

## **Mehr Frauen in die Trainerinnenlaufbahn**

Nach wie vor sind nur relativ wenig Frauen als Trainerin tätig, wobei die Anzahl mit zunehmendem Leistungsniveau noch geringer wird. Auch wenn es hier den Anschein hat, daß es nur so von Top-Trainerinnen wimmelt, so stellen sie in der Sportwelt eine absolute Minderheit dar.

Wie kann es gelingen, mehr Frauen für die Trainerinnenlaufbahn zu gewinnen?

Lösungen auf diese zentrale Frage zu geben ist ein Anliegen des

Handballverbandes Niedersachsen (HVN), der in Zusammenarbeit mit dem LSB Niedersachsen - speziell mit dem Referat 'Frauen im Sport' - sowie mit dem Institut für Sportwissenschaft der Universität Hannover eine Modellmaßnahme zur Gewinnung und Förderung von Frauen für die Trainerinnenlaufbahn entwickelt hat (BUNT/ZIPPRICH 1995; ZIPPRICH 1995 a). In weiteres Projekt mit dem Tischtennisverband Niedersachsen (TTVN) unterstützte die Gewinnung von Übungsleiterinnen. Zusätzlich wurden im Bereich des Niedersächsischen Volleyballverbandes Daten erhoben, um die Situation von Trainerinnen zu analysieren (WILLMANN/ZIPPRICH 1995; ZIPPRICH 1995 b).

Diese Erkenntnisse leiten die Überlegungen, wie es gelingen kann, mehr Frauen für die Trainerinnenlaufbahn zu gewinnen.

### **1. Verantwortungsbereich**

These 1: Die Sportfachverbände sind dafür verantwortlich, daß mehr Trainerinnen ausgebildet werden.

Eine Ausbildung zur Trainerin auf den verschiedenen Niveaus kann nur von den Sportfachverbänden gemäß den Rahmenrichtlinien des DSB (DSB 1991, 11) durchgeführt werden. D.h. alle Maßnahmen, die vermehrt Frauen ansprechen, um sich zur Trainerin ausbilden zu lassen, bedürfen der Motivation und dem Enthusiasmus von Funktionärinnen oder Funktionären in den Sportfachverbänden. Sie sind letztendlich dafür verantwortlich, daß mehr Frauen zur Trainerin qualifiziert werden. Aber so lange wie ehrenamtliche Funktionsträger nur wenig Anlaß sehen, Frauen in ihrem Streben nach einem Trainingsamt zu motivieren und zu unterstützen, und so lange sie ihnen keine leitenden Trainingsaufgaben übertragen, wird sich das Bild einer das Training leitenden Person (Assoziation 'der

Fußballtrainer' = männlich) nicht ändern. Auch in den für Frauen sehr populären Sportarten Handball, Volleyball oder Tennis sind Frauen als Trainerinnen nicht nur in den höheren Spielklassen eine Seltenheit (vgl. WILLMANN/ZIPPRICH 1995; GIEß-STÜBER 1995; ZIPPRICH 1995 b).

## 2. Hierarchie der Trainerinnenlaufbahn

These 2: Je höher die Lizenzstufe, umso geringer ist der Anteil von Trainerinnen

Die Laufbahn eines Trainers oder einer Trainerin wird bestimmt durch die sich aufbauenden Ausbildungsgänge.

Bei der Trainingsleiter ist Sprosse für Sprosse zu bewältigen. Die erste Lizenzstufe (C-Level) ist erreichbar nach einer Ausbildung von 120 Unterrichtseinheiten und einer praxisorientierten Lernerfolgskontrolle. Bei der zweiten Lizenzstufe (B-Level) muß eine mindestens zweijährige Trainerinnentätigkeit im Verein nachgewiesen werden. Der eigentliche Ausbildungsgang umfaßt weitere 60 Unterrichtseinheiten, welcher mit einer Lehrprobe und einer mündlichen oder schriftlichen Prüfung abgeschlossen wird. Eine weitere zweijährige Trainerinnentätigkeit sowie eine Stellungnahme des zuständigen Landesfachverbandes sind notwendige Voraussetzungen für den Erwerb der dritten Lizenzstufe (A-Level). Für diesen Ausbildungsteil werden weitere 90 Unterrichtseinheiten gefordert sowie eine Lehrprobe und eine mündliche oder schriftliche Prüfung zum Abschluß. Eine spezielle Studien- und Prüfungsordnung der Trainerakademie regelt die Zulassung und die Ausbildung für den Erwerb der 4. Lizenzstufe zur Diplom-Trainerin. Diese Stufen gilt es zu bewältigen, wenn man bzw. frau eine Trainerinnenkarriere anstrebt.

Wie die Untersuchungen von WILLMANN/ZIPPRICH (1995), ZIPPRICH (1995 b) für den Bereich Volleyball und GIEß-STÜBER (1995) für Tennis aufgezeigt haben, sind Frauen als A-Trainerinnen (3. Lizenzstufe) in den Sportfachverbänden eine Seltenheit.

Der Ansatz des Modellprojektes im Landessportbundes Niedersachsen mit dem HVN lag in der Gewinnung, Förderung und Stärkung von Frauen für die Trainerinnenlaufbahn, beginnend mit der Schaffung einer breiten Basis für die erste Lizenzstufe. In zwei Nachuntersuchungen<sup>1</sup> wurde die aktuelle Trainingssituation der

<sup>1</sup>Ein Jahr nach dem ersten Frauenlehrgang fand mit allen Teilnehmerinnen ein Interview statt. 1997 und 1998 wurde mit allen Absolventinnen und Absolventen der bisherigen zentralen Ausbildungsgänge eine Fragebogenerhebung durchgeführt.

Frauen analysiert. Die Ergebnisse bilden eine Grundlage für entsprechende Empfehlungen an den HVN einmal zur Aus-, Fort- und Weiterbildung von C-Trainerinnen als auch zur Weiterqualifikation mit dem Erwerb der B-Lizenz. Diese Stufe ist aber derzeit im Modellprojekt noch nicht erreicht!

### **3. Bedingungen für Ausbildungsgänge zur C-Trainerin**

These 3: Spezielle Bedingungen sind notwendig für Frauenkurse
---

#### **3.1 Einbindung durch Verantwortliche des Fachverbandes**

Wie unter These 1 erläutert, sind die Landesfachverbände für die Ausbildung ihrer Trainerinnen und Trainer zuständig. Damit ergibt sich automatisch, daß nur dann spezielle Lehrgänge für die Ausbildung von Trainerinnen zustande kommen, wenn sich eine im Verband verantwortliche Person für eine solche Maßnahme vehement einsetzt und sie durchführt. Dieses Engagement muß einerseits unterstützt werden durch Frauenbeauftragte oder Frauenvertreterinnen und auch, und das ist das Wesentliche, durch die haupt- und/oder ehrenamtliche Leitung des Lehrwesens. Diese Personen haben zu sichern, daß eine adequate Ausbildung stattfindet und eine Qualifizierung nach den Verbandsrichtlinien erfolgt.

Abweichend von dem bisher im HVN gängigen Prinzip, die Ausbildungsgänge zum Erwerb der C-Lizenz nach dem Baukastenprinzip regional in den verschiedenen Bezirken durchzuführen, fand für das Modellprojekt der C-Trainerinnen, erstmals 1993, ein Zentrallehrgang des HVN statt. Seither wird jährlich ein solcher zentraler Lehrgang ausgeschrieben, welcher vorrangig mit Frauen besetzt wird, d.h. ab 1996 haben auch Männer an den zentralen Lehrgängen zum Erwerb der C-Lizenz teilgenommen.

#### **3.2 Ausschreibung als Kurs speziell für Frauen**

Durch die Ausschreibung eines Ausbildungskurses speziell für Frauen ist es tatsächlich gelungen, vermehrt Frauen anzusprechen. In den Vereinen gelangten die Informationen zu den bereits tätigen Übungsleiterinnen ohne Lizenz und zu leistungstragenden, interessierten Spielerinnen. Denn bis dahin wurden von den Vereinsfunktionären derartige Ausschreibungen vor allem an ihre männlichen Übungsleiter/Spieler weitergegeben. Somit wurde durch die Bedingungen der Modellmaßnahmen eine größere Anzahl von Frauen gewonnen, sie hätten sonst nie von einer solchen Ausbildungsmöglichkeit erfahren.

### **3.3 Zeitliche Strukturierung**

Die zeitliche Strukturierung der zentralen Ausbildungsgänge für Frauen ist überschaubar geregelt, d.h. die Termine liegen fest und finden innerhalb ca. eines halben Jahres statt. Bei den dezentralen Ausbildungsgängen, die nach dem Baukastenprinzip gegliedert sind, wie bei anderen Fachverbänden auch, sucht man sich von den angebotenen Kursen diejenigen aus, die man terminlich am besten wahrnehmen kann. Das hat zur Folge, daß sich die gesamte Ausbildung im Regelfall über einen Zeitraum von ca 2 Jahren erstrecken kann. Diese langfristige Perspektive als auch die Blockbildung von je 5 Tagen bilden für Frauen eine große Hürde und sind mit dem Frauenalltag, der sich zwischen Beruf, Familie und Ehrenamt bewegt, schwer vereinbar. Es hat sich als sehr vorteilhaft erwiesen, die 120 Unterrichtseinheiten auf zwei oder drei Wochendendlehrgänge sowie auf einen oder zwei 5-Tage Blöcke aufzuteilen, von denen einer sogar in den Schulferien stattfindet - und somit auch die schulpflichtigen Kinder mitgebracht werden können. Damit wird vor allem eine Überschaubarkeit und Planbarkeit für die Frauen erreicht.

### **3.4 Einsatz von Referentinnen**

Der Einsatz von Referentinnen ist eine ausdrückliche Forderung an die Verantwortlichen der Ausbildungslehrgänge. Um ein besseres Selbstvertrauen der Trainerinnen aufzubauen und sie in ihrer Position als kompetente Trainerin zu stärken, ist es notwendig, daß sie auch von sportfachlich absolut kompetenten Frauen ausgebildet werden, die eine gewisse Stellung innerhalb der Verbandshierarchie (= zum Lehrteam gehörend) erreicht haben. Nur über geeignete weibliche Vorbilder wird es gelingen, das Selbstverständnis zu entwickeln, daß Trainerinnen gleichermaßen qualifiziert sind wie Trainer, leistungsstarke Mannschaften, Athletinnen oder Athleten zu betreuen.

### **3.5 Methodische Vorgehensweisen**

Auch wenn in der gegenwärtigen Diskussion keine Zweifel mehr an didaktisch-methodischen Verfahren erhoben werden, welche für den Bereich der Erwachsenenbildung sinnvoll sind, so wird hier darüber hinaus Wert gelegt, daß sich die Lehrweisen an den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen zu orientieren haben. In der C-Lizenz-Ausbildung des HVN und vor allem des Deutschen Handball Bundes (DHB) (DHB 1991) liegt der Schwerpunkt in der Kinder- und Jugendarbeit, was gerade für Frauen den intensivsten Trainingsbereich darstellt. In der

sportpraktischen Arbeit wird man den Bedürfnissen von Frauen eher dann gerecht, wenn qualitativ an bewegungstechnischen Elementen und taktischen Systemen gearbeitet wird unter Einbezug der jeweiligen Anwendungssituationen. Quantitatives 'abhandeln' jeder möglichen Bewegungs- und Spielvariante entspricht nicht den Erfahrungen und späteren Trainingsbedingungen von Frauen.

### **3.6 Prüfungsbedingungen**

Obwohl entsprechend den Richtlinien des DSB (1991, 27) am Ende der C-Lizenz-Ausbildung eine „praxisorientierte Lernerfolgskontrolle“ steht, wird häufig von den Fachverbänden eine Lehrprobe sowie eine mündliche oder schriftliche Prüfung (vgl. Prüfung der 2. Lizenzstufe) verlangt. Frauen haben wenig Selbstvertrauen in ihr Können, sie haben Angst vor der Prüfung (Männer sicherlich auch), und äußern diese (ZIPPRICH 1995, 137). Es ist von daher sinnvoll, diese sehr praxisorientierte Lernerfolgskontrolle in einem für die Prüflinge adäquaten Zusammenhang, d.h. in ihrem Trainingsbereich mit Kindern und/oder weiblichen Jugendlichen durchzuführen.

### **3.7 Kinderbetreuung**

Kinderbetreuungsmaßnahmen erleichtern Müttern die Teilnahme an Ausbildungskursen<sup>2</sup>. Durch den Erfolg der ersten Modellmaßnahme, bei der sieben Frauen auf eine Kinderbetreuung angewiesen waren und im Höchstfall gleichzeitig 13 Kinder im Alter von 3 Monaten bis 10 Jahren beaufsichtigt werden mußten - 3 Mütter hatten 4 Kinder, 5 hatten 2 und eine eines (BUNT/ZIPPRICH 1995, 43) - , wurde auf Antrag des HVN innerhalb des LSB Niedersachsen beschlossen, daß die Kosten für die Kinderbetreuung innerhalb der Lehrgangsabrechnungen bezuschußt werden können.

## **4. Nachbetreuung zur Stärkung im Trainerinnenamt.**

These 4: Angebote zur Fort- und Weiterbildung als auch zum Austausch untereinander sind anzubieten

---

<sup>2</sup>In der 2. Nachuntersuchung antworteten 29 Mütter, davon hatten 7 Frauen ein Kind, 13 Frauen 2 Kinder, fünf Frauen 3 Kinder und 4 Frauen 4 Kinder.

Die erste Nachuntersuchung 1994 (BUNT 1994) hat nicht nur gezeigt, daß alle Trainerinnen im weiblichen Jugendbereich aktiv sind, sondern auch daß, sie Probleme haben in ihrem Selbstverständnis als Trainerin im Umgang mit den weiblichen Jugendlichen, die sich in dem kritischen Alter der Pubeszenz und Adoleszenz befinden.

Das hat den Landessportbund Niedersachsen veranlaßt, ein überfachliches Weiterbildungsangebot „Ich als Übungsleiterin/Trainerin“ zur Stärkung und Stützung der Frauen in ihrer Trainingsarbeit zu entwickeln. Das teilnehmerinnenorientierte auf den Trainingsalltag abgestimmte Weiterbildungsangebot fördert nicht nur die rhetorische Sicherheit im Auftreten, sondern unterstützt auch in der Erarbeitung von Durchsetzungsstrategien, dient der Selbstbehauptung und stärkt die Selbstsicherheit der Frauen in ihrer Kompetenz als Trainerin im weiblichen Jugendbereich.

Darüber hinaus ist es dringend erforderlich, ein Forum des Austausches zu schaffen und ein Trainerinnen-Netzwerk zu bilden. Die dringendste Forderung der Trainerinnen 'vor Ort' jedoch ist, fachlich betreut und mit Informationen versorgt zu werden. Dieses gelingt bisher noch kaum und kann auch nicht über die Verbandszeitschrift abgedeckt werden.

Die Pflicht der Fachverbände besteht darin, eine an den Trainingserfordernissen orientierte fachliche, sportartspezifische Weiterbildung anzubieten, die außerdem zur Verlängerung der C-Lizenz dient. Weiterhin ist es notwendig, um für Frauen den nächsten Schritt hin zur B-Lizenz erreichbar zu machen, über das Anforderungsprofil der Ausbildung zu informieren und mögliche Barrieren gezielt abzubauen.

## **5. Utopische Fernschau**

These 5: Mehr Frauen auf die „Trainer“bank!
---

Ein Themenkomplex in der 2. Nachuntersuchung (Fragebogenerhebung 1997/1998) aller bisherigen Absolventinnen und Absolventen der zentralen C-Lizenz-Ausbildungsgänge im HVN widmete sich dem möglichen Erwerb der B-Lizenz.

Der Wunsch von C-Trainerinnen, die B-Lizenz zu erwerben, ist entsprechend hoch wie bei C-Trainern. (Frauen 53,3%, Männer 54,5%). Allerdings besteht bei den Trainerinnen ein extrem hohes Fortbildungsinteresse (92%). Im Vergleich zu ihren

Trainerkollegen, ist ihre Trainingsarbeit aber nicht primär auf das Betreuen von Mannschaften in höheren Leistungsklassen ausgerichtet. (nur 36% Frauen gegenüber von 80% bei den C-Trainern). An dieser Stelle wird deutlich, daß Frauen (derzeit noch) nicht in dem hohen Maße eine Trainerinnenlaufbahn anstreben wie Männer, wobei es ursächlich hierzu unterschiedliche Gründe gibt. (vgl Zipprich 1998 a;1998 b).

Außerdem haben die Untersuchungen gezeigt, daß die Trainerinnen vor allem im Kinder- und weiblichen Jugendbereich tätig sind oder in unteren Frauenligen. Hierzu ist es nicht erforderlich, die B-Lizenz zu besitzen. Gerade das hohe Engagement im Kinder- und Jugendbereich könnte sich als eine Sackgasse für eine Trainerinnenlaufbahn erweisen. Aber die Hoffnungen gehen derzeit in die Richtung, daß die Trainerinnen nach einigen Jahren mit ihren Mädchen in den Erwachsenenbereich überwechseln und dann dort eine erfolgreiche, leistungsorientierte Trainingsarbeit verrichten. Die Forderung mehr Frauen für die Trainerinnenlaufbahn zu qualifizieren ist vor allem auch deshalb notwendig, daß es nicht selbstverständlich bleibt, daß Trainer als einzig kompetente Wesen Frauenmannschaften trainieren können.

Das Interesse von Frauen ist da, die Trainingsleiter aufzusteigen, auch der Wunsch nach einem reinen Frauenausbildungskurs auf der 2. Lizenzstufe (B-Lizenz) im HVN. Damit aber diese Frauen keine Orchideen bleiben, müssen weitere Bedingungen (Utopien) erfüllt werden:

- \* Förderung von qualifizierten Trainerinnen als Vorbilder
- \* Förderung dahingehend, daß mehr Trainerinnen vor allem Frauenmannschaften auf allen Ebenen verantwortlich trainieren
- \* Einsatz von Trainerinnen im Kinder- und Jugendbereich der Nachwuchskader auf Landes- und Bundesebene (wo doch gerade in diesen Bereichen ihre Stärken liegen)
- \* Motivation von Leistungssportlerinnen, nach ihrer sportlichen Karriere die Trainerinnenlaufbahn einzuschlagen
- \* Veränderungen von Einstellungen gegenüber der Kompetenz von Trainerinnen
- \* Frauen stärken, um ein Trainerinnenamt durchzustehen

Nur durch zukunftsweisende frauenfördernde und frauenfreundliche Maßnahmen wird es gelingen, mehr Frauen für die Trainerinnenlaufbahn zu gewinnen und die Trainingsleiter ausgewogen auf allen Ebenen zu besetzen.

## **Literatur:**

- BUNT, B.: Wie Frauen ihre Trainingstätigkeit im Verein nach der Teilnahme an einer Trainerinnenausbildung erleben. Hausarbeit im Rahmen der ersten Staatsprüfung. Hannover 1994
- BUNT, B./ZIPPRICH, C.: Ausbildung zur C-Trainerin im Handballverband Niedersachsen e.V. -1993- Profektbericht. Hannover 1995
- DEUTSCHER HANDBALLBUND (DHB): Ausbildungsrichtlinien zum C-Trainer Handball. Dortmund 1991
- DEUTSCHER SPORTBUND (DSB) (Hrsg): Rahmenrichtlinien für die Ausbildung im Bereich des Deutschen Sportbundes. Frankfurt/Main 1991
- GIEß-STÜBER, P.: Trainerinnen im Deutschen Tennisbund - „Seltenheitsmitglieder“ in einer Männerdomäne. In: KLEIN, M.-L. (Hrsg): „Karrieren“ von Mädchen und Frauen im Sport. (Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, Band 69). Sankt Augustin 1995, 117-130
- WILLMANN, C./ZIPPRICH, C.: Trainerinnen im Volleyball - wo sind sie zu finden? In: KLEIN, M.-L. (Hrsg): „Karrieren“ von Mädchen und Frauen im Sport. (Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, Band 69) Sankt Augustin 1995, 107-116
- ZIPPRICH, C.: Ausbildungsgänge zur Trainerin im LSB-Niedersachsen: Erfahrungen - Analysen - Perspektiven. In: KLEIN, M.-L. (Hrsg). „Karrieren“ von Mädchen und Frauen im Sport. (Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, Band 69). Sankt Augustin 1995 (a), 131-142
- ZIPPRICH, C.: Qualifizierung von Frauen für die Trainerinnenlaufbahn - auch im DVV? In: DANNENMANN, F. (Hrsg): Neue Aspekte des Volleyballspiels. Hamburg 1995 (b), 244-257
- ZIPPRICH, C.: Trainerin - die große Unbekannte in der Sportwissenschaft. In: FRANKE, P./SCHANZ, B. (Hrsg): FrauenSportKultur. Butzbach/Griedel 1998 (a), 173-183
- ZIPPRICH, C.: Die unvollendete Karriere - Probleme und Hemmnisse für die Tätigkeit von Trainerinnen sowie die Nichttätigkeit von Trainerinnen im Volleyball. In: BEHM, K./PETZSCHE, K. (Hrsg): Mädchen und Frauen im Sport. (Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, Band 91). Hamburg 1998 (b), 181-188



These 1:

**Die Sportfachverbände sind dafür verantwortlich, daß mehr  
Trainerinnen ausgebildet werden!**

These 2:

**Je höher die Lizenzstufe, umso geringer  
ist der Anteil von Trainerinnen**

These 3:

**Bedingungen für Frauenkurse**

- \* **Einbindung durch Verantwortliche des  
Fachverbandes**
- \* **Ausschreibung als Kurse speziell für Frauen**
- \* **zeitliche Strukturierung**
- \* **Einsatz von Referentinnen**
- \* **methodische Vorgehensweisen**
- \* **Prüfungsbedingungen**
- \* **Kinderbetreuung**

These 4:

**Angebote zur Fort- und Weiterbildung als auch zum Austausch  
untereinander sind anzubieten.**

These 5:

**Mehr Frauen auf die 'Trainer'bank!!!!**

**1. It is the responsibility of the Sport Associations to educate more female coaches!**

**2. The higher the level of competence the less female coaches are involved**

**3. Requirements for courses for female coaches**

- \* support by the executives of the Sport Associations
- \* announced of courses especially for women
- \* compact scheduling
- \* recruitment of female teachers
- \* methodically planned procedures
- \* examination requirements
- \* child care

**4. Female coaches request courses for the continuing education and for exchange**

**5. More female coaches „into the gym“!!!!**