

## Trainerinnen im Sport

Die Situation des Berufs der Trainer/in im deutschen Spitzensport wird in der sportpolitischen Diskussion nicht selten als problematisch charakterisiert. Auch die jüngst durchgeführte Befragung von über 1.800 Trainer/innen sowie über 600 Funktionsträger/innen bestätigt dies (vgl. Digel et al. 2008). Dass der Beruf Trainer/in nahezu ausschließlich von Männern geprägt wird, ist bis dato lediglich in einer Studie systematisch zum Gegenstand der Diskussion geworden, ohne dass die Ergebnisse bisher Eingang in das Sportsystem gefunden hätten.

Die Studien zeigen, dass nur 13% der angestellten Trainer/innen Frauen sind. Die Beschäftigungsverhältnisse von Trainer/innen sind heterogen und bei den Trainerinnen eher durch ehrenamtliche Arbeit sowie Honorartätigkeit gekennzeichnet, bei Trainern eher durch vertragsförmig geregelte befristete Anstellungen. Bemerkenswert ist auch, dass Trainerinnen nahezu ausschließlich für das Training von Frauen und Frauenteamen zuständig sind, wohingegen Trainer sowohl Frauen als auch Männer trainieren, d.h. ihnen steht ein weitaus größeres Berufsfeld zur Verfügung. Die Bezahlung der Trainer/innen variiert erheblich zwischen den Sportarten und Ligen, sie ist darüber hinaus auch zwischen den Geschlechtern ungleich: Angestellte Trainerinnen verdienen im Durchschnitt 1000 € weniger als die angestellten Trainer. Weniger Trainerinnen als Trainer fühlen sich in ihrer Arbeit anerkannt und sind mit der beruflichen Situation zufrieden. Die Akzeptanz von Trainerinnen ist bei Funktionären und Funktionärinnen am höchsten und bei Athleten am geringsten. Athleten und Athletinnen, die Erfahrungen mit Trainerinnen haben, weisen eine deutlich höhere Akzeptanz von Trainerinnen auf als diejenigen ohne diese Erfahrung. Auch in Bezug auf die Nachwuchsförderung werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich: Zwar sind zwei Drittel der Top-Nachwuchsathletinnen und -athleten an einer Trainer/innen-Tätigkeit interessiert. Athletinnen geraten bei der Rekrutierung aber seltener in den Fokus, wohingegen Athleten regelmäßiger aufgefordert werden, eine Trainertätigkeit aufzunehmen.

Verschiedene Aspekte gelten als ursächlich für die beschriebenen Ungleichheiten. Traditionelle Rollenbilder von geschlechtstypischen Kompetenzen lassen Frauen als weniger geeignet für die Handlungsanforderungen an das Berufsfeld Trainer/in erscheinen. Diese Rollenbilder sind weit verbreitet und tief in der Handlungspraxis des Leistungssports verankert. Gleichzeitig ist die Rekrutierung von Trainer/innen im Spitzensport relativ unsystematisch und undurchsichtig: Rekrutiert wird eher ad hoc bei Bedarf und nach wahrgenommener Eignung, d.h. Stellen werden selten öffentlich ausgeschrieben. Frauen werden seltener für eine Position angesprochen und erhalten durch intransparente Rekrutierungsverfahren seltener die Chance sich eigeninitiativ zu bewerben.

Zur Auflösung der ungleichen Verhältnisse erscheinen u.a. folgende Maßnahmen erfolgversprechend:

- verstärkte Einrichtung von hauptberuflichen Trainer/innen-Stellen im Frauensport;
- Entwicklung von nachhaltigen Strategien zur Erhöhung der Akzeptanz von Trainerinnen;
- Einführung eines Mentoring-Programms für den Trainer/innen-Nachwuchs;
- Schaffung einer konkurrenzfähigen und geschlechtsneutralen Besoldung für Trainer/innen;
- verstärkte psychosoziale Betreuung der Trainer und Trainerinnen.

### *Literaturhinweise:*

Bahlke, S., Benning, A. & Cachay, K. (2003). *„Trainer... das ist halt einfach Männersache“ - Eine Studie zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Spitzensport*. Köln: Sport und Buch Strauß.

Digel, H., Schreiner, R., Waigel, S. & Thiel, A. (2008). Spitzentrainer werden und sein – repräsentative Befunde zur Rekrutierung und zur Anstellung von Trainern im Spitzensport. *Leistungssport*, 5, 5-9.