hat die Erfahrung gemacht, dass diese Gleichbehandlung für die Spielerinnen sehr wichtig ist und man diesem Aspekt besonders im Bereich der Kommunikation eine bestimmte Beachtung schenken muss:

„[...] bei Mädels oder Frauen ist es oft so: „Ich spiel, weil mich der Trainer mag. Und ich spiel ned, weil mi der Trainer ned mag.“ (164-165)

„Der redet nie mit mir, darum spiel ich nicht. Der mag mich nicht.“ (233-234)

Der Trainer macht keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Ansprache. Feedback gibt er nach jeder Trainingseinheit und nach jedem Spiel. Er ist jedoch der Meinung, dass es Unterschiede bezüglich des Umgangs mit Feedback gibt: *„Männer, aus meiner Sicht können das oft ein bissl, das Resolutere, besser annehmen. Frauen fühlen sich oft beleidigt, obwohl es nur um die Sache geht und nicht um die Beziehungsebene geht.“ (207-208)*

Hinsichtlich des Feedbacks vonseiten der Spielerinnen, hat er festgestellt, dass Frauen im Gegensatz zu Männern hier oftmals den indirekten Weg über andere Personen bevorzugen, anstatt dem Trainer direkt ein Feedback zu geben.

Motivation (235-245)

Der Trainer motiviert seine Fußballspielerinnen auf die gleiche Weise, wie seine Fußballspieler. Er versucht sowohl auf die extrinsische als auch auf die intrinsische Motivation seiner Spieler und Spielerinnen einzuwirken.

Trainerinnen im Frauenfußball (246-274)

Johannes schätzt die Eignung weiblicher Trainerinnen gut ein und glaubt, dass „*Frauen sehr, sehr gut sind im Coaching.*“ (250) Dennoch denkt er, dass es als Trainer einfacher ist ein Frauenteam zu betreuen, da „*eine gewisse Härte hineinkommt*“ (256) und das „*Distanzhalten von Frau zu Mann leichter ist*“. (260)

Die Unterrepräsentanz weiblicher Fußballtrainerinnen begründet der Interviewte durch die geringe Bedeutung des Frauenfußballs. Er ist der Meinung, dass ein Trainerteam im Frauenfußball idealerweise aus einem männlichen Haupttrainer und einer weiblichen Co-Trainerin bestehen sollte.

Abschluss (275-282)

Der Trainer hat keine geschlechtsspezifischen Präferenzen hinsichtlich der Betreuung einer Mannschaft und denkt, dass er sowohl mit Männern als auch Frauen gleich gut umgehen kann.

9. Themenbezogene Auswertung und Interpretation der Interviews

Im folgenden Kapitel werden die Experteninterviews herangezogen und gegliedert nach Themenbereichen miteinander verglichen. Es wird versucht Gemeinsamkeiten und/oder Unterschiede herauszuarbeiten, darzulegen und mit der bestehenden Literatur zu belegen. Wörtliche Zitate der befragten Personen sind kursiv dargestellt und die Zahlen in der nachfolgenden Klammer geben die Zeilennummer des jeweiligen Interviews an.

Persönliche Daten der befragten Trainer:

Alle befragten Trainer sind männlich und zwischen 29 und 61 Jahren alt, wobei Martin, Hannes und Karlheinz unter fünfzig sind und Marco mit neunundzwanzig Jahren der Jüngste der interviewten Fußballtrainer ist.

Alle Befragten sind berufstätig und betreiben die Trainertätigkeit nebenberuflich. Diese lässt sich bei fast jedem der Trainer gut bis sehr gut mit der Arbeit vereinen. Einzig bei Marco ist dies schwierig, da er neben seinem Job zwei Fußballteams betreut. Bezüglich des Berufs lassen sich keine Gemeinsamkeiten bei den befragten Trainern feststellen.

Trainertätigkeit – Entwicklung

Bis auf Marco und Hannes sind alle Befragten bereits seit über 24 Jahren als Trainer im Fußballsport tätig. Eine eigene Karriere als Spieler kann jeder vorweisen. Vier der befragten Trainer geben an, dass sie sich damals aus Interesse für den Trainerjob entschieden haben, Kurt und Marco kamen zufällig mit diesem in Berührung und Martin nennt seine Kinder als Grund.

Der Großteil der Trainer war zuerst im Männerfußballsport tätig. Nur Marco und Karlheinz starteten ihre Trainerkarriere sofort im Bereich des Frauenfußballsports.

Trainer eines Frauenteam

Zum Frauenfußballsport kamen die meisten der Befragten ebenfalls durch einen Zufall. Thomas entdeckte beispielsweise eine Annonce in einer Zeitung, Marco wurde von seinem

Bekanntenkreis angeheuert und einige der Befragten bekamen ein Angebot von Vereinen bzw. vom ÖFB. Als Gründe, weshalb sich die Trainer dann für die Betreuung eines Frauenteam entschieden haben, werden oftmals das Interesse sowie der damit verbundene Anreiz genannt.

Fünf der interviewten Trainer sind bzw. waren in der ÖFB Frauen Bundesliga tätig, die anderen zwei betreuen Teams in der zweiten Bundesliga (Frauen 2. Liga Ost/Süd).

Das Umfeld der befragten Trainer reagierte anfangs eher negativ, wenn diese erzählten, dass sie ein Frauenteam trainieren. Karlheinz und Thomas berichten von sexistischen Bemerkungen, wie etwa der Frage nach dem gemeinsamen Duschen oder dem „Leiberltausch“. Martin kann hier als einziger von positiven Reaktionen berichten. Die anfängliche Ablehnung vonseiten des Umfeldes der Trainer änderte sich mit fortschreitendem Erfolg und schlug in Anerkennung und Wertschätzung um.

Unterschiede Frauen - Männerteams

Den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich schätzen alle Trainer für gering bis ganz niedrig ein. Dieser erfährt noch immer viel zu wenig finanzielle und mediale Unterstützung. Einige der Befragten hoffen, dass sich die derzeitige Situation durch die Teilnahme des österreichischen Frauennationalteams an der Europameisterschaft ein wenig verbessert. Die größten Unterschiede zwischen dem Männer- und Frauenfußballsport sehen die Trainer in den unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen, weshalb der Männerfußballsport dynamischer und schneller ist. Die Fähigkeiten im technischen und taktischen Bereich hingegen, schätzt der Großteil der Befragten als sehr ähnlich ein.

Zwei der Trainer erwähnen bereits an dieser Stelle, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich persönlicher Befindlichkeiten gibt. So sind Karlheinz und Hannes der Meinung, dass weibliche Spielerinnen anders behandelt werden müssen und eine andere Ansprache benötigen, als etwa männliche Spieler.

„Es ist einfach eine Frau anders zu behandeln, als wie ein Mann. Sie brauchen eine andere Ansprache, sie –meines Erachtens sie hinterfragen mehr, sie wollen alles mehr erklärt haben, sie wollen es besser erklärt haben, sie wollen wissen was sie tun.“ (Hannes 108-110)

„Mädchen müssen anders, oder Frauen müssen anders behandelt werden. Die Ansprache muss anders sein als bei Männern. Bei Männern kann man ruhig ein bisschen derber sein. Was bei den Frauen oft beleidigend wirkt.“ (Karlheinz 39-41)

Drei der sieben Trainer raten generell davon ab Unterschiede oder Vergleiche zwischen dem Männer- und Frauenfußballsport anzustellen, da man ihrer Ansicht nach diese beiden Sportarten nicht miteinander vergleichen sollte.

Stereotypen

Was die Akzeptanz des Frauenfußballs in der Gesellschaft betrifft, schätzt die Mehrheit der Trainer diese als zu gering ein, jedoch ist ein positiver Aufwärtstrend zu erkennen.

Alle Trainer geben an, dass sie vor ihrem Engagement im Frauenfußball wenig bis gar kein Wissen über diesen hatten. Karlheinz meint sogar: *„Da hab ich gar nicht gewusst, dass es einen gibt, glaub ich.“ (52)*

Die meisten Trainer hatten vor dem ersten Kontakt mit dem Frauenfußball eine neutrale bis positive Einstellung diesem gegenüber. Hannes hingegen erzählt, dass sein Bild davor *„wahrscheinlich wie bei den meisten anderen“ (123)* war. Erst nach einem gesehenen Spiel des Frauen-Nationalteams wurde dieses widerlegt: *„[...] und so bin ich eigentlich das erste Mal so richtig drauf aufmerksam geworden, dass es halt Frauenfußball auch auf dem Niveau gibt, sag ich dir ganz ehrlich.“ (126-128)* Auch Kurt gibt zu, dass er lange Zeit die Meinung *„[...] Fußball ist ja kein Sport für Frauen“ (86-87)* vertrat.

Eine typische Fußballspielerin beschreiben die Interviewten als ehrgeizig, durchtrainiert, lernwillig und lernfähig. Bischops und Gerards (2000, S. 7) weisen in ihrem Werk ebenfalls auf die sehr gute Lernfähigkeit weiblicher Fußballspielerinnen hin. Hannes bezeichnet eine typische Fußballspielerin auch als *„sehr loyal, sehr ehrlich [...] und noch nicht vom Finanziellen gesteuert.“ (132)* Interessant ist, dass die am häufigsten genannte Eigenschaft der Ehrgeiz der Spielerinnen ist. Dies könnte vermutlich damit zusammenhängen, dass die Trainer Frauenteams aus den beiden höchsten Spielklassen betreuen. Der Trainings- und Zeitaufwand ist für Spielerinnen in diesen Ligen vermutlich wesentlich höher als in den unteren Spielklassen und verlangt deshalb einen gewissen Ehrgeiz, um erfolgreich zu sein.

Von Situationen, in denen die Trainer oder deren Spielerinnen mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des Frauenfußballs konfrontiert wurden, berichten vier der Befragten. Thomas erzählt von abwertenden Aussagen anderer Trainer oder Funktionäre, wie etwa „*Die Weiber nehmen uns den Platz weg*“ (122-123) und Hannes spricht von „*blöden Meldungen [...] sexistischer Natur*“ (139). Karlheinz kann sich an einige Situationen in seiner Anfangszeit erinnern, in denen damals behauptet wurde, dass in seinem Team ja nur übergewichtige Frauen sind, die noch dazu alle lesbisch sind. Auch Johannes erzählt von abwertenden Aussagen die sexuelle Orientierung seiner Spielerinnen betreffend. Das Vorurteil, dass viele fußballspielende Frauen Lesben seien, ist nach wie vor weit verbreitet in der Gesellschaft und wird immer wieder eingebracht, wenn über den Frauenfußball diskutiert wird, wie auch Dikettmüller (2014, S. 101) bestätigt. Sie (2014, 110f) schreibt, dass allein der Umstand der ständigen Fokussierung zu dieser unhinterfragten Aufrechterhaltung beiträgt.

In allen Situationen, in denen die Trainer mit unpassenden, abwertenden Aussagen konfrontiert wurden, reagierten diese ähnlich. Jeder versuchte sofort dagegen anzusprechen und diesen Vorurteilen mit Argumenten entgegenzuwirken bzw. diese richtig zu stellen.

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften – Optimale Trainerperson

Bezüglich der wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein Frauenteam zu trainieren, sind sich fast alle Trainer einig, dass fachliche und soziale Kompetenzen an erster Stelle stehen. Selbiges ist in diverser Fußballliteratur nachzulesen (vgl. Blumhoff, 2014; Borggreffe & Cachay, 2008, S.132ff; Borggreffe et al. 2006, S. 55f; Peter et al., 2010, S. 238; Trip, 2009, S. 109).

Die Befragten nennen Begriffe, wie eine hohe Kommunikation, Ruhe, Geduld, Vertrauen, Verständnis, Spaß, Teamgeist, Leidenschaft, Akzeptanz sowie Interesse an Fortbildungen, Eigenkönnen und gewisse Zielvorstellungen.

Laut Martin sollte ein Trainer im Frauenfußball vor allem ein „*Psychologe*“ (147) sein, weil „*Frauen viel sensibler im Umgang mit anderen Personen*“ (148-149) sind. Kurt nennt als wichtige Voraussetzung für das Training mit Spielerinnen ein erhöhtes Einfühlungsvermögen für jede einzelne Spielerin und eine angemessene Ausdrucksweise. Weigelt-Schlesinger (2007, S. 122) weist ebenfalls darauf hin, dass Empathie eine besonders wichtige Eigenschaft in der Betreuung von Mädchen- und Frauentams ist.

Ein wichtiger Punkt ist für Hannes das Vertrauen zwischen dem Trainer und seinem Team. „Also das ist ja bei den Frauen ganz wichtig, dass sie das Vertrauen kriegen und dementsprechend dann auch da zurückgeben.“ (148-150)

Generell muss ein optimaler Trainer im Frauenfußball in der Ansicht der Befragten die zuvor genannten Voraussetzungen mit sich bringen. Für Karlheinz ist es außerdem noch wichtig, dass dieser ein „Menschenversther“ (94) und „Menschenführer“ (94) ist. Ebenso müsste dieser laut Martin ein Verständnis dafür mitbringen, wie Frauen grundsätzlich „funktionieren“ (158) und vielmehr auf die einzelnen Spielerinnen und deren Befindlichkeiten eingehen können. Letztendlich sollte der optimale Trainer aber „ja nicht zu weich“ (Johannes 78) und nachgebend sein. Er sollte „schon eine gewisse Härte“ (Johannes 77) besitzen und die weiblichen Spielerinnen genauso fordern wie männliche Spieler.

Die meisten der interviewten Trainer machen nur geringe bis keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Trainingsgestaltung. In der Literatur wird diesbezüglich eine ähnliche Auffassung geteilt (vgl. Kap. 4.5).

„Frauen sind genauso belastbar, auch im technischen, taktischen und physischen Bereich, wie Männer.“ (Johannes 77-78)

Von unterschiedlichen Erfahrungen, welche die Befragten im Training mit Frauen im Gegensatz zu dem mit Männern gemacht haben, gibt es hingegen mehr zu berichten.

Martin ist etwa der Meinung, dass es geschlechtsspezifische Unterschiede in der Einstellung der Fußballspieler/innen gibt. Er denkt, dass „Frauen [...] viel bedingungsloser an einem Ziel arbeiten als Männer [...]“ (195-196) und, dass dies bei Männern auf diesem Niveau und ohne Bezahlung wohl nicht in der gleichen Form möglich wäre. Kurt vertritt eine ähnliche Auffassung und bezeichnet Spielerinnen dahingehend als „ehrlicher“ (148). Dies zeigt sich für ihn schon beim Ausführen von Übungen während des Trainings:

„Bei den Buben musst du auf alles schauen. Da musst du auf die Zeit schauen, da musst du mitzählen, was sie machen [...] Aber ich sag einmal so 80 Prozent von den Buben glauben, sie machen das Training für den Trainer. Und wenn er nicht herschaut, freu ich mich, weil jetzt hab ich den Trainer „genommen“. Das ist bei den Mädchen, größtenteils nicht der Fall.“ (152-156)

Im Training mit den weiblichen Spielerinnen hat Hannes die Erfahrung gemacht, dass diese auf dem Spielfeld nicht so handlungsschnell agieren und auch oftmals weniger Erfahrungswerte besitzen als männliche Spieler.

Karlheinz hingegen ist der Auffassung, dass Fußballspielerinnen im Training mehr hinterfragen:

„Also man sagt eine Übung – die Burschen machen das. Die Mädels sagen, wieso mach ich das? Das brauch ich ja nicht. Wenn man es den Mädels erklärt, dann fressen sie dir aus der Hand und dann machen sie die Übung vollgas. Und dann sind sie dahinter und dann verstehen sie es. Die Frauen wollen einfach eine Übung verstehen.“ (104-107)

Peter et al. (2010, S. 238) weisen in ihrem Werk ebenfalls darauf hin, dass weibliche Fußballspielerinnen sehr kritisch sind und viel mehr hinterfragen als männliche Fußballspieler. Aus diesem Grund sehen die Autorinnen ein sicheres und kompetentes Auftreten einer Trainerperson als Grundlage, um erfolgreich im Frauenfußball zu sein.

Marco behandelt seine Spieler/innen alle gleich und macht sowohl im Training als auch im Umgang keinerlei Unterschiede. Thomas spricht ebenfalls davon, dass er keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Training macht und betont, dass Frauen hinsichtlich der Regeneration sogar belastbarer sind als Männer. Für Johannes gibt es ebenfalls wenig Differenzen, er denkt jedoch, dass er im Training mit den weiblichen Spielerinnen mehr besprochen und reflektiert hat als im Training mit männlichen Spielern.

Umgang innerhalb des Teams

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander ist den meisten Trainern sehr wichtig und sie versuchen dies auch bei ihren Teams umzusetzen.

Außerdem ist Hannes der Meinung, dass neben einem freundschaftlichen und respektvollen Umgang der Spaß nicht zu kurz kommen darf, aber *„natürlich mit dem nötigen Ehrgeiz und Fokus, um seine Ziele auch verfolgen und realisieren zu können.“* (193-194) Alfermann und Stoll (2012, S. 130) betonen ebenfalls, dass eine gewisse Zielorientierung notwendig ist, um erfolgreich sein zu können. Karlheinz vertritt ebenso die Meinung, dass *„ein bisschen ein Schmäh drin sein“* (114) muss. Beide Trainer sind sich darüber einig, dass neben dem nötigen Spaß dennoch klare Regeln und Richtlinien

aufgezeigt werden müssen. *„also das brauchen sie unbedingt, vielleicht sogar mehr als im Männerfußball, also klare Strukturen.“* (Hannes 203-204)

Marco versucht den Umgang innerhalb des Teams wie in einer Familie zu gestalten und er betont, dass es für ihn nur ein Miteinander gibt.

Hannes denkt, dass es Unterschiede im Umgang mit männlichen und weiblichen Spieler/innen gibt und man bei letzteren mehr Verständnis zeigen muss: *„Man muss auch sehr viel auf die persönlichen Befindlichkeiten von den Spielerinnen eingehen. Mehr als [...] im Männerbereich. Im Männerbereich kann man halt einmal sagen, oder kann man mal derbere Worte verwenden und dann ist die Sache erledigt und dann kann man vielleicht auch mal nach dem Training fünf Bier miteinander trinken und Karten spielen. Das ist halt bei Frauen etwas, etwas anders, ja.“* (195-198)

Die meisten der befragten Trainer beschreiben das Klima in ihrem Team als sehr gut. Marco begründet dies durch die gemeinsam erreichten Erfolge, wie etwa dem Aufstieg seines Teams in die 2. Bundesliga. Nachdem Hannes seinen Spielerinnen bewusstgemacht hat, wie wichtig ein gutes Klima innerhalb des Teams ist, haben diese einen *„unheimlichen Teamspirit und einen unheimlichen Teamgeist“* entwickelt. (213-214) Thomas spricht ebenfalls von einem *„super Spirit“* (206) und einem freundschaftlichen Klima in seinem Team, glaubt aber, dass dies anders sein könnte, wenn er einen größeren Mannschaftskader zur Verfügung hätte.

Das soziale Gefüge im Team wird von den befragten Trainern unterschiedlich beschrieben. Generell setzt sich dieses laut den Interviewten aus Schülerinnen, Studentinnen und Berufstätigen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft zusammen. Fast alle Trainer sind sich darüber einig, dass die soziale Kompetenz in ihren Teams sehr hoch ist.

„[...] also sie sind sehr fürsorglich, sie kümmern sich umeinander, sie passen auf aufeinander“ (Hannes 217)

„[...] also wenn da irgendwas vorfällt, Todesfälle zum Beispiel, das haben wir schon gehabt, da wird sehr auf die eingegangen und sehr große Hilfestellung muss man sagen, also das funktioniert Top.“ (Thomas 210-211)

Wichtig für ein funktionierendes soziales Gefüge ist laut Johannes *„natürlich eine gute Mischung, eine gute Balance zwischen älteren und jüngeren Spielerinnen.“* (101)

Was die Führung ihres Teams betrifft, sind sich vier der Trainer einig darüber, dass sich ein freundschaftliches Verhältnis verbunden mit einer gewissen Strenge sehr gut eignet, um erfolgreich zu sein. Zwei der Trainer erzählen, dass sie zu Beginn ihrer Trainerkarriere sehr streng und autoritär waren, diese Herangehensweise jedoch mit den Jahren gelockert haben und ein wenig toleranter wurden.

Marco hingegen bezeichnet sich selbst als sehr strengen Trainer und fordert „*sehr sehr sehr viel*“ (243) von seinen Spielerinnen. „*Wie gesagt, wenn ich dort mit Herzblut draußen agiere, reagiere, will ich das auch ein bissl zurückhaben[...].*“ (272-273) Er weiß, dass dies für seine Spielerinnen nicht immer einfach ist, glaubt aber, dass sein Team sonst nicht dort wäre, wo es jetzt ist.

Johannes ist der Meinung, dass eine Mischung aus diktatorischem und demokratischem Trainingsstil am besten geeignet ist, um ein Team zu führen.

Disziplinarische Maßnahmen sind für einige der Trainer dann angebracht, wenn Spielerinnen unentschuldigt vom Training fernbleiben bzw. wiederholt unpünktlich sind. Marco und Karlheinz betonen, dass sie eine Trainingsabsage nur mit guter Begründung akzeptieren. Konsequenzen sind hier für die Trainer das Platznehmen auf der Ersatzbank oder ein Ausschluss vom Training. Interessant ist, dass drei der Trainer darauf hinweisen, dass disziplinarische Maßnahmen nicht immer leicht zu ergreifen sind, da oftmals der Kader nicht zur Verfügung steht, um zum Beispiel eine Spielerin auf die Bank zu setzen. Martin spricht hier von einer „*Zwickmühle*“ (265). Zwei der Trainer würden bei groben Verstößen so weit gehen, dass sie den betroffenen Spielerinnen den Ausschluss aus dem Team in Aussicht stellen.

Entscheidungen werden grundsätzlich vom Trainer und seinem Trainer/innenteam getroffen, jedoch sind sich fast alle Befragten einig darüber, dass dies „*bis zu einem gewissen Grad*“ (Kurt 178) in Absprache mit dem Team erfolgen muss. Einzig Marco gibt an, dass er Entscheidungen immer allein trifft.

Was den Zusammenhalt im Team betrifft, so spaltet sich hier die Meinung der Befragten. Drei Trainer befinden den Zusammenhalt innerhalb eines Frauenteam größer, zwei sind der Auffassung, dass dieser bei Männerteams ausgeprägter ist und zwei Trainer denken, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt.

So ist Karlheinz etwa der Meinung, dass in vielen Frauentams die Gemeinschaft wichtiger ist, als die Leistung: *„Bei den Frauen ist es so, die wollen sich wohlfühlen, die wollen eine Gemeinschaft haben und wenn das alles passt, dann dürfen wir auch Leistung bringen.“* (163-165) Auch in der Auffassung von Hannes sind *„Frauentams einfach viel loyaler untereinander, haben viel mehr Zusammenhalt und sich auch viel vereinstreuer. Weils eben nicht so viele Möglichkeiten gibt.“* (241-243) Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Beswick (2011, S. 178), Navarre (2011), Peter et al. (2010, S. 242) und Pfister (1999, S. 174). Die genannte Literatur beschreibt, dass in Frauentams das Gemeinschaftsgefühl und der Zusammenhalt ebenfalls von großer Bedeutung sind

Martin hingegen denkt, *„dass vom Kameradschaftlichen her die Männer besser funktionieren, als die Frauen“* (282-283) und *„dieses Zickenverhalten“* (283) bei Frauen viel ausgeprägter ist als bei Männern.

Marco und Johannes sehen keine Unterschiede bezüglich des Zusammenhalts. Letzterer betont, dass Trainer/innen hier vermehrt einwirken können, um Teamgeist zu entwickeln.

Zu Streitigkeiten und Konflikten im Team kommt es laut Martin und Karlheinz dann, wenn Spielerinnen das Gefühl haben, dass jemand vom Trainer bevorzugt wird. Das Konkurrieren um einen Stammplatz kann laut Johannes ebenfalls Konfliktpotenzial darstellen. Hannes und Kurt weisen auf persönliche Befindlichkeiten hin, welche zu Streitigkeiten führen können.

Die Mehrheit der befragten Trainer versucht Konflikte mittels eines klärenden Gesprächs zu lösen und mögliche Lösungsvorschläge herauszuarbeiten. Hannes und Marco versuchen Konflikte und Streitigkeiten *„mit einer klaren Ansage“* (Hannes 262) so schnell wie möglich zu unterbinden.

Interessant ist an dieser Stelle, dass einige der Trainer von geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich des Umgangs mit Konflikten berichten, obwohl im Zuge des Interviews nicht explizit danach gefragt wurde. So erzählen fünf der sieben Trainer davon, dass Konflikte in Frauentams vermutlich länger präsent sind.

„Naja, ich sag halt einmal so Männer machen sich meistens einmal was aus und dann ist es so. Bei Frauen ist es nicht immer so, dass wenn was scheinbar ausgemacht ist, dass es auch dann erledigt ist. Das heißt also manchmal, vielleicht sitzen Dinge bei Frauen leichter tiefer als bei Männern [...]. Frauen sind glaub ich eher länger mit Dingen beschäftigt. Also sie müssen sich auch vielleicht mehr aufarbeiten, wenn es jetzt irgendwo

Konfliktsituationen gibt und das muss man wahrscheinlich auch berücksichtigen in dieser Form.“ (Martin 319-321, 325-327)

„[...]weil wenn man diese Probleme dann einmal hat, werden die eben viel länger ausgetragen als im Männerfußball. Also das ist, Frauen sind schon, ah... nachtragender und ahm... [überlegt] ja und dann auch viel konsequenter in ihrem Denken, also da gibt es oft kein, kein Mittelding. Also so, entweder ich mag dich oder ich mag dich nicht und das ist zum Beispiel im Männerfußball anders.“ (Hannes 253-257)

„Wenn untereinander Zickenterror ist, dann wird es schwierig glaub ich, weil Frauen verzeihen einander weniger als Männer. Männer gehen auf ein Bier, ist erledigt. Frauen, ah... das zieht sich. Da muss dann oft der Vereinswechsel her.“ (Karlheinz 132-134)

„Ich glaube sogar, dass Frauen gemeiner sein können im Konflikt gegeneinander. Buben sind oft so, die schimpfen sich gegenseitig oder jetzt ganz dumm vielleicht gesagt, der eine haut den einen, tritt ihm einmal rein oder sonst was beim Training. Bei Frauen wird vielleicht mit der feineren Klinge mehr von hinten herum und mehr mit Rudelbildung gearbeitet.“ (Kurt 210-213)

„Das einzige, was ich den Frauen vorhalte ist, dass Sachen, die vor vier Jahren geschehen sind, manchmal wieder ein Thema werden. Das heißt dieses nicht vergessen, vielleicht auch gegen den Trainer aber das krieg ich dann eh irgendwann einmal mit. Die Gabi darf nicht kommen, weil vor vier Jahren, hab ich mit der bei Sankt Irgendwas gestritten. Also solche Kleinigkeiten, die was dann ein Teamfeeling oder Teamspirit schwermachen. Dass man das nicht abstellen kann. Das ist bei Männern so, die schimpfen sich, die raufen vielleicht einmal kurz und dann ist das erledigt. Dann spielens miteinander und dann ist das eine Einheit. Und das ist bei Frauen manchmal sehr, sehr schwierig.“ (Thomas 151-157)

Diese Beobachtung der interviewten Trainer wird von Linz, Schröder und Wörle (vgl. Kap. 5.6) gestützt. Die Autoren beschreiben, dass Konflikte bei Frauentteams komplizierter ablaufen, als bei Männerteams und besonderer Beachtung bedürfen.

Kommunikation und Interaktion

Die Kommunikation zwischen den Trainern und ihren Spielerinnen läuft bei allen Befragten ähnlich ab. Am meisten wird in Trainingseinheiten, bei Matchbesprechungen

oder wenn die Trainer das Gefühl haben, dass etwas nicht passt, kommuniziert. Dies erfolgt meistens in Gruppengesprächen, während in gewissen Belangen Einzelgespräche bevorzugt werden. Typische Gesprächsthemen sind in den meisten Fällen sportlicher Natur und handeln über den Fußball oder Organisatorisches. Ein paar der Trainer bieten ihren Spielerinnen an, dass diese auch mit persönlichen Dingen zu ihnen kommen können.

Der Großteil der Trainer versucht Besprechungen vor einem Spiel kurz und prägnant zu halten und *„sehr viel Klarheit zu schaffen, [...] dass sie sich auskennen, wenn sie am Platz rausgehen.“* (Hannes 354-356)

Feedback wird von allen Trainern im Training und nach einem Spiel gegeben. Kurt und Hannes weisen darauf hin, dass sie den Spielerinnen neben positivem Feedback immer gleich verschiedene Lösungsvorschläge anbieten.

Alle Befragten sind sich darüber einig, dass ständiges Kommunizieren und regelmäßiges Feedback vonseiten des Trainers von großer Bedeutung ist. Hier haben Johannes und Hannes interessante Erfahrungen gemacht. Sie kommen zu dem Schluss, dass für Spielerinnen Gleichbehandlung sehr wichtig ist. Peter et al. (2010, S. 242) weisen ebenfalls daraufhin, dass sich Spielerinnen durch einen ausgeprägten Gerechtigkeitsinn auszeichnen. So erzählt Hannes etwa, dass das wichtigste beim Kommunizieren mit den Spielerinnen ist, *„dass man sich da nicht nur auf einige konzentriert, sondern, dass man versucht einfach so viele wie möglich zu erreichen, damit man eben nicht eine außen vorlässt, damit sich eben die dann nicht beleidigt fühlt, dass vielleicht der Trainer mit der einen mehr redet[...].“* (302-304) Auch Johannes berichtet davon, dass er versucht hat jede Woche mit jeder Spielerin bewusst ein kurzes Gespräch zu führen. Dies hat er sich sogar aufgeschrieben, dass ja niemand vergessen wird und sich benachteiligt fühlt. Er führt aus: *„Aber ich hab das bewusst eingesetzt, dass ich mit jeder ein Gespräch führe, ein kurzes und Strichal gemacht, dass ich ja keine vergiss. Das ist bei Männern wurscht. Aus meiner Erfahrung nicht so tragisch, aber die sagen: „Der redet nie mit mir, darum spiel ich nicht. Der mag mich nicht.“* (231-234)

Wichtig für eine funktionierende Kommunikation ist demnach, dass mit allen Spielerinnen gleichermaßen kommuniziert wird, sowie ein offener, ehrlicher, respektvoller und vertrauensvoller Umgang miteinander. Marco führt hier aus: *„Positives Kommunizieren mit gegenseitigem Respekt ist das A und O im Fußball.“* (470)

Hinsichtlich geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Kommunikation ist sich der Großteil der befragten Trainer einig, dass bei Frauentteams besonders auf eine angemessene Ansprache bzw. Wortwahl geachtet werden muss.

„Naja, wenn ich zu einem Burschen jetzt sag, jetzt, jetzt red ich halt a bissl so: „Du pass auf, du Depater, jetzt hab ichs dir dreimal gsagt und wennst das jetzt wirklich ned, ...dann pack dich zam, marschier!“ Wenn ich das zu einem Mädchen sag, zerbricht sie mir.“ (Kurt 274-276)

„Männer, aus meiner Sicht können das oft ein bissl, das Resolutere, besser annehmen. Frauen fühlen sich oft beleidigt, obwohl es nur um die Sache geht und nicht um die Beziehungsebene geht.“ (Johannes 207-208)

„Also ich glaube, dass Frauen es einem sehr lange nachtragen, wenn man die falschen Worte wählt. Also auch indirekt nachtragen, ja. [...] Sie sagt es zwar nicht jedes Mal, aber das merkst du einfach.“ (Martin 420-422)

„Ja, auf die Wortwahl manchmal oder auf das natürlich auf die Lautstärke, aber das ist bei Männern auch nicht viel anders. Ich glaube, [...]dass hier die Sensibilität ein bisschen größer sein muss beim Frauenfußball. Dass man die Spielerinnen nicht so hart behandelt oder nicht so, sag ich herablassend.“ (Thomas 389-393)

„Ich weiß natürlich Frauen sind ein bisschen sensibler. Man muss ein bisschen aufpassen, wie man das genau anspricht,[...].“ (Marco 411-412)

Bezüglich des Umgangs mit Feedback sehen Karlheinz und Hannes ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede:

„Naja die Männer, da kannst du ihnen sagen, was Sache ist und die schlucken das eh runter und sind nicht beleidigt. Frauen sind leichter beleidigt [...]. Die Mädels nehmen das persönlich. Da ist eben die Personen- und Sachebene. Mädels nehmen es auf die Person, Personenebene. Burschen nehmen es oft auf die Sachebene, beuteln sich ab und gehen raus.“ (Karlheinz 238-242)

„Weil Männer –was jetzt das Sportliche am Spielfeld betrifft, viel viel härter im Nehmen sind. [...] Aber es gibt genauso Männer, die, die...ja... die Kritik ganz schlecht vertragen und und... aber im... wenn man es jetzt durchschnittlich sieht, kann man da mit einem

etwas härteren, schärferen Umgangston agieren. Das geht halt bei Frauen eher weniger.“
(Hannes 399-406)

Die anderen Trainer vertreten die Meinung, dass der Umgang mit Kritik nicht vom Geschlecht abhängig ist, sondern eher mit dem jeweiligen Charakter von Spieler(inne)n zu tun hat.

Motivation

Die befragten Trainer motivieren ihre Spielerinnen auf unterschiedliche Art und Weise. Martin glaubt, dass es *„über die Psychologie mehr Motivationspunkte gibt“* (428-429). Drei der befragten Trainer denken, dass man ein Team gut über die *“emotionale Schiene“* (Hannes 439) motivieren kann. Sie verwenden hierfür Stofftiere, Videos, Musik, Fotos und Sprüche und versuchen Ansprachen zu halten, *„wo du dich vielleicht schon ein bisschen mehr reinhängst.“* (Kurt 289-290) Thomas sieht Lob als einen *„großen Motivationsfaktor.“* (395)

Vier der sieben Trainer sind der Meinung, dass sich die Motivationsstrategien bezüglich des Geschlechts nicht unterscheiden. Hannes vertritt jedoch die Auffassung, dass bei Frauenteam die Motivationsansprache anders gestaltet werden muss. Er denkt, dass Männer durch Lautstärke und Kraftausdrücke besser zu motivieren sind, während Frauen *„eher ruhig, sachlich und eher auf der [...] Emotionsschiene zu motivieren“* (417-418) sind. Martin glaubt, dass sich zu viel Kritik bei Frauen eher *„kontraproduktiv“* (443) auswirken kann, während man Männern auch mal *„mehr in den Arsch treten“* (445) kann. Generell hat Martin das Gefühl, dass man Frauen weniger motivieren muss als Männer. Karlheinz hingegen ist der Meinung, dass sich Fußballspielerinnen, bei nicht so guter Leistung im Spiel womöglich schneller aufgeben und *„vielleicht früher den Hut drauf“* (292) werfen als Fußballspieler.

Trainerinnen im Frauenfußball

Alle sieben Befragten schätzen die Eignung weiblicher Trainerinnen grundsätzlich als gut ein und denken, dass diese auch erfolgreich sein können. Einige der Interviewten äußern jedoch auch Bedenken über mögliche Probleme, mit denen Trainerinnen konfrontiert sein können. So könnte diesen womöglich das nötige Führungsverhalten sowie eine gewisse

Härte und Distanz fehlen, was sich in weiterer Folge in fehlendem Respekt seitens der Spielerinnen äußern kann. Weigelt-Schlesinger (2007, S. 124) zeigt in ihrer Arbeit ebenfalls auf, dass Trainerinnen oftmals das nötige Durchsetzungsvermögen abgesprochen wird.

Hannes sieht auch Nachteile im Bereich der Kommunikation. Er vertritt die Meinung, dass Trainerinnen aufgrund der fehlenden Akzeptanz womöglich weniger kommunikativ und demokratisch sein wollen, um sich positionieren zu können. Zwei Trainer sehen aber auch Vorteile im Training mit einer Trainerin. So findet Karlheinz: *„das Zwischenmenschliche funktioniert mit einer Frau besser.“* (308-309)

Kurt ist ebenfalls der Meinung, dass *„genau eine Frau, aus der weiblichen Intuition heraus, [...] in der richtigen Situation die richtigen Worte findet, wo sich ein Mann vielleicht schwertut.“* (313-314)

Interessant ist, dass vier der Trainer eine Mischung zwischen Frau und Mann im Trainerstab befürworten würde. Karlheinz denkt, dass dies viel besser funktioniert, *„weil sich die Mädels immer wieder das suchen können, was sie brauchen von den zwei verschiedenen Typen.“* (310-311)

Als Gründe warum es so wenig Trainerinnen im Fußball gibt, nennen die Befragten fehlendes Interesse, fehlende Akzeptanz, fehlende Bedeutung, sowie die männliche Dominanz in Trainer/innenausbildungen. Weigelt-Schlesinger und Röger (2008, S. 126) kommen in ihrem Werk auf ähnliche Ergebnisse (vgl. auch Weigelt-Schlesinger, 2007, S. 134). Um mehr Frauen für eine Trainer/innenrolle begeistern zu können, müsste in der Meinung der Trainer zuerst einmal generell das weibliche Interesse am Fußballsport erhöht werden sowie mehr Unterstützung von Verbänden und Vereinen kommen. Karlheinz findet Workshops gut geeignet, um Frauen den Einstieg in die Trainer/innenrolle zu erleichtern.

Abschluss

Vier der befragten Trainer haben keine geschlechtsspezifischen Präferenzen hinsichtlich der Betreuung eines Teams, die restlichen drei trainieren zurzeit lieber Frauenteams. Fast allen Trainern fällt der Umgang sowohl mit männlichen als auch mit weiblichen Spieler/innen gleichermaßen leicht. Tom und Karlheinz geben an, dass ihnen der Umgang mit weiblichen Spielerinnen einfacher fällt.

10. Analyse unter Berücksichtigung der Forschungsfragen

Abschließend werden die Ergebnisse des empirischen Teils herangezogen, um die Forschungsfragen unter Zuhilfenahme der theoretischen Grundlagen zu beantworten.

Welche Motive und Beweggründe haben Trainer, um im (österreichischen) Frauenfußball tätig zu sein?

Wirft man einen Blick auf die aktuelle Trainer/innensituation im österreichischen Frauenfußball (vgl. Kap. 2.3.2), so ist zu erkennen, dass hier vorwiegend männliche Trainer tätig sind. Diese Situation trifft vor allem auf die zwei höchsten Spielklassen zu, welche für die gegenständliche Arbeit von Relevanz sind. Wie bereits erwähnt kann dieses Faktum auf das steigende Niveau sowie die wachsenden Ansprüche einer adäquaten Trainingsgestaltung in diesen Ligen zurückgeführt werden (vgl. Kap. 2.3.3). So wird angenommen, dass die Betreuung eines Frauenteam für einige Trainer eine reizvolle Aufgabe darstellt, auch auf dieser Ebene erfolgreich zu sein.

Interessant ist, dass die meisten der interviewten Trainer eher zufällig zum Frauenfußballsport gekommen sind und vor ihrem Engagement fast nichts über diesen wussten. Einzig Thomas hat aus eigener Entscheidung heraus bei einem Frauenteam angeheuert. Beweggründe, um im Frauenfußball tätig zu sein waren demnach für einige der Trainer lukrative Angebote von Vereinen oder Verbänden, aber auch der Anreiz ein Frauenteam zu übernehmen und mit diesem erfolgreich zu sein. Der Großteil der Trainer ist sich darüber einig, dass im Frauenfußball noch viel Potenzial vorhanden ist, das aufgegriffen werden kann. Als ein weiteres Motiv könnte der Ehrgeiz der Fußballspielerinnen gesehen werden. Fast alle Trainer sind sich darüber einig, dass weibliche Spielerinnen sehr ehrgeizig und wissbegierig sind, was sich vor allem im Training und in der Weiterentwicklung der einzelnen Spielerinnen positiv auswirken kann. Dies könnte einen gewissen Anreiz für die Trainer darstellen, ein Frauenteam trainieren zu wollen. An dieser Stelle muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die befragten Trainer über Spielerinnen der zwei höchsten Spielklassen berichten. Demzufolge besteht vermutlich ein Zusammenhang zwischen dem Leistungsniveau und dem damit erforderlichen Ehrgeiz der Fußballspielerinnen.

Ebenfalls zu erwähnen ist, dass sich einige Trainer aufgrund familiärer Gegebenheiten für den Frauenfußballsport entscheiden. Dies war etwa bei Martin der Beweggrund für seinen Wechsel zum Frauenfußball, nachdem er durch seine Töchter mit diesem in Kontakt kam.

Aufgrund der getätigten Forschung ist anzunehmen, dass sich wenige bis kaum Trainer aktiv für die Trainertätigkeit im Frauenfußball entscheiden. Meist sind Angebote oder persönliche Kontakte ausschlaggebend. Gründe hierfür können vielfältiger Natur sein. Es ist naheliegend, dass der Fußballsport nach Auffassung der breiten Bevölkerung noch immer als Männerdomäne gilt und somit die Betreuung eines Männerteams als logische Handlungsfolge betrachtet wird. Die Möglichkeit ein Frauenteam zu trainieren wird meist zuerst nicht in Erwägung gezogen. In diesem Zusammenhang ist der Stellenwert einer Trainerperson im Frauenfußball interessant und wird im Folgenden thematisiert.

Wie ist der Stellenwert einer Trainerperson im österreichischen Frauenfußball?

Der Stellenwert einer Trainerperson im Frauenfußball hängt mit dem allgemeinen Stellenwert dieser Sportart zusammen. Alle interviewten Trainer schätzen diesen nach wie vor für zu gering bis ganz niedrig ein und weisen auf die fehlende mediale sowie finanzielle Unterstützung hin. Wirft man einen Blick auf diverse Berichterstattungen in den Medien, so wird die geringe Bedeutung des Frauenfußballsports bestätigt. Einige der Befragten hoffen jedoch, dass sich die derzeitige Situation durch die Teilnahme des österreichischen Frauennationalteams an der Europameisterschaft 2017 ein wenig verbessert. Es bleibt abzuwarten, ob der Frauenfußballsport durch die Teilnahme an Großereignissen einen Aufschwung erfährt und dadurch langfristig ein gesteigertes öffentliches Interesse am Frauenfußball sowie am Spielgeschehen in den österreichischen Ligen erreicht werden kann. Die ständige Weiterentwicklung des Frauenfußballsports liegt zu einem Großteil in der Verantwortlichkeit des ÖFB. Kritik an den bestehenden Strukturen wurde in den Interviews geäußert. Nach Auffassung mancher Interviewpartner könnte von Seiten des Österreichischen Fußballbundes viel mehr zur Popularität des Frauenfußballsports in Österreich beigetragen werden. Beispielsweise wurde vorgeschlagen, dass der ÖFB dafür sorgen könnte, dass jeder Verein der Männer-Bundesliga verpflichtend auch eine Frauenabteilung aufzubauen hat. Ein Spiel zweier Frauentteams unter dem Namen männlicher Bundesligateams würde vermutlich für mehr Aufsehen sorgen, als die weitgehend nur „Insidern“ bekannten Frauenbundesligateams.

Weiters könnten die männlichen Bundesligisten dazu beitragen, dass die Bekanntheit des österreichischen Frauenfußballs gehoben wird, indem sie ihre Fans dazu animieren das eigene Frauenteam zu unterstützen.

Es ist anzunehmen, dass ein höherer Stellenwert des Frauenfußballsports auch zu einem gesteigerten Ansehen der Trainerperson führt. Johannes denkt, dass in Österreich immer noch die Sichtweise vertreten wird, dass Trainer eines Männerteams, unabhängig von der Spielklasse einen größeren Stellenwert haben als Trainer eines Frauenteam, die in den obersten Ligen tätig sind. Dabei wird das Klischee bedient, dass nur Trainer, die nicht „gut genug“ für den Männerfußball sind, Frauenteam trainieren. An dieser Stelle wird wiederum der Stellenwert des Frauenfußballs deutlich.

Drei der Befragten vertreten die Meinung, dass der Stellenwert eines Frauenfußballtrainers auch von der eigenen Trainerkarriere abhängig ist. So haben es erfolgreiche Trainer, wenn sie vom Männer- in den Frauenfußballsport wechseln, womöglich leichter, da sie sich bereits einen Namen gemacht haben. Dass Frauentrainer ihre eigenen Fähigkeiten oftmals unter Beweis stellen müssen, beginnt wie in einigen Interviews ersichtlich bereits im näheren Umfeld der Trainer. Die anfängliche Ablehnung schlug jedoch mit fortschreitendem Erfolg in Anerkennung und Wertschätzung um

Somit lässt sich folgende These aufstellen:

Die Trainer sind der Meinung, dass der Stellenwert einer Trainerperson im österreichischen Frauenfußball zwar mittlerweile etwas zugenommen hat, aber nach wie vor zu niedrig ist. Einige denken, dass Frauenfußballtrainer, die bereits im Männerfußball erfolgreich waren, weniger Akzeptanzprobleme haben könnten.

Wo sehen Trainer (nach wie vor) Differenzen zwischen dem Frauen- und Männerfußball?

Die größten Unterschiede zwischen dem Männer- und Frauenfußball sehen die befragten Trainer in den unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen der Spieler/innen. Dadurch ist der Männerfußballsport wesentlich dynamischer, schneller und in der Meinung Vieler attraktiver anzusehen. Die Fähigkeiten im technischen und taktischen Bereich hingegen, schätzt der Großteil der Befragten als sehr ähnlich ein. Diverse Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Kap. 1). Ein Trainer vertritt die Meinung, dass in höheren Frauenligen sogar mehr taktische Szenen zu beobachten sind als in Männerligen.

Jedoch wurde in den Interviews nicht nur auf sportliche Unterschiede hingewiesen. Einige der befragten Trainer sprechen hier an, dass große Unterschiede zwischen dem Frauen- und Männerfußball hinsichtlich der finanziellen und medialen Unterstützung bestehen.

Auch erwähnen zwei Trainer auf die Frage nach Differenzen zwischen dem Frauen- und Männerfußball, dass der gemeinsame Umgang ein anderer ist und dass es geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich persönlicher Befindlichkeiten gibt. So sind Karlheinz und Hannes der Meinung, dass weibliche Spielerinnen anders behandelt werden müssen und eine andere Ansprache benötigen als etwa männliche Spieler.

Interessant ist, dass drei der sieben befragten Trainer auf die Frage nach möglichen Differenzen darauf hinweisen, dass man den Frauenfußballsport nicht mit dem Männerfußballsport vergleichen, sondern von zwei eigenen Sportarten ausgehen sollte. Als Beispiel wird auf den Schwimm- und Skisport verwiesen, in welchen ja auch keine Vergleiche gezogen werden würden.

Folgende These lässt sich hier aufstellen:

Trainer sehen die größten Differenzen zwischen dem Männer- und Frauenfußball in den unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen der Spieler/innen. Hingegen werden technische und taktische Fähigkeiten als sehr ähnlich eingeschätzt.

Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es in der Trainingsarbeit und im Umgang mit weiblichen Fußballspielerinnen?

Die meisten der interviewten Trainer machen nur geringe bis keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Trainingsarbeit. Die Trainingsinhalte werden sowohl im technischen, taktischen, als auch physischen Bereich weitgehend gleich gestaltet und unterscheiden sich nicht von jenen im Männerfußball. Wie zuvor erwähnt herrscht bei einigen Interviewpartnern die Auffassung, dass beim Männer- und Frauenfußball von zwei Sportarten gesprochen werden muss. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass das Spiel an sich dasselbe ist. Das mag heißen, dass Frauen aufgrund der körperlichen Voraussetzungen Spielzüge möglicherweise langsamer ausführen, die Taktik jedoch dieselbe bleibt. Es wird angenommen, dass Spielverständnis, Taktik und die für das Spiel erforderliche Technik somit hauptsächlich von Talent und Training und nicht vom Geschlecht abhängig gemacht ist.

Zwei der interviewten Trainer gaben an, dass Fußballspielerinnen viel bedingungsloser und ehrlicher an ihren Zielen arbeiten als Fußballspieler, was sich besonders in der Trainingsarbeit widerspiegelt. Auch wird betont, dass sich Spielerinnen vermehrt mit Trainingsinhalten auseinandersetzen, mehr hinterfragen und oftmals den Sinn von Übungen verstehen wollen.

Bezüglich des Umgangs miteinander haben die befragten Trainer einige Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Fußballspieler/innen festgestellt.

Alle Trainer sind sich einig, dass die Kommunikation eine ganz wichtige Rolle im Umgang mit weiblichen Fußballspielerinnen einnimmt. Fast alle Befragten weisen darauf hin, dass die Kommunikation bei Frauentteams eine andere ist als bei Männerteams. Hier muss besonders auf eine angemessene Ansprache sowie auf die richtige Wortwahl geachtet werden, während dies bei Männerteams weniger bedeutsam ist. Der Großteil der Trainer ist der Meinung, dass man Spieler auch einmal härter und lauter ansprechen kann. Würde man dies bei Spielerinnen tun, wird dies oft als persönliche Beleidigung gewertet.

Interessant ist auch, dass einige der befragten Trainer von geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich des Umgangs mit Konflikten berichten. Fünf der sieben Trainer sind sich einig, dass Konflikte in Frauentteams länger präsent sind als in Männerteams. Die Befragten denken, dass weibliche Spielerinnen in dieser Hinsicht nachtragender sind. Beachtet man diesen Aspekt, so scheint klar, dass von Trainer/innen im Frauenfußball besondere zwischenmenschliche Kompetenzen sowie ein sensibles Gespür für die Bewältigung von Konflikten gefordert werden.

Ein wichtiger Faktor im Umgang mit weiblichen Fußballspielerinnen ist die Gleichbehandlung. So haben zwei der Befragten die Erfahrung gemacht, dass Spielerinnen vermehrt darauf achten, ob ein Trainer beispielsweise mit all seinen Schützlingen gleich viel kommuniziert und sich nicht nur auf einige wenige konzentriert. Herrscht hierbei ein Ungleichgewicht, kann dies zu großer Unzufriedenheit seitens der betroffenen Spielerinnen führen und den Zusammenhalt im Team gefährden.

Bezüglich des Umgangs mit Kritik herrscht Uneinigkeit unter den befragten Trainern. Einige der Interviewten vertreten die Meinung, dass der Umgang mit Kritik nicht vom Geschlecht abhängig ist, sondern eher mit dem jeweiligen Charakter der Spieler/innen korreliert. Drei der Trainer vertreten die Auffassung, dass Männer besser mit Kritik

umgehen können, während Frauen bei einem schärferen Umgangston eher gekränkt reagieren und dies auf die eigene Person beziehen.

Hinsichtlich der Motivation ist sich der Großteil der Befragten sicher, dass diverse Motivationsstrategien geschlechtsunabhängig angewendet werden können. Hier spielt die eigene Persönlichkeit des Trainers eine große Rolle. Ein Trainer denkt jedoch, dass Spielerinnen eher ruhig, sachlich und auf der „Emotionsschiene“ zu motivieren sind. Hier wird wieder auf geschlechtsspezifische Differenzen im Umgang hingewiesen.

Aus den Forschungsergebnissen lässt sich hier folgende These formulieren:

Frauenfußballtrainer vertreten die Auffassung, dass hinsichtlich der Trainingsarbeit kaum geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Frauen- und Männerteams bestehen. Bezüglich des Umgangs miteinander sehen Trainer jedoch einige Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Fußballspieler/innen. So ist bei Fußballspielerinnen ein sensiblerer Umgang zu pflegen.

Die resultierenden Ergebnisse bestätigen die besondere Wichtigkeit sozialer Kompetenzen in der Trainingsarbeit mit Fußballspielerinnen.

Wie hat die optimale Trainerperson im Frauenfußball auszusehen und welche Eigenschaften sollte diese aufweisen?

Im theoretischen Teil dieser Arbeit ist zu lesen, dass soziale Kompetenzen von besonderer Relevanz im Frauenfußball sind, da Mädchen und Frauen sensibler zu behandeln sind. Aber auch eine ausreichend fachliche sowie pädagogisch-methodische Befähigung sollte von den Trainern angestrebt werden. Die Auswertungen im empirischen Teil ergeben Ähnliches. So sind sich alle befragten Trainer darüber einig, dass eine optimale Trainerperson im Frauenfußball unbedingt ausreichend fachliche und soziale Kompetenzen mitbringen muss. Einige Trainer denken, dass im Frauenfußball soziale Kompetenzen womöglich sogar mehr von Bedeutung sind als im Männerfußball. Von den Befragten werden Begriffe und Eigenschaften wie hohe Kommunikationsfähigkeit, Ruhe, Geduld, Vertrauen, Verständnis, Spaß, Teamfähigkeit, Leidenschaft, Akzeptanz, Eigenkönnen, Zielorientierung und hohe Empathie mit einer optimalen Trainerperson in Verbindung gebracht.

Auch sollte ein Trainer im Frauenfußball am besten „Psychologe“ und „Frauenversther“ sein beziehungsweise wissen wie Frauen „funktionieren“. Fast alle Befragten weisen ebenfalls darauf hin, dass Spielerinnen sensibler im Umgang mit anderen Personen sind, weshalb von den Trainern ein erhöhtes Einfühlungsvermögen und Verständnis aufgebracht werden muss. Wird auf diese persönlichen Befindlichkeiten der Spielerinnen keine Rücksicht genommen, so kann dies Konsequenzen nach sich ziehen, welche sich oftmals auf die Leistung auswirken. Eine optimale Trainerperson sollte auch eine angemessene Ausdrucksweise beherrschen. Einige Trainer haben hier bereits die Erfahrung gemacht, dass ein rauer Umgangston bei Frauentams -im Gegensatz zu Männerteams - eher negativ aufgenommen wurde. Ein Trainer im Frauenfußball sollte sich also im Klaren darüber sein, dass Spielerinnen in mancherlei Hinsicht anders zu behandeln sind als Spieler und darauf vermehrt eingehen.

Neben all diesen geforderten Eigenschaften vertreten die Befragten dennoch die Meinung, dass eine gewisse Strenge und Härte vonseiten des Trainers notwendig ist. Eine Mischung aus diktatorischem und demokratischem Führungsstil wird für am besten befunden, um mit einem Team erfolgreich zu sein.

An dieser Stelle lässt sich folgende These aufstellen:

Trainer sind der Meinung, dass neben fachlichen Kompetenzen vor allem soziale Kompetenzen für die Betreuung von weiblichen Fußballteams relevant sind. Ein erhöhtes Einfühlungsvermögen, verstärkte Rücksichtnahme auf persönliche Befindlichkeiten der Spielerinnen sowie eine angemessene Ausdrucksweise halten sie für wichtig. Dennoch wird auf die Relevanz einer gewissen Strenge und Härte hingewiesen.

11. Zusammenfassung

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es die wichtigsten Aufgabenbereiche von Trainern im Frauenfußball aufzuzeigen. Es wurde erforscht, inwieweit geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Trainingstätigkeit und der Betreuung eines Fußballteams vorherrschen und welche Kompetenzen besonders wichtig sind im Umgang mit Mädchen- und Frauentteams.

Zuerst wurde mittels hermeneutischer Untersuchung versucht, den derzeitigen Forschungsstand bezüglich der Trainertätigkeiten im Frauenfußball darzulegen. Mithilfe einer umfassenden Literaturrecherche wurde auf diverse wissenschaftliche Quellen, Studien und Fachzeitschriften zurückgegriffen. Im empirischen Teil der Arbeit wurde anhand von leitfadengestützter Interviews versucht, die im ersten Teil aufgestellten Forschungsfragen zu beantworten. An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass die herangezogene Stichprobe relativ klein ist, da nur sieben Trainer befragt wurden. Überdies geben die Interviews, wie bereits in Kap. 1.2 angeführt, nur persönliche subjektive Empfindungen und Meinungen einer kleinen Anzahl an Trainern, weshalb die Ergebnisse nicht verallgemeinert betrachtet werden können. Dennoch können diese herangezogen werden, um einen besseren Einblick in die Trainertätigkeit im Frauenfußballsport zu bekommen.

Im Zuge der Auswertung wurde ersichtlich, dass für die Trainer kaum geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Trainingsarbeit bestehen. Die größten Differenzen zwischen dem Männer- und Frauenfußball sehen die Befragten in den unterschiedlichen körperlichen Voraussetzungen. Dennoch werden die Trainingsinhalte im technischen, taktischen und physischen Bereich nahezu gleich gestaltet. Ein optimaler Trainer im Frauenfußball sollte neben fachlichem Wissen eine hohe Sozialkompetenz aufweisen, da weibliche Spielerinnen wesentlich sensibler im Umgang miteinander sind. Dies zeigt sich vor allem in der Kommunikation und in der Bewältigung von Konflikten. Die Trainer nennen als weiteren maßgeblichen Punkt die Gleichbehandlung. Den Spielerinnen ist es sehr wichtig, dass mit jedem Teammitglied gleichermaßen kommuniziert wird und der Trainer seine Entscheidungen in gerechter Weise trifft und auch begründen kann.

Den Stellenwert einer Trainerperson im österreichischen Frauenfußball schätzen die Trainer nach wie vor als zu gering ein. Die meisten Trainer kamen eher zufällig zum Frauenfußballsport. Hier waren interessante, reizvolle, manchmal lukrative Angebote von Verbänden oder Vereinen ausschlaggebend.

12. Ausblick

Die vorliegende Arbeit gibt Auskunft über die wichtigsten Aufgabenbereiche von Trainern im Frauenfußball, sowie über geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Trainingstätigkeit und der Betreuung eines Fußballteams. Die gewonnenen Ergebnisse stützen sich auf jahrelangen Erfahrungswerten von männlichen Trainern, welche mithilfe qualitativer Interviews erhoben wurden.

Interessant wäre in weiterer Folge, die qualitativen Interviews mit weiblichen Trainerinnen zu wiederholen, um anschließend die Ergebnisse zu vergleichen. Schwierigkeiten hierbei könnten sich jedoch durch die – wie auch von den befragten Trainern erwähnt - geringe Anzahl weiblicher Trainerinnen ergeben. Nur sehr wenige Trainerinnen können diesbezüglich ausreichend Erfahrung sowohl im Männer- als auch Frauenfußball vorweisen.

An dieser Stelle bietet sich auch an die getätigten Aussagen der Befragten durch Beobachtungen von Trainings- und Spielsituationen zu überprüfen um etwaige Divergenzen festzustellen. Sollte es Abweichungen geben, ist eine Ursachenforschung von Interesse. Es stellt sich hier die Frage, welche Rolle das Geschlecht der interviewführenden Person spielt und ob dieses maßgeblich für Abweichungen zwischen Aussage und gelebter Praxis darstellt. Die Erforschung der oben angeführten Fragen könnte die in dieser Arbeit gewonnenen Ergebnisse in weiterer Folge beeinflussen. Bedarf an weiterführender Forschung ist somit durchaus gegeben.

Der Forschungsausblick bietet ausreichend Material für eine tiefergehende Auseinandersetzung mit diesem Thema. Diese wäre jedoch nicht zufriedenstellend im Ausmaß dieser Diplomarbeit zu beantworten gewesen.

Literaturverzeichnis

- Alfermann, D., Sichart, R. & Dlabal, M. (1993). Was folgt nach dem Rücktritt vom Leistungssport? Eine retrospektive Studie an ehemaligen Athletinnen und Athleten. *Leistungssport*, 23, 32-38.
- Alfermann, D. & Stoll, O. (2012). *Sportpsychologie. Ein Lehrbuch in 12 Lektionen* (4. Aufl.). Aachen: Meyer und Meyer.
- Athenstaedt, U. & Alfermann, D. (2011). *Geschlechterrollen und ihre Folgen: Eine sozialpsychologische Betrachtung* (1. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Apitzsch, T. (2012). *Kompetenzprofile von Trainern und Sportmanagern im Leistungssport*. Doktorarbeit. Deutsche Sporthochschule Köln.
- Bahlke, S., Benning, A. & Cachay, K. (2003). „Trainer ... das ist halt einfach Männersache“. *Studie zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Spitzensport*. Köln: Sport u. Buch Strauß.
- Baumann, S. (2012). *Mannschaftspsychologie – Methoden und Techniken* (3. Aufl.). Aachen: Meyer und Meyer.
- Beswick, B. (2011). *Mental gewinnen - Erfolgsfaktoren im Fußball* (1. Aufl.). Leer: onLi-Verlag – bfp Versand Anton Lindemann.
- Bisanz, G. & Gerisch, G. (2008). *Fußball. Kondition, Technik, Taktik und Coaching*. Aachen: Meyer und Meyer Verlag.
- Bischops, K. & Gerards, H. W. (2000). *Trainingsbuch Mädchenfußball*. Aachen: Meyer und Meyer Verlag.
- Blumhoff, G. (2009). *Soziale Kompetenzen von FußballtrainerInnen. Interdisziplinäre Beiträge zur Trainingspädagogik* (1. Aufl.). Göttingen: Cuvillier Verlag.
- Blumhoff, G. (2014). Soziale Kompetenzen von Fußballtrainern aus dem Mädchen und Frauenfußball – Ein Vergleich aus Athleten und Trainersicht. In S. Sinning (Hrsg.), *Frauen und Mädchenfußball im Blickpunkt. Empirische Untersuchungen – Probleme und Visionen*. (S. 131-148). Berlin: LIT Verlag Dr. W. Hopf.
- Bohnsack, R. (2014). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden* (9., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Borggrefe, C., Thiel, A. & Cachay, K. (2006). *Sozialkompetenz von Trainerinnen und Trainern im Spitzensport*. Köln: Sportverlag Strauß GmbH.
- Borggrefe, C. & Cachay, K. (2008). „... wir müssen die Spieler überzeugen!“ Zur Bedeutung von Sozialkompetenz für Trainer im Profifußball. In M. Rautenberg, A. Tillmann & L. Böhnisch (Hrsg.), *Doppelpässe. Eine sozialwissenschaftliche Fußballschule* (S.132-149). Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Bradley, P. S., Dellal, A., Mohr, M., Castellano, J. & Wilkie, A. (2014). Gender differences in match performance characteristics of soccer players competing in the UEFA Champions League. *Human Movement Science*, 33, 159-171.
- Brannon, L. (2004). *Gender: Psychological Perspectives* (4th ed.). Cambridge: Pearson.

- Brommer, U. (1992). *Lehr- und Lernkompetenz erwerben – Ein Weg zur effizienten Persönlichkeitsentwicklung*. Wiesbaden: Gabler.
- Brush, B. C. & Naples, G.J. (2011). Winning in NCAA Women's Soccer: Does the gender of the coach matter? *Contemporary Issues in Education Research*, 4 (8), 19-28.
- Bußmann, G. (1996) Trainerbezogene Bedingungen des Dropout. In G. Anders & E. Braun-Laufer (Red.), *Frauen im Leistungssport. Dokumentation des Workshops vom 12. September 1996*. (S. 57-62). Köln: Sport und Buch Strauss.
- Chalabaev, A., Sarrazin, P., Fontayne, P., Boiché, J. & Corentin, C.-G. (2013). The influence of sex stereotypes and gender roles on participation and performance in sport and exercise: Review and future directions. *Psychology of Sport and Exercise*, 14, 136 – 144.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.
- Cramer, D. & Jackschath, B. (1998). *Fußballpsychologie* (2. Aufl.). Aachen: Meyer und Meyer.
- Darlison, E. (2000). Geschlechterrolle und Sport. *Orthopäde*, 29, 957-968.
- Diketmüller, R. (2002). Frauenfußball in Zeiten der Globalisierung – Chancen und Risiken. In M. Fanizadeh, G. Hödl & W. Manzenreiter (Hrsg.), *Global Players. Kultur, Ökonomie und Politik des Fußballs. (Reihe Historische Sozialkunde/Internationale Entwicklung; Bd. 20, S. 203-226)*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag GmbH.
- Diketmüller, R. (2014). Lesbische Fußballerinnen – Stereotyp oder Realität? In A. R. Hofmann & M. Krüger (Hrsg.), *Rund um den Frauenfußball – Pädagogische und sozialwissenschaftliche Perspektiven* (S. 99-116). Münster: Waxmann.
- Dölling, R. (2016). *Die Trainer-Athlet-Kommunikation unter Geschlechterperspektive: Formen, Funktionen und Folgen geschlechtsbezogener Kommunikation zwischen Trainern und Athleten im Spitzensport*. Doktorarbeit. Universität Bielefeld.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin und Heidelberg: Springer Verlag.
- Düwel, N. (2005). *Richtig Frauenfußball*. München: BLV Buchverlag.
- Eckes, T. (2010). Geschlechterstereotype. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erweiterte und durchgesehene Aufl., S. 178 – 189). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ellgring, H. (1994). Kommunikation. In D. Frey & S. Greif, *Sozialpsychologie* (3. Aufl.), (S. 169-203). Weinheim: Beltz- Psychologie Verlags Union.
- Engen van, M., Leeden van der, R. & Willemsen, T. (2001). Gender, context and leadership styles: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 581-598.
- Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2007). *Handbuch Kompetenzmessung* (2., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Fasting, K & Pfister, G. (2000). Female and Male Coaches in The Eyes of Female Elite Soccer Players. *European Physical Education Review*, 6 (1), 91-110.

- Flick, U. (2014). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (6. Aufl.). Hamburg: Rowohlt.
- Flick, U., Von Kardorff, E. & Steinke, I. (2015). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (11. Aufl.) (S. 13-29). Hamburg: Rowohlt.
- Foels, R. Driskell, J. E., Mullen, B. & Salas, E. (2000). The Effects of Democratic Leadership on Group Member Satisfaction: An integration. *Small Group Research*, 31, 676-701.
- Forgas, J. P (1999). *Soziale Interaktion und Kommunikation. Eine Einführung in die Sozialpsychologie* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Frank, G. (2000). *Fußball – Coaching*. Aachen: Meyer und Meyer Verlag.
- Freiwald, J., Baumgart, C., Hoppe, M. W., Jansen, C., Cardoso, M. & Schneider, U. (2011). Ressourcenmodell, Leistungsdiagnostik und Training der konditionellen Fähigkeiten im Frauen- und Männerfußball. *Sport-Orthopädie – Sport-Traumatologie* 27, 27-34.
- Frey, M., Czech, D. R., Kent, R. G., & Johnson, M. (2006). An Exploration of Female Athletes' Experiences and Perceptions of Male and Female Coaches. *The Sport Journal*, 9(4).
- Friedrich, W. (2014). *Optimales Trainerwissen- Sporttheorie und Sportpraxis für Trainer und Übungsleiter*. Balingen: Spitta Verlag.
- Gaulrapp, H. Becker, A. & Hess, H. (2007). Verletzungen beim Frauenfußball: Eine prospektive Studie aus der ersten Frauenfußball-Bundesliga. *Sportorthopädie – Sporttraumatologie*, 23, 126-132.
- Golombok, S. & Fivush, R. (1994). *Gender Development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hartig, J. & Klieme, E. (2006). Kompetenz und Kompetenzdiagnostik. In K. Schweizer (Hrsg.), *Leistung und Leistungsdiagnostik* (S. 127-143). Berlin und Heidelberg: Springer Verlag.
- Hartmann-Tews, I. (1990). Weibliche Körper-Verhältnisse – Wandel und Kontinuitäten. In N. Schulz & I. Hartmann-Tews (Hrsg.), *Frauen und Sport (Brennpunkte der Sportwissenschaft*, S. 146-162). St. Augustin: Academia Verlag.
- Hartmann-Tews, I. (2006). Soziale Konstruktion von Geschlecht im Sport und in den Sportwissenschaften. In I. Hartmann-Tews & B. Rulofs (Hrsg.), *Handbuch Sport und Geschlecht* (Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport, 158, S. 40-53). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Haselwood, D., Joyner, A.B., Burke, K.L., Geyerman, C.B., Czech, D.R., Munkas, A. & Zwald, A.D. (2005). Female athletes' perceptions of head coaches' communication competence. *Journal of Sport Behavior*, 28 (3), 216-230.
- Helffferich, C. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 559-574). Wiesbaden: Springer.
- Hennies, R. & Meuren, D. (2011). *Frauenfußball – Aus dem Abseits in die Spitze*. Göttingen: Verlag Die Werkstatt.

- Hermann, J. M. & Vollmeyer, R. (2016). „Girls should cook, rather than kick!“ – Female soccer players under stereotype threat. *Psychology of Sport and Exercise*, 26, 94-101.
- Heyse, V. & Erpenbeck, J. (2009). *Kompetenztraining. Informations- und Trainingsprogramme* (2. Aufl.) Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Hobmair, H. (Hrsg.), Altenthann, S., Betscher-Ott, S., Dirrigl, W., Gotthardt, W. & Ott, W. (1997). *Psychologie* (2. Aufl.). Köln: Stam Verlag.
- Hofmann, A. R. (2014). Frauenfußball aus internationaler Perspektive. In S. Sinning (Hrsg.), *Auf den Spuren des Frauen- und Mädchenfußballs* (S. 51-62). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Holz, P. & Friedrich, E. (Red.). (1988). *Spitzensportlerinnen und Spitzensportler der Bundesrepublik Deutschland 1986/1987*. Hamburg, Frankfurt, Zürich.
- Kampmann, C. (2011). Fußballerinnen – Frauen in einer Männerdomäne. In A. M. De Hek, C. Kampmann, M. Kosmann & H. Rüßler (Hrsg.). *Fußball und der die das Andere. Ergebnisse aus einem Lehrforschungsprojekt* (S. 10-67). Freiburg: Centaurus Verlag.
- Kowal, S. & O'Connell, D. C. (2015). Zur Transkription von Gesprächen. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (11. Aufl.) (S. 437-446). Hamburg: Rowohlt.
- Kröger, C. (1986). *Ermittlung von Einflußgrößen auf die Leistungsentwicklung von jugendlichen Volleyballspielern*. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth.
- Kugelman, C. (1995). Basketball – ein Spiel im Wandel. *Sportpädagogik*, 1/95, 13-19.
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung* (5., überarbeitete Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.
- LeDrew, J. E. & Zimmerman, C. (1994). Moving Towards an Acceptance of Females in Coaching. *The Physical Educator*, 51(1), 6–14.
- Linz, L. (2014). *Erfolgreiches Teamcoaching* (4., überarbeitete Aufl.). Aachen: Meyer und Meyer.
- Marschik, M. & Eder, C. M. (1996). Männerspiel – Frauenspiel? Die Männlichkeit des österreichischen Fußballs und die Versuche, Frauenfußball zu etablieren. *SWS-Rundschau*, 36 (3), 317-327.
- Marschik, M. (2003). *Frauenfußball und Maskulinität. Geschichte-Gegenwart-Perspektiven*. In Österreichische Kulturforschung Band 3. Münster/Hamburg/London: Lit Verlag.
- Navarre, M. J. (2011). *Male college soccer coaches perceptions of gender similarities and differences in coach-athlete and teammate relationships: Introducing the construct of relationship-performance orientation*. Dissertation, University of Minnesota.
- Nehrer, S. (2013). Die Frau im Sport. Genderspezifische Probleme in der Sportorthopädie. *Manuelle Medizin*, 51, 21-26.
- Nordmann, L. (2005). Das Diplom-Trainer-Studium an der Trainerakademie in Köln des DSB. Stand und Entwicklungen. *Leistungssport*, 2, 44-47.
- Nordmann, L. (2006). Bildung im Sport – Bildung für Sport – Bildung durch Sport. Neue Wege einer modernen Trainerausbildung. *Leistungssport*, 5, 19-24.

- North, K. & Reinhardt, K. (2005). *Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- ÖFB (2016). ÖFB Meisterschaftsregeln. Von http://www.oefb.at/_uploads/_elements/20674_OEFB-Meisterschaftsregeln%20gueltig%20ab%201.7.2016%20EF.pdf am 8.5.2017 abgerufen.
- ÖFBa. (8.5.2017). *Frauenfussball*. Von http://www.oefb.at/show_page_strip.php?pid=565 abgerufen.
- ÖFBb. (8.5.2017). *ÖFB Organisation*. Von http://www.oefb.at/show_page_strip.php?pid=569 abgerufen.
- ÖFBc (8.5.2017). *Frauenfussball_Nationalteam*. Von http://www.oefb.at/show_page_strip.php?pid=574 abgerufen.
- ÖFBd. (8.5.2017). *Frauenfussball_U19*. Von http://www.oefb.at/show_page_strip.php?pid=575 abgerufen.
- Pahmeier, I. & Blumhoff, G. (2014). Motive von Mädchen und Frauen in Sportspielen. In S. Sinning, J. Pargätzi & B. Eichmann (Hrsg.), *Frauen- und Mädchenfußball im Blickpunkt. Empirische Untersuchungen - Probleme und Visionen* (S. 103-115). Berlin: LIT Verlag Dr. W. Hopf.
- Parkhouse, B. L. & Williams, J. M. (1986). Differential Effects of Sex and Status on Evaluation of Coaching Ability. *Research Quarterly für Exercise and Sport*, 57 (1), 9-53.
- Peter, K., Voss- Tecklenburg, M. & Wiegmann, B. (2010). *Handbuch Mädchenfußball*. Aachen: Meyer-Meyer Verlag.
- Pfaff, E. (2008). „Bei Frauen-Mannschaften sollten Trainer vor allem mehr Sorgfalt auf ihren Umgang und ihre Wortwahl legen.“ Interview mit Lothar Linz, Diplom-Psychologe und Sportpsychologe. *Leistungssport*, 1, 40-42.
- Pfeffer, I., Würth, S. & Alfermann, D. (2004). Die subjektive Wahrnehmung der Trainer-Athlet- Interaktion in Individualsportarten und Mannschaftsspielen. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 11, 24-32.
- Pfeffer, I. & Gallitschke, M. (2008). Trainerinnen und Trainer im Frauenfußball aus Sicht der Athletinnen. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 15 (3), 88-95.
- Pfister, G. (1999). *Sport im Lebenszusammenhang von Frauen: ausgewählte Themen*. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, 104). Schorndorf: Verlag Karl Hofmann.
- Pfister, G. (2002). Ist Spielen Männersache? In K. Ferger, N. Gissel & J. Schwier (Hrsg.), *Sportspiele erleben, vermitteln, trainieren* (S. 71-92). Hamburg: Czwalina.
- Ruck, R. & Schmidbauer, H. (2013). *Erfolgreich Fußball spielen. Technik - Taktik – Training*. München: BLV Buchverlag.
- Rychen, D.S. & Salganik, L.H. (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Cambridge: Hogrefe & Huber.
- Rychen, D. S. (2008). OECD Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen – ein Überblick. In I. Bormann & G. de Haan (Hrsg.), *Kompetenzen der Bildung für nachhaltige*

- Entwicklung. Operationalisierung, Messung, Rahmenbedingungen, Befunde.* (S. 15 – 22). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scherer, K. R. & Wallbott, H. G. (Hrsg.) (1979). *Nonverbale Kommunikation: Forschungsberichte zum Interaktionsverhalten*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Schierz, M., Thiele, J. & Fischer, B. (2006). *Fallarbeit in der Trainerausbildung. Möglichkeiten und Grenzen einer pädagogischen Professionalisierung*. Köln: Sportverlag Strauß GmbH.
- Schneider, U., Steuer, M. & Jakob, E. (2011). Internistische sportmedizinische Charakteristika des Frauenfußballs. *SportOrthoTrauma*, 27, 5-12.
- Schreyögg, A. & Schmidt-Lellek, C. J. (Hrsg.). (2007). *Konzepte des Coaching*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Selmer, N. (2004). *Watching the boys play: Frauen als Fußballfans* (1.Aufl.). Kassel: Agon Sportverlag.
- Singer, E. (1992). *Abbrechen oder Fortsetzen – Prädiktoren für den frühzeitigen Karriereabbruch von Auswahlspielerinnen und –spielern im Jugend- und Juniorenanter im Hallenhandball*. Doktorarbeit. Eberhard-Karls-Universität Tübingen.
- Sinning, S. (2004). Gender als Trainingsmoment. In R. Prohl & H. Lange (Hrsg.), *Pädagogik des Leistungssports. Grundlagen und Facetten* (S. 201-219). Schorndorf: Hofmann.
- Sinning, S. (2005). *Trainerinnen im Frauenfußball – eine qualitative Studie*. Reihe Junge Sportwissenschaft. Schorndorf: Hofmann.
- Sinning, S. (2012a). Mädchen- und Frauenfußball-Trainerinnen – die Chance, besondere Kompetenzen einzubringen! In S. Sinning (Hrsg.), *Auf den Spuren des Frauen- und Mädchenfußballs* (S. 172-184). Weinheim: Beltz Juventa.
- Sinning, S. (2012b). Trainerinnen im Frauenfußball – eine Analyse vorhandener Strukturen. In C. Zipprich (Hrsg.), *Sie steht im Tor – und er dahinter. Frauenfußball im Wandel* (S. 124-137). Hildesheim: Arete.
- Sinning, S. & Pargäzti, J. (2014). Ein trainingspädagogischer Blick auf die Trainerinnen im Frauenfußball. In A. R. Hofmann & M. Krüger (Hrsg.), *Rund um den Frauenfußball – Pädagogische und sozialwissenschaftliche Perspektiven* (S. 121-136). Münster: Waxmann.
- Sobiech, G. (2009). Spielen Frauen ein anderes Spiel? – Zur Dynamik von Körper, Geschlecht und Raum durch gegenkulturelles Handeln von Fußballspielerinnen. In M. Penkwitt (Hrsg.), *Geschlechter – Bewegungen – Sport. Freiburger Geschlechterstudien*, 23 (S.79-97). Leverkusen-Opladen: Budrich UniPress Ltd.
- Sobiech, G. (2012). Kultur in Aktion: Ordnungsstrukturen und Körperstrategien im Frauen-Fußball. In S. Sinning (Hrsg.), *Auf den Spuren des Frauen- und Mädchenfußballs* (S.172-184). Weinheim: Beltz Juventa.
- Stahlberg, D., Dieckenberger, D. & Szillis, U. (2009). Geschlechterdiskriminierung. In A. Beelmann & K. J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (S. 193-213). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften /GWV Fachverlage GmbH.

- Steele, C. M., Spencer, S. J. & Aronson, J. (2002). Contending with Group Image: The Psychology of Stereotype and Social Identity Threat. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 379-440.
- Tillmann, A. (2008). Frauen und Ballgefühl?! Wie sich Frauen in einer Männerdomäne bewegen. In M. Rautenberg, A. Tillmann & L. Böhnisch (Hrsg.), *Doppelpässe. Eine sozialwissenschaftliche Fußballschule* (S. 91-111). Weinheim: Juventa Verlag.
- Tillmann, K.-J. (2007). *Sozialisationstheorien. Eine Einführung in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Subjektwerdung*. Reinbek bei Hamburg: rororo Verlag.
- Trip, B. (2009). *Rote Karte für die Damen: Wie im Fußball, so auch im Leben!* Graz: Leykam.
- Turman, P. (2007). The Influence of Athlete Sex, Context and Performance on High School Basketball Coaches' Use of Regret Messages during Competition. *Communication Education*, 56 (3), 333-353.
- Voss- Tecklenburg, M. & Melbaum- Stähler, W. (2011). *Handbuch Frauenfußball*. Aachen: Meyer-Meyer Verlag.
- Van Engen, M. L, Van der Leeden, R. & Willemsen, T. M. (2001). Gender, context and leadership styles: A field study. *Journal of occupational and organizational psychology* 74 (5), 581-598.
- Walther-Ahrens, T. (2011). *Seitenwechsel. Coming-out im Fußball*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Watzlawick, P., Beavin, J. H. & Jackson, D. D. (2007). *Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien* (11. unveränderte Aufl.). Bern: Verlag Hans Huber.
- Weigelt-Schlesinger, Y. (2007). *Geschlechterstereotype – Qualifikationsbarrieren von Frauen in der Fußballtrainerausbildung?* Doktorarbeit. Universität Tübingen.
- Weigelt-Schlesinger, Y. & Röger, U. (2008). Bestandsaufnahme: Trainerinnen im Mädchen und Frauenfußball. In U. Röger, C. Kugelman, Y. Weigelt-Schlesinger & M. Möhwald (Hrsg.), *Frauen am Ball: Analysen und Perspektiven der Genderforschung* (S. 65-72). Hamburg: Czwalina.
- Weinert, F.E. (2002). *Leistungsmessungen in Schulen* (2., unveränd. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Weiß, O. (1999). *Einführung in die Sportsoziologie*. WUV. Wien.
- Zipprich, C. (2012). *Sie steht im Tor – und er dahinter. Frauenfußball im Wandel* (1.Aufl.). Hildesheim: Arete Verlag.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Trainerkompetenzbereiche (Friedrich, 2014, S. 14)	S. 42
Abbildung 2:	Einflussfaktoren auf die Persönlichkeits-Kompetenz (Brommer, 1992, S. 64)	S. 45
Abbildung 3:	Kommunikation als Regelkreis (Hobmair et al., 1997, S. 338)	S. 60
Abbildung 4:	Die vier Seiten einer Nachricht nach Friedemann Schulz von Thun (Hobmair et al., 1997, S. 369)	S. 62
Abbildung 5:	Das multidimensionale Modell des Trainerverhaltens (nach Chelladurai, 1990)	S. 67
Abbildung 6:	Modell des sozial kompetenten Trainerhandelns im Spitzensport (Borggreffe et al., 2006, S. 107)	S. 71
Abbildung 7:	Dimensionen sozial kompetenten Trainerhandelns (Borggreffe et al., 2006, S. 108)	S. 72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Richtlinien der Transkription (Bohnsack, 2014, S. 253f)	S. 93
------------	---	-------

Internetquellen

Link:

<http://www.fussballoesterreich.at/foes/Datenservice/NOEFV-Frauenfussball-OeFBFrauenBundesliga>

Zugriff am 9.5.2017 (Fußnote 1)

Link:

<https://www.merkur.de/sport/fc-bayern/fc-bayern-damen-trainer-thomas-woerle-frauen-spielen-leidenschaftlicher-fussball-maenner-mm-4423303.html>

Zugriff am 9.5.2017 (Fußnote 2)

Link:

<https://kurier.at/sport/fussball/teamchef-thalhammer-ich-muss-sensibler-sein/154.055.370>

Zugriff am 9.5.2017 (Fußnote 3)

Link:

<http://www.badische-zeitung.de/frauenfussball/ich-weiss-wie-sie-ticken--46463756.html>

Zugriff am 9.5.2017 (Fußnote 4)

Anhang

Interviewleitfaden

Thema	Hauptfragen	Detailfragen
Persönliches	Alter höchster Schulabschluss Berufstätigkeit ...	
Trainertätigkeit – Entwicklung	Wie lange bist du schon Trainer? Bei welchen Vereinen warst du bisher tätig? Betreibst du die Trainertätigkeit hauptberuflich, oder nebenbei? Wie kam es dazu, dass du Trainer geworden bist? Erzähle ...	Wie lässt sich dein Beruf mit der Trainertätigkeit vereinen? Ggf. wer hat dich dazu ermuntert, TR zu werden?
Trainer eines Frauenteam	Wie ist es dazu gekommen, dass du ein Frauenteam trainierst? Erzähle ... Warum hast du dich für das Training einer Frauen- mannschaft entschieden? Was waren die Gründe dafür? Wie reagiert dein Umfeld darauf, wenn du ihnen erzählst, dass du ein Frauenteam trainierst?	Wenn du dich zurück- erinnerst an deine aktive Zeit als Fußballer bzw. Trainerausbildung ... • Was waren deine Vorstellungen davon, welche Teams du mal trainieren willst? • Welches Team wäre damals dein Traumteam gewesen? • War da jemals die Idee da, evtl. mal ein Frauenteam zu trainieren?

Unterschiede Frauen - Männerteam	Wie schätzt du den Stellenwert des Frauenfußballs in Ö ein? Welche Unterschiede gibt es deiner Meinung nach zwischen dem Frauenfußball und Männerfußball?	
Stereotypen	Wie schätzt du die Akzeptanz des FFBs in der Gesellschaft ein? Was war vor deiner Trainertätigkeit im FFB dein Bild / deine Einstellung dem FFB gegenüber? Was wusstest du darüber? Wie würdest du jetzt eine typische Fußballspielerin beschreiben? Gab es Situationen, in denen du mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des FFB konfrontiert wurdest? Gab es Situationen, in denen deine Spielerinnen mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des FFB konfrontiert wurden?	Hat sich die Akzeptanz mittlerweile verändert? Was hältst du vom Umgang der Medien mit dem FFB? Hattest du selber Vorurteile vor deinem Engagement im FFB? Wurden diese bestätigt oder belegt? Wie hast du in dieser Situation reagiert? Wie hast du darauf reagiert? wie haben die Spielerinnen darauf reagiert? Welche Auswirkungen hatte dies auf deine Spielerinnen?

Fähigkeiten, Kompetenzen, Eigenschaften/ Optimale Trainerperson	Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein Frauenteam zu trainieren? Wie würdest du einen optimalen Trainer im FFB beschreiben? Wie würdest du dich einschätzen? Welche Erfahrungen hast du im Training mit Frauen im Gegensatz zu dem mit Männern gemacht? Beschreibe ...	Was machst du anders im Training mit Frauen als mit Männern und warum?
(Sozialkompetenz) Umgang miteinander Umgang mit Konflikten	Beschreibe, wie ihr im Team miteinander umgeht. Wie schaut das Klima im Team aus? Wie gehst du mit den Spielerinnen um? Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen dir und den Spielerinnen aus? Wie würdest du das soziale Gefüge in deinem Team beschreiben?	Wenn ja, welche?

	Wie würdest du das Verhältnis zu deinen Spielerinnen beschreiben? Wie führst du dein Team? Wann sind disziplinarische Maßnahmen aus deiner Sicht angebracht? bringe ein Beispiel, wo du ...? Wie werden Entscheidungen gefällt? Bringe ein Beispiel ... Inwiefern unterscheiden sich deiner Meinung nach Männer- und Frauenteam hinsichtlich ihres Zusammenhalts? Beschreibe bitte typische Situationen? Wann kommt es im Team zu Streitigkeiten oder Konflikten? Was sind typische Konfliktsituationen? Bringe ein Beispiel! Wie wird mit Konflikten umgegangen? Wie gehst du damit um? Wie gehen deine Spielerinnen damit um?	In welchen Situationen haben deine Spielerinnen Mitspracherecht? Wie gehst du mit den verschiedenen Gruppen im Team um? Wie gehst du/deine Spielerinnen mit Konflikten um?
--	--	---

Kommunikation und Interaktion	Wie läuft die Kommunikation zwischen dir und deinen Spielerinnen ab? Wie schaut dies typischerweise aus? In welchen Situationen suchst du das Gespräch mit deinen Spielerinnen? Was sind typische Gesprächsthemen mit deinen Spielerinnen? Kannst du dich an eine Situation erinnern, in der fehlende Kommunikation negative Auswirkungen gehabt hat? Wie schaut es mit Feedback aus? Typische „Ansprachesituation“ Vor, während, in der Halbzeit, nach dem Spiel? Wann, in welcher Form, in welchen Situationen, wie oft gibst du Feedback? Wie gehen deine Spielerinnen mit Feedback um? Berichte von einer typischen Situation. Wie kommunizierst du mit deinen Spielerinnen am Matchtag? Inwiefern gibt es Unterschiede in der	Wann kommunizierst du mit deinen Spielerinnen? Wann kommunizieren die Spielerinnen mit dir? Führst du oft Gespräche mit deinen Spielerinnen? Bereitest du dich auf längere Gespräche vor? War das mit dem Männerteam anders?
--------------------------------------	--	---

	Kommunikation in Frauen- bzw. Männerteams? Bringe ein Beispiel. Was ist wichtig für eine funktionierende Kommunikation im Team? Worauf müsste man deiner Meinung nach in der Kommunikation mit Spielerinnen besonders achten?	War das mit dem Männerteam anders? War das mit dem Männerteam anders?
Motivation	Wie motivierst du deine Spielerinnen? Inwiefern unterscheiden sich deine Motivationsstrategien im Männer- bzw. Frauenteam?	
Trainerinnen im FFB	Wie schätzt du die Eignung weiblicher Trainerinnen ein? Welche Vor- und Nachteile hätte das Training mit einer weiblichen Trainerin? Warum gibt es deiner Meinung nach so wenige weibliche Trainerinnen?	Ist es als Trainer einfacher mit Frauen zu arbeiten? Was müsste getan werden, um diese Situation zu verbessern?
Abschluss	Trainierst du lieber Männer- oder Frauenteam? Was fällt dir leichter: der Umgang mit Männern oder Frauen? Gibt es noch etwas, das du ergänzen möchtest?	

Transkript Martin

Das Interview wurde durchgeführt am 12. März 2017.

1 Also zuerst beginnen wir mal mit Persönlichem. Dein Alter? Dein Name?

2 *Martin Potoschnig, 49 Jahre.*

3 Dein höchster Schulabschluss?

4 *Studium.*

5 Berufstätigkeit?

6 *Beamter.*

7 Wie lange bist du schon Trainer?

8 *Ich bin in mehreren Sportarten Trainer, aber im Fußball seit 25 Jahren.*

9 Bei welchen Vereinen warst du bisher tätig?

10 *Als Trainer im Fußball SC Brauerei Piesting, ahm... dann bei SKV Altenmarkt, bei Frauenspielgemeinschaft Dreistetten. Das sind so die Stationen der letzten Jahre.*

12 Betreibst du die Trainertätigkeit hauptberuflich oder nebenbei?

13 *Nebenbei.*

14 Wie lässt sich das mit deinem Beruf vereinen?

15 *Im Moment schon etwas schwer, weil ich so zwischen 6 und 7 Tage die Woche auf dem Fußballplatz stehe, aber nachdem das am Abend großteils ist und ich tagsüber mit Schwerpunkt berufstätig bin und halt gelegentlich dann auch zuhause, zwar was nacharbeiten darf, aber, geht sich das relativ gut aus. Viel Zeit bleibt für andere Dinge dann nicht mehr.*

19 Wie kam es dazu, dass du Trainer geworden bist?

20 *Ich war selber aktiver Fußballer und hab in der Landesliga Fußball gespielt. Hab aber relativ früh meine Karriere beenden müssen, weil ich war Tormann und hab fünf Schulterluxationen gehabt und konnte dann nicht mehr den Sport weiter ausüben und durch meine Kinder bin ich dann wieder selbst in das ganze Geschehen halt mehr oder weniger mit hineingezogen worden. Wobei das ursprünglich nicht der Plan war. Also ich habe jetzt nicht eine Trainerkarriere unter Anführungszeichen angestrebt, weil ich als Trainer was erreichen wollte, sondern einfach um, ahm.. amoi grundsätzlich wieder zum Fußball gekommen durch meine Kinder.*

27 Wie ist es dazu gekommen, dass du ein Frauenteam trainierst?

28 *Ich hab ja auch im Vorfeld ja nicht ausschließlich jetzt mit Damen trainiert sondern auch mit Mädchen, also im Mädchenbereich. Also wenn man jetzt das geschlechtsspezifisch sehen wollte, aaaah... und auch mit Burschen im Vorfeld. Das war halt mit Schwerpunkt Tormanntraining. Ich hab also mit einem jungen Mann trainiert, der eigentlich Profi werden wollte und auch die Möglichkeit gehabt hätte. Der hat allerdings dann selbst beschlossen aus Zeitgründen, dass er dann den Profifußball nicht weiter ausüben wollte. Und durch das, dass halt auch meine Töchter Fußball spielen bin ich dann in irgendeiner Form halt dann zum Frauenfußball gekommen und hab dann bei Altenmarkt über einige Jahre die Mädchen betreut, die Mädchenmannschaft und auch eben über diesen Umweg eigentlich relativ viel mit Altenmarkt in Kontakt gewesen und deswegen bin ich auch unter anderem Trainer dort. Dreistetten ist ein anderes Szenario, wo ich auch Trainer noch bin bis zum Sommer, weil sich im Umfeld eine Bundesliga-Mannschaft aufgelöst hat. Das war Wiener Neustadt. Und etliche Spielerinnen aus diesem, aus dieser Gemeinde Dreistetten/Markt Piesting gekommen sind und ich die Funktionäre dort kenne und es naheliegend gewesen ist zu dem Zeitpunkt, aufgrund der Anzahl von Spielerinnen einen Verein mit Frauenfußball aufzubauen. Wir haben dann eine Kooperation gehabt mit Dreistetten, Ortman und Piesting. Das hat über ein Jahr gedauert und ahm... dieses Jahr gibt es nur mehr eine Kooperation zwischen Piesting und Dreistetten. [...]*

43 Warum hast du dich für das Training einer Frauenmannschaft generell entschieden?

44 *Aus einer Zwangssituation heraus (lacht).*

45 Also ich mein was waren die Gründe dafür?

46 *Na die Gründe waren erstens Mal weils im, im, natürlich jetzt ein gewisser Selbstehrgeiz da war, dass man aus etwas, was grad entsteht etwas aufbauen möchte. Also in dem Fall von Dreistetten. Und ich auch etliche Spielerinnen dort schon von früher kenn und aus dem Jugendbereich kenne und weiß, dass die auch das nötige Potenzial haben. Das war mal einer der Beweggründe, warum ich das dort gemacht habe. Und bei Altenmarkt war es eigentlich der Beweggrund, weil es vor kurzem relativ finster ausgeschaut hat im Bezug auf die Weiterführung einer Mannschaft und weil der Trainer abgesprungen ist und weils also zu dem Zeitpunkt sehr unklar war, wies weitergeht und ich deswegen meine Unterstützung angeboten hab. Das war eigentlich der Beweggrund. Grundsätzlich mach ich das deswegen, weil ich halt versuche jungen Leuten in irgendeiner Form den Sport ahm, ... so nahe zu bringen, dass es ihnen Spaß macht und das ist ja auch eine*

55 sinnvolle Freizeitbeschäftigung und das ist auch der Hauptgrund, warum ich das tue. Und ahm... ja.. ich hab
56 davon nix, also ich mach das ehrenamtlich in beiderlei Hinsicht und habe keine finanzielle Zuwendung und
57 brauchs auch nicht und machs auch nicht deswegen.

58 Und wie reagiert jetzt dein Umfeld darauf, wenn du erzählst, dass du jetzt ein Trainer von einem Frauenteam
59 bist?

60 Also ich hab bisher, ich hab einige Arbeitskollegen, einen, der selber spielt im Burgenland im
61 Landesliganiveau und ich hab einen guten Arbeitskollegen, der bei Rapid involviert ist in das
62 Vereinsgeschehen. Ich habe noch nie irgendeine negative mhm... Stellungnahme von denen bekommen und
63 es hat auch dahingehend noch nie irgendeine Witzelei gegeben so auf die Art Damen und Fußball und für
64 was macht man das und bringt das überhaupt was, sondern im Gegenteil. Ich glaube, dass auch
65 zwischenzeitlich schon das Bewusstsein ah... auch bei vielen in Österreich da ist, dass man sagt, es ist nicht
66 nur mehr so ein witziges Hobby oder von ein paar Wahnsinnigen irgendein Freizeitausgleich, sondern, dass
67 des schon mit ziemlichen Mühen verbunden ist.

68 Wie schätzt du generell den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich ein ... mittlerweile?

69 Also in Österreich ist der Stellenwert des Frauenfußballs meines Erachtens sehr gering. Man macht es, weil
70 man es machen soll oder muss. Man macht es aber nicht aus Überzeugung. Es sind weder die Finanzmittel
71 zur Verfügung noch gibt es eine professionelle Herangehensweise vom ÖFB. Also es, es schaut so aus als ob,
72 ist es aber ned, ja. Und deswegen, ahm...muss man sagen, sind wir so ein Entwicklungsland. Andererseits,
73 wenn man es wieder betrachtet. Wir haben jetzt ein, mit Dreistetten ein Spiel gehabt gegen Bahrain. Die
74 haben halt ein Nationalteam und dann schon relativ wenig und ... und dann in der Breite gar nix mehr. Das
75 heißt also, in Ländern, wo halt natürlich generell Frauen und Sport so ein Thema sind, //mhm// ist natürlich
76 Fußball die größte Randerscheinung. Weil bis ... bis jemand Fußball spielt, da machens noch hundert andere
77 Sportarten. Also dahingehend sind wir, sag ich einmal, sicherlich auf einem Durchschnittsniveau.
78 Europaweit, glaub ich sind wir trotzdem eher ein Entwicklungsland, obwohl wir vom Nationalteam her
79 gesehen jetzt im Vergleich gar nicht so schlecht sind, irgendwo auf Platz, weiß ich nicht, 24-25. Ah, in der
80 Welt, also... das schaut ja nicht so schlecht aus, eigentlich so am Papier. Wenn man sich die Bundesliga
81 anschaut und auch was drunter ist, ist das auf sehr wackeligen Beinen.

82 Welche Unterschiede gibt es deiner Meinung nach zwischen dem Frauenfußball und dem Männerfußball?

83 Der größte Unterschied ist jetzt, also vom, nicht sportlich gesehen, sind die Finanzen. Also, dass im
84 Männerfußball ja Unsummen an Geld hineinfließen, die ja nicht einmal annähernd im Frauenfußball
85 möglich sind. Auch die Öffentlichkeitswirksamkeit des Frauenfußballs ist ja gegen Null. Man sieht ja kaum
86 etwas und es wird ja auch im Vergleich zu anderen Sportarten recht wenig gebracht. Also auch international
87 recht wenig gebracht. Was auch irgendwie komisch ist, weil es ja doch im Frauensport ja sehr viele
88 verschiedene Sachen gibt, die durchwegs auch im Fernsehen gezeigt werden. Weil Frauenfußball ist was,
89 dass kaum sichtbar ist. Sportlich gesehen ist es natürlich schon ein Unterschied von der Dynamik her und
90 von der Herangehensweise. Also Frauenfußball ist trotzdem ja noch vielleicht technisch gar nicht einmal so
91 schlecht, aber nicht so dynamisch wie der Männerfußball. Natürlich verliert da vielleicht auch der Zuseher
92 ein bisschen das Interesse dabei, aber ahm... es ist im Wesentlichen, ahm... ich glaub haben sich die Frauen
93 in den letzten Jahren viel weiterentwickelt im Verhältnis zu davor, als die Männer. Also die Männer sind halt
94 auf einem anderen Niveau, aber ich glaub der Frauenfußball hat sich durchwegs in den letzten zehn Jahren
95 extrem verbessert.

96 Wie schätzt du jetzt die Akzeptanz des Frauenfußballs in der Gesellschaft ein?

97 Ja, akzeptiert ja, aber es ist eine Randerscheinung, die glaub ich jetzt gar nicht einmal so belächelt wird,
98 aber in Wahrheit auch niemanden ... jetzt so wirklich vom Ofen hervorholt. Also es gibts, es ist ok, aber ja...
99 mehr nicht.

100 Was war vor deiner Trainertätigkeit im Frauenfußball dein Bild gegenüber dem Frauenfußball, oder deine
101 Einstellung?

102 Schwierig. Also ich hab zu wenig darüber gewusst. Ich hab mich auch viel zu wenig dafür interessiert. Ich
103 hab aber auch nie eine, sagen wir persönliche Meinung vertreten, weil ich mir gedacht hab, das ist...ahm...
104 Das ist eigentlich vergebene Mühe oder das ist ein blöder Zeitvertreib, sondern ich hab eigentlich überhaupt
105 keinen Bezug dazu gehabt. Also ich hätte weder gewusst wie Frauen Fußball spielen, noch auf welchem
106 Niveau sie Fußball spielen. Ich war eher vielleicht sogar ein bisschen positiv überrascht, so wie ich die
107 ersten Spiele dann gesehen hab, ahm... wo ich geglaubt hätte, was man dann ja aufgrund von so Testspielen
108 sieht, dass es nicht so ist, dass Frauen durchwegs, also eine Kampfmannschaft in der Bundesliga, durchwegs
109 mit einem Männer zweite Klasse Verein in irgendeiner Form mithalten könnten. Muss man sich aber dann
110 schon eingestehen, dass halt aufgrund der anderen Konstitution es einfach, halt dann die Männer den Vorteil
111 haben, sie sind schneller, sie sind robuster. Ja, das ist halt so.

112 Das heißt du hattest eigentlich schon ein bisschen Vorurteile, vielleicht, weil du gesagt hast-

113 Vorurteile? Nein ich hab gar keine Vorurteile. Ich hab gar nicht gewusst, wie man es einschätzen soll, ja?
 114 Und wie ichs gesehen habe, war es für mich eher positiv. Also ich war überrascht davon, wie es ist. Also eher
 115 positiv überrascht als, dass ich mir gedacht hätte: „Na was machen denn die da?“
 116 Also du hattest einfach keine Erfahrungswerte sozusagen.
 117 Ja.
 118 Gut, wie würdest du jetzt eine typische Fußballspielerin beschreiben?
 119 Hmm...Das ist auch schwierig...ja...aber es gibt natürlich verschiedenste Typen im Sport überhaupt. Ich
 120 glaub aber, dass generell die Fußballspielerin eher eine ist, die, ahm... einen sehr robusten Körperbau haben
 121 sollte oder müsste, weils halt doch sehr zweikampfbetont ist diese Sportart. Sie muss eine gute Laufschiene
 122 beherrschen und sie muss sowohl im Ausdauer- als auch im Schnelligkeitsbereich gut sein und das ist immer
 123 sehr schwierig, weil sich diese beiden Dinge nicht immer leicht vertragen, also Ausdauer, Schnelligkeit, das
 124 ist immer so ein ein Gegenpol. Das betrifft natürlich die Männer genauso, aber ich glaube, dass es auch für
 125 Frauen aufgrund des ganzen Körperbaus und des Muskelapparats nicht ganz so easy ist sich auf diese
 126 Herausforderungen vorzubereiten. Also das heißt, ich glaub, dass sich da die Männer im Verhältnis
 127 wesentlich leichter tun... ahm und das Frauen sicherlich dahingehend mehr Aufwand betreiben müssen, dass
 128 sie dorthin kommen, wo sie sind. Ich glaube auch, dass Frauen weniger schmerzempfindlich sind als Männer
 129 und dadurch auch öfters einmal Verletzungen überstehen oder übersehen und ich glaube, soweit ich das
 130 jetzt von außen einschätzen kann, dass die Verletzungsquote im Frauenfußball viel höher ist als im
 131 Männerfußball, weil sich vielleicht Frauen mehr zumuten oder umgekehrt der Körper vielleicht nicht so viel
 132 aushält also an...an diesen Zweikämpfen oder an diesem Zusammenprall halt von Spielern.
 133 Gab es Situationen, in denen du mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des Frauenfußball konfrontiert
 134 wurdest? Also jetzt am Platz oder irgendwo in einer Situation?
 135 Eigentlich nicht muss ich sagen. Also ich kann mich an nichts erinnern, wo ich mir gedacht hab, na typisch,
 136 also das ist so gegen Frauen gerichtet oder halt gegen „Was mochn denn die da?“ Also ich kann mich an
 137 keine Situation erinnern.
 138 Ok. Und gab es Situationen in denen deine Spielerinnen irgendwie mit Vorurteilen oder Stereotypen
 139 konfrontiert wurden?
 140 Nein, also auch jetzt irgendwo in Spielen selber nicht. Es gab für mich nie eine Situation wo sich wer lustig
 141 gemacht hätte übern Frauenfußball oder gesagt hätte „Das ist was Sinnloses, was die da machen“, also im
 142 Gegenteil. Ich glaube sogar, dass der eine oder die andere – genauso wie ich- überrascht war davon, dass
 143 gar nicht einmal so schlecht gespielt wird.
 144 Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein
 145 Frauenteam zu trainieren?
 146 Also neben dem, dass er a bissl eine Ahnung vom Fußball haben muss ja? ... also -das sollte ja jeder Trainer
 147 haben, glaub ich schon, dass du als Trainer im Frauenfußball ein Psychologe sein musst. Was zwar bei den
 148 Herren auch nicht immer falsch ist, aber ich glaub bei den Frauen ganz besonders, weil Frauen wesentlich
 149 sensibler sind im Umgang mit anderen Personen. Das heißt also...ahm...ich muss die Wortwahl und das, wie
 150 man den Frauen gegenüber auftritt schon gut überlegen. Also ich kann nicht so wie bei Männern ahm... mit
 151 einem gewissen –ich mein, kann man natürlich schon, aber Befehlston arbeiten. Das führt zwangsläufig
 152 dazu, dass Frauen anders darauf reagieren und vielleicht auch viel sensibler darauf reagieren und viel mehr
 153 so in den...zwischen den Zeilen lesen können. Und wenn man das als Trainer nicht versteht, dann tut man
 154 sich schwer und wird auch nicht die Akzeptanz bei den Frauen finden. Das ist meine Meinung.
 155 Wie würdest du jetzt einen optimalen Trainer im Frauenfußball beschreiben? Was müsste der quasi
 156 mitbringen?
 157 Naja er müsste, also es geht schon darum, dass er halt eine, ein Verständnis dafür mitbringen muss, wie
 158 grundsätzlich jetzt Frauen -also das klingt jetzt sehr mechanisch, aber funktionieren und, dass es wichtig ist,
 159 dass sie, dass der Trainer ahm... mehr in die Tiefe hineinhört, ja? Also nicht nur oberflächlich betrachtet,
 160 wie wird gespielt und woran muss ich die Schrauben drehen, damit wir als Gesamtes besser werden, sondern
 161 halt auch vielmehr im Einzelfall auf die Spielerinnen eingehen muss. Auf deren, vielleicht, ahm... wie soll ich
 162 sagen, Befindlichkeiten ein bisschen mehr Acht geben muss und ja, das wird wahrscheinlich so im
 163 Wesentlichen das sein, wo ich glaub, dass der Unterschied ist bei Mann und Frau. Bei Männern kannst du
 164 viel mehr über den Kamm scheren und kannst dich auch viel mehr –wie soll ich sagen, ah... in der
 165 Ausdrucksweise oder auch in der Art und Weise des Umgangs viel mehr gehen lassen unter
 166 Führungszeichen und der wird dir das nicht so übelnehmen.
 167 Was machst du anders im Training mit Frauen als mit Männern?
 168 Da tu ich mir ein bisschen schwer, weil ich im Moment keine Männer trainier und eigentlich auch nicht
 169 vorhabe Männer zu trainieren, aber ahm... das ist schon, dass ich auch von der Physis her versuche, mehr
 170 auf die körperlichen Voraussetzungen einzugehen. Also ich glaube, dass eine Frau, die ja durchwegs was
 171 aushält, aber in gewissen Situationen das nicht aushalten kann, wie ein Mann und das muss man verstehen
 172 und man muss es rechtzeitig auch versuchen dann zu dosieren. Weil Frauen neigen auch dazu, dass sie

einfach halt mehr geben wollen oder vielleicht auch ein bissl mehr über die Grenzen gehen können, als Männer und da kannst schnell was kaputt machen, weil sie halt auch nicht zugeben wollen, dass ist jetzt schon ziemlich am Limit und das muss man erkennen können. Und wenn man dass nicht erkennt, dann machst wahrscheinlich mehr kaputt, als es dir hilft.

Wie würdest du dich jetzt einschätzen? Also deine Fähigkeiten sozusagen im Frauenfußball?

Selbsteinschätzung ist immer gefährlich. Keine Ahnung...ahm...das selbst zu beurteilen das ist schwierig, weil du kannst das weder beurteilen [...] du kannst manchmal Erfolge haben und du weißt gar nicht wie du zu denen kommst. Also du hast einfach gute Spielerinnen und das funktioniert so und du kannst manchmal Misserfolge haben und weißt auch nicht warum sie passieren oder du weißt warum sie passieren, weil du weißt, da geht ganz einfach halt gar nicht mehr herauszuholen. Deswegen ist es schwierig es an Erfolgen zu messen. Ich glaub dann, wenn du als Trainer bei der Mannschaft bist und du das Gefühl hast, dass du die Akzeptanz und auch die Wertschätzung hast, dann denk ich einmal hast du schon die halbe Miete und dann hast du auch was richtig gemacht. Alles andere ist schwierig, also pfff...

Welche Erfahrungen hast du im Training mit Frauen im Gegensatz zu dem mit Männern gemacht?

Also das was wir zum Beispiel im Moment beim Training machen oder wie wir trainieren, das kannst du mit Männern nicht machen, weil sie sich das in dieser Form gar nicht gefallen lassen. Also so so, wie soll man sagen, so bedingungslos mitzuziehen, wie das da jetzt die Mannschaft macht und wie es die Frauen machen, das wird dir bei Männern nicht oft passieren, vor allem nicht auf dem Niveau und wo es um keine Gage geht, ja. Natürlich, wenn ich jetzt als Arbeitgeber auftrete und Profifußball hab, dann ist das eine andere Geschichte, weil da hab ich ein anderes Druckmittel. Aber überall dort, wo Fußball freiwillig gespielt wird, dann muss ich damit rechnen, dass wenn irgendwann einmal die Dosis zu stark wird, dass dann irgendwer aussteigt und das ist in dem Fall da eigentlich nie der Fall. Also...der große Unterschied ist glaub ich, dass Frauen viel viel ...puh... wie soll man das beschreiben...bedingungsloser an einem Ziel arbeiten als Männer vielleicht, ja.

Beschreibe wie ihr im Team miteinander umgeht. Also das Klima, wie das Kli-

Mannschaft – Trainer oder Trainer – Trainer oder wie ist das gemeint oder generell oder?

Generell, ja.

Ja, also das allerwichtigste ist die Wertschätzung zueinander und voneinander, also das ist einmal schon der wesentliche Punkt und das ist für, wenn man erfolgreich sein will ganz wichtig. Ah... es ist nicht immer einfach grade in einem Team, wo mehrere Personen mit mehreren Ideen auftreten, dann ned irgendwo einmal einen Punkt zu erwischen, wo dann einmal vielleicht der eine auf den anderen, wie soll ich sagen, beleidigt ist, weil halt der seine Idee durchbringen wollte oder der seine Idee jetzt halt nicht durchbringen konnte. Aber ich glaub, wenn du da vorher klar die Regeln absteckst und sagst es gibt in einem Trainerteam jemanden der, ahm... so die Nummer eins ist und die anderen halt die, als Hilfesteller dienen, das ist einmal eine wichtige Geschichte. Aber ich glaub eher umgekehrt zu einer Mannschaft ist es schon wichtig, nicht nur immer zu diktieren, sondern auch zu fragen und auch...ahm...sich das Feedback zu holen. Erstens, wie laufs, wie geht es, also wie sind die Einstellungen zueinander. Und wenn ich sehe, dass ich halt dann irgendwo vielleicht etwas falsch mache oder an Schrauben drehen kann, ned zu sagen egal ich verfolge das Ziel und ich will jetzt erfolgreich sein und das vielleicht jetzt nur nächstes Jahr, weil dann ist mir eh alles wurscht. Das ist halt dann ein Weg, der wahrscheinlich falsch wäre, aber der halt sowohl bei Unternehmen in der Wirtschaft, als auch beim Fußball wahrscheinlich Sinn- wenn ich sag ich hab einen kurzfristigen Vertrag oder ein kurzfristiges Ziel und das will ich erreichen, koste es was es wolle, dann kannst du natürlich eine halbe Mannschaft trainieren, mit der anderen Hälfte- die schafft das auch noch, aber mittelfristig gesehen, ist halt die Hälfte hin, ned?

Mhm...Wie würdest du das Klima im Team beschreiben?

Ja, ich würd einmal sagen zwischen gut und sehr gut. Wobei natürlich das Hauptproblem immer darin liegt, dass es unterschiedliche Nationalitäten sind...ahm... die vielleicht eine andere Herangehensweise an gewisse Dinge haben, aber trotz alledem glaub ich schon interessiert sind am gemeinsamen Erfolg und ist halt auch zwischen Jung und Alt, wie soll ich sagen eine gewisse – in Zeiten wie heute, ist es nicht mehr so, dass dieses typische Respektsverhalten von jung zu alt immer da ist, ja. Also das heißt, man erwartet sich eigentlich als älterer unter Führungszeichen Spieler vielleicht ein gewisses, einen gewissen Respekt, ein gewisses Demutsverhalten von den Jungen und das passiert halt auch nicht immer...ja...damit werden automatisch Konflikte heraufbeschworen, die halt vielleicht jetzt vor fünfzig Jahren in der Form eher weniger waren, weil da hat man halt einfach gesagt: „Ich sage und du machst das jetzt! Du räumst weg und ich schaff dir das an!“ Heute ist es halt so, dass vielleicht der Generationenkonflikt auch ein bisschen die ganze Sache schwerer macht, aber insgesamt glaub ich ist es kein Problem.

Wie gehst du mit den Spielerinnen um?

Ich geh so mit ihnen um, wie ich hoffe, dass sie mit mir umgehen. Das heißt also...das ist wie im normalen Leben genauso. Ich erwarte ja auch von meinem sozialen Umfeld, dass ich...mir halt Menschen auftreten, wie

232 ich sie mir vorstelle und ich versuche umgekehrt genauso zu sein, wie ich hoffe, dass man zu mir ist. Also ich
 233 hab ja nichts davon, wenn ich mich dorthin stelle und jetzt vielleicht, ich weiß nicht, meinen Frust abbaue.
 234 Wie würdest du das soziale Gefüge in deinem Team beschreiben?
 235 Ja das soziale Gefüge ist halt, wie du so oft hast – unterschiedliche, wie soll ich sagen, ned nur
 236 Nationalitäten, sondern auch Charaktere, da hast Jung und Alt, //mhm// aber das ist eh nichts
 237 Außergewöhnliches in einem Mannschaftssport. Also das hast du immer. Und das ist ja nicht so, dass es eine
 238 Jugendmannschaft ist, wo alle im selben Alter sind und da, selbst da, weißt ja, hat man ja auch seine liebe
 239 Müh manchmal, aber pff...ja//ok//
 240 Wie würdest du das Verhältnis zu deinen Spielerinnen beschreiben?
 241 Ja, ich würde sagen auf einem durchwegs freundschaftlichen Niveau, aber sachlich, bewusst sachlich
 242 gehalten ja... Also ich versuche schon insofern eine gewisse Distanz aufzubauen, weil ich glaube, dass ist
 243 auch in mancherlei Hinsicht ganz einfach notwendig.
 244 Wie führst du dein Team?
 245 Ich versuche, ja also -natürlich habe ich schon meine Ideen, aber ich versuche es, also, dass wir als Team
 246 auch auftreten. Und wenn ein Team aus verschiedenen Teilen besteht mit der Mannschaft und den Trainern
 247 dann sind es trotzdem alle miteinander das Team und nicht nur der Trainer, der die Vorgaben erteilt.
 248 Natürlich musst du manchmal halt einfach auch dir entsprechend überlegen, wie man tut und natürlich gibt
 249 es oft Situationen, wo du halt vielleicht irgendwann einmal unter Führungszeichen am Tisch hauen musst
 250 und sagst: „Des tua ma owa jetzt so!“ Aber im Wesentlichen ist es trotzdem immer noch so, wir sind alles
 251 Menschen und so so sollte man sich auch untereinander benehmen //ja//.
 252 Wann sind disziplinäre Maßnahmen aus deiner Sicht angebracht? Gibt's da ein Beispiel, wo du-
 253 Es ist immer schwierig zwischen dem was angebracht wäre und was man tun kann, ja. Also disziplinäre
 254 Maßnahmen für mich, wären zum Beispiel, wenn jemand längere Zeit unentschuldigt vom Training fern
 255 bleibt oder, wenn jemand...ahm...den anderen Mitspielern gegenüber sich –ich sag jetzt einmal, sehr ungut
 256 gegenüber verhält. Das sind Sachen, die grundsätzlich nicht zu akzeptieren sind. Erstens zerstörst du ein
 257 Team, ahm... also wenn Einzelpersonen so reagieren. Und das zweite ist, wenn jemand halt nicht mitzieht mit
 258 der Mannschaft an einer, an einem Strang und gemeinsam was erreichen möchte- nämlich auch durch
 259 Training, dann ist es ja auch ein Hindernis, um etwas zu erreichen und das stoßt ja auf kein Verständnis,
 260 wenn ein paar das tun und die anderen nicht. Es ist aber in der Wirklichkeit halt dann manchmal so, dass du
 261 halt gezwungen bist oder vielleicht auch gar nicht die Möglichkeiten hast jetzt wirklich...ahm...Sanktionen zu
 262 überlegen, sondern du musst das halt einfach erdulden, weil du die Anzahl von Spielerinnen nicht hast oder
 263 weil du halt in irgendeiner Zwangssituation bist, wo du sagst: „Ich hab eine supertolle Spielerin. Die ist halt
 264 ein schwieriger Fall und die ist halt vielleicht auch vom Charakter her ein Problem, aber ich weiß ohne der
 265 könnte ich nichts erreichen, ja. Also du bist halt immer in einer Zwickmühle. Aber, wenn man nie
 266 Konsequenzen setzt, wird das auch irgendwann einmal überschlagen auf die anderen, weil die werden sagen:
 267 „Na ok, wenn die das kann, oder wenn die ned kommt oder wenn die das tut, dann kann ich das auch.“ Und
 268 irgendwann ist es dann so weit, dass das dann alle machen ja...und das ist ein Problem.
 269 Wie werden Entscheidungen gefällt in der Mannschaft, also räumst du deinen Spielerinnen auch
 270 Mitspracherecht ein oder-
 271 Also, Mitspracherecht nat-, also insofern, also es gibt gewisse Vorgaben, wenn ich... Beispiel: Aufstellung,
 272 ja? Also wir machen die Aufstellung. Wir spielen da nach einem gewissen Prinzip, aber, wenn das dann nicht
 273 funktioniert, dann frag ich schon die Mannschaft auch, ob sie vielleicht eine Idee hätte, warum es nicht
 274 funktioniert. Ob es am System liegt, oder ob sie eine Meinung dazu haben und da kommen halt hin und
 275 wieder –wenn auch nicht oft, aber doch irgendwo gewisse Meinungen hervor und über die sollte man
 276 nachdenken. //mhm// Und vielleicht hat man selber was übersehen, was durchwegs vorkommen kann. Und es
 277 hat jemand anderer was erkannt, was du selber eben nicht erkannt hast und man sollte darauf reagieren und
 278 nicht stur etwas weiterverfolgen, ahm...und dann so, wie mit dem Auto gegen den Baum fahren und aber zu
 279 wissen, da vorne kommt eigentlich eine Kurve und ich kann nicht grad aus fahren. //ja//
 280 Wie schätzt du das ein? Inwiefern unterscheiden sich jetzt Männer- und Frauentteams in punkto
 281 Zusammenhalt? Gibt's da irgendeine typische Situation, die dir einfällt?
 282 Hmm... da glaub ich fast, dass vom Kameradschaftlichen her die Männer besser funktionieren, als die
 283 Frauen, also jetzt sehr böse gesagt, dieses Zickenverhalten, ja, das kann bei den Frauen viel ausgeprägter
 284 passieren als bei den Männern. Das heißt, wenn dort irgendwo Konfliktherde entstehen aufgrund
 285 zwischenmenschlicher Probleme, dann ist das bei Frauen viel extremer ausgeprägt, als bei den Männern –
 286 gibt's natürlich bei Männern genauso, aber dieser, dieser –wenn sich einmal etwas gebildet hat, ein Team,
 287 dann funktioniert das bei den Männern meines Erachtens besser, als bei den Frauen und ist nicht so leicht
 288 gefährdet, dass es aus dem Gleichgewicht gerät //mhm//. Aber ja, vielleicht ist das nur meine persönliche
 289 //mhm//...ja.
 290 Wann kommt es im Team zu Streitigkeiten oder Konflikten? Kannst du irgendeine typische Konfliktsituation
 291 nennen?

Ja Konfliktsituation ist genau das, eine Spielerin kommt nicht zum Spiel und nicht zum Training, wird aber trotzdem eingesetzt und keiner versteht warum, ja. Und vielleicht auch jetzt auch vom Leistungsniveau her, vielleicht auch gar nicht die allerbeste, aber du weißt halt, dass sie trotzdem immer noch besser ist, als die die vielleicht als Alternative da wären. Jetzt kannst du natürlich sagen, man zieht das beinhart durch, dann nehm ich die übernächste oder überübernächste Spielerin jetzt vom, von der Qualität und was die spielt. Dann wäre das fair, auch denen die zum Training kommen gegenüber, das ist richtig. Aber du weißt natürlich du verlierst Qualität in der Mannschaft und wenn du Erfolg erreichen willst, dann brauchst du halt dafür was. Und das ist ein Konfliktherd, den man irgendwie lösen muss.

Wie wird mit Konflikten umgegangen, generell? Also, wie gehst du damit um und wie gehen deine Spielerinnen damit um?

Also ich geh grundsätzlich damit um, dass ich versuche Konflikte entsprechend auszusprechen und dann wieder zu bereinigen. Also, es gibt für mich nichts schlimmeres, als wenn etwas das unausgesprochen ist, aber wo irgendwo etwas in Form eines ...ja... Konfliktes halt zwischen Personen immer bestehen bleibt, also das das halt über lange Zeit mitgeschleppt wird. Also dass es Dinge gibt, die man nicht versucht zu klären, find ich am allerschlechtesten und ich glaube auch, dass das wichtig ist von einem Trainer zu erkennen, wenn es Konflikte gibt und, dass man das ansprechen muss und, dass man versucht diese Konflikte zu lösen und nicht irgendwie wegschiebt und sich denkt „Naja das wird irgendwann einmal sich von selbst dann erledigen“, ja? Das passiert meistens nicht//mhm//.

Und wie gehen die Spielerinnen damit um?

Schwierig, weil ich natürlich jetzt auch nicht so im Detail, ahm... Konflikte immer mitbekomme. Wenn ich sie mitbekomme, dann, ahm... da haben wir irgendwann einmal was gröberes gehabt, dann ist das auch in die Richtung, dass es zu einer Klärung führen muss, weil es einfach zwangsläufig sonst irgendwann einmal – entweder redet der eine mit dem anderen nichts mehr, was in einer Mannschaft ganz schlimm wäre, oder es sind halt dann zu viele Befindlichkeiten im Spiel und das überträgt sich auf andere, das im Prinzip die ganze Mannschaft gefährdet wäre und das heißt, es gehört eigentlich sofort die Klärung herbeigeführt. Das heißt schauen, dass man möglichst diesen Konfliktherd in irgendeiner Form beseitigt.

Siehst du da Unterschiede zwischen Männer- und Frauenteam? Oder wie schätzt du das ein?

Naja, ich sag halt einmal so Männer machen sich meistens einmal was aus und dann ist es so. Bei Frauen ist es nicht immer so, dass wenn was scheinbar ausgemacht ist, dass es auch dann erledigt ist. Das heißt also manchmal, vielleicht sitzen Dinge bei Frauen leichter tiefer als bei Männern –auch nicht immer, aber ich will ja jetzt das nicht pauschal sagen, aber ich könnte es mir vorstellen. Und ahm...ja...es liegt auch vielleicht eher in der Psyche der Frau, dass sie halt über viele Dinge gerne redet oder halt auch, dass Sachen besprochen werden sollen, was vielleicht in vielerlei Hinsicht bei Männern gar nicht notwendig ist. Also man hat sich einmal kurz ausgesprochen, das ist erledigt. Frauen sind glaub ich eher länger mit Dingen beschäftigt. Also sie müssen sich auch vielleicht mehr aufarbeiten, wenn es jetzt irgendwo Konfliktsituationen gibt und das muss man wahrscheinlich auch berücksichtigen in dieser Form //mhm//.

Wie läuft jetzt die Kommunikation zwischen dir und deinen Spielerinnen ab? Wie schaut das typischerweise aus?

Also mein Verhalten den Spielerinnen gegenüber, also es ist eher so, dass ich versuche, ahm... sehr offen mit Dingen umzugehen, also ob jetzt von den normalen Tagesabläufen abgesehen hin bis zu – warum jetzt wer vielleicht einmal nicht spielt, oder warum ich mir das und das überlegt hab. Also ich versuche nicht nur zu sagen: „Es ist so!“ sondern versuche halt auch möglichst zu kommunizieren warum es für mich so ist. Sonst, ahm...ja die alltäglichen Dinge, die halt Mannschaft und Trainer betreffen, die tauscht man ganz einfach normal aus. Alles andere, also – ich sag einmal es geht weniger in den privaten Rahmen hinein. //mhm//

Also das heißt typische Gesprächsthemen wären jetzt zum Beispiel Aufstellung, warum wer nicht spielt, oder-

Typische Gesprächsthemen sind zum Fußball, vielleicht auch ein bisschen um den Fußball rund herum. Also andere Mannschaften, wie haben die gespielt. Aber wir unterhalten uns glaub ich schon eher auf dieser Ebene und weniger jetzt hinein in das „Wie war dein Wochenende?“, „Was hast mit wem gemacht?“, also die persönlichen Sachen, das glaub ich besprechen die Spielerinnen untereinander und nicht mit mir.

Kannst du dich an eine Situation erinnern, in der eine fehlende Kommunikation vielleicht negative Auswirkungen gehabt hat?

Die fehlende Kommunikation kann ich jetzt nicht sagen, aber vielleicht eher das fehlende Verständnis für eine Kommunikation. Das heißt man glaubt, man hat was gesagt und das hat wer so verstanden. Aber der, dem ich es gesagt hab, hat es anders verstanden. //mhm// Das heißt also die eigene Anschauungsweise ist oftmals anders, als die des Betrachters und es kann dann natürlich passieren, dass du glaubst: „Aha das hat er jetzt eh so verstanden, wie ich das gesagt hab.“ Aber der hat es ganz anders aufgefasst //mhm//. Das kann natürlich dann zu gewissen Situationen führen, wo du dir denkst „Na das gibt's ja nicht, wieso kapiert denn der das nicht?“ aber der hat es vielleicht eh für seine Begriffe richtig verstanden nur halt ganz anders angewendet oder ganz anders einfach in der Denkweise drinnen gehabt.

Ok, wie schauts jetzt mit Feedback aus, oder typische Ansprachesituation vorm Spiel oder während dem Spiel oder in der Halbzeit-

Gut, also Feedback gibt es eher nach dem Spiel oder halt in der Halbzeit über die bereits absolvierte Spielzeit. Die Ansprache vor dem Spiel beschränkt sich bei mir immer aufs Wesentliche. Das heißt um die Aufstellung und taktische Sachen, drumherum oder vielleicht halt dann auch einmal um ein paar Dinge, um den Fußball herum, wie „Verletzung ja nein? Kannst spielen Ja nein?“ oder solche Dinge. Ich glaub es macht wenig Sinn, gerade vor einem Spiel zu viele Sachen anzusprechen, weil das einfach nur zu Verwirrung führt und weniger zu dem, wo es eigentlich dann hingehen soll. Das heißt prägnant auf einige wichtige Punkte hinzuweisen macht mehr Sinn nach meinem Dafürhalten, als jetzt einen stundenlangen Monolog zu halten und keiner kennt sich dann mehr aus. Ich glaube auch, dass es wichtig ist, dass grad im Fußball, Mannschaftssport, grundsätzliches schon im Training oder auch in Situationen schon zu kreieren, die mehr Zeit lassen, als jetzt eine Ansprache vorm Spiel. Also das heißt die wesentlichen Punkte sind einfach wichtig auch und sollen besprochen werden.

Würdest du jetzt sagen, dass die Ansprache zwischen Männer- und Frauentteams, dass das differiert ein bisschen?

Differiert? Ahm... Vielleicht dahingehend, dass bei den Frauen es immer wichtig ist zu schauen, dass sie alle Vorbereitungen getroffen haben, vor der Ansprache, dass sie die nötige Aufmerksamkeit bei der Ansprache haben. Also es ist nicht gut, wenn man jetzt merkt, dass jemand unaufmerksam ist, weil halt irgendwo nicht was jetzt richtig angezogen ist oder irgendwo was nicht richtig passt oder irgendwo noch was machen muss. Also das ist vielleicht, ist der Mann unkomplizierter vielleicht in der Herangehensweise. Sonst glaub ich, vielleicht ist, ich kanns jetzt auch nicht wirklich beurteilen, ist die Denkweise von Frauen manchmal ein bisschen eine andere, ja. Ich kanns also jetzt weder positiv noch negativ. Also man sagt immer, oder man mutmaßt immer, dass Frauen und Männer immer ein bisschen anders denken...Mhm... Wird so sein. Aber ich muss ehrlich sagen, ich habe jetzt nicht irgendwas großartig verändert in dem was ich sage. Was vielleicht ein Teil ist, oder vielleicht jetzt irgendwo so eine Geschichte ist, was das Thema Motivation betrifft. Ahm...Ich hab immer das Gefühl Frauen muss man weniger motivieren als Männer, aber ich bin mir nicht sicher, ob es gut ist, ja. Also ich glaube durchwegs, dass es vielleicht auch, ich weiß es nicht, ob das vielleicht jetzt von mir ein persönlicher Eindruck ist oder ich das vielleicht jetzt in den letzten Jahren zu wenig gemacht hab. Ich hab immer das Gefühl gehabt, man muss Männer immer viel mehr antreiben und motivieren, dass sie etwas tun und bei Frauen hab ich also das Gefühl, dass wenns wissen, worum es geht, dass sie selbst motivierter sind als Männer in der Herangehensweise. Aber vielleicht bild ich mir das einfach ein.

Wie gehen jetzt deine Spielerinnen mit Feedback um oder sagen wir jetzt einmal mit Kritik um? Gibt's da irgendeine typische Situation, wo eben-

Das ist von Charakter zu Charakter natürlich sehr unterschiedlich. Manche können das, vertragen das. Manche sehen das auch positiv, weil sie sagen: „Da kann ich was lernen daraus“. Andere vertragen keine Kritik und die sind dann natürlich immer sehr unangenehm berührt //mhm//. Das ist auch vielleicht, man muss sehr aufpassen, aber das betrifft sowohl Mann als auch Frau, ahm... sag ich was vor der Mannschaft oder sag ich es in einem persönlichen Gespräch //mhm//. Weil vor der Mannschaft ist es dann natürlich dann immer, muss man schon sehr abwägen, wenn das zu sehr dann gegen jemanden gerichtet ist, wenns vielleicht jetzt wirklich nur, der hat einen schlechten Tag gehabt, ja und ich schlachte das dort groß aus, dann ist das wahrscheinlich jetzt nicht sehr motivierend und bringt, ist auch nicht zielführend. Wenn sich da jetzt natürlich jemand komplett verkehrt verhalten hat oder ich weiß nicht irgendeine Schlägerei anzettelt im Spiel, dass ich das vor der Mannschaft bespreche ist meines Erachtens ganz klar. Weil das betrifft ja dann letztendlich auch die Mannschaft.

Also gibt's für dich jetzt keine Unterschiede generell so zwischen Männer und Frauen?

Nein

Inwiefern gibt es jetzt in deinem Empfinden Unterschiede zwischen Frauen und Männerteams? Gibt es da irgendwas, dass dir einfällt?

Naja. Also die Kommunikation, ich sag bei Frauen ist wahrscheinlich mehr Kommunikation wichtig und auch die Art und Weise wie man miteinander kommuniziert. Männer brauchen vielleicht kurz und prägnant wichtige Inhalte und das ist dann schon hoffentlich verstanden. Aber sie brauchen auch zwischendurch nicht so viel, wie soll ich sagen, Zuspruch und auch nicht so viel Bestätigung oder auch vielleicht so viel...ahm... ja keine Ahnung, Lob vielleicht in dieser Hinsicht //mhmm//. Ich glaube eher, dass grundsätzlich Männer in der Hinsicht vielleicht jetzt ein wenig unkomplizierter sind, ja.

Was ist jetzt für dich wichtig, oder was empfindest du als wichtig für eine funktionierende Kommunikation im Team?

Der offene Umgang miteinander und, dass ich auch überhaupt kommuniziere, weil das Problem ist ja oftmals, ahm... man redet ja nichts dann miteinander oder man redet auch im Spiel nichts miteinander, aus welchen Gründen auch immer. Eben weil man Angst hat man sagt was Falsches, sagt man lieber gar nichts,

412 *ahm... und das selbe betrifft natürlich auch jetzt in der Kabine, ja. Ich glaub, dass es grad in einer*
 413 *Mannschaft wichtig ist, dass die untereinander nicht nur drüber reden, wie wir uns jetzt grade im Spiel*
 414 *verhalten haben, sondern halt auch ein paar Punkte haben, die drum herumgehen, weil sonst wird das nie*
 415 *eine Kameradschaft werden. Sonst geht's einfach sachlich darum, haben wir gut oder schlecht gespielt oder*
 416 *wo spielst du oder was ist deine Aufgabe und das wars. Und wir gehen zaus, ah... das wird aber*
 417 *wahrscheinlich ein Team in dieser Form nicht wirklich zusammenschweißen. //mhm//*
 418 *Also gibt's jetzt irgendwas Besonderes deiner Meinung nach, auf das man achten sollte bei Spielerinnen in*
 419 *der Kommunikation?*
 420 *Ja auf die Art und Weise des Ausdrucks. Also ich glaube, dass Frauen es einem sehr lange nachtragen, wenn*
 421 *man die falschen Worte wählt. Also auch indirekt nachtragen, ja. Das muss nicht. Sie sagt es zwar nicht*
 422 *jedes Mal, aber das merkst du einfach//mhm//.*
 423 *Wie motivierst du deine Spielerinnen?*
 424 *Das ist jetzt ganz unterschiedlich. Ich glaube, dass man grundsätzlich viel sagen kann und nichts dabei*
 425 *rauskommt. Ich kann aber versuchen auf den richtigen Punkt zu treffen, wo ich dann zum Beispiel an die*
 426 *Ehre appelliere, an gewisse, wie soll ich sagen, den Ehrgeiz versuche zu pushen, ja. Manchmal geht das mit*
 427 *der Wortwahl, oder mit der Lautstärke, manchmal geht es aber auch, dass ich versuche mit der Psychologie*
 428 *das richtige versuche zu erreichen bei den Spielern//mhm//. Ich bin eher der Typ, der glaubt, dass es über die*
 429 *Psychologie mehr Motivationspunkte gibt, als es über die Kommunikation und über die Lautstärke zu*
 430 *machen. Wenn ich mir das so anschau, grundsätzlich so im ganzen Trainergeschehen, dann ist es eher*
 431 *umgekehrt der Weg, ja. Man glaubt, dass man durch lautes Reden, durch Anfeuern und so weiter, dass man*
 432 *das in der Form dann irgendwie hinüberbringt. Aber ich weiß nicht, ich... ja. //ok//*
 433 *Gibt es deiner Meinung nach unterschiedliche Motivationsstrategien zwischen Männer- und Frauenteam?*
 434 *Ja, ich denke auch, dass es bei den Frauen schon eher dahingehend ist, dass positive Worte, ahm...ahm...*
 435 *eher dazu führen, als Kritik, dass sie sich entsprechend auch dann am Riemen reißen oder versuchen*
 436 *irgendetwas zu verändern dann an der Herangehensweise. Also ich glaub zu viel Kritik zu üben, das*
 437 *vertragen Frauen schlechter als Männer und ich glaube, dass durchwegs aufmunternde Worte besser*
 438 *aufgenommen werden oder vielleicht anders wahrgenommen werden, als bei Männern. Also ich glaube, dass*
 439 *dahingehend –auch wenn ich merk, dass es jetzt überhaupt nicht läuft oder wenn ich merk, dass das jetzt gar*
 440 *nicht geht, aber trotzdem immer noch gescheiter ist, zu versuchen das Positive dran zu finden, oder*
 441 *versuchen positiv einzuwirken, als zu sagen: „Das ist scheiße. Und wennst so weiter machst. Das kann nichts*
 442 *werden. Ja? Also reiß dich gefälligst zam.“ Das wäre glaub ich in der Form, ahm... bei Frauen*
 443 *kontraproduktiv. Das ist meine persönliche Meinung//mhm//.*
 444 *Also quasi mit Männern kannst du eigentlich-*
 445 *Ja. Männern kannst du –wenn man es böse sagt, mehr in den Arsch treten, ja und es wird vielleicht*
 446 *funktionieren. Ich glaub bei Frauen ist das //mhm// wenn, dann nur von kurzer Dauer bis sie irgendwann*
 447 *dann mal sagen: „Ok, das vertrag ich nicht“.*
 448 *Ok, der vorletzte Punkt. Trainerinnen im Frauenfußball. Wie schätzt du die Eignung weiblicher Trainerinnen*
 449 *im Frauenfußball ein?*
 450 *Schwierig. Ahm...weil ich einfach zu wenig kenn, ja. Also ich kenn schon ein paar...ahm...Die, die ich kenne,*
 451 *sind komplett unterschiedlich. Also es gibt die eine oder andere Trainerin, wo ich auch überzeugt bin davon,*
 452 *dass sie das wirklich gut im Griff hat und vermitteln kann. Ich hab aber schon sehr viele gesehen, die Trainer*
 453 *sein –also sehr viele, ist jetzt übertrieben, aber einige gesehen, die Trainer sein wollen, aber gar nicht damit*
 454 *umgehen können, weil sie einfach jetzt dieses Führen und dieses Einteilen und dieses strukturierte Verhalten*
 455 *irgendwie nicht, nicht rüberbringen können. Ich weiß aber nur nicht, ich mein, das gibt es bei den Männern*
 456 *genauso, aber ich weiß nur nicht, ahm... ich habe eher das Gefühl, dass das bei den Männern und ich weiß*
 457 *jetzt aber nicht warum, vielleicht liegt das jetzt eher bisschen in der Genetik, aber eher anders, von innen*
 458 *heraus anders kommt, als bei Frauen, ja. Also ich weiß nicht. Und Frauen diesen, also auch von der Natur*
 459 *heraus, diesen –wie soll ich sagen, dieses Führungsverhalten unter Führungszeichen -klingt jetzt a bissl*
 460 *komisch, ja, aber ob das da so drinnen ist in der Genetik und sie sich manchmal schwer tun vielleicht,*
 461 *ahm...auch im Umgang dann mit anderen, also so in der Befehlsebene, wenn man das so möchte//mhm//.*
 462 *Als Trainer musst du schon, natürlich auch Psychologe sein, aber du musst schon irgendwie auch sagen:*
 463 *„Pass auf. Machen wir so, machen wir so, tun wir das, tun wir das“. Ich bin mir nicht sicher, ob das, ob das*
 464 *Frauen immer leicht fällt, ja. //mhm// Da tu ich mir schwer, weil ich keine bin, aber ich hab manchmal das*
 465 *Gefühl, sie tun sich selbst schwer damit.*
 466 *Also ist es jetzt deiner Meinung nach als Trainer einfacher mit Frauen zu arbeiten, als als Trainerin?*
 467 *Ich kann jetzt nicht sagen, ob es einfacher ist. Natürlich ich hab auch nie eine Trainerin gehabt oder ich*
 468 *mein ich hab nur Trainer gehabt. Somit fehlt mir ein bisschen der Vergleich. Also jetzt als Spielerin – ich*
 469 *glaube schon, dass es mit Männern leichter ist. Wobei es ist wie bei vielen Sachen auch. Es gibt viel mehr*
 470 *Männer als Trainer. Und es gibt auch viel, genug, oder sehr viele schwarze Schafe, die es besser nie*
 471 *geworden wären, aber man hat halt viel mehr erlebt und im Grunde genommen kannst sagen: „Ok, ich hab*

von fünfzig Trainern, die ich irgendwann einmal gesehen hab. Von dreißig gemerkt, die haben was drauf und zwanzig waren halt so wie alle anderen und ich kenn vielleicht, weiß ich nicht, zehn Trainerinnen, wenn überhaupt. Somit ist auch die Streuung wesentlich geringer und ich kann nicht viel beurteilen darüber.

Denkst du jetzt, dass das Training mit einer weiblichen Trainerin, oder hätte das jetzt Vor- oder Nachteile? Würde dir da jetzt was einfallen?

Ah...Also Männern gegenüber ist es sicher, genauso wie im Beruf, immer so eine Geschichte, ja. Also eine Frau als Trainerin bei einer Männermannschaft. Ich weiß nicht wie leicht, sie es hätte unter Führungszeichen und wie gut das rüberkommt. Oder wie gut sie auch dieses hmm... Du brauchst eine gewisse Überzeugung und gewisse Vorbildwirkung und so weiter und immer dieses, diese Zweigeschlechtlichkeit, wie gut das dann funktioniert im Trainerverhalten. Das ist sehr schwierig. Ich glaub, dass im Nachwuchs, es durchwegs gut ist, ich glaub auch vielleicht sogar besser als bei Männern. Dann später, wenn man sozusagen auf gleicher Ebene sind, ist es glaub ich schwer für Frauen, würden sie sich jetzt Männern gegenüber behaupten müssen. Nicht, dass ich ihnen die Qualifikation abspreche, sondern einfach, dass ...pff...natürlich auch vielleicht jetzt im Männerfußball gewisse Dinge schneller gehen, gewisse Sachen anders funktionieren. Und die Frage ist, wie gut das eine Frau sozusagen aus Eigenem dann rüberbringen kann. Das ist schwierig. Also, da muss ich ehrlich sagen,... Müsste man mal probieren. Also ich kenn keine Frau die eine Männermannschaft trainiert. Ich hab das noch nie gesehen, wie das funktionieren kann //mhm//.

Und generell jetzt Vor- und Nachteile mit weiblichen Spielern, also im Frauenfußball. Glaubst du, dass da eine weibliche Trainerin. irgendwie-

Im Frauenfußball ist es durchwegs legitim und macht auch keine Probleme. Also ich glaub auch, dass wenn da die richtige Art der Kommunikation gewählt ist und das sollte eine Frau glaub ich schon wissen, wie sie mit Frauen umgeht, und wenn sie das notwendige fachliche Know-How mitbringt, dann...warum nicht? Also, es gibt auch genug Beispiele, wo das funktioniert. Ich sag nur, deutsche Nationalmannschaft. Ewig lang eine Trainerin gehabt...ahm...Die war unumstrittenes Vorbild und hat wirklich alles erreicht, was es zu erreichen geht. Also warum nicht?

Warum gibt es jetzt deiner Meinung nach so wenige weibliche Trainerinnen?

Wenig Interesse vermute ich. Also es wird vielleicht nicht so viel Frauen geben, die wirklich Interesse haben, Fußballmannschaften zu trainieren. Es gibt natürlich insgesamt auch weniger Fußballspielerinnen als Fußballspieler, das ist auch klar. Und es ist auch in der Trainerausbildung wahrscheinlich –wirst eh selber auch wissen, nicht immer ganz so einfach, wenn du dann die einzige Frau unter Umständen bist, mit -ich weiß nicht fünfzig Männern, ahmm...ob es jetzt so lustig ist oder nicht weiß ich nicht. Aber es ist vielleicht ein bisschen mühsam und du fühlst dich halt auch immer ein bisschen so –vielleicht, als Außenseiter. Es kann natürlich umgekehrt genauso sein. Du bist dann so der Superstar, weil du die einzige Frau oder vielleicht da zwei, drei Frauen sind, ich weiß nicht, aber es ist halt dann schon ein bisschen auch, ja, vielleicht komisch... weiß ich nicht.

Was müsste getan werden, dass mehr Frauen sozusagen sich als Trainerinnen engagieren?

Naja du müsstest erst einmal das Interesse wecken. Das ist ja genauso wie das Problem mit den Schiedsrichtern, nicht? Frauen als Schiedsrichter. Ahm...da gibt es wahrscheinlich auch zu wenig, die sich vielleicht das selbst zutrauen, wie auch vielleicht in mancherlei Hinsicht im Berufsleben. Frauen, sagt man immer, viel mehr Frauen gehören in Führungspositionen. Wer traut es sich aber dann wirklich zu? Auch da müsste man mehr Bewusstsein schaffen vielleicht. Und es gibt dann halt auch weniger Frauen, die ahm...unter Umständen auch vom Zeitrahmen her sich das jetzt – also wenn ich Familie hab, ja und dann vielleicht Kinder hab, das muss sich alles vereinbaren lassen, ja. Also vielleicht ist es auch da schwierig...ahm... und die Interessenswelt wie halt, wie viel Frauen haben wirklich Interesse an Fußball, ja. Das heißt also, wie viel bleibt dann über letztendlich für Trainer oder sonstige Tätigkeiten. Das ist halt, weiß ich nicht. Was haben wir? Synchronschwimmen, keine Ahnung. Da gibt's wahrscheinlich nur Frauen und keine Männer. Da ist es vielleicht leichter jemanden zu finden, als im Frauenfußball, weil da im Verhältnis wesentlich weniger einen Bezug dazu haben //mhmm//, ja.

Trainierst du generell lieber Männer- oder Frauentteams?

Frauentteams

Warum?

Ahm, weil sie dankbarer das annehmen, was man mit ihnen macht, im Regelfall und weil sie meines Erachtens die motivierteren Trainierer sind.

Was fällt die jetzt leichter? Der Umgang mit Männern oder mit Frauen?

Im Fußball?

Ja im Fußball

Puh...leichter? Also ich kann mit beiden umgehen, glaub ich. Also ich hab jetzt keine Präferenzen. Ich hab also weder da noch dort irgendwie einen //mhm// ein Problem damit. Nein, also für mich gibt es da keinen Unterschied.

532 Gibt's noch irgendwas, was du noch ergänzen möchtest?
533 *Nein, danke.*
534 Gut, dann sage ich Dankeschön für das ausführliche Interview.
535 *Ja ich sag danke.*

Transkript Karlheinz

Das Interview wurde durchgeführt am 14. März 2017.

1 Zuerst einmal, vorab zu dir. Kannst du mir ein paar Infos über deine Person geben?

2 *Mmm. Ok. Wart ich bin sechs, nein. Fünfundvierzig Jahre noch. Studium abgeschlossen, Sport und PPP auf*
3 *Lehramt. Ja, bin im 22. Bezirk, Polgargymnasium Lehrer. Und im niederösterreichischen Fußballverband U-14*
4 *Auswahltrainer und bei der Trainerausbildung Instruktor. Und seit 24 Jahren im Frauen- und Mädchenfußball*
5 *tätig.*

6 Bei welchen Vereinen warst du bisher tätig?

7 *Angefangen habe ich in Heidenreichstein bei den Damen, dann bei der Ausbildung war es kurz Litschau bei den*
8 *Burschen, dann Horn, dazwischen war Nationalteam, Torfrautrainer, dann nach Horn, Rapidtormanntrainer,*
9 *dann Neulengbach Frauen. Dazwischen immer Torfrautrainer bei Zwettl, bei der Regionalliga und Landhaus*
10 *bei den Frauen. Dann ist das Mädchenleistungszentrum in Wien gekommen, 2004. Und dann ist parallel*
11 *Mädchenfußballklasse in Wien und Donaustadt hab ich dann angefangen Sektionsleiter als Trainer und ab 2010*
12 *bin ich Auswahltrainer in Niederösterreich U-14. Ja...Mädchenfußballklassen, und in Hollabrunn seit 2014 das*
13 *HOFF Hollabrunn Oberstufen-Frauenfußball gegründet.*

14 Ok, betreibst du die Trainertätigkeit hauptberuflich oder nebenbei?

15 *Das ist schon fast hauptberuflich, aber in der Lehrerverpflichtung quasi eingebaut.*

16 Wie lässt sich der Trainerberuf mit deinem Beruf vereinen?

17 *Ja super, weil es Hand in Hand einhergeht.*

18 Wie kam es dazu, dass du Trainer geworden bist?

19 *Ich habe 1993 die Trainerausbildung angefangen. Da habe ich noch selber Fußball gespielt und dann bin ich*
20 *draufgekommen, irgendwie, ich studiere Sport, zwei Jahre habe ich Sport studiert... denk ich mir Fußball*
21 *interessiert mich. Wieso mach ich nicht die Trainerausbildung? Wenn ich es mach, dann muss ich es jung*
22 *machen, weil dann im Alter ist es nicht mehr so einfach auch vom Körperlichen. Und so habe ich angefangen.*
23 *Also das Lehrersein und Trainertätigkeit gefällt, das hat sich dann später erst so richtig ergeben.*

24 Wie ist es dazu gekommen, dass du zu den Frauen- oder zu den Mädchen gewechselt bist?

25 *Dadurch, dass ich ein Heidenreichsteiner bin, habe ich da öfters zugeschaut in Heidenreichstein beim Fußball.*
26 *Beim Frauenfußball, da hat mich dann der Trainer angesprochen, ob ich nicht mithelfen will und der Einstieg war*
27 *quasi ganz abrupt gleich. Da war das Cup-Finale in Gloggnitz. Da war Heidenreichstein gegen Kleinmünchen,*
28 *wo wir 1:0 verloren haben und da bin ich dann richtig reingekommen und dann habe ich als Cheftrainer*
29 *angefangen.*

30 Wie reagiert dein Umfeld darauf, wenn du erzählst, dass du Frauen bzw. Mädchen trainierst?

31 *Ah... ganz am Anfang waren sie immer lustig, ob duschen gemeinsam usw. und solche Geschichten, aber*
32 *mittlerweile ist das komplett akzeptiert, und, wenn man das sagt, dann kommt: „Aha? Ok“ – also wie, wenn*
33 *nichts Besonderes wäre.*

34 Wie schätzt du den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich ein?

35 *Gering bis ganz niedrig.*

36 Welche Unterschiede gibt es jetzt deiner Meinung nach zwischen dem Frauen- und Männerfußball?

37 *Körperlich ist ganz klar. Mit vierzehn kommt die Pubertät bei den Burschen und es schießt das Testosteron rein.*
38 *Das heißt da ist es ganz schwierig für die Mädels zum mitkommen. Das ist der körperlicher Unterschied. Das*
39 *andere ist der mentale – glaub ich, wenn man das so sagen kann, Überbegriff. Mädchen müssen anders, oder*
40 *Frauen müssen anders behandelt werden. Die Ansprache muss anders sein als bei Männern. Bei Männern kann*
41 *man ruhig ein bisschen derber sein. Was bei den Frauen oft beleidigend wirkt.*

42 Wie schätzt du jetzt generell die Akzeptanz des Frauenfußballs in der Gesellschaft ein? Hat sich das vielleicht
43 verändert, oder-

44 *Es hat sich verändert. Zum positiven. Dadurch, dass die ... mh... so brutal es klingt. Mit Erfolg ändert sich die*
45 *Sichtweise. Wenn wer erfolgreich ist, wird er akzeptiert und wenn wer nicht erfolgreich ist, wird er weniger*
46 *akzeptiert. Das heißt, deswegen sind wir zurzeit sehr akzeptiert. Ob das – ned nur bei... offiziell wird es immer*
47 *gesagt, ob es dann auch in den eigenen vier Wänden so ist, ist eine andere Geschichte, bei den Verbänden...ah...*
48 *Mündlich wird es immer gesagt, aber ob dann auch dahinter die Struktur und die Arbeit getan wird ist immer*
49 *eine andere Geschichte.*

50 Was war vor deiner Trainertätigkeit deine Einstellung gegenüber dem Frauenfußball? Also bevor du damit
51 überhaupt in-

52 *Da habe ich gar nicht gewusst, dass es einen gibt, glaub ich. Hab mich gar nicht erinnern können.*

53 Ok, also du wusstest eigentlich-

54 *Nein, ja ich war eigentlich gleich von den Kindesbeinen quasi an -irgendwo in Heidenreichstein reingekommen*
55 *und dann sind die Medien auch draufgekommen. Aber, vorher ist mir nichts bewusst gewesen.*
56 *Wie würdest du jetzt eine typische Fußballspielerin beschreiben?*
57 *Hmm... a typische? Mmm... durchtrainiert, wiff und will Spaß haben. Und manchmal auch ehrgeizig//mhm//.*
58 *Gab es Situationen in denen du mit Stereotypen oder Vorurteilen hinsichtlich des Frauenfußballs konfrontiert*
59 *wurdest?*
60 *Auf alle Fälle, ja... Willst was dazu haben, oder?*
61 *Ja.*
62 *Ja oft war das Thema. Da sind lauter Frauen, die, die übergewichtig sind – das Thema „Stierweiber“ war*
63 *immer so a Thema oder es sind nur Lesben drinnen. Das ist, kommt sehr oft. Mittlerweile hat sich die Struktur*
64 *im Frauenfußball in, in der Mannschaft, oder wer zum Frauenfußball kommt, geändert. Es ist nicht nur eine*
65 *Nische, wo Frauenfußball ist. Sondern jetzt kommen alle, die einfach Fußball spielen wollen hin, ohne*
66 *irgendwelchen Vorurteilen.*
67 *Wenn du zum Beispiel mit solchen Vorurteilen konfrontiert wurdest, wie hast du da in dieser Situation selber*
68 *reagiert?*
69 *Mmm...ja...ich habe gesagt...ok, es ist zurzeit - stimmt das, das solche Typen von Frauen Fußball spielen, aber es*
70 *wird sich, ich denke es hat sich in der letzten Zeit einfach geändert und wie ich reagiert hab? Ich habe*
71 *gesagt...ich habe jede Spielerin „gleich“ genommen. Ich habe immer schauen wollen, dass ich jede*
72 *weiterentwickle, egal aus welchem Level sie kommt, wie sie aussieht, welchen Background sie hat. Und jede*
73 *hat eine Chance verdient im Fußball sich weiterzuentwickeln.*
74 *Gab es jetzt auch Situationen, in denen du mitbekommen hast, dass deine Spielerinnen mit Vorurteilen*
75 *konfrontiert wurden, also während dem Spiel zum Beispiel oder –*
76 *Ich mein so Zuschauer hast immer wieder. Das ist bei den Männern genauso. Deswegen ist es eh schwierig, dass*
77 *du mit Kindern wo zu einem Fußballmatch gehst, dass die Kinder nicht irgendwas Schlimmes hören. Da ist es*
78 *bei den Frauen sogar eh noch besser. Da wird eher weniger reingeschrien und dass es halt einfach mal tief und*
79 *derb ist. Das ist im Herrenbereich so und im Frauenbereich so, nur halt eine andere Schiene.*
80 *Kannst du dich vielleicht noch an irgendeine Situation erinnern, wo das eben passiert ist und wie da die*
81 *Spielerinnen drauf reagiert haben? Oder was das für Auswirkungen vielleicht gehabt hat?*
82 *Irgendwas habe ich dumpf im Hinterkopf, dass ich mal gesagt hab- „Du, schauts nicht zu den Zuschauern, die*
83 *sollen ruhig sein, die sollen sich da fair verhalten, weil eine... Meine Spielerinnen ist rausgekommen und hat*
84 *gesagt, die reden deplat. Wenn das wirklich ist, sag ich- dann lächle, schieß ein Tor und lächle sie an und fertig.*
85 *Dann geht es dir auch besser//mhm// Also nicht auf das Niveau runterlassen//mhm// Also das ist meine Methode.*
86 *Ja. Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein*
87 *Frauenteam zu trainieren?*
88 *[überlegt] Frauenverständnis. Obwohl, Frauen wird man nie verstehen. Als Mann ist es immer eigen. Aber man*
89 *muss den Frauen das Gefühl geben, dass sie wichtig sind, dass man ahm... sich bemüht, dass was weiterkriegen.*
90 *Ja, dass vom Trainer einfach ein Gespür haben, der Trainer bemüht sich, dass die Spielerin besser wird.*
91 *Wie würdest du jetzt einen optimalen Trainer beschreiben? Im Frauenfußball.*
92 *Ich mein, dass wird in den Trainerkursen immer wieder –meistens, oder immer, ich sags mal so, fachliche*
93 *Kompetenz, das ist ganz klar. Dann ist auch oft das Eigenkönnen, wie man sagt, das Eigenkönnen ist gar nicht*
94 *so wichtig. Es ist wichtig, dass ich Menschenversther bin, Menschenführer bin, dass ich mit denen umgehen*
95 *kann. Wenn ich selber gespielt habe, unterstütz das natürlich. Das sind für mich so die Eigenschaften, die ein*
96 *Trainer haben sollte.*
97 *Wie würdest du jetzt dich selbst einschätzen?*
98 *Mm...fachliche Kompetenz ja. Eigenkönnen, habe ich gespielt, aber nicht ganz oben –sag ich auch ok.*
99 *Pädagogisch auch ja und mittlerweile bin ich noch immer im Frauenbereich drinnen und denke mir man muss*
100 *das dazu haben, das pädagogische, das Menschengespür, das Menschenführer muss auch passen.*
101 *Welche Erfahrungen hast du jetzt im Training mit Frauen im Gegensatz zu dem mit Männern gemacht? Also ist*
102 *wahrscheinlich jetzt schon ein wenig her.*
103 *Wird bei mir eher schwierig sein, aber wenn ich mir so die Burschen, also wenn ich so den Vergleich hab. Wenn*
104 *man mit Mädels. Also man sagt eine Übung – die Burschen machen das. Die Mädels sagen, wieso mach ich das?*
105 *Das brauch ich ja nicht. Wenn man es den Mädels erklärt, dann fressen sie dir aus der Hand und dann machen*
106 *sie die Übung vollgas. Und dann sind sie dahinter und dann verstehen sie es. Die Frauen wollen einfach eine*
107 *Übung verstehen. Wieso machen wir das? Dann ist es leichter, die Mädels zu überzeugen und dann ziehen sie da*
108 *voll mit.*
109 *Beschreibe wie ihr im Team miteinander umgeht?*
110 *Mhm...Also bei mir gibt's verschiedenes. Also ich sag einmal im Verein, so wie es früher war, da war ich sehr*
111 *autoritär. Da war ich noch ein Junger Trainer. Das würde ich jetzt nicht mehr so machen. Da sind wir*
112 *erfolgreich gewesen, weil die Mädels auch kann man sagen so „gespurt“ haben, da waren wir auch teilweise*
113 *noch gleich alt. Da war das Kapitel gewesen von der Autorität und Akzeptanz her. Mittlerweile sag ich, es muss*
114 *ein bisschen ein Schmähdrin sein, ah... eine gewisse Strenge gehört dazu, denk ich mir. Weil, wenn ich das*

115 *mach, was die Mädels wollen, dann geht nichts weiter. Dann machen sie das, was angenehm ist für sie. Dann*
 116 *überwinden sie sich nicht. Dann wird es nicht anstrengend für sie. Und da ist immer so ein, ein Spiel. Ich merke*
 117 *es bei der Auswahl. Da bin ich sehr autoritär, weil ich weiß, dann kommt es Richtung Nationalteam und da wird*
 118 *wenig Rücksicht genommen auf irgendwelche Einzelheiten von den Mädels oder Wehwechen. Da ist immer wer*
 119 *anderer zuständig. Aber mittlerweile versuch ich aber auch da in der Auswahl ein bisschen lockerer zu werden.*
 120 *Aber das ist immer so ein Spiel. Ich versuch das als Spiel zu machen. Wie weit kann ich gehen? Wo muss ich die*
 121 *Leine anziehen, wo kann ich sie wieder lockerlassen? Und...da lern ich immer wieder was dazu noch//mhm//*
 122 *Wie würdest du jetzt das Klima beschreiben in der Mannschaft?*
 123 *Ja, mir ist mal wichtig, dass sich die Mädels untereinander verstehen. Wenn sie mit mir nicht immer Freund*
 124 *sind, ist es auch ok. Weil, wenn sie nur Freund sind, dann mach ich das was sie wollen und das – da ist keine*
 125 *Entwicklung mehr da, da ist Stillstand in der Mannschaft. Also ich denke mir, da muss ein bisschen auch ein*
 126 *Reibebaum da sein, wo sie sich auf mir reiben können. Das wieder, dass die Mannschaft einfach besser wird.*
 127 *Wie würdest du jetzt das soziale Gefüge im Team beschreiben?*
 128 *Mm...Du brauchst immer wieder ein, zwei soziale Mädels drin, die so die Mamas sind, wo die Jungen oder*
 129 *verschiedene zu ihnen hinkommen können, die die Mannschaft auch führen, in in ...wenn Konflikte auftreten sind*
 130 *die die Schlichter, die Mediatoren und das funktioniert, was ich so mitgekriegt hab gut. Und da musst du als*
 131 *Trainer schauen, dass du die rausfindest und denen vielleicht auch eine Verantwortung übergibst. Dann glaub*
 132 *ich, ist es gut. Wenn untereinander Zickenterror ist, dann wird es schwierig glaub ich, weil Frauen verzeihen*
 133 *einander weniger als Männer. Männer gehen auf ein Bier, ist erledigt. Frauen, ah... das zieht sich. Da muss*
 134 *dann oft der Vereinswechsel her.*
 135 *Wie würdest du jetzt generell das Verhältnis zu deinen Spielerinnen beschreiben?*
 136 *Ah...amikal, autoritär.*
 137 *Ok. Wie führst du dein Team? Ja, das is eh auch damit beantwortet.*
 138 *So ähnlich, ja.*
 139 *Wann sind deiner Ansicht nach disziplinarische Maßnahmen angebracht. Gibt's da irgendein Beispiel, wo du-*
 140 *Ich mein die Kinder, Mädels, Frauen probieren immer, schauen wie weit können sie gehen beim Trainer. Und*
 141 *irgendwann musst du ihnen dann einmal die Grenze setzen. Da ist es aus. Also für mich ist einmal wichtig, es*
 142 *muss Pünktlichkeit sein, Verlässlichkeit- wenn das nicht passt, dann muss man sich was einfallen lassen mit den*
 143 *Spielerinnen. Ah...Wenn ich sag es ist Trainingsbeginn um die Zeit, entweder ist sie da oder sie ruft an und sagt,*
 144 *sie kann nicht, weil das und das ist. Ohne Begründung lass ich es selten zu. Und wenn sie dann ein paar Mal*
 145 *unentschuldigt nicht kommt, dann muss sie mit Konsequenzen rechnen.*
 146 *Mhm ...Was wären da zum Beispiel Konsequenzen?*
 147 *Dass sie einfach am Wochenende nicht spielt, dass sie einmal ein Training nur zuschaut oder nicht mittrainiert.*
 148 *Das Problem im Frauenfußball ist halt, dass die Dichte nicht so groß ist. Dass dann vielleicht wer verloren geht.*
 149 *Auf der anderen Seite denk ich mir, ist das dann ein Zeichen für die anderen Mädels, dass sie sagen, ok- das*
 150 *geht nicht. Dann muss man halt eine A-Spielerin opfern und konsequent sein. Damit wissen die anderen, das*
 151 *können wir uns nicht mehr erlauben.*
 152 *Wie werden Entscheidungen gefällt? Kannst du da ein Beispiel nennen?*
 153 *Ich sag, wenn mir irgendwas nicht passt, dann überlege ich für mich einmal, was sind Konsequenzen? Dann*
 154 *frag ich bei mir mal- Hab ich irgendwas falsch gemacht? Also, dass es deswegen so ausartet. Und dann musst*
 155 *du eh mit den Spielerinnen, wo du sagst, ok das sind die Mediatoren, mit denen reden, was die glauben und dann*
 156 *einfach mit der ganzen Mannschaft oder auch mit denen, die da die „Aufwiegler“ sind und einmal*
 157 *zusammensetzen und dann schauen, dass du eine Lösung findest. Und dann musst du das Bauchgefühl, das*
 158 *Menschenführungsgespür haben, für die Frage: „Ist es möglich, dass da was weiter geht oder muss man sich*
 159 *Konsequenzen mit verschiedenen Spielerinnen ausmachen?“*
 160 *Was glaubst du jetzt, inwiefern unterscheiden sich nun Männer – und Frauentteams hinsichtlich ihres*
 161 *Zusammenhalts? Gibt es da irgendeine typische Situation, wo du-*
 162 *Ich mein ich sehen immer, oder mittlerweile- bei den Männern steht das Gewinnen, steht die Leistung im*
 163 *Vordergrund. Sie wollen unbedingt gewinnen und dann kommt die Gemeinschaft. Bei den Frauen ist es so, die*
 164 *wollen sich wohlfühlen, die wollen eine Gemeinschaft haben und wenn das alles passt, dann dürfen wir auch*
 165 *Leistung bringen. Also das ist so ein bisschen kontra-...wenig Mädels gibt's, die alles für die Leistung tun und*
 166 *sagen: Ich will bis ins Nationalteam und tun alles dafür. Die sagen, mir ist es einmal wichtig, dass ich mich*
 167 *wohlfühle und die Leistung passt. Dann das zweite.*
 168 *Ok. Wann kommt es jetzt im Team zu Streitigkeiten oder Konflikten? Was sind typische Konfliktsituationen?*
 169 *Wenn es mit den Mädels untereinander Probleme gibt, von einem Beziehungsstatus her oder wenn wer dann*
 170 *bevorzugt wird, o- oder pff... das Gefühl hat, dass wer bevorzugt wird vom Trainer, dass wer nicht spielt. Das*
 171 *sind glaub ich immer Konfliktpotenziale.*
 172 *Wie gehst du da damit um?*
 173 *Früher habe ich es jedem Recht machen wollen, Jetzt ist es so, dass ich einfach klipp und klar sag- ok, die ist*
 174 *besser als du. Die kommt vielleicht auch öfters zum trainieren und da muss man einfach -ich glaub, offen reden.*

175 Ist zwar eine beleidigt, aber es bringt nichts. Es bringt nichts, wenn man ihr was vorgaukelt, was gar nicht
176 stimmt/mhm//.

177 Wie wird jetzt mit Konflikten umgegangen in der Mannschaft?

178 Mhm.

179 Also wie gehst du damit um, wie gehen deine Spielerinnen damit um?

180 Mhm...ja. Ich kann ihnen nur anbieten, dass man redet darüber, dass man eine Lösung findet, Möglichkeiten zur
181 Diskussion anbietet und Lösungen findet. Untereinander müssen sie selber eine Lösung finden. Da kann ich
182 nicht helfen, da will ich nicht einsteigen. Da müssen sie selber lernen, wie eine Konfliktlösung ist. Wenn sie mal
183 eine Hilfe brauchen, gerne. Aber in der Mannschaft sollten sie das, wenn möglich selber regeln.

184 Wie gehen deine Spielerinnen jetzt damit um, wenn ein Konflikt eben passiert ist. Hat das jetzt Auswirkungen,
185 oder-

186 Mmh... Wenn ein Konflikt ist, es kann sein, dass es auf die Leistung, sich auf die Leistungsbereitschaft bei den
187 Mädels widerspiegelt. Aber ich denk mir, Konflikte sind ja gut. Da kann man auch den nächsten Schritt machen.
188 Das muss man ihnen auch aufzeigen, dass das passiert. Und, dass es passieren kann oder passieren soll. Dass es
189 nicht irgendwas Schlechtes ist, sondern, dass man das positive sieht, dass man als Mannschaft besser
190 zusammenwächst. Es wird Tiefen geben oder Konflikte geben, wo man wieder rauskommen muss, wo man
191 wieder einmal mehr aufstehen muss als man umfällt. Und dann glaube ich, wird man als Mannschaft auch
192 stärker.

193 Wie läuft die Kommunikation zwischen dir und deinen Spielerinnen ab? Wie schaut das typischerweise aus?

194 Ah... es gibt ja schon viele neue Medien [lacht]. Eine Whatsapp-Gruppe ist da ganz ideal. Früher war es mir
195 immer lieber, ich rede mit den Spielerinnen. Sie rufen mich an und sagen, sie können nicht kommen, weil das
196 und das ist. Mittlerweile bin ich schon mit Whatsapp auch zufrieden, aber sie müssen mir Bescheid sagen und
197 auch den Grund dazu. //mhm// Modern ist das so. Das ist schon gang und gäbe bei den jungen Spielerinnen,
198 glaub ich, dass das nur mehr so funktioniert. Ich bin halt noch einer vom alten Schlag. Ich rede gern und will
199 wissen warum, wieso, dass mich anrufen sollen.

200 Wann kommunizierst du mit deinen Spielerinnen? Wann kommunizieren sie mit dir?

201 Bei mir ist es immer so- Wann ist Training, Wo ist Training, wenn irgendwas Organisatorisches ist, rede ich
202 mit ihnen und, wenn die Mädels irgendwas brauchen, kommen sie zu mir. Meistens in irgendwelchen Pausen,
203 vor oder nach dem Training.

204 In welchen Situationen suchst du jetzt das Gespräch mit deinen Spielerinnen?

205 Wenn mein Bauch sagt, da ist jetzt was unrund [lacht]. Wenn ich merk es passt irgendwas nicht, im Training bin
206 ich nicht zufrieden, die Mannschaft zieht nicht mit, dann Training unterbrechen und sagen: „Hey, setzen wir uns
207 zusammen- es passt nicht. Von mir aus – dann probieren wir eine Kommunikation zu führen.“

208 Führst du oft Gespräche mit deinen Spielerinnen?

209 Ja, weil ich glaube, es ist einfach wichtig, dass die Mädels mich verstehen und ich die Mädels verstehe. Oft ist es
210 so, dass durch die Kommunikation etwas Anderes verstanden wird, als gemeint ist. Und da ist halt eine SMS oft
211 brutal. Ein Trainer meint das, eine Spielerin fasst es ganz anders auf und ist beleidigt.

212 Mhm. Was sind typische Gesprächsthemen mit deinen Spielerinnen?

213 Ah... es ist oft so, dadurch, dass ich Auswahlspielerinnen hab, dass sie sagt, mein Verein funktioniert nicht, mein
214 Trainer stellt mich nicht auf. Dann muss ich immer, versuch ich immer den Standpunkt auch vom Trainer zu
215 sehen, vom Verein, weil, dass sie das auch sehen, dass es zwei Seiten gibt. Ahm... über das Persönliche wird
216 selten geredet, es ist auch oft ein schulisches Problem, dass etwas in der Schule nicht funktioniert, was man da
217 machen kann oder vom Verein, vom Vereinswechsel oder in Richtung wie kann ich mich noch verbessern, das
218 sind Hauptthemen von den Spielerinnen.

219 Kannst du dich an eine Situation erinnern, in der fehlende Kommunikation negative Auswirkungen gehabt hat?

220 Das hat es sicher gegeben. Akut fällt mir jetzt nichts ein, aber deswegen fordere ich das immer ein „Redet mit
221 wem!“ oder „Redet mit mir oder untereinander!“ weil oft ist das genau ein Problem. Wenn wer redet, „Ah das
222 war, mehr war eh nicht!“ Dann erübrigt sich das Ganze und das ist sicher oft schon vorgekommen. Konkret fällt
223 mir jetzt nichts ein, aber für mich ist immer Reden wichtiger als beleidigt sein und dann, hinterrücks dann
224 irgendwas schreiben.

225 Wie schaut es nun mit Feedback aus? Also zum Beispiel einer Ansprache vor, während oder in der Halbzeit,
226 nach dem Spiel?

227 Mhm... Ich versuche immer mit ihnen viel zu reden. Vor dem Match oder im Match, ah... vom psychologischen
228 her, da merkst du dir grad sieben plus minus zwei Sachen. Sieben Sachen ist schon viel, wenn du ihnen vorm
229 Match sagst. Ich schau immer, dass ich ganz kurze, drei Sachen ihnen sage, die sie auch umsetzen können. Das
230 ist mir wichtig, damit das im Spiel funktioniert. Was mir noch aufgefallen ist, ich schau öfters, dass ich
231 Mentalcoaching oder Zielcoaching mit den Spielerinnen- Da hat die Betreuerin mir einmal gesagt, dass die
232 Mädels, die meisten Mädels Angst haben einen Fehler zu machen. Jetzt versuch ich ihnen den Fehler- äh, die
233 Angst wegzunehmen und zu sagen: „Macht Fehler, weil je mehr Fehler ihr macht, desto mehr riskiert ihr.“ Und
234 das ist glaub ich auch oft noch ein Problem, dass //mhm// Frauen, grad Frauen- bei Männern, da ist es eher

235 *wurscht, aber Frauen, die trauen sich keinen Fehler machen. Damit gehen sie auch nicht aus ihrer Sicherheit*
 236 *raus und trauen sich nichts zu und werden nicht besser.*
 237 *War das jetzt mit Männerteams anders, also, wenn du dich zurückerinnerst damals. Oder was denkst du?*
 238 *Naja die Männer, da kannst du ihnen sagen, was Sache ist und die schlucken das eh runter und sind nicht*
 239 *beleidigt. Frauen sind leichter beleidigt und das führt aber dann in der zweiten Hälfte oder im Spiel, wenn du in*
 240 *der Pause irgendwas kritisierst - bringt nichts. Die Mädels nehmen das persönlich. Da ist eben die Personen-*
 241 *und Sachebene. Mädels nehmen es auf die Person, Personenebene. Burschen nehmen es oft auf die Sachebene,*
 242 *beuteln sich ab und gehen raus. Die Mädels denken dann selber nach, wieso hab ich das falsch gemacht, ich*
 243 *muss es die zweite Hälfte besser machen. Ich muss es dem Trainer recht machen und dann kommst du in einen*
 244 *Strudel rein, wo du nicht mehr rauskommst. In eine Spirale und die Leistung wird schwächer.*
 245 *Wann und in welcher Form oder in welchen Situationen gibst du Feedback?*
 246 *Ahm...Feedback, sag ich jetzt ist meistens immer danach. Wenn es ein Match ist, sag ich nachher, weil im Match*
 247 *bringt nicht viel. Da ist meine Aufgabe, oder sehe ich meine Aufgabe, dass ich die Mädels so motiviere oder mit*
 248 *der Ansprache, dass ich ihnen sage, was gut war, was sie besser machen können in der zweiten Hälfte und die*
 249 *Fehler wirklich auslasse. Weil das wissen sie eh, da ärgern sie sich eh selber. Was ich auch mach für die zweite*
 250 *Hälfte- Was könnt ihr besser machen, was habt ihr gut gemacht – und da aufbauen. Das ist – ah und ein*
 251 *Feedback im Training, da unterbreche ich natürlich, wenn etwas nicht gepasst hat und korrigier „So und so*
 252 *gehört es besser gemacht“, nicht „Das war falsch“, sondern „So und so gehört es besser gemacht“...ah falsch*
 253 *gibt es nicht, jede probiert ihre bestes und da sag ich einfach, was sie besser machen könnten. Da korrigiere ich*
 254 *direkt.*
 255 *Wie gehen jetzt deine Spielerinnen mit Feedback um?*
 256 *Manche super, die saugen das auf, fragen nach. Manche denken sich, sie wissen eh alles besser und nehmen es*
 257 *nicht auf. Da muss ich dann versuchen eine andere Variante zu finden, wie ich auf die, ahm... Zugriff krieg, dass*
 258 *sie das macht was ich will.*
 259 *Ok, wie kommunizierst du mit deinen Spielerinnen am Matchtag? Also ist das irgendwie-*
 260 *Mm...nein also vielleicht positiver...Ah ich versuch, dass ich selber Euphorie oder was Positives ausstrahle,*
 261 *Überzeugung ausstrahle, dass das auch zu den Kindern, oder zu den Mädels rüberkommt. Und auch, wenn ich*
 262 *mir manchmal denke, ah...irgendwas wurmt dich – überspielen und ihnen sagen „Das wird schon besser. Das*
 263 *geht“ und immer überzeugt sein, dass man das Ziel erreichen kann.*
 264 *Inwiefern gibt es jetzt Unterschiede in der Kommunikation in Frauen- und Männerteams? Was glaubst du? Oder*
 265 *fällt dir da irgendein konkretes Beispiel ein?*
 266 *In der Mannschaft oder?*
 267 *Ahmm...eher zwischen dir und der Mannschaft.*
 268 *Mhm...Ah...Männer sind glaub ich viel gerader, da geht, das geht...ah...die brauchen oft gar keinen Trainer. Bei*
 269 *Frauen, du musst sie halt immer wieder führen und immer gut zureden. Trauen sich selber nichts zu, kommt mir*
 270 *immer vor, oder viel- einige gibt es die sagen „Ah ich bin eh so gut, das ist kein Problem, aber viele sagen „Ich*
 271 *trau mir das nicht zu“, trauen sich keinen Wechsel von einem niedrigeren Verein zu einem größeren Verein zu,*
 272 *weil sie sagen „Nein, da habe ich ja keine Chance, die sind ja viel stärker“ oder wenn sie mal wo in der Schule*
 273 *ein Praktikum machen in einem anderen Bundesland, sag ich „Schau her, dort ist ein Verein, trainier mit“ - „Na*
 274 *die spielen ja Bundesliga“, sag ich „Na und. Trainierst halt mit, ich trau dir das zu“ – „Aber ich nicht“. Ja das*
 275 *sind für mich so Unterschiede.*
 276 *Was ist jetzt in deinem Ermessen wichtig für eine funktionierende Kommunikation im Team?*
 277 *Sie müssen sich gegenseitig respektieren, ein gemeinsames Ziel haben, wo sie hinarbeiten sollen. Dann sollte*
 278 *das hoffentlich funktionieren.*
 279 *Gibt's es jetzt etwas, auf das man besonders achten muss in der Kommunikation mit Spielerinnen?*
 280 *Ich glaub man soll höflich sein, man soll Respekt zeigen und man soll sie nicht unter der Gürtellinie behandeln.*
 281 *//mhm//*
 282 *Gut, Wie motivierst du jetzt deine Spielerinnen?*
 283 *Puuh...das kommt immer ganz darauf an, was man gerade -wenn man was vor, wenn ich was vorbereite, ob mir*
 284 *da irgendwas kommt oder wenn es einfach spontan etwas ist. Und ich denk mir, wenn ich draußen mitlebe, dann*
 285 *kann ich die Emotion, das „Unbedingt Siegen wollen“ vermitteln. So habe ich bis jetzt immer Erfolg gehabt oder*
 286 *so merk ich das- deshalb bin ich auch ein sehr emotionaler Typ draußen und denke mir „Das kommt rüber“.*
 287 *Von ein paar habe ich schon ein Feedback gehört so „Also wenn du mich anschreiest oder quasi laut*
 288 *reinschreiest, was ich tun soll, dann sagst geht noch geht noch, dann fühl ich mich motivierter“. Da denk ich mir,*
 289 *ok das ist eine Bestätigung für mich, dass das passt.*
 290 *Inwiefern glaubst du, dass sich das unterscheidet zwischen Männer –und Frauentteams? Gibt es hier vielleicht*
 291 *unterschiedliche Motivationsstrategien oder-*
 292 *Frauen hauen vielleicht früher den Hut drauf, die sagen „Mah heute geht es nicht, da lass ich es bleiben. Das*
 293 *wird nichts“. Das ist glaub ich bei Männern nicht so. Na, wenn sich die Frauen was einbilden, dann sind sie*
 294 *stur, dann gehen sie den Weg und sagen „Das kann ich nicht“. Da sag ich: „Naja es stimmt schon, dass du es*

295 nicht kannst, aber versuche es wenigstens oder probiers“. Ich denk mir, dann wird es besser, aber da sagen sie
 296 „Kann ich nicht. Mach ich nicht. Aus“
 297 Ok. Gut, letztes Themenfeld. Wie schätzt du jetzt die Eignung weiblicher Trainerinnen ein?
 298 Ahm... ja ich habe schon einige Studien gelesen und auch die Mädels immer gefragt, was ihnen lieber ist, ein
 299 Mann oder eine Frau. Ich glaub, die Mischung ist Ideal. Weil eine Frau versteht die, die Mädels besser, die
 300 haben eine bessere Ansprache zur Frau. Nur sagen wieder viele, eine Frau ist zu nett zu ihnen. Da ist wieder ein
 301 Mann strenger, der sagt das machen wir jetzt und da ziehen wir das durch und da können sie zurückreden- der
 302 Mann geht weiter. Eine Frau überlegt vielleicht, na machen wir es vielleicht doch. Also ist ein bisschen weicher,
 303 gibt da auch Unterschiede, aber Frauen –anscheinend, was ich so gehört habe auch, oder so Studien, dass
 304 Frauen, wenn sie einen Mann haben, einfach mehr Respekt zeigen, wenn der strenger ist. Wenn eine Frau
 305 strenger ist, passt das mit Frau wahrscheinlich nicht zusammen.
 306 Also würdest du sagen, dass es als Trainer einfacher ist mit Frauen zu arbeiten, als als Trainerin?
 307 Nein, das nicht. Weil du brauchst- ich sag einfach du brauchst zwei. Arbeiten kannst du als Trainer vielleicht
 308 besser, weil du ihnen da vielleicht mehr rauskitzeln kannst. Aber das Zwischenmenschliche funktioniert mit einer
 309 Frau besser. Also ich habe die Erfahrung, wenn ein Trainer und eine Co-Trainerin oder eine Trainerin und ein
 310 Co-Trainer viel besser funktioniert, weil sich die Mädels immer wieder das suchen können, was sie brauchen
 311 von den zwei verschiedenen Typen.
 312 Welche Vor- und Nachteile, glaubst du, hätte jetzt das Training mit einer weiblichen Trainerin?
 313 Mm, das ist eh wie grad, also naja sie sind vielleicht weicher und, aber verstehen mehr eine Frau, als ein Mann.
 314 Mhm...und warum gibt es deiner Meinung nach so wenige weibliche Trainerinnen?
 315 Weil die Trainerausbildung nicht einfach ist und viele sagen, wenn ich zur „Trainer“ hingehe sind da sechzig
 316 Teilnehmer. Und da sind zwei Frauen und 58 Männer, ja. Und da die Akzeptanz haben ist immer schwierig.
 317 Wenn du aber akzeptiert bist von den Männern, dann passt der Kurs. Nur es ist immer mit Vorurteilen behaftet.
 318 Damit, glaub ich, trauen sich die Frauen dann nicht so intensiv auf Trainerkurse, oder die Trainerausbildung
 319 einzuschlagen.
 320 Was müsste jetzt getan werden, um diese Situation zu verbessern?
 321 Wir haben schon überlegt, dass wir sagen, eigene Frauentrainerkurse anbieten. Aber da ist die Nachfrage
 322 wieder zu gering, also...da wissen wir auch nicht woran das liegt. Ich denk mir, es wäre oder vielleicht sind
 323 Workshops ideal. Das man sagt ein Workshop der ein Wochenende ist, dass die Frauen da einmal reinkommen
 324 und dann den nächsten Schritt zur Trainerausbildung machen.
 325 Ok. Dann zum Abschluss. Trainierst du lieber Männer- oder Frauentteams?
 326 Ich bin damals in so Mädchen- und Frauentteams reingerutscht und seither drinnen. Ah... ich sag, ich will so
 327 eine Mannschaft trainieren, die Qualität hat. Wo ich nicht wieder bei Null anfangen will, oder anfangen muss
 328 und wo ich auch eine gewisse Disziplin drinnen hab. Wo ich sage, dass ich drei bis viermal die Woche trainiere
 329 und nicht hobbymäßig, sondern wo wirklich Leistung zählt. Da ist es mir egal, ob es Männer oder Frauen sind.
 330 Und was fällt dir jetzt, glaubst du leichter? Der Umgang mit Spielern oder eben mit Spielerinnen?
 331 Mittlerweile glaub ich, tu ich mir mit Spielerinnen leichter, weil ich einfach über die letzten zwanzig Jahre schon
 332 mitgekriegt habe, wie die ticken und vom Fußball so einfach die Zusammenarbeit mittlerweile mir besser gefällt.
 333 Mhm...Gibt es noch irgendwas, dass du jetzt ergänzen möchtest?
 334 Passt. Is eh schon lang zum schreiben[lacht].

Transkript Thomas

Das Interview wurde durchgeführt am 14. März 2017.

1 Zuerst einmal Persönliches, kannst du mir ein paar Infos über deine Person geben, also Alter-
2 Ich bin vor kurzem 51 Jahre alt geworden, fühle mich aber noch relativ jung. Das macht wahrscheinlich der
3 Frauenfußball auch. Ich bin im Frauenfußball dabei seit 20 also seit 2000, also 16 Jahre jetzt. Hatte vorher
4 Männerkampfmansschaften, bin aber irgendwie bei den Frauen geblieben, weil mir der Ehrgeiz taugt. Das ist
5 eigentlich der größte Ansporn dabei.

6 Okay, Berufstätigkeit noch vielleicht?

7 Bin im Sicherheitsdienst tätig bei der Firma Securitas, dadurch auch die Möglichkeit mir das ein bisschen
8 einzuteilen als Trainer.

9 Gut, wie lange bist du schon Trainer?

10 Ich habe meinen Schein 1991 gemacht, relativ früh, ich glaube mit 25 Jahren, weil mich das immer interessiert
11 hat. Reserve von der Triest übernommen und dann immer mehr hineingewachsen [...] Cheftrainer, also nicht bei
12 der Triest aber bei der Reserve der Cheftrainer und das ist dann halt so weitergegangen.

13 Bei welchen Vereinen warst du bisher tätig?

14 Puh [lacht] Triester, Gradiste, Währing, Währing-Döbling, was haben wir noch?

15 Also alles Männermannschaften?

16 Das waren jetzt die Männermannschaften. Dann Frauen, Ask Erlaa, Guntramsdorf, Sportklub, also Wiener
17 Sportklub, wieder Guntramsdorf und jetzt Gumpoldskirchen.

18 Betreibst du die Trainertätigkeit hauptberuflich oder nebenbei?

19 Nebenbei, das lässt sich durch den Job vereinbaren.

20 Wie kam es generell dazu das du Trainer geworden bist, hat dich jemand dazu ermuntert oder-
21 Hm, nein, ich habe gemerkt, dass ich eigentlich eine Führungspersönlichkeit bin. Ich bin zwei Jahre, also ich
22 habe relativ spät vereinsmäßig angefangen mit 18 Jahren. Hab zwar bei ASV 13 als Jugendlicher gespielt aber
23 nicht wirklich ernsthaft und habe dann mit 18 Jahren bei der Triester angefangen, also zweite Klasse auch in
24 Wien und hab mich dort eigentlich reingesteigert, war bei jedem Training, war brav und irgendwann -am
25 Anfang auch glücklich, gleich Tore geschossen und so weiter, das hat mir natürlich auch getaugt. Und aufgrund
26 dessen nach 2 Jahren dann eigentlich nicht mehr wegzudenken und dann eigentlich schon Kapitän. Und durch
27 die Kapitänsrolle hat sich das eigentlich ergeben, dass ich geführt habe, auch das Training geleitet habe, weil
28 eben kein Trainer für die Reserve da war. Dann auch die Kampfmannschaft mittrainiert. Der hat sich gedacht
29 „Ja der macht das eh gut, der soll das machen“, das war halt der Dank so auf die Art. Und ja, dann wird man
30 selber ein bisschen älter, Sportverletzung dazu. Ich habe bevor ich mit Fußball angefangen habe Schiedsrichter
31 gemacht, habe das 2 Jahre gemacht, habe dann gesehen wie die anderen spielen und mir gedacht das kann ich
32 auch noch. Darum habe ich dann wieder als Spieler angefangen. Der Trainer ist einfach gekommen weil mich
33 das interessiert hat und weil ich es dann auch richtig machen wollte also nicht nur irgendwie sondern ordentlich
34 [schmunzelt].

35 Wie ist es jetzt dazu gekommen, dass du ein Frauenteam trainierst oder eben gewechselt hast zu den Frauen?

36 Man wird als Trainer oft gefeuert, manchmal auch wenn du Erfolg hast. Das bin ich schon gewohnt. Ob Spieler
37 nicht wollten oder wie auch immer. Ich ziehe eine gerade Linie durch und wenn das den Spielern nicht passt ist
38 der Trainer meistens das schwächere Glied in den unteren Ligen – oben a ned viel anders. Und 2000 bin ich von
39 Währing-Döbling entlassen worden, damals hat es den Sport am Montag noch gegeben und da war eine
40 Annonce drinnen, 1b Mannschaft - hab ich überhaupt noch nie gehört, sucht Trainer, Frauenteam. Und ich hab
41 mich dort beworben, hab mir das angeschaut und gesagt ja probiere ich einmal, sowas einmal.

42 Und seitdem bist du eigentlich bei den Frauen geblieben?

43 Ja, weil mit Hella [Hellas Kagan] ein schöner Erfolg so im 2 Jahresrhythmus war bis in die Bundesliga rauf.
44 Wir haben wirklich also Hobbytruppe angefangen und das war ein schöner Weg.

45 Wie reagiert jetzt dein Umfeld darauf wenn du erzählst das du ein Frauenteam trainierst bzw. wie hat es damals
46 reagiert?

47 Ich war recht offen damit, weil es mich nicht gestört hat. Für mich war das aufgrund des Verhaltens der
48 Spielerinnen -ich war ja Männer gewohnt, ich hab mich natürlich umstellen müssen, da waren am Anfang, paar
49 Wochen super Training, alles mitgezogen. Dritte Woche Chaos, wo ich da schon gesagt „Tue ich mir nicht an,
50 ich höre auf. Das bringt nichts“ Und hab halt dann doch gesagt: „Na ich schau mir das nochmal an.“ Dann
51 war es wieder drei, vier Wochen okay und dann wieder volle Spinnereien. Und dann bin ich ein bisschen mehr
52 in die Geschichte reingegangen und hab mich gefragt, warum machen sie das, woher kommt das? Regelphasen,
53 Mondphasen, kommt alles möglich zusammen und ich habe mir gesagt okay das müssen sie ausspinnen oder wie
54 auch immer und habe mich darauf eingestellt. Seitdem funktioniert es eigentlich auch. Ich mein, wenn man vor

16 Jahren rechnet und jetzt rechnet ist das natürlich wieder etwas anders, ja. //mhm// Damals war es so, ich habe mich durchgebissen und die Mädchen haben sich auch durchgebissen und durch den Erfolg sind wir zusammengewachsen. Das war einfach ein gutes Team.

Und jetzt generell, wenn du jemanden erzählt hast, dass du jetzt ein Frauenteam trainierst?

Am Anfang belächelt, ganz klar. Ah... teilweise natürlich diese Vorurteile „Gehst mit ihnen duschen?“, „Ja ich komm zum Leiberltausch“, „Kann ich Masseur werden bei euch?“ und so weiter. Je weiter vom Hobby das weggegangen ist, desto mehr hast du denen erzählen können „He, ich fahr nach Innsbruck, ich fahr nach Kärnten, ich fahr dort hin. Wir sind Bundesliga“ oder wie auch immer. Desto mehr Aufmerksamkeit wurde dem geschenkt. Teilweise haben wir auch gegen Männer gespielt und die haben sich dann gewundert, dass die doch so gut sind oder wie auch immer. Der Respekt ist gekommen, wenn sie sie kennengelernt haben auch, also war ein Vorteil. Andere Leute waren interessiert, totale Abneigung habe ich nicht erlebt, ich bin eher manchmal belächelt worden. Ich habe teilweise auch Trainer getroffen, höhere Trainer, Thalhammer zum Beispiel, [...], Tommy Flögel, alle sind einmal bei den Frauen gelandet sag ich. Thalhammer, Teamchef na.

Wie schätzt du jetzt den Stellenwert des Frauenfußballs generell in Österreich ein?

Noch immer niedrig, obwohl die Damen jetzt auch sehr viel Erfolg haben, die Europameisterschaft bestreiten und so weiter -ich hoffe sie schneiden dort besser ab als die Männer. Das kann man zwar nicht vergleichen aber es wäre ein weiterer Schritt. Teilweise haben sie [das Frauen Nationalteam] jetzt Fernseauftritte und so, natürlich auch durch den Erfolg. Es geht noch immer zu langsam find ich, der ÖFB könnte viel mehr machen. Welche Unterschiede gibt es jetzt deiner Meinung nach zwischen dem Frauen- und dem Männerfußball?

Ja das Körperliche, die Kraft der Männer wird immer anders sein. Aber ich erzähle da immer gern, ah damals die Jukic ist noch nie gegen den Rogan geschwommen. Man kann Männer und Frauen nicht vergleichen, das ist vom Körper her so vorgegeben. Drum, Frauenfußball ist Frauenfußball und Männerfußball ist Männerfußball. Wie schätzt du jetzt generell die Akzeptanz in der Gesellschaft ein, des Frauenfußballs?

Dadurch das nichts in den Medien steht, außer man hat halt mal einen großen Erfolg und nicht einmal da ist es eine Seite, sondern eine viertel Seite ist da vielleicht drin. Die Medien sind bei mir immer der größte Dorn im Auge, weil bis auf eine NÖN, die doch eine Seite bringt in der Woche, tun die anderen nichts. Solang die Männer in diesen Redaktionen sitzen, wird sich auch nichts ändern.

Was war vor deiner Trainertätigkeit im Frauenfußball dein Bild oder deine Einstellung gegenüber dem Frauenfußball?

Das war lustigerweise eigentlich immer positiv, wir haben mit der Triester zum Beispiel eine Frauenmannschaft gegründet aus Spielerinnen, aus Freundinnen, teilweise Mütter von Jugendlichen, die dort trainiert haben und so weiter und da war die erste Begegnung eigentlich, war natürlich eine wilde Begegnung, weil dort alles mögliche dabei war, aber es war lustig. Ja, es war jetzt nicht ernst zu nehmen, es war lustig. Und irgendwann bin ich einmal am Ostbahn IX-Platz gewesen beim Flohmarkt und der Flohmarkt war aus und auf einmal fangen dort Frauen zum spielen an. Das war der erste Kontakt, dass ich mir ein Match angeschaut habe. War aber dann noch bei den Männern sicher noch fünf, sechs Jahre aktiv oder dann Trainer und das war der erste Kontakt. Da war es natürlich noch, schon noch so das dort zwei oder drei, eben ein paar dickere Damen dabei waren, aber vom Spielen her, ich habe mir das Match angeschaut und mir gedacht „Ja, ist ok die bemühen sich, war zum anschauen“.

Was wusstest du oder wusstest du davor etwas vom Frauenfußball bevor du in Kontakt bekommen bist?

Absolut nichts. Das war dann bei Erlaa, da bin ich hineingewachsen. Ich mein, wenn ich etwas machen, dann mache ich es 100% und habe mich dann schon sehr informiert, auch belesen, es gibt einige Bücher. „Masuklinität im Frauenfußball“ ist ein super Buch, da steht die Geschichte drinnen [...].

Wie würdest du jetzt eine typische Fußballspielerin beschreiben?

Sehr unterschiedlich. Ah die einen, die natürlich bei den Burschen anfangen, haben den Vorteil, dass sie technisch, Schnelligkeit besser geschult sind. Die mit 18, mit 20, mit 25 anfangen, müssen das erst aufholen. Man merkt aber, dass man jemanden schnell etwas beibringen kann und Frauen sind da sehr ah... nicht aufmerksam sondern, sondern lernbereit – lernwillig. Und horchen auf das was jetzt Mann- Trainer oder Frau als Trainer sagt, ehrlich gesagt. Und du hast in kurzer Zeit relativ Erfolg, das du siehst, wie sich die [Spielerin] verbessert. Das geht bis zu einem bestimmten Punkt, dann sinkt das ganze, so wie es bei einem Spitzensportler auch ist und dann steht man auf einem Level und dann geht es wieder weiter. Dann kommt's drauf an wie, was hat sie für Ziele. Wenn ich jetzt da in der Gebietsliga bin, werden die Ziele nicht hoch sein. Wenn ich in eine andere Liga geh, wo sie auf Bundesliga Niveau gehen wollen oder was weiß ich, dann kommt es auf die jeweilige Einstellung von der Dame oder von dem Mädchen an, was sie erreichen will.

Gab es Situationen in denen du mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des Frauenfußballs konfrontiert wurdest?

Puh, ah Funktionäre hauptsächlich, wo du den Platz natürlich besetzt oder andere Trainer wo du ja denen unheimlich viel Raum wegnimmst, Platz wegnimmst, Trainingszeiten wegnimmst, was alles nicht stimmt, weil man teilt sich das ja eh ein. Und ich habe in Erlaa, Bundesliga eigentlich wahnsinnig schlechte Trainingsbedingungen gehabt. Da, jetzt die letzte Station, muss ich sagen ist ein Traum. Da kann ich alles machen, da kann ich den ganzen Platz haben, hab einen halben Platz, das geht. Ich kann aufs Hauptfeld, wenn

ich will. Also man merkt –den [Verein] muss ich momentan loben, da gibt es noch nichts Schlechtes, dass die einen Frauenfußballverein unbedingt wollten. Bei Erlaa war es so, dass wir mitgelaufen sind und dann ist von mir gekommen, wenn wir schon erfolgreich sind, was ist? Investieren wir, zahlen wir was einmal für die Mädchen oder was weiß ich? Und da ist immer die Ablehnung gekommen. Wenn ich Beispiel Neulengbach seh, wenn du das konsequent betreibst mit der richtigen Schiene, dann kannst du viel Erfolg haben, dann kannst du für den Verein viel Geld erreichen, wenn du in Niederösterreich bist. Wenn du in Wien bist, schaut es wieder anders aus. Die Vorurteile so gesehen, dass der Trainer halt gemeint hat „Naja“ – jetzt blöd gesagt – „die Weiber nehmen uns den Platz weg“ und so weiter, das am meisten und Funktionäre, die dann nicht hinter der Mannschaft stehen sondern eher so: „Die sind halt da, die stören uns nicht, aber brauchen tun wir sie auch nicht“. Man erlebt hauptsächlich bei den Funktionären, wo es um die Kampfmannschaft geht, die in den untersten Ligen spielen, die sind die wichtigsten und alles andere ist eigentlich wurscht.

Gab es jetzt auch Situationen, die du mitbekommen hast, wo deine Spielerinnen vielleicht mit Vorurteilen oder irgendwelchen Stereotypen konfrontiert wurden?

Eigentlich weniger. Hat mir fast nie irgendwer was erzählt oder was weiß ich. Eher im Gegenteil, muss ich sagen. Wenn du gegen Burschenmannschaften oder Männermannschaften spielst, dass da eher – nicht geflirtet- aber doch das Können bewertet wird manchmal und wenn die Fesch auch noch ist, na wunderbar. Was sind jetzt deiner Meinung nach die wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss um ein Frauenteam zu trainieren?

Das selbe wie bei Männern, er muss gebildet sein. Er muss sich die, ah... Angebote der Trainerfortbildung annehmen -ich besuch fast jedes Jahr einen Kurs oder dreitägige Kurse, BÖFL oder eben von Niederösterreich die Angebote oder Wien, wenn eine Trainerfortbildung ist und ich merke aber, Bundesliga ist klar, die haben eigene Fortbildungen auch. Aber ich merke, dass sehr viele, hauptsächlich –jetzt sag ich einmal Gebietsligatrainer, die sind gerade da, weils keinen anderen haben. Bezahlung ist natürlich im Frauenfußball ein Horror. Bundesliga wird gut bezahlt, sag ich einmal. In Erlaa war es aber auch nicht so. Da hat man halt gespart und das ist das größte Problem, dass eigentlich für die B-Lizenz, da eigentlich kein Geld vorhanden ist, na. Also das-

Also das die Trainer quasi dann die B-Lizenz machen?

Also bis zur „B Lizenz neu“ hab ich. [...].

Wie würdest du jetzt einen optimalen Trainer oder eine optimale Trainerperson im Frauenfußball beschreiben? Was muss diese für Fähigkeiten aufweisen oder?

[Lacht] Wie hat der, wie heißt der? Richard Gere, nein der andere. Kurt Russell?[...] Der irgendwas nimmt, oder ein Blitz einschlagt und er kann dann die Gedanken der Frauen lesen?

Ah, Mel Gibson?

Ja genau, Mel Gibson! Ah... so ähnlich. [lacht] Na es ist, glaub ich bei Frauen schon ein bisschen sentimentaler. Ich habe es aber bei Männer genauso erlebt, dass der eine hart angesprochen wird, den anderen muss ich streicheln und so ist es bei Frauen genauso. Das einzige, was ich den Frauen vorhalte ist, dass Sachen, die vor vier Jahren geschehen sind, manchmal wieder ein Thema werden. Das heißt dieses nicht vergessen, vielleicht auch gegen den Trainer gegenüber aber das krieg ich dann eh irgendwann einmal mit. Die Gabi darf nicht kommen, weil vor vier Jahren hab ich mit der bei Sankt Irgendwas gestritten. Also solche Kleinigkeiten, die was dann ein Teamfeeling oder Teamspirit schwermachen. Dass man das nicht abstellen kann. Das ist bei Männern so, die schimpfen sich, die raufen vielleicht einmal kurz und dann ist das erledigt. Dann spiels miteinander und dann ist das eine Einheit. Und das ist bei Frauen manchmal sehr, sehr schwierig.

Wie würdest du dich einschätzen, deine Fähigkeiten als Trainer?

Ah... ich glaube, dass ich bei den Frauen richtig gelandet bin. Weil ich gerne etwas zurückbekomme in Form von Erfolg und aufgrund der vielen Meistertitel beziehungsweise Erfolge wie Cupsiege und so weiter, glaube ich, dass man da eine ganz gute Schiene findet. Man muss, aber das ist im Männerfußball nicht anders, das Glück haben zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Leute am richtigen Ort zu haben aber ich habe bei den Herren Meistertitel erreicht, ich habe bei den Frauen Meistertitel erreicht. Ich bin als Spieler Meister geworden. Ich glaub ich habe das Gen, den Siegeswillen und treibe die Leute auch dort hin, wenn die Qualität auch stimmt, ja. Das geht nicht immer, aber wenn das richtige da ist, Material da ist, dann glaub ich schon, dass ich ganz gut führen kann.

Welche Erfahrungen hast du jetzt im Training mit Frauen im Gegensatz zu dem mit Männern gemacht? Gibt es irgendeine typische Situation oder irgendwas?

Ich habe es abgelehnt, sag ich einmal, wie der Krankl oder wie ein Prohaska, ich hab nie Kinder trainiert. Ich habe mir einfach den Stempel geholt damals von da MA 10 (?), die was bei uns ding, [...] hab was in die Jugendkasse gelegt und hab mein –ah ja, jetzt geht das nicht mehr, damals vor 20 Jahre ist das noch gegangen.

Ah... ich könnte glaub ich nie mit Kindern trainieren, da habe ich die Nerven nicht. Und bei Frauen ist es am Anfang ähnlich gewesen und dann ist es aber, dann bin ich wahrscheinlich ruhiger geworden, und es gibt keinen Unterschied. Ich würde eine Männermannschaft genauso trainieren heute, wie ich die Damen trainiert habe, ich würde keinen Unterschied machen. Von der Belastung her überhaupt nicht, weil dann sind sie [die Spielerinnen] belastbarer. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass ich eine Frau trainieren lassen kann und am nächsten Tag

177 ein Spiel spielen kann und gleich wieder trainieren kann. Bei Männern muss ich wieder einen oder zwei Tage
 178 Pause machen, sonst sind sie kaputt. Das ist der einzige Unterschied, dass die Männer mehr Regeneration
 179 brauchen.
 180 Das nächste Themenfeld, handelt vom Umgang. Beschreibe wie ihr im Team miteinander umgeht und in der
 181 Mannschaft.
 182 Ich war am Anfang, ich bin eigentlich streng und fordere sehr viel Disziplin ein und werde dann lockerer, wenn
 183 es ok ist. Ich hab am Anfang mich nur als Trainer ansprechen lassen, also eigentlich bis Erlaa, bis Erlaa Zeit
 184 war das so. Das war Bundesliga, da ist es ein bisschen anders glaube ich. Also von Anfang an -war ich bei den
 185 Männern auch so gewohnt und das hat sich gelockert, wie ich dann eigentlich ein Co-Trainer war in
 186 Guntramsdorf. Und dort eigentlich ein Haufen war, die zusammengewürfelt waren, keine Ahnung gehabt haben
 187 und dort habe ich selber lockerer werden müssen, weil der „Trainer“ wäre dort nicht gut angekommen, da war
 188 ich der Tom. Eigentlich Thomas normal, aber Tom ist kürzer. Ich mag auch das, ah... wenn ich die Mädels
 189 kürzer anreden kann. Ah... da hab ich gesagt: „Ich bin der Tom und fertig.“ Und das ist mir dann jetzt eigentlich
 190 geblieben. Teilweise haben es die Mädels ein bisschen leichter. Diese Respektperson ist nicht so groß, wie wenn
 191 das der Trainer ist oder der Cheftrainer. Bei Erlaa war es so, Cheftrainer, Co-Trainer, B-Trainer, C-Trainer
 192 und da hat man den Unterschied wissen müssen, sag ich, weil da war es mir wichtig, dass ich der Chef bin und
 193 dass der Co-Trainer, das war der Christian oder der Hans oder das ist Karl...ja, war mir wurscht wie sich die
 194 anderen, aber dort wollte ich der Chef sein.
 195 Wie schaut jetzt das Klima bei euch im Team aus, wie gehst du mit deinen Spielerinnen um?
 196 Die jetzigen?
 197 Ja.
 198 Ja, sehr tolerant, ich habe neun, zehn die brav mitziehen. Ich habe nur siebzehn Leute und sieben wissen, dass
 199 sie auch spielen, wenn sie nicht trainieren. Das ist das größte Problem bei einem kleinen Kader. Das heißt ich
 200 kann da keine Konsequenzen eigentlich ziehen. Also ich kann nicht so arbeiten, wie ich arbeiten würde, wenn ich
 201 wirklich rauf will oder dings. Ah, mit dem habe ich mich nicht unbedingt abgefunden, weil ich immer wieder
 202 Spielerinnen suche, aber es ist so, dass halt aufgrund der Örtlichkeit ich da schwer jemanden herbekomm und so
 203 weiter. Und drum, die zehn oder was weiß ich, die haben mein vollstes Vertrauen, das spüren sie auch, glaube
 204 ich auch aber natürlich kann man es nicht immer jeden Recht machen. „Warum spielt die, die war nicht beim
 205 Training? Warum spielt die, die war nicht beim Training?“ und so weiter, das ist das größte Problem was da
 206 eigentlich ist. Aber sonst vom Rest auch in der Mannschaft, ist ein super Spirit muss man sagen, also das, ah...
 207 sehr freundschaftlich. Es ist auch leider zu freundschaftlich, weil es keinen Verdrängungsbewerb gibt, wenn du
 208 jemanden im Rücken hast dann reagierst du vielleicht anders.
 209 Wie würdest du jetzt das soziale Gefüge in deinem Team beschreiben?
 210 Sehr groß, also wenn da irgendwas vorfällt, Todesfälle zum Beispiel, das haben wir schon gehabt, da wird sehr
 211 auf die eingegangen und sehr große Hilfestellung muss man sagen, also das funktioniert Top.
 212 Wie würdest du jetzt das Verhältnis zu deinen Spielerinnen, also du gegenüber deinen Spielerinnen
 213 beschreiben? Also oder wie führst du dein Team?
 214 Ja also wie gesagt, eben sehr milde [lacht], ah schon manchmal streng, wenn es sein muss. Ich lege viel Wert
 215 auf Taktik und habe da immer wieder einzelne Spielerinnen, die da halt glauben nicht der Taktik entsprechen zu
 216 wollen oder was anderen vorhaben, nur da werde ich dann schon etwas grantiger.
 217 Wann sind disziplinarische Maßnahmen aus deiner Sicht angebracht? Gibt's da Beispiele?
 218 Ja, bei nicht Einsicht, oder... ah, ich sag oft wäre eine Kamera oder ein Video gut, dass man den Spielerinnen –
 219 aber das ist wurscht in welcher Liga ich war, es gibt immer wieder welche, die sagen: „Na hab ich nicht
 220 gemacht“ und so weiter und wenn du es halt dann auf Video belegen kannst, was jetzt eh schon leichter wird und
 221 so weiter, dann sieht der Spieler auch was und warum, das ist taktischer Bereich....ansonsten disziplinar,
 222 schimpfen traut sich ehrlich gesagt keiner oder ist da auch nicht üblich. Hab ich auch –ja bei Erlaa sicher ein,
 223 zwei Mal gehabt. Erlaa gibt's halt dann irgendwelche Aktionen, dass eine nicht spielen darf oder strafversetzt,
 224 wie man sagt, aber da gibt's das nicht. A, B, C-Mannschaft, na? Da ist es leichter gewesen. Ansonsten die
 225 Pünktlichkeit, ein großes Problem manchmal, da muss ich mir noch etwas einfallen lassen. Das ist halt dann, ja
 226 teilweise gibt es das, wir haben eineinviertel Stunde vorher Treffpunkt, funktioniert das eine Zeit nicht, dann
 227 eineinhalb. Das wird halt immer länger, bis die anderen dann schon raunzen und dann geht es eigentlich nicht
 228 von mir aus, sondern von den Mitspielern: „He bist narrisch, warum sollt ich schon zwei Stunden vorher
 229 kommen?“ [lacht].
 230 Wie werden jetzt Entscheidungen in der Mannschaft gefällt, entscheidest du das oder?
 231 Diktatorisch [lacht]. Wir haben eigentlich einen Kapitän, der mein Vertrauen hat. Ah... ich habe von Erlaa zwei,
 232 drei Spielerinnen, wobei die eine schon einmal Kapitänin bei mir war, aber ich habe gesagt ich will einen neuen.
 233 Ich habe mit ihr auch geredet und gesagt „Du brauchst die Schleife nicht du kannst so auch führen“, die andere
 234 Spielerin ist eine treue Spielerin, die immer beim Training ist, schon ein bissl älter ist und wahrscheinlich nicht
 235 mehr lang spielt. Darum hab ich sie eigentlich zum Kapitän gemacht. Am Anfang wollte ich da die ganz jungen
 236 zum Kapitän machen, die haben aber alle abgeblockt, das war ihnen zu viel Verantwortung. Dann hab ich
 237 gesagt „Okay dann nehmen wir halt eine ältere“. Ist nicht unbedingt beliebt der Kapitän, es kristallisiert sich

238 nicht unbedingt jetzt eine Führungsspielerin heraus, sondern man will ja nicht über der anderen stehen, sondern
 239 es ist ziemlich harmonisch. Also wir bräuchten eigentlich keinen, es wird verlangt und es funktioniert. Also wir
 240 brauchen jetzt da nicht einen, der reden geht. Wir haben auch vor, oder ich hab einen Sektionsleiter, der
 241 dauerbemüht ist und der gesagt hat, er möchte einen Spielerrat mit Trainerrat, mit ihm, zwei Spielerinnen,
 242 Kapitän eventuell noch dabei. Ah, ich hab gemerkt, je mehr Mädchen, desto schwieriger wird es natürlich den
 243 Überblick zu bewahren. Teilweise auch diese Unzufriedenheit im Vorhinein abzustellen. Je mehr es sind, desto
 244 mehr brauchst du so etwas, sag ich. In einem kleinen Rahmen eher weniger, aber es ist sicher nicht schlecht, es
 245 gibt vielleicht zwei, drei, die sich nichts irgendwas sagen trauen und mit dem Spielerrat kann ich dann hingehen
 246 und sagen: „He, der ist depat. Mach das einmal oder sonst irgendwas. Änder das.“ Darum finde ich das nicht
 247 schlecht wenn es sowas gibt, dass man vielleicht im Vorfeld auch dem Trainer sagen kann „He, können wir uns
 248 nicht eine Stunde vorm Spiel treffen oder wie auch immer. Was sie halt vor haben.
 249 Quasi ein Vermittler, sozusagen, der-
 250 Genau.
 251 Inwiefern glaubst du unterscheiden sich jetzt deiner Meinung nach Frauen- und Männerteams hinsichtlich ihres
 252 Zusammenhalts? Gibt es da Unterschiede?
 253 Ich glaube in der heutigen Zeit, was ich so vom Männerfußball mitkriege, weil ich da relativ viel Spieler auch
 254 kenne, die Wiener Liga, Stadtliga oder so weiter spielen, ah... ist der Zusammenhalt bei den Frauen sicher
 255 größer. Das Problem ist, dadurch, dass viele Freundinnen zusammenbleiben wollen, das heißt, wenn du eine
 256 Spielerin holst oder holen willst dann geht das nicht weil die Freundin ist dort. Dann müssen wir die auch noch
 257 mitnehmen und die noch mitnehmen und vielleicht das und dann wird's es eh nix. Bei Männern ist das so, da
 258 zählt das Geld. Und früher wie ich noch Spieler war, sind wir nach dem Spiel zusammengesessen, haben was
 259 getrunken und haben die Kantine leben lassen. Davon hat der Verein wieder gelebt und so weiter. Heute hat
 260 jeder sei Packerl Schuhe in der Hand, alles andere wird ihm hingelegt, gewaschen, fertig. Also Verwöhnung pur
 261 plus er kriegt a Kohle noch für einen Scheiß, was er macht. Also puh... schlimm [lacht].
 262 Wann kommt es im Team zu Streitigkeiten oder Konflikten? Oder was sind eben typische Konfliktsituationen?
 263 Eine Konfliktsituation ist ah, die Spielerin kennst du, die XY, die XY, hat höher gespielt und hat dann natürlich,
 264 ah... treibt das Ganze dann natürlich auch an und hat dann manchmal ihre Ausraster, weil ihr was nicht gelingt
 265 oder sie den Pass nicht so kriegt, wie es sein sollte und wird dann laut. Das ist aber der einzige Konflikt, den ich
 266 da habe. Nur hat sich die da auch schon sehr sehr gebessert. Anderer Konflikt, ein bisschen Mobbing, eine gute
 267 Spielerin, die eine ganz schlechte fertigmachen will oder es halt lustig findet, wenn man über diese lachen kann,
 268 ihre „Wucht!“ reißt, die anderen lachen mit, ist lustig. Und da bin ich ziemlich stolz, dass mir gelungen ist, dass
 269 sich diese Spielerin total gewandelt hat, weil ich mir ihr geredet habe und ihr gesagt habe der musst du helfen
 270 und nicht auslachen. Da bin ich relativ stolz -nicht auf mich, sondern auf sie, dass die so geworden ist. Es kann
 271 natürlich sein, dass irgendwo noch immer was kommt aber vor mir passiert nichts mehr.
 272 Wie wird generell mit Konflikten umgegangen? Also wie gehst du damit um oder deine Spielerinnen?
 273 Ah, ich habe da keine Probleme muss ich sagen. So in letzter Zeit, oder in den Jahren so Konflikte, hat man
 274 eigentlich so behandelt, dass man mit der Spielerin geredet hat wenn sie die Disziplin nicht eingehalten hat. Sie
 275 verwarnt hat, Konsequenzen angedroht hat, die dann auch teilweise umgesetzt wurden oder man hat halt gesagt
 276 „Such dir einen anderen Verein“ oder wie auch immer, oder „Das passt nicht mehr“. Wobei das meistens aber
 277 eh wieder eingelenkt wurde, weil doch viele der Freundinnen da sind „und da geh ich wo anders hin, die kenne
 278 ich nicht“. Das heißt man klinkt sich irgendwie wieder ein. Bei Männern ist das wahrscheinlich auch wieder
 279 einfacher, weil „Ok der zahlt mir mehr, geh ich dort hin“.
 280 Dann Themenfeld Kommunikation. Wie läuft generell jetzt die Kommunikation zwischen dir und deinen
 281 Spielerinnen ab? Wie schaut das typischerweise aus?
 282 Sehr modern. Also so Matchtermine und was weiß, Whatsapp- Gruppe zum Beispiel. Dann am Trainingsfeld
 283 oder beim Training, ist das wie immer. Also die Anordnungen werden umgesetzt, nachfragen ist gestattet. Ah...
 284 ich werde manchmal lauter, das brauche ich selber. Ich versuche dadurch aber auch zu motivieren und mache
 285 aber nicht nur Kritik, sondern versuche auch das Lob relativ oft auszusprechen. Nach dem Spiel ist es so, dass
 286 der Trainer halt in seiner Kabine ist und dann nicht mehr viel mitkriegt drüben. Ja das ist so.
 287 In welchen Situationen suchst du jetzt das Gespräch mit deinen Spielerinnen?
 288 Ah zum Beispiel im Matchbetrieb, also wenn Meisterschaftsbetrieb ist, dass wir das Spiel absolvieren. Natürlich
 289 vor dem Match die Taktik besprechen und so weiter und dann gibt's noch Einzelgespräche mit jeder Spielerin,
 290 die anfängt, ah... wo sie noch einmal drauf hingewiesen wird auf ihre Aufgaben oder Motivation irgendwas, und
 291 so weiter. Beispiel, ein normales Coaching, wie ich es halt gewohnt bin, nach dem Spiel, eine kurze, ein, zwei
 292 Minuten höchstens in der Kabine, Was war jetzt gut?, Was war jetzt -ned schlecht unbedingt, sondern ganz kurz
 293 drauf eingehen, ob wird das umgesetzt haben, was wir in der Pause noch besprochen haben und so weiter. Und
 294 dann bin ich eigentlich schon weg. Und am Montag, wenn das Training dann ist am Montag, gibt es ein
 295 Feedback, ah... nicht von mir, sondern von den Spielerinnen, wo ich frage was war gut, was war schlecht, was
 296 habt ihr selber gesehen, weil ich mir erhoffe, dass sie ihre Fehler selbst aufzählen – dann brauch ich es nicht
 297 sagen. Das Positive bleibt meistens auf der Strecke, weil man das Selbstvertrauen nicht hat das zu sagen. Da
 298 kann ich natürlich dann wieder eingreifen und bin der Gute, weil ich sie eh lobe. Ah und wenn wer nicht

299 *einsichtig ist oder, einsichtig sind sie eh meistens, nur, wenn man den Fehler nicht selbst erkennt, dann kommt*
 300 *natürlich dieser Hinweis, das hättest du anders machen können, oder das hättest du schneller machen können*
 301 *oder wie auch immer. Und, ah... das sind Einzelgespräche meistens, und manchmal gibt's das auch in der*
 302 *Gruppe. Wenn das Spiel jetzt zum Beispiel sehr gut war oder kaum Fehler, dann mache ich das eher in der*
 303 *Gruppe. Dauert kürzer, ist mit einem Co-Trainer auch einfacher, den ich hier nicht habe oder nicht unbedingt*
 304 *habe. Ja und ansonsten, ich bin auch für jeden da, das wissen sie. Wenn wer ein Problem hat, muss nicht jetzt*
 305 *Fußball betreffen, kann ein privates Problem sein, können sie mich genauso anreden, kommt aber selten vor.*
 306 *Mhm, das heißt so typische Gesprächsthemen sind eher über den Fußball?*
 307 *Hauptsächlich. Bekleidung weniger [lacht].*
 308 *Kannst du dich an eine Situation erinnern in der fehlende Kommunikation negative Auswirkungen gehabt hat?*
 309 *Ja was dann sicher -aber das waren eigentlich Intrigen, wo es ums Absagen gegangen ist oder wie auch immer,*
 310 *dass man den Trainer eigentlich eh nicht mehr will, aber ich glaub, da hätte ein Gespräch auch nichts bewirkt,*
 311 *also... weil die Meinung schon vorgegeben war.*
 312 *Okay, ahm... oder, also auch generell in der Mannschaft, wenn jetzt zum Beispiel irgendwo die Kommunikation*
 313 *nicht geklappt hat, dass das irgendwie Auswirkungen-*
 314 *Ja, wenn es mannschaftsintern nicht geklappt hat, dann ist ein Gruppengespräch am besten, weil dann können*
 315 *sie sich ausreden. Das haben wir sicher schon gehabt. Wo die Trainingsbeteiligung zum Beispiel angesprochen*
 316 *worden ist, wo ah... des Verhalten bei den einen oder anderen nicht gepasst hat aber das ist dann eigentlich*
 317 *relativ einsichtig und ist dann auch positiv umgesetzt worden, muss ich sagen. War kein gravierendes Thema.*
 318 *Wie schaut es jetzt mit Feedback aus oder Rücksprache sozusagen?*
 319 *Ja regelmäßig, also auch wenn jetzt eine, wenn ich merk die trainiert super, die haut sich rein, ah dann kommt*
 320 *das auf jeden Fall, dass sie das mal hört wieder oder auch, dass sie hört „Du hast jetzt nicht die Form, du bist*
 321 *aber jetzt wieder auf einen guten Weg dorthin und dann versuche dich weiter zu steigern.“ Also das probiere ich*
 322 *immer wieder. Ich glaube dieses Feedback ist unheimlich wichtig und so erreichst du auch einen Erfolg. Das die*
 323 *Mädels auch wirklich schauen, oder wenn du ihnen das Programm gibst -das ist natürlich immer jetzt mit*
 324 *Fragezeichen, ob sie das auch machen. Wenn du sagst mach das oder das, damit du dich dort verbesserst oder*
 325 *mach mehr mit Ball [...].*
 326 *War das, also generell die Ansprache oder das Feedback eben, gibt es da irgendwelche Unterschiede zu*
 327 *Männerteams, die du betreut hast? Hast du da irgendwie anders-*
 328 *Nein, ich habe das bei Männerteams genauso gemacht. Ich bin ein sehr ah... ein Statistiker, sag ich. Ich habe*
 329 *alle meine Spiele aufgeschrieben, habe teilweise die Bewertung der Spieler. Ich habe einen eigenen Bogen, wo*
 330 *benotet wird von eins bis fünf. Eins ist schwach und also eins ist Totalversagen, sechs ist Weltklasse. Weltklasse*
 331 *gibt's sehr selten von mir also das ist eben ah..., weil ich sehr streng bin. Ich benote jede Spielerin und schreibe*
 332 *mir eigentlich – jetzt nicht mehr, früher bei den Männern war das noch ärger. Da habe ich mir jeden Spieler*
 333 *aufgeschrieben und alles aufgeschrieben, damit ich dann auch mit ihm darüber reden kann. Oder am Anfang*
 334 *eher so, weil ich mir das nicht alles gemerkt habe. Jetzt bin ich schon soweit, dass ich mir wirklich alles merke,*
 335 *make mir aber meine Notizen schon auch. Also das ist beim Match oder irgendwo, wenn mir etwas auffällt,*
 336 *muss ich mir das aufschreiben, weil sonst merkt man sich das nich. Und es gibt so viele Sachen in diesen 45*
 337 *Minuten sag ich, wo es Corner, Strafstoße, Freistöße, wurscht was. Was man alles anders machen könnte oder*
 338 *wie auch immer, oder was vorher besprochen wird und was nicht umgesetzt wurde und so weiter und das notiere*
 339 *ich mir. Ja, wo wollten wir hin? [Lacht]*
 340 *Ahm, wo wollten wir hin. Ob generell die Ansprache zum Beispiel auch in der Kabine, ob es da irgendwelche*
 341 *Unterschiede-*
 342 *Männer oder Frauen?*
 343 *Genau.*
 344 *Nein. Glaub ich nicht. Da ist glaub ich, ah... jeder Trainer hat seinen eigenen Stil, ah... gibt natürlich*
 345 *psychologische Tricks, welche da angewendet werden können. Es hat auch schon mal eine Türe gescheppert,*
 346 *mach ich meistens Auswärts, weil da kostet die Türe nichts. Oder einfach, wenn das wirklich alles schief rennt*
 347 *oder was weiß ich, dass du da einmal einen Knaller machen musst. Weil oft passiert das, man geht rein in die*
 348 *Kabine und statt [im Spiel] gerennt, reden wir jetzt in der Kabine alles zusammen was geht, oder es sind schon*
 349 *Gespräch was in der Disko ist, was für, was der C&A für Angebote hat und da werde ich dann schon sehr laut.*
 350 *Aber ansonsten funktioniert es eigentlich in einem ruhigen - so wie wir jetzt reden, in einem ruhigen*
 351 *Gesprächsklima, wo man halt darauf hinweist und fertig und schaut das des dann so funktioniert. Aber es gibt*
 352 *halt diese, sag ich Tricks, psychologischen Tricks. Dass der Trainer immer dort steht, also ich hab immer einen*
 353 *fixen Platz in der Kabine, wo ich steh und wenn ich mal wo anders stehe dann wissen sie eh, dass da etwas nicht*
 354 *passt. Also das sind so Kleinigkeiten, das fällt dir nicht auf aber im Unterbewusstsein ist das wahrscheinlich*
 355 *drinnen, dass „He- Was ist jetzt?“ Indem ich mal eine Türe zuknalle, das wirkt auch sehr sehr gut //mhm//, wenn*
 356 *man es nicht zu oft macht [lacht].*
 357 *Wie gehen jetzt deine Spielerinnen mit Feedback um? Gibt es irgendeine typische Situation, das halt typisch ist*
 358 *für Frauen?*

Ja vielleicht diese Selbsteinschätzung ist nie so hoch, wie es bei einem Mann wäre. Ein Mann hat „alles super gemacht, ich habe keinen Fehler gesehen“. Und die Frauen hinterfragen sich mehr, beziehungsweise trauen sich nicht zu sagen, dass sie es gut gemacht haben. Oder halt „Das war eh nicht schlecht“. Eh nicht schlecht ist eine negative Aussage. Sondern so richtig klar, „He ich habe da drei Pässe in die Tiefe gemacht, die waren alle super. War eigentlich gut, mit dem Linken hätte ich vielleicht etwas anderes machen können.“ Also es kommt nicht das raus, es kommt oft das Negative. Das sehen sie alles – größtenteils. Ah... das Positive, da tun wir aber lieber, also das Selbstbewusstsein ist nicht so groß. Das ist der Unterschied glaub ich.

Inwiefern gibt es jetzt Unterschiede in der Kommunikation in Frauen- und Männerteams generell? Zwischen den Spielern, Spielerinnen?

Genau.

Männer sind laut. Dadurch glaub ich auch motivierter in manchen Situationen, dass das Coaching im Team besser ist. Bei Frauen, wurscht ob das jetzt Bundesliga ist, es gibt keine richtigen Führungsspieler, jetzt nicht mehr in Neulengbach, Spratzern wahrscheinlich jetzt auch –da hab ich bis jetzt nur ein Spiel gesehen, die sich wirklich gut coachen. Das ist in den unteren Klassen fast nicht vorhanden, das heißt diesen Leitwolf, der redet, der eine Mannschaft führt, sehr wenig. Sie sagen zwar „wir reden“ ja? Ich hör relativ schlecht, das heißt ich höre viele Sachen wahrscheinlich nicht, die sie wahrscheinlich eh machen aber so richtig Laute, habe ich noch nie erlebt und das ist wurscht ob das Bundesliga war oder Dings. Das Coaching könnte immer besser sein. Also dieses viele Reden –das haben sie, aber in so Spielsituationen, ist das viel zu wenig. Da wo man sich unheimlich helfen könnte. Ich probiere das bei jedem Training eigentlich, dass man das hineinbringt, aber beim Spiel selbst höre ich dann sehr sehr wenig. Also das ist-

Was ist jetzt wichtig für eine funktionierende Kommunikation im Team? Gibt's da irgendwelche, irgendwas damit Kommunikation eben funktioniert. Gibt es irgendwelche Tipps oder etwas das man da machen kann?

Ja wie gesagt beim Training das immer wieder probieren, das eben das „Dreh dich“, „Komm mir entgegen“ oder wie auch immer. Dass das Taktische besser funktionieren wird, kannst eh nur immer wieder probieren, aber der Erfolg ist relativ gering. Ja man könnte wahrscheinlich mit irgendwelche Kinetik Tricks oder was weiß ich da alles Mögliche probieren, nur ehrlich gesagt ist die Trainingszeit nicht so lang oder wir trainieren nur drei Mal die Woche oder andere trainieren wahrscheinlich nur einmal oder zweimal, darum ist das nicht so leicht herüberzubringen.

Gibt's es irgendwas worauf man deiner Meinung nach in der Kommunikation mit Spielerinnen, also mit weiblichen Spielerinnen besonders achten muss?

Ja, auf die Wortwahl manchmal oder auf das natürlich auf die Lautstärke, aber das ist bei Männern auch nicht viel anders. Wenn ich den vielleicht einmal schärfer anbelle dann wird er sich wahrscheinlich auch schnell denken „He was ist los?“. Ich glaube, dass das schon, ah... „dass hier die Sensibilität ein bisschen größer sein muss beim Frauenfußball. Dass man die Spielerinnen nicht so hart behandelt oder nicht so, sag ich herablassend. Ich habe schon Trainer erlebt die haben die eigenen Spieler geschimpft, also [...]

Ok. Dann der vorletzte Punkt Motivation. Wie motivierst du deine Spielerinnen?

Ja durch Lob hauptsächlich. Ich glaube, dass Lob ein großer Motivationsfaktor ist. Das ist wahrscheinlich bei jedem Menschen so. Ich erlebe das selbst, ich arbeite schon seit 20 Jahren bei der Firma Securitas und bekomme dort eigentlich fast nie ein Lob. Ich habe jetzt einen Kurs bei der Gewerkschaft gemacht, weil ich Betriebsrat worden bin und bin dort sehr viel gelobt worden und das hat unheimlich gut getan. Und ich weiß ja das, ich bin aber selber ein Typ der stark genug ist, dass er das nicht unbedingt braucht. Ich kann mich selber super motivieren und weiß aber das andere das nicht können und versuche das zu geben. Das ist beim Training einmal „Gut gemacht“ oder ein Klapps auf die Schulter „He das war jetzt leiwand“ oder wie auch immer. Ab und zu kommt dann von einer Spielerin was zurück und das ist dann auch nicht so schlecht. „Training war heute super“ da hörst du 20 Training nichts und heute war es leiwand. „Ja ich weiß es eh. Nur heute? Die letzten 20 Trainings waren scheiße? Aber macht nichts.“

Gibt es deiner Meinung nach unterschiedliche Motivationsstrategien für Männer- und Frauentteams?

Nein, finde ich überhaupt nicht. Weil ich glaube die Schmähs, die ich anwende, funktionieren bei einem Mann genauso wie bei einer Frau. Also das ist jetzt nicht geschlechterspezifisch oder was weiß ich, dass man da – also ich versuche viel zu lesen in diesem Sinn. Ich mache selber auch so Teambuildingseminare nicht nur für Mannschaften auf Trainingslager, sondern berate auch Firmen –ich mein, habe ich nur eine bis jetzt, aber wie es jetzt ist das ich das mit dem Betriebsratsteam mache oder so das taugt mir einfach. Das ist halt Führung. Ich bin gern der Kapitän.

Der letzte Themenkomplex Trainerinnen im Frauenfußball. Wie schätzt du die Eignung weiblicher Trainerinnen ein?

Wenn sie bereit ist sich fortzubilden, wenn sie genauso bereit ist ihre Lizenzen zu machen, warum nicht? Es gibt keinen Grund, was eine Frau nicht kann, was ein Mann besser könnte oder was weiß ich. Es sind viel zu wenige, je mehr desto besser. Je mehr Frauen sich auch im Männerfußball wiederfinden würden, wäre es noch einfacher. Aber das ist natürlich eine sehr große Hürde, wo man -ich glaub die Frau Wolf von Hollabrunn war die Letzte, was ich mitbekommen habe, die bei einer Männermannschaft Trainer war, aber hat schon wieder aufgehört. Aber was soll die schlechter machen als ein anderer der, weiß ich nicht, seine Prüfung irgendwann

420 gemacht hat, nie auf eine Fortbildung geht und das seit 20 Jahren so macht wie er es halt vor 20 Jahren
421 gemacht hat. Vielleicht noch eine Bleiweste findet und die einem Spieler raufhängt. [lacht]
422 Ist es jetzt als Trainer, denkst du einfacher mit Frauen zu arbeiten als vielleicht als Trainerin?
423 Ich glaube die Trainerin haben es schwerer, weil da irgendwie der Konkurrenzgedanke „Das ist eine Frau, ich
424 bin eine Frau“ das ist irgendwie komisch. Irgendwie ist es mir so vorgekommen, dass, wenn jetzt eine Frau bei
425 mir war, das war in Gumpoldskirchen ah, in Guntramsdorf so, dass da eine Spielerin Spielertrainer gemacht
426 hat. Natürlich vielleicht nicht das Fachwissen hatte und nicht so ernst genommen worden ist. Also das, das
427 merkt man schon, teilweise muss man das diesen Spielerinnen erst mitgeben, was will der, was verlangt er, wie
428 setzt er das um? Ich werde sicherlich genauso beobachtet, wie ich die Spieler beobachte. „Was macht er jetzt?
429 Was macht er bei dem Training, was macht er bei dem Training?“ und das ist dann bei Frauen vielleicht, auch
430 wenn die [Trainerin] das sehr gut macht, ist der Mann vielleicht immer darüber gestellt. Aber da seid ihr selber
431 schuld. [lacht]
432 Okay welche Vor- und Nachteile hätte das Training mit einer weiblichen Trainerin?
433 Wie?
434 Welche Vor- und Nachteile hätte das Training, wenn es eine weibliche Trainerin machen würde?
435 Überhaupt keine Nachteile! Wie gesagt, wenn sie die Fortbildungen und wenn sie das lernt, gelernt hat und
436 umsetzen kann, da muss man halt auch ein eigener Typ sein als Trainer auch. Ich kann jetzt nicht, wenn ich mit
437 drei oder vierein kurz Freundin war oder noch mit der gespielt habe, ah... dann auf demselben Level bleiben. Wie
438 gesagt, da muss man dann schon strikt trennen, dass man sich vielleicht auch den Respekt -wenn ich jetzt die
439 Trainerkarriere anstrebe sagt „Ok., ich war immer die Gabi für euch, aber da möchte ich im Verein als
440 Trainerin, Frau Trainer angesprochen werden“ oder wie auch immer. Das man das einmal abstellt, diese
441 Verhaderungen und Vernaderungen und so weiter und dann „privat könnt ihr zu mir sagen wie ihr wollt oder
442 bin ich wieder die Gabi, aber da möchte ich das abstellen“. Das wär ein Rat von mir, dass, man das, wenn man
443 das neu macht, dass man das abstellt. Auch wenn ich dann als arrogant dastehe oder „Jetzt ist sie auf einmal
444 nicht mehr unsere Freundin“ oder so weiter, da täte ich mich trennen. Ansonsten, wie gesagt, das Fachwissen
445 ist wichtig, die Umsetzung, wie man ein Training anlegt, das lernst du mit der Zeit. Da macht man am Anfang
446 sicher viele Fehler, das passiert dir wahrscheinlich auch nach 20 Jahren, dass du irgendwas falsch machst oder
447 auf einmal stehen zehn, die sich eigentlich bewegen sollten. Also das immer wieder im Auge behalten, dass es
448 auch nicht fad wird. Wir sind keine Bundesliga Trainer, jetzt Männer angesprochen, die sieben oder
449 achtzehnmal in der Woche trainieren und halt einen Bewegungsablauf siebzehnmal machen in der Woche,
450 immer wieder dasselbe. Wenn du das da machst, fragen sie dich ob du deppert bist, beziehungsweise das so
451 verpacken, dass sie es nicht merken. Es ist zwar dasselbe, aber eine ganz andere Übung. Also
452 abwechslungsreich, vielfältig sein und das betrifft aber nicht nur Frauen sondern Männer genauso. Wenn man
453 das einfach so runterrennen lässt, wird es halt irgendwann fad.
454 Warum glaubst du gibt es so wenige weibliche Trainerinnen generell oder im Frauenfußball auch?
455 Da muss ich Führungspersönlichkeit beweisen und sein und wenn ich das im Spiel schon mir schwer tue anderen
456 anzuschaffen beziehungsweise in einer Führungsrolle -da sind wir wieder bei der Kommunikation im Spiel.
457 Wenn ich das nicht rüberbringe, dann tue ich mir als Trainerin wahrscheinlich noch schwerer. Es wäre sicher
458 nicht schlecht, wenn viele Frauen das machen würden, die sagen „Ok vielleicht will ich das doch probieren“,
459 dann aber als Co-Trainer beginnen. Das heißt nicht sofort die Chefrolle haben wo du die wirklich führen musst
460 sondern schön langsam mitwachsen. Am besten natürlich mit erfahrenen Leuten, nicht das du dann an einen
461 Trottel kommst, der dir alles falsch zeigt oder was du jetzt gelernt hast und er macht alles anders. Ah... wenn ich
462 einen Co-Trainer habe muss ich mich -wenn ich jetzt der Chef bin, 100% auf den verlassen können. Das ist bei
463 mir so der Fall, dass wenn der anfängt zu sägen, muss ich ihn raushauen. Ich habe Co-Trainer gehabt die zu
464 hundert Prozent loyal waren und ich habe Co-Trainer gehabt, wo ich gemerkt hab „He, der will mei Hakn“. Und ich glaube bei Frauen wird das weniger der Fall sein, dass sie da zum Sägen anfangen. Also für jeden
465 Mann, wäre eine Co-Trainerin ideal und die kann lernen. Wenn die das zwei, drei Jahre so begleitet, von mir
466 aus auch ein Jahr bei denen, ein Jahr bei denen, ein Jahr bei denen. Dann hat sie, glaub ich dann selber genug
467 Erfahrung, dass sie das sehr gut umsetzen kann. //mhm// Kann natürlich auch Männer betreffen, die das
468 vielleicht wollen, aber sagen: „Na, trau ich mich doch ned.“ Selber Weg. Ich glaube Frauen hätten es einfacher,
469 wenn du ihnen die Schiene anbieten könntest. Ist natürlich nicht einfach. Gibt natürlich sicher auch Männer, die
470 sagen: „He, des ist gefährlich. Co-Trainerin.“ Jetzt vielleicht auch bei Frauen. Die will mit den Mädels, die
471 wollen dann vielleicht auch lieber die Frau, also ist nicht so einfach, glaub ich.
472 Ok, nun noch ein paar abschließende Worte. Trainierst du lieber Frauen- oder Männerteams?
473 Ja da ich seit 16 Jahren bei Frauen bin oder geblieben bin, glaube ich, dass ich die Frauen lieber habe.
474 Aufgrund weil du mehr weiterbringst, weil du auch Sportlerinnen aus anderen Sportarten, zum Beispiel hab ich
475 eine Judoka gehabt, die innerhalb von drei Jahren in die Bundesliga gekommen ist, die hat vorher noch nie an
476 Ball gesehen gehabt. Eine Jongleurin die Flick Flacks macht und alles möglich aber noch nie einen Ball
477 gesehen hat und die auch soweit zu bringen in einer Bundesligamannschaft zu spielen in kurzer Zeit, das sind
478 Erfolge die du bei Männern nicht mehr zusammenbringen kannst. Also von der Erfolgsseite, vom Weiterbringen
479 einzelner Spielerinnen ist der Job sicher dankbarer. Ich würde ganz gern wieder eine Männermannschaft
480

481 *machen, hat sich aber noch nicht ergeben, weil ich immer wieder picken bleibe beziehungsweise gefragt, geholt*
482 *werde. Wenn sich ein Männerverein um mich bemühen würde, würde ich vielleicht auch nicht Nein sagen, weil*
483 *ich es selber wieder probieren möchte.*
484 *Und was fällt dir jetzt leichter, der Umgang mit Männern oder mit Frauen, also jetzt im Fußball?*
485 *Also ich mag Frauen lieber. [lacht] Eben auch aufgrund dessen, dass ich glaube das teilweise die Spieler, sagen*
486 *wir jetzt, wir sind da in der zweiten Klasse, die sind wahrscheinlich leicht zu behandeln. Wobei ich da auch*
487 *schon genug kenne, die glauben sie sind Weltstars. Das ich dem Spieler wahrscheinlich sage „Das und das*
488 *kannst du anders machen“, des bei dem Ohr reingeht und bei dem anderen wieder heraus und der sich denkt*
489 *„Trottel, ich bin eh da Messi“ so auf die Art. Ah... dass ich dem mit 18, 19 nichts mehr vermitteln kann. Einen*
490 *Älteren vielleicht einfacher, weil der ah... kommunikationsbereiter ist vielleicht. Bei den jungen Spielern glaube*
491 *ich nicht, dass ich da irgendetwas bewirken kann wenn der kicken kann, einen Ball stoppen kann, dann ist er eh*
492 *schon Weltklasse. Also das ist- darum, lieber Frauen als Männer.*
493 *Gut, gibt es noch irgendetwas das du abschließend ergänzen möchtest oder sagen möchtest?*
494 *Nein, das mit den Medien haben wir angesprochen, dass da viel mehr sein könnte. Das solche Arbeiten sehr gut*
495 *sind, ich habe einige zuhause. Ich weiß jetzt nicht mehr, wie ich die bekommen habe aber deine hätte ich auch*
496 *gerne wenn das möglich ist.*
497 *Ja auf jeden Fall.*
498 *Ich lese sowas sehr gern, teilweise ist das auch sehr alt, was ich da gelesen habe und man sieht die Entwicklung*
499 *auch ein bisschen, wie das weitergeht. Ansonsten ja, Werbung wäre nicht schlecht, Fernsehen wäre nicht*
500 *schlecht, hauptsächlich Medien. Kronenzeitung wär das Um und Auf, aber solange ein Mann dort in der*
501 *Redaktion sitzt wird das schwer.*
502 *Gut danke, dann sage ich danke für das Interview.*

Transkript Marco

Das Interview wurde durchgeführt am 15. März 2017.

1 Kannst du mir ein paar Informationen über deine Person geben?

2 Ich bin 29 Jahre alt, habe eine Bäckerlehre gemacht. Bin dann in die Lagertätigkeit gekommen und bin jetzt
3 Magazionär in der KEM Montage in Biedermannsdorf. Bin jetzt seit heuer, heuer ist mein zehnjähriges
4 Jubiläum als Trainer. Wo ich angefangen habe im Hobbybereich eine Damenmannschaft zu trainieren. Bin
5 jetzt eigentlich das zehnte Jahr im Damenbereich. Wir haben uns raufgearbeitet bis dato in die zweite
6 Bundesliga. Hab nebenbei noch Jugendmannschaften trainiert, um meine Ausbildungen weiter zu schaffen,
7 wo ich ein Jahr dann, im letzten Jahr zu Sollenau gegangen bin in die 1b Mannschaft. Was ein sehr
8 interessantes Jahr war und dann Regionalliga eben die B Mannschaft zu trainieren, bzw. bin ich im Sommer
9 jetzt dann zu Oberwaltersdorf gekommen und mache eben nebenbei auch noch die Mädels immer noch mit.

10 Bei welchen Vereinen warst du bisher tätig oder ist das eh schon, was-

11 Im Großen und Ganzen habe ich jetzt eh schon fast alle gesagt. Wie gesagt ich hab mit Schönau mit den
12 Damen angefangen. Sind dann in der Fusion mit Kottlingbrunn weitergegangen, Kottlingbrunn/Eggendorf die
13 Spielgemeinschaft, was wir jetzt gerade auch weiterführen. Ich war im Jugendbereich in Sollenau tätig, dann
14 eben im Kampfmannschaftsbereich in Sollenau tätig und jetzt in Oberwaltersdorf.

15 Wie lässt sich dein Beruf mit der Trainertätigkeit vereinen?

16 [lacht] Sehr schwer. Ah...wie gesagt, natürlich damals als Junger, wo man dann wirklich noch mit 22, 24
17 Jahren, wo das ganze dann noch, ah...tagtäglich geht und man ziemlich an die Strapazen gewöhnt ist, wie
18 gesagt meine ärgste Herausforderung war eigentlich eine Jugendmannschaft und zwei Damenmannschaften
19 nebenbei, also eigentlich drei Mannschaften, die ich zu betreuen hatte.

20 Zur gleichen Zeit?

21 Ja zur gleichen Zeit. Wo ich sogar zweimal in der Woche vom Jugendtraining aufs Damentraining gefahren
22 bin und arbeiten war jeden Tag bis um vier. Ah... jetzt merke ich es natürlich schon, wenn man ein bissl in
23 ein Alter kommt –ich bin auch noch jung, 29 Jahre, werde jetzt im August 30. Aber man merkt halt schon,
24 wie gesagt die Arbeit ist jetzt dort natürlich auch noch intensiver. Dann hast du nur ein, zwei Stunden zum
25 regenerieren, beziehungsweise in der Zeit musst du ja auch schon deine Trainingspläne richten, um dann
26 wieder fit zu sein fürs Training und das hängt sich schon extrem rein eben, die Doppelbelastung und mit Job
27 und Montag bis Sonntag Fußball geht das dann schon auf die Substanzen. Aber es ist möglich, weil sonst
28 würde ich es nicht machen. Ah... wie lang das dann noch alles so funktioniert, dass man das so tun kann,
29 muss man halt dann am Körper auch irgendwann schauen, aber solange es geht, passt das eigentlich. //mhm//

30 Wie kam es jetzt generell dazu, dass du Trainer geworden bist?

31 Es war eigentlich immer so, ich hab mich in meiner Jugendzeit ziemlich gut mit Mädels schon verstanden.
32 Damals haben wir eigentlich aus einem Gag, meine besten Freundinnen alle gesagt, mit denen wir viel
33 unterwegs waren: „Pass auf wir gründen jetzt eine Damenmannschaft“, wo wir eigentlich noch drüber
34 gelacht haben und gesagt haben: „Ja tut nur“, weil geredet ist immer schnell irgendwas, ah... Ja es ist dann
35 zu Stande gekommen. Sie haben einen Trainer gehabt, der natürlich aber, wenn du mit Frauen arbeitest, die
36 Frau haben muss, die das zu akzeptieren hat, beziehungsweise ist es da halt ein bisschen schwierig. Da ist
37 nach kürzester Zeit leider der Trainer wieder gegangen, weil er eben daheim die Probleme gehabt hat.
38 Daraufgehend war noch zwischendurch kurzzeitig auch ein Trainer, der das aber auch nicht gewusst hat,
39 dass die Mädels so ehrgeizig sind und eigentlich etwas erreichen auch wollen und danach eigentlich lange
40 gewartet haben oder gesucht haben einen Trainer und dann dadurch, dass ich eigentlich immer mit war, weil
41 wir gleich vom Spiel oder vom Training irgendwo in jungen Jahren gleich weitergezogen sind was trinken,
42 ah... haben sie dann die glorreiche Idee gehabt, dass ich das machen soll. Aber da war ich am Anfang einmal
43 komplett abgeneigt, weil es einfach freundschaftlich und das ganze drum herum, eigentlich nicht geglaubt
44 hab, dass das funktioniert. Nichts desto trotz hätte sich die Damenmannschaft aufgelöst und hätte nichts
45 gehabt, deswegen haben wir es probiert und es ist Gott sei dank gut gegangen, was eigentlich keiner
46 geglaubt hat. Man hat sofort getrennt das am Platz, nach dem Platz, vor dem Platz und das hat sich
47 eigentlich bis dato immer gut, ah... ausgezahlt.

48 Was waren deine Vorstellungen davon, welche Teams du einmal trainieren wirst? Hast du dir da einmal in
49 jungen Jahren irgendwann schon, oder war das eben komplett spontan?

50 Das war komplett eine spontane Geschichte, weil ich eigentlich damals, wie gesagt vor zehn Jahren, da war
51 ich 19 Jahre alt. Also mit 19 Jahren, dass ich sag ich schlag eine Trainerkarriere ein, ah... war nie ein Plan
52 von mir, sondern ich bin zufällig da rein gestoßen worden, beziehungsweise wollte eigentlich nur helfen, dass
53 eben diese Damenmannschaft am Leben erhalten bleibt und dann habe ich eigentlich, ah... richtige Freude

54 gehabt und hab eigentlich da ein Hobby geschaffen, dass eigentlich jetzt mein Leben ist //mhm//, also das hat
55 sich eigentlich, ich hab nie gesagt ich will das und das erreichen einmal als Trainer, sondern bin
56 reingestoßen worden und kann mir jetzt ohne das Trainersein mein Leben nicht mehr vorstellen, also, ja...

57 ziemlich eine lustige, ja Geschichte.

58 Wie reagiert dein Umfeld darauf, wenn du ihnen erzählst, dass du ein Frauenteam trainierst?

59 Am Anfang war es natürlich ganz schwer, beziehungsweise es ist ja oft leider ins Lächerliche gezogen
60 worden. Wie gesagt, du weißt es eh selber, bist ja auch von klein auf über Hobby, über die ganzen Stationen
61 gegangen, ah... Ist am Anfang belächelt worden, bis man halt dann einmal wirklich nach ein paar Jahren
62 eine Qualität gesehen hat und auch Erfolge gesehen hat. Wir können, beziehungsweise egal wo ich war,
63 selbst im Hobbybereich haben wir von Anfang an eigentlich sehr zielorientiert gearbeitet und sind auch sehr
64 erfolgreich gewesen und ich sag jetzt einmal, seit dem ersten Meistertitel und wirklich dem Aufstieg in die
65 Landesliga, ah... sind wir wirklich respektiert worden und anerkannt worden und wirklich sehr hoch
66 geschätzt worden und über die letzten Jahre, wie gesagt alleine in den ganzen Mannschaften, wo ich auch
67 Trainer war, spiele ich oft jetzt gegen Jugendmannschaften und wenn man da im spielerischen Bereich
68 besser ist, als wie eine Jugendmannschaft, ah... und die eigenen Trainer und auch die Spieler das sehen.

69 Also Männer?

70 Männer. Genau, Jugend U-16, U-15, was ich jetzt, mit dieser Qualität in der Mannschaft die ich hab sehr
71 sehr gern spiele. Ah...haben die Mädels eine Riesen-Wertschätzung //mhm// und wie gesagt jetzt überhaupt –
72 Aufstieg in die zweite Bundesliga und die Leute haben ab und zu einmal ein Spiel gesehen, dann wissen sie
73 auch, dass dort wirklich auch schon der Damenfußball sehr sehr attraktiv ist.

74 Wie schätzt du jetzt generell den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich ein?

75 [seufzt] Ah...ich glaub, dass wir zurzeit einfach, Gott sei dank hat unser Nationalteam sag ich jetzt einmal
76 gute Sprünge gemacht. Wir haben uns endlich einmal qualifiziert dafür. Wir haben vieles geschafft,
77 beziehungsweise in der Spitze wird ziemlich gut gearbeitet mit der Akademie in St. Pölten. Aber meiner
78 Meinung nach ist es noch immer so, dass man auf die Breite vergisst. Ja, also ich find, dass auf die Breite
79 komplett vergessen wird und ich ehrlich gesagt Angst habe, dass in den nächsten Jahren, wenn die
80 „Ehrgeizler“, die den Damenfußball eigentlich belebt haben, ahm... dass das irgendwann ein bisschen auch
81 zum Einbrechen wieder anfängt. Da hab ich ziemlich große Bedenken. Ich sag es auf jeder Sitzung, ich dock
82 überall an. Selbst, wenn wir mit dem ÖFB Fortbildungen haben, ah... sagen auch andere Trainerkollegen,
83 dass wir leider nur auf die Spitze schauen. Auch mit den Akademien, die was es nicht in die Akadmien
84 schaffen, dass man diese Mädels eigentlich sofort irgendwo fallen lässt und nicht irgendwo noch auffängt,
85 ah... weil sich noch viele in diesem Alter entwickeln können und da muss man meiner Meinung nach ein bissl
86 mehr in die Breite schauen, //mhm// weil man sieht auch in Landesliga-Mannschaften, beziehungsweise
87 selbst in Bundesliga-Mannschaften, wo es Wacker Innsbruck extrem schwer hat, LUV Graz schwer hat,
88 Südburgenland schwer hat. Und das sind alles Erstbundesligisten, ja und das, ah...[seufzt] Wenn jetzt schon
89 die Spitze eigentlich zum Bröckeln anfängt, wissen wir eigentlich gar nicht, wie es in der Breite aussieht.

90 Was glaubst du jetzt, welche Unterschiede gibt es deiner Meinung nach zwischen dem Frauen- und dem
91 Männerfußball?

92 Unterschiede jetzt ah... von Mann zu Frau glaube ich, ist einfach der Körper. Wo ich immer mehr mitkriege,
93 dass wirklich ab der U-16 die Burschen einfach von der Dynamik her, vom Körperlichen her, da der
94 Unterschied anfängt, ja. Man sieht es auch, beziehungsweise Vergleiche werden immer wieder gemacht
95 auch, wenn die Bayern, die Mädels spielen gegen die U-16 Mannschaften, dass da die U-16 klar dominiert.
96 Bis dato die Mädels eigentlich immer im Vordergrund sind oder auch die bessere Mannschaft einfach sind.
97 Technisch, taktisch gesehen muss ich sagen, sehe ich es auf einer Ebene. Wie gesagt, da ist meiner Meinung
98 nach nicht viel Unterschied, außer natürlich –deswegen interessiert mich auch der Damenfußball extrem, ist
99 einfach, weil du viel mehr taktische Szenen siehst. //mhm// Also im Männerbereich, ja außer extremst in der
100 Spitze, wenn man Barcelona oder ManCity oder irgendwelche Gegner sieht oder Mannschaften sieht, wo sie
101 sich im taktischen Bereich gut verhalten und wirklich auch Konzepte sieht, sieht man das im Damenfußball
102 schon in der zweiten Bundesliga. Und das ist eigentlich der hauptgravierende Unterschied und so zu Mann
103 und Frau, sag ich immer wieder, auch jetzt so vom „Handeln“ her, ob man sagt, weil ich auch immer viele
104 Fragen kriege, ah...ob Männer einfacher zu Trainieren sind, als wie die Damen. Das kommt auf jeden
105 Charakter an. Mann kann jetzt nicht sagen, die Damen sind einfacher, oder die Männer sind einfacher.
106 Sondern hast du einen zickigen Mann, hast du eine zickige Frau ist das genauso schwer, als wie du hast
107 wirklich „Ehrgeizler“ durch und durch. Also da gibt es für mich meiner Meinung nach, ...der einzige
108 Unterschied ist dann wirklich das Körperliche.

109 Wie schätzt du jetzt die Akzeptanz des Frauenfußballs in der Gesellschaft ein?

110 Akzeptanz ist da. Wertgeschätzt zu wenig. Also ich glaub schon, dass jetzt Damenfußball, eben dadurch, dass
111 wir jetzt die Erfolge in punkto Nationalteam haben oder auch in der Spitze, dass wir immer mehr probieren.
112 Wie gesagt jetzt, die Deutschen und die Ganzen fangen an, ah... auch Fußball im Fernsehen zu übertragen.
113 Das was auch ein ganz ein wichtiger Beitrag ist, wir eben ab und zu auf Eurosport Spiele sehen und man da

114 *eigentlich viel mehr einbringen sollte. Aber ich glaube, es ist akzeptiert, aber //mhm// es geht noch viel viel*
115 *mehr.*

116 Also das heißt in den Medien ist zwar in Deutschland eh schon ein bisschen was zu finden, aber in
117 Österreich, wie schaut es-

118 *Mm...zu wenig. Zu wenig. Wie gesagt, ich bin froh, dass wir eigentlich über Facebook viele kleine – so wie*
119 *Mexxoo Austria, die wie ich aber jetzt gehört habe wieder ein bisschen zurückgetreten sind, weil natürlich*
120 *die Vereine die Zeiten auch nicht haben, um wirklich sie so zu füttern, dass interessant ist. Weil einfach in*
121 *jedem Verein nur zwei, drei arbeiten und einfach nicht mehr da dabei sind. Also wir sind, lauter*
122 *Amateurvereine, außer der SKN, sag ich jetzt einmal, der was ein bissl im Profibereich reinarbeitet. Aber*
123 *sonst sind wir alle wirklich reine Amateurvereine. Und da hat es, da haben wir einfach nicht die Leute, die,*
124 *die ganzen Medien versorgen mit den Inputs, was wirklich auch interessant ist.*

125 Was war vor deiner Trainertätigkeit im Frauenfußball dein Bild gegenüber dem Frauenfußball oder was
126 wusstest du darüber?

127 *Also ich wusste ehrlich gesagt damals gar nichts. Also es war für mich damals wirklich Neuland. Ah...*
128 *obwohl ich natürlich gehört habe, dass es Frauenfußball gibt. Das ist ja jetzt doch schon zehn Jahre her. Da*
129 *habe ich gewusst, dass der amtierende Meister Neulengbach ist, aber ich habe mich eigentlich überhaupt*
130 *nicht beschäftigt mit dem Damenfußball.*

131 Ok. Wie würdest du jetzt eine typische Fußballspielerin beschreiben?

132 *In was für einer Hinsicht?*

133 *Ahm... vom Aussehen, körperlicher Statur-*

134 *Also ich habe eigentlich, dadurch, dass ich wirklich von Null an angefangen hab, bis jetzt in einem kleinen,*
135 *ah... Profibereich, wo wir halt schon auf einer guten Qualität jetzt schon sind, alles erreicht. Also natürlich*
136 *in der heutigen Zeit, Athletik und das Ganze ist oberste Priorität. An der Spitze nicht mehr wegzudenken.*
137 *Dass man dort eben wirklich auf ein Level kommt, aber nichts desto trotz im Damenfußball ist noch die*
138 *Breite und die Spitze so eng beieinander, dass selbst viel technische Geschichten, taktische Geschichten noch*
139 *sehr viel mehr wert sind, zumindest in den nächsten zwei, drei Jahren, als wie die Athletik.*

140 Gut. Gab es jetzt Situationen, in denen du mit Stereotypen oder Vorurteilen hinsichtlich des Frauenfußballs
141 konfrontiert wurdest?

142 *Also in meinem Umfeld nicht. Ah, wie gesagt, dass natürlich immer irgendwo etwas passiert,*
143 *beziehungsweise einmal habe ich eine Situation gehabt. Erst kürzlich in der Hinrunde, wo natürlich ah...*
144 *ältere Leute beim Fußballplatz vorbeifahren, einen Damenfußball sehen, beziehungsweise nicht einmal*
145 *gesehen haben, sondern nur vorbeifahren und sehen, dass Frauen da spielen und da reinschreien: „Was*
146 *macht ihr da eigentlich? Ihr gehört's hintern Herd.“ Ja? Also das, wo ich natürlich in die Höhe gegangen bin*
147 *und eigentlich gesagt hab: „Bitte fahrens einfach weiter und konzentrieren's sich darauf, wo Sie hinfahren“.*
148 *Aber das, ah... So Gott sei Dank nie irgendwas, weil die Leute wissen auch, dass meine Mädels,*
149 *beziehungsweise meine Mannschaften mein Heiligtum sind, beziehungsweise mein Ein und Alles sind und die*
150 *wissen genau, wie ich dahinter steh und Gott sei Dank hab ich eigentlich so, sonst noch nie irgendwann ein*
151 *Problem gehabt.*

152 Gab es jetzt auch Situationen, in denen deine Spielerinnen speziell konfrontiert wurden mit irgendwelchen
153 Vorurteilen oder- Was du mitbekommen hast?

154 *Was ich mitbekommen habe, eigentlich nicht. Also auch nach den Spielen ist es eigentlich immer*
155 *Bewunderung gekommen, weil wir eigentlich, egal jetzt, ob qualitativ die Mädels stark waren oder nicht.*
156 *Man hat einfach immer die Leidenschaft gesehen //mhm//. Und sie haben einfach das, was sie gekonnt haben*
157 *zu 110 Prozent probiert umzusetzen und man weiß ja, dass im Männerbereich in den letzten Klassen ziemlich*
158 *viel Geld auch rausgeschossen wird für nichts, ja. Wo man sich den Fußball nicht anschauen kann und*
159 *deswegen wissen grad die ganzen Leute rundherum, das auch sehr zu schätzen und haben eigentlich die*
160 *Mädels immer bewundert und eigentlich auch immer positiv zugesprochen.*

161 Was sind jetzt deiner Meinung nach die wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um
162 ein Frauenteam zu trainieren?

163 *Ah...das Problem ist allgemein, auch in Österreich, meiner Meinung nach von unten an weg. Frankreich*
164 *macht es jetzt, ah die letzten Jahre, das was wir auch in den letzten ein, zwei Jahren bemerken. Man sieht*
165 *auch, dass das Nationalteam von Frankreich wiederkommt. Man sieht die ganzen kleinen Legenden, wurscht*
166 *jetzt ob [Kingsley] Coman, beziehungsweise andere Spieler, die was da immer mehr raufschieben, weil*
167 *einfach jetzt Frankreich umgedacht hat und die die besten Trainer einfach in die Jugend stecken, ja //mhm//.*
168 *Da sind wir, wie in vielen Sachen leider immer wieder hinten nach oder weit hinten nach, wo aber uns, glaub*
169 *ich auch, irgendwann einmal, der Blitz aufgeht oder in den zweiten Klassen, oder auch in anderen Vereinen*
170 *merkt man dann, beziehungsweise wird dann geredet davon, wir konzentrieren uns auf die Jugend. Aber*
171 *warum? Weil das Geld ausgeht. //mhm// Weil keiner mehr ein Geld hat. Die Sponsoren zu finden wird immer*
172 *schwieriger und dann redet man sich aus, wir bauen auf die Jugend. Ahm...zum mitnehmen, dass wir auf die*
173 *Frage retour kommen, ist einfach Leidenschaft, Akzeptanz und trotzdem das nötige Know-How. Wie gesagt,*

ich finde das nicht in Ordnung, dass da einer herkommt, wie es damals war, sag ich jetzt einmal, und sagt:
 „Ja ich trainier Frauen und die gehorchen auf mein Kommando und was weiß ich was für einen Blödsinn“,
 sondern man muss ganz klar auch dorthin gehen und sagen, was will ich dort, ja. Und, wenn ich eine
 Mannschaft trainiere. Egal, ob jetzt im Jugendbereich oder Damenbereich, Kampfmannschaftsbereich und
 ich bin nicht bereit dafür, diese Mannschaften weiterzuentwickeln, ja. Jeden einzelnen Spieler,
 beziehungsweise auch das Team und auch den Verein, dann bin ich falsch am Platz.
 Wie würdest du jetzt generell einen optimalen Trainer im Frauenfußball beschreiben?
 Einen optimalen Trainer? Ah... Für mich ist die Zukunft auch im taktischen Bereich ganz ganz wichtig. Das
 kommt immer mehr. Ah... Videoanalysen. [...]
 Wie gesagt, für mich ist ein gut ausgebildeter Trainer in allen Belangen, der sich wirklich fachlich
 kompetent, auch Ernährung, alles Drum und Dran, was im Spitzenfußball dazu gehört, ah... muss der
 mitbringen einfach, //mhm// beziehungsweise ist es halt meiner Meinung nach, ah... Man lernt nie aus, man
 wird nie auslernen, weil der was sagt, er ist fertig und er weiß alles –steht und ah... wie gesagt, immer neu
 entwickeln und immer mit der heutigen Zeit mitgehen und immer Neues lernen und auch weitergeben wollen.
 Wie würdest du jetzt dich einschätzen?
 Ja ich bin noch ein junger Trainer. Hab mich damals schon weiterentwickelt. War viele, viele Trainings
 dabei in Kottingbrunn damals in der Landesliga. Wo wir mit Kottingbrunn gespielt haben, da hab ich mir
 viele Trainings auch angeschaut von der Kampfmannschaft, beziehungsweise habe da immer auch bei den
 taktischen Sachen mitgehört, beziehungsweise man muss das sowieso selbst glaub ich mitnehmen, weil wenn
 man es selber nicht spürt die Situationen, dann kann man Taktik nicht lernen, ja. Entweder man hat es oder
 man hat es nicht. Ich glaub, dass ich da auf einem guten Weg bin, ah... im taktischen Bereich. Hab dann auch
 einige Zeit den Eidler Tomi, der was jetzt beim ORF hinter den Kulissen ist und die taktischen Geschichten
 macht, auch viel zugesehen, ah... viel gelernt von ihm, beziehungsweise wir haben ein gutes Verhältnis, wo er
 mir immer wieder auch Unterlagen zukommen hat lassen, wo wir uns gegenseitig auch ausgetauscht haben,
 weil man glaubt gar nicht, beziehungsweise in unserem Bereich da unten, glaubt ein jeder, der schaut ihm
 was ab, oder der Neid spricht sich herum. Ah... wirklich an der Spitze, unglaublich, wenn du dann wirklich
 mit Trainern arbeitest, die dich sogar einladen, dass du da vorbeikommst. Wie gesagt der Martin Scherb,
 jetzt bei Altach Trainer, bei dem habe ich eine Fortbildung gehabt. Der hat uns eingeladen- damals war er
 beim SKN St. Pölten, und hat gesagt: „Kein Problem ruft an, wenn ihr da seids. Ich mach euch das auf.
 Wenn nichts extrem Taktisches dabei ist, seids gern dabei. Kommt vorbei.“ Und wirklich da oben, in dem
 Profigeschäft ist es wirklich offene Gesellschaft, ja. Wie gesagt, hospitieren, würde ich irrsinnig gern einmal.
 Was halt auch noch schwer ist, mit den ganzen Prüfungen, dass man rein kommt in die A-Lizenz dann. Das
 ist halt alles nicht so einfach //mhm// aber... ja.
 Welche Erfahrungen hast du jetzt im Training mit Frauen im Gegensatz zu dem mit Männern gemacht? Gibt
 es da irgendwas, dass-
 Ich sehe das genauso ähnlich, auch von der körperlichen Belastung her. Ah... entweder du hast wirklich, ah...
 wie gesagt jetzt habe ich ja die Damen, den größten Haufen sag ich jetzt einmal, um die fünf, sechs Jahre, die
 natürlich auch ziemlich auf meiner Wellenlänge sind, beziehungsweise wissen, was ich von ihnen verlange.
 Auch von der Spielintelligenz her, von der Bereitschaft her sind wir auf einem ziemlich ähnlichen Level und
 da will ich jetzt gar nicht sagen, dass Mädels nicht so mitkommen oder Männer nicht mitkommen, sondern da
 kommt es wieder auf jede einzelne Person an, wie viel investiert der für Fußball und wie viel ist es ihm wert,
 wie wissbegierig ist er und was will er noch erreichen in seinem Leben.
 Also siehst du keine speziellen Unterschiede zwischen-
 Nein. Seh ich nicht so.
 Wie geht ihr im Team miteinander um? Also in der Frauenmannschaft jetzt.
 Also ich handhabe das eigentlich immer und überall so, dass für mich das Team wie eine Familie geführt
 wird. Bei mir gibt es nur ein Miteinander. Wenn es Querulanten gibt, ah... sortiere ich sie aus, ja. So gut kann
 er nicht sein, weil wie gesagt, ah... für mich ist das immer ganz wichtig, dass ein jeder dem anderen blind
 vertraut. Dass man natürlich nicht mit allen „best friend“ sein kann, dass man nicht einem jeden dort alles
 anvertrauen kann und wie lauter beste Freundinnen ist, beziehungsweise, dass es mal kleine Diskussionen
 gibt, das ist menschlich, ja. Das passiert in jeder Familie, aber für mich ist ganz wichtig der Zusammenhalt
 einfach. Das Miteinander und dass sie wissen, dass wir nur so gut sind, wie das schwächste Glied.
 Wie schaut jetzt das Klima im Team aus? Was denkst du?
 Sehr gut. Also sehr gut. Alleine das letzte Jahr hat uns nochmal extrem zusammengeschweißt durch den
 Meistertitel und den Aufstieg in letzter Minute. Wo wir ja auswärts 4:2 Sportklub unterlegen sind und
 zuhause das 2:0 gemacht haben. Ja, das hat extrem zusammengeschweißt. Alleine auch Eggendorf, wie
 gesagt, dass man dort im ersten Jahr hinkommt, Meister wird und aufsteigt, ah... war sensationell. Also man
 kann sich das nur wünschen, dass das wirklich alles so eintrifft. Ja, die schwärmen von uns. Die Mädels
 behandeln sie wie kleine Göttinnen und das, das war immer mein Ziel, ja. Dass meine Mädels wirklich nicht
 nur von mir wie, wie Profis behandelt werden sondern auch eben durch das Umfeld. Wir haben mit diesem

234 Kunstrasenplatz oder auch den Rasenplätzen zum trainieren eine super Infrastruktur. Wir können auch, ah...
 235 klein auflaufen wie ein großer Profiverein und uns fehlt wirklich nichts. Also, wenn ich einen Masseur
 236 brauche, krieg ich einen Masseur. Wenn wir die Busse brauchen, haben wir die Busse zur Verfügung. Also es
 237 fehlt ihnen nichts und sie kommen wirklich auch nur mehr mit dem „Tascherl“ aufs Training und können
 238 dann in ihre Trainingssachen //mhm// reinschlüpfen und ihr Leben am Platz leben.
 239 Wie gehst du mit den Spielerinnen um?
 240 Ja wie geh ich um? Ich glaub, ich bin ein sehr strenger Trainer. Ich mach das ganze nicht zum Spaß. Ich will
 241 mich entwickeln. Ich habe Ziele. Ich will hoch hinaus. Ich will so viele Lizenzen noch machen, was geht. Wie
 242 gesagt die A-Lizenz, was vielleicht noch machbar wäre, die würde ich gerne unbedingt noch schaffen. Bin
 243 sehr kleinlich am Training, fordere sehr sehr sehr viel von ihnen. Ich glaub auch oft zu viel, weil natürlich
 244 nach einem Arbeitstag, wenn die Mädels bis fünf, halb sechs arbeiten und dann direkt aufs Training fahren,
 245 wo natürlich auch nicht immer jeden Tag in der Firma eitle Wonne ist, ist das dann, wenn du einen Trainer
 246 hast, der was jeden kleinen Fehler bekrittelt oder offene Spielstellung mit Gegenbewegung, richtiger Fuß,
 247 Passqualität und alles perfekt haben will, ah...glaub ich bin ich oft auch nicht einfach, ja. Aber wie gesagt,
 248 ich glaub auch, dass wir, wenn ich ihnen nicht immer nur auf die Zehenspitzen gestiegen wäre und immer
 249 wieder das eingefordert hätte, glaub ich wären wir auch nicht dort, wo wir jetzt sind. Also, ah...ja, im
 250 Training natürlich dann mühsam für Spielerinnen oder auch für mich, wenn ich dauernd immer wieder
 251 hinten nach bin, aber ich glaub, sie kennen mich jetzt schon und wissen, dass ich ihnen nicht irgendwie zu
 252 nahetreten will oder ihnen irgendwie Schuldzuweisungen oder der Besserwisser bin, sondern ich will einem
 253 jeden nur helfen. Ich will, dass sich ein jeder entwickelt als Einzelspieler, als Teamspieler, als
 254 Mannschaftsspieler.
 255 Wie würdest du jetzt generell das soziale Miteinander in deinem Team beschreiben oder, oder ja, das soziale
 256 Gefüge?
 257 Also sehr positiv. Also wir sind wirklich auf einem guten Weg. Es ist natürlich immer schwer, man weiß, ab
 258 zwanzig Leute, sag ich jetzt einmal wird es immer kritisch. Man darf dann vier gar nicht einmal auf die Bank
 259 mitnehmen. Dann sind einmal alle fit, dann sind ein paar enttäuscht. Man muss immer die richtige Chemie
 260 finden. Ich glaub das, ah... ist schon ein ganz ein schweres Szenario. Aber dadurch, dass wir immer wieder
 261 wissen oder, dass es auch im Damenbereich oder allgemein in Vereinen sehr sehr schnell geht, wo man dann
 262 auf einmal nur mehr zu dreizehnt, vierzehnt da ist, ja. Weil eben Verletzungen kommen, beziehungsweise
 263 andere Situationen auch im Leben, was eintreffen, passieren. Ah...schätzt man dann eigentlich auch wieder,
 264 dass wirklich ein jeder gebraucht wird. Und wir haben jetzt Höhen und Tiefen durchgemacht, wo ich glaub,
 265 dass wir, ah...das schon schätzen auch mit zwanzig Leuten, dass der zwölfte, der was nicht von Anfang an
 266 spielt, beziehungsweise der siebzehnte, was gar nicht dabei ist, ah...wir das sehr gut schon einschätzen
 267 können //mhm// und das wichtigste, das sag ich auch der Mannschaft immer wieder, dass alle auf mich böse
 268 sein können. Weil ich stell auf, ich treffe Entscheidungen. Und das wichtigste ist mir immer wieder, dass die
 269 Mannschaft zusammenhält und am liebsten dann auch, wenn was ist, dass es gegen den Trainer ist [lacht].
 270 Ok. Wie führst du jetzt dein Team? Wie würdest du das beschreiben?
 271 Wie führ ich mein Team? Ah... Geben und nehmen. Geben und nehmen ist für mich immer so eine wichtige
 272 Geschichte. Wie gesagt, wenn ich dort mit Herzblut draußen agiere, reagiere, will ich das auch ein bissl
 273 zurückhaben, weil, wie gesagt, es ist ja nicht so einfach das Ganze, beziehungsweise ist das halt auch
 274 wirklich ein Full-Time-Job. Um halb sechs in der Früh steh ich auf, bin um halb sieben präsent in der Firma
 275 und komm um zehn Uhr am Abend heim, ja. Und das Montag bis Freitag einmal und Samstag kann ich ein
 276 bisschen länger schlafen, weil ich nicht arbeiten bin und Sonntag, aber dann ist auch entweder am Samstag
 277 eine Vormittagseinheit, eine Trainingseinheit, Nachmittag Spiel oder auch am Sonntag Nachmittag Spiel
 278 //mhm//, also viel Regenerationszeit hab ich da nicht. Deswegen, ah... fordere ich auch immer wieder, auch
 279 wenn wir ein bisschen müder im Training sind, trotzdem vollste Konzentration, 110 Prozent, aber ich glaube
 280 jetzt, die Spielerinnen, oder auch meine Spieler, wenn ich am Platz bin wissen ganz genau, dass wir uns
 281 weiterentwickeln wollen und das ist glaub ich sehr gut schon in den ganzen Köpfen drinnen.
 282 Wann sind disziplinaire Maßnahmen aus deiner Sicht angebracht? Gibt's da irgendwie ein Beispiel, wo du-
 283 Ja disziplinaire Maßnahmen, also ich muss sagen. Man sieht es ja oder man hört es auch immer wieder,
 284 beziehungsweise, wenn man dann auch wirklich im Spitzensport reinschaut, ah... [...]. Für mich disziplinaire
 285 Maßnahmen, für mich ist ganz wichtig immer, dass ich bis drei, vier eine Absage bekomme. Das ist für mich
 286 ganz wichtig, weil ich, erstens einmal dann das Training danach plane, beziehungsweise ich -natürlich es
 287 kann immer kurzfristig was passieren, aber alleine auch dieses- Was mach ich? Viele sagen dann, ich kann
 288 heute nicht Trainer, weil sie halt grade im Stress sind. Ich will es halt wirklich detailliert haben. Ich will
 289 wirklich wissen, selbst wenn sie – egal jetzt was es ist, ob es die Arbeit ist, ob irgendwelche private Probleme
 290 sind. Sie müssen mit mir nicht darüber reden, wenn sie nicht wollen. Sie wissen aber, dass ich immer ein Ohr
 291 für sie hab, was glaub ich ein ganz eine wichtige Geschichte ist zwischen Trainer und Spieler. Ah, ... aber ich
 292 sehe das schon sehr eng auch, also wie gesagt, dass jetzt die Urstrumpftante Geburtstag hat an einem

Dienstag und grad an einem Dienstag vorbeikommt, ah... das mach selbst ich nicht und da erwarte ich mir schon gewissen Respekt, weil es halt ein Mannschaftssport ist und nicht ein Einzelsport.
 Mhm...und was für disziplinäre Maßnahmen würdest du da anwenden, oder hast du irgendwann einmal in einer Situation-
 Naja, wenn du natürlich den Kader zur Verfügung hast, ah...weil ich immer wieder auch rausgehe und sage, dass es für mich ganz wichtig auch ist, die beste Mannschaft natürlich aufs Feld zu bringen. Ah...Ich habe ehrlich gesagt noch nicht so eine Situation gehabt, dass ich mit Maßnahmen einschreiten hab müssen und wenn wirklich einmal eine Situation ist, wo eine Spielerin -weil irgendwelche Probleme sind, egal ob im privaten Bereich oder halt einmal in der Firma, dass sie viel zu tun hat und einmal sagt: „Trainer ich kann diese Woche leider nicht kommen“, ah... dann hat das gar nicht mit disziplinären Maßnahmen zu tun, sondern dann sitzt sie halt auf der Bank, ja. Und es kriegen andere Spielerinnen die Chance, sich zu beweisen. Aber so disziplinäre Maßnahmen habe ich eigentlich noch nie gesetzt //mhm//, weils eigentlich bis dato immer gepasst hat.
 Gut. Wie werden jetzt Entscheidungen innerhalb der Mannschaft gefällt? In welchen Situationen haben deine Spielerinnen Mitspracherecht, oder?
 Also bei mir gibt es eigentlich nirgendwo ein Mitspracherecht. Also das entscheide alles ich. Auch eine heikle Thema-Geschichte ist immer das mit dem Kapitän. Wo ich auch mit vielen Trainerkollegen immer rede oder diskutiere, über die Situationen. Für mich ist es immer wichtig, dass die ganze Chemie passt. Vom Trainer zum Kapitän, Kapitän zur Mannschaft, weil wie gesagt, dadurch, dass ich eben Spielerinnen jetzt schon an die fünf, sechs Jahre habe, bin ich eigentlich mit einem jeden, habe ich ein gutes Verhältnis. Aber, wenn jetzt wirklich so Situationen sind, wo sich die Mannschaft einmal, wo irgendwann Sachen sind, die drücken, da brauch ich schon einen Kapitän, mit dem auch ich kann. Weil, wenn sich die Mannschaft -so wie es auch bei vielen Vereinen üblich ist, dass sich die Mannschaft den Kapitän selber wählt, ah... habe ich nichts davon, wenn die Mannschaft den stellt aber ich mit dieser Person mich nicht ausdeutschen kann, beziehungsweise ihr das verständlich machen kann, was ich will und sie mir verständlich machen kann, was die Mannschaft will. Deswegen ist es für mich eigentlich immer wichtig, beziehungsweise, treffe diese Entscheidungen eigentlich immer ich. Auch Aufstellungsmäßig ist es halt da, wo natürlich, aber das ist auch im Damen- und Männerbereich gleich, wo natürlich die Freunde, die Freunde spielen haben wollen und „Naja, der ist ja auch gut und hin oder her“. Wenn ich mit einem Trainerteam arbeite, spreche ich mich schon ab oder hole mir Meinungen ein, aber, wie gesagt, hab auch die Trainertätigkeit auch als Co-Trainer schon gemacht, wo ich mich gut versetzen kann in die zweite Rolle. Aber, wenn ich Cheftrainer bin, hol ich mir Meinungen ein von meinem Trainerteam oder auch, wenn einmal Spielerinnen irgendwelche Ideen haben, kann ich es mir durch den Kopf gehen lassen. Aber Entscheidungen treffe definitiv immer ich.
 Inwiefern glaubst du jetzt unterscheiden sich Männer – und Frauentteams hinsichtlich ihres Zusammenhalts? Gibt's da Unterschiede?
 Glaub ich auch nicht. Ah...ich glaube, dass es auch in diesem Bereich keinen Unterschied gibt. Es wird immer oft Damen zu Männer, ah...was ist der Unterschied? Man sucht Unterschiede, beziehungsweise irgendwelche Sparten, wie gesagt, wir haben jetzt die dritte und vierte Frage im Männer- und Damenbereich und ich sag nochmal, ich glaub, wenn das Team passt, dann passt das. Egal, ob Männer oder Frauen. Ich habe auch schon Männermannschaften gehabt, wo es schwieriger war, aber so wie auch jetzt in Oberwaltersdorf [...].
 Wann kommt es im Team jetzt zu Streitigkeiten oder Konflikten? Gibt es typische Konfliktsituationen?
 Ah...vielleicht kommt einmal ab und zu was aus, weil jemand glaubt, dass er da zu 110 Prozent Recht hat, beziehungsweise, dass eine kurze Diskussion, ah... vor einem Pass in die Tiefe oder Anspielstationen oder Einrücken gegen den Ball einmal passiert, aber das, das kann maximal drei Sekunden dauern. Weil, wenn das eine Diskussion wird, also in der fünften Sekunde breche ich das sofort ab. Weil das gibt's nicht. Also kurze Inputs, dass man vielleicht eine Meinung hat, beziehungsweise einen kurzen Smalltalk, aber der kann nicht länger als fünf Sekunden sein, weil dass ist dann sowieso schon in einer kleinen Streitigkeit, sag ich jetzt einmal- und das unterbinde ich sofort.
 Wie gehen deine Spielerinnen damit um?
 Natürlich, da kommt es auch wieder auf den Charakter jetzt an. Einige verstehen das, dass das nicht passt grad am Spielfeld, beziehungsweise einige, ah... wollen dann das ja ausdiskutieren, wo ich auch wieder sage „Jetzt nicht“ oder eben „Rein, umziehen. Setz dich rein und diskutier das dann mit dir alleine, wenn du nicht aufhörst damit.“ Ah, ich bin der letzte, der was das dann nicht ausdiskutiert, aber meistens sind das –wenn es einmal vorkommt, Kleinigkeiten, die was gar nicht, wenn man wieder herunter ist vom Puls, man eigentlich drüber lacht, dass man sich über das so aufgeregt hat.
 Wie läuft die Kommunikation zwischen dir und deinen Spielerinnen ab? Wie schaut das typischerweise aus? Kommunikation in welcher Hinsicht?
 Wann kommunizierst du mit deinen Spielerinnen, oder in welcher Hinsicht? Wann kommunizieren deine Spielerinnen mit dir?

353 *Wir reden, oder am meisten sprechen wir wirklich vor Spielen, ja. Wenn man wirklich dann im taktischen*
 354 *Bereich uns auf den Gegner einstellen. Natürlich auch schon im Programm der Trainingswoche, wo ich sag*
 355 *„Ok, wir stellen uns ein wenig, wie wir spielen wollen“. Also auf den Gegner will ich mich nie einstellen,*
 356 *sondern ich will immer mein Spiel forcieren und dem Gegner aufzwingen. Für mich aber auch ganz wichtig,*
 357 *immer wieder den Mädels das beizubringen, warum, wieso, weshalb wir das machen. Ah... und eben da ist*
 358 *die Kommunikation viel im taktischen Bereich, beziehungsweise „Was haben wir vor mit Ball? Gegen den*
 359 *Ball?“ und so eigentlich haben wir nicht wirklich viel, weil ich da schon die Distanz auch dann nach dem*
 360 *Training und Spiel –außer es sind irgendwelche Sachen, die sie bereden wollen, aber sonst lass ich sie in*
 361 *Ruh und zieh mich auch dann wieder zurück.*
 362 *Gibt's jetzt auch irgendwelche spezielle Situationen, wo du eben das Gespräch mit deinen Spielerinnen*
 363 *suchst, außer der Ansprache?*
 364 *Wenn ich weiß, dass es ihnen nicht gut geht, ja. //mhm// Also ich glaub ich kann, jede Spielerin von mir, da*
 365 *kann ich ein kleines Buch schreiben. Ah... ich weiß, wenn es ihnen schlecht geht, beziehungsweise sie*
 366 *kommen auch, wenn sie Probleme haben und sagen „Trainer, ich kann heute, ich bin mit dem Kopf einfach*
 367 *nicht so da, weil es mir einfach privat nicht gut geht, beziehungsweise ich nicht zu hundert Prozent das heute*
 368 *umsetzen kann, aber ich werde mich bemühen.“ Ah, ...in diesen Sachen habe wir dann eigentlich die*
 369 *Kommunikation, wo wir wirklich dann auch einzeln aufeinander eingehen. Wenn ich weiß, es ist irgendwo*
 370 *ein Problem, beziehungsweise sehe ich das eigentlich sofort und kläre das kurz unter vier Augen und wenn es*
 371 *dann wirklich mehr ist, nach dem Training oder wirklich noch eine Zeit lang vor dem Training, dass wir das*
 372 *auch wirklich besprochen haben, dass wir wirklich dort wieder weiterarbeiten können, wo wir waren.*
 373 *Führst du oft Gespräche mit deinen Spielerinnen?*
 374 *Dadurch, dass eigentlich wir leider, also leider, -wir haben um 19:00 Uhr, oft trainieren und ich halt leider*
 375 *einer bin, der sehr knapp, also nicht immer pünktlich aufhört. Und dann ist es schon halb neun, drei Viertel*
 376 *neun, mit kurzem Auslaufen, was auch, immer, wenn...also nicht verstanden wird, weil ich ein bissl die*
 377 *Laktate abbauen will, die aber erst nach zehn Minuten eigentlich anfangen zum abbauen, [seufzt] Das sind*
 378 *halt dann immer wieder vier Runden im Normalfall. Dann kommst du circa auf die zehn Minuten. Dann*
 379 *haben wir oft eine kleine, kleine so Diskrepanzen und so kleine Gespräche untereinander und ah, aber so,*
 380 *weil ich halt auch viele habe, die was um zwei in der Früh auch wieder aufstehen müssen und in die Arbeit*
 381 *müssen, gibt es eigentlich vor dem Training, da kommen sie knapp zum Training und nachher sind sie auch*
 382 *froh, wenn sie wieder heimkommen. Also so wirkliche Gespräche habe ich dann, wenn wirklich etwas*
 383 *passiert ist, wenn daheim irgendwas ist, oder wenn sie sich nicht wohl fühlen, oder, wenn es ihnen grad nicht*
 384 *gut geht. Ah, ...dann hab ich die Gespräche, aber sonst eigentlich eher seltener.*
 385 *Kannst du dich jetzt an eine Situation erinnern, in der fehlende Kommunikation vielleicht irgendwelche*
 386 *Auswirkungen gehabt hat?*
 387 *Ja, ah...dadurch, dass ich eben jetzt schon zehn Jahre unterwegs bin, merkt man das dann schon, wo*
 388 *Spielerinnen, beziehungsweise auch von ihrer Seite und auch von meiner Seite, wo ich zu wenig auf sie*
 389 *eingegangen bin. Wo ich vielleicht mit Spielerinnen zwei, drei Positionen, ah, die Spielerinnen spielen und*
 390 *auch jetzt gerade ein Fall, wo ich eine Spielerin hab, die mir eigentlich drei Positionen spielt und*
 391 *lustigerweise eigentliche eine Innenverteidigung, Flügel und eine Stürmerposition, was ja eigentlich –*
 392 *zumindest von Stürmer zu Innenverteidiger, das komplette Gegenteil ist. Wo man, wo Gott sei dank jetzt die*
 393 *Spielerin hergekommen ist und wo ihr das jetzt eben suspekt ist: „Was willst du jetzt mit mir? Wo siehst du*
 394 *mich eher?“ Ich sag einmal, da habe ich schon zwei, dreimal mit Spielerinnen, ah, dieses Gespräch gehabt,*
 395 *wo man, wo ich wirklich sage, wenn das Gespräch nicht zustande gekommen wäre, wären sie, fühlen sie sich*
 396 *nicht sicher oder wissen nicht wie, was, wann. Aber im Großen und Ganzen sonst, hat das eigentlich immer*
 397 *gepasst.*
 398 *Wie schaut es nun mit Feedback aus? Wann oder in welcher Form oder in welchen Situationen gibst du*
 399 *Feedback?*
 400 *Ah...Feedback. Schon auch nach dem Spiel im nächsten Training. Wenn wir kurz die Spielanalyse machen.*
 401 *Auch in der Halbzeit eben, wo wir ganz kurz und prägnant unsere positiven und negativen Sachen,*
 402 *ahm...gemacht haben in dieser Halbzeit. Da gebe ich kurzes Feedback, beziehungsweise auch in den*
 403 *Trainings, ja. Also wenn, wo ich mich aber auch selber an der Nase nehmen muss, ich eher kritisiere, als*
 404 *lobe. //mhm// Wo ich das als kleines Handicap noch sehe bei mir. Weil ich halt eben immer alles perfekt*
 405 *haben will bei mir und das was eigentlich schon gut ist, für selbstverständlich sehe und eigentlich dann auch*
 406 *gar nicht wirklich extremst lobe, aber, wie gesagt, da bin ich auch gerade am entwickeln und ich glaube das*
 407 *wird immer besser, weil halt wir wirklich zurzeit auf einem ganz einem guten Niveau oben sind.*
 408 *Glaubst du, dass die Ansprache generell oder eben das Feedback, das sich das eben zu den Männern*
 409 *unterscheidet oder verfährt du jetzt gleich mit Männer- und Frauenteam?*
 410 *Also, komplett gleich. Auch die Trainingsgestaltung. Also ich fahr das gleiche Programm im Damenbereich,*
 411 *wie im Männerbereich. Gleiche Intensität, gleiche Handhabung, also ich mach da- Ich weiß natürlich*
 412 *Frauen sind ein bisschen sensibler. Man muss ein bisschen aufpassen, wie man das genau anspricht, aber*

da, selbst in diesen Bereichen, glaub ich, wissen meine Spielerinnen schon, -also, wenn ich vielleicht ah...wo anders wäre- die müssten mich einmal kennen lernen, wie ich bin. Obwohl ich auch sagen muss, dass es auch viele Mannschaften gibt, die sehr sehr wissbegierig sind und sehr dankend sind, wenn sie wirklich so einen Trainer haben, der, was das auch wirklich zu 110 Prozent lebt und ihnen auch was lernen will. Also er sollte halt auch, glaub ich im qualitativen Trainerbereich im Frauenfußball, dass man da wirklich oft einen findet, der was wirklich auch alles mitbringt für einen Bundesligisten oder Zeitbundesligisten, auch oft schwer ist, so einen Trainer zu finden und ich glaub, dass man auch da –selbst auch, wenn ich da dann ein bisschen der Strengere bin und wirklich alles perfekt haben will, das eher die Mädels auch schätzen und für gut heißen, als wie einer, der da irgendwas „owedraht“ und und eigentlich dem das irgendwo auf deutsch gesagt „Am Orsch vorbeigeht“.

Wie gehen jetzt deine Spielerinnen mit Feedback um? Fällt die da irgendeine typische Situation ein?

Ja, natürlich. Das ist aber auch gleich im Männer und im Damenbereich. Wenn du Fehler aufzeigst, beziehungsweise, wenn sie im Training passieren, versuchen wir oft dem anderen die Schuld zuzuschieben oder, wenn ein Fehlpass passiert „Warum bist du da nicht reingegangen? Ich wollte dir den Pass ja dort hinspielen“. Ah...das ist glaub ich menschlich und das ist egal, ob Mann oder Frau. Fehler gesteht man nie gerne ein //mhm// aber wie gesagt, dadurch, dass ich das immer gleich direkt anspreche und auch wir jetzt schon wirklich schon wissen –und jetzt nochmal, das hat alles sehr viel Zeit und wirklich lange Zeit gedauert. Das ist nicht in ein, zwei Monaten, oder ein, zwei Jahren passiert sondern eben über die ganze Zeit, dass sie jetzt eben wirklich wissen, dass ich das alles gut meine. Und selbst, wenn eine kleine Kritik kommt, ja, Wegbewegungen, richtiger Fuß, Passqualität, Bibabo- was wir oder auf das was ich halt sehr viel Wert lege, ah...wissen sie, dass ich nur helfen will und ihnen nicht das da „Schau her. Jetzt hast schon wieder einen Fehler gemacht. Und den Fehler hast du gemacht“. Ah die so fertig zu machen, sondern sie zu verbessern. //mhm// Das wissen extrem die Mädels, oder auch schon die Burschen wissen das schon, wie ich das meine, ah, ... dass ich eigentlich nur helfen will. Und das sag ich immer wieder dazu. Nicht falsch verstehen, ich will euch helfen. Nicht niedermachen, sondern eure Fehler ausbessern, um euch zu entwickeln.

Wie kommunizierst du mit deinen Spielerinnen am Matchtag? Ist das anders als im Training?

Ja, ja, ah... die Mädels wissen ganz genau, dass ich natürlich auch extremst angespannt bin. Für mich, damals, wo es wirklich, wo ich noch jünger war, beziehungsweise -es ist noch nicht so lange her, der Druck für mich, immer da war für mich selbst, es zu bestätigen. Unbedingt in der Landesliga Meister oder auch diesen Aufstieg zu wollen, unbedingt in die zweite Bundesliga, wo wir ja das vierte Jahr oder vier Jahre gebraucht haben dafür. Ah...und sie gewusst haben, für mich, ist das alles, für mich ist das mein Leben dieses zu schaffen und da war ich sicher kein einfacher Trainer. Wie gesagt jetzt in der zweiten Bundesliga, wir haben vieles geschafft, ah... wir können ein bisschen durchatmen, obwohl ich noch immer diesen Druck hab, natürlich nicht abzustiegen in dieser Liga. Aber sie wissen, wie ich bin und wie gesagt, da sind wir auch schon in diesem Bereich, wo sie wissen, ah... diese Spannung, irgendwann gewöhnt man sich an so einen Trainer, der was halt dort das zu 110 Prozent mitlebt und und sie verstehen mich jetzt schon.

Ok. Glaubst du, dass es Unterschiede in der Kommunikation in Frauen und Männerteams gibt?

Auch nicht, also ich sehe das genauso vom Coaching her, wo ich eigentlich bei den Mädels, glaub ich zurzeit sogar noch ein bisschen strenger bin, als wie bei den Burschen, weil ich eben die Mädels schon länger habe und sie genau wissen, was ich verlange von ihnen. Ah... und im Männerbereich aber genauso, ja. Bin ich dort, ah... jeden kleinen Zentimeter, wo wir zu wenig oder zu weit aus dem Raum draußen sind oder auch die Wegbewegungen, beziehungsweise das, was immer noch in jedem Bereich oder in jeder Mannschaft drinnen ist, dieses Arbeiten gegen den Ball. Wieder auf die Positionen reinzukommen, was natürlich sehr sehr mühsam ist für viele Spieler, aber auf das lege ich sehr sehr viel Wert und da handhabe ich aber genauso beides gleich.

Was denkst du jetzt ist wichtig für eine funktionierende Kommunikation?

Für mich ist immer wichtig der Respekt, glaub ich. Der Respekt gegenseitig, jeden zu respektieren, egal wo die Qualität liegt und hängt und auch, ja das ist für mich ein ganz ein wichtiger Punkt auch immer in, im Mannschaftstraining auch wieder egal ob Mann oder Frau, dass man jeden einzelnen Spieler die Qualität, die er hat, zu akzeptieren. Fehler passieren permanent im Training. Jeder hat einmal einen schlechten Tag. Selbst der beste Spieler oder Spielerin hat einmal einen schlechten Tag, wo nichts gelingt, ah... und da ist ganz ganz wichtig, wie in allen Situationen auch Akzeptanz, Respekt - gegenseitig.

Worauf müsste man deiner Meinung nach in der Kommunikation mit Spielerinnen besonders achten? Gibt es da irgendwas oder-

Auch gleich. Ah... aber ich sag trotzdem, das ist wie im Alltag oder wie im Job auch, probieren immer das positive. Verstehen zu geben, warum, wieso, weshalb und auch immer dieses, ahm positiv dort hinzubekommen, ah... warum, wieso, weshalb die und die Situation gerade passiert. //mhm// Positives Kommunizieren mit gegenseitigem Respekt ist das A und O im Fußball.

Wie motivierst du deine Spielerinnen?

472 *Dadurch, dass ich vor jedem Spiel eigentlich sehr sehr brenne innerlich, probiere ich das so gut wie möglich*
 473 *den Mädels zu verdeutlichen, beziehungsweise nahe zu bringen, wie ich auch schon in der Ansprache dort*
 474 *dann auf den Gegner eingehe und positiv rede, was wir umsetzen wollen, ah... auch wo ich sehr gern*
 475 *gearbeitet habe, ah... auch im letzten Entscheidungsspiel gegen den Wiener Sportklub mit Motivationsvideos,*
 476 *mit Musik, mit, mit wirklich, ah... wo es dir die Gänsehaut aufstellt bis ans Limit, mit verschiedensten*
 477 *Sachen, ah... auch mit Fotos und Sprüchen dazu, wo ich meine Mannschaft schon aufgebaut hab, also da bin*
 478 *ich schon glaub ich an viele Limits gegangen, um immer wieder diese Mannschaft zu erreichen und zu*
 479 *spüren, dass wir 120 Prozent geben in jeder Partie.*
 480 *Glaubst du, dass es jetzt unterschiedliche Motivationsstrategien gibt zwischen Männer- und Frauenteam?*
 481 *Oder ist das hier auch gleich und-*
 482 *Auch gleich, ja. Also, wie in allen Bereichen, eh schon gesagt, gibt's es für mich in dem Männer- und*
 483 *Damenbereich nur diesen Unterschied eben vom Körperlichen her, aber Unterschiede in der Motivation? Ja,*
 484 *eben wie schon gesagt mit Motivationsvideos, mit gewissen Ansprachen, mit Fotos, mit Sprüchen, mit ganzen*
 485 *Videosequenzen, alles drum und dran-*
 486 *Also bei den Frauen jetzt, oder?*
 487 *Nein, beides. Beides. Also ich habe es auch bei den Männern in Sollenau gehabt. Da bin ich das selbe*
 488 *Programm eigentlich gefahren. Aber da ist für mich schon ganz wichtig auch, immer wieder den Spielern das*
 489 *zu vermitteln, wie wichtig das für einen jeden ist. Überhaupt in so Entscheidungsspielen.*
 490 *Ok. Letztes Themenfeld. Wie schätzt du die Eignung weiblicher Trainerinnen ein?*
 491 *Ah, ich kann nur, wo ich wirklich jetzt weiß, also wissen- ah...die Sylvia Neid, ja. Wo sie ziemlich viele*
 492 *Erfolge gefeiert haben mit dem deutschen Nationalteam, wo man natürlich nur als Außenstehender das*
 493 *mitkriegt, glaube aber, dass sie das perfekte Beispiel ist, dass eine Frau sehr sehr viel am Platz reagieren*
 494 *kann, beziehungsweise auch tun kann. Ich glaub sogar, dass das im Damenbereich eine ganz eine wichtige*
 495 *Position ist, eine Frau, da dabei zu haben. Wo aber auch, natürlich die Männer das glaub ich perfekt*
 496 *machen können. Aber ich sag trotzdem egal auch immer- Trainer, so wie viele sagen ein alter Trainer ist gut,*
 497 *weil der hat die Erfahrung, der hat die Routine, das und das, ah... einem jungen Trainer kann man keine*
 498 *Chance geben, der hat auch noch nichts miterlebt oder genauso eine Frau. Von wo soll die Frau eine*
 499 *Ahnung haben von der Fußballwelt? Ich sehe immer die Person. Wie intensiv lebt sie den Fußball. Wie*
 500 *intensiv hat sie sich weiterentwickelt? Wie ist die ganze Situation rund um den Fußball? Wie lebt diese*
 501 *Person? Genauso, man sieht ja immer mehr und das kommt ja Gott sei dank, beziehungsweise haben ja den*
 502 *Durchbruch, die jungen Trainer jetzt geschafft in der deutschen Bundesliga mit Nagelsmann, Tuchel, ah...*
 503 *oder ein Klopp, der nicht der bezaubernde Kicker war damals, beziehungsweise im Bundesliga-Highlife,*
 504 *sondern, wirklich, dass sie dieses leben. Wie gesagt, extrem, Tuchel und Klopp von den Emotionen her. Die*
 505 *was da abgehen, Conte, bibabo, was alle so gibt. Aber wie gesagt, in punkto junge Trainer, eben der*
 506 *Nagelsmann, der was schon inspiriert, was der eigentlich aus Hoffenheim jetzt gemacht hat, ja und da glaube*
 507 *ich, um das nochmal zu beantworten ist für mich ganz wichtig jede einzelne Person. Egal ob jung, alt,*
 508 *weiblich oder männlich.*
 509 *Glaubst du, dass es als Trainer einfacher ist mit Frauen zu arbeiten, als vielleicht als Trainerin?*
 510 *Glaub ich nicht. Glaub ich nicht, ehrlich gesagt. Weil ich immer wieder glaub auch, dass die Mannschaft so*
 511 *ist, wie sie gerade tickt, ja. Dass sie sich nicht verstellt, ob eine Frau Trainerin ist oder ein Mann Trainer ist.*
 512 *Vielleicht in den ersten paar Wochen, in einem Zyklus, wo sich das Ganze einlebt und einspielt, aber ich*
 513 *glaube nicht –egal ob Mann oder Frau im Trainersektor oder auch Spielersektor, dass es da irgendwelche*
 514 *Unterschiede gibt.*
 515 *Ok. Also auch keine Vor- oder Nachteile jetzt im-*
 516 *Glaub ich nicht.*
 517 *Ok. Warum glaubst du, gibt es eigentlich so wenig weibliche Trainerinnen?*
 518 *Weil ich einfach glaube, also, weil einfach auch der Damenfußball noch weit hinten nach ist leider. Ich glaub*
 519 *einfach, dass man nie so, überhaupt in Österreich wir diese Spielerinnen gehabt haben, oder auch im*
 520 *Ausland jetzt gehabt haben, die was so viel Fußballgier gehabt haben, oder das so gelebt haben, dass man,*
 521 *dass die dann genauso wie im Männerbereich, wenn die Fußballerkarriere aus ist, dann in den*
 522 *Trainerbereich, in den Sektor hineingehen. Genauso, wo ich auch glaub, in diesem Bereich vom*
 523 *Damenfußball mit den ganzen Mannschaften, ja. Wenn man jetzt sieht, was sich da wirklich entwickelt hat*
 524 *mit eben Bayern, jetzt Wolfsburg eine Mannschaft, Leverkusen eine Mannschaft. Also die bauen, die bauen*
 525 *wirklich an. Ich glaub auch, dass das aber noch kommen wird. Wenn dann die ersten*
 526 *Nationalteamspielerinnen irgendwo eben das Alter erreichen. Das die dann genauso die Karriere im*
 527 *Trainerbereich, ah... auch dann irgendwann einsteigen werden. //mhm//*
 528 *Was müsste jetzt getan werden, damit man diese Situation verbessern kann?*
 529 *Das Problem ist halt auch, glaub ich, was ist, dass wir im Fußball allgemein ein paar Schritte zurückgehen,*
 530 *weil einfach die Sponsoren nichts mehr davon haben, ja. //mhm// Man sieht ja selbst im Männerbereich in*
 531 *der österreichischen Bundesliga, dass man einen Wettanbieter als Sponsor hat, dass man eigentlich einen*

532 *Sponsor sucht und nie gefunden hat. Selbst tipico jetzt hat man dann als letzte Lösung gehabt. Jetzt, ah... wo*
 533 *ich gehört hab, glaub ich Sky ist eingestiegen im Damennationalteam endlich als Sponsor, was ich gehört*
 534 *hab, weiß ich jetzt nicht, ob das zu 100 Prozent stimmt. Ah... aber es wird immer schwerer oder immer*
 535 *schwieriger wirklich einen Sponsor zu finden, der was dich langfristig auch unterstützt auf deinem Weg. Und*
 536 *da glaub ich einfach, dass es die Zukunft schwieriger hat.*
 537 *Ok, dann noch zum Abschluss. Trainierst du lieber Männer- oder Frauenteam?*
 538 *Beides gleich. Also für mich gibt es auch hier keinen Unterschied, weil es gibt auch mal schlechte Tage, wo*
 539 *man als Team schlecht trainiert, weil irgendwas nicht funktioniert. Genauso auch im Männerbereich. Am*
 540 *Anfang war es natürlich lustig, beziehungsweise habe ich mir gedacht „Naja, da heute- ok es sind ja nur*
 541 *Frauen oder da dann ok es ist ja nur eine 2. Klasse Mannschaft Männer oder da ist nur das“. Aber das, ah...*
 542 *für mich gibt es da auch in diesem Bereich keine Unterschiede, weil entweder die Wissbegierde ist da oder*
 543 *sie ist eben nicht da.*
 544 *Was fällt dir jetzt leichter? Der Umgang mit Männern oder mit Frauen?*
 545 *Auch in diesem Bereich, also ich habe meine Art und Weise, die natürlich für Spieler und Spielerinnen glaub*
 546 *ich nicht so einfach ist, weil ich halt nicht so viel diskutiere oder berede die ganzen Situationen sondern halt*
 547 *da, glaub ich schon ein kleiner Sturkopf auch bin. Und wenn ich jetzt sag das ist rot, dann ist das rot und*
 548 *dann wissen sie eigentlich, dass mit mir nicht mehr zu reden ist, weil ah... ich lass mir nirgendwo*
 549 *reinpfuschen, beziehungsweise nehme irgendwelche Angebote oder Verbesserungen, schon war und rede*
 550 *auch mit denen, also ich lasse schon auf mich einreden auch. Aber im Großen und Ganzen wissen sie, wenn*
 551 *für mich das ist, dann gibt es kein, kein B mehr oder keine andere Wahl. Also da bin ich, da geh ich meinen*
 552 *Weg durch und viele denken sich dann „Na ob das richtig ist?“, aber ich glaube auch in den letzten Jahren,*
 553 *wo ich den Weg gegangen bin habe ich Gott sei Dank öfter das Positive gemacht, als das Negative.*
 554 *Gibt es noch irgendwas, dass du jetzt abschließend noch hinzufügen möchtest, ergänzen möchtest?*
 555 *Ja. Mich freut es eigentlich, dass man auch im Damenbereich, auch mit dir jetzt. Dass da wieder was*
 556 *vorangeht. Möchte mich auch bedanken, weil für mich auch immer ganz wichtig ist, dass der Damenbereich*
 557 *oder auch der Damenfußball immer mehr lebt, weil sie es sich einfach verdient haben. Die letzten zehn*
 558 *Jahre, wenn ich jetzt zurückblicke sich wirklich immer mehr da entwickelt hat auch. Überhaupt in der Spitze*
 559 *extrem und mich das irrsinnig freut, dass auch Spielerinnen, so wie du diese, diese Sachen, die sehr*
 560 *interessant sind, weil sich ja auch Zeitungen mit mir schon auseinandergesetzt haben, ah... Was ist der*
 561 *Unterschied? Und solche Geschichten, ah...dass das wirklich auch interessanter wird //mhm//. Und, dass es*
 562 *auch immer interessanter wird, weil es eine Bundesliga in Österreich gibt oder auch Landesligen gibt, ah...*
 563 *wo der Damenfußball immer besser wird und wie gesagt, da will ich mich noch bedanken, dass du da auch in*
 564 *diesem Bereich da für dich die Schritte weitergehst und das entwickelst.*
 565 *Ich sag danke. Dankeschön*
 566 *Bitte*

Transkript Kurt

Das Interview wurde durchgeführt am 16. März 2017.

1 Kannst du mir ein paar Informationen über deine Person geben?

2 *Mhm...Alter ist 61, ah... Gymnasium, aber ohne die Matura abgeschlossen zu haben. Dann begonnen eine*
3 *dreijährige Lehre als Industrie und Bürokaufmann. Großteil gearbeitet im Verkauf sprich, als Gebietsleiter,*
4 *Gear Ground Manager und Verkaufsleiter für ja, einmal das Bundesland, das Bundesland, das; und die*
5 *letzten zehn Jahren in der Immobilienbranche tätig.*

6 Wie lange bist du schon Trainer?

7 *Ahm...pff... dreißig Jahre in etwa.*

8 Bei welchen Vereinen warst du bisher tätig?

9 *Ah...pass auf ich war mal tätig in allen Klassen, von der zweiten Klasse –im Männerfußball, zweiten Klasse*
10 *bis Regionalliga. Ah und ja, unterschiedlichste Ding, ah sag ich dir gleich dann auch noch. Ah dann war ich*
11 *Bundesligavereine bei der Admira, dann war ich Akademie- und Amateurtrainer. Dann war ich*
12 *Amateurtrainer bei der Austria Wien und drei Jahre war ich Assistenztrainer beim U-17, U-18 und U-19*
13 *Nationalteam und die Vereine aufzählen, das ist wirklich, das ist wie gesagt, das ist Admira, Austria,*
14 *Würmla, Kottlingbrunn, Klingenbach, Illmitz, Leithaprodersdorf, also ich war in drei Bundesländern tätig.*

15 Ok, ich nehme an du betreibst die Trainertätigkeit nebenberuflich. Wie lässt sich das mit deinem Beruf
16 vereinbaren?

17 *Immer ja. Bis, also eigentlich bis auf wenige Ausnahmen sehr gut. Ich habe immer so Jobs gehabt, wo ich*
18 *mir das, eigentlich meine dienstliche Tätigkeit einteilen hab können //mhm//. Hab meine Reisen, wenn ich*
19 *gesagt hab, ich muss zwei Tage nach Tirol oder Vorarlberg, haben wir das immer so eingeteilt, dass ich halt*
20 *grad da weg bin, wenn wir den freien Tag gehabt hab und am nächsten Tag wieder da war. Ab und zu war es*
21 *sehr stressig. Da habe ich einmal in, sehr lang in Graz zu tun gehabt und hab müssen jeden Tag zur Admira*
22 *zum Training fahren und am Abend dann nach dem Training wieder nach Graz runter. Das war stre-, aber*
23 *das war eigentlich sehr kurz.*

24 Ok. Wie kam es dazu, dass du Trainer geworden bist?

25 *Durch Zufall. Absoluten Zufall. Ich habe Fußball gespielt, ich habe schon aufgehört gehabt zum*
26 *Fußballspielen. Habe Tennismeisterschaften gespielt und, ah ja zwei, drei Jahre oder was, dann hat mein*
27 *Freund angerufen. Der war Trainer, ah [überlegt] ...ja der hat gespielt in der zweiten Klasse. Das war*
28 *unsere Freundepartie von früher. „Geh herst ich mag nicht“ – „Geh hilf uns“. Dort habe ich dann*
29 *angefangen. Da sind wir aber gleich aufgestiegen und ja, der Trainer, was war hat aufgehört und mein*
30 *Freund hat es übernommen, also eigentlich einer meiner besten Freunde. Und ja der hat dann beruflich*
31 *irgendwann Probleme gehabt, es ist am Anfang gut gerannt, dann ist es nicht gut gerannt und dann hat er*
32 *aufgehört. Besser gesagt mich gefragt, ob ich es mache. Sag ich so „Ja was soll ich mit dem? Jetzt wo es*
33 *nicht geht oder sonst was“. Jedenfalls habe ich mich dann breitschlagen lassen und hab das übernommen.*
34 *Habe dann mit einer Ausbildung angefangen. Wir sind gleich wieder aufgestiegen, ich war teilweise noch*
35 *Spielertrainer und so bin ich reingewachsen eigentlich.*

36 Wie ist es jetzt dazu gekommen, dass du ein Frauenteam trainierst?

37 *Mm, das kann ich jetzt eigentlich gar nicht sagen. Ich bin mit mit dem Satran Otto, ah ein Freund von früher.*
38 *Ich habe auch bei ihm gespielt, wie er noch da die Männermannschaft gehabt hat. Wir waren eigentlich*
39 *immer in Verbindung. Und das hat nie geklappt, bis vor zwei Jahre? Zwei Jahre ist es her. Ja zwei Jahre ist*
40 *es her, wo ich dann aufgehört habe im Männerfußball, der Otto mich gefragt hat und ich habe das*
41 *übernommen. Habe dann, ich habe dann nach einem halben Jahr wieder weg müssen, weil ich eben da wen*
42 *im Wort war und da hab ich nicht gerechnet damit, dass die das erfüllen. Da hab ich dann nicht mehr raus*
43 *gekonnt. Ah...ich muss aber sagen, ich habe das halbe Jahr, was ich da im Frauenfußball war, hat mir so*
44 *gefallen. Vielleicht weil ich im Männerfußball, alles unter Führungszeichen, alles schon gemacht hab, war*
45 *das für mich eine so interessante Geschichte. Mir hat es auch getaugt, wo ich gesagt hab, wenn ich nochmal*
46 *etwas mache, möchte ich noch einmal im Frauenfußball zurück und das ist jetzt wieder zustande gekommen.*

47 Ok. Wie reagiert dein Umfeld darauf, wenn du jetzt erzählst, dass du ein Frauenteam trainierst?

48 *Unterschiedlich, also absolut unterschiedlich. Also es wird von meiner Person sehr positiv*
49 *aufgenommen. Auf meine Person bezogen. Warum? Weil ich mir ganz einfach nicht nur da, ich sag einmal*
50 *so, im weiteren oder im näheren Umfeld, ich weiß nicht wie ich sagen soll, ah... einen relativ guten Namen*
51 *erarbeitet hab. Die Spieler, die was mit mir zusammengearbeitet haben, schätzen mich, sind es jetzt*
52 *Bundesligaspieler, die ich noch kenne oder auch von der zweiten Klasse. Also die wissen, ok, wenn das der*
53 *Hoffer macht, dann hat das irgendwas. Das, das spricht ein bisschen für mich, aber ah... ich muss schon*

ehrlicherweise sagen, ah... es bedarf schon noch immer einige Überzeugungsarbeit bei gewissen Leuten, die sagen „Herst, was willst du mit dem? Das hat ja mit dem Fußball nichts zu tun“. //mhm//
 Wie schätzt du jetzt generell den Stellenwert des Frauenfußballs ein in Österreich?
 Viel zu wenig. Für mich hat er viel zu wenig Stellenwert. Ist aber meiner Meinung nach bedingt, weil, ich sag einmal der Kopf, ah... der Fisch fängt am Kopf zum stinken an. Wenn das jetzt übertrieben gesagt, und solange ich nicht oben vom ÖFB, sprich von den Bundesligavereinen oder von der Bundesliga selber irgendwo da auch Schritte gesetzt werden und Aktivitäten gesetzt werden, Unterstützung, wird das so dahin tümpeln und ich glaube, ich möchte ein bisschen ausholen, ich muss sagen, ah... völlig zu Unrecht. Das ist nicht zu Recht, das ist ungerechtfertigt. Weil, wenn ich schau, wie die Mädels und wie alle arbeiten und mit welchem Ehrgeiz, eigentlich mit finanziellem Aufwand. Es kostet ja oft noch wen was. Und das ist absolut unbelohnt und da muss etwas geschehen.
 Was glaubst du jetzt was es für Unterschiede generell gibt zwischen dem Frauen- und Männerfußball?
 Ich tu mir schwer da jetzt die Unterschiede zu sagen. Warum? Weil ich von einer Einstellung ausgehe, dass ich diese zwei Sportarten nicht miteinander vergleiche. Ich weiß schon, das ist Fußball, aber ich bin der Meinung, ah... ich kenne keine Sportart, wo man Männer und Frauen so oft miteinander vergleicht als wie beim Fußball. Beim Fußball sagt man „Boah, das ist ja bei den Männern ganz anders“. Es ist nie einer auf die Idee gekommen, dass sich die Marlies Schild mit dem Benni Raich vergleicht. Die hat 35 Siege, mit dem wird sie wahrscheinlich gegen den Benni Raich keinen Slalom gewinnen. Aber es hat nie wer was gesagt. //mhm// Für mich sind das zwei grundverschiedene Sachen. Es ist auch Skispringen anders. Wenn ein Skispringer, die- aber keiner vergleicht. Keiner sagt, die Iraschko gewinnt gegen den Schlierenzauer nichts.
 Wie schätzt du jetzt generell die Akzeptanz des Frauenfußballs in der Gesellschaft ein?
 Ah... noch immer unterdurchschnittlich.
 Mhm, ok.
 Wobei die Tendenz meiner Meinung nach steigend ist. Aber es ist bei weitem nicht dort, wo es hingehört.
 Was hältst du vom Umgang der Medien mit dem Frauenfußball?
 Umgang der Medien ist genauso, wie wir von der Akzeptanz reden. Solange diese Akzeptanz in der breiten Bevölkerung nicht da ist, werden sich auch die Medien nicht draufstürzen. Die wollen ganz einfach nur berichten, die wollen Schlagzeilen haben, die wollen Zeitungen verkaufen, die wollen Berichte haben und solange das nicht da ist –das ist ein Kreislauf, das ist die Katze, die berühmte, die sich in den Schwanz beißt.
 Was war jetzt vor deiner Trainertätigkeit im Frauenfußball dein Bild oder deine Einstellung gegenüber dem Frauenfußball?
 Um jetzt ganz ehrlich zu sein, ich habe wenig Bild gehabt und war eigentlich auch, wenn ich so Jahre zurückdreh, muss man, muss ich ganz ehrlich sagen, war ich auch bei denen, die sagen „Ah, Fußball ist ja kein Sport für Frauen“. Mittlerweile hat sich mein Bild geändert, aber damals, muss ich zugeben, habe ich auch so gedacht.
 Wie würdest du jetzt eine typische Fußballspielerin beschreiben?
 Wie ich es gerne hätte oder wie es ist?
 Mm...du kannst beides sagen. Wie du es gerne hättest, aber generell eher so, wie du jetzt jemandem das beschreiben würdest.
 Eine typische Fußballspielerin ist bei mir, ah... mh... sehr sehr ehrgeizig, teilweise überehrgeizig. Ah... natürlich mit viel Entwicklungspotenzial, weil meiner Meinung nach, im Nachwuchs- und Jugendbereich – außer ich rede jetzt von dem Frauenzentrum, viel zu wenig gemacht wird. Jetzt kommen die Fußballerinnen in ein Alter, wo zwar der Ehrgeiz da ist, der Wille da ist. Und der Wille, der ist unbestritten. Der ist meiner Meinung nach, weit mehr wie bei den Männern. Aber natürlich auch diese Grundarten noch nicht richtig gelernt haben und dadurch noch auch ein Potenzial halt, was sehr brach liegt, was offen ist. Aber die Hauptbeschreibung ist für mich, der Riesenvorteil ist der Ehrgeiz von Frauen.
 Gab es Situationen in denen du mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des Frauenfußballs konfrontiert wurdest?
 Ja, im, im täglichen Leben, das ist aber nicht, nicht so gravierend her vom Ding, ah... aber immer wieder, wie gesagt du redest mit ein paar Typen und der eine sagt „Boah super ich hab mir die Frauen angeschaut. Das war wirklich eine gute Partie“ und der Nächste sagt „Geh, hör auf, das ist ja kein Kicken“. Aber ich glaube, dass man mit dem immer wieder konfrontiert wird, aber nie in einer Form, die vielleicht extrem irgendwo in eine gute oder schlechte Richtung geht.
 Wie hast du da in dieser Situation reagiert?
 Ah...ja ich versuche, ich versuche da eigentlich ausgleichend zu wirken, aber mit Argumenten zu wirken, aber -das was ich nämlich schon vorher schon gesagt hab, dass ich die Leute versuche drauf aufmerksam zu machen, dass das kein, kein richtiger Vergleich ist. Dass dieser Vergleich hinkt, dass man den nicht anstellt. Man stellt ihn nirgends an, nur beim Fußball. Man muss, wenn man über den Frauenfußball redet von einer anderen Sportart, von einer eigenen Sportart reden und diese Sportart muss man halt so sehen, wie es ist.
 Gab es Situationen, in denen deine Spielerinnen mit Vorurteilen konfrontiert wurden?

114 Kann ich nicht sagen. Hätte ich nicht gemerkt. Gesagt hat es mir niemand.
 115 Ok. Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um
 116 ein Frauenteam zu trainieren?
 117 Also ich sag einmal fachlich, ah... muss er genau das bringen und haben, egal ob Frauen oder Männer. Ich
 118 sag einmal so, vom fachlichen muss er dementsprechend ausgebildet sein, weil sonst brauchen wir nicht über
 119 eine Trainingsform reden. Jeder Körper ist anders belastbar, aber es gibt gewisse Regeln //mhm//, ob jetzt a
 120 Techniker, ein Taktiker oder sonst was. Also da muss er mehr, mehr Einfühlungsvermögen haben, als wie
 121 beim Männerfußball. Vor allem in der Ausdrucksform. //mhm// Beim Männerfußball ist es so, dass man den
 122 einen oder anderen schimpft, ohne dass man ihn schimpft. Wenn man das einer Frau sagt, reagiert sie
 123 einmal ganz anders. Also ich glaube nur in der, in der Einzelbehandlung, in der individuellen Behandlung
 124 der einzelnen Spielerinnen und vielleicht bisschen mehr auf die Psyche eingehen müssen.
 125 Wie würdest du jetzt einen optimalen Trainer im Frauenfußball beschreiben?
 126 Das, nein das traue ich mir nicht zu. Das traue ich mir nicht zu. Ich kann es nicht sagen, weil ich kann ja nicht
 127 einmal sagen, was der optimale Trainer beim Männerfußball ist. Wenn ich sagen, der optimale Trainer für
 128 den Frauen-, für den Sport, für den Männerfußball ist für mich der, der mit seinen Spielerinnen, egal ob
 129 Stammspieler oder nicht das beste Einvernehmen hat und erfolgreich ist. Also //mhm// das ist die beste
 130 Voraussetzung.
 131 Wie würdest du dich einschätzen?
 132 Ah... ich, insgesamt als Typ und als Trainer und als Mensch, ich würde mich mal als sehr sehr ehrgeizig
 133 einschätzen. Das bin ich, auch wenn ich es oft nicht zeige. Bin aber mehr, trotzdem ein bisschen ich, ich bin
 134 der Typ, ich hab mit Kleinigkeiten sehr viel Freude. Ich habe mir Kleinigkeiten viel Freude. Klar, ich will ein
 135 Ergebnis haben, ich will gewinnen. Ich will zum Beispiel mit meinem Enkerl beim „Mensch Ärger dich
 136 nicht“ gewinnen, jetzt übertrieben gesagt. Aber, ah...das soll nicht in einer Verbissenheit enden, aber ich
 137 freu mich, wenn ich einzelne Spielerinnen weiterentwickle. Wenn wir jetzt im Training Hinterlaufen üben und
 138 ich sehe es zweimal beim Match, freu ich mich schon. //mhm// Ah, und ich glaube, dass ich von der
 139 menschlichen Komponente her schon sehr viel mitbringe. Auch nicht immer, man ist nicht immer gleich
 140 drauf, aber ich versuche wirklich auf die Mädeln und auf die, auf die Spielerinnen einzugehen, weil ich sie
 141 gern hab. //mhmm// Ich mag Menschen gern, ich mag junge Leute, ich mag alte Leute, ich mag Menschen
 142 gern und will auf die eingehen, ah...soweit es geht. Manchmal geht es halt nicht immer im Guten, aber dann
 143 geh ich auch auf die ein und ich glaub so, die menschliche Komponente würde ich sehr in den Vordergrund
 144 stellen.
 145 Welche Erfahrungen hast du jetzt im Training mit Frauen, im Gegensatz zu dem mit Männern gemacht? Gibt
 146 es da irgendeine typische Situation, die du jetzt, oder irgendwas-
 147 Ah...ja ich sag einmal größtenteils, wie gesagt –und jetzt bin ich wieder beim Ehrgeiz, //mhm// Mädchen sind
 148 ehrlicher, das, ah... mir fällt jetzt momentan kein anderes Wort ein. Aber wenn man einem Mädchen sagt wir
 149 machen heute zehn Liegestütz und sie bringt die zehn Liegestütz zusammen, gehen wir von dem aus. Manche
 150 bringen halt nur sechs zusammen, aber sie bringen zusammen. Dann machen sie zehn. Wenn man mit
 151 Mädchen sagt, wir rennen heute 50 Minuten, hab ich die Erfahrung gemacht, man kann sich die Uhr danach
 152 richten. Bei den Buben musst du auf alles schauen. Da musst du auf die Zeit schauen, da musst du mitzählen,
 153 was sie machen, was Ding, ah...die glauben ganz einfach ein jeder, -also größtenteils wird bei den Mädchen
 154 andere Sachen auch geben. Aber ich sag einmal so 80 Prozent von den Buben glauben, sie machen das
 155 Training für den Trainer. Und wenn er nicht herschaut, freu ich mich, weil jetzt hab ich den Trainer
 156 „genommen“. Das ist bei den Mädchen, größtenteils nicht der Fall.
 157 Ok. Beschreibe jetzt, wie ihr im Team miteinander umgeht oder wie das Klima aussieht.
 158 Ja da tu ich mir natürlich schwer, weil ich erst zum Arbeiten angefangen hab. Genau an dem Thema, was du
 159 sagst. Ich bin drauf fokussiert jetzt momentan einen richtigen Umgang miteinander zu machen, ah... eine
 160 Mannschaft daraus zu bilden, den Umgang untereinander. Das fehlt uns da momentan noch, aber ich kann
 161 jetzt nicht, ah da keine Erfahrung weitergeben.
 162 Ok. Wie würdest du jetzt das soziale Gefüge in deinem Team beschreiben?
 163 Da tu ich mir auch noch schwer. //ok// Da tu ich mir wahrscheinlich in zwei Monaten leichter. Jetzt tu ich
 164 mir wirklich schwer.
 165 Ok. Wann sind disziplinarische Maßnahmen aus deiner Sicht angebracht? Gibt es da irgendein Beispiel?
 166 Disziplinarische Maßnahmen? Disziplinarische Maßnahmen sind für mich immer angebracht. Immer. Zu jeder, zu
 167 jeder Ding, was ist. Ah...weil ich muss ja unterscheiden, welche disziplinarische Maßnahmen. Weil, wenn ich
 168 heute wem was sage, //mhm// sei es jetzt eine Verwarnung oder nur sag „Du schau her. Das haben wir jetzt
 169 einmal gemacht. Lassen wir das weg.“, ist das eine disziplinarische Maßnahme. Ich habe es gesagt, das heißt
 170 noch nicht, dass ich strafen muss. Aber ich glaub, dass einfach Disziplin ansprechen, kann man auch im
 171 Guten ansprechen, da glaub ich muss man immer reagieren.
 172 Gibt's jetzt ein Beispiel, wo du Disziplin eingefordert, oder irgendein spezielles-
 173 Gibt es. Aber im Frauenfußball noch nicht.

174 Ok.
175 [lacht]
176 Ok. Wie werden jetzt generell Entscheidungen gefällt? Kannst du da von irgendeiner Situation berichten?
177 *Ja, ah...ich glaube ganz einfach, man muss da das richtige Mittelmaß finden. Ich bin auf alle Fälle dafür,*
178 *dass Spielerinnen Mitspracherecht haben. Aber natürlich nur bis zu einem gewissen Grad, weil wir können*
179 *nicht sagen das ist ein Wunschding, ich, ah... wünsch dir was oder sonst was. Aber ich glaube schon, dass -*
180 *ich mach mir ein Bild, ich versuch beim Training, ich versuch zu reden, ich schau mir das an und dann*
181 *möchte ich aber schon wissen, was die Spielerin über das gleiche denkt //mhm//. Oft haben wir einen*
182 *Gleichklang, oft ist es nicht so. Vielleicht kann jeder sich überzeugen, oder werde auch ich überzeugt aber*
183 *auf alle Fälle Mitspracherecht. //mhm//. Ich hoff, ich tu dir das nicht zu viel ausschweifen.*
184 Nein, das passt. Ok. Inwiefern, glaubst du unterscheiden sich jetzt Männer- und Frauentteams hinsichtlich
185 ihres Zusammenhalts? Gibt es da irgendeine typische Situation?
186 *Wie gesagt, auch ohne jetzt riesengroße Erfahrung zu haben, weil wie ich das erste Mal da war, das war, da*
187 *war die Situation einfach, das hat, meiner Meinung nach in der Mannschaft mehr gepasst, als wie es jetzt*
188 *passt. Ich kann aber jetzt nicht sagen, warum. Aber der Zusammenhalt, da habe ich fast das Gefühl, dass bei,*
189 *bei Buben- oder Männermannschaften diese, diese „Verhawerung“, dieser Zusammenhalt mehr noch*
190 *gegeben ist, wie bei den Frauen. Vielleicht aber, weil ich bei den Männermannschaften auch mehr dabei*
191 *war. Weil oft, wenn sie fortgegangen sind, bin ich auch, ich bin zwar dann Heim gegangen, ah... Vielleicht ist*
192 *es deswegen, aber das Gefühl hab ich.*
193 Ok. Wann kommt es im Team zu Streitigkeiten oder Konflikten?
194 *Also im Team selber kommt es zu Streitigkeiten, was ich gesagt hab, nur aus, aus persönlichen Affinitäten.*
195 *//mhm//. Persönlichen Dingen, oft nicht aus sportlichen Sachen. Sportliche Sachen entladen sich immer*
196 *gegen den Trainer.*
197 Gibt es jetzt irgendein Beispiel, oder?
198 *Nein, weil die ich dir jetzt vielleicht sagen könnte, das sind alles die Beispiele, was wir im Vorfeld gesagt*
199 *haben, was da so sein könnte. Aber das, da ah... muss ich mir selber ein Bild machen.*
200 Ok. Wie wird generell mit Konflikten umgegangen? Wie gehst du damit um?
201 *Auf alle Fälle Konflikte einmal nicht, nicht –ich bin der Typ, der sich nicht sofort einmischt. Ich muss einmal*
202 *schauen, ideal wäre, wenn sich das selbst bereinigt. Ideal wäre, wenn die selber zusammenfinden. Muss man*
203 *natürlich auch ein bisschen eine Zeit geben, aber geht nicht immer. Ah... ich versuche es dann so. Nehmen*
204 *wir an zwei Mädels haben miteinander oder gegeneinander einen Konflikt, dann werde ich mir mal beide*
205 *Meinungen einholen. Werde ich mit beiden reden. Ein jeder erzählt es natürlich dann von seinem Standpunkt*
206 *und dann versuche ich für mich einmal daraus etwas zu machen. Wie kann man das machen, ah... und ideal*
207 *wäre, dass ich sie zusammenführe. Dann machen wir zu dritt ein Gespräch, machen wir es so. Ich möchte*
208 *reden darüber. //mhm//*
209 Glaubst du, dass sich jetzt Männer und Frauen hinsichtlich Konflikten irgendwie- ob es da Unterschiede gibt?
210 *Nein, es gibt nur, ja. Nein, im Prinzip nicht. Ein Konflikt ist ein Konflikt. Ich glaube sogar, dass Frauen*
211 *gemeiner sein können im Konflikt gegeneinander. Buben sind oft so, die schimpfen sich gegenseitig oder jetzt*
212 *ganz dumm vielleicht gesagt, der eine haut den einen, tritt ihm einmal rein oder sonst was beim Training. Bei*
213 *Frauen wird vielleicht mit der feineren Klinge mehr von hinten herum und mehr mit Rudelbildung gearbeitet.*
214 Wie läuft die Kommunikation zwischen dir und deinen Spielerinnen ab? Wie schaut das typischerweise aus?
215 Also wann kommunizierst du mit deinen Spielerinnen?
216 *Ja natürlich in den normalen Mannschaftsbesprechungen, in den Nachbesprechungen oder so, wie es jetzt*
217 *diese Woche war, mit Einzelgesprächen. Was ich von Zeit zu Zeit einbaue. Da geht es mir jetzt gar nicht*
218 *darum, dass man jetzt irgendwelche neue Sachen erfindet oder sonstwas, sondern ich möchte den Mädels*
219 *eine Möglichkeit geben, dass sie auch alleine unter vier Augen mir einmal etwas sagen können und ja, so mit*
220 *dem bin ich relativ gut gefahren.*
221 Mhm, also-
222 *In der Mannschaft, in der Gemeinschaft, aber auch, ich forciere auch Einzelgespräche.*
223 Was sind jetzt typische Gesprächsthemen?
224 *Eigentlich, Gesprächsthemen sind vielleicht Probleme zu erkennen, bevor es zu einem Problem wird. //mhm//*
225 *Das heißt, Punkt eins einmal im Bereich zwischen Trainer und Spielerin. Die Spielerin soll auch das Gefühl*
226 *haben, dass sie dem Trainer sagen kann, was ihr nicht taugt. Ich mein da brauchen wir kein Herumrautzen,*
227 *aber so, das oder das, so und ah... und dann geht es über so Probleme, was können wir im Umfeld machen*
228 *bis zu Probleme, was können wir im Spiel machen. Dass ich der Spielerin auch sag, dass sie die Chance hat,*
229 *und sagt -ich versuche es eh zu kommunizieren, ah... dass sie sagt: „Ja Trainer, warum spiel ich nicht?“. Ja*
230 *weil das und das nicht passt und, dass wir über das und das reden. Einen ehrlichen, offenen Umgang*
231 *miteinander, dass ein jeder weiß woran er ist.*
232 Ok. Kannst du dich jetzt an eine Situation erinnern, in der fehlende Kommunikation vielleicht negative
233 Auswirkungen gehabt hat?

234 *Mhm... ja ich mein, halt nur im kleinen Bereich im Frauenfußball. Ah... Spielerin gehabt die nachher über*
 235 *drei Seiten spricht, also über einen Elternteil, erfahren habe, dass das Mädchen am Boden zerstört ist, weil*
 236 *sie nicht im Kader für das kommende Spiel dabei ist, was ein absoluter Blödsinn war. Ah... ich hab einen*
 237 *Spaß gemacht, aber einen Spaß, der bei den Mädels nicht angekommen ist. Das Mädchen war jetzt aber*
 238 *nicht so, dass es gesagt hat „He, was ist da?“, sondern ja -also das war eine Kommunikation, die nicht*
 239 *gepasst hat.*
 240 *Mhm. Wie schaut es generell jetzt mit Feedback aus? Typische Ansprache, Situation zum Beispiel?*
 241 *Feedback von welcher Seite?*
 242 *Von dir.*
 243 *Ja, also das ist für mich immens wichtig. Dass ich den Spielerinnen, du meinst auf die Spielerinnen bezogen?*
 244 *Genau, ja.*
 245 *Ja das ist für mich wesentlicher Bestandteil. Schau, ich kann ja nicht zu dir sagen, ah... „Ja du spielst*
 246 *schlecht“. Ja was ist schlecht? Ich kann zu dir sagen, du läufst zu wenig oder du bist bei der Ballannahme*
 247 *schlecht, muss dir aber gleich auch sagen, wie wir es besser machen können. Also ein Feedback gleich*
 248 *wieder umsetzen, ah, in dem, wie kann man das beheben?*
 249 *Wie schaut das jetzt in der Halbzeit aus oder eben am Matchtag zum Beispiel?*
 250 *Puh das ist, ah...*
 251 *Ja schwierig.*
 252 *Ja, das ist eine schwierige Situation. In der Halbzeit ist, da muss man –ich sag einmal, oft muss man ein*
 253 *Glück haben. Man muss in der Halbzeit ein Glück haben, dass man in der Situation, die gerade ist, das*
 254 *richtige sagt. Das ist ein Bauchgefühl. Entweder die Mannschaft gehört, ah ich weiß kein anderes Wort*
 255 *„niedergemacht“. Das heißt kritisiert, Fehler aufzeigen oder sonstwas. Dann gehen sie vielleicht raus und*
 256 *sind so aufgeheizt, dass sie was machen. Wenn du aber in der Situation die falschen Worte erwischst, dann*
 257 *machst du die Mannschaft wirklich nieder, dann geht gar nichts mehr. Die würden wieder, also das ist eine*
 258 *Glückssache. Und vor dem Spiel versuche ich wirklich jeder Einzelnen ein bisschen eine Aufgabe zu geben,*
 259 *dass sie selber denken muss. Und dann halt ein bissl aufpumpen, pushen.*
 260 *War das jetzt mit Männerteams anders?*
 261 *Nein. Also da sehe ich keinen Unterschied. Das einzige und das habe ich ihnen auch jetzt bei der*
 262 *Besprechung gesagt ist für mich das, dass die Männer euphorischer sind. Wenn wir zum Beispiel eine*
 263 *Besprechung beendet haben, und ich sag: „So, und jetzt gehen wir raus!“ – „Ja, tatatam!!!!“ Die Mädels so*
 264 *„Ja gehen wir halt“, aber Emotion ist bei den Männern vielleicht mehr als bei den Frauen. Vielleicht geht*
 265 *die Emotion bei den Frauen mehr nach innen.*
 266 *Ok, wie gehen jetzt deine Spielerinnen damit um, mit Feedback?*
 267 *Ah, ich habe bis jetzt den Eindruck, glaub ich, ah...haben sie danach gedürstet. //mhm// Also ich hab das*
 268 *Gefühl, die sind froh, dass ich mich hinsetze, mit ihnen rede, dass sie wissen um was es geht, was sie zu tun*
 269 *haben und auch was sie falsch machen. Ich hoff, ich täusche mich nicht, aber momentan hab ich das Gefühl.*
 270 *Ok. Glaubst du, dass es Unterschiede gibt in der Kommunikation mit Frauen- oder Männerteams, oder*
 271 *innerhalb Frauen- und Männerteams?*
 272 *Na in der Ansprache. In der Ansprache und in den Wörtern, die du verwendest.*
 273 *Mhm, also Wortwahl sozusagen oder-*
 274 *Naja, wenn ich zu einem Burschen jetzt sag, jetzt, jetzt red ich halt a bissl so: „Du pass auf, du Depater, jetzt*
 275 *hab ichs dir dreimal gsagt und wennst das jetzt wirklich ned, ...dann pack dich zam, marschier!“ Wenn ich*
 276 *das zu einem Mädchen sag, zerbricht sie mir. Das, in der Wortwahl. Aber den Sinn muss man beibehalten,*
 277 *weil was gut ist ist gut, was schlecht ist, das ist so.*
 278 *Was ist jetzt wichtig für eine funktionierende Kommunikation im Team?*
 279 *Ja, Aufrichtigkeit. Dass man wirklich über das redet, was Sache ist //mhm// und Respekt untereinander. Das*
 280 *ist aber Spielerin zu Spielerin, Spielerin zu Trainer, Trainer zur Spielerin. Das ist, der Respekt, nur durch*
 281 *den Respekt kann eine ehrliche offene Kommunikation zusammenkommen.*
 282 *Worauf müsste man jetzt deiner Meinung nach in der Kommunikation mit Spielerinnen vielleicht besonders*
 283 *achten im Gegensatz zu Männerteams?*
 284 *Um einmal die, wie gesagt die richtigen Worte zu finden um, also einmal diesen Worten schon, ohne*
 285 *irgendwo ins Negative zu gehen, aber einen Riesennachdruck verleihen. Dass auch rauskommt, wie wichtig*
 286 *dir das Ganze ist. Das soll halt rauskommen, aber mit der richtigen Wortwahl, um halt ein Mädchen oder*
 287 *eine Frau halt nicht zu kränken, nicht zu irgendwas veranlassen, wo es halt in die falsche Richtung geht.*
 288 *Wie motivierst du deine Spielerinnen?*
 289 *Ja, durch, ich sag einmal durch vielleicht durch eine Ansprache, wo du dich vielleicht schon ein bisschen*
 290 *mehr reinhängst, wo du schon aufmunternde oder pushende Worte verwendest. Wo du vielleicht die*
 291 *Lautstärke ein bisschen hebst. Wo du vielleicht irgendeine Geste setzt, dass du halt irgendwo draufklopfst*
 292 *und ah, wie gesagt, mit akustischen, mit optischen und auch, ich sag einmal mit Vorgaben, was wir umsetzen*
 293 *und wie gut wir sind und so weiter.*

294 Glaubst du, dass es hier Unterschiede gibt in-
 295 *Nein. Du meinst zwischen Frauen- und Männern?*
 296 *Ja.*
 297 *Nein, glaub ich nicht. Ich habe, ah... vielleicht gibt es das, ah...also ich verwende das Ganze, was ich bei*
 298 *Burschen verwende. Wir reden von Menschen.*
 299 *Wie schätzt du nun die Eignung ein von weiblichen Trainerinnen?*
 300 *Ah, also ich bin absolut dafür. Schätze die Eignung sehr groß ein, wobei ich glaub, es wird irgendwann*
 301 *einmal kommen, dass diese, diese Frauen oder Trainerinnen auch im Männerfußball tätig sind. Jetzt, glaub*
 302 *ich, ist die Zeit noch nicht reif. Aber für den Frauenfußball find ich es ganz ganz super. Vielleicht sogar, ich*
 303 *glaube, dass sogar oft eine Mischung mit, im Team oder im Trainerstab zwischen Frau und Mann, dass das*
 304 *sogar eine gute Mischung ist.*
 305 *Ist es jetzt, glaubst du als Trainer einfacher mit Frauen zu arbeiten oder als Trainerin?*
 306 *Da kann ich jetzt keine Antwort geben. Ich habe mit Burschen kein Problem gehabt und ich habe mit Frauen*
 307 *kein Problem gehabt.*
 308 *Welche Vor- und Nachteile hätte jetzt das Training mit einer weiblichen Trainerin?*
 309 *Also, ah, vom Training her sicher keines, weil –schau, man lernt, es gibt gewisse Sachen, die man lernt. Man*
 310 *muss als Trainer lernen, man muss sein Diplom oder was auch immer machen und das ist ja gleich. Ob das*
 311 *eine Frau lernt oder ein Mann lernt, das ist gleich. Vielleicht ist es oft, vielleicht wird ein Mann oft mehr*
 312 *respektiert unter Führungszeichen, wie eine Frau. Sag ich, eine Frau, ist eh gleich, eine Frau haben wir ja*
 313 *-das ist vielleicht so, aber manchmal ist es auch möglich, dass genau eine Frau, aus der weiblichen Intuition*
 314 *heraus, ah... in der richtigen Situation die richtigen Worte findet, wo sich ein Mann vielleicht schwertut.*
 315 *Warum glaubst du jetzt gibt es deiner Meinung nach so wenige weibliche Trainerinnen im Frauenfußball?*
 316 *Vielleicht deswegen, weil der Fußball noch immer in sehr vielen Köpfen, ah als absoluter Männersport*
 317 *verankert ist und vielleicht die Frauen sich diesen, noch nicht so viele Frauen diesen Schritt wagen und*
 318 *sagen: „Herst, für was mach ich Trainerin, die erkennen mich ja eh nicht an oder was.“*
 319 *Was müsste jetzt, glaubst du getan werden, um diese Situation zu verbessern?*
 320 *Um die Situation zu verbessern, müsste einmal von ganz oben vom ÖFB ausgehen, dass einmal –für mich*
 321 *Punkt eins, dass jede Männerfußballmannschaft, Bundesligamannschaft ein Frauenteam stellen muss, ah.*
 322 *Damit hätte ich schon, ist ein Riesenunterschied. Wenn heute spielt statt Altenmarkt –das mein ich nicht*
 323 *böse, wir sind selber da, aber wenn spielt Rapid gegen Sturm Graz oder es spielt Altenmarkt gegen*
 324 *Kleinmünchen. Das ist einmal von der Breite her öffentlicher. //mhm// Damit wäre das ganze interessanter,*
 325 *attraktiver und damit hat es mehr Stellenwert. Und ich glaub, dass das einmal von dort ausgehen müsste. Es*
 326 *müsste viel mehr Geld, es müsste auch Geld in den Frauenfußball –schau ohne Geld geht heute gar nichts.*
 327 *Es ist ja direkt eine Schande -sind wir froh, dass es so ist, aber es ist eine Schande, dass ein Familienbetrieb,*
 328 *wie die Satrans einen Bundesligaverein führen können. Ich mein es ist super. Das muss ja einmal machen.*
 329 *Aber das geht nirgends.*
 330 *Ja. Ok. Dann abschließende Worte. Trainierst du lieber Männer oder Frauenteam?*
 331 *Also jetzt, zu meinem jetzigen Zeitpunkt. Und ich glaube, dass das jetzt ein Zeitchen anhält, bin ich*
 332 *unheimlich glücklich ein Frauenteam zu trainieren. Also ich fühl mich momentan bei den Frauen viel wohler.*
 333 *Was fällt dir jetzt leichter? Der Umgang mit Männern oder mit Frauen?*
 334 *Na, da gibt's keinen Unterschied. //ok// da gibt's keinen.*
 335 *Gibt es noch irgendwas, dass du ergänzen möchtest, oder?*
 336 *Nein.*
 337 *Dankeschön.*

Transkript Hannes

Das Interview wurde durchgeführt am 27. März 2017.

1 Kannst du mir ein paar Angaben zu deiner Person geben?

2 *Ok, also Name, Hannes Spilka. Ich hab Matura, arbeite beim Landesschulrat für Niederösterreich als*
3 *Personalreferent. Ja, bin verheiratet, habe zwei Kinder und wohne in Obergrafendorf. Von der sportlichen*
4 *Ausbildung her, habe A-Lizenz und danach die Elite-Junioren Lizenz, also das ist quasi fast wie die Profi-*
5 *Lizenz im Erwachsenen-Fußball. Da gibt es parallel dazu eben diese Elite-Junioren-Lizenz, die habe ich mit*
6 *einer Diplomarbeit abgeschlossen. Ahm, ja so viel //mhm//.*

7 Ok, wie lange bist du schon Trainer?

8 *Seit 2002.*

9 Bei welchen Vereinen warst du bisher tätig?

10 *Also begonnen habe ich beim ATSV Ober-Grafendorf, da war ich sechs Jahre. Dann war ich ein Jahr in*
11 *Herzogenburg in der Landesliga. Danach war ich Individualtrainer an der Akademie St. Pölten und beim*
12 *SKN St. Pölten. Beim SKN St. Pölten habe ich zu Beginn, ah... Gegnerbeobachtungen, Scouting,*
13 *Videoanalyse, Individualtraining gemacht, bei der Akademie eben dieses „Projekt12“-Individualtraining,*
14 *ahm...bin dann beim SKN Co-Trainer geworden unter Martin Scherb. Da habe ich dann die Aufgabe an der*
15 *Akademie aufgeben müssen, weil es sich einfach zeitlich nicht mehr ausgegangen ist und war dann von –*
16 *also 2009 Akademie SKN bis 2013 und im Jänner 2014 habe ich die Frauen-Bundesligamannschaft St.*
17 *Pölten übernommen. Das hat gedauert bis Sommer 2016. Dann habe ich ein halbes Jahr das erste Mal in*
18 *meinem Leben Pause gemacht und seit Winter bin ich jetzt bei den Frauen beim SV Horn //mhm, ok// und*
19 *Jugendkoordinator in Ober-Grafendorf hab ich jetzt auch einmal übernommen für die nächsten paar*
20 *Monate.*

21 Wie lässt sich dein Beruf mit der Trainertätigkeit vereinen?

22 *Also, perfekt würde ich jetzt einmal behaupten. Bin halt da in einer Position, wo ich zeitlich sehr ungebunden*
23 *bin. Dadurch habe ich auch die Tätigkeit beim SKN machen müssen, wo ich ja nach wie vor 40 Stunden*
24 *beschäftigt war und trotzdem die Co-Trainertätigkeit machen hab können. Laufen natürlich dann alles auf*
25 *Zeitausgleich, ist natürlich viel Mehraufwand, logischerweise. Aber ich kann mir das eigentlich relativ gut*
26 *einteilen vom Büro her und hab auch da die zeitlichen Ressourcen, dass ich... ja irgendwelche Ausbildungen,*
27 *Fortbildungen, und so weiter, jederzeit belegen kann und natürlich auch was jetzt vorbereitungstechnisch –*
28 *also für Trainings usw. kann ich mir die Zeit da im Büro schon auch nehmen.*

29 Ok. Wie kam es jetzt dazu, dass du Trainer geworden bist?

30 *Ahm... ja weil ich seit ich glaub ich drei Jahre alt bin am Fußballplatz war [lacht] und auch nach meiner,*
31 *doch relativ erfolgreichen Fußballerkarriere, wo ich auch kurze Zeit einmal Profi war, bei damals VSE St.*
32 *Pölten //mhm// und dann in weiterer Folge viel Regionalliga, Landesliga gespielt hab, ahm... hat mich das*
33 *einfach immer schon gereizt. Ich hab mit verschiedenartigsten Trainern zusammenarbeiten dürfen und habe*
34 *mir ja dann schon damals einfach immer meine Gedanken gemacht, wie würde ich das machen und damals*
35 *war es dann, 2002 war es dann so, dass mein Heimatverein, eben der ATSV Ober-Grafendorf das damals,*
36 *ah... ziemlich am Boden gelegen ist und und wie ich damals, mit 18, 19 weg bin von Ober-Grafendorf haben*
37 *wir quasi einmal ausgemacht so per Handschlag, dass ich irgendwann einmal zurückkomm und ihnen wieder*
38 *helfe, wenn sie mich brauchen und das war dann genau der richtige Zeitpunkt und da haben sie mich dann*
39 *eben angeredet, wie gesagt wir waren damals 2. Klasse, ich war sechs Jahre dort und in der 2. Landesliga*
40 *habe ich sie dann übergeben, wir haben ein neues Stadion bekommen mit Kunstrasenplatz, also das ist alles*
41 *in meiner Zeit einfach entstanden und und so bin ich ins Trainergeschäft eingestiegen.*

42 Wie ist es jetzt dazu gekommen, dass du ein Frauenteam trainierst, bzw. trainiert hast damals?

43 *Ahm...das war eher zufällig. Ist natürlich über die Schiene SKN auch gelaufen, also ich war dort Co-Trainer*
44 *bis eben 2013. Wo einfach dann, nach dem Trainerwechsel die Zusammenarbeit mit dem neuen Trainer, der*
45 *damals gekommen ist einfach nicht so harmonisch war, wie wir uns das beide vorgestellt haben. Hat halt*
46 *einfach dann nicht so funktioniert und hab dann eben den Anruf gekriegt vom Sportmanager von den Frauen*
47 *und das ist gegangen über den Manager vom SKN quasi und die haben sich gekannt und die haben geredet*
48 *und er hat gesagt: „Ich brauchat einen.“ und er hat gesagt: „Ich hätt an“. So auf die Art [lacht] und er hat*
49 *mich angerufen und dann hab ich mir mal ein Match angeschaut von der zweiten Mannschaft, die damals*
50 *noch gespielt haben und da hab ich schon gesehen einfach, dass richtig viel Potenzial möglicherweise da ist*
51 *und einfach diese Zielsetzung eine Mannschaft zu übernehmen, die eigentlich immer nur zweiter war und auf*
52 *den ersten Platz zu führen und dann vielleicht international zu spielen. Also das hat mich schon gereizt und*
53 *dann, da haben wir uns ausgemacht ein halbes Jahr schauen wir uns das an gemeinsam, aber ich hab dann*

eigentlich so nach drei, vier Wochen gesehen, dass das super passt und dass das auch was ist, dass mir richtig Spaß macht und und ja.

Wenn du dich jetzt zurückerinnerst an deine aktive Zeit als Fußballer, was waren da deine Vorstellungen oder hast du damals schon irgendwie Vorstellungen gehabt, wenn du mal trainieren wirst. Also ob du jetzt ein Frauenteam trainieren würdest zum Beispiel?

Nein. In keinsten Weise. Und ich hab auch, habe auch nie so einen Karriereplan für mich gehabt. Also ich hab nie gesagt ich will in der Bundesliga trainieren, oder ich will Nationalteamtrainer werden oder was auch immer. Das hat es eigentlich nie gegeben und das hab ich auch jetzt nicht. Also ich, ich leb so oder ich versuch im Moment zu leben- ich hab meine Ausbildungen gemacht, das hat mich immer interessiert. Da hab ich gewusst, das wird einmal Basis, das brauch ich, ja. Ahm...und was kommen könnte, das ist einfach von so vielen Faktoren abhängig, die man in dem Sinne nicht so wirklich planen kann und genauso ist es auch immer wieder gelaufen. Es hat sich die eine wirklich Tür geschlossen und es ist immer wo anders eine super neue Tür aufgegangen und und so hab ich einfach immer versucht auch zu denken. Also relativ kurzfristig. Warum hast du dich dann für das Training einer Frauenmannschaft entschieden damals? Was waren da die Gründe dafür?

Eben genau, so diese -damals war es eben so, die, die räumliche Nähe. Ich wohne halt in der Nähe von St. Pölten, ich war ewig lang, ich bin eh als Spieler selber kreuz und quer durch Mitteleuropa gefahren im Endeffekt und hab viel auf mich genommen und durch meine Familie, also wie gesagt wir wohnen in Ober-Grafendorf, ahm... und dann war ich seit 2009 eben schon in St. Pölten verankert und da hab ich mir gedacht, ich will eigentlich zu dem Zeitpunkt nicht weiter weg fahren. Es hätte auch ein paar Angebote gegeben, aber da hätte ich relativ weit fahren müssen und damals hab ich mir gedacht, nein, ich probier das einfach einmal. Das ist eine reizvolle Aufgabe und eben, wie gesagt, ich such immer schon einen gewissen Reiz. Also ich mach keine 0815- Sachen, ahm... ich such schon irgendwas, was, ah... ja was wirklich reizvoll ist und das war mit den Frauen absolut gegeben.

Wie reagiert dein Umfeld darauf, wenn du ihnen erzählst, dass du ein Frauenteam trainierst?

Zu Beginn war eigentlich die erste Frage immer, warum tust du dir das an? Ja? Und das hab ich total unbeantwortet gelassen, weil ich überhaupt keine Ahnung gehabt hatte, was mich im Endeffekt wirklich erwartet. Aber mittlerweile ist das überhaupt kein Thema für mein Umfeld. Also jeder honoriert das zu hundert Prozent. Auch die Leistung, die wir gebracht haben. Im Frauenfußball ist das sowieso im Kommen, also wird das ja auch nicht mehr so belächelt, wie es vielleicht vor vielen Jahren war und, also in meinem Umfeld ist das eigentlich überhaupt kein Thema mehr.

Wie schätzt du den Stellenwert des Frauenfußballs in Österreich ein?

Noch immer zu gering, ja. Noch immer zu gering, also ahm... natürlich es gibt Unterschiede, ob man jetzt in der Bundesliga arbeitet oder vielleicht in der Landesliga, aber es ist halt leider noch immer in der Gesellschaft so verankert, so die „kleinen dicken Untalentierten“, sag ich einmal so, die einfach grad nicht wissen was sie tun sollen, fangen halt auch zum Fußball spielen und von da sind wir ja ewig weit weg. Also das sind ja genauso Leistungssportlerinnen, wie eine Männermannschaft. Die trainieren genauso viel, wie jede Regionalliga oder teilweise Bundesliga-Mannschaft. Also da bewegen wir uns auch in St. Pölten, wie ich, war bei vier, fünf, sechs, sieben Einheiten pro Woche. Je nachdem, wie es sich halt zeitlich ausgeht und die sind körperlich top fit. Auf ihrem Niveau natürlich, auf ihrem Level, also auch nie vergleichbar mit Männern, das ist eh überhaupt kein Thema, aber, aber deswegen einfach die Wertschätzung viel zu gering. Ich mein es wird besser, aber bei weitem noch nicht so, wie es viele andere, andere Nationen schon in sich tragen. Das ist aber nicht nur jetzt ein sportliches Problem. Ich glaub, dass das allgemein in einer Gesellschaft ein politisches Problem ist, dass einfach Frauen und Frauensport allgemein bei uns leider noch nicht so anerkannt ist, wie in anderen Nationen.

Welche Unterschiede gibt es jetzt deiner Meinung nach zwischen dem Frauen- und Männerfußball?

Ahm. Im, ich würde jetzt mal behaupten im technischen, taktischen Bereich, auf -wenn man jetzt vom höchsten Niveau ausgeht, also wenn man Bundesligamannschaften miteinander vergleichen möchte, nicht wirklich viel. Also ich hab das gleiche trainiert wie mit den Profis beim SKN St. Pölten, vielleicht etwas angepasst, ja. Also das heißt, dass halt ein Mann einen Diagonalball mit 70m schlagen kann, den ich halt von einer Frau nicht erwarten kann. Dadurch verändert sich vielleicht etwas das Spiel an sich, aber grundsätzlich vom Training her, vom Taktischen, von der Aufstellung, von der Art und Weise wie wir trainieren, definitiv kein Unterschied, ja. //mhmm// Natürlich es sind die körperlichen Voraussetzungen, sind andere ganz klar, im Kraftbereich, Schnelligkeit, Dynamik, Zweikampfverhalten ist das natürlich ah, anders zu sehen, ahm... und dann halt andere persönliche Befindlichkeiten. Es ist einfach eine Frau anders zu behandeln als wie ein Mann. Sie brauchen eine andere Ansprache, sie -meines Erachtens sie hinterfragen mehr, sie wollen alles mehr erklärt haben, sie wollen es besser erklärt haben, sie wollen wissen was sie tun. Nur wenn man sie einfach mal so weit hat und sie das Vertrauen haben, dann, dann funktioniert es fast besser, wie mit einer Männermannschaft.

Wie schätzt du die Akzeptanz des Frauenfußballs in der Gesellschaft ein?

Zu gering, zu gering. Weil einfach, ahm... ja Fußball wird als reine Männerdomäne nach wie vor gesehen und das stimmt aber eigentlich überhaupt nicht mehr. Also Frauenfußball, denk ich, hätte sich einen viel höheren Stellenwert verdient. Gott sei dank wird es besser mit – aber es ist halt leider auch immer erst mit den Erfolgen kommt dann auch die Akzeptanz in der Gesellschaft und dann werden halt die Leute aufmerksam und dann schauen sie sich halt vielleicht einmal ein Spiel an. Sehen eigentlich, dass das richtig lässig ist, also so, so ein Spiel auch zu verfolgen und da, eben nicht vergleichbar mit Männersport, aber schon sehr interessant.

Was war vor deiner Trainertätigkeit im Frauenfußball dein Bild, deine Einstellung gegenüber dem Frauenfußball?

Wahrscheinlich wie bei den meisten anderen. Also ich habe mein erstes Frauenspiel gesehen im Herbst 2013 glaub ich. Das war in der NV-Arena, das Nationalteam-Spiel gegen Russland glaub ich. Also ich glaub, das war Qualifikation, wo ich das erste Mal ein Spiel verfolgt hab und wo ich mir da schon dacht hab: „Ja, also das kann schon was. Also das ist ein richtig ein gutes Niveau“ und so bin ich eigentlich das erste Mal so richtig drauf aufmerksam geworden, dass es halt Frauenfußball auch auf dem Niveau gibt, sag ich dir ganz ehrlich.

Ok, das heißt also du wusstest eigentlich darüber noch nicht wirklich-
Wenig Bescheid.

Wie würdest du jetzt eine typische Fußballspielerin beschreiben?

Ah, ehrgeizig, sehr loyal, sehr ehrlich, ahm... und noch nicht vom Finanziellen gesteuert, mh... [überlegt] ja, so //ok// in dem Bereich.

Gab es Situationen, in denen du mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des Frauenfußballs konfrontiert wurdest? Irgendwann einmal eine Situation war-

Mm...nein eigentlich, eigentlich nicht wirklich.

Ok, also in deinem Umfeld oder irgendwann bei einem Match, oder-

Nein also, diesbezüglich eigentlich gar nicht. Natürlich kommen immer wieder auch im Freundes- und Bekanntenkreis immer wieder so blöde Meldungen halt, die üblichen, ... eher sexistischer Natur und da hab ich aber immer eigentlich relativ stark die Luft gleich rausgenommen und damit hat sich das eigentlich relativ bald erledigt gehabt. Vielleicht zu Anfangszeiten etwas mehr aber dann, dann eigentlich nicht mehr.

Ok, gab es Situationen, in denen deine Spielerinnen konfrontiert wurden mit irgendwelchen Stereotypen, Vorurteilen?

Wäre mir jetzt eigentlich so, so nicht bekannt gewesen.

Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein Frauenteam zu trainieren?

Soziale Kompetenz, eine hohe Kommunikation und die Kommunikation, sehr viel Ruhe und Geduld, fachliches Wissen, ganz ganz wichtig. JA, vertrauensvoll – ist auch sicher ein ganz wichtiger Punkt. Also das ist ja bei den Frauen ganz wichtig, dass sie das Vertrauen kriegen und dementsprechend dann auch da zurückgeben. Verständnis für, für spezielle Situationen, Teamgeist ist auch ganz wichtig. Ja, ich würd sagen, dass das so-

Ok. Wie würdest du jetzt einen optimalen Trainer im Frauenfußball beschreiben?

Genau so, wie ich eigentlich vorher gesagt hab.

Ok, was machst du anderes im Training mit Frauen, als mit Männern? Gibt es da irgendwas?

Ahm... also nicht wirklich. Also von der Übungsauswahl ist es komplett gleich. Im technischen, taktischen Bereich ist es komplett gleich. Ahm... etwas angepasst. Also das heißt das körperliche Niveau ist eben nicht so wie im Männerfußball. Das heißt man muss manche Übungen dahingehend anpassen, auch von der körperlichen Arbeit her. Was aber nicht heißt, dass man nicht genauso hart trainieren kann. Je nach Leistungsniveau natürlich, einfach mehr Räume geben, mehr Zeit geben, um eben den Spielfluss auch im Training aufrecht zu halten, was vielleicht oft bei einer noch technisch besseren Herren-Mannschaft, die einfach schneller agieren, die etwas schneller handeln. Das war zum Beispiel auch ein großes Thema, der Bereich Handlungsschnelligkeit bei Frauen. Also das hab ich schon vom ersten Tag an gesehen, dass Männer da viel, viel handlungsschneller agieren, da auf dem Spielfeld. In die Richtung haben wir extrem viel, extrem viel trainiert. Aber sonst gibt es jetzt nicht wirklich so die ganz großen Unterschiede.

Wie würdest du dich einschätzen als Trainer?

Ahm, sehr ruhig, vertrauensvoll, sehr kommunikativ, ja, sehr ruhig, mm... was aber nicht heißt, dass man nicht ab und zu –aber es geht auch anders, also ich denk immer so, man muss nicht unbedingt laut sein, um eine Message weiter zu geben, also ahm... sehr respektvoller Umgang. Das ist natürlich auch extrem wichtig. Ja und das ist auch den, den Spielerinnen extrem wichtig, also dass man sie eben genau mit diesem Respekt auch behandelt, den sie sich verdient haben. Ahm...ja und so habe ich einfach versucht mit der Mannschaft zu arbeiten.

Gibt es jetzt irgendwas oder irgendwelche Erfahrungen, die du gemacht hast im Training mit Frauen, die irgendwie ein Gegensatz zu dem mit Männern, oder hat es irgendwelche Gegensätze gegeben im Training? Irgendeine typische Situation, wo du sagst, ja das ist jetzt, war jetzt bei den Männern nicht so.

Ahm... ja das ist natürlich die Sprache verändert sich. Man merkt schon, ob -also die meisten Spielerinnen kommen ja nicht so mit sechs, sieben, acht Jahren zum Verein, sondern oft etwas später. Das heißt auch diese, diese Basics in der Sprache waren zu Beginn, ah anders. Also wir haben da eine andere Wortwahl gehabt für für die gleiche Situation oder für die gleiche Gegebenheit. Ahm... [überlegt] sonst wieder, also es war, also es ist nicht- natürlich ja es – [lacht] na es ist schwierig zum sagen, also ahm...Nein, der Unterschied ist vielleicht, dass Frauen, wenn man ihnen was mitgibt, wenn man ihnen was sagt, sie das immer zu hundert Prozent umsetzen und da irgendwo die Balance auch oft fehlt, ja. Also ich sag jetzt einmal ein typisches Beispiel, wenn man jetzt sagt, ah: „Wir spielen nicht so viel von hinten heraus, sondern wir spielen halt mehr mit langen Bällen“. Dann kann es halt auch wirklich passieren, dass auf einmal nur mehr lange Bälle gespielt werden, weil halt auch, ah... der Trainer hat jetzt gesagt: „Wir spielen jetzt lange Bälle“ und übersehen dann oft die Situationen und da bin ich aber auch wieder in dieser Handlungsschnelligkeit drinnen einfach - es fehlt schon noch, im Vergleich zu Männern einfach die Erfahrungswerte vielleicht auch aus Kindheitstagen möglicherweise. Dass man da einfach schon viel mehr, viel mehr als Bursche mitbringt, weil man einfach viel öfters eben vielleicht mit seinen Freunden Fußball spielen geht, als wie ein Mädchen. Weil man viel früher in den Verein eintritt, weil man da einfach andere Erfahrungswerte möglicherweise hat.

Okay. Nun zum Thema Umgang. Beschreibe wie ihr im Team miteinander umgeht.

Sehr, also grundsätzlich sehr respektvoll, mit einer ruhigen, sachlichen Kommunikation, mit sehr viel Freundschaft. Vorhin vergessen, was extrem wichtig ist, mit sehr viel Spaß, also –ohne Smiley geht bei uns überhaupt nix. Das halten wir auch extrem hoch. Ah... natürlich mit dem nötigen Ehrgeiz, mit dem nötigen Fokus, um seine Ziele auch verfolgen und realisieren zu können. Aber sonst eben auch sehr verständnisvoll. Man muss auch sehr viel auf die persönlichen Befindlichkeiten von den Spielerinnen eingehen. Mehr als bei einem bei einem, im Männerbereich. Im Männerbereich kann man halt einmal sagen, oder kann man mal derbere Worte verwenden und dann ist die Sache erledigt und dann kann man vielleicht auch mal nach dem Training fünf Bier miteinander trinken und Karten spielen. Das ist halt bei Frauen etwas, etwas anders, ja. Ahm... man hat auch sehr oft, also vor allem war das in St. Pölten so, mit Spielerinnen zu tun die meistens auch sehr intelligent sind, die alle Studieren oder irgendeine Schule gemacht haben. Also das heißt, auch da die Kommunikation, der Umgang ist etwas ein anderer. Man bewegt sich vom Gefühl her, schon auf einem sehr guten ah [lacht] Intelligenzlevel, -niveau. Ahm... ja und aber, und trotzdem aber mit klaren Regeln, klaren Richtlinien, also das brauchen sie unbedingt, vielleicht sogar mehr als im Männerfußball, also klare Strukturen. Sie brauchen auch irgendwas, wo sie sich richtig anhalten können //mhm// und wenn man das dann auch dementsprechend kommuniziert und das dann auch umsetzt, das kann man auch, das kann man dann wirklich ahm... –na, jetzt fehlt mir das richtige Wort, wenn man Regeln hat, dann dementsprechend auch, na? ...wenn die Regeln gebrochen werden, einfach, sie verstehen es dann //mhm//, also-

Konsequenzen

Konsequenzen setzen. So in dem...

Ok, wie schaut das Klima im Team aus?

Wenn man diese Dinge umsetzen kann normalerweise hervorragend, also ahm... Die Erfahrung, die ich jetzt in den drei Jahren gemacht hab ist, dass Frauenteam, wenn man sie genauso behandelt, wenn man das auch schärft, wenn man das auch bewusstmacht, wie wichtig das ist, hat man einen unheimlichen Teamspirit und einen unheimlichen Teamgeist.

Wie würdest du das soziale Gefüge im Team beschreiben?

Ahm... nja... man hat genauso mit Schülerinnen und Studentinnen, arbeitendes Volk zu tun, aber trotzdem, also sie sind sehr fürsorglich, sie kümmern sich umeinander, sie passen auf aufeinander, ahm... ganz egal, wo man ist, wie man ist. Sie machen viel miteinander, ahm... also sie nehmen sich an, man kann sie meines Erachtens sehr leicht integrieren, ah... wenn man das auch will. Also man wird da sehr stark und sehr schnell angenommen, auch wenn man sportlich eben nicht so gute Leistungen bringt, aber da ist halt schon die soziale Kompetenz aus meiner Sicht sehr hoch.

Wie würdest du das Verhältnis zu deinen Spielerinnen beschreiben?

Freundschaftlich, demokratisch, mit dem gewissen Schuss Strenge und sehr hohem Respekt.

Wann sind disziplinäre Maßnahmen aus deiner Sicht angebracht? Gibt's da irgendein Beispiel, wo du- Wenn Situationen eintreten, die eine für sich entscheidet, was uns alle betrifft, ja. Also, wenn Situationen eintreten, die nicht nur eine Person betrifft, sondern das ganze Team, ja. Und wenn da irgendwas schief läuft, dann, dann hat es bei mir immer Konsequenzen gegeben und da würde ich bis, ah auch bis zum Äußersten gehen, also das heißt, da würde ich dann auch der Spielerin -wenn das gar nicht funktioniert dementsprechend relativ bald empfehlen, dass sie, dass sie einfach, ja sich eine andere Aufgabe sucht, weil mir einfach Team, ahm... das steht über allem. Und mir ist die individuelle Klasse, wir sind, ahm... ist

231 wichtig, es ist jeder Charakter willkommen, aber es muss im Sinne des Teams sein. Und wenn einer für sich
 232 entscheidet, was alle betrifft, geht das aus meiner Sicht gar nicht.
 233 Wie werden Entscheidungen gefällt?
 234 Sehr oft demokratisch und in Rücksprache mit -und es gibt ja auch genauso in Frauentteams Hierarchien,
 235 also man hat ja da genauso seine Kapitänin und einen Spielerrat, ja. Und, und wir haben eigentlich die ganz
 236 wichtigen Entscheidungen, die wieder das Team betreffen, natürlich mit dem Trainerteam aber dann auch
 237 ganz klar mit diesem Spielerrat oder mit den verantwortlichen Spielerinnen, die halt auch vom Team
 238 ausgesucht worden sind eigentlich immer gemeinsam beschlossen.
 239 Was glaubst du, inwiefern unterscheiden sich, Männer- und Frauentteams hinsichtlich ihres Zusammenhalts?
 240 Dadurch, dass es im Frauenfußball nicht so viele Möglichkeiten gibt und nicht so eine breite Plattform auch
 241 an Vereinen gibt, an guten Vereinen gibt, ja, sind –was ich jetzt so mitgekriegt hab, Frauentteams einfach viel
 242 loyaler untereinander, haben viel mehr Zusammenhalt und sich auch viel vereinstreuer. Weils eben nicht so
 243 viele Möglichkeiten gibt. Im Männerfußball geht es oft viel mehr um Geld, da geht's auch genau aus dem
 244 Grund oft um persönliche Befindlichkeiten, die dann immer wieder zu Spannungen intern führen und, wo
 245 einfach ja die Fluktuation komplett eine andere ist als wie in Frauentteams. Also, wenn du ein Frauentteam
 246 hast und das passt hast die auch ewig. Die will ja dann auch meistens gar nicht weg, außer sie kann sich –
 247 wenn man in einer unteren Liga ist sportlich nach oben hin dahingehend verbessern aber intern in einer
 248 Liga, so wie es bei uns oft ist, wo es diese vielen Wechsel im Männerfußball gibt, das gibt's in Frauentteams
 249 nicht. Also die halten zusammen, die bilden dann eine große Familie und aus der Familie will man dann
 250 auch oft gar nicht mehr raus.
 251 Wann kommt es im Team zu Streitigkeiten oder Konflikten? Oder was sind typische Konfliktsituationen?
 252 Wenn eben persönliche Befindlichkeiten in die Mannschaft hineingetragen werden. Die gilt es halt bei
 253 Frauentteams so gut es geht zu vermeiden, weil wenn man diese Probleme dann einmal hat, werden die eben
 254 viel länger ausgetragen als im Männerfußball. Also das ist, Frauen sind schon, ah... nachtragender und
 255 ahm... [überlegt] ja und dann auch viel konsequenter in ihrem Denken, also da gibt es oft kein, kein
 256 Mittelding. Also so, entweder ich mag dich oder ich mag dich nicht und das ist zum Beispiel im
 257 Männerfußball anders. Also ich mag dich nicht, aber ich spiel mit dir trotzdem oder am Spielfeld passt es
 258 nicht so, dafür passt es außerhalb oder umgekehrt und das ist bei Frauen, die sind da schon konsequent.
 259 Also, wenn denen einmal was widerfährt, die Erfahrung hab halt ich gemacht, wo es im Team nicht passt,
 260 dann haben die dann schon sehr oft richtige Probleme auch.
 261 Wie bist du da damit umgegangen?
 262 Ja mit einer klaren, mit einer klaren Ansage. Also, dass das so eben nicht geht und dass ich das auch in
 263 keinster Weise zulasse und da auch nicht zuschauen und wenn sich das nicht schlagartig verbessert, noch
 264 einmal alles, alles das, was ins Team hineingetragen wird, ist einfach kontraproduktiv und das gehört so
 265 schnell wie möglich abgestellt und wenn man sich dann vielleicht von der ein oder anderen Spielerin trennen
 266 muss oder das in den Raum stellt, dann –das ist aber eh schon der „Worst Case“, aber trotzdem dann hat
 267 das eigentlich meistens funktioniert und dann hat es sich relativ schnell eigentlich wieder gebessert. Und
 268 wenn man diese Phasen dann einmal übersteht, vor allem auch zu Beginn, wie es in St. Pölten war, ahm... wo
 269 es schon die eine oder andere Differenz gegeben hat auch intern in der Mannschaft. Wenn da aber diese
 270 Regeln ganz klar am Tisch liegen und vielleicht schwarz auf weiß und und dann funktioniert das auch.
 271 Gut, wie wird jetzt generell mit Konflikten umgegangen?
 272 Ahm...
 273 Oder wie gehen die Spielerinnen damit um?
 274 Das war auch ein Lernprozess, den wir alle gehabt haben zu Beginn eben auch sehr viel intern, ja. Sie haben
 275 es gar nicht so nach außen getragen, bis zu dem Zeitpunkt dann eben, wo ich schon denke, dass sie das
 276 Vertrauen gehabt haben ins Trainerteam und ab diesem Zeitpunkt ist es eigentlich relativ schnell immer nach
 277 außen abgehandelt worden. Also das heißt auch mit dem Trainerteam ist da dann eben nach Lösungen
 278 gesucht worden und sind halt auch dann Entscheidungen getroffen worden. Wie gesagt zu Beginn war schon,
 279 also wenn es Probleme gegeben hat, sind die sehr lang intern ausgefochten worden, wo man dann aber eh
 280 schon gemerkt hat, die mit der und das irgendwas nicht passt, bis man dann halt aber einmal hergekommen
 281 ist zu den Mädels und gefragt hat, was da eigentlich wirklich Sache ist oder bis da mal eine was gesagt hat,
 282 ist vor allem zu Beginn viel Zeit vergangen. Genau also bis es eben dann diese ein, zwei Fälle gegeben hat,
 283 wo wir komplett konsequent einfach ihnen gesagt haben, was Sache ist und ab diesem Zeitpunkt hat es
 284 eigentlich viel besser funktioniert und wir haben auch dann die nächsten zwei Jahren nicht wirklich
 285 irgendwelche Probleme gehabt.
 286 Wie läuft jetzt die Kommunikation zwischen dir und deinen Spielerinnen ab? Wie schaut das typischerweise
 287 aus?
 288 Ja, dass man, dass man gemeinsam kurzfristige, mittelfristige, langfristige Ziele formuliert. Das machen wir
 289 immer im Großen, immer im Team, ja. Und im Rahmen dieser Ziele kann man sich etwas frei bewegen. Ich
 290 gebe in vielen Dingen vor, in sportlicher Natur, die Regeln grundsätzlich vor, aber auch immer in Absprache

mit dem Team. Das heißt, wir haben schon immer eine ganz klare Struktur drinnen gehabt „Wie wollen wir spielen?“, „Was brauchen wir dazu?“ und ich hab dann einfach die nötigen Instrumente quasi hergegeben und die nötigen Mittel gesucht mit den Mädels einfach ah... und habe ihnen eben vorgegeben: Wenn wir das so machen wollen, dann wäre halt das und das aus meiner Sicht ein guter Weg, und so immer wieder angepasst, „Sind wir am richtigen Weg?“, „Funktioniert das?“, „Müssen wir abweichen?“, „Müssen wir mal, ja vielleicht einen Umweg machen, dass wir da, dorthin kommen“ aber im Prinzip immer mit dem Team, weil die Spielerinnen sind ja diejenigen, die das umsetzen müssen und wenn du eine Mannschaft hast, die das eigentlich gar nicht will, was du vorgibst, dann wirst definitiv keinen Erfolg haben.

In welchen Situationen suchst du das Gespräch mit deinen Spielerinnen?

In jeder. Wenn es gut läuft natürlich, immer wieder evaluieren, immer wieder hinterfragen und genauso auch wenns einmal nicht so gut läuft. Eine ständige Kommunikation, ein ständiges Gespräch ist extrem wichtig. Das wichtigste ist dabei, dass man sich da nicht nur auf einige konzentriert, sondern, dass man versucht einfach so viele wie möglich zu erreichen, damit man eben nicht eine außen vorlässt, damit sich eben die dann nicht beleidigt fühlt, dass vielleicht der Trainer mit der einen mehr redet, ja. Ahm... ich habe immer versucht persönliche Befindlichkeiten wegzulassen und es gibt halt einfach und ich mein das ist so, wenn man mit einem Apparat von 25-30 Spielerinnen arbeitet, gibt's halt ein paar mit denen man sich besser versteht und ein paar mit denen man sich nicht so gut versteht //mhm// aber da haben wir wirklich immer versucht – und das ist uns auch richtig gut gelungen, dass wir Sportliches und Privates, ah – sehr gut trennen. Das heißt auf dem Spielfeld, auf dem Training, alles was Team, Mannschaft sportlich betrifft sind alle zu hundert Prozent gleichbehandelt worden und alles andere ergibt sich dann eh von selber und und so haben wir das auch gehalten und es ist auch von allen so akzeptiert worden und respektiert worden und auch von meiner Seite und so haben wir eigentlich ein total gutes Auskommen gehabt.

Wann kommunizieren die Spielerinnen mit dir?

Wenn, hauptsächlich natürlich, wenn es Probleme gibt und da Probleme unter Anführungszeichen. Auch wenn sie etwas nicht verstehen aus sportlicher Natur oder wenn sie das Gefühl haben, dass von Trainerseite irgendwas nicht ganz so passt, wie sie es vielleicht gerne hätten, dann kommen sie eigentlich schon und da versuchen wir eigentlich sehr offen und ehrlich miteinander zu reden.

Was sind typische Gesprächsthemen?

Hauptsächlich natürlich sportlicher Natur, also das heißt, da geht's um Spielanlagen und vielleicht auch einmal die Art des Trainings, also sie kommen schon und sagen: „Trainer, wir würden gerne wieder einmal das oder das machen“, überhaupt kein Thema. Also es gibt ja viele Bereiche, die abzudecken sind und da kann es schon einmal sein, dass man als Trainer auf das ein oder andere vergisst, weil man eben auch einen relativ klaren –also ich zumindest, relativ klaren Plan habe, wie Fußball zu funktionieren hat und Fußball ausschaut, auch trainingstechnisch und solche Bereiche privater Natur natürlich die Spielerinnen, die es nützen wollen. Ich biete es ihnen an, dass sie eben mit ihren Problemen kommen können, weil ich kann sie ja nur dementsprechend auch behandeln, wenn ich weiß was Sache ist. Also das heißt, wenn meine Spielerinnen aufs Training kommen fordere ich auch immer hundert Prozent einen Einsatz und solche Dinge ein. Wenn es aber einer nicht so gut geht und ich weiß es nicht, fordere das trotzdem ein und dann tut man ihr oft mehr weh, als, dass man ihr was Gutes tut. Wenn ich es aber weiß, was Sache ist, dann kann man da natürlich etwas –genau, da sind wir bei Rücksichtnahme, Akzeptanz, was eben da für Frauen ganz wichtig ist.

Kannst du dich jetzt an eine Situation erinnern in der sich fehlende Kommunikation vielleicht negativ ausgewirkt hat?

Ja, es war schon, also in St. Pölten haben wir schon ein, zwei Spielerinnen gehabt die unheimlich ehrgeizig waren, die aber ständig über einen gewissen Verletzungslevel drüber trainiert haben. Also das heißt ständig in den Schmerz retrainiert haben. Nicht gekommen sind, weil sie eben unbedingt spielen wollten. Damals ist es halt gegangen Richtung Champions League. Da wollten natürlich alle spielen logischerweise. Und da waren schon ein paar Fälle, wo auch ich das dann, wo ich wahrscheinlich zu wenig kommuniziert habe. Wo ich zwar gesehen habe, dass was nicht passt, aber die Spielerinnen waren ah... die, schon eher reserviert waren auch mir gegenüber und ich da auch so das, -gute Spielerinnen, aber nicht so das Gefühl gehabt hab, dass ich dort eben so rankomme. Da habe ich das ein oder andere Mal vielleicht ein wenig was übersehen. Auch, wo wir dann eigentlich erst im Nachhinein draufgekommen sind so mehr oder weniger „Naja, hättest halt was gesagt“ und ja die Spielerin hat auch gesagt: „Naja, hättest halt du was gesagt“ und so haben wir da vielleicht etwas aneinander vorbei gesprochen. Also das ist schon passiert, ja.

Wie schaut es mit Feedback aus oder typische Ansprachesituationen? Also zum Beispiel vor dem Spiel, nach dem Spiel oder in der Halbzeit? Oder wann gibt's du Feedback?

Ja Feedback versuch ich natürlich am Training sehr viel zu geben. Beim Spiel selbst bin ich sehr ruhig. Haben wir gestern auch so einen Fall gehabt, wo dann die Co-Trainerin gesagt hat, sie glaubt, ich könnte mehr eingreifen in das Spiel. Ich bin grundsätzlich der, dass ich glaube, dass ich mit zu viel Ansprache während dem Spiel einfach viel mehr Verunsicherung schaffe, als wie Klarheit. Werde ich mir aber genau dementsprechend auch mitnehmen, also da auch dann vielleicht auch immer wieder selber darüber

nachdenken, wenn die das brauchen, wenn die das wollen, dann werden sie auch mehr kriegen. Sonst Feedback am Training. Ich versuche sehr viel positives Feedback zu geben. Natürlich auch mit negativer Kritik müssen sie umgehen, das ist ganz klar. Also man muss auch aus Fehlern lernen können, also das ist ja auch ein ganz wichtiger Punkt. Und sonst versuch ich einfach, sehr viel Klarheit zu schaffen. Also wirklich schauen, dass eine ganz klare Struktur drin ist, dass sie sich auskennen, wenn sie am Platz rausgehen. Auch im Training, dass es, ah...weniger ist oft mehr und einfacher ist oft besser als kompliziert und da halt ständig einfach versuchen, sie weiter zu entwickeln. Ständig versuchen ihnen Lösungsmöglichkeiten auch vorzuschlagen. Sie selber drüber nachdenken zu lassen. Also auch vor allem jetzt, sag ich jetzt einmal beim Training „Welche Möglichkeiten hätten wir noch gehabt?“ Einfach die Fragestellung, dass sie sich selber einfach mit dem Thema Fußball auseinandersetzen. Wir machen auch sehr viel in der Theorie, weil ich schon glaube –also das hab ich auch selber gemerkt, wenn ich das Wissen als Spieler gehabt hätte, das ich jetzt hab, wäre ich wahrscheinlich um zwei Klassen ein besserer Spieler gewesen, ja. Und und das versuche ich auch den Spielerinnen so mitzugeben, dass sie auch wirklich über Fußball nachdenken. Welche Möglichkeiten gibt es, welche, auf meiner Position, welche Arten von Spieleröffnungen gibt es, wie kann...und so weiter.

War das jetzt mit Männerteam anders? Hast du da –

Ich glaub halt ein Problem ist, dass im Frauenfußball bei Weitem noch nicht so gute Trainer am Werk waren –sagen wir es jetzt einmal so, wie es im Männerfußball ist. Also im Männerfußball kann es schon passieren, wenn man jetzt in der Landesliga, Regionalliga spielt, dass man absolute Top-Trainer, die ihren Weg über diese Ligen machen, findet, ja. Die auch von der Ausbildung her sehr gut sind. Das ist halt im Frauenfußball leider, leider nicht so und dadurch, dass sie, glaub ich, nicht so viele gute Trainer auch gehabt haben, auch in jungen Jahren, fehlt einfach oben schon noch, schon noch sehr viel. Also in allen Bereichen, technisch-taktischen Bereich, also im Positionsspiel, und so weiter. Also da gibt's viele Möglichkeiten.

Das heißt in der Ansprache war es einfach, dass man viel mehr-

Man muss ihnen viel mehr noch lernen, ja. Wo man sagt, wenn ich einen 18, 19, 20-jährigen Buben irgendwo hab, der auf einem gewissen Niveau –wir reden jetzt da wirklich halbwegs von einer guten österreichischen Landesliga, Regionalliga, ja- dann hat man schon oft Spieler, die einfach schon sehr viel mitbringen. Also die wirklich auch wissen, um was es geht und das hat man im Frauenbereich oft nicht. Wird natürlich jetzt auch besser, wenn jetzt, also Akademie St. Pölten und so weiter, die ja dann zu dir kommen mit einer, mit einer Top-Ausbildung und mit einem sehr hohen Verständnis für Fußball. Wenn man jetzt aber, sag ich jetzt einmal, meine Mannschaft in Horn, die bis jetzt immer irgendwelche gehabt haben, fast ohne Ausbildung. Das waren halt einfach Leute, die gesagt haben, ja wir machen das und die haben dann mit ihnen irgendwas gemacht. Also da merkt man schon, dass einfach schon noch sehr sehr viel fehlt //mhmm// vom taktischen Verständnis her.

Wie gehen jetzt deine Spielerinnen selbst mit Feedback um?

Unterschiedlich. Es gibt welche, die sehr selbstkritisch sind. Die gehen besser mit Feedback um. Es gibt welche, die Kritik weniger vertragen. Es gibt Spielerinnen, die sich absolut überschätzen, die natürlich dann auch immer wieder Probleme haben, wenn man sie ein wenig runterholt. Es gibt Spielerinnen, die man richtig aufbauen kann, weil die einfach so, so wenig Selbstwertgefühl und so wenig Selbstvertrauen haben in ihre eigenen Stärken. Die kann man dann relativ, die nehmen Feedback total gut auf und die bringen dann auch richtig viel weiter. Und da gibt es eben, wie gesagt diese unterschiedlichen Charaktere und da muss man halt eben genau schauen, mit was für einer Spielerin hat man es zu tun, was für eine Ansprache passt. Also es ist ja so, dass ich mit jeder anders rede. Also es ist ja nicht so, dass ich da meine Feedback-Schiene hab und die durchfahr, sondern ich weiß genau, die Spielerin braucht mehr Druck, die verträgt das auch, da kann man auch einmal schärfer reden und vielleicht auch mal mehr kritisieren. Bei einer anderen Spielerin muss man es komplett von der anderen Seite angehen. Also da muss man sehr vorsichtig sein, sehr behutsam damit umgehen. Also es ist wirklich, wirklich höchst unterschiedlich.

War das jetzt mit Männerteams anders?

Ja, dahingehend, weil Männer –was jetzt das Sportliche am Spielfeld betrifft, viel viel härter im Nehmen sind. Also da sind, aus meiner Sicht, diese persönlichen Befindlichkeiten werden da hintenangestellt. Da geht man aufs Training, da gibt man Gas, also auch bei den Mannschaften, die ich gehabt hab und auch dort wo ich, wenn ich sie halt so weit gehabt hab, wie ich sie haben wollte, ja, dann waren das halt, sag ich „gstandene Mannsbilder“, die einfach –natürlich auch charakterlich unterschiedlich sind, aber die schon da anders und auch härter im Nehmen sind. Aber es gibt genauso Männer, die, die...ja... die Kritik ganz schlecht vertragen und und... aber im... wenn man es jetzt durchschnittlich sieht, kann man da mit einem etwas härteren, schärferen Umgangston agieren. Das geht halt bei Frauen eher weniger.

Kommunizierst du am Matchtag anders als sonst?

Nein.

Inwiefern gibt es jetzt Unterschiede in der Kommunikation in Frauen- und Männerteams? Gibt es da irgendein Beispiel, wo sich eben die Kommunikation, oder wo-

Na, die Motivationsansprache ist etwas eine andere. Ich sag jetzt einmal einen Mann zu motivieren ist vielleicht mit einigen Kraftausdrücken besser möglich. Ahm... und die Mädels kann man besser -na kann man bei Männern auch, also es ist auch wieder schwierig, also ich bin schon einer, ich versuche sehr viel über die, über die persönliche Schiene, über den Teamgeist, eine Mannschaft zu motivieren, also schon in Richtung Emotion, Leidenschaft. So in die Richtung und da ist halt die Ansprache bei Frauen definitiv eine andere, als wie bei Männern. Also bei Männern geht es viel, doch lauter, noch emotionaler zu, ja. Von meiner Seite, was ich mich erinnern kann. Bei Frauen ist das eher, wie gesagt eher ruhig, sachlich und eher auf der, auf der Emotionsschiene zu motivieren.

Was glaubst du ist wichtig für eine funktionierende Kommunikation im Team?

Ahm... [überlegt] ja sachlich bleiben, das Private mit dem Sportlichen auf jeden Fall trennen. Das ist einmal das aller aller wichtigste und dann halt eben mit einer hohen Einfühlsamkeit, auch mit einem hohen Wissen auch über die Spielerinnen, also mir ist es schon wichtig, ich weiß von meinen Spielerinnen auch im Privaten sehr sehr viel. Ich weiß, wo sie arbeiten, ich weiß was für Zeitaufwendungen sie in Anspruch nehmen, ich weiß, ob sie Schularbeiten haben, ich weiß, ob sie grade maturieren, ob sie, ah... ich weiß auch oft viel, ob es grad ein Problem gibt mit dem Freund, ich weiß, ob die Eltern geschieden sind oder nicht. Also und da eben sehr gut reinschauen und auf jede halt wirklich, wirklich halt ganz speziell versuchen einzugehen.

Glaubst du gibt es irgendwas, wo man besonders drauf achten müsste in der Kommunikation bei Spielerinnen im Gegensatz zu Spielern?

Ehrlichkeit ist ganz wichtig, eben ein offener Umgang, ein vertrauensvoller Umgang. Also das das, was in dem Raum besprochen wurde auch dementsprechend in dem Raum bleibt. Also das sind Dinge, die sie gar nicht wollen, wenn dann über Dritte erfahren wird, dass man da vielleicht geplaudert hat oder geredet hat, also das ist extrem wichtig. Also das ist eben dieses Vertrauen, dass man aufbaut und, dass man aber dann, wenn man es einmal verloren hat, nicht mehr wiedergewinnt. Also das ist sicher ein Unterschied zu Männern, weil dort kann man dann einmal normal reden miteinander, kann das vielleicht ausdiskutieren, kann es ausschreien. Das ist bei einer Frau eher nicht. Also, wenn eine Frau dir einmal, oder kein Vertrauen mehr zu dir hat, dann wirst du es auch fast nicht mehr wiedergewinnen.

Wie motivierst du deine Spielerinnen?

Ja indem ich einfach versuche aus meinen Erfahrungen heraus die bestmöglichen Lösungen anzubieten, in denen sie sich eben dann auch frei bewegen können. Das heißt eben auf der emotionalen Schiene, ahm... wo wir gemeinsam sehr viel machen, wo wir sehr viel auch erarbeiten und über diese, über diese Punkte, die wir uns da erarbeitet haben, kann man sie auch immer wieder herannehmen und sagen „Du pass auf. Wir haben gemeinsam entschieden. Das, das, das. So wollen wir spielen. So wollen wir agieren. So viel wollen wir laufen und und und.“ Also, ah... schon mit gemeinsam erarbeiteten Richtlinien für unser Spiel, für unseren Umgang miteinander, ja. Und diese Punkte dann immer wieder ganz klar herauszufiltern und auch das einfordern, ja... und da bin ich schon einer, der mit sehr viel Kreativität, mit sehr viel Spaß und Humor, glaub ich versucht, da einfach die Mädels richtig, ah... das Bewusstsein zu schärfen, sie zu begeistern für diese Situation, für diese Sache und da braucht dann oft immer nur Kleinigkeiten, damit das sofort wieder richtig brennt und dementsprechend motiviert-

Gibt's da jetzt Unterschiede zwischen Männer- und Frauenteam, glaubst du? Also, wie du sie motivierst?

Ja gibt es schon, also, ahm... ich hab es nur leider bei Männermannschaften nicht immer ausprobiert. Vielleicht hätte das dort eh auch funktioniert, aber mit Frauen ist es halt schon so, dass man da oft -oder ich versuche Dinge oder sie zu motivieren mit, mit Besprechungen, mit Dingen zu konfrontieren, die vielleicht im Männerbereich ins Lächerliche gezogen werden könnten. Also das heißt zum Beispiel, wir haben vor der Champions League als Beispiel, wir haben uns immer was überlegt, auch vor den Cup-Finalis, das heißt wir haben uns in einem Ring aufgelegt, wir haben die Augen geschlossen, wir haben eine kurze Ansprache gehalten, wir haben eine super Musik dazu gespielt. Und das waren emotionale Momente, wo vor dem einen Cup-Finale teilweise die Tränen geflossen sind, aber das glaub ich, war genau das richtige. Genau auf der Schiene haben wir sie richtig gepackt und dann war die Sache erledigt und dann haben wir nur mehr gesagt: „So passt und jetzt gehen wir raus! Jetzt fetz mas weg!“ Und ich glaub schon, dass das bei Männern dann oft nicht so gut ankommt, weil da ist ja „Was will der von mir? Für was hör ich mir den „Ewigen Kreis“ von König der Löwen an? Interessiert mi Nüsse. Geht scho, ich brauch vielleicht was anderes!“ und so haben wir, ich hab ja dann ab und zu mit Stoffviecherl gearbeitet, die halt für mich eine besondere Bedeutung gehabt haben und da war eben das Glücksschweindal und die Strafraumkobra und und das halt immer verpackt in einer Geschichte dazu und und das hab ich mit ihnen schon oft gemacht und da hab ich auch das Feedback kriegt, dass das auch richtig richtig gut angekommen ist und ich glaub nicht -und das war im Profi-Bereich so, dass wir es natürlich auf dieser emotionalen Schiene auch packen muss und das man sie auch beim Herz packen muss, aber ich glaub nicht, dass das dann dort so gut angekommen wäre, wenn ich ihnen das Glücksschweindal mitnehme und den Angsthasen und und weiß ich nicht was da alles gibt und dazugehört.

470 Ok. Letztes Themenfeld. Trainerinnen im Frauenfußball. Wie schätzt du die Eignung weiblicher
471 Trainerinnen ein?

472 *Ja, genauso, denk ich einmal, wie bei Männern. Ich glaub halt einfach nur, dass bei einer Frauentrainerin*
473 *das Problem genauso der persönlichen Befindlichkeiten zutage kommt und man sieht es ja im Berufsleben,*
474 *ah...ein Mann und ein Mann können super zusammenarbeiten, ein Mann und eine Frau können*
475 *normalerweise perfekt zusammenarbeiten, bei Frauen hast immer Probleme und das ist das einzige Problem,*
476 *dass ich bei Frauen sehe, die im Frauenfußball auch tätig sind, dass es genauso dort eben zu Spannungen*
477 *und Differenzen kommt, weil einfach vielleicht das Denken gleich ist und ein Mann doch komplett anders*
478 *denkt und da vielleicht viele Situationen –und das war bei uns so, auch mit Humor genommen werden*
479 *konnten. Weil ich kann irgendwann einmal sagen: “Tut mir leid, da kenn ich mich bei euch nicht aus. Da*
480 *müsst ihr mir weiterhelfen“, Weißt? Und da, also, aber sonst, denk ich komplett gleich. Es gibt die*
481 *erfolgreichste, ah... Frau im Frauenfußball, also die erfolgreichste Trainerin ist eine Frau beim deutschen*
482 *Nationalteam ewig gewesen, die alles gewonnen hat. Ich weiß nicht, ob das ein Mann so schnell einmal*
483 *erreichen kann. Also es gibt auch von der Ausbildung her keine Unterschiede. Im Gegenteil, ich würde sogar*
484 *noch allgemein dieses Frauentrainerwesen absolut noch fördern. Sehe ich auch keinen Grund, warum nicht*
485 *eine Frau eine Männermannschaft trainieren könnte. Ich glaub, dass das nämlich auch richtig gut*
486 *funktionieren kann.*

487 Glaubst du also, dass es als Trainer einfacher ist mit Frauen zu arbeiten?

488 *Glaube ich ja.*

489 Gibt es jetzt irgendwelche Vor- und Nachteile im Training mit einer weiblichen Trainerin?

490 *Ich hab nie eine weibliche Trainerin gehabt, drum kann ich das auch jetzt nicht wirklich beurteilen, aber –*
491 *Oder was glaubst du wären Vor- und Nachteile, wenn eine weibliche Trainerin mit Frauen arbeiten würde?*
492 *Ich kann einfach nur aus der Erfahrung dahingehend sprechen, aus dem was ich mit den Spielerinnen*
493 *gesprachen hab, die mit Frauen auch trainiert haben, dass es sehr wohl Unterschiede gegeben hat auch in*
494 *der Kommunikation, ja. Ahm... und es waren schon immer wieder Themen, dass halt eine Frau als Trainerin*
495 *eben, weil man vielleicht nicht so beachtet ist oder vielleicht auch von außen nicht diesen, diesen nötigen*
496 *Respekt und diese nötige Akzeptanz hat, dass sich die halt schon dementsprechend stark auch positionieren*
497 *wollen und müssen und da weniger kommunikativ und vielleicht weniger kompromissbereit sind, wie ein*
498 *Mann, der sich nicht mehr so positionieren muss und bei mir war es eben auch genauso. Also ich hab meine*
499 *Top-Erfahrungswerte mitgebracht über, über zehn, zwölf, vierzehn Jahre, ich bin sieben Mal Meister*
500 *worden, ich hab überall alles gewonnen, wo ich war, weißt? Und ich hab mich damals in dieser*
501 *Frauenmannschaft nicht unbedingt mehr so positionieren müssen. Ich hab gesagt, ok das ist der Weg und*
502 *wenn wir was anders machen, dann machen wir es anders und wenn wir es miteinander machen, dann machen*
503 *wir es miteinander und wenn ihr kommen wollt, dann bin ich der Letzte, der da nicht kompromissbereit ist und*
504 *wir drehen was um, ja. Und ich glaub schon, dass das bei einer Frau anders ist, die da eher straighter ihre*
505 *Linie möglicherweise durchfährt, weil sie sagt „Na ich weiß wie’s geht und ich muss das jetzt, weil ich*
506 *erfolgreich sein will“ und das hab ich, hab ich zum Beispiel gar nicht. Gar nicht. Ich mach das was ich mach*
507 *mit hundert Prozent und mit Spaß und ich brauch mich nicht positionieren und ich denke auch jetzt nicht*
508 *dran, was ist, wenn ich jetzt mit Horn nicht aufsteige in die Bundesliga. Bin ich deshalb ein schlechter*
509 *Trainer, schlechter Mensch? Nein, dann schade drum. Wir haben sicher das halbe Jahr alles gegeben. Wenn*
510 *wir es schaffen, ist es super, wenn wir es nicht schaffen, ja dann war halt ein anderer besser vielleicht.*

511 Warum glaubst du gibt es so wenig weibliche Trainerinnen?

512 *Weil es einfach auch, weil der Frauenfußball allgemein diese Breite ja noch nicht hat logischerweise, na.*
513 *Und ah... je mehr Spielerinnen es gibt, um so mehr werden sich dann für den Trainerjob logischerweise*
514 *interessieren. Also ich fang jetzt auch nicht Fallschirmspringtrainer an. Ich bin noch nie in meinem Leben*
515 *runtergehüpft, weißt? Ich mein... wäre zwar interessant, aber du nimmst ja das nicht auf dich, wenn du nicht*
516 *von der Pike auf, auch Erfahrung hast.*

517 Glaubst du was müsste getan werden, damit man diese Situation verbessern kann?

518 *Die Spielerinnen motivieren, dass sie auch dementsprechend vielleicht versuchen diesen Weg zu gehen. Also*
519 *ich-*

520 Also als Trainer jetzt sozusagen die Spielerinnen –

521 *Zum Beispiel oder dann auch von der Verbandsseite her zum Beispiel. Also es gibt ja mittlerweile eine Top-*
522 *Spitze. Und einfach auch über den Verband. Wenn ich weiß, die eine oder andere Spielerin wird irgendwann*
523 *einmal nicht mehr auf diesem Niveau spielen können, anbieten „Du pass auf. Schau dir das an. Mach einmal*
524 *die Ausbildungen.“ Also ich halte nichts davon, dass man Zuckerl verteilt, ja. Weil das wäre dann wieder*
525 *was, wo man sagt „Naja gut, weilst a Frau bist, brauchst weniger machen“ oder nein das... von dem halte*
526 *ich überhaupt nichts. Die soll genauso diese Schiene durchmachen, die sie alle im Fußball durchmachen.*
527 *Müssen sie ja auch. Aber sehr wohl motivierend eingreifen und vielleicht eben dann auch in gewissen*
528 *Positionen dann halt einmal den Mut haben, vielleicht einmal eine Spielerin oder Spielertrainerin oder*

529 Trainerin hinzusetzen und der mal die Chance geben, dass sie sich dort eben mal profilieren kann,
530 verwirklichen kann.

531 Ok. Abschließend jetzt. Trainierst du lieber Männer oder Frauentteams?

532 *[überlegt]* Pause... ahm... *[überlegt]* kann ich, kann ich schwer beurteilen oder eine klare Aussage treffen,
533 weil es mir immer um die Aufgabe geht und um den, um den Reiz, der da dahintersteckt, ja. Und das kann bei
534 einer Frauenmannschaft eine superreizvolle Aufgabe sein und es kann bei einer Männermannschaft eine
535 superreizvolle Aufgabe sein. In welcher Liga auch immer. Ahm... ich bin halt jetzt einmal im Frauenfußball
536 verankert. Ich kann mir vorstellen, dass ich auch vielleicht in weiterer Folge da bleib, weil –und das hab ich
537 natürlich schon mitgekriegt, also auch was meine Person betrifft, man hat im Frauenfußball, wenn man sich
538 auf einem guten Niveau- also da red ich jetzt ja wieder von der Bundesliga oder vielleicht auch zweite Liga
539 bewegt, extrem viele Möglichkeiten. Also man kann, ahm... dadurch, dass dieses Grüppchen noch viel kleiner
540 ist, man hat auch von den, man hat gute Fortbildungen, man kommt auch international viel mehr herum, was
541 ich in einer ersten Landesliga, was man definitiv nicht schafft. In der Frauenbundesliga, ich war siebzehn
542 Mal im Ausland. Wir haben internationale Turniere gespielt, Champions League gespielt. Das heißt, da
543 kommst du als Mann, wenn du nicht oben bist, nie hin, ja? Ich war eine Woche auf einer UEFA-Tagung in
544 Stockholm. Also dort wäre ich nie hingekommen, also es gibt schon im Frauenfußball unheimlich viel
545 Potenzial und Möglichkeiten auch über die UEFA. Und das ist natürlich schon auch sehr reizvoll. Und da
546 muss man eben schon gut unterscheiden, wo liegt der Reiz jetzt als Trainer, ja? Klar, ich bin davon
547 überzeugt, dass ich irgendwann nochmal eine Männermannschaft machen werden, weil, weil ich einfach,
548 ahm... glaube, dass ich, dass das eben im Frauenfußball möglicherweise für mich dann ein Ende hat, wenn
549 einfach die Möglichkeiten nicht mehr so gegeben sind. Ich glaub nicht, dass ich in St. Pölten noch einmal
550 Trainer werde, bei der besten Mannschaft, ich glaub vielleicht auch nicht in Neulengbach und dann, weißt,
551 fehlt irgendwie wieder, es müsste was sein, was wirklich reizvoll ist. Wo man sagt, ok man kann was
552 aufbauen. Was halt vielleicht, vielleicht –schauen wir einmal, langer Weg, aber vielleicht jetzt eben im
553 Entstehen ist.

554 Was fällt dir leichter? Der Umgang mit Männern oder mit Frauen?

555 *[überlegt]* Also ich, fühl mich bei Frauen sehr wohl, aber irgendwie ist es mit Männern einfach anders, weil
556 die Themen auch andere sind. Ja, also ich kann jetzt nicht sagen, dass ich mich wohler fühl dort oder da, aber
557 ich bin schon auch richtig gern mit Männern und meinen Freunden beieinander *[lacht]*. Aber ich fühl mich
558 auch sehr wohl in einer Frauenmannschaft und hab da null Probleme und wenn wir da auf Trainingslager
559 sind und ich der einzige Mann bin. Ich denk wir haben immer viel Spaß, wir bringen das supergut herüber
560 und, also... bin auch gern mit Frauen beieinander.

561 Gibt's jetzt noch irgendwas, dass du ergänzen möchtest, oder?

562 Na ich denk, dass wir eh schon, eh schon das meiste-

563 Ja.

564 Meiste abgehandelt haben. Also, was halt natürlich immer großes Thema ist logischerweise, was aber eh
565 wenig angesprochen ist, ist natürlich die sexuelle Orientierung //mhm// bei vielen. Das ist aber halt ein
566 Thema, das, ähm... ja... eben noch nicht so an der Öffentlichkeit ist. Ich mein, da redet man zwar drüber –
567 also ich hab einen super Umgang mit den Mädels gehabt und mir war es komplett wurscht und ich bin auch
568 das erste Mal mit dieser Situation eigentlich so wirklich, wirklich in St. Pölten konfrontiert worden. Ich mein
569 in St- Pölten haben wir gehabt neunzig Prozent, denk ich jetzt einmal, na. Also, das war, und das war aber
570 nie ein Thema, also es war überhaupt kein Thema //mhm//. Also im Gegenteil, ich denk mal wir haben
571 superlässige *[lacht]* Nächte miteinander verbracht, wir sind so viel fortgegangen miteinander und haben
572 richtig viel Spaß gehabt. Also das war für mich nicht eine Sekunde ein Thema. Aber das ist natürlich schon
573 ein Thema, Thema nach außen, was noch nicht auch, diese Akzeptanz hat. Und da ist natürlich, da sind
574 Riesen-Unterschiede, ob du jetzt zum Beispiel hast St. Pölten, wo halt viele, viele Wienerinnen auch dabei
575 sind, die halt dann irgendwann einmal in der Anonymität so mehr oder weniger verschwinden können,
576 weißt? Und komischerweise in Horn, hab ich nicht eine, weißt? Jetzt ist halt die Frage? Ist es wirklich so,
577 weißt? Oder traut man sich dort am Land einfach, einfach nicht so das preiszugeben. Also das ist komplett
578 unterschiedlich, gö? Aber, ja, aber sonst, denk ich haben wir alles gut abgehandelt.

579 Mhm. Dann sag ich Dankeschön für das Interview.

Transkript Johannes

Das Interview wurde am 30. März 2017 durchgeführt.

- 1 Zu erst einmal kurz zu deiner Person. Kannst du mir ein paar Infos über dich geben?
2 *Alter 54, ahm... Studium, ja Lehramt Studium Mathematik und Sport, dann auch parallel Sportwissenschaft-*
3 *Studium mit Abschluss Doktorat in Heidelberg. Ah... Assoziation zu Frauenfußball, vier Jahre Trainer bei*
4 *Neulengbach, zwei Jahre U17-Nationaltrainer bei Frauen.*
5 Wie lange bist du schon Trainer?
6 *Seit 1988.*
7 Bei welchen Vereinen warst du bisher tätig?
8 *Austria Wien im Nachwuchs, Admira im Nachwuchs, Rapid im Nachwuchs, dann U17-Nationaltrainer,*
9 *Neulengbach-Frauen, LAZ Wien, Sportklub //mhm// Männer.*
10 Wie lässt sich die Trainertätigkeit mit deinem Beruf vereinen?
11 *Gut.*
12 Wie kam es jetzt generell dazu, dass du Trainer geworden bist?
13 *Ja weil mich das, das hat mich immer schon interessiert. Ich hab das Studium gemacht und dann relativ hoch*
14 *Fußball gespielt und das hat mir immer taugt mit den Leuten zu arbeiten.*
15 Wie ist es jetzt eben dazu gekommen, dass du damals ein Frauenteam trainiert hast?
16 *Angebot vom ÖFB gekriegt, Ich hab mit LAZ in Linz das Futsal-Turnier gespielt, hab zwei Mädchen dabei*
17 *gehabt. Die haben hervorragend gespielt und dann hab ich ein Angebot vom ÖFB bekommen, das*
18 *Nationalteam zu trainieren, was ich sofort gemacht hab.*
19 Ok. Was waren dann die Gründe dafür, dass du dich eben für das Training mit einer Frauenmannschaft
20 entschieden hast?
21 *Super Angebot, sehr reizvolle Aufgabe dort auch erfolgreich zu sein.*
22 Wie reagiert dein Umfeld darauf, wenn du ihnen erzählst, dass du ein Frauenteam trainierst?
23 *Leider, muss ich sagen, leider nicht positiv.*
24 Inwiefern?
25 *Na, jetzt, du kennst eh die Sachen. Das Problem in Österreich noch immer aus meiner Sicht bist du*
26 *Männertrainer, auch bei schlechten Männermannschaften in den unteren Klassen ist alles positiv. Wenn du*
27 *Frauen trainierst, schaut das nicht so gut aus grundsätzlich, was ich ganz blöd find //mhm// und völlig nicht*
28 *versteh.*
29 Wie schätzt du jetzt den Stellenwert des Frauenfußballs ein in Österreich?
30 *Wir haben uns das erste Mal jetzt für die Europameisterschaft in den Niederlanden qualifiziert, das*
31 *Nationalteam. Trotzdem viel zu wenig Bedeutung noch immer. Der Stellenwert des Frauenfußballs ist in*
32 *Österreich viel zu gering. Nicht gebührend.*
33 Welche Unterschiede gibt es jetzt, glaubst du zwischen dem Frauen- und dem Männerfußball?
34 *Grundsätzlich, in den Männerfußball wird alles hineingepulvert, auch von der ÖFB-Seite, auch von*
35 *wirtschaftlicher Seite und die Frauen kriegen im Prinzip nichts ab. Viel zu wenig ab. Kein, viel zu wenig*
36 *Standing, könnte viel mehr an Bedeutung gewinnen und viel mehr Resonanz bekommen.*
37 Und was sind eben so die Unterschiede, wenn du jetzt den Frauen- mit dem Männerfußball vergleichst?
38 *Na ja klar ist es bissl ein Unterschied, weil die Männer natürlich in der Spitze schon noch dynamischer und*
39 *schneller spielen. Das heißt dynamischer Faktor ist schon wesentlich gegeben. Wo die Frauen ein bissl*
40 *weniger, also nicht so dynamisch spielen, aber taktisch, von der Lernfähigkeit, von der Lernwilligkeit sind*
41 *Frauen hervorragend.*
42 Was war vor deiner Trainertätigkeit im Frauenfußball deine Einstellung oder dein Bild gegenüber dem
43 Frauenfußball?
44 *Immer positiv eigentlich. Immer positiv. Es war immer positiv, sonst hätte ich es nicht gemacht. Ich weiß,*
45 *dass in der Bevölkerung manchmal das Bild nicht so positiv ist.*
46 Was wusstest du über den Frauenfußball?
47 *Wenig.*
48 Wie würdest du jetzt eine typische Fußballspielerin beschreiben?
49 *Mit denen ich zusammengearbeitet habe, ehrgeizig, lernwillig, lernfähig –das hab ich eh schon gesagt, ah...*
50 *ja es ist sehr angenehm mit denen zu arbeiten, weil eben diese Parameter, die ich gesagt habe, die wesentlich*
51 *für mich sind, ah... zutreffen.*
52 Gab es Situationen, in denen du mit Vorurteilen oder Stereotypen hinsichtlich des Frauenfußball konfrontiert
53 wurdest?

54 *Ja, was die sexuelle Orientierung und so weiter betrifft. Da gibt es immer wieder in der Gesellschaft ganz*
 55 *blödsinnige Meinungen, die die Intimsphäre völlig verletzen. Also //mhm// ich denke, dass man da sehr offen*
 56 *sein muss über diese Dinge und nicht irgendwas verbreiten soll, was man nicht genau beweisen kann.*
 57 *Wie hast du jetzt in dieser oder in einer Situation reagiert, wo du damit konfrontiert wurdest?*
 58 *Sehr positiv reagiert. Das heißt aus meiner Sicht, wenn so etwas vorkommt, es steht jedem frei, ob er Single*
 59 *ist, ob jetzt ein Mädchen mit einem Mädchen liiert ist oder mit einem Burschen liiert ist – das war für mich*
 60 *alles total in Ordnung, weil jeder diese Freiheit hat sich selbst als so zu entscheiden und nicht von der*
 61 *Gesellschaft irgendwas aufkreiert wird. Eine Meinung, die nicht haltbar ist.*
 62 *Ok, aber wie hast du jetzt in dieser Situation reagiert, wo eben jemand dich damit konfrontiert hat?*
 63 *Na ich, sehr vehement und ich hab gesagt. Ich hab meinen Standpunkt klar dargelegt und dem eigentlich*
 64 *oder vielen äußeren Meinungen widersprochen.*
 65 *Gab es jetzt auch Situationen in denen eben deine Spielerinnen, oder was du eben mitbekommen hast, wo*
 66 *deine Spielerinnen konfrontiert wurden mit irgendwelchen Vorurteilen?*
 67 *Ja, oft mitgekriegt.*
 68 *Und wie hast du, oder wie haben da deine Spielerinnen reagiert?*
 69 *Ähnlich wie ich und ich war immer der Unterstützer und ich habe das immer unterstützt.*
 70 *Also wenn ich sowas mitkriegt hab von irgendeinem Fan oder sonstigen Dingen, hab ich das eigentlich*
 71 *versucht, vehement dagegen zu sprechen.*
 72 *Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Voraussetzungen, die ein Trainer mitbringen muss, um ein*
 73 *Frauenteam zu trainieren?*
 74 *Ähnlich was ein Trainer haben muss, wenn er mit Männern trainiert oder mit Burschen trainiert, das heißt*
 75 *hohe Fachkompetenz, aber noch wichtiger ist hohe Sozial- oder zwischenmenschliche Kompetenz.*
 76 *Wie würdest du jetzt einen optimalen Trainer beschreiben neben diesen beiden -?*
 77 *Mmm... naja und schon eine gewisse Härte. Frauen sind genauso belastbar, auch im technisch, taktischen*
 78 *und physischen Bereich, wie Männer und ja nicht zu weich da zu sein, im Sinne von nachgebend, sondern*
 79 *man kann sie genauso behandeln wie Männer.*
 80 *Gab's irgendetwas, dass du mit den Frauen anders gemacht hast im Training, als mit den Männern?*
 81 *Nein, eigentlich nicht. Ich habe da kaum unterschieden.*
 82 *Wie würdest du dich einschätzen als Trainer?*
 83 *Fachlich top, zwischenmenschlich top und versuche gerecht zu sein. Das ist natürlich ein Punkt, der bei*
 84 *Frauen ganz speziell ist, dass man wirklich versucht da gerecht zu sein und die aufstellt, die in diesem Spiel*
 85 *für die Mannschaft oder die Aufstellung, die für dieses Spiel am besten für die Mannschaft ist.*
 86 *Gibt es jetzt irgendwelche Erfahrungen, die du im Training mit Frauen gemacht hast, die einen Gegensatz zu*
 87 *dem mit Männern darstellen. Irgendeine Situation wo du dir gedacht hast „He, das ist jetzt irgendwie typisch*
 88 *für Frauen“, oder-*
 89 *Im Großen und Ganzen nein. Wenn, dann bin ich vielleicht ein bisschen sensibler auf diese Sachen*
 90 *eingegangen //mhm// und hab das reflektiert mehr und mehr besprochen als bei Männern, aber grundsätzlich*
 91 *im Groben gleich.*
 92 *Ok. Wie seid ihr damals im Team miteinander umgegangen?*
 93 *Sehr respektvoll. Und ich hab auch mit meinen Mitarbeitern so das gehandhabt, dass man mit Respekt und*
 94 *Wertschätzung umgeht miteinander.*
 95 *Und wie hat das Klima ausgesehen? Wie war das?*
 96 *Ich denk, dass das gut war.*
 97 *Wie bist du mit den Spielerinnen umgegangen?*
 98 *Ich hab versucht Respekt und Wertschätzung einzubringen und ich hoffe, dass das auch die Spielerinnen so*
 99 *gesehen haben.*
 100 *Wie würdest du das soziale Gefüge damals im Team beschreiben?*
 101 *Man braucht natürlich eine gute Mischung, eine gute Balance zwischen älteren und jüngeren Spielerinnen.*
 102 *Das braucht man, um erfolgreich zu sein, denk ich. Und man braucht auch eine gewisse Rangordnung im*
 103 *Sinne von Zuschreibung, von Aufgabenverteilungen. Das muss schon passen. Aber das habe ich immer*
 104 *transparent auch der Mannschaft gemacht, wie ich das haben möchte.*
 105 *Ok, wie hast du damals dein Team geführt?*
 106 *Ich glaub, dass die beste Mischung ist zwischen diktatorisch und demokratisch. Ich glaub, dass ich da*
 107 *dazwischen //mhm// meinen Lehrstil oder Trainingsstil ansetzen würde. Je nach Erfordernis ein bisschen*
 108 *mehr in Richtung diktatorisch und manchmal mehr demokratisch.*
 109 *Wann sind disziplinäre Maßnahmen aus deiner Sicht angebracht?*
 110 *Wenn Regeln, die die Mannschaft mit mir gemeinsam definiert hat verletzt werden.*
 111 *Wie hast du da dann reagiert? Oder was waren das dann für disziplinäre Maßnahmen zum Beispiel?*
 112 *Dass man eine Spielerin zum Beispiel ausschließt aus der Mannschaft, wenn sie in wiederholten Maße –und*
 113 *sie das auch gewusst hat, gewisse Verletzungen macht.*

114 Wie werden Entscheidungen gefällt im Team?
 115 Grundsätzlich von mir und meinem Trainerteam. Wenn es notwendig ist, dann auch in Absprache mit den
 116 Spielerinnen.
 117 Ok, also die Spielerinnen haben also schon ein gewisses-
 118 Haben bei gewissen Entscheidungen selbstverständlich Mitspracherecht, aber bei anderen speziellen
 119 Entscheidungen muss der Trainer dann als letzte Instanz entscheiden. Beispielsweise Spielerwechsel.
 120 Inwiefern unterscheiden sich deiner Meinung nach Männer- und Frauentteams hinsichtlich ihres
 121 Zusammenhalts?
 122 Ich glaub, dass die- Grundsätzlich beide Geschlechter gut zusammenhalten. Es ist immer eine Frage auch
 123 des Trainers, wie er das, dieses Teamgefüge zusammensetzt, dass das wirklich greift und dass das wirklich
 124 Teamgeistentwicklung ist. Aber es, ich denke, dass das bei beiden Geschlechtern sehr gut ausgeprägt sein
 125 kann.
 126 Wann kam es im Team zu Streitigkeiten oder Konflikten? Gibt's irgendwelche typischen
 127 Konfliktsituationen?
 128 Gibt es sicher, wenn ahm... beispielsweise zwei Konkurrentinnen auf einen Stammplatz sich konkurrieren und
 129 der Trainer entscheidet sich dann für eine. Da gibt es dann, das ist ganz normal, dass sich da, dass das jetzt
 130 nicht jeder so locker annehmen kann.
 131 Wie wurde dann damit umgegangen mit diesen Konflikten?
 132 Besprochen, wenn dass jetzt die zwei Spielerinnen waren, konkret als Fall, dass ich jetzt die zwei zu mir bitte
 133 und wir das im Dreiergespräch lösen.
 134 Ok. Wie sind deine Spielerinnen dann damit umgegangen?
 135 Nicht so gut, weil sie diese Art von Konfliktlösung nicht kennen. Also viele psychologisch, soziologischen
 136 Dinge, die ich eingeführt habe, haben die Spielerinnen nicht gekannt. Dass man mit denen einmal in
 137 Dreiergruppen redet und die Lösungen bespricht, dass jede einmal ausreden darf. Ungewohnt. Weil jeder
 138 diktatorisch oft war mit den Mädels.
 139 Wie läuft die Kommunikation, oder wie ist die damals abgelaufen zwischen dir und deinen Spielerinnen?
 140 Wie hat das typischerweise ausgesehen?
 141 Aus meiner Sicht gut. Gute Kommunikation. Wertschätzung -nochmal mit Respekt und die, die Regeln einer
 142 Gesprächsführung einhaltend. Das heißt Ausreden lassen, Meinung äußern dürfen, andere Meinung auch
 143 akzeptieren.
 144 Wann war es jetzt so, dass du mit deinen Spielerinnen kommuniziert hast oder eben die Spielerinnen mit dir?
 145 In welchen Situationen?
 146 Ähm... wir kommunizieren immer. Watzlawick hat ja schon gesagt, es gibt keine, oder ahm... „Nicht, nicht
 147 kommunizieren“. Das heißt wir kommunizieren sobald ich auftrete, in den Raum gehe und die Spielerinnen
 148 da sind, kommunizieren wir schon. Nonverbal oder verbal. Aber ständig. Ständige Kommunikation. Ich
 149 denke, dass ist die wichtigste Fähigkeit, wenn man mit Leuten zusammenarbeitet.
 150 Was waren da typische Gesprächsthemen?
 151 Wie war das Training? Wie legen wir das Training an? Wie schaut der nächste Gegner aus? Was müssen wir
 152 tun, um den Gegner zu knacken, um das Spiel zu gewinnen?
 153 Hast du da eher Einzelgespräche gesucht oder?
 154 Ich habe immer -eine wichtige Sache vielleicht für die Arbeit ist, ich habe jede Woche mit jeder Spielerin
 155 mindestens drei, vier Minuten gesprochen. Das hab ich mir aufgeschrieben, dass keine vergessen wird.
 156 Jede Woche?
 157 Jede Woche mit jeder Spielerin mindestens ein paar Minuten geredet. Was weiß ich, vier Mal Training, am
 158 Dienstag mit den fünf, am Mittwoch mit den – aber alles genau aufgeschrieben, dass ich ja nicht eine vergiss,
 159 sonst sagt die: „I spiel ned, weil der mag mi ned.“
 160 Ist das generell jetzt eher bei Frauen, dass das dann eher projiziert wird, ok ich spiel nicht, dass das irgendwie
 161 persönlich auf sich bezogen wird?
 162 Klar. Das ist wie in der Psychologie in der Volkshochschule. Der Volksschüler sagt mit sieben, acht Jahren: „Ich
 163 krieg ein Sehr gut von der Frau Lehrerin Christine, weil sie mich mag.“
 164 Das ist wirklich die Meinung der Kinder und bei Mädels oder Frauen ist es oft so: „Ich spiel, weil mich der
 165 Trainer mag. Und ich spiel ned, weil mi der Trainer ned mag.“ Diese naive Stufe ist dort oft ausgeprägter,
 166 obwohl ich das jetzt nicht negativ sehen würde. Sondern das ist meine Erfahrung.
 167 Kannst du dich an eine Situation erinnern, in der fehlende Kommunikation negative Auswirkungen gehabt
 168 hat?
 169 Ja. Oder nein umgekehrt. Entschuldige. Zu viel Kommunikation hat negative Auswirkungen gehabt. Kann
 170 man das auch erwähnen, oder?
 171 Ja, kann man auch.
 172 Ich hab mit einer Spielerin gesprochen und gesagt, sie kann leistungsmäßig da nicht mehr mithalten und ich
 173 wird es die nächsten Wochen so machen, dass sie oft 90 Minuten spielt, oft nur die Hälfte spielt, oft

174 *Ersatzbank ist und sie hat das im Zweiergespräch total verstanden. Die Auswirkungen dann waren aber*
 175 *anders. Ich nehme sie einmal raus in der 60. Minute und sie ist total enttäuscht, obwohl ich das besprochen*
 176 *hab vorher. Meine Quintessenz: Das Gespräch vorher war nicht so fruchtbar. Besser man wendet diese Zeit*
 177 *nicht dafür auf und setzt sie einfach vor Tatsachen. Möchte ich nicht machen. Ich würde es wieder so*
 178 *machen, aber es ist sehr mühsam, wenn es nicht fruchtbringend ist.*
 179 *Und gab es jetzt auch eine Situation in der eben durch fehlende Kommunikation-*
 180 *Fällt mir nicht ein.*
 181 *Ok. Wie hat es damals mit Feedback ausgesehen? Also so eine typische Ansprachesituation vor der*
 182 *Frauenmannschaft? Zum Beispiel in der Halbzeit, während dem Spiel, nach dem Spiel?*
 183 *Frauen geben oft Feedback, aber was anders ist wie bei den Männern, oft nicht direkt sondern indirekt. Das*
 184 *heißt –erstes Training, eine Spielerin geht zum Obmann [...] und sagt: „Der Uhlig trainiert so hart. Wenn*
 185 *das so weitergeht, wird das hui, wird das schwierig sein“. Statt das mir direkt zu sagen. Ein Bursch würde*
 186 *das eventuell direkt sagen: „Trainer, das war ein sehr hartes Training heute“.*
 187 *Mhm. Und warum glaubst du ist das so?*
 188 *Weil sie negative Erfahrungen haben mit der Kommunikation. Weil sie oft ned, weil sie immer geknuppelt*
 189 *werden. Oder viele Trainer sind doch total autoritär.*
 190 *Glaubst du, dass sich jetzt Ansprachesituationen, zum Beispiel auch vor dem Match, dass sich das*
 191 *unterscheidet zwischen Frauen- und Männerteams?*
 192 *Nein, überhaupt nicht.*
 193 *Oder dass du irgendwas anders gemacht hast?*
 194 *Ich mach fachlich sehr viel. Ich mach in der Woche schon fachlich viel und dann push ich voll. Volle Kanne.*
 195 *Also Ansprachesituation und so weiter hast du keine Unterschiede gemacht?*
 196 *Nein, gibt's keine Unterschiede.*
 197 *In welchen Situationen hast du Feedback gegeben und in welcher Form?*
 198 *Immer. Ich gebe immer nach einem Training oder nach einem Spiel Feedback. Analyse, also Spielanalyse. Es*
 199 *gibt nach dem Training kurze Analyse, wie das Training war, unmittelbar nach dem Training sofort*
 200 *Feedback. Würd ich das nennen. Und es gibt Analyse nach dem Wettspiel. Am Samstag beispielsweise*
 201 *Matchspiel, gibt's am Montag beim nächsten Training eine ausführliche Analyse über das Spiel.*
 202 *Wie sind deine Spielerinnen mit Feedback umgegangen?*
 203 *Manchmal gut, manchmal nicht so gut. Wenn das, ich halte sehr viel davon, das im Feedback direkt zu*
 204 *sagen. Nicht sehr viel von der Sandwich-Technik, das man sagt positiv, negativ, positiv sondern klar*
 205 *angesprochen, was: „Das war hervorragend. Oder das war schlecht.“*
 206 *War das mit Männerteams anders?*
 207 *Männer, aus meiner Sicht können das oft ein bissl, das Resolutere, besser annehmen. Frauen fühlen sich oft*
 208 *beleidigt, obwohl es nur um die Sache geht und nicht um die Beziehungsebene geht.*
 209 *Inwiefern gibt es jetzt, glaubst du Unterschiede in der Kommunikation in Frauen- und Männerteams?*
 210 *Wenn sie es gelernt haben offen zu kommunizieren ist es leichter. Sie haben es oft nicht gelernt. Ich habe es*
 211 *eh schon oft erwähnt, weil sie unterdrückt werden und nicht frei äußern können, was sie sagen, weil sie*
 212 *Sanktionen erwarten.*
 213 *Ok, also damals schon bei den vorigen Teams...*
 214 *Ja.*
 215 *War das jetzt anders mit Männerteams? Also generell in der Kommunikation, dass, wie soll ich sagen, also*
 216 *auch innerhalb der Mannschaft, dass die Frauen vielleicht anders kommunizieren, als Männer? Oder hast du*
 217 *da irgendwelche Erfahrungen gemacht?*
 218 *Ich glaub, dass die inniger, ja sich mehr austauschen auch nach dem Training und so weiter, Burschen nicht*
 219 *so viel Kontakt glaub ich auch, Facebook, Twitter und so weiter haben.*
 220 *Ok.*
 221 *Instagram und so. //mhm// Glaub ich.*
 222 *Was glaubst du ist wichtig für eine funktionierende Kommunikation?*
 223 *Ehrlichkeit, Authentizität. Also ehrlich sein, authentisch sein, echt sein, ah... auch andere Meinungen*
 224 *zulassen.*
 225 *Gibt es jetzt irgendwas –jetzt noch abschließend zur Kommunikation, wo du sagen würdest, darauf müsste*
 226 *man besonders achten bei einem Frauenteam?*
 227 *Ja. Ich habe es eh schon gesagt. Ich hab die Erfahrung gemacht, ich rede mit jeder Spielerin gleich viel,*
 228 *bewusst aber.*
 229 *Also, dass man quasi jede-*
 230 *Ich rede mit zwei, es ist ja so in der Kommunikation, dass man eine Mannschaft hat und mit einigen redet*
 231 *man öfters und lieber und mit den anderen weniger. Aber ich hab das bewusst eingesetzt, dass ich mit jeder*
 232 *ein Gespräch führe, ein kurzes //mhm// und Strichal gemacht, dass ich ja keine vergiss. Das ist bei Männern*

233 *wurscht. Aus meiner Erfahrung nicht so tragisch, aber die sagen: „Der redet nie mit mir, darum spiel ich*
 234 *nicht. Der mag mich nicht.“*
 235 *Ok. Wie motivierst du deine Spielerinnen?*
 236 *Genauso wie Männer. Das heißt ich schau, dass ich festlegen kann, wo ist die Leistungsgrenze und da*
 237 *individuell steuern kann. Wie kann ich jede individuell verbessern?*
 238 *Glaubst du, dass sich Motivationsstrategien zwischen Männer- und Frauentteams unterscheiden oder gibt es*
 239 *da unterschiedliche-*
 240 *Nein, glaub ich nicht. Es geht nur darum, von A nach B, wie läuft die Motivation ab und wenn die*
 241 *Beziehungsebene gut ist, geht die Information von A nach B gut rüber. Wenn die Beziehungsebene nicht gut*
 242 *ist, aus irgendeinem Grund gestört ist, dann funktioniert das sowieso nicht.*
 243 *Also keine Unterschiede?*
 244 *Mm... keine Unterschiede und wichtig, Leitsatz von der extrinsischen zur intrinsischen Motivation. Das heißt*
 245 *ich versuche außen zu pushen, aber die intrinsische Motivation muss auch entwickelt werden und hoch sein.*
 246 *Ok. Dann das letzte Themenfeld, Trainerinnen im Frauenfußball. Wie schätzt du die Eignung weiblicher*
 247 *Trainerinnen ein?*
 248 *Ja, gut. Es gibt die Frau Irene Fuhrmann, die das erste Mal, ah... in der Geschichte des ÖFB gibt's das, dass*
 249 *die bei der Profi-Lizenz dabei ist, was ich sehr begrüße. Müssten mehr kommen. Ist die erste Frau. Müssten*
 250 *viel mehr kommen, weil ich glaub, dass Frauen sehr sehr gut sind im Coaching, was eine Pia Sundhage und*
 251 *andere weibliche Personen im Trainerjob beweisen.*
 252 *Glaubst du, dass es als Trainer einfacher ist mit Frauen zu arbeiten, als vielleicht als Trainerin?*
 253 *Viel schwieriger. Aso, als Trainerin? Entschuldige.*
 254 *Nein, nein, also ist es als Trainer einfacher mit Frauen zu arbeiten?*
 255 *Ich glaub, dass es äh... bei erfolgreichen Frauentteams besser ist, oder ja- Männer sind besser bei*
 256 *Frauentteams, um auch Erfolg zu haben, weil eine gewisse Härte hineinkommt und eine gewisse –heißt nicht,*
 257 *dass Frauen nicht erfolgreich sind, aber Männer tun sich grundsätzlich ein bissl leichter, was auch die Härte*
 258 *betrifft und die Gleichstellung betrifft.*
 259 *Gibt es jetzt irgendwelche Vor- und Nachteile mit einer weiblichen Trainerin?*
 260 *Kann auch super funktionieren. Ich glaub trotzdem, dass Distanzhalten von Mann zu Frau leichter ist und*
 261 *drum die erfolgreichen Teams haben Männer an der Spitze.*
 262 *Warum gibt's jetzt deiner Meinung nach so wenig weibliche Trainerinnen?*
 263 *Naja gibt... also ...die Zahl wächst ja eh zusehends Gott sei Dank. Aber grundsätzlich, weil der*
 264 *Frauenfußball noch immer nicht so eine Bedeutung hat, wie der Männerfußball und weil es noch immer –*
 265 *außer es gibt vielleicht ein, zwei Ausnahmen, kaum Frauen im Männersport gibt. Und das tät ich auch*
 266 *begrüßen. Also meine Zielvorstellung ist Haupttrainer Mann und eben Trainerin eine Frau unbedingt bei*
 267 *Frauenmannschaften, was es eh schon oft gibt jetzt.*
 268 *Was müsste jetzt getan werden, um diese Situation zu verbessern, glaubst du?*
 269 *Ja, überall ist das Gender-Thema ein Thema und da wird das nicht so befürwortet. Das heißt viel mehr*
 270 *Frauentrainerinnen, die auch die höchste Ausbildung machen können und viel mehr Frauentrainerinnen*
 271 *auch im Nachwuchs, also im Burschennachwuchsbereich. Ich hätte gern eine BNZ-Akademietrainerin in*
 272 *Österreich //mhm// bei Burschen.*
 273 *Glaubst du, dass man da irgendwie von Seiten des ÖFB-*
 274 *Klar kann man es pushen. Na sicher. Kann man ja pushen. Kann man ja was machen.*
 275 *Ok, ein paar abschließende Worte. Trainierst du, wenn du jetzt so nachdenken würdest, lieber Männer- oder*
 276 *Frauentteams?*
 277 *Beides gleich. Beides gleich gern, weil ich liebe Fußball und egal mit wem das ist. Das kann eine*
 278 *Profimannschaft sein, das können Zehnjährige sein. Ich trainier das irrsinnig gern.*
 279 *Was fällt dir jetzt leichter, der Umgang mit Männern oder mit Frauen?*
 280 *Ah, liebe Frau Gaster, sie kennen mich, wie meine zwischenmenschlichen Kompetenzen sind. Ich hoffe sie*
 281 *sind der Meinung wie ich. Mir fällt beides leicht. [...] Es geht um die Sache und auch um die Kommunikation*
 282 *und das taugt mir mit beiden.*

