

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Fakultät Wirtschaft und Soziales

Department Soziale Arbeit

Soziale Arbeit Bachelor

## **Aktuelle Herausforderungen geschlechterreflektierender Fansozialarbeit**

Eine qualitative Befragung von Fachkräften in Fanprojekten

Bachelor-Thesis

Tag der Abgabe: 06.06.2025

Vorgelegt von: Katrin Vossmann

Matrikel-Nr.:



E-Mail:



Betreuende Prüferin: Laura Röhr

Zweite Prüferin: Prof. Dr. Gunda Voigts

# Inhaltsverzeichnis

|     |   |      |
|-----|---|------|
| 1   | Einleitung .....  | 1    |
| 2   | Fansozialarbeit in Fanprojekten .....   | 3    |
| 3   | Bedeutung von Geschlecht für die Fansozialarbeit .....                          | 5    |
| 3.1 | Geschlecht – eine soziale Konstruktion .....                                    | 5    |
| 3.2 | Geschlechtsspezifische Anforderungen in Fußballfankulturen .....                | 6    |
| 3.3 | Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Sexualität in Fußballfankulturen... | 11   |
| 3.4 | Geschlechterreflektierende Fansozialarbeit.....                                 | 14   |
| 3.5 | Forschungsstand zur Umsetzung geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit ..... | 16   |
| 4   | Forschungsdesign und Forschungspraxis .....                                     | 19   |
| 4.1 | Erhebungsmethode und Auswahl der Interviewpartner*innen .....                   | 19   |
| 4.2 | Leitfadenentwicklung und Interviewablauf.....                                   | 20   |
| 4.3 | Strukturierende qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode .....         | 21   |
| 5   | Auswertung der Interviews mit Fachkräften in Fanprojekten .....                 | 22   |
| 5.1 | Ist-Zustand geschlechterreflektierender Fansozialarbeit .....                   | 22   |
| 5.2 | Herausforderungen geschlechterreflektierender Fansozialarbeit .....             | 28   |
| 5.3 | Gelingens-Faktoren für eine geschlechterreflektierende Fansozialarbeit .....    | 40   |
| 5.4 | Notwendige Veränderungen .....  | 47   |
| 6   | Erkenntnisse aus den Interviews als Schlussbetrachtung .....                    | 51   |
|     | Literaturverzeichnis.....   | I    |
|     | Anlagen .....   | VI   |
|     | Anlage 1: Datenschutzerklärung .....  | VI   |
|     | Anlage 2: Leitfaden .....   | VIII |
|     | Anlage 3: Transkriptionsregeln .....  | XIII |
|     | Anlage 4: Codesystem.....   | XV   |
|     | Eidesstattliche Erklärung.....  | XVII |

## Abkürzungsverzeichnis

|                 |   |
|-----------------|---|
| AK Frauen       | Arbeitskreis Frauen   |
| BAG Fanprojekte | Bundesarbeitsgemeinschaft Fanprojekte                                 |
| BMFSFJ          | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend            |
| DFB             | Deutscher Fußball-Bund  |
| DFL             | Deutsche Fußball Liga   |
| FLINTA*         | Frauen, Lesben, Inter*, Nicht-Binär*, Trans*, Agender                 |
| KoFaS           | Kompetenzgruppe Fankulturen und Sport bezogene Soziale Arbeit         |
| KOS             | Koordinationsstelle Fanprojekte bei der Deutschen Sportjugend im DOSB |
| LAG Fanprojekte | Landesarbeitsgemeinschaft Fanprojekte                                 |
| MeDiF-NRW       | Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in NRW                     |
| NASS            | Nationaler Ausschuss für Sport und Sicherheit                         |
| NKSS            | Nationales Konzept Sport und Sicherheit                               |

# 1 Einleitung

Fußball als Zuschauer\*innensport ist ein globales Massenphänomen mit großer kultureller Bedeutung. Die Zentrale Informationsstelle Sporteinsätze (ZIS) verzeichnete allein in der Saison 2023/24 rund 28,65 Millionen<sup>1</sup> Zuschauer\*innen (ZIS 2024: 4). Zwar machen Ultras nur einen kleinen Teil der Zuschauer\*innen aus, doch prägen sie durch ihre lautstarke, visuell dominante Präsenz im Kern der Kurve maßgeblich die Atmosphäre im Stadion (vgl. Gabler 2011: 13f.).

„Fußballfanszenen sind riesige Jugendkulturen. Durch ihre kreativen Choreografien, lautstarken Gesänge und enormen Einsatz für den Verein erzeugen sie die Stimmung [...]. Sie bilden Szenen, die eine große Anziehungskraft auf Jugendliche ausüben, in denen u. a. Haltungen zu Fragen von Gewalt, Diskriminierung und Rechtsextremismus diskutiert werden. Sie dienen als Orte [...] für die Sozialisation jugendlicher Fußballfans, zumeist Jungen.“ (Claus/Gießler/Wölki-Schumacher 2016, 13).

Der 15. Kinder- und Jugendbericht hebt die Bedeutung von Jugend- und Subkulturen im Hinblick auf Selbstpositionierung, Identitätsentwicklung und gesellschaftliche Teilhabe hervor. Insbesondere für Jugendliche bietet die Ultraszene als „eine der einflussreichsten Jugendkulturen der Gegenwart“ (Gerschel/Simon/Zeyn 2023: 43) vielfältige Anknüpfungspunkte: Sie erlaubt Zugehörigkeit, Orientierung und Selbstpositionierung jenseits traditioneller Strukturen, in denen Jugendliche sich kulturell ausdrücken, organisieren und von der Erwachsenenwelt abgrenzen können (vgl. BMFSFJ 2017: 272ff.). Dieser „Erlebnischarakter“ (Gerschel et al. 2023: 43) macht die Szene zu einem bedeutsamen Ort jugendkultureller Sozialisation. Der 15. Kinder- und Jugendbericht verweist jedoch auch auf mögliche problematische Erscheinungen wie gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Abgrenzung nach außen oder gewaltförmige Auseinandersetzungen (BMFSFJ 2017: 274). Sexismus, Homophobie oder Transfeindlichkeit sowie einhergehende Ausschlussmechanismen scheinen – neben der männlichen Dominanz im Fußball – allgegenwärtig zu sein (vgl. Claus/Gießler/Wölki-Schumacher 2022: 127). An dieser Stelle setzen Fanprojekte an, die gemäß § 11 und § 13 SGB VIII im Rahmen der Jugendhilfe tätig sind. Sie versuchen, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Orientierung zu thematisieren und die vermeintliche Männerdomäne Fußball aufzubrechen. Eine geschlechterreflektierende Perspektive wird dabei zunehmend sowohl von Fachkräften umgesetzt als auch von Fans selbst eingefordert (vgl. BAG Fanprojekte 2020: 4; F\_in Netzwerk Frauen im Fußball 2018). Im Jahr 2016 veröffentlichte die KOMPETENZGRUPPE FANKULTUREN UND SPORTBEZOGENE SOZIALE ARBEIT (KoFaS) eine Bestandsaufnahme zur Umsetzung

---

<sup>1</sup> Zahlen umfassen Spiele der ersten drei Ligen, des DFB-Pokals, der UEFA-Wettbewerbe und weitere Spiele.

geschlechterreflektierender Fansozialarbeit. Sie zeigte auf, dass in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit vor allem Arbeitsbedingungen, andere mit Geschlecht konkurrierende Themen, unklare Handlungsinstrumente, die Teamzusammensetzung und Arbeitssteilung sowie die eigene Geschlechtszugehörigkeit für Fachkräfte herausfordernd sind. Zugleich wurden Rückhalt durch männliche Kollegen, Selbstreflexion und eine klare Haltung als förderliche Faktoren benannt (vgl. Claus et al. 2016: 110 ff.). Seitdem hat sich im Handlungsfeld der Fansozialarbeit einiges getan: Nicht nur wurde 2017 von der KOFAS eine Handreichung mit Praxistipps für eine geschlechterreflektierende Fansozialarbeit veröffentlicht, die 2019 in überarbeiteter Form neu aufgelegt wurde – auch die 17. Bundeskonferenz der Koordinationsstelle für Fanprojekte (KOS) im November 2019 widmete sich unter dem Titel „Fanarbeit und Geschlecht“ diesem Thema – um nur einige der darauffolgenden Entwicklungen für Fanprojekte zu nennen. Mit der Reform des SGB VIII im Jahr 2021 wurde auch gesetzlich für Fanprojekte festgehalten, dass „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen [neben dem Abbau von Benachteiligungen und der Förderung der Gleichberechtigung] zu berücksichtigen [sind]“ (§ 9, Abs. 3, SGB VIII). Angesichts dieser Entwicklungen entstand die Idee, knapp neun Jahre nach der ersten Bestandsaufnahme der KoFaS zur geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit im Rahmen dieser Bachelorarbeit eine qualitative Untersuchung zu aktuellen Umsetzungsständen und Herausforderungen durchzuführen. Diese Arbeit zielt darauf ab, einen Überblick darüber zu geben, wo Fanprojekte aktuell stehen, welche Herausforderungen sich in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit (vielleicht auch neu) ergeben haben und welche Veränderungen künftig nötig sind, um eine gelingendere Umsetzung zu ermöglichen. Die zentrale Fragestellung dieser Bachelorarbeit lautet:

**Mit welchen aktuellen Herausforderungen sind Fachkräfte vor dem Hintergrund der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit konfrontiert?**

Im weiteren Verlauf der Arbeit werden zunächst die Anforderungen, Zielsetzungen und Finanzierungsstruktur der Fansozialarbeit dargestellt (*Kapitel 2*). Im Folgenden (*Kapitel 3*) soll die Bedeutung von Geschlecht für die Fansozialarbeit anhand geschlechtsspezifischer Anforderungen in Fanszenen sowie einhergehender Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Geschlecht oder Sexualität näher analysiert werden. Hierauf folgen die Definition geschlechterreflektierender Fansozialarbeit und der aktuelle Forschungsstand zur Fachkräftesituation in der Umsetzung geschlechterreflektierender Arbeit. Die *Kapitel 4* und *5* widmen sich schließlich dem Forschungsdesign und der Auswertung der qualitativen Fachkräftebefragung.

## 2 Fansozialarbeit in Fanprojekten

Die Fansozialarbeit in Fanprojekten ist eine spezifische Form der Jugendhilfe, die Elemente der Jugendarbeit (§ 11 SGB VIII) sowie der Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII) miteinander verbindet (vgl. Gerschel et al. 2023: 7). Grundlage der Arbeit bildet das Achte Sozialgesetzbuch (SGB VIII), das durch die Leitlinien des Nationalen Konzepts Sport und Sicherheit (NKSS)<sup>2</sup> ergänzt wird. Fanprojekte richten sich gemäß § 7 Abs. 1-4 des SGB VIII an Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 12 und 27 Jahren und zeichnen sich durch „einen szenenahen und sozialpädagogischen Zugang zu den aktiven Fanszenen“ (NASS 2012: 7) aus.

Jugendliche sowie junge Erwachsene sollen in Fanprojekten in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt, in ihrer sozialen Teilhabe gefördert und bei der Entwicklung einer selbstbestimmten, an demokratischen Werten orientierten Fankultur unterstützt werden. Die Angebote von Fanprojekten sind freiwillig, lebensweltorientiert und zielen auf die Förderung demokratischer Grundhaltungen, den Abbau von Vorurteilen sowie auf eine aktive Auseinandersetzung mit Diskriminierung ab. Die Arbeit orientiert sich dabei an den fachlichen Standards der Sozialen Arbeit, insbesondere an denen der BAG Streetwork und mobilen Jugendarbeit (vgl. BAG Fanprojekte 2020: 1f.).

Ursprünglich ist die Soziale Arbeit mit Fußballfans auf die Problematik von Gewaltausschreitungen rund um den Stadionbesuch zurückzuführen. In einem vom Bundesministerium des Innern in Auftrag gegebenen Gutachten („Sport und Gewalt“, 1982) wurde daraufhin gefordert, dass ein zielgruppenorientierter Einsatz von Sozialarbeiter\*innen und -pädagog\*innen in Fußball-Fanszenen erforderlich sei, woraufhin in den 1980er-Jahren erste Fanprojekte gegründet wurden (vgl. Pilz 1986: 20; Albus/Arnold/Kotthaus/Schröder 2022: 12). Mit der Gründung einer gemeinsamen, bundesweiten Interessenvertretung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Fanprojekte (BAG Fanprojekte) wurde 1989 ein weiterer wichtiger Schritt zur Professionalisierung von Fansozialarbeit gegangen (vgl. Busch 2017: 313). Das Nationale Konzept Sport und Sicherheit (NKSS), das 1993 verabschiedet und 2012 weiter ausdifferenziert und konkretisiert wurde, formuliert weitere Ziele und Aufgaben der Fanprojekte und etablierte zudem einheitliche inhaltliche Leitlinien für die Fansozialarbeit<sup>3</sup> (vgl. Albus et al. 2022: 13). Um den Prozess

---

<sup>2</sup> Das Nationale Konzept Sport und Sicherheit (NKSS) ist ein Rahmenkonzept zur Förderung von Sicherheit und Prävention im Fußballkontext in Deutschland – insbesondere im Profifußball. Fanprojekte, die sich daran orientieren, arbeiten sozialpädagogisch mit Jugendlichen und jungen, erwachsenen Fußballfans.

<sup>3</sup> BUSCH (2017) beschreibt den Wandel der Fanprojekte „von einer zunächst reaktiven Fanarbeit gegen Gewalt hin zu einer eigenständigen Form der professionellen Sozialarbeit im Kontext von Fußball“ (Busch 2017: 313). „Fansozialarbeit“ beschreibt somit eine spezifische, gesetzlich verankerte Fachpraxis, während der Begriff „Fanarbeit“, die allgemeine Arbeit mit Fans beschreibt.

der Professionalisierung zu begleiten und strukturellen wie inhaltlichen Problemlagen zu begegnen, wurde zudem 2010 das Qualitätssiegel „Fanprojekt nach dem NKSS“<sup>4</sup> eingeführt (vgl. Krüger/Mau 2022: 26). Seit dem Jahr 2013 werden anerkannte Fanprojekte zudem mithilfe einer sogenannten Dreierfinanzierung getragen. Dies bedeutet, dass insgesamt 50 % der Finanzierung von der öffentlichen Hand und somit durch Kommunen und Bundesländer getragen wird und ebenfalls 50 % der Gelder von der DFL und dem DFB übernommen werden (vgl. DFL 2019). Die Koordinationsstelle Fanprojekte (KOS) bei der Deutschen Sportjugend (dsj) übernimmt die bundesweite fachliche Begleitung und Beratung. Sie agiert als Dachorganisation und ist unter anderem Ansprechpartnerin für Politik, Medien, Sicherheitsbehörden und Fußballverbände.

Mittlerweile gibt es 68 Fanprojekte an 61 Standorten in Deutschland (vgl. KOS 2025). Ihre Arbeit findet sowohl als offene Jugendarbeit in den jeweiligen Einrichtungen statt als auch in aufsuchender Form, indem sie Adressat\*innen zu Heim- und Auswärtsspielen ihrer Bezugsvereine begleiten (vgl. BAG Fanprojekte 2020: 7f.). Handlungsleitende Prinzipien der Fansozialarbeit sind neben der Lebenswelt- und Sozialraumorientierung, die auf einem niedrigschwelligen, freiwilligen und akzeptierenden Ansatz der professionellen Sozialen Arbeit beruht, auch eine langfristige und vertrauensvolle Beziehungsarbeit, die Anerkennung und Förderung von Diversität, die konsequente Wahrung der Freiwilligkeit sowie die Ermöglichung von Partizipation und Mitgestaltung. Ergänzend tritt eine ausgeprägte Diskursorientierung hinzu, da Fanprojekte im Spannungsfeld „kommerzieller Verwertungsinteressen der Vereine und Sicherheitsinteressen von Politik und Polizei“ (Busch 2017: 312) stattfinden und Kommunikationsstrukturen schaffen sollen (vgl. BAG Fanprojekte 2020: 3f.; DFL 2019). Gemeinwesen-, Gremien- und Netzwerkarbeit zählen zudem zu weiteren zentralen Bestandteilen, unter anderem, da Fanprojekte in diesem komplexen Feld die einzigen unabhängigen Institutionen bilden, die Lobbyarbeit für Fans leisten können. Ziel ist es, im Dialog mit Vereinen, Verbänden, Polizei und Ministerien für die Interessen der Adressat\*innen einzutreten. Die Vertretung der Faninteressen im Fußball beruht hierbei immer auf einer kritischen Parteilichkeit. Diese Haltung bedeutet, Verständnis für die Lebensrealitäten der Adressat\*innen aufzubringen, ohne dabei jedoch den konstruktiv-kritischen Blick darauf zu verlieren (vgl. ebd.: 1f.).

---

<sup>4</sup> Das Qualitätssiegel „*Fanprojekte nach dem NKSS*“ bedeutet, dass ausgezeichnete Fanprojekte, bestimmte fachliche, strukturelle und pädagogische Standards erfüllen. Diese orientieren sich am NKSS und sollen einheitliche und verbindliche Mindeststandards für die Qualität der Fansozialarbeit in Fanprojekten sichern.

### **3 Bedeutung von Geschlecht für die Fansozialarbeit**

#### **3.1 Geschlecht – eine soziale Konstruktion**

Geschlecht wird als eine soziale Dimension verstanden, die neben anderen Differenzkategorien wie Race, Class, Religion, körperlicher Befähigung und Sexualität Lebensrealitäten von Menschen formt und dabei nicht als natürlich gegeben, sondern als sozial konstruiert aufgefasst werden muss (vgl. Meissner 2008: 6ff.; Crenshaw 1989: 143). Dass Geschlecht als soziale Dimension keine naturgegebene Eigenschaft abbildet, sondern sozial konstruiert ist, scheint dabei ein grundlegender Minimalkonsens unterschiedlicher Geschlechtertheorien zu sein (vgl. Meissner 2008: 2). Das bedeutet, dass Geschlechtszugehörigkeit nicht einfach gegeben ist, sondern kontinuierlich in Alltagssituationen und Interaktionen mit anderen Menschen immer wieder (re-)produziert wird. Namen, Pronomina, Kleidung, Sprache, Stimmlage, Gestik, Mimik, Körperhaltung sowie Verhaltensweisen bilden hierbei ein Repertoire symbolischer Hinweise (vgl. ebd. 2008: 9). Diese (Re-)Produktion von Geschlecht durch das Verhalten von Individuen im Einklang mit gesellschaftlichen Erwartungen beschreiben WEST und ZIMMERMANN (1987) als „doing gender“. Geschlechtszugehörigkeit ist hiernach ebenso nicht statisch, sondern dynamisch und geprägt von kulturellen und sozialen Kontexten (vgl. West/Zimmermann 1987: 130). Ebenso unterscheiden West und Zimmermann (1987) zwischen „sex“ (Geburtsklassifikation), „sex category“ (soziale Zuschreibung) und „gender“ (interaktive Validierung) (vgl. ebd.: 127). „Gender“ wird somit als eine Zusammensetzung aus Geschlechtsidentität, geschlechterspezifischen Zuschreibungen und praktizierten Verhaltensweisen, welche wahrgenommen und bestätigt werden, verstanden (ebd. 1987: 131ff.). Diese interaktive Dimension von Geschlecht macht deutlich, dass Verhalten nicht nur Ausdruck eines Geschlechts ist, sondern zugleich dessen soziale Reproduktion.

Vor dem Hintergrund der „Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit“ (Hagemann-White 1984) existiert in der Gesellschaft ein vermeintlich allgemeingültiger Konsens darüber, was als männlich bzw. weiblich zu gelten hat. In diesem Zusammenhang verweist der Begriff „Gender“ auf Geschlechtsidentitäten sowie auf vergeschlechtlichte Erwartungen, Normen und Verhaltensweisen. Dieser Konsens erfordert nicht nur, das eigene Geschlecht performativ darzustellen, sondern gewährleistet auch die Wahrnehmung und Einordnung anderer. Zugleich setzt diese Ordnung voraus, dass sich jede Person eindeutig einem der beiden Geschlechter zuordnen lässt. Die binäre Geschlechterordnung, also die Vorstellung, es gebe ausschließlich zwei sich ergänzende Geschlechter, ist demnach tief in gesellschaftlichen Strukturen verankert (vgl. Meissner 2008: 10).



Mit der angenommenen Geschlechtszugehörigkeit des entweder männlichen oder weiblichen Geschlechts ist zudem immer auch eine scheinbar unmittelbare Folge verbunden, nämlich die des heterosexuellen Begehrens des jeweiligen Gegengeschlechts.

Die Rolle der Sexualität in einer heteronormativen Gesellschaft beschreibt BUTLER (2012) mit ihrem Begriff der „heterosexuellen Matrix“, in der eine Binarität von Geschlecht vorherrscht, in der ausschließlich das weibliche und das männliche Geschlecht vorstellbar sind. Sie beschreibt damit ein kulturelles Ordnungssystem, das drei Dimensionen miteinander verknüpft: den biologisch zugewiesenen Körper (*sex*), die soziale Geschlechtsidentität (*gender*) sowie das sexuelle Begehren (*desire*). Innerhalb dieser Matrix gelten nur jene Personen als intelligibel, deren Körper, Geschlechtsidentität und sexuelles Begehren in einer normativ erwarteten Weise übereinstimmen. Diese vermeintlich natürliche Passung erzeugt Heterosexualität als gesellschaftliche Norm. Sie wird durch die kulturelle Betonung von Reproduktion und die Annahme komplementärer Geschlechterrollen zusätzlich legitimiert und naturalisiert (vgl. Butler 2012: 38f.). Diese Erwartungen an eine vermeintlich zweigeschlechtliche Ordnung wirken sowohl normierend als auch ausschließend. Personen, die sich dieser Ordnung nicht zuordnen können oder wollen, werden als normabweichend behandelt. Gleichzeitig erzeugt diese Geschlechterordnung auch für cisgeschlechtliche und heterosexuelle Personen einen Zwang zur Eindeutigkeit in Bezug auf Geschlechtsidentität, Rollenverhalten und Sexualität.

So wird Heteronormativität zu einem hegemonialen „Denk- und Praxissystem“ (Claus et al. 2017: 23), das alle Geschlechterpositionen reguliert. Neben ihrer alltäglichen (Re-)Produktion fungiert Geschlecht zudem als strukturelles Gefüge, innerhalb dessen Macht- und Ressourcenverteilungen verhandelt werden. In einer androzentrisch geprägten Gesellschaft bedeutet dies eine systematische Bevorzugung von Männlichkeit sowie eine Dominanz cisgeschlechtlicher Perspektiven (vgl. ebd.: 22f.)

Vor diesem theoretischen Hintergrund stellt sich die Frage, welche Auswirkungen von Geschlecht und Heteronormativität in Fußballfanszenen zu beobachten sind und wie diese die Fansozialarbeit beeinflussen.

### **3.2 Geschlechtsspezifische Anforderungen in Fußballfankulturen**

Angeichts der Schwierigkeit, allgemeingültige Aussagen über Fußballfans zu treffen, steht im Folgenden insbesondere die Gruppe der aktiven Fans als zentrale Zielgruppe der Fansozialarbeit im Fokus. In der Regel handelt es sich dabei um Jugendliche und junge Erwachsene, die einen erheblichen Teil ihrer Freizeit in die Unterstützung ihres Vereins investieren – sei es

durch die Begleitung ihres Vereins, durch die Mitgestaltung der Stimmung im Stadion oder durch fan- sowie vereinspolitisches Engagement (vgl. Volpers 2024: 43). Dieses Engagement findet häufig im Rahmen oder im Umfeld von Ultragruppierungen statt (vgl. Gabler 2011: 13f.). Obwohl sich Ultragruppierungen in ihren Selbstverständnissen, Werten und politischen Haltungen<sup>5</sup> teils deutlich voneinander unterscheiden, lassen sich zentrale Merkmale benennen, die ihre soziale Identität prägen (vgl. Adam 2016: 67). Im Mittelpunkt steht dabei der Anspruch, das eigene Team bei möglichst jedem Spiel sowohl akustisch als auch visuell zu unterstützen (vgl. Gabler 2011: 31f.). Neben organisierten Gesängen gehören der Einsatz von Zaun- und Blockfahnen, Choreografien sowie Pyrotechnik oder Bengalos dazu. Darüber hinaus ist die Gruppenstruktur ein weiteres zentrales Element, da sich Ultras meist in eigenständigen Gruppen organisieren, die intern oft hierarchisch strukturiert sind (vgl. ebd.: 56). Besonders hervorzuheben ist dabei das Geschlechterverhältnis: Der überwiegende Teil der jugendlichen Fans und somit auch die Hauptzielgruppe der Fanprojekte sind männlich (vgl. Claus et al. 2016: 127). Innerhalb der Fanszenen bestehen zudem Männlichkeitsanforderungen, die stark an körperlicher Stärke, Härte und Gewaltbereitschaft orientiert sind (vgl. ebd.: 68).

Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit nach CONNELL (2015) beschreibt die Auswirkungen von Machtstrukturen und Hierarchien innerhalb von Geschlechterbeziehungen. Grundlegend für das Konzept der hegemonialen Männlichkeit ist die Annahme, dass es verschiedene Männlichkeiten gibt, die in hierarchischer und konkurrierender Beziehung zueinanderstehen (vgl. Connell 2015: 131ff.). Hegemoniale Männlichkeit stellt dabei eine bestimmte Form von Männlichkeit dar, die in einer Gesellschaft als ideal angesehen wird und an der sich männlich sozialisierte Personen messen (vgl. ebd.: 131f.). Connell differenziert weiter in die untergeordnete, die marginalisierte und die Komplizenhafte Männlichkeit, wobei letztere vor allem im Fußball relevant ist: Personen, die die hegemoniale Männlichkeit nicht verkörpern, können dennoch von ihr profitieren (vgl. ebd.: 136; Iffland 2022: 89). Hegemoniale Männlichkeit sichert die Vormachtstellung und Privilegien von männlich gelesenen Personen in patriarchalen Gesellschaften und legitimiert die Ungleichheit zwischen und innerhalb der Geschlechter. Männlichkeit und ihre gesellschaftliche Machtstruktur befinden sich demnach stets in Relation. Männlichkeit grenzt sich demnach stets von Weiblichkeit und anderen Formen von Männlichkeit ab, wodurch eine geschlechtliche Identität geformt wird (vgl. Connell 2015: 136).

---

<sup>5</sup> Im Unterschied zu den Ursprüngen der Ultrakultur in Italien ist in deutschen Ultragruppierungen nicht selten eine Distanzierung von allgemeinspolitischen Inhalten zu beobachten, sofern diese nicht unmittelbar fan- oder vereinspolitische Interessen betreffen (vgl. Hitzler/Niederbacher 2010: 162ff.).

Im Fußball geht es um „echte Männlichkeit“ (Sülzle 2011: 351), in der Körperlichkeit und Überlegenheit von großer Bedeutung sind. Eine männliche Inszenierung ist für Fanggruppierungen wie denen der Ultras daher nötig, um im Wettbewerb mit anderen Gruppierungen als legitim zu gelten (vgl. Claus et al. 2016: 68). Nicht selten findet auch eine Abgrenzung zu staatlich legitimierten Männlichkeiten wie der Polizei oder solchen statt, die den eigenen Männlichkeitsidealen nicht gerecht werden (vgl. ebd.: 72). Auch Machtdemonstrationen gegenüber gegnerischen Fans in Form von Gewalt, Territorien-Einnahme oder Materialdiebstahl sind nicht nur fester Bestandteil der Fankultur, sondern reproduzieren vor allem eines: Ideale einer starken Männlichkeit (vgl. Meuser 2017: 184; Sülzle 2011: 174). In Debatten um Gewaltakzeptanz in Fangruppen wird demnach auch häufig über die Ideale von Männlichkeit verhandelt (vgl. Claus et al. 2016: 49).

Im Kontext von Fußball und Gewalt existieren zudem Regeln, die zwar nirgends festgeschrieben sind, aber dennoch unausgesprochen Geltung besitzen. Dazu gehört nach SÜLZLE (2011) nicht nur, dass weiblich gelesene Personen von gewalttätigen Auseinandersetzungen ausgeschlossen sind, sondern auch, dass bei einer Provokation zugeschlagen werden muss, um vermeintliche Ehre und Rangordnung zu verteidigen. Gleichzeitig gilt, dass weiblich gelesene Personen vor der Gewalt anderer – insbesondere gegnerischer – männlich gelesener Personen geschützt werden müssen. Dies beschreibt SÜLZLE (2011) als sogenannte *Ritterlichkeitsnorm* (vgl. Sülzle 2011: 174 ff.). Die „Atmosphäre einer latenten Gewalt“ (Meuser 2017: 187) in Fankulturen kann jedoch sowohl für männliche als auch für weibliche Fans faszinierend sein (vgl. Sülzle 2011: 186). Das „Privileg“ (Meuser 2017: 187), Gewalt auszuüben, obliegt zumeist jedoch ausschließlich männlichen Fußballfans, da weiblich gelesene Personen oder Personen, welche den bestehenden Männlichkeitsanforderungen nicht gerecht werden, nicht als legitime Gegnerinnen gesehen und davon ausgeschlossen werden (vgl. Sülzle 2011: 185). Weiblich gelesenen Personen wird somit die Ressource Gewalt und damit eines der zentralen Mittel des Erwerbs von Anerkennung und Status verwehrt (vgl. Meuser 2017: 188). Weitere Elemente des provokativen Auftretens beinhalten nicht selten sexistische oder homofeindliche Beleidigungen, welche durch den Verweis auf die fußballtypische Beschimpfungskultur legitimiert werden (vgl. ebd.: 182ff.; Sülzle 2011: 277). Auch wenn die Häufung homofeindlicher oder sexistischer Sprüche nicht zwangsläufig bedeutet, dass die Mehrzahl der (männlichen) Fans tatsächlich homofeindliche oder sexistische Haltungen vertritt, bekräftigen Sexismus und Homofeindlichkeit dennoch die heteronormative Ordnung des Fußballs (vgl. Meuser 2017: 184). Zusammenfassend lassen sich die Männlichkeitsinszenierungen innerhalb der Fankultur dabei beinahe als eine „überdrehte Ausführung“ (Sülzle 2011: 237) verstehen. Diese hypermaskuline

Inszenierung sowie das Risikohandeln stellen hierbei ein typisches Merkmal des „Doing Gender“ in der Phase der Adoleszenz dar (vgl. Meuser 2017: 189). Gleichzeitig wird deutlich, dass die Anforderung, sich „männlich“ und heterosexuell zu geben, auch für männlich gelesene Personen Druck erzeugt, den Idealen zu entsprechen (vgl. Claus et al. 2022: 125).

MEUSER (2017) weist darauf hin, dass die in Ultraszenen inszenierte Männlichkeit nicht mit hegemonialer Männlichkeit im gesamtgesellschaftlichen Sinne gleichgesetzt werden kann. Es handelt sich vielmehr um eine subkulturelle, ambivalente Form von Männlichkeit, die sich zwar an gesellschaftlichen Normen orientiert, diese aber auch überzeichnet oder infrage stellt. Fan-Männlichkeit ist dabei oft durch starke Gruppenzugehörigkeit, Solidarität und ritualisierte Konkurrenz geprägt – Eigenschaften, die Anerkennung innerhalb der Szene sichern, ohne zwingend hegemonial außerhalb des Stadions zu wirken (vgl. Meuser 2017: 189). Innerhalb der Fußballfankultur gilt die Ultraszene im Stadion dennoch als normativ und dominierend, nicht zuletzt aufgrund ihrer Position im Kern der Kurve (vgl. Gabler 2011: 13f.). Dieses dominierende Leitbild stabilisiert gesellschaftliche Männlichkeitsvorstellungen und kann als hegemonial im Kontext des Stadions betrachtet werden, auch wenn ihr Einfluss außerhalb des Stadions geringer ist (vgl. von der Heyde 2019: 67f.). So zeigt sich in der Fußballfankultur eine komplexe Männlichkeitskonstellation, die einerseits Hierarchien und männliche Dominanz reproduziert, andererseits aber auch Raum für Abweichung und Subversion bietet (vgl. Meuser 2017: 189; Connell 2015: 131ff.).

Obwohl Frauen seit jeher Teil der Erfolgsgeschichte des Fußballs und im Stadion präsent sind, sind sie bis heute zahlenmäßig unterrepräsentiert (vgl. Selmer 2004: 12 ff.; Claus et al. 2022: 120). Die Anforderungen, die an sie gestellt werden, sind jedoch ungleich höher, da sie nicht nur als Fans, sondern vor allem auch ständig körperlich als anderes Geschlecht wahrgenommen und nach heterosexuellen Kriterien beurteilt und kategorisiert werden (vgl. Claus et al. 2022: 120f.). Um Einlass in die Kultur zu finden, müssen weiblich gelesene Fans sich den Praktiken und Verhaltensweisen der Szene anpassen, was nicht selten mit einem hohen Anpassungsdruck einhergeht (vgl. Meuser 2017: 185). Im Fußballkontext ist somit häufig ein Anpassen an die vorgeschriebene Rolle, ein Adaptieren szenetypischen Verhaltens oder das Leugnen eines vermeintlich vorhandenen Sexismus bei weiblich gelesenen Personen zu beobachten (vgl. Meuser 2017: 185). Diese Anforderungen bilden das, was DEBUS (2013) als Weiblichkeitsanforderungen beschreibt: Anforderungen, die erfüllt werden müssen, um als „richtiges“ Mädchen oder Frau gesellschaftlich anerkannt zu sein (vgl. Debus 2013: 106).

VON DER HEYDE (2019) erweitert Connells Konzept kritisch um die hegemonialisierte Weiblichkeit – eine Form von Weiblichkeit, die in Bezug auf hegemoniale Männlichkeit konstruiert ist. Weiblich gelesene Personen nehmen hierbei eine akzeptierte, aber untergeordnete Position ein, wenn sie bestehende Geschlechterhierarchien nicht infrage stellen (vgl. von der Heyde 2019: 90). In Fußballfankulturen zeigt sich dies unter anderem durch die Anpassung an männlich dominierte Verhaltensnormen und durch die Abgrenzung zur vermeintlich „falschen Weiblichkeit“, die wiederum zu Konkurrenzsituationen unter Frauen führt (vgl. von der Heyde 2019: 67 ff.). Weiblich gelesene Fans, die sich „nicht fangemäßig verhalten“ (Sülzle 2011: 301), werden somit nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Fans ausgeschlossen (vgl. Kathöfer/Kotthaus/Willmann 2013: 150). Solche Ausschlüsse durch andere anerkannte weiblich gelesene Fans basieren mitunter auf dem Schutz der eigenen Sonderstellung und der potenziellen Bedrohung des eigenen Status (vgl. Meuser 2017: 186). Hierbei werde nach VON DER HEYDE (2019) hegemonialisierte Weiblichkeit etabliert. Frauen reproduzieren also in der „Männerdomäne“ der Fußballfankultur sowohl traditionelle Geschlechterrollen als auch intra- und intergeschlechtliche Hierarchien und tragen damit zur Aufrechterhaltung patriarchaler Machtverhältnisse bei (vgl. von der Heyde 2019: 67 ff.).

Generell ist Weiblichkeit gesellschaftlich zwar mit Fürsorglichkeit, Emotionalität und Passivität verbunden. Anders als im gesamtgesellschaftlichen Diskurs werden im Fußball Leidenschaft und emotionale Verbundenheit zum Verein jedoch nicht mit Weiblichkeit assoziiert, sondern „zu einer männlichen Errungenschaft umkodiert“ (Hagel/Schrey 2022: 105). Hier wird deutlich, dass Fußball männlich sozialisierten Personen einen Raum für Emotionen bietet, in dem „Gefühle und Emotionen ausgelebt werden, die im alltäglichen Leben stets gezügelt werden müssen“ (Kathöfer et al. 2013: 30). Der Fokus dieser Emotionen liegt dabei jedoch auf dem Spielgeschehen, ist somit reguliert und bleibt männlichkeitsverträglich (vgl. Claus et al. 2019: 56). Gleichzeitig wird weiblichen Fans dieser emotionale Bezug zum Verein abgesprochen. Vielmehr werden sie „diskursiv entweder zu Erfolgsfans, die bei Misserfolg das Interesse verlieren“ (Hagel/Schrey 2022: 105) oder zu „Begleiterin[nen]“ (Sülzle 2011: 271) gemacht, während ihnen ein eigenständig entwickeltes Interesse am Fußball oder eine Gewaltaffinität häufig abgesprochen wird (vgl. Claus et al. 2016: 88). Nicht zuletzt ist auch ihre Sichtbarkeit häufig unterdrückt, um ein einheitliches Gruppenbild nach außen zu manifestieren. Zum anderen unterliegt die Darstellung von Frauen und Mädchen im Fußballfankontext weiterhin klassischen hegemonial-männlichen Vorstellungen. Das heißt, dass sie, wenn sie sichtbar sind, eher sexualisiert oder stereotypisch weiblich inszeniert werden (vgl. Claus et al. 2022: 126 f.).

Durch die Bestrebungen feministischer Bewegungen sind jedoch die Anforderungen an Weiblichkeit weiter ausdifferenziert worden (vgl. Debus 2013: 109f.). In modernen Weiblichkeitsanforderungen ist insgesamt eine Annäherung an männliche Rollenbilder zu erkennen, die heute auch mit Stärke, Mut, Bildung und Selbstbewusstsein assoziiert werden (vgl. Wallner 2006; vgl. Claus et al. 2016: 30). Daraus ergeben sich zum Teil widersprüchliche Anforderungen, da moderne Vorstellungen von weiblicher Identität mit traditionellen Geschlechterrollen kollidieren, mit denen sich weibliche Personen weiterhin konfrontiert sehen (vgl. Debus 2013: 110). In den modernen Weiblichkeitsanforderungen ist insgesamt eine Annäherung an männliche Rollenbilder zu erkennen (vgl. Debus 2013: 113). Für weibliche Fußballfans kann das Fußballumfeld, trotz seiner männlichen Grammatik, somit auch ein Ort sein, an dem Weiblichkeit individuell ausgestaltet werden kann und das durch die männliche Konnotation deutlich mehr bietet als eine traditionell weibliche Geschlechterrolle (vgl. Sülzle 2011: 353). So können sie den Fußballkontext somit auch als ein geschlechtliches Experimentierfeld erleben (vgl. ebd.: 47 f.).

### 3.3 Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Sexualität in Fußballkulturen

Folgende Grafik (Abb. 1) zeigt die Anzahl gemeldeter Vorfälle von Diskriminierung bei der Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in NRW im Jahr 2024 (Stand: 10.12.2024), differenziert nach Diskriminierungsform und Ort des Geschehens (Amateurbereich, Dritttort, Online, Profibereich). Besonders auffällig ist, dass Sexismus mit über 400 Meldungen, die am häufigsten registrierte Diskriminierungsform darstellt. Es folgen Rassismus, nicht eindeutig zuordenbare Fälle (Sonstiges) und Queerfeindlichkeit, die mit über 100 Meldungen die vierthäufigste Diskriminierungsform ausmacht.

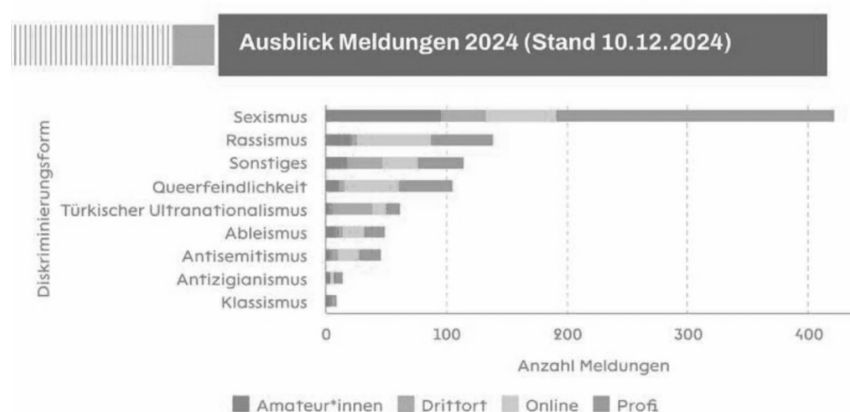


Abbildung 1: Anzahl eingegangener Meldungen über diskriminierende Vorfälle bei der Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in NRW im Jahr 2024 (Quelle: MeDiF-NRW 2025: 23)

Die hohe Zahl der Meldungen zeigt, dass Diskriminierung jeglicher Form ist nach wie vor ein Bestandteil des Fußballalltags und betrifft insbesondere Personen, die nicht den dominanten Vorstellungen von Männlichkeit und Heterosexualität entsprechen (vgl. Claus et al. 2022: 127). Sexismus beschreibt Strukturen, Situationen oder Äußerungen, in denen vor allem als weiblich gelesene Personen oder mit Weiblichkeit konnotierte Eigenschaften und Verhaltensweisen eingeschränkt, abgewertet, sexualisiert, objektiviert oder diskriminiert werden (vgl. Stuve/Debus 2012: 58; Hagel/Wetzel 2002: 148). *Kapitel 3.2* verdeutlicht, dass Sexismus im Fußballkontext sich nicht nur in individuellen Äußerungen oder Handlungen zeigt, sondern auch strukturelle Ausschlüsse beschreibt.

HAGEL und WETZEL (2002) unterscheiden im Fußballkontext drei Formen von Sexismus gegenüber weiblich gelesenen Personen. Der *offene Sexismus* äußert sich in direkt wahrnehmbaren Handlungen wie sexistischen Gesängen, Sprüchen, Werbung sowie in sexualisierter Gewalt, etwa durch unerwünschte Berührungen oder körperliche Übergriffe. Auch stereotype Fragen an Frauen, etwa nach der Gefährlichkeit eines Stadionbesuchs, sind Ausdruck dieser Form (vgl. Hagel/Wetzel 2002: 150). *Versteckter Sexismus* verweist auf die symbolische Männlichkeitsbesetzung des Stadions als Raum. Frauen wird ein gleichberechtigter Platz häufig nicht zugestanden, ihre Anwesenheit gilt als atypisch, ihr Fußballinteresse wird infrage gestellt. Das erzeugt eine Atmosphäre der Unsicherheit, die sowohl strukturell als auch individuell wirksam ist (vgl. ebd.: 151). *Ausschließender Sexismus* zeigt sich in sprachlichen und organisatorischen Praktiken, die Frauen systematisch marginalisieren. Die männlich dominierte Fankultur, Ausschlüsse aus Ultragruppen sowie der geringe Frauenanteil in Führungspositionen spiegeln dies wider und reproduzieren die Vorstellung, Fußball sei primär männlich konnotiert (vgl. ebd.: 152).

Sexismus ist hierbei dienlich, um Männlichkeitsanforderungen gerecht zu werden – etwa durch die Abwertung von Weiblichkeit oder die Ablehnung von Homosexualität (Heterosexismus). Auch Sexistisches Verhalten von weiblichen gelesenen Personen kann funktional sein, um in einer androzentrisch geprägten Gesellschaft Anerkennung zu erlangen (vgl. Stuve/Debus 2012: 58). Insgesamt gehe es hierbei jedoch nicht per se um den Ausschluss von Frauen an sich, sondern vielmehr um den Ausschluss von mit Weiblichkeit assoziierten Eigenschaften (vgl. Meuser 2017: 185).

Queerfeindlichkeit – also die Abwertung oder Ausgrenzung von Menschen, die nicht heterosexuell begehren und/oder sich nicht in die binäre Geschlechterordnung einfügen – stellt eine weitere zentrale Diskriminierungsform im Fußball dar (vgl. MeDiF-NRW 2025: 23).

Die bereits in *Kapitel 3.1* benannte Heteronormativität führt nicht nur zu bestimmten Erwartungen an Menschen, die sich einem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, sondern übt vor allem Druck auf diejenigen aus, die sich außerhalb dieser konstruierten binären Geschlechterordnung bewegen und der Geschlechterperformanz nicht nachkommen. Für Fans, die sich nicht den binären Geschlechtern zuordnen oder ihre Sexualität anders als es die vermeintlich heterosexuelle Norm vorgibt ausleben, ergibt sich hier ein erhebliches Problem, da durch bestehende geschlechtsspezifische Anforderungen unterschwellig vermittelt wird, dass Personen, die nicht heterosexuell begehren oder nicht dem Männlichkeitsideal entsprechen, von der Peergroup ausgeschlossen werden können (vgl. Claus et al. 2022: 124).

Aussagekräftige Statistiken darüber, wie groß der Anteil queerer Personen unter Besucher\*innen von Fußballstadien ist, existieren nicht. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass es aktive Ultras gibt, die nicht der Heteronorm entsprechen. Erfahrungsberichte von Fanprojekt-Mitarbeiter\*innen und Fans zeigen, dass vor allem homosexuelle und transgeschlechtliche Fans von Lern- und Erfahrungswelten des Fußballs ausgeschlossen werden (vgl. ebd.: 124).

„Während beispielsweise Diskussionen über und Ablehnung von Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus weit verbreitet sind, gelten Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit nach wie vor als legitimer Teil einer traditionell männlich konnotierten Fan-Praxis“ (ebd.: 128)

Ähnlich wie bei der eingangs erwähnten politischen (Nicht-)Positionierung in Fangruppierungen wie den Ultras ist zu beobachten, dass sich nicht alle Gruppierungen der aktiven Fanszenen deutlich gegen Homo- oder Transfeindlichkeit positionieren. Ein sichtbarer und offener Umgang mit Homosexualität oder Transgeschlechtlichkeit wird dabei nicht selten als potenzielle Gefahr für die Integrität einer Gruppe und als imageschädigend erlebt. Die Möglichkeit, offen lesbisch, schwul, bi, trans, inter- oder queer zu leben, ist in Fangruppierungen somit nicht immer gegeben (vgl. ebd.: 124f.).

Sexualisierte Gewalt stellt eine weitere Form von Gewalt dar, die sowohl innerhalb von Fußballfanszenen als auch gesamtgesellschaftlich zu beobachten ist. Besonders häufig betroffen sind Frauen und Mädchen, was insbesondere in männlich dominierten Bereichen wie dem Fußball sichtbar wird (vgl. ebd.: 122). Sexualisierte Gewalt beschreibt jede sexuelle Handlung, die gegen den Willen einer Person vorgenommen wird oder der sie nicht frei zustimmen kann – sei es aufgrund von Zwang, Drohungen oder strukturellen Abhängigkeiten. Sexualisierte Gewalt dient dabei primär der Machtausübung, nicht dem sexuellen Begehren (vgl. BZgA 2020). Oft bleibt sexualisierte Gewalt zudem folgenlos, begünstigt durch Loyalitätsprinzipien, Schweigen,



Bagatellisierung, fehlendes Eingreifen oder Tabuisierung (vgl. Netzwerk gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt 2019: 8ff.).

Abschließend ist festzuhalten, dass Diskriminierung aufgrund geschlechtlicher Identität und Sexualität sowie sexualisierte Gewalt im Fußballstadion allgegenwärtig sind und sich in sexualisierenden Kommentaren, abwertenden Symboliken und Bildern bis hin zu Ausschlüssen oder körperlichen Übergriffen äußern können (vgl. Claus et al. 2022: 127). Fußball ist nicht nur ein Ort des gemeinsamen Erlebens, sondern auch ein Ort, an dem Geschlechterrollen und sexuelle Normen aktiv verhandelt, kontrolliert und durchgesetzt werden (vgl. Claus et al. 2016: 133). Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Sexualität dient im Fußball somit der Rückversicherung von Heterosexualität, indem sie dazu beiträgt, den „Fußball als heteronormativ geschlossenes Gehege herzustellen, zu befestigen und nach außen abzusichern“ (Degele 2013: 184). Für nicht-männliche oder nicht heterosexuell begehrende Fußballfans und damit auch potenzielle Adressat\*innen von Fanprojekten bedeutet dies, dass sie fortwährend gezwungen sind, sich mit einem normativen Wertekanon auseinanderzusetzen, der festlegt, was Fan-Sein und Männlichkeit bedeutet (vgl. Claus et al. 2022: 127). Fanprojektmitarbeiter\*innen können hierbei jedoch eine besondere Rolle einnehmen: Als Ansprechpartner\*innen außerhalb der Peergroup wirken sie als Begleiter\*innen in der Identitätsentwicklung und setzen wichtige Impulse für eine inklusivere Fankultur (vgl. Claus et al. 2016: 13).

### **3.4 Geschlechterreflektierende Fansozialarbeit**

Die bereits in *Kapitel 3.1* und *3.2* dargestellten Befunde zu geschlechtsspezifischen Anforderungen und geschlechtsbezogenen Diskriminierungserfahrungen in Fankulturen – etwa in Form von Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit – verdeutlichen, wie notwendig eine geschlechterreflektierende Perspektive in der Fansozialarbeit ist.

In einer Handreichung für Fanprojekte definieren CLAUS, GIEBLER und WÖLKI-SCHUMACHER (2017) geschlechterreflektierende Fansozialarbeit sinngemäß wie folgt:

Geschlechterreflektierende<sup>6</sup> Fansozialarbeit zielt darauf ab, die Bedeutung der Kategorie Geschlecht in ihrer Verschränkung mit anderen Differenzkategorien zu analysieren und die

---

<sup>6</sup> Im Folgenden wird der Begriff „geschlechterreflektiert“ verwendet, da die Koordinationsstelle Fanprojekte (KOS) auf diesen Begriff für die Arbeit zum Themenfeld Geschlecht verweist (vgl. Claus et al. 2017: 25). Im Diskurs variieren die verwendeten Ausdrücke mit Bezug zu Geschlechterthematiken (geschlechterbewusst, -sensibel, -reflektierend) jedoch, sodass sich zusammenfassen lässt, dass sich im Grunde alle dieser Ansätze darauf konzentrieren, die Identitätsentwicklung von Menschen zu unterstützen und sie dabei nicht einzuschränken (vgl. Rohrmann 2015: 12).

Auswirkungen sowie einhergehende Machtverhältnisse normativer Vorstellungen von Geschlecht und Sexualität – insbesondere von Männlichkeit, Weiblichkeit oder Heterosexualität – auf allen Ebenen der professionellen Praxis kritisch zu hinterfragen. Dies umfasst nicht nur die konkreten Angebote und den Umgang mit Adressat\*innen, sondern ebenso das Fachwissen und die Haltung der Fachkräfte sowie die Teamzusammensetzung, Arbeitsteilung und interne Reflexion. Geschlechterreflektierende Fan(sozial)arbeit wird dabei als ein zentraler Baustein für Gewalt- und Diskriminierungsprävention, zum Abbau von Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit sowie zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung verstanden (vgl. Claus et al. 2017: 25).

Unterstützung für eine solche Haltung bietet auch der rechtliche Rahmen. Mit der Reform des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG) wurde § 9 Abs. 3 SGB VIII erweitert: Die Jugendhilfe ist nun ausdrücklich dazu verpflichtet, die Lebenslagen nicht nur von Mädchen und Jungen, sondern auch von trans\*, inter\* und nichtbinären jungen Menschen zu berücksichtigen (vgl. Gerschel et al. 2023: 65). Zwar formuliert das NKSS keine verbindlichen Standards für die Ausgestaltung geschlechterreflektierender Praxis, verweist jedoch auf deren Bedeutung im Rahmen der pädagogischen Arbeit. So heißt es, dass sich die Angebote der Fanprojekte an „alle Fußballfans zwischen 12 und 27 Jahren, unabhängig von Geschlecht und sozialer Schicht“ (NASS 2012: 2) richten sollen. Insbesondere wird als Ziel ebenso das Engagement junger Fans „gegen jegliche Form der Diskriminierung“ (ebd.: 8) benannt. Als Aufgaben von Fanprojekten werden die Gleichstellung sowie die Umsetzung von Gender Mainstreaming benannt (vgl. ebd.: 8f.).

Zudem ist zu beobachten, dass zahlreiche Fußballvereine in den letzten Jahren verstärkt Awareness-Konzepte entwickeln und im Stadionbetrieb umsetzen (vgl. u. a. SV Werder Bremen 2022; FC St. Pauli 2024). Auch wenn es bislang keine explizite gesetzliche Pflicht zur Konzeption und Umsetzung solcher Awareness-Konzepte vorliegt, bestehen indirekte Verpflichtungen. Der DFB (2019) formuliert in seinem Leitbild „Fußball für alle“ klare Ziele in den Bereichen Diversität, Antidiskriminierung und Schutz vor Diskriminierung und entwickelt daraus strukturelle sowie inhaltliche Ansätze, die Grundlage für die Entwicklung spezifischer Awareness-Strukturen in Vereinen bilden. Ebenso ist die Etablierung eines Meldesystems zur Erfassung grenzverletzender Vorfälle für Vereine seit 2025 lizenzierungspflichtig:

„Der Club muss ein niedrigschwelliges, diskriminierungssensibles und transparentes Meldesystem etablieren, über das Hinweise auf potenziell kritische oder grenzverletzende Vorkommnisse (z. B. Diskriminierung, sexualisierte Gewalt) gemeldet werden können. Die Meldungen sind vertrauensvoll und zügig zu bearbeiten und eine angemessene Rückmeldung sicherzustellen.“ (DFL 2024: 75)

Hierfür ist „eine zuständige Ansprechperson mit entsprechender Qualifikation“ (ebd.: 75) zu benennen. Zugleich wächst der gesellschaftliche Druck: Faninitiativen wie das Netzwerk gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt, F\_in Frauen im Fußball, Fußballfans gegen Homophobie oder die Queer Football Fanclubs machen deutlich, dass eine geschlechterreflektierende Ausrichtung und der Schutz vor sexualisierter Gewalt Forderungen der aktiven Fanszenen sind (vgl. Breit/Gerschel/Grabenhorst/Hagel/Scholz/Schrey/Steding/Rudolph/Wurbs 2019: 3ff.). Vereinsunabhängige Fanprojekte sind von diesen Vorgaben zwar nicht unmittelbar rechtlich betroffen, doch wirkt sich deren Umsetzung im Vereinsumfeld auch auf ihre Arbeit aus. Als Kooperationspartner\*innen der Vereine sind sie häufig aktiv in die Umsetzung entsprechender Maßnahmen eingebunden oder wirken beratend mit.

### **3.5 Forschungsstand zur Umsetzung geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit**

Wie diese Vorgaben in der Fansozialarbeit umgesetzt werden, zeigt die von der KOFAS (2016) herausgegebenen Expertise, verfasst von CLAUS, GIEBLER und WÖLKI-SCHUMACHER. Teil dieser Expertise ist eine Auswertung qualitativer Interviews mit Fachkräften aus Fanprojekten im Hinblick darauf, wie geschlechterreflektierende Arbeit umgesetzt wird. In ihrer Auswertung wird eine Vielzahl an Herausforderungen, mit denen Fachkräfte konfrontiert sind, benannt, die sowohl strukturell, personell und konzeptionell bedingt sind. Voraussetzung für eine gelingende Fansozialarbeit sind grundsätzlich angemessene Rahmenbedingungen, die vielerorts nicht gegeben sind. Entgegen der im NKSS formulierten Zielsetzungen, fehle es häufig an zusätzlichen Stellen für Verwaltungsaufgaben, was zu einer Überlastung der Fachkräfte führe. Besonders die Arbeitszeiten stellen eine Herausforderung dar: Wochenendarbeit, Spieltagsbegleitungen quer durch das Land und damit einhergehende Überstunden erschweren die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Claus et al. 2016: 108). Die Haltung der Fachkräfte erweist sich als entscheidend für die Umsetzung geschlechterreflektierender Praxis. Sie kann entweder Räume für vielfältige Identitäten öffnen oder bestehende Geschlechterhierarchien und Männlichkeitsideale unbewusst reproduzieren (vgl. ebd.: 109f.). Das Infragestellen normativer Strukturen birgt das Potenzial, Räume für alternative Formen von Männlichkeit zu ermöglichen. Gerade männliche Fachkräfte stehen hier vor der Herausforderung, sich mit gesellschaftlichen Männlichkeitsanforderungen – auch den an sie selbst gerichteten – auseinanderzusetzen. Andernfalls bestehe die Gefahr, sich auf ein physisches „Kräftemessen“ mit den Adressat\*innen einzulassen und diese dadurch ungewollt zu legitimieren. Gleichzeitig zeigen Beispiele aus

der Jungenarbeit, dass eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema Männlichkeit auch positive Impulse setzen kann (vgl. ebd.: 110f.).

Auch in der Ausgestaltung der Angebote wird eine weitere Herausforderung sichtbar: Jungenarbeit nimmt in der täglichen Praxis der Fanprojekte oft nur einen nachrangigen Stellenwert ein (vgl. ebd.: 120). Gleichzeitig wird zum Zeitpunkt der Erhebung der Bedarf deutlich, sich intensiver mit dem Themenfeld Männlichkeiten und Jungenarbeit als Bestandteil der Fansozialarbeit auseinanderzusetzen (vgl. ebd.: 111). Im Unterschied zur Jungenarbeit hat die klassische Mädchenarbeit in der Fansozialarbeit eine längere Tradition. Seit den 1990er-Jahren existieren vielerorts Angebote ausschließlich für Mädchen, die sich bis in die 2000er-Jahre hielten. Laut den Autor\*innen sei Mädchenarbeit vielerorts jedoch rückläufig. Bestehende Angebote werden häufig als wenig attraktiv wahrgenommen, da viele Jugendliche geschlechtergemischte Räume bevorzugen. Obwohl viele Mädchen an U18-Fahrten teilnehmen, gelingt ihnen der Übergang in die aktive Fanszene seltener als ihren männlichen Altersgenossen. Beziehungsarbeit und Haltung – insbesondere von weiblichen Fachkräften – können entscheidend dazu beitragen, diese Zugangsbarrieren abzubauen (vgl. ebd.: 111f.). Insgesamt spielt die Haltung der Fachkräfte eine zentrale Rolle bei der Öffnung von Räumen. Die bloße Annahme, ein Angebot oder Raum sei für alle offen und zugänglich, bedeutet nicht, dass auch Menschen außerhalb des dominant männlichen Spektrums diese tatsächlich nutzen (vgl. ebd.: 116).

Neben der individuellen Haltung und dem konkreten Handeln in Bezug auf Geschlecht spielen auch die Zusammensetzung des Teams sowie die Arbeitsteilung eine zentrale Rolle. Die Expertise zeigt, dass zum Zeitpunkt der Erhebung rund 75 % der in Fanprojekten tätigen Fachkräfte männlich und lediglich 25 % weiblich waren<sup>7</sup>. Zudem sind weibliche Fachkräfte überdurchschnittlich häufig in Teilzeitstellen beschäftigt (vgl. ebd.: 126). Seit den 1990er-Jahren wurden zunehmend weibliche Fachkräfte in Fanprojekten eingestellt – häufig mit dem expliziten Auftrag, Mädchenarbeit zu leisten. Daraus ergibt sich häufig, dass weibliche Fachkräfte eine Sonderrolle einnehmen – oftmals als einzige weibliche Fachkraft im Team (vgl. ebd.: 119). Hinzu kommt, dass ihnen oft die Zuständigkeit für geschlechterspezifische Themen zugesprochen wird, was auf eine vergeschlechtliche Arbeitsteilung hinweist (vgl. ebd.: 120). Auch bei spontanen Interventionen gegen sexistische oder diskriminierende Äußerungen zeige sich häufig eine implizierte Erwartung, dass primär weibliche Fachkräfte eingreifen. Herausfordernd ist

---

<sup>7</sup> Zahlen zu Fachkräften mit anderen Geschlechtsidentitäten sowie Zahlen zum aktuellen Geschlechterverhältnis in Teams sind nicht vorhanden.

dabei vor allem der unterschiedliche Umgang mit diskriminierenden Äußerungen und Verhaltensweisen. Während einige Fachkräfte konsequent intervenieren, unterbleibt dies in anderen Fällen. Die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit hänge somit stark vom individuellen Engagement und der Sensibilisierung einzelner Fachkräfte ab – was erheblichen Unterschiede zwischen den Standorten zur Folge hat (vgl. ebd.: 121). Daraus ergibt sich für viele weibliche Fachkräfte der Eindruck, dass männliche Fachkräfte sich seltener mit den geschlechtlichen Dimensionen ihrer Arbeit auseinandersetzen und diese vielmehr als Aufgabe ihrer Kolleginnen ansehen (vgl. ebd.: 121). Es wird deutlich, dass Geschlechterhierarchien „nicht nur für Fans und Ultras, sondern anzunehmender Weise auch für Fanprojektmitarbeiterinnen“ (ebd.: 119) eine Rolle spielen. Diese ungleiche Verteilung zeigt sich sowohl in der alltäglichen Praxis als auch auf struktureller Ebene. Fehlende Ressourcen, bestehende Geschlechterhierarchien und die damit verbundene Definitionsmacht über die Relevanz einzelner Themen würden dazu führen, dass geschlechterbezogene Arbeit im kollegialen Austausch oft als nachrangig behandelt angesehen werde. In diesem Zusammenhang äußern weibliche Fachkräfte den Wunsch nach stärkerer Unterstützung durch ihre männlichen Kollegen (vgl. ebd.: 121).

Trotz bestehender Herausforderungen werden in der Expertise auch zentrale Gelingens-Faktoren benannt. Eine reflektierte professionelle Haltung, die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtsidentität, ein unterstützendes Arbeitsumfeld sowie ein divers besetztes Team wirken sich positiv auf die Umsetzung geschlechterreflektierender Praxis aus (vgl. ebd.: 116ff.). Zwar setzen sich einige Standorte zum Zeitpunkt der Erhebung bereits intensiv mit geschlechtlichen Dimensionen und Haltungen auseinander, fehle es jedoch häufig an konkreten Instrumenten zur praktischen Umsetzung. Fort- und Weiterbildungen können in diesem Zusammenhang eine wichtige unterstützende Funktion übernehmen (vgl. ebd.: 118).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie geschlechterreflektierenden Anforderungen aktuell in der Praxis von Fanprojekten umgesetzt werden. Die folgenden Kapitel widmen sich daher einer qualitativen Erhebung unter Fachkräften aus Fanprojekten. Sie geben Einblicke in die aktuelle Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit, benennen bestehende Herausforderungen, beleuchten förderliche Bedingungen und zeigen auch, welche Veränderungsbedarfe Fachkräfte knapp zehn Jahre nach der ersten Bestandsaufnahme der KOFAS formulieren.

## **4 Forschungsdesign und Forschungspraxis**

### **4.1 Erhebungsmethode und Auswahl der Interviewpartner\*innen**

Als Erhebungsmethode dieser qualitativen Forschung wurde das offene leitfadengestützte Expert\*innen-Interview genutzt. „‘Experte‘ wird man dadurch, dass man über ein Sonderwissen verfügt, das andere nicht teilen“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 155). Der Expert\*innenstatus bezieht sich dabei auf ein „bestimmtes Wissensgebiet“, das „nicht kodifiziert, sondern in betriebliche Praktiken eingelagert ist“ (ebd.: 156.). Expert\*innen verfügen somit über „Betriebswissen“ (ebd.: 156) sowie „Kontextwissen“ (ebd.: 157). Anzumerken ist hierbei, dass das Sonderwissen von Expert\*innen auch mit einer „Deutungsmacht“ (ebd.: 155) einhergeht, die stets kritisch reflektiert werden sollte. Bei der Auswahl der Interviewpartner\*innen wurde darauf geachtet, Fachkräfte zu befragen, denen ein entsprechender Expertenstatus zukommt und die über das gesuchte „Betriebswissen“, „Deutungswissen“ sowie „Kontextwissen“ verfügen (vgl. ebd. 2021: 157). Fachkräfte aus Fanprojekten gelten im Kontext der Fansozialarbeit aufgrund ihrer Qualifikation, Erfahrung, Nähe zur Zielgruppe sowie ihres Kontext- und Betriebswissens als geeignete Expert\*innen für diese Befragung. Im Rahmen dieser qualitativen Erhebung wurden vier Fachkräfte aus unterschiedlichen Fanprojekten in Deutschland interviewt. Aufgrund der ihnen zugesicherten Anonymität, wird auf eine genauere Vorstellung der Fachkräfte abseits ihrer Teamkonstellation und Geschlechtsidentität verzichtet.

Alle Fachkräfte sind fest angestellt und arbeiten zudem mindestens 20 Stunden pro Woche. Zudem sind alle Fachkräfte entweder explizit für geschlechterreflektierende Fansozialarbeit in ihrem jeweiligen Fanprojekt zuständig oder fühlen sich in der Lage, über deren Umsetzung und Herausforderungen an ihrem jeweiligen Standort zu berichten. Bei der Auswahl der Fanprojekte wurden neben der regionalen Verteilung auch die Ligazugehörigkeit des Vereins, mit dessen Fans das jeweilige Fanprojekt arbeitet, die politische Orientierung der Fanszene, die geschlechtliche Zusammensetzung des Fanprojektes sowie die geschlechtliche Selbstverortung der Befragten berücksichtigt. So sollte eine möglichst breite Streuung der Befragten und ihrer Erfahrungen gewährleistet werden. Die Fachkräfte äußern sich sowohl aus subjektiver Sicht als auch repräsentativ für ihr Team im Hinblick auf die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit. Versteht man die Fachkräfte als Repräsentant\*innen ihrer jeweiligen Fanprojekte, so spiegeln die Interviews die Erfahrungswerte von 5,88 % der Fanprojekte wider. Aufgrund der Bearbeitungszeit im Rahmen dieser Bachelorarbeit standen bei der Bearbeitung jedoch nur begrenzte Kapazitäten zur Verfügung. Deshalb ist diese Forschung als qualitativ-explorative Untersuchung zu verstehen, die keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt.

## 4.2 Leitfadenentwicklung und Interviewablauf

Die Expert\*inneninterviews wurden von Beginn an als Leitfadeninterviews konzipiert, wofür ein entsprechender Leitfragebogen entwickelt wurde. Der Leitfaden umfasst Sachfragen, die aus dem Forschungsinteresse abgeleitet wurden (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2021: 158).

Die Entwicklung des Fragebogens erfolgte in mehreren sich iterativen Schritten. Der erste Entwurf entstand im Rahmen eines Seminars zur qualitativen Forschung und wurde auf Basis des Feedbacks von Prof. Dr. Frauke Schwarting überarbeitet. Anschließend wurde der weiterentwickelte Fragebogen basierend auf dem Feedback von Laura Röhr, wissenschaftlichen Mitarbeiterin sowie Erstprüferin dieser Arbeit, erneut überarbeitet. In der Bachelorwerkstatt von Prof. Dr. Gunda Voigts wurde der Fragebogen gemeinsam mit den Seminarteilnehmer\*innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiterin Katharina Przybylski diskutiert. Daraufhin wurde der Fragebogen erneut überarbeitet sowie mit Antje Grabenhorst pregetestet, die als Awarenessleitung des FC St. Pauli tätig ist, in diversen Fan-Netzwerken aktiv ist und u. a. 2015 bis 2017 Weiterbildungen und Fachtagungen zu geschlechterreflektierter Fanarbeit sowie eine Ausstellung zu Frauen im Fußball organisiert hat. Hierdurch wurden weitere notwendige Überarbeitungen sowie Kürzungen vorgenommen, welche erst im Interviewsetting deutlich wurden. Die Interviews wurden nach Abschluss dieser Überarbeitung zwischen Ende Dezember 2024 und Ende Januar 2025 geführt. Aufgrund der regionalen Verteilung der Interviewpartner\*innen wurden alle Gespräche, bis auf eines, über Microsoft Teams geführt.

Der Ablauf orientierte sich am Schema für Expert\*innengespräche nach PRZYBORSKI und WOHLRAB-SAHR (2021). Ziel war es, einerseits relevante Informationen im Sinne des Erkenntnisinteresses zu gewinnen und andererseits das „besondere Beziehungsgefüge“ (ebd. 158) des Expert\*innengesprächs angemessen zu berücksichtigen. Zu Beginn stellt sich die interviewende Person kurz vor, erklärte ihre Themenwahl sowie das zugrunde liegende Erkenntnisinteresse (vgl. ebd.: 159). Es folgte eine thematische Einführung mit einer Definition, was unter geschlechterreflektierender Arbeit im Rahmen der Befragung verstanden wird. Die Beziehung sollte als „gleich und ungleich“ (ebd.: 159) gestaltet sein: Gleich im Sinne fachlicher Spezialisierung und ungleich im Hinblick auf das jeweilige berufliche Praxiswissen der Befragten. Dieses Vorgehen zielte darauf ab, die Expertise der Interviewerin sichtbar zu machen und zugleich den Erkenntniswert der Fachkräfte hervorzuheben. Nach Klärung der Rahmenbedingungen und des zeitlichen Umfangs wurde allen Fachkräften Anonymität zugesichert, um Rückschlüsse auf Personen, Gruppen oder Standorte zu vermeiden (vgl. ebd.: 159).

Anschließend erhielten die befragten Fachkräfte die Gelegenheit, sich selbst kurz vorzustellen. Dies diente sowohl der Anerkennung ihres Expert\*innenstatus als auch dem besseren

Verständnis ihrer Position innerhalb der Organisation sowie ihre konkreten Tätigkeitsbereiche (vgl. ebd.: 160). Im Anschluss an das Vorgespräch wurde das Einverständnis zur Tonaufnahme eingeholt und die Aufnahme gestartet.

Das Interview begann mit einer offenen, erzählstimulierenden Einstiegsfrage, die die Fachkräften zur eigenständigen und strukturierten Darstellung relevanter Sachverhalte anregen sollte (vgl. ebd.: 160). Im Gesprächsverlauf wurden immanente Nachfragen gestellt, also solche, die sich direkt aus dem Gesagten ergaben, um relevante Sachverhalte weiter zu vertiefen (vgl. ebd.: 160f.). Ergänzend wurden exmanente, also vorab geplante Nachfragen gestellt, deren im bisherigen Gesprächsverlauf noch nicht behandelt wurden (vgl. ebd.: 161). Zum Abschluss sollten die Fachkräfte notwendige Veränderungen im Hinblick auf ihre geschlechterreflektierende Fansozialarbeit verallgemeinern und theoretisch einordnen. Ziel war es, eine handlungspraktische Relevanz sichtbar zu machen als auch Deutungswissen zu generieren (vgl. ebd.: 162). Am Ende konnten die Interviewten Aspekte ansprechen, die aus ihrer Sicht zu kurz gekommen waren. Zum Abschluss wurde den Interviewten gedankt und ein kurzer Ausblick eröffnet, wie sie in Einblick in die fertige Arbeit erlangen können.

### **4.3 Strukturierende qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode**

Die aufgenommenen Interviews wurde mittels der KI-basierten Software f4x automatisch transkribiert und anschließend manuell korrigiert, vereinheitlicht und anonymisiert – basierend auf den Transkriptionsregeln nach KUCKARTZ und RÄDIKER (2022) (vgl. Anlage 3: Transkriptionsregeln). Relevante Passagen wurden in Anlehnung an die Transkriptionsregeln (Nummerierung der Sprechabsätze) mit Transkript-Nummer und Sprechabsatz in Klammern versehen. Direkte Zitate werden zusätzlich in Anführungszeichen gesetzt.<sup>8</sup>

Die Auswertung der Interviewdaten erfolgte mittels der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse, unterstützt durch die Software f4. Die Datenanalyse orientierte sich an den sieben Phasen nach KUCKARTZ und RÄDIKER (2022):

Zunächst erfolgte die initiiierenden Textarbeit. Anschließend wurden erste Hauptkategorien deduktiv auf Basis des Erhebungsleitfadens gebildet. Diese Hauptkategorien dienten als Grundlage für die Codierung des erhobenen Materials. Im nächsten Schritt wurde das Kategoriensystem weiter ausdifferenziert und um induktiv gebildete Subkategorien ergänzt.

---

<sup>8</sup> Beispielsweise für Transkript\_1, Sprechabsatz 5 als indirektes Zitat in dieser Form (vgl. T1, 5) und als direktes Zitat in dieser Form (T1, 5)



Abschließend wurden die Daten erneut codiert und anschließend kategorienbasiert ausgewertet (vgl. Kuckartz/Rädiker 2022: 132 ff.). Die ausdifferenzierten Kategorien bilden die Struktur der Auswertung vor (vgl. ebd.: 129 f.) Das Kategoriensystem dieser Auswertung sowie die Codebeschreibungen können in *Anlage 4* dieser Arbeit entnommen werden.

## **5 Auswertung der Interviews mit Fachkräften in Fanprojekten**

### **5.1 Ist-Zustand geschlechterreflektierender Fansozialarbeit**

Zu Beginn wurden die interviewten Fachkräfte einleitend befragt, wie geschlechterreflektierender Fansozialarbeit an ihrem jeweiligen Standort umgesetzt wird. Dabei wurde nach der konzeptuellen Verankerung, der konkreten Angebotsstruktur (regelmäßige oder unregelmäßigen Angebote) für unterschiedliche Zielgruppen (geschlechtsspezifisch oder geschlechtsunspezifisch) sowie nach der Umsetzung im regulären Öffnungsbetrieb erfragt (z. B. hinsichtlich der Unterstützung von Adressat\*innen oder Verwendung von Sprache). In der Auswertung traten weitere Themenfelder zutage, etwa die (Mit-)Arbeit an Awareness-Konzepten.

Die Aussagen zum Ist-Zustand wurden im Folgenden den jeweiligen Codes zugeordnet. Im Unterschied zu den anderen Auswertungskategorien wurde hier auf eine Sortierung nach Häufigkeit der Codes abgesehen, um die unterschiedliche Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit möglichst strukturiert darstellen zu können. Die Darstellung beginnt mit der konzeptuellen (Mit-)Arbeit, gefolgt von der Angebotsstruktur, der Zielgruppe und der Umsetzung geschlechterreflektierender Arbeit im regulären Betrieb.

#### ***Konzeptuelle Verankerung in Fanprojekten und Mitarbeit an Awareness-Konzepten***

Die befragten Fachkräfte betrachten die Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlecht als selbstverständlichen Teil ihrer alltäglichen Praxis. Eine konzeptuelle existiert jedoch nicht in allen Fanprojekten. Eine Fachkraft erklärt: „Wir haben kein schriftliches Konzept. [...] Für uns ist klar, dass das ein Teil unserer Arbeit ist.“ (T2, 15) Eine weitere Fachkraft äußert Unsicherheit darüber, inwieweit das Konzept Geschlecht aufgreift, dass „man frei von Geschlecht bei uns behandelt wird“ (T1, 13) sei jedoch ein fester darin verankert. Zwei weitere Fachkräfte bestätigen eine klare konzeptuelle Verankerung von geschlechtsreflektierender Arbeit im Einrichtungskonzept (vgl. T4, 9; T3, 6). In einem Fanprojekt zeigt sich zudem ein erweitertes Verständnis von Gleichstellung, das die geschlechterreflektierende Perspektive um eine intersektionalen Sichtweise ergänzt. Die Fachkraft beschreibt, dass „eine Form von Gleichheit herzustellen“ und „einen Zugang für alle zu ermöglichen“ (T3, 6) ein Ziel des Fanprojektes sei,

wofür das Fanprojekt „auf jeden Fall konzeptuell relativ viel“ (T3, 6) verschriftlich habe. Dies betreffe nicht nur den Zugang für „FLINTA\*s, sondern auch für was Inklusion betrifft“ (T3, 6). GRAF, SPRENGLER und NUGEL (2021) betonen die Notwendigkeit von Konzepten, da sie Transparenz und Verbindlichkeit gegenüber Geldgeber\*innen und Adressat\*innen schaffen sowie Prioritäten und Aufgabenteilung klären. Dadurch werde eine Grundlage für Qualitätssicherung geschaffen (vgl. Graf/Sprengler/Nugel 2021: 41). Die Unsicherheit einiger Fachkräfte darüber, ob und inwiefern geschlechterreflektierender Fansozialarbeit Teil ihres Konzeptes sei, lässt darauf schließen, dass sowohl Ausgestaltung als auch Zuständigkeiten in den jeweiligen Einrichtungskonzepten nicht ausreichend definiert sind.

Auch wenn geschlechterreflektierende Arbeit nicht in allen Fanprojekten konzeptuell und in unterschiedlichem Ausmaß verankert ist, beteiligen sich drei von vier Fachkräften in den Fanprojekten an der Entwicklung von Awareness-Konzepten für den Stadionbetrieb (vgl. T1, 21; T2, 13/19; T3, 16/38). Eine Fachkraft führt dazu aus: „Wir haben aber zum Beispiel auch daran mitgearbeitet, dass es [...] ein Awareness-Konzept im Stadion gibt“ (T1, 21), auch wenn die Fachkraft mit dem Ergebnis „eher nicht so zufrieden“ (T1, 21) ist, habe sich dadurch „dort einiges geändert“ (T1, 21). Eine weitere Fachkraft betont ihren Anspruch an ein Awareness-Konzept: „Alle Akteur\*innen im Stadionumfeld von Zuschauer\*innen über Ordner\*innen bis hin zu Vereinsmitarbeitenden als potenziell betroffene oder beteiligte Personen mitzudenken und zu schützen.“ (T2, 31) Eine Fachkraft ergänzt den Aufwand hinter der Umsetzung eines solchen Konzeptes: „Wir hatten ein ganzes Jahr lang mit dem Verein Workshops gemacht [...] zu ihrem neuen Awareness Konzept im Stadion“ (T3, 16). Dieselbe Fachkraft ergänzt, man habe nicht nur einen „Pool“ (T3, 38) an Menschen für Awareness-Teams aufgebaut, sondern verfolge die Umsetzung auch außerhalb des Spielbetriebs konsequent „bei jeder Veranstaltung [des FANPROJEKTES]“ (T3, 38) oder bei Auswärtsfahrten in „Sonderzügen“ (T3, 38).

### ***Angebotsstruktur und Zielgruppe***

Die Angebotsstruktur geschlechterreflektierender Fansozialarbeit variiert regional deutlich und erfolgt weitgehend situativ und anlassbezogen. Ein wesentliches Element geschlechterreflektierender Arbeit sind geschlechterspezifische Angebote, die gezielt auf die Lebensrealitäten und Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet sind.

Als Zielgruppen geschlechtsspezifischer Angebote werden neben jungen Frauen (vgl. T1, 16; T3, 4; T4, 11) auch junge Männer (vgl. T1, 16; T4, 7/11) sowie „FLINTA\*“ (vgl. T1, 16/39; T3, 4/10) genannt. Mehrere Fachkräfte berichten von geschlechterspezifischen Angeboten für

junge Frauen oder FLINTA\*. Dazu zählen beispielsweise Sportangebote wie Fußball- und Boxtrainings in geschützten Räumen jenseits des Leistungsdrucks (vgl. T3, 2), politische Bildungsfahrten (vgl. T4, 3) sowie betreute Auswärtsfahrten mit dem Ziel die Teilhabe in der Szene zu stärken (vgl. T4, 3). Eine weitere Fachkraft hebt hervor, dass regelmäßige geschlechterspezifische Angebote für Mädchen in einem anderen Fanprojekt zu einer hohen Selbstorganisation und gesteigerten Sichtbarkeit weiblicher Fans geführt habe (vgl. T2, 13).

Ein weiterer Schwerpunkt geschlechterspezifischer Angebote liegt auf einer Jungenarbeit, die auf eine kritische Auseinandersetzung mit tradierten Männlichkeitsbildern abzielt. So wurden etwa Weiterbildungen genutzt, um Angebote für männliche Jugendliche zu entwickeln, die zur Reflexion über Rollenbilder und das eigene Verhalten anregen sollen (vgl. T1, 17; T4, 11). Diese Formate sollen zudem das Bewusstsein dafür schärfen, wie männlich dominierte Verhaltensweisen – etwa sexistische Sprüche oder das demonstrative Zurschaustellen körperlicher Dominanz – zur Exklusion anderer beitragen (vgl. T1, 51).

Neben der geschlechterspezifischen Herangehensweise gibt es auch geschlechtsunspezifische Formate, die darauf abzielen, gesamtgesellschaftliche Normen und Strukturen innerhalb der Fanszenen kritisch zu hinterfragen. Für die Praxis bedeutet das, dass Geschlechterreflexion auch dort stattfindet, wo keine explizite Geschlechtertrennung vorliegt – etwa im offenen U18-Treff, in Awareness-Strukturen oder bei der täglichen Auseinandersetzung mit sexualisierter oder geschlechtsspezifischer Diskriminierung (vgl. T3, 4). Geschlechterunspezifische Angebote bilden in den Fanprojekten der befragten Fachkräfte somit Angebote, die sich an alle Fans richten und Geschlecht oder einhergehende Diskriminierungserfahrungen thematisieren.

Regelmäßig wiederkehrende geschlechtsspezifische Angebote lassen sich bislang in den Fanprojekten der befragten Fachkräfte nur an einem Standort nachweisen. Die Fachkraft (T3) beschreibt, dass es ein regelmäßiges Angebot für FLINTA\* in ihrem Fanprojekt gebe (vgl. T3, 2). Ein regelmäßiges Angebot im Bereich der Jungenarbeit sowie ein im Wochenprogramm implementiertes geschlechtsunspezifisches Angebot zum Themenfeld Geschlecht gibt es laut den Aussagen der befragten Fachkräfte an keinem der Standorte. Der Großteil geschlechterreflektierender Arbeit zeigt sich in der Durchführung von unregelmäßigen Angeboten oder Einzelveranstaltungen. Zwar finden in allen Fanprojekten regelmäßig punktuelle Angebote statt, etwa im Rahmen bestimmter Anlässe, sind jedoch nicht fest im Wochenprogramm implementiert. So wurden beispielsweise in zwei Fanprojekten am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen oder anlässlich eines Frauenfußballspiels Aktionen im Stadionumfeld initiiert, bei denen „Tapeten“ (T3, 4) gemacht und „[...] alles selbst organisiert“ (T3, 4) wurde mithilfe der

logistischen und räumlichen Unterstützung der Fanprojekte (T2, 13, T3, 4;). Auch zwei weitere Fachkräfte berichten von unregelmäßigen Angeboten, etwa „Bulli-Touren“ für U18-Frauen (vgl. T4, 3) oder Bildungsangeboten, die Themen aus weiblicher Perspektive behandeln und sich an alle Fans richten (vgl. T1, 23; T4, 3). Darunter zählen z. B. ein Film über Frauen im Widerstand oder eine Ausstellung über Graffiti aus einer feministischer Perspektive. Im Rahmen dieser Veranstaltungen werden nicht selten auch Workshops angeboten. Eine Fachkraft beschreibt einen dieser Workshops als das „einzige Angebot, was sich wirklich nur an weiblich gelesene und FLINTA\* Personen gerichtet hat“ (T1, 16). Dieses Angebot habe „ein bisschen was gebracht“ für die Vernetzung nicht-männlicher Adressat\*innen (vgl. T1, 16).

Alle befragten Fachkräfte berichten von unterschiedlichen Entwicklungen der Angebote, die stark durch die Reaktionen der Zielgruppe auf bestehende oder geplante Formate geprägt seien. Dabei wird deutlich, dass sich sowohl die Bedürfnisse als auch die Offenheit der Adressat\*innen gegenüber bestimmten Inhalten in den letzten Jahren gewandelt haben, die Gründe hierfür werden im *Kapitel 5.3 Herausforderungen geschlechterreflektierender Fansozialarbeit* näher erläutert. Obwohl fest im Wochenprogramm implementierte geschlechtsspezifische Angebote lediglich in einem Fanprojekt zu finden sind, zeigen Aussagen von drei Fachkräften, dass entsprechende Formate für Mädchen, junge Frauen oder FLINTA\* erprobt wurden, aber in der Umsetzung zumeist aufgrund geringer Nachfrage oder abweichenden Bedarfen der Zielgruppe scheiterten:

- „[W]ollte halt einen Frauenfußballkick anbieten [...] aber es ist tatsächlich niemand gekommen, [...] die Lust hatte [...] unter Frauen Fußball zu spielen bei uns. [...] Also wir arbeiten ja vor allen Dingen auch mit Fans, die auswärts fahren. Dort gab es zu der Zeit auch nur zwei Personen, die dafür infrage gekommen wären und die hatten zum Beispiel eh keinen Bock, mit anderen Fans, die jetzt nicht auswärts fahren, viel zu tun zu haben“. (T1, 22)
- „Wir haben die Sachen immer mal versucht und das hat aber nie funktioniert. Also jetzt mit Kleingruppen anzufangen und diese Ausdauer auch dass auch kleine Gruppen zu viert irgendwas machen können, das hat bei uns nie funktioniert. Das war immer irgendwann mal weg.“ (T2, 13)

Diese Entwicklung könnte auf eine Diskrepanz zwischen den angebotenen Formaten und den tatsächlichen Interessenlagen der Zielgruppe oder auf bestehende Hürden in der Identifikation mit bestimmten Formaten verweisen. Bereits die Expertise der KOFAS (2016) wies auf diese Entwicklung hin. Moderne Vorstellungen von Weiblichkeit (*Kapitel 3.2*) fördern ein Bild, in dem Mädchen keine Schwächen oder Unsicherheiten zeigen dürfen und sich tendenziell an männlich geprägten Rollenbildern orientieren. Angebote, die sich ausschließlich an Mädchen richten, können daher den einen defizitären Eindruck vermitteln, wonach Mädchen gesonderten

Förderbedarf haben. Dies kann dazu führen, dass Mädchen solche Angebote meiden – insbesondere im Fußballkontext, wo solche Formate von der üblichen Angebotsstruktur abweichen (vgl. Claus et al. 2016: 111). Eine andere Fachkraft berichtet hingegen, dass in den letzten Jahren geschlechtsspezifische, unregelmäßige Angebote für junge Frauen mehr Zulauf erfahren hätten. Gleichzeitig gebe es viele weibliche Adressat\*innen im U18-Bereich, weshalb ein festes Angebot im Wochenprogramm etablieren werden solle (vgl. T4, 19/39).

Während in der KoFaS-Expertise von Fachkräften lediglich ein zukünftiges Interesse an Jungenarbeit geäußert wurde (vgl. Claus et al. 2016: 111), berichtet eine Fachkraft in dieser Erhebung, dass die geschlechtsspezifischen Angebote in ihrem Fanprojekt zunehmend mehr Fokus auf Jungenarbeit legen. Vor diesem Hintergrund lässt sich auch eine strategische Neuausrichtung beobachten. Diese Umkehr der Perspektive wird in der Formulierung „educate your sons“ (T3, 10) besonders deutlich. Im Mittelpunkt steht dabei die Auseinandersetzung mit hegemonial-männlichen Normen im Fußballkontext:

„[E]s ist weg von so, wir machen hier SPEZIFISCHE Angebote für Frauen, FLINTA\*s [...]. Natürlich kann das immer noch ein Teil sein. Das ist auch immer wieder sichtbar, dass es total gut ist, auch Räume zu haben, die dann nur für diese einzelnen Gruppen oder Personenkreise oder was auch immer sind. Ähm, aber dass man vor allem DAS eher andersrum denkt, [...] was können wir eigentlich auf der anderen Seite, nenne ich jetzt mal so blöd, verändern im Bewusstsein, im täglichen Umgang miteinander.“ (T3, 10)

Über mehrere Ansätze „weiter empowern [...] aus einer Jungenarbeitsperspektive“ (T4, 29) sei ein Ziel, was in einem anderen Fanprojekte zukünftig versucht werde, um “Rollenbilder [...] wirklich komplett zu hinterfragen“ (T4, 7):

„[G]leichzeitig aber auch so was mit Jungen zu machen, das ist ja dann, finde ich [...] professionell persönlichkeitsbildend. Man formt halt einen inklusiven Menschen. So und wie gesagt, ich glaube, bei jungen Frauen muss man das nicht so machen wie bei jungen Männern. Also zumindest in diesen Kontexten.“ (T4, 26)

Hier wird deutlich, dass Jungenarbeit in der geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit mittlerweile mehr Raum als zum Zeitpunkt der KoFaS-Erhebung.

### ***Alltagsgeschäft in Fanprojekten***

Neben offenen Angeboten besteht ein großer Teil der Arbeit zum Thema Geschlecht für die befragten Fachkräfte, darin selbstorganisierter Gruppen von Adressat\*innen in der alltäglichen Arbeit zu unterstützen. Dazu zählen unter anderem informelle Zusammenschlüsse, wie bspw.

eine sich etablierende Frauengruppe im Vereinskontext: „Da wurden wir mal eingeladen, haben uns und unsere Arbeit vorgestellt, aber haben auch geguckt, wo wir vielleicht diese Gruppe unterstützen können“ (T1, 14). Nicht selten gilt die Unterstützung der Fachkräfte auch Arbeitsgruppen, die von Adressat\*innen initiiert wurden, um eine geschlechterreflektierende Perspektive stärker in die Verantwortung der Fanszene zu übertragen:

„Das kann natürlich auf unterschiedlichen Ebenen passieren. Und eine Ebene ist sozusagen dieser Arbeitskreis, der vor allem die Menschen, die hier sich irgendwie ausleben, in die Verantwortung nimmt daran, was zu ändern.“ (T3, 2)

Auch überregionale Vernetzungsformate, wie die des F\_in-Netzwerks, in dem ein jährlichen Vernetzungs-Treffen weiblicher\* Fußballfans stattfindet, werden von den befragten Fachkräften aktiv gefördert. Dabei wird versucht „weibliche Fans [...] mitzunehmen, damit die sich ein bisschen dort im Netzwerk engagieren“ (T1, 17).

Der Umgang mit geschlechtsneutraler Sprache ist für alle Fachkräfte in der täglichen Arbeit wichtig, wird jedoch unterschiedlich stark thematisiert (vgl. T1, 17/25; T2, 13; T3, 4/37; T4, 21). Eine Fachkraft berichtet beispielsweise von einer bewussten Entscheidung, im sprachlichen Umgang zusammen mit den Adressat\*innen im Zuge eines Angebotes. Dabei wurde „Frauen [im Titel] mit Sternchen“ (T2, 13) versehen, um deutlich zu machen, dass es sich „auch nicht nur cis-Frauen“ (T2, 13) handelt. Die Wahl der Schreibweise mit Sternchen zeigt, dass geschlechtersensible Sprache als Mittel zur Sichtbarmachung geschlechtlicher Vielfalt verstanden wird – obwohl die Fachkraft weiß, dass die Schreibweise „Frauen\*“ „im bundesweiten Diskurs [...] eigentlich schon abgelehnt“ (T2, 13) sei. In einem anderen Fanprojekt wird deutlich, dass bei der Besetzung von Fan- und jugendnahen Gremien versucht wird, diese durch gezielte Ansprache an nicht-männliche Adressat\*innen zu öffnen:

„Gerade da versuchen wir auch aktiv die einzubinden, um nicht nur den Raum für junge Männer, die wir hier in 75 % der Fälle haben, zu öffnen, sondern eben auch für die [anderen]. Also das fordern wir sozusagen auch, dass auch die vortreten dürfen, ihre Meinung sagen können.“ (T3, 4)

Ein zentrales Ziel von Fansozialarbeit ist es, sowohl männlich als auch weiblich gelesene Jugendliche in ihrer Selbstwirksamkeit zu stärken. Die Ansprache scheint hierbei gezielt eingesetzt zu werden, um mit gängigen Rollenbildern zu brechen. Mehrere Fachkräfte geben Beispiele für solche gezielten Ansprachen an Adressaten\*innen:

- „Trau dich in die erste Reihe [...] mach dir ein eigenes Banner [...] mach Kampfsport, wenn du daran Spaß hast, und wenn du keinen Spaß daran hast, dann lass es. [...] Auch das ist nicht die Voraussetzung, als weiblich gelesene Person in so einer Gruppe groß zu werden.“ (T3, 37)
- [Ansprache an weiblich gelesene Adressat\*innen] „das Adressieren zumindest „Ey, wir wollen was machen. Habt ihr nicht Bock? [...] Habt ihr Interesse? Habt ihr Interesse an Ultra? Habt ihr eigentlich nur Interesse in die Kurve zu gehen?“ (T4, 21)
- [Ansprache an männlich gelesene Adressat\*innen] „Hey, du musst lernen mit einer Nähmaschine umzugehen. Weil wenn du ein Banner haben willst, dann musst du dir das nähen. Ich kann dir das zeigen, wie es geht, aber eigentlich musst du es selber machen. Ja, wenn du Ultra sein willst, musst du es selber machen.“ (T2, 35)
- „Wir hatten vor kurzem einen Kuchenverkauf. Und wer macht das eigentlich? Also wer macht jetzt diesen Kuchen und wer macht das andere? [...] Und da auch andere in die Verantwortung zu nehmen, ‚das ist auch für eure Choreo das Geld, was wir hier sammeln‘ und ‚nein, es ist nicht die Aufgabe von zehn jungen Mädels hier diesen Kuchenverkauf zu machen‘, sondern wir wollen hier, dass ALLE daran teilhaben und vor allem auch alle mitwirken.“ (T3, 10)

Obwohl die KoFaS-Expertise die Verwendung von Sprache nicht explizit thematisiert, zeigen diese alltäglichen Praktiken der Fachkräfte in dieser Erhebung, dass geschlechterreflektierende Fansozialarbeit vor allem in der alltäglichen Beziehungsgestaltung und im sprachlichen Umgang verankert ist.

## 5.2 Herausforderungen geschlechterreflektierender Fansozialarbeit

Im Hauptteil des Interviews wurden interviewten Fachkräfte gefragt, was sie bei der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit herausfordernd empfinden. Die beschriebenen Herausforderungen in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit befinden sich auf verschiedenen Ebenen. Im Folgenden sind die Aussagen zu den Herausforderungen unter den einzelnen Codes verschiedener Themenbereiche zusammengefasst. Beginnend mit der Kategorie, welcher am meisten Aussagen zugeordnet werden konnte.

### *Herausforderungen im Umgang mit Adressat\*innen*

Die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit stößt laut den interviewten Fachkräfte auf erhebliche Herausforderungen im Umgang mit den Adressat\*innen.

Dabei werden die bereits in *Kapitel 3.2* und *3.3* beschriebenen verankerten Geschlechterrollen sowie die Ausschlüsse bestimmter Personen, als zentrale Herausforderungen geschlechterreflektiert zu arbeiten, benannt. Dies zeigt sich u. a. darin, dass weiblich Personen nach wie vor

„einfach einen niedrigen Stellenwert haben für die Fanszene“ (T1, 31) und nicht immer „Teil sein dürfen in Gruppen“ (T1, 31) oder gar „direkt ausgeschlossen werden“ (T1, 31). Eine Fachkraft berichtet: „Als Mann weißt du, was du tun musst. [...] Als Frau reicht es aber nicht.“ (T2, 17) Drei Fachkräfte berichten von der Schwierigkeit, überhaupt „weibliche Fans zu finden, die da Bock draufhaben, überregional [...] sich zu vernetzen“ (T1, 17) und dazu „auch motiviert sind und [(Ausschlusserfahrungen aufgrund von Sexismus)] aushalten“ (T4, 21), da es teils zu „massive[n] Angehen“ (T2, 27) komme. Eine der Fachkräfte ergänzt, dass es generell weniger Nachfrage von FLINTA\* Personen in niedrigeren Ligen gebe und betont, dass „teilweise bei Auswärtsspielen zwei nicht männlich gelesene Personen“ (T1, 17) beim Bezugsverein ihres Standortes mitfahren. Was möglich ist, hängt stark vom jeweiligen Standort und der dortigen Fanszene ab. Jede Fanszene sei anders – auch politisch: „Was du an deinem Standort machen kannst, hängt total von deiner Struktur ab“ (T3, 40).

Auch wenn es in zwei Fanprojekten eine hohe Zahl an nicht-männlichen Adressat\*innen im U18-Bereich gebe (vgl. T3, 12; T4, 11), scheint hierbei für eine Fachkraft besonders herausfordernd zu sein, die hohe Anzahl weiblicher Adressat\*innen im U18-Bereich auch darüber hinaus in die organisierten Fanszenen zu integrieren (vgl. T4, 11). Diese Herausforderung benennt auch die KOFAS (vgl. Claus et al. 2016: 111f.).

Diese geschlechterhierarchischen Strukturen in den aktiven Fankulturen, erschweren nicht nur die Teilhabe, sondern beeinflussen auch die grundsätzliche Haltung gegenüber geschlechterreflektierten Angeboten. Mehrere Fachkräfte betonen, dass es in den Fanszenen teils viel Widerstand gegen geschlechterreflektierende Arbeit gebe (vgl. T1, 35; T2, 27; T3, 16). Diese äußern sich nicht nur in Form von „Abwehrhaltungen gegen bestimmte Themen“ (T3, 16), sondern auch in offener „Feindlichkeit“ (T3, 16) gegenüber bestimmten Personengruppen, „insbesondere gegenüber trans\*Personen“ (T3, 16). Aus diesem Grund verzichtet eine Fachkraft manchmal bewusst auf genderneutrale Sprache: „Wenn ich mit den Fußballfans immer gendern [würde], ich glaube, da würden echt einige Leute glaube ich nicht mehr mit mir reden.“ (T1, 27)

Schließlich betonen zwei Fachkräfte, dass geschlechterreflektierte Angebote häufig nur außerhalb der aktiven Fanszene verortet bleiben oder Angebote von „außen“ teils besser angenommen werden, als wenn diese aus dem eigenen Fanprojekt kommen (vgl. T1, 20; T2, 13). Eine vom Fanprojekt organisierte Veranstaltung zur Sichtbarmachung von Frauen im Fußballkontext habe beispielsweise „nie den Effekt in die Fanszene gehabt“ (T2, 13), sondern lediglich Anerkennung in der Stadtgesellschaft erzeugt.



### ***Teamkonstellation, Aufgabenverteilung und Bewerbungsverfahren***

Eine zentrale Herausforderung stellt die geschlechtsparitätische Personalbesetzung in Fanprojekten dar. Die männliche Dominanz in vielen Teams der Fanprojekte wird von allen Fachkräften benannt (vgl. T1, 8/30; T2, 33; T3, 22/24; T4, 19). Eine Fachkraft (T1) ist Teil eines ausschließlich männlich besetzten Teams, in zwei weiteren Fanprojekten dominieren zudem männliche Fachkräfte (T2, T4) und nur eine Fachkraft ist Teil eines geschlechtsparitätisch besetzten Teams (T3). Die Tatsache, dass die meisten Teams nicht paritätisch besetzt sind, bedeutet für die Fachkräfte, dass sie ihre Arbeit in Bezug auf Geschlecht nur bedingt umsetzen können, was sich sowohl auf die Schwerpunktsetzung in der Arbeit auswirkt als auch auf den Zugang zu bestimmten Zielgruppen und somit auch auf die Qualität der geschlechterreflektierenden Arbeit. Die Notwendigkeit weiblicher Fachkräfte wird von allen interviewten Fachkräften benannt (vgl. T1, 11; T2, 31; T3, 20; T4, 7). Zwei Fachkräfte betonen zudem auch den generellen Mangel an Fachkräften, die sich für einen solchen Job in dem Feld entscheiden, weshalb eine diverse Teamkonstellation teils schwer umsetzbar sei (vgl. T1, 53; T4, 9).

Die Folgen einer weiblichen Unterbesetzung in Fanprojekten seien besonders im Bereich freizeitpädagogischer Angebote problematisch, was etwa bei „Übernachtungsfahrten und sowas“ (T1, 9) als schwierig empfunden wird. Auch Themen wie Schwangerschaftsabbrüche oder sexualisierte Gewalt, bei denen junge Frauen gezielt weibliche Ansprechpartnerinnen gesucht hätten, zeigen die Grenzen geschlechtsungleicher Teams auf: „Da war ich einfach in dem Moment nicht die Ansprechperson.“ (T1, 8) Zudem führt sie auch zu Unsicherheit und Belastung: „Ich muss auf jeden Fall gerade bei Jugendfahrten etc. aufpassen [...] auch aus einem Selbstschutz natürlich.“ (T1, 27)

Schaut man sich die Zahlen genauer an, so stellte die KOFAS bereits zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahr 2016 fest, dass 75 % der Fachkräfte in Fanprojekten männlich und nur 25 % weiblich sind. Einige Fanprojekte verfügen zudem über rein männlich besetzte Teams. Gleichzeitig sind Teilzeitstellen bei weiblichen Fachkräften mit 45,8 % im Vergleich zu männlichen Fachkräften mit 37,5 % überrepräsentiert (vgl. Claus et al. 2016: 126). Die Herausforderung, geschlechtergemischte Teams zu bilden, besteht somit weiterhin in vielen Fanprojekten. Auch wenn die KOFAS betont, dass aus diesem Ungleichgewicht nicht automatisch geschlossen werden kann, dass nicht auch in rein männlich besetzten Teams geschlechterreflektierende Arbeit geleistet wird, zeigt die Auswertung, dass Fachkräfte insbesondere bei geschlechtsspezifischen Angeboten an ihre Grenzen stoßen (vgl. T1, 9).

Die Aufgabenverteilung innerhalb der Teams in den Fanprojekten stellt für einige Fachkräfte eine weitere Herausforderung dar. Eine Fachkraft beschreibt, dass ihrer Erfahrung nach Aufgabenfelder in vielen Fanprojekten nicht selten entlang von Geschlechterrollen verteilt werden: „U18-Arbeit wird in den meisten Fanprojekten als Frauenarbeit gesehen [...] Repressionsarbeit mach[en] in den meisten Fanprojekten [...] immer Männer.“ (T3, 24) In bestimmten Arbeitsbereichen dominieren zudem nach wie vor „Männerbünde“ (T3, 22), sichtbar etwa an informellen Machtstrukturen: „Wer ist für was zuständig, Wer nimmt sich was auf? Welche Zuständigkeiten? Wann treten unsere Kollegen auch mal zurück?“ (T3, 22) Dieselbe Fachkraft betont jedoch, dass bestimmte Arbeitsbereiche jedoch explizit nicht von männlich gelesenen Personen übernommen werden müssen, dazu "gehöre etwa die Betroffenenarbeit“ (T3, 20). Fehlen weibliche Fachkräfte, müssen Aufgaben wie die Beteiligung an Arbeitskreisen teils durch männliche Mitarbeitende übernommen werden: „Ich bin der Einzige im [GEBIET], der regelmäßig teilnimmt als Typ.“ (T1, 11) Die Verantwortung für geschlechterreflektierende Arbeit obliegt dabei jedoch nicht nur weiblichen Fachkräften. Dass die Verantwortung in der Praxis jedoch nicht gleich verteilt ist, betont neben der KOFAS (2016) auch ein\*e Interviewpartner\*in: „Es bedarf immer Personen, die das machen – und das sind halt fast immer Flinta\*s.“ (T3, 18) Die Antworten der Fachkräfte verdeutlichen, dass auch innerhalb des Kollegiums patriarchale Strukturen wirken können und es „als weibliche Fachkräfte [...] sehr schwer“ (T1, 31) sein kann, „in so einem männerdominierten Umfeld zu arbeiten“ (T1, 31). Dies beginne bereits bei alltäglicher Aufgabenverteilung oder Besetzung bestimmter „Schlüsselpositionen“ (T3, 40).

Auch in Bewerbungsverfahren scheinen Hürden für zukünftige potenzielle Fachkräfte zu entstehen. Eine interviewte Fachkraft betont: „wir hätten früher gerne weiblich nachbesetzt“, jedoch sei letztlich ein männlicher Kollege eingestellt worden, da dieser bereits über „viele Jahre Erfahrung“ (T1, 4) und etablierte Beziehungen zur Szene verfügte. Eine ähnliche Erfahrung schildert eine weitere Fachkraft, die im Bewerbungsverfahren mit einer weiblichen Person konkurrierte, aber aufgrund von vorherigen Arbeitserfahrungen und Beziehungen eingestellt wurde (vgl. T4, 19). Die Konkurrenz im Bewerbungsverfahren mit so dringend benötigten nicht cis-männlichen Fachkräften führt bei der betreffenden Fachkraft zu einem „schlechte[n] Gewissen“ (T1, 9) oder wird von einer anderen Fachkraft als „unfair“ (T4, 19) beschrieben. Diese vielfältigen Herausforderungen verdeutlichen, dass geschlechterreflektierende Fansozialarbeit auch auf Teamebene stattfindet und eine kontinuierliche Bereitschaft erfordert, bestehende Machtverhältnisse innerhalb der Teams sowie in Bewerbungsverfahren kritisch zu hinterfragen.

### ***Herausforderungen auf persönlicher Ebene als (betroffene) Fachkraft***

Die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit stellt Fachkräfte nicht nur auf struktureller, sondern auch auf persönlicher Ebene vor große Herausforderungen. Diese Herausforderungen zeigen sich sowohl in der beruflichen Praxis als auch im professionellen Selbstverständnis und in der Wahrnehmung durch Dritte.

Für nicht-männliche Fachkräfte ist der Einstieg in diese männerdominierte Umgebung oft mit entmutigenden Erfahrungen wie Abwertungen oder Übergriffigkeiten verbunden. So berichtet eine weibliche Fachkraft von ihrem ersten Arbeitstag, an dem sie während ihrer Arbeit von einem Polizisten mit „Kleines“ angesprochen wurde. Solche Erfahrungen seien dabei Teil der Arbeitsrealität: „Ich habe alles Mögliche schon gehört“ (T3, 22). Derartige Erfahrungen jedoch mit Personal im Fußballkontext werden auch von einer weiteren weiblichen Fachkraft benannt (vgl. T2, 27). Eine weitere Fachkraft berichtet davon, dass es „dann auch natürlich irgendwie Erfahrungen mit Sexismus im Kollegenumfeld gibt“ (T1, 30). Mit dem Begriff „Ohnmachtsgefühl“ (T4, 7) beschreibt eine andere Fachkraft die Betroffenheit beim Erleben von Sexismus. Die Thematisierung von Geschlecht oder das Ansprechen konkreter Vorfälle scheint zudem häufig Angriffsfläche zu bieten. Eine langjährige Fanprojektmitarbeiterin beschreibt, wie sie aufgrund ihrer Haltung und Ausdrucksweise als Feministin und Linke stigmatisiert und teilweise sogar angegriffen wurde. Dieser Umstand brachte sie dazu, sich zeitweise aus Teilen der Fansozialarbeit zurückzuziehen:

„Also natürlich bin ich immer als Feministin identifiziert worden. (...) Und ich bin auch als Linke identifiziert worden und als Linke bin ich auch angegriffen worden. (...) Ich weiß nicht mehr genau, wann das war, also eine Zeit lang mal nicht auswärts gefahren bin, weil ich gesagt habe, das tue ich mir nicht an, also brauche ich nicht.“ (T2, 27)

Durch die Positionierung zu bestimmten Themen, sei für diese Fachkraft somit „eine schwierige Rolle“ (T2, 11) entstanden, was zu „Angriffen“ (T2, 27) oder „Bedrohungsszenarien“ (T2, 27) geführt habe. Eine weitere Fachkraft, die sich feministisch positioniert, beschreibt, dass sie in der Vergangenheit für ihr Engagement gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt belächelt wurde, „das ging von Verein, Verband über Team bis in die Fanszene“ (T3, 26). Abwehrhaltungen gegenüber geschlechterreflektierende Fansozialarbeit sowie sexistische Äußerungen gehen laut den Schilderungen von drei Fachkräften nicht nur von Adressat\*innen, sondern auch von anderen Fachkräften oder weiterem Personal im Fußballkontext aus (vgl. T1,30; T2, 27; T3, 18). In der Arbeit mit Personal im Fußballkontext seien insgesamt „immer wieder [...] immense Abwehrhaltungen, aber auch Kompromisse, die geschlossen werden“ (T3, 18).

Geschlechterreflektierende Arbeit werde, wenn überhaupt, häufig nicht mit Priorität in Vereinen verfolgt und zudem „immer misstrauisch beäugt“ (T2, 11).

Eine Fachkraft berichtet davon, wie sie sich über Jahre hinweg ein Standing erarbeitet habe, welches heute zwar vor manchen Angriffen schütze, aber die grundsätzliche Notwendigkeit von Kämpfen um Sichtbarkeit, Anerkennung und Veränderung unverändert bestehe:

„Aber trotzdem hört es nicht auf. Es geht immer weiter und es gibt auch immer wieder Rückschläge, die wir irgendwie ja verarbeiten müssen. Und wir werden auch immer noch von vielen belächelt und wir sind halt nervig. Aber das ist halt so!“ (T3, 26)

Diese Zuschreibungen verdeutlichen, dass auch im professionellen Umfeld zu Stigmatisierungen und Ablehnung gegenüber geschlechterreflektierender Arbeit auftreten können.

Diese Erfahrungen weiblicher Fachkräfte finden auch in der KoFaS-Expertise Erwähnung. Geschlechtsspezifische Anforderungen und Rollenzuschreibungen gelten „anzunehmender Weise auch für Fanprojektmitarbeiterinnen“ (vgl. Claus et al. 2016: 119). HAGEL und SCHEY (2022) weisen darauf hin, dass Frauen, die beruflich in der Fußballwelt tätig sind nach wie vor einem Spannungsverhältnis ausgesetzt sind: Sie bewegen sich in einem Umfeld, in dem Gewalt gegen Frauen inhärent ist, und stehen damit in einem Konflikt ihrem Anspruch auf körperliche und seelische Unversehrtheit (vgl. Hagel/Schey 2022: 107). Gleichzeitig wird deutlich, dass persönliche Betroffenheit und professionelles Handeln eng miteinander verwoben sind. Fachkräfte sind damit konfrontiert, dass ihre persönliche sowie professionelle Haltung im Fußballkontext tangiert. Sie müssen mit teils persönlichen Angriffen, Ausgrenzungen und Bedrohungen umgehen. Diese Herausforderungen betreffen nicht nur die Fachkräfte selbst auf persönlicher Ebene, sondern auch deren Wahrnehmung und Wirksamkeit im beruflichen Kontext. Eine starke persönliche Haltung kann zugleich jedoch auch eine mögliche Ressource für Veränderungsimpulse sein, was im Kapitel 5.3 *Gelingens-Faktoren geschlechterreflektierender Arbeit* näher ausgeführt wird.

### ***Maßnahmen der Corona-Pandemie und gesellschaftlicher Rechtsruck***

Externe Faktoren, die infolge der Corona-Pandemie-Maßnahmen entstanden sind, spielen für drei Fachkräfte eine zentrale Rolle im Hinblick auf ihre Herausforderungen (vgl. T1, 35; T3, 12/16; T4, 15).

Eine Fachkraft beschreibt, dass nach der Corona-Pandemie ein „deutlicher Zuwachs an Jugendlichen“ (T3, 12) unabhängig von Geschlecht in ihrem Fanprojekt spürbar war, welcher „wirklich immens und auch teilweise nicht mehr händelbar“ (T3, 12) gewesen sei. Die Fachkraft

führt weiter aus: „Die wollen was erleben [...]. Und da ist Fußball im Stadtteil das Schnellste, [...] wo man irgendwie was erleben kann.“ (T3, 12) Dieselbe Fachkraft berichtet, von einer neuen „Form von Gewaltaffinität, die unglaublich männlich ist“ (T3, 16) und „gerade auch so in den letzten zwei, drei Jahren [...] post-Corona“ (T3, 16) spürbar geworden sei. „[D]ieses GruppäOF<sup>9</sup> Phänomen, das hat auch hier Einzug gehalten“ (T3, 16). Dies wird von einer weiteren Fachkraft bekräftigt:

[N]ach Corona muss man sagen: Ja, alte männlichkeitsdominierte Rollenverhältnisse im Fußball haben sich wieder durchgesetzt. Also über Corona wurde trainiert, [...] dann Körperkult hat wieder stattgefunden. [...] Auch diese Acker-Matches haben einen ganz krassen Zulauf bekommen auf einmal von Ultras [...]. Also auch die Attitüde in den Kurven [...], auch wieder der Rückschritt zu so einem Macho-, Sexismus-, Scheißverhalten [...].“ (T4, 15)

Die Fachkraft beschreibt dies als „Paradigmenwechsel [...] während der Corona-Zeit“ (T4, 15) und als „das Comeback der Idioten“ (T4, 15). Dies sei einer der Gründe dafür, warum die Fan-  
kurve in Deutschland heute „ein weniger schöner Ort ist als vor Corona. Gerade für [...] FLINTA\* Personen“ (T4, 15).

Zwei Fachkräfte (T1 und T4) berichten, dass geschlechterreflektierende Fansozialarbeit an vielerlei Stellen „in den letzten Jahren schwieriger geworden [sei]“ (T4, 15) aufgrund „rechter Rhetorik“ (T4, 15), die Nutzung „neu-rechte[r] Kampfbegriffe [...] wie ‚Gender-Gaga‘ [...] und dass man schon merkt, dass diese Kampfbegriffe salonfähig werden und auch bei einigen Fußballfans ankommen“ (T1, 35). Eine Fachkraft beschreibt einen politischen Wandel im Verlauf der Corona-Pandemie in der Fanszene in ihrem Fanprojekt wie folgt: „[E]in faschistoides Weltbild in der [ORGANISIERTEN FANSZENE DES VEREINS], war ganz, ganz lange gar nicht drin. Vor Corona wäre ein Ausschlusskriterium gewesen.“ (T4, 25)

Die gleiche Fachkraft stellt fest, dass in Bezug auf andere Diskriminierungsformen das „Brett ganz gut gebohrt“ sei, selbst, wenn es „Rückbewegungen gibt, kommen wir wieder auf das gute Niveau“ (T4, 25). Im Hinblick auf „Sexismus, Homophobie oder ähnlichen“ (T4, 25) sei das jedoch „ganz anders“ (T4, 25). Die Folge hiervon sei, dass

---

<sup>9</sup> „GruppäOF“ ist ein internationaler Social-Media-Kanal, der vorrangig gewaltbezogene Inhalte aus der Fußballfanszene teilt wie etwa Auseinandersetzungen zwischen Hooligans und Ultras. Die Plattform wurde u. a. wegen der Verbreitung diskriminierender Inhalte sowie Nähe zu rechten Kampfsporterevents kritisiert (MeDiF-NRW 2025: 51 ff.). Während die anonymen Betreiber\*innen der Plattform sich selbst als unpolitisch darstellen, wird durch die Trennung von Politik und Fußball hierbei meist ein rechtes Narrativ bedient, das Sport isoliert und losgelöst von gesellschaftlicher Einbettung betrachtet (vgl. Lüke 2023: 3)

„wenn man geschlechterspezifische Angebote macht, dass es schon passieren kann, dass Leute einen darauf ansprechen, ‚hier mit dem Quatsch, das brauchen wir nicht‘ [...], das Widerstände halt größer werden. Ich glaube [...], dass Widerstände gegen geschlechtsspezifische Angebote und Arbeit einfach ein [...] bisschen in der Gesellschaft gestärkt worden.“ (T1, 35)

In Anlehnung an SCHMINCKE (2018) ist dies ein typisches Muster antifeministischer Dynamiken, die in Krisenzeiten wie etwa der Corona-Pandemie an Sichtbarkeit und Wirkungskraft gewinnen. Insbesondere das Wiedererstarken gewaltbetonter, hegemonialer Männlichkeitsbilder kann als Ausdruck eines gesellschaftlichen Backlashs gedeutet werden. Antifeminismus fungiert dabei nicht nur als Haltung gegen Gleichstellung, sondern zunehmend als ideologischer Ankerpunkt rechter Rhetorik (vgl. Schmincke 2018: 28ff.). SCHMINCKE (2018) beschreibt, wie insbesondere der Antigenderismus eine diskursive Strategie bildet, um wissenschaftliche Erkenntnisse, geschlechterreflektierte Praxis und Vielfaltspolitiken gezielt zu delegitimieren (vgl. Schmincke 2018: 32). Die Fachkräfteberichte über „Gender-Gaga“-Rhetorik oder Widerstände gegen geschlechtsspezifische Angebote spiegeln diese Diskursverschiebung wider. Die daraus resultierende Ablehnung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit sowie die Normalisierung vormals marginalisierter rechter Positionen in der organisierten Fanszene weisen auf eine zentrale Funktion des Antifeminismus hin, als „symbolischer Kitt“ (Schmincke 2018: 33) für rechte Allianzen, der über die Mobilisierung gegen Gleichstellung Anschlussfähigkeit bis in die gesellschaftliche Mitte erzeugt. Die Interviews verdeutlichen somit, dass Fansozialarbeit zunehmend auch ideologisch herausgefordert wird. Antifeminismus wirkt hier als politisierbarer Resonanzraum, über den rechte Kulturkämpfe auf den Alltag junger Menschen durchschlagen. Auch der 17. Kinder- und Jugendbericht verweist nicht nur auf die Gefahr, dass die nationalistische Rechte in den vergangenen Jahrzehnten gezielt junge Menschen adressiert, sondern auch darauf, dass die Ablehnung geschlechtergerechter Sprache sowie Sexismus und Antifeminismus damit im Zusammenhang stehen (vgl. BMFSFJ 2014: 110).

### ***Berufliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen***

Hinzu kommen berufliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen, wodurch für geschlechterreflektierende Arbeit häufig nicht die notwendigen Kapazitäten zur Verfügung stehen:

„Also wenn ich mich umschaue in der ganzen Landschaft, dann sind eigentlich alle Fanprojekte überarbeitet, haben zu wenig Geld, wollen mehr Stellen. Es ist einfach eine RIESEN Vielfalt an Themen, die wir bearbeiten und da ist geschlechterspezifische Arbeit vielleicht 1 % von 100 %.“ (T1, 52)

Die beschriebene Themenkonkurrenz findet auch in der KoFaS-Expertise Erwähnung (vgl. Claus et al. 2016: 121). Die Spieltage stellen die Fachkräfte ebenso vor Herausforderungen.

Sexismus und Geschlechterrollen seien dabei nicht nur ein beiläufiges Phänomen, sondern tief im Stadionalltag verwurzelt. Ein Beispiel zeigt sich bereits bei der Wahrnehmung weiblicher Personen, die im Fußballumfeld arbeiten. Ein Interviewpartner betont:

„[E]s fängt ja schon an bei einer weiblichen Schiedsrichterin, die nicht beleidigt wird wie ein männlicher Schiedsrichter, sondern die einfach nur reduziert wird [...], die objektiviert wird. Dasselbe gilt für alle Personen eigentlich, die im Fußball arbeiten.“ (T1, 30)

Überall dort, wo Frauen im Fußball sichtbar werden, seien sie zugleich mit sexistischen Logiken konfrontiert und erfüllen „eine stereotypische Erwartungshaltung“ (T1, 31). Eine weitere Fachkraft bestätigt diese Aussage, „Sexismus ist einfach allgegenwärtig [...] ob das jetzt verbal ist oder dass sich hier mal angrabbeln“ (T3, 16).

Gleichzeitig treffen die mit den Spieltagen einhergehenden strukturellen Arbeitsbedingungen wie Wochenendarbeit, Abendtermine und Erreichbarkeit besonders Fachkräfte mit Sorgeverantwortung, welche meist weiblich seien: „Ich frage mich häufig, wie die das machen.“ (T1, 53) Diese Unvereinbarkeit stellt für die Fachkraft einen Grund dar, weshalb sich viele weibliche Fachkräfte gegen einen Job im Fanprojekt entscheiden. So war der Ausstieg einer Kollegin explizit damit begründet, dass „der Job mit Familie einfach so gerade nicht stemmbar“ (T1, 4) sei. Es zeigt sich, dass auch innerhalb der Sozialen Arbeit geschlechterspezifische Belastungen existieren. Hinzu kommt eine hohe Fluktuation im Berufsfeld (vgl. T1, 53). Gerade in einer Arbeit, in der Beziehungsarbeit zentral ist, hat das Auswirkungen:

„Warum gehen viele Kolleginnen und Kollegen früh und bleiben Leute nicht lange? Eigentlich ist Beziehungsarbeit so das A und O für uns.“ (T1, 53)

Ein weiterer Aspekt ist für eine interviewte Fachkraft die „seit über zehn Jahren“ (T4, 21) unklaren Vorgaben hinsichtlich der Ausgestaltung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit im NKSS, durch die die Ausgestaltung geschlechterreflektierende Arbeit unverbindlich bleibe. Auch innerhalb der Fanprojekte fehle teils die konsequente Umsetzung bestehender Standards, welche „nicht geben [sei], wenn man mal ehrlich ist“ (T4, 9). Hier zeigt sich eine Diskrepanz zwischen Anspruch und gelebter Realität. Trotz dieser schwierigen Rahmenbedingungen gibt es auch Stimmen, die das Arbeitsfeld positiv erleben, insbesondere aufgrund der Flexibilität und des Gestaltungsspielraums, was unter *Kapitel 5.3 Gelingens-Faktoren geschlechterreflektierender Fansozialarbeit* näher ausgeführt wird.

### ***Vereinsebene***

Als herausfordernd wird von drei Fachkräften benannt, dass es aufseiten der Vereine wenig Interesse oder Unterstützung in ihren Bemühungen, geschlechterreflektiert zu arbeiten, gebe (vgl. T1, 31; T2, 25; T3, 16). Ein Grund hierfür sieht eine Fachkraft in der personellen Besetzung:

„Fußball ist männlich dominiert, ist vor allen Dingen in Deutschland sehr weiß. Wenn man auch höher geht in Vereinsstrukturen etc., ist er oft auch einfach SEHR alt. [...] Da ist es natürlich auch schwierig bei nicht betroffenen Leuten, die vielleicht auch einfach wirklich gar keine Ahnung von geschlechter-spezifischer Arbeit haben, irgendwie was zu verändern.“ (T1, 31)

Diese Aussage verweist auf eine doppelte Problematik, dass sowohl die Sensibilisierung und Handlungsnotwendigkeit als auch die Repräsentation an Perspektiven von potenziell Betroffenen in Entscheidungspositionen fehlen. Der Lagebericht von FUßBALL KANN MEHR (2024) unterstreicht diese Aussagen. Der Bericht zeigt auf, dass 28 von 32 befragten Fußballvereinen der ersten beiden Ligen über keine Frau im Top-Management verfügen. Insgesamt seien nur sechs Positionen weiblich besetzt. In den Aufsichtsräten und Kontrollgremien finden sich bei 30 untersuchten Vereinen lediglich 26 Frauen zu 194 Männern (vgl. FKM 2024: 17ff.).

Eine Fachkraft ergänzt: „Da gibt es vieles, was nicht gesehen wird und auch wahrscheinlich weiterhin noch eine Weile dauern wird“ (T3, 18).

Gleichzeitig berichten einige Fachkräfte, dass innerhalb der Vereine ein zunehmendes Bewusstsein zu beobachten sei (vgl. T1, 31; T2, 25/31; T3, 26). Eine Fachkraft äußert jedoch das Gefühl, dass Maßnahmen seitens des Vereins nicht aus Überzeugung, sondern eher aus PR-Interesse angestoßen werden (vgl. T1, 31). Ein Beispiel für die Herausforderungen bei der Umsetzung solcher Maßnahmen zeigt sich am Umgang mit Awareness-Konzepten. Zwar signalisiert der Verein der betroffenen Fachkraft grundsätzlich Offenheit, in der praktischen Umsetzung bleiben jedoch Fragen offen. Die Fachkraft berichtet etwa davon, dass während einer Fortbildung „[e]ine Person [...] nebenbei Frikadellen gekocht“ (T1, 33) habe. Auch wenn Schulungen für Ordner\*innen durchgeführt wurden, bleibt aufgrund der hohen Fluktuation unter den Aushilfskräften unklar, wie nachhaltig diese Maßnahmen tatsächlich sind (T1, 33).

Gleichzeitig offenbaren sich massive Ressourcenungleichheiten:

„Wir wollten einfach, dass Ordner Flyer bekommen mit der [Awareness-]Nummer [...]. Ja, es fehlte [dem Verein] am Geld, Visitenkarten zu drucken. [...] Wir zahlen jetzt von unserem Etat des Fanprojekts 70 € und drucken halt 500 Karten.“ (T1, 33)

Eine andere Fachkraft berichtet von einer ähnlichen Erfahrung: „Plakate aufzuhängen [...] hat mich mehrere Wochen gekostet [...]. Und am Ende mussten wir sie auch selber bezahlen.“ (T3,



26) Solche Beispiele erwecken den Eindruck, dass Unterstützung von Vereinsseite häufig nur erfolgt, wenn diese öffentlichkeitswirksam und kostenneutral ist.

Der Austausch mit dem Verein für die Umsetzung von Awareness-Konzepten an Spieltagen wird von einer weiteren Fachkraft als „unglaublich kräftezehrend und SEHR, SEHR ernüchternd“ (T3, 16) beschrieben, auch wenn das Awareness-Konzept letztlich Wirkung gezeigt hat. Ergänzt wird der hohe Arbeitsaufwand, der hierbei für die Fachkräfte entsteht: „Man läuft erstmal gegen eine Wand und muss SEHR, SEHR viel Herzblut und Schweiß da reinstecken.“ (T3, 16) Eine weitere Fachkraft sieht den Grund darin, dass „die Mühlen da [(auf Vereinsseite)] einfach sehr langsam mahlen“ (T1, 31). Als Konsequenz bleibt Engagement häufig punktuell und ist von Einzelpersonen abhängig, sowohl innerhalb der Fanprojekte als auch auf Seiten der Vereinsstrukturen.

### ***Haltungsfragen***

Auch innerhalb der Teams bestehen Herausforderungen, welche mit Haltung und Prioritätensetzung der Fachkräfte zusammenhängen und von allen Fachkräften benannt werden (vgl. T1, 25; T2, 11/25; T3, 20; T4, 19). Eine Fachkraft berichtet von „Wissenslücken, die mal mehr, mal weniger gesehen und geschlossen werden“ (T3, 20). Diese Lücken resultieren nicht nur aus fehlender formaler Weiterbildung, sondern auch aus unterschiedlichen fachlichen Sozialisationen der Fachkräfte. Eine Fachkraft äußert Zweifel, ob „alle alteingesessenen Kollegen damit [(mehr geschlechterreflektierende Perspektiven als Teil der Arbeit)] zurechtkämen“ (T1, 49), da viele „nicht unbedingt offen sind für geschlechterspezifische Arbeit“ (T1, 49). Die fehlende Offenheit im Team für geschlechterreflektierende Perspektiven wird von einer weiteren Fachkraft benannt: „Ich hatte [damals] auch nie ein Team, in dem das hätte so einfach gehen können. Also das Team, das fehlende Team spielt ja schon auch eine Rolle [...] was das auch nicht vorangetrieben hat.“ (T2, 11) Die fachliche Sozialisierung vieler Kolleg\*innen, welche die „Arbeit erfunden, etabliert und weiterentwickelt haben“ (T4, 19), orientiere sich an klassischen Konzepten der Fan(sozial)arbeit, welche besonders auf die Beziehungsarbeit in der Arbeit mit Ultras und Hooligans fokussiert seien (vgl. T4, 19).

Eine weitere Fachkraft ergänzt, dass „diese ganzen Diskurse um Männlichkeiten und so in der Uni [...] auch bei den Leuten ankommen [müssen], [...] die dann in der Fanarbeit landen“ (T2, 11). Dies verdeutlicht, dass nicht alle Teammitglieder über dasselbe Problembewusstsein oder dieselbe Sensibilität in Bezug auf geschlechterspezifische Themen verfügen. Eine Fachkraft bringt die intergenerationellen Spannungen auf den Punkt, indem sie von einem „anderen Zeitgeist“ (T1, 25) im Kollegium spricht. Die Umsetzung geschlechterreflektierender

Fansozialarbeit ist demnach nicht nur eine Frage individueller Kompetenzen, sondern auch abhängig von kollektiven Haltungsfragen und der Bereitschaft, etablierte fachliche Schwerpunkte zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Auf diese Notwendigkeit weist auch die KOFAS (2016) hin (vgl. Claus et al. 2016: 121).

### ***Inhaltliche Komplexität und Intersektionalität***

Eine zentrale Herausforderung besteht in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit für die Fachkräfte darin, das eigene Handeln kontinuierlich zu reflektieren und Angebote so zu gestalten, dass sie unterschiedliche Personen verschiedener Geschlechtsidentitäten ansprechen und „nicht immer NUR an männliche Personen [ge]richte[t]“ (T1, 27) sind. Darüber hinaus spielen auch intersektionale Diskriminierungserfahrungen eine Rolle. So wird berichtet, dass auch Personen, „die zum Beispiel aus dem Rolli-Bereich waren, [...] diskriminiert wurden aufgrund von ihrer Behinderung und ihres Geschlechts und teilweise auch noch [...] Migrationshintergrund“ (T3, 16) hatten. Geschlechterreflektierende Fansozialarbeit solle somit nicht nur die binären Geschlechter männlich und weiblich in den Blick nehmen, sondern auch intersektionale Verschränkungen berücksichtigen. Diese inhaltliche Komplexität und Notwendigkeit eines intersektionalen Verständnisses betonen zwei Fachkräfte:

- „Ich finde es auch manchmal wirklich eine Herausforderung, immer alle Positionen mitzudenken, also nicht nur männlich, weiblich, sondern auch nicht-binär etc. [...] Aber das ist halt auch eine Entwicklung [...], das dauert halt einfach seine Zeit, bis sich das eingeprägt hat bei allen Menschen.“ (T1, 35)
- „Es sind sehr, sehr viele Themen, die hier auch zusammenkommen. [...] Geschlecht, Gender oder auch ähm... das ist was, mit dem wir hier täglich zu tun haben, und dann kommen immer noch diese anderen Sachen dazu, was die Sache nicht unbedingt einfacher macht.“ (T3, 16)

Die Verschränkungen von verschiedenen Diskriminierungsformen erschweren für die Fachkräfte eine einfache Kategorisierung von Zielgruppen und erfordern ein hohes Maß an Differenzsensibilität.

### ***Örtliche und Einrichtungsbezogene Rahmenbedingungen***

Neben der allgemeinen Überlastung erschweren auch die Bedingungen in Einrichtungen oder bei örtlichen Kooperationspartner\*innen den Zugang für FLINTA\* in Fanprojekten. Ein wiederkehrendes Problem in zwei Fanprojekten sind fehlende oder nicht bedarfsgerechte Räumlichkeiten für FLINTA\*: „Unsere Einrichtung besitzt nur eine Toilette, die ist nicht geschlechtergetrennt [...] und ich komme nicht drumrum, am Spieltag zehnmal zu sagen 'drinnen ist nur für Frauen' und dann wird gemeckert.“ (T1, 11)

Eine weitere Fachkraft berichtet, dass Toiletten „seit fünf Jahren“ (T3, 18) schon Thema seien. Dies verweist auf eine grundlegende Vernachlässigung geschlechtergerechter Infrastrukturen. Dies sei ein Problem, „in Zügen ist, bei Auswärtsfahrten [oder] in Stadien“ (T1, 30). Häufig fehlen zudem professionelle Reaktionsstrukturen, um sensibel mit Themen wie sexualisierte Gewalt umzugehen. Die Berichte aus einem Fallbeispiel zeigen deutlich, wie Polizei und Ordnungsdienst an Spieltagen an den jeweiligen Standorten an ihre Grenzen stoßen: „[...] dann war da irgendwie nur die uniformierte Polizei da und die haben überhaupt nicht verstanden, worum es geht [...] Die Polizei hat die Mutter permanent als hysterisch abgestempelt.“ (T2, 25) Die Forderung nach spezialisierten Ansprechpersonen innerhalb institutioneller Strukturen wird deutlich: „[...] uniformierte Beamte oder auch Ordnungsdienst [...] müssen solche Prozesse abgeben an Leute, die das können.“ (T2, 25)

### **5.3 Gelingens-Faktoren für eine geschlechterreflektierende Fansozialarbeit**

Die interviewten Fachkräfte wurden im Folgenden gefragt, welche Faktoren aus ihrer Sicht die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit unterstützen. Die Ergebnisse werden auch hier nach Häufigkeit der Zuordnungen im Codesystem dargestellt. Beginnend mit der Subkategorie mit der meisten Zustimmung.

#### ***Vielfalt in der Teamkonstellation***

Ein zentraler Faktor für die erfolgreiche Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit ist für alle befragten Fachkräfte die Teamzusammensetzung. Die Bedeutung von Diversität im Team wird besonders deutlich, wenn über die Anwesenheit von nicht-männlich gelesenen Kolleg\*innen gesprochen wird (vgl. T1, 39; T4: 21). Eine Fachkraft schildert sehr direkt: „Ich wünsche mir einfach, dass wir eine weibliche Kollegin wieder bekommen“ (T1, 39). Das würde „immer SEHR VIEL im Team“ (T1, 39) sowie „an dem ganzen Team-Miteinander“ (T1, 39) verändern und sei eine „RIESIGE Erfahrung [...] für alle Typen im Team“ (T1, 41). Die beschriebenen Veränderungen betreffen nicht nur die Stimmung im Team, sondern auch die Sensibilität für Themen und Perspektiven Betroffener, da „Themen sichtbar w[e]rden“ (T1, 41). Diese Themen reichen von vermeintlichen Alltagsbanalitäten wie Menstruationsprodukten im Büro bis hin zu einer nicht geschlechtergerechten Toilettensituation (vgl. T1, 10/24)

Auch Generationswechsel und personelle Neuzugänge, „die anders mit diesen Themen umgeh[en]“ (T3, 32) würden zu einem Wandel in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit führen. Dies wird von mehreren Fachkräften beschrieben (vgl. T1, 25; T2, 11;

T3, 40; T4: 21). Welche Bedeutung die Teamkonstellation innehat und wer die Verantwortung dafür trägt eine geschlechterreflektierte Perspektive in die Arbeit einfließen zu lassen, beschreibt eine Fachkraft wie folgt:

„Dann ist es unglaublich relevant, was für ein Team man ist. Unterstützt man sich gegenseitig. Auch genau in solchen Belangen, ist mein männliches Kollegium, sag ich jetzt mal, da auch hinterher sich einzusetzen für genau solche Themen.“ (T3, 40)

Deutlich wird, dass die Verantwortung für geschlechterreflektierende Fansozialarbeit nicht nur bei nicht-männlichen Mitarbeitenden liegt, sondern auch explizit von männlichen Kollegen erwartet wird (vgl. T2, 15; T3, 20). Dabei wird auch die Bedeutung von Machtumverteilungen sichtbar, z. B. wenn Schlüsselpositionen gezielt anders besetzt oder prestigereiche Aufgaben an nicht cis-männliche Personen vergeben werden (vgl. T3: 40). Die Umsetzung von Parität scheint dabei auch eine bewusste Entscheidung zu sein: „Wenn wir jetzt noch mal eine Stelle frei hätten, [...] würden wir nur REIN weiblich ausschreiben. [...] Man MUSS ja zu Parität kommen, finde ich“ (T4, 21). Auch bei anderen Akteur\*innen im Fußballumfeld, wie zum Beispiel bei Fanbeauftragten, sei wichtig, dass in den Personalentscheidungen auch weiblichen Bewerber\*innen „Platz ein[ge]räum[t]“ werde (T2, 31) werde. Eine Fachkraft betont, dass der Bedarf an geschlechterreflektierender Arbeit und paritätischer Teamzusammensetzung im Fußball wegen der (noch) hauptsächlich männlichen Zielgruppe besonders hoch ist, weil der Bedarf paritätisch sei: „Es gibt genauso viele Frauen, wie es Männer [...] [gibt], oder?“ (T4, 21)

Auch HAGEL und SCHREY (2022) weisen darauf hin, dass die Arbeit in gemischtgeschlechtlichen Teams vor dem Hintergrund der geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit enorm wichtig sei, um „Geschlechter-Barrieren zu durchbrechen und den Klient\*innen in all ihrer Vielfalt gerecht zu werden“ (Hagel/Schrey 2022: 108).

### ***Vernetzung der Fanprojekte und von Betroffenen***

Ein weiterer zentraler unterstützender Faktor für die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit liegt in der Bedeutung verschiedener Netzwerke. Alle Fachkräfte berichten von großen Vorteilen kollegialer Vernetzung (vgl. T1, 35; T2, 11; T3, 18; T4, 25). Eine solche Vernetzung erfolgt z. B. durch Tagungen (vgl. T2, 11), Netzwerktreffen des Netzwerkes gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt (vgl. T2, 13), regionale Arbeitskreise wie den AK Frauen (unterteilt in Nord, West, Süd, Ost) (vgl. T1, 10), die länderspezifischen Arbeitsgemeinschaften der Fanprojekte und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Fanprojekte (vgl. T2, 11). Vernetzung

findet aber auch über informelle, persönliche Kontakte statt (vgl. T1, 40; T4, 25). Eine Fachkraft beschreibt, wie der Besuch bestimmter Netzwerktreffen „Handlungs-Elan“ (T1, 39) ausgelöst und das Gefühl ausgelöst hat, nach der Rückkehr sofort etwas verändern zu wollen. Diese Vernetzungstreffen bieten somit nicht nur fachlichen Input, sondern wirken auch mobilisierend. Ein weiterer positiver Aspekt der Vernetzung ist ein Raum für gegenseitige Rückmeldungen. Eine Fachkraft betont, wie wichtig es sei, von außen, also von anderen Fachkräften, auf bestimmte Themen „hingewiesen“ (T1, 35) zu werden. Gleichzeitig ermöglicht Vernetzung den Zugriff auf Expertisen, etwa durch informellen Austausch mit Kolleg\*innen, die mit besonders herausfordernden Fanszenen arbeiten. Die Möglichkeit, einfach „mal anzurufen und zu fragen ‚Wie macht ihr das eigentlich?‘“ (T4, 25), wird als niedrigschwelliger und wirksamer Wissenstransfer erlebt. Eine weitere Fachkraft betont, dass die Wissensweitergabe in Netzwerke oft mehr bewegen könne als die formellen Trägerstrukturen (vgl. T1, 45). Während Fortbildungsangebote des Trägers manchmal als weniger relevant empfunden werden, erscheinen Angebote aus dem eigenen Netzwerk wirksamer und praxisnäher (vgl. T1, 45). Zwei Fachkräfte betonen, dass hilfreiche Netzwerke auch außerhalb des Fußballs bestehen, etwa feministische Hilfestrukturen und Beratungsstellen (vgl. T1, 40; T2, 21). Diese Strukturen seien schon länger etabliert als die in Fanprojekten, gut vernetzt und bieten Ressourcen, auf die Fanprojekte zurückgreifen oder verweisen können (vgl. T2, 21).

Die Aussagen der Fachkräfte verdeutlichen, dass die Netzwerke der Fanprojekte Reflexion fördern, kollektive Weiterentwicklung durch Austausch ermöglichen und damit einen zentralen Baustein der alltäglichen Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit bilden. Besonders die Weiterbildungsmöglichkeiten in den beschriebenen Netzwerken sind ein wichtiger unterstützender Faktor in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit.

### ***Engagement und Feedback der Adressat\*innen***

Ein wesentlicher unterstützender Faktor bei der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit liegt ebenso im aktiven Feedback und Engagement der Adressat\*innen selbst. Eine Fachkraft formuliert deutlich: „Wir hoffen natürlich immer auf Fans, die irgendwie mit anpacken wollen [...] wo wir Angebote machen, die nicht konsumiert werden, sondern wo man partizipativ mitarbeiten kann.“ (T1, 15)

Besonders kraftvoll wirken laut den befragten Fachkräften Eigeninitiativen aus den jeweiligen Fanszenen heraus, bei denen die Fachkräfte nur „unterstützen“ (T1, 35) oder „Strukturen

bieten“ (T1, 35). Eine Fachkraft hebt hervor, dass Feedback von Adressat\*innen die Einschätzung der eigenen geschlechterreflektierenden Arbeit unterstütze. Sie beschreibt, dass ihr ehemaligen männliche Adressat\*innen der U18-Gruppen rückgemeldet, dass es für sie „total wichtig [gewesen sei], dass [sie] da diesen Raum hatte[n], [sich] damit [(Geschlechterkonstruktionen)] auseinanderzusetzen“ (T3, 38). Diese gehen „einfach anders an diese Themen mittlerweile herangehen, mit Sicherheit nicht nur, aber auch, weil wir sie bearbeitet haben“ (T3, 38). Auch von dem Feedback ehemaliger weiblicher Adressat\*innen wird gesprochen:

„Also sehr viele Ex-U18-Frauen vor allem, die kommen und sagen ‚Das war schon für mich total wichtig, das zu merken, dass ich hier auch eine Stimme habe und auch gehört werde und auch ein Recht habe darauf, meine Meinung zu sagen und auch meine Kreativität oder was es auch immer ist, irgendwie einzubeziehen.‘“ (T3, 4)

Ebenso scheint es eine gesteigerte Nachfrage auch in geschlossenen Strukturen wie aktiven Ultragruppen zu geben, die „offen sind für so eine Auseinandersetzung“ und Personen suchen „die ihnen in der Auseinandersetzung [...] weiterhelfen“ (T2, 19), betont eine Fachkraft. Die Einladung zu Schulungen und Workshops zeigt, wie indirektes Feedback aus den Szenen heraus zu langfristigen Veränderungsprozessen beitragen kann.

HAGEL und SCHREY (2022) weisen ebenfalls darauf hin, dass sich Frauen aus den Fanszenen seit einigen Jahren zunehmend organisieren. Dies geschehe beispielsweise auf jährlichen Treffen wie denen der „Ultra just girls“, deren Finanzierung unter anderem von Fanprojekten getragen werde (vgl. Hagel/Schrey 2022: 109).

Die zunehmende Thematisierung von Sexismus und sexualisierter Gewalt ist auch auf die direkte Konfrontation mit konkreten Fällen zurückzuführen. Dadurch wurden Problemlagen sichtbar, und „Leute einfach merken: ‚Okay, wir haben hier ein Problem‘ [...] Das ist schon immer so und das wird sich auch erstmal nicht ändern, bis wir da was dran ändern aktiv.“ (T3, 36) Viele Projekte, Initiativen oder Arbeitskreise entstanden zudem „aus [der] Fanszene, Fangremien heraus“ (T3, 2; vgl. T2, 13). Mitarbeit an Projekten oder Teilnahme an Angeboten könne zudem dazu beitragen, dass sich Adressat\*innen nachhaltig engagieren und ein Selbstverständnis gegen Diskriminierung entwickeln (vgl. T2, 13/19). Von besonderer Bedeutung ist für eine Fachkraft „männliche Solidarität“ (T1, 49), also männliche Adressat\*innen, „die sagen: ‚Ich stelle mich da hin und sag, das ist kein Spaß.‘“ (T1, 49) Eine für Diskriminierung sensibilisierte Wahrnehmung von Adressat\*innen und Fachkräften schafft somit auch Räume für eine gemeinsame geschlechterreflektierende Gestaltung. Unterstützend bei der Umsetzung geschlechterreflektierender Arbeit sind somit nicht nur das Feedback von Adressat\*innen, sondern auch das „Engagement von ehrenamtlichen Menschen hier, die sich dafür ein[...]setzte[n]“ (T3, 36).

Die Bedeutung des Engagements von Fans wird von drei Fachkräften betont (vgl. T1, 15; T2, 12; T3, 38).

### ***Kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung***

Ein zentraler unterstützender Faktor für die geschlechterreflektierende Ausrichtung der Fansozialarbeit ist zudem die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung der Fachkräfte. Fachlich fundierte Impulse, Netzwerktreffen und Workshops spielen für die befragten Fachkräfte dabei eine entscheidende Rolle (vgl. T1, 39; T2, 31; T3, 30/36; T4, 35). Die KoFaS, die KOS sowie die unterschiedlichen Landesarbeitsgemeinschaften bieten regelmäßig themenspezifische Formate an, die von den Fachkräften besucht werden (T1, 45). Die von der KoFaS veröffentlichten Materialien und Expertisen werden als hilfreiche Ausgangspunkte wahrgenommen:

„Dann natürlich schon auch die KoFaS, die [eine Broschüre mit Praxistipps für geschlechterreflektierende Fansozialarbeit] rausgebracht hat, wo es einfach vorher wenig Informationen drüber gab. Das hat auf jeden Fall auch was gebracht.“ (T3, 36)

Die daraufhin organisierten Workshops, hätten spürbare Wirkung gehabt:

„Wir hatten mit der KoFaS auch einen Workshop gemacht über [...] Männlichkeit [...]. Ich glaube, es war für viele das erste Mal Thema in diesem Team, sich damit auseinanderzusetzen. Das hat auf JEDEN Fall was gebracht.“ (T3, 30)

Gleichzeitig berichtet eine Fachkraft, dass das Fortbildungsangebot inzwischen sehr breit gefächert sei (vgl. T1, 45). Diese Formate leisten nicht nur Wissensvermittlung, sondern fördern auch die Reflexion im Team und eröffnen neue Handlungsräume. Die genannten Fortbildungen reichen dabei von selbstorganisierten Workshops in spezialisierten Arbeitskreisen über Fachtagungen bis hin zu spezifischen Klausurtagungen einzelner Landesnetzwerke, in denen etwa „Jungenarbeit“ (T1, 39) thematisiert werde.

Die Wirkung solcher Weiterbildungen wird nicht nur als inhaltlich als bereichernd, sondern auch als motivierend beschrieben, „wieder was zu verändern oder was anzustoßen“ (T1, 39). Dieser Handlungs-Elan kann den entscheidenden Anstoß geben, um geschlechterreflektierende Angebote auch praktisch umzusetzen. So berichtet eine Person im Rückblick auf eine eigene Weiterbildung, dass er „nach der Weiterbildung [...] geschlechterspezifische Angebote gemacht [hat], die [...] sich an männliche Personen gerichtet haben“ (T1, 17). Der direkte Zusammenhang zwischen Weiterbildung und der Entwicklung konkreter Angebote verdeutlicht den unmittelbaren Mehrwert von Fortbildungen. Der Professionalisierungsgrad der Sozialen Arbeit wird von einer Fachkraft ebenfalls als förderlich für die Integration geschlechterreflektierender

Perspektiven wahrgenommen, da Sozialarbeitende „eine bestimmte Qualifikation inzwischen haben [...] [und] natürlich auch dieses Thema dann aufgreifen konnten. Also auch inhaltlich verstanden haben, worum es überhaupt geht.“ (T2, 31)

### ***Maßnahmen der Corona-Pandemie***

Neben den Herausforderungen durch die Maßnahmen der Corona-Pandemie, berichtet eine Fachkraft, dass die Schließzeiten ihrer Einrichtung und der eingestellte Stadionbetrieb während der Pandemie zu einer „Zeit, wo es fast keine Vorfälle beim Fußball gab“ (T2, 31) führten. Dies verschaffte den Fachkräften der befragten Fanprojekte zusätzliche zeitlichen Ressourcen. Diese Ressourcen nutzten alle befragten Fachkräften, um sich intensiver mit geschlechterreflektierenden Inhalten auseinanderzusetzen, Konzepte weiterzuentwickeln oder eine geschlechterreflektierende Perspektive konzeptuell zu verankern (vgl. T1, 16/32; T2, 31; T3, 6; T4, 25). Eine Fachkraft berichtet offen: „Wir haben über Corona ein neues Konzept geschrieben, alle zusammen. [...] natürlich gab es ein Konzept, aber das ist von [19]94 gewesen und wurde dann 2000 mal angepasst oder so.“ (T4, 25) Zwei Fachkräfte betonen zudem, dass die Schließzeiten zu mehr Austausch innerhalb der Netzwerke oder mit externen Kooperationspartner\*innen bezüglich der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit geführt habe (vgl. T2, 31; T3, 12). Fortbildungen fanden ebenfalls online statt, was von einer Fachkraft als hilfreich beschrieben wird (T4, 25). Die Schließzeiten zwangen ein Fanprojekt zudem zur Umorientierung, „[w]eil wir mussten uns ja Arbeit wieder suchen“ (T4, 23). Dadurch entstanden beispielsweise digital durchführbare Formate, in denen „Graffiti einfach vermittelt“ (T4, 23) wurde. Laut dieser Fachkraft führte die pandemiebedingte Verlagerung in den digitalen Raum in solchen Formaten nicht zu einem Bruch im Kontakt mit Adressat\*innen. Vielmehr intensivierte sich der Austausch nachhaltig, sodass viele auch aus der „Deckung [...] mit ihren Themen“ (T4, 12) kamen:

„Während der Corona-Zeit haben wir GANZ, GANZ viel noch weiterhin an Kontakte gehabt zu Personen, die sich irgendwie mit uns austauschen wollten, auf unterschiedlichsten Ebenen. Und das ist danach auch nicht weniger, sondern viel mehr geworden.“ (T4, 12)

Die durch die Maßnahmen der Corona-Pandemie entstandenen Möglichkeiten werden von allen Fachkräften als positive Nebeneffekte wahrgenommen und unterstreichen den Mangel an Ressourcen im Regelbetrieb der Fanprojekte, um sich konzeptuell mit bestimmten Themen auseinanderzusetzen. Insgesamt zeigt sich, dass trotz – oder gerade wegen – der pandemiebedingten Herausforderungen neue Möglichkeiten entstanden und konzeptionelle Grundlagen erneuert



werden konnten. Die Corona-Zeit erwies sich paradoxerweise auch als förderlich für die Weiterentwicklung einer geschlechterreflektierenden Praxis in den Fanprojekten.

### ***Haltung von Fachkräften***

Alle interviewten Fachkräfte betonen, dass die individuelle Haltung von ihnen selbst sowie Kolleg\*innen als treibende Faktoren im Hinblick auf die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit sichtbar werden. Nicht selten seien es, der Erfahrung der befragten Fachkräfte nach, einzelne Kolleg\*innen, die durch ihr Auftreten, ihre Haltung, ihr persönliches politisches Engagement oder auch ihre Kritik Veränderungsprozesse anstoßen und neue Perspektiven in die Netzwerke tragen (vgl. T1, 16; T2, 9/19; T4, 23). Bereits die KoFaS (2016) erkennt diesen unterstützenden Faktor an und verweist auf Pohlkamp und Rauw (vgl. Claus et al. 2016: 109). POHLKAMP und RAUW (2010) betonen die Notwendigkeit von Haltung und der Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtszugehörigkeit. Dies sei unerlässlich, wenn normative Geschlechtervorstellungen- und konstruktionen kritisch bearbeitet werden sollen. Geschieht dies nicht, bestehe die Gefahr gängige Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zu reproduzieren (vgl. Pohlkamp/Rauw 2010: 25ff.). Dies wird auch in dieser Auswertung sehr deutlich.

Als großer Erfolgsfaktor werden weibliche Fachkräfte benannt, die in den Teams der Fanprojekte arbeiten, da sich durch sie „das Mindset“ (T4, 23) verändere. Insbesondere Kolleginnen, die feministisch und progressiv orientiert sind, tragen laut dieser Perspektive entscheidend dazu bei, dass sich das Feld der Fansozialarbeit nachhaltig verändert:

„[A]uch diese Passion von weiblichen Kolleginnen, die auch glaube ich, motiviert sind aufgrund dieser Chauvi-Scheiße genau das zu machen. Also, weißt du wirklich, davon haben wir auch ein paar Kolleginnen, die genau sagen ‚Das möchte ich machen. Ich möchte mit diesen Männern da so arbeiten.‘“  
(T4, 29)

Eine geschlechterreflektierende Haltung und offene Auseinandersetzung wirken sich schlussendlich positiv auf die Arbeit aus. Eine Fachkraft berichtet, dass sie „vielleicht ein bisschen sensibler für Themen“ (T1, 29) sei und „vor allen Dingen weibliche Fans“ (T1, 29) sich ihm eher anvertrauen als anderen Kolleg\*innen, weil er sich offen mit Geschlecht und einhergehenden Diskriminierungserfahrungen auseinandersetze (vgl. T1, 29).

### ***Gestaltungsfreiheit in Fanprojekten***

Aufseiten der Träger spielt für die Fachkräfte die strukturelle Freiheit in der Gestaltung der Arbeit eine entscheidende Rolle. „Ich habe schon in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit gearbeitet, aber es gab noch nie so einen, wo man so frei in der Gestaltung ist“ (T3, 36), berichtet eine Fachkraft. Diese Freiheit ermögliche es, Themen wie Geschlecht oder die Thematisierung von Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Geschlecht aktiv auszuwählen und „dann auch [...] diese Arbeitszeit aber auch [zu] bekom[m]en“ (T3, 36). Die Relevanz der Thematik muss dabei nicht nur erkannt, sondern auch durch die Leitungsebene mitgetragen werden: „Ich habe das dann auch eingefordert, dass ich das machen kann [...] und habe dann auch die Freiheit bekommen, das zu tun“ (T3, 36). Darüber hinaus bietet das Arbeitsumfeld im Fußball zudem weitere Vorteile, die sich positiv auf geschlechterreflektierende Arbeit auswirken können. So betont eine andere Fachkraft: „Der Fußball ist was Besonderes, weil er viel mehr Cash hat und man freier in der praktischen Arbeit ist und weniger Rechtfertigungsdruck hat oder da weniger genau hingeguckt wird“ (T4, 29).

### ***Haltung übergeordneter Institutionen***

Im Bereich der DFL und des DFB zeigt sich ein unterstützender Faktor in der personellen Zusammensetzung und Haltung der Verbände. Besonders bei der DFL seien „viele Frauen, die da arbeiten“ (T2, 31), „in verantwortlichen Positionen“ (T2, 31) und „offen für diese Auseinandersetzung“ (T2, 31) mit geschlechterreflektierender Arbeit, beschreibt eine Fachkraft ihre Erfahrungen. Entscheidend ist dabei nicht nur ihre Präsenz, sondern auch ihre Haltung zum Thema: „Es hätte ja auch genau andersherum sein können. [...] Und die waren da aber anders drauf“ (T2, 31). Dadurch seien laut einer Fachkraft auf DFB- und DFL-Ebene Konzepte, Aufgaben und Gremien geschaffen worden, die den Druck auf Vereine erhöhen, sich mit Themen wie Geschlecht und sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen (vgl. T3, 18). Diese Offenheit und Unterstützung durch übergeordnete Institutionen schaffen eine notwendige Grundlage für die Weiterentwicklung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit.

## **5.4 Notwendige Veränderungen**

In den Interviews wurden die Fachkräfte abschließend gefragt, welche Wünsche sie haben, damit geschlechterreflektierende Fansozialarbeit an ihrem Standort noch besser gelingt. Dabei nannten sie strukturellen und inhaltlichen Voraussetzungen, die ihrer Ansicht nach notwendig sind, um geschlechterreflektierende Fansozialarbeit an ihrem Standort weiter zu stärken.

### ***Strukturelle Veränderungen:***

### ***Verantwortung übergeordneter Institutionen und Verankerung im NKSS***

Mehrere Fachkräfte äußerten den Wunsch nach einer strukturellen Verankerung geschlechterreflektierender Arbeit – etwa durch Vereine, übergeordnete Institutionen wie die DFL oder Handlungskonzepte wie das NKSS zur Förderung sozialpädagogischer Fanprojekte.

Ein zentrales Thema ist der Mangel an zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen zur Umsetzung geschlechterreflektierende Fansozialarbeit. Eine Fachkraft kritisiert, dass Förderstrukturen stark durch quantitative und projektbezogene Logiken geprägt seien, was einer langfristigen geschlechterreflektierenden Arbeit entgegenstehe:

„Wenn wir da ein Bildungsprogramm für zwei Jahre zu dem Thema machen würden, wäre das gar nicht so leicht, das bewilligt zu bekommen. Ich glaube, man kann mit bestimmten Schlagworten [...] also ‚Prävention von Gewalt‘ ist was anderes als ‚Geschlechtergerechtigkeit‘. [...] Dafür braucht es manchmal auch eine Lobby in den Strukturen.“ (T4, 18)

Hier wird deutlich, dass Projektanträge zum Thema Geschlecht mit anderen Themen konkurrieren und geringere Bewilligungschancen haben. Eine „Lobby“ (T4, 18) in den Strukturen der Fördergelder würde dies jedoch aus Sicht dieser Fachkraft erleichtern.

Gleichzeitig wird auf die Gefahr verwiesen, dass diese Arbeit durchzunehmenden politischen Druck gefährdet und zur Disposition steht. Strukturelle Kürzungen und der Abbau bestehender Förderstrukturen stellen laut einer Interviewperson eine konkrete Bedrohung für geschlechterreflektierende Arbeit dar: „Wenn die eingestampft werden, warum auch immer, dann wird wahrscheinlich das Erste sein, was fällt, genau solche Arbeit, weil man sie nicht unmittelbar braucht, aber eigentlich eben doch.“ (T3, 40) Projekte zu Themen wie Inklusion und Geschlecht seien oftmals die ersten, die aus Finanzierungslogiken herausfallen, „nicht nur bei uns, das ist in allen Bereichen ja so!“ (T3, 40)

Eine Fachkraft betont die Notwendigkeit einer strukturellen Verankerung klarer Zuständigkeiten und Stundenkontingenten für geschlechterreflektierende Arbeit: „Es wäre halt schön, eine Kollegin oder einen Kollegen zu wissen [...] die halt mindestens die Hälfte ihrer Stunden für [dieses] Thema hat.“ (T1, 51) Hierfür wird der deutliche Wunsch geäußert „noch eine Stelle [zu] haben“ (T1, 51). In diesem Kontext wird von zwei Fachkräften explizit die Rolle der DFL als (größte) Geldgeberin angesprochen, die mit gutem Beispiel vorangehen und durch gezielte Förderungen Anreize schaffen sollte:

- „aber auch zum Beispiel die DFL, mit irgendwelchen Auflagen für die Vereine, [soll dies] umsetzen und das sind alles so kleine Bausteine.“ (T3, 40)

- „da muss man ganz anders GEWILLT sein, Geld reinzupumpen. Also rein theoretisch nicht nur die öffentliche Hand, auch die DFL. [...] Da kann die DFL auch vorleben [...] Wenn die DFL sagt ‚Ey Mädelsarbeit wollen wir explizit mehr Geld zahlen [...]‘ Dann kann ja eigentlich eine Kommune nicht sagen ‚Sehen wir nicht‘.“ (T4, 21)

Der Wunsch ist, dass Diskurse über Geschlechterverhältnisse nicht vereinzelt, sondern institutionell gestützt und strukturell verankert stattfinden: „[W]ir brauchen Strukturen, [...] in denen sozusagen diese Diskurse nach oben getragen werden und einfach auch strukturell dann verankert werden“ (T2, 21). Ebenso deutlich fordert eine Fachkraft eine Anpassung des NKSS, dieses sei nicht nur veraltet, sondern führe die Notwendigkeit und konkrete Ausgestaltung geschlechterreflektierender Arbeit nicht an (vgl. T4, 21). Betroffenenperspektiven sollten zudem stärker auch in Führungspositionen der Vereine vertreten sein, etwa durch die gezielte Besetzung mit nicht-männlicher Personen (vgl. T1, 31) Auch von den Vereinen wird von einer Fachkraft gefordert, mehr Verantwortung zu übernehmen und die Notwendigkeit von Schutzräumen für weibliche, queere oder nicht-binäre Fans im Stadionumfeld anzuerkennen:

„Ein Verein muss verstehen, dass er [...] Sicherheit herstellen muss für seine Kund\*innen [...] dass Menschen im Stadion ein Sicherheitsbedürfnis haben [...] auch, um nicht betroffen zu werden von sexualisierter Gewalt oder Grenzverletzungen.“ (T2, 25)

Diese Aussagen machen deutlich, dass sich viele Fachkräfte eine klarere Haltung von Vereinen und Förderinstitutionen wünschen, die sich konkret in Förderentscheidungen niederschlägt. Im Ergebnis zeigt sich, dass geschlechterreflektierende Arbeit in der Fansozialarbeit strukturell stärker verankert werden sollte. Dafür braucht es eine Verankerung in den Förderlogiken sowie personelle Zuständigkeiten mit klar definierten Stundenkontingenten im Team.

### ***Praktische Veränderungen: Fachlichkeit, Teamzusammensetzung und konkrete Umsetzung***

Mehrere Fachkräfte äußern abschließend, dass sie sich Veränderungen in ihrer praktischen Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit wünschen. Dabei benennen sie professionelle Haltungen und Einstellungen, die sie künftig weiterentwickeln möchten.

Zukünftige geschlechterreflektierende Angebote sollten lebenswelt- und ressourcenorientiert gestaltet sein und auf Partizipation beruhen, indem gerade nicht-männliche Adressat\*innen gefragt werden: „Okay, was wollt ihr machen? Wie wollt ihr euch Gehör verschaffen?“ (T4, 23). Um künftig mehr nicht-männliche Adressat\*innen zu erreichen fordert eine Fachkraft „eine gelingende Angebotsstruktur in der Lebenswelt der Mädels“ (T4, 23), „viel offensiver und direkter adressieren“ (T4, 23) sowie „nicht mit dem Finger in die Wunde, sondern [...] empowernd wie die Ultras auftreten“ (T4, 9) – auch in digitalen Räumen, in denen Fans

zunehmend aktiv sind (vgl. T4, 23). Ebenso wird der Wunsch geäußert, dass „Fans unterstützt [werden], die progressiver sind“ (T1, 49) und die Sichtbarkeit von nicht-männlichen Adressat\*innen Gruppen zu erhöhen (vgl. T1, 49). Der Wunsch nach der Etablierung einer „weibliche Ultragruppe“ (T1, 49) wird ebenfalls geäußert. An Standorten mit stark verankerten Männlichkeitsbildern fordern zwei Fachkräfte eine intensive Jungenarbeit, die auf langfristige Haltungsänderung abzielt, um „potenzielle Täter sozusagen zu sensibilisieren oder zu schulen, Bildungsarbeit zu machen“ (T3, 40; vgl. T4, 29). Die Fachkraft führt hierzu weiter aus: „Es ist weiterhin wichtig, mit Männern zu arbeiten, um da ein Bewusstsein zu schaffen“ (T3, 40).

Zugleich wird eine klare Positionierung von Fachkräften gegen sexistische Verhaltensweisen gefordert, etwa durch frühzeitige Intervention und konsequente Grenzziehung: „Wenn das einer malt, muss das einfach zu Hause bleiben“ (T4, 29). Für die Fachkraft bedeute fachlich zu handeln, Betroffene konsequent zu unterstützen: „Ich arbeite nicht mit einem Täter zusammen, sondern supporte Menschen, die betroffen sein könnten“ (T4, 29). Zentrale Voraussetzung dafür sei eine „klare feministische Grundhaltung“ (T4, 29), die alle Zielgruppen empowern soll. Insbesondere bei herausfordernden Themen, fordert eine Fachkraft, dass sich Fanprojekte „Expertise ranholen“ (T4, 23). Eine weitere Fachkraft äußert die Notwendigkeit einer engen Vernetzung mit Hilfestrukturen in den jeweiligen Städten (vgl. T2, 21). Schließlich wird der Wunsch geäußert, dass „Menschen [...] gestärkt werden, die geschlechterspezifisch [...] arbeiten“ (T1, 49), hierfür bedarf es auch geschlechtergemischte Teams (vgl. T1, 49). Eine Fachkraft fordert außerdem, dass es neben „Neueinsteiger\*innen Workshops[, um] da in Berührung zu kommen, dass das [Thema] relevant ist“ (T4, 40), auch angesichts aktueller politischer Entwicklungen eine vermehrte Auseinandersetzung stattfinden sollte:

„Wir brauchen hier auf jeden Fall eine Auseinandersetzung weiterhin mit den Themen, die bei uns hier oben aufliegen [(gemeint ist hierbei Diskriminierung aufgrund Geschlecht und Sexualität sowie sexualisierte Gewalt)]. Und die mögen dann für manche vielleicht irgendwie sehr weit oben an der Skala sein, aber sonst fällt man wieder zurück, was wir auch gesehen haben in letzter Zeit, weil es eben diese deutschland- oder europaweite Entwicklung gibt von Hooliganismus und Männlichkeit, Dominanzverhalten, die auch da Schritte einen haben zurückgehen lassen. [...] [D]afür braucht es [...] vor allem Geld, Zeit, Know-How, Fortbildungen, irgendwie ein Verständnis überhaupt.“ (T3, 40)

Die Veränderungswünsche zeigen: Geschlechterreflektierende Fansozialarbeit erfordert mehr als Haltung – nämlich Fachlichkeit, Methodisches Wissen, kollegialen Austausch und Handlungsstrategien. Die Fachkräfte betonen dabei die Bedeutung eines professionellen Selbstverständnisses, das auf Empowerment, Ressourcenorientierung, einem betroffenenzentrierten Umgang und einer klaren Positionierung gegen diskriminierende Strukturen basiert.

## 6 Erkenntnisse aus den Interviews als Schlussbetrachtung

Auch knapp zehn Jahre nach der bundesweiten Erhebung durch die KOFAS (2016) steht geschlechterreflektierende Fansozialarbeit weiterhin vor vielfältigen Herausforderungen.

Die bereits in der KoFaS-Expertise von CLAUS, GIEBLER und WÖLKI-SCHUMACHER benannten auf strukturellen und personellen Defizite sowie die Bedeutung professioneller Haltung zeigen sich auch heute noch als zentrale Herausforderungen (vgl. Claus et al. 2016: 108ff.).

Fachkräfte stehen vor der Aufgabe niedrigschwellige und vor allem anschlussfähige Formate zu entwickeln, die verschiedene Zielgruppen adressieren. Die Erweiterung um eine intersektionale Perspektive, stellt für die Fachkräfte dabei eine besondere Herausforderung dar (*Kapitel 5.2*). Deckungsgleich mit der KoFaS-Expertise, zeigt sich, dass geschlechtsspezifische Angebote für Mädchen und junge Frauen weiterhin rückläufig sind. Gleichzeitig zeigt sich, dass Jungenarbeit heute eine deutlich größere Rolle für Fachkräfte spielt und entsprechende Angebote bereits umgesetzt werden (vgl. T1, 39; T3, 10; T4, 7). In der KoFaS-Expertise hingegen war lediglich vom Interesse der Fachkräfte sich künftig mit Jungenarbeit beschäftigen zu wollen die Rede (vgl. Claus et al. 2016: 111). Ein möglicher Grund für diese Entwicklung liegt nicht nur in den Bedarfen, sondern auch in Weiterbildungen zur Jungenarbeit nach 2016, die auch von einer Fachkraft benannt wurden (vgl. T1, 17/39). Anders als in der KoFaS-Expertise, wird in dieser Auswertung betont, dass auch einrichtungsbezogene Rahmenbedingungen, wie beispielsweise eine nicht geschlechtergerechte Toilettensituation, Räume für nicht-männliche Personen verschließen können (vgl. T1, 24). Solche Situationen gilt es künftig zu verändern und Räume sowohl durch Angebote als auch auf struktureller Ebene zu öffnen. Unterstützend wirken laut in dieser Erhebung auch das Engagement und Feedback der Adressat\*innen (*Kapitel 5.3*). Dabei zeigt sich, dass Angebote nachhaltig dazu beitragen, dass sich Adressat\*innen aktiv gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Sexualität positionieren und engagieren (vgl. T2, 13)

Neben Herausforderungen im Umgang mit den Adressat\*innen, welche stark durch die männlich Prägung der Fankultur beeinflusst sind (*Kapitel 3.2, 3.3 und 5.2*), zeigen sich zentrale Herausforderungen in der meist nicht paritätisch besetzten Teamkonstellation, der Aufgabenteilung sowie Bewerbungsverfahren. Schon die KOFAS-Expertise (2016) wies darauf hin, dass die Teamzusammensetzung der Fanprojekte überwiegend männlich ist und die Aufgabenteilung vergeschlechtlicht erscheint. Weibliche Mitarbeiterinnen empfinden das Gefühl, dass ihnen die Verantwortung für geschlechterreflektiertes Arbeiten automatisch zugewiesen wird (vgl. Claus et al. 2016: 111). Auch in dieser Erhebung bestätigt die Mehrzahl der befragten Fachkräfte

diesen Eindruck. Die Fachkräfte fordern daher unter anderem, „Schlüsselpositionen“ (T3, 40) anders zu besetzen oder in zukünftigen Bewerbungsverfahren bewusst auf Geschlechterparität zu achten und „eben nicht den Mann zu nehmen, weil man den vielleicht mag, sondern dann zu sagen, ‚wir müssen im Team paritätisch sein‘“ (T4, 23). Gleichzeitig wird deutlich, dass Vielfalt in der Teamkonstellation als der größte Erfolgsfaktor von den Fachkräften in dieser Erhebung benannt wird (*Kapitel 5.3*). Nicht-männliche Fachkräfte sind aus Sicht der interviewten Fachkräfte besonders wichtig, da diese neue Perspektiven in die Arbeit bringen (vgl. T1, 41; T4, 21). HAGEL und SCHREY (2022) kommen ebenfalls zu dem Entschluss, dass geschlechtergemischte Teams vor dem Hintergrund geschlechterreflektierender Fansozialarbeit enorm wichtig seien (vgl. Hagel/Schrey 2022: 108). Zukünftig ist es von Bedeutung, dass auch Träger der Fanprojekte Verantwortung übernehmen und Stellen rein weiblich ausgeschrieben werden, was auch von einer Fachkraft benannt wird (vgl. T4, 21).

Auch auf Vereinsseite sollte die Stellenbesetzung stärker berücksichtigt werden. Die Fachkräfte kritisieren, dass auf Vereinsseite meist ausschließlich männliche Personen arbeiten und es zugleich an Sensibilisierung für Diskriminierungserfahrungen fehle und die Bedeutung von geschlechtlichen Dimensionen wenig beachtet werde. Es sollten „Strukturen [geschaffen werden] in denen sozusagen diese Diskurse nach oben getragen und einfach auch strukturell dann verankert werden“ (T2, 21). Diese fehlenden Betroffenenperspektiven in den Führungspositionen oder Gremien wird auch in aktuellen Zahlen aus einem Lagebericht von FUßBALL KANN MEHR (2024) deutlich. Ein Umdenken und Umbesetzen auf Vereinsseite sind auch deshalb notwendig, weil Fachkräfte die Haltung des Vereins und übergeordneter Institutionen auch als unterstützende Faktoren wahrnehmen, sofern diese die Bedarfe der Fachkräfte ernst nehmen (*Kapitel 5.3*). Demnach sind auch Vereine aufgefordert ihre eigenen Strukturen kritisch zu hinterfragen und Verantwortung zu übernehmen. Nicht zuletzt, um das Schutzbedürfnis der Besucher\*innen zu gewährleisten (vgl. T2, 25).

In der Ausarbeitung zeigt sich, dass nicht nur weibliche Fans, die sich nicht den binären Geschlechtern zuordnen oder ihre Sexualität anders ausleben, als es die Hetero-Norm vorgibt, Betroffene von Sexismus oder sexualisierter Gewalt sind, sondern auch Fachkräfte. Insbesondere Fachkräfte, die sich feministisch oder (links-)politisch positionieren, berichten von Anfeindungen, Abwertungen und Rollenzuschreibungen, die emotional und professionell belasten (vgl. T1, 20/34; T2, 11/27; T3, 26). Hierbei wird deutlich, dass geschlechterreflektierende Arbeit im Fußballkontext nicht nur fachlich, sondern auch politisch umkämpft ist. Die Herausforderungen

betreffen somit auch die persönlicher Ebene der Fachkräfte. Dass Fachkräfte selbst potenziell Betroffene sein können, thematisieren auch HAGEL und SCHREY (2022) (vgl. Hagel/Schrey 2022: 107). Die von den Fachkräften geschilderten Erfahrungen zeigen, dass Sexismus sowohl auf Vereinsebene, im professionellen Fußballumfeld als auch unter Kolleg\*innen vorkommt (vgl. T1, 30; T2, 27; T3, 26/22). Positiv hervorzuheben ist jedoch, dass solche Erfahrungen von betroffenen Fachkräften im Fußballumfeld thematisiert, gehört und Schutzräume geschaffen werden (vgl. T2, 27). Die Vernetzung betroffener Fans und auch Fanprojektmitarbeiter\*innen kann dabei helfen, Erfahrungen in Schutzräumen teilen und einordnen zu können. Eine solche Vernetzung findet bereits in verschiedenen Arbeitskreisen statt – beispielsweise im AK Frauen (vgl. Hagel/Schrey 2022: 108f.).

Die potenzielle eigene Betroffenheit nicht-männlicher Fachkräfte wirkt zugleich als zentraler Motivator sich für geschlechterreflektierende Perspektiven einzusetzen und Veränderungen in der Umsetzung anzustoßen (*Kapitel 5.3*). Ein zentrales Ergebnis dieser Auswertung, welches sich auch mit den Ergebnissen der KoFaS-Expertise deckt, ist die Schlüsselrolle professioneller Haltung: Die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit ist häufig das Ergebnis individuellen Engagements einzelner Fachkräfte. In Bezug auf die professionelle Haltung zeigen sich somit sowohl Herausforderungen als ein großer Erfolgsfaktor geschlechterreflektierender Fansozialarbeit. Auch in der KoFaS-Expertise (2016) wird dies deutlich hervorgehoben (vgl. Claus et al. 2016: 116). Ergänzt werden sollte dies durch kontinuierliche Weiterbildung und Qualifikation der Fachkräfte. Weiterbildungen leisten einen wesentlichen Beitrag dazu, Fachkräfte für die Notwendigkeit geschlechterreflektierender Fansozialarbeit zu sensibilisieren und um eine klare Haltung diesbezüglich entwickeln zu können (*Kapitel 5.3*).

Die Arbeitsbedingungen der Fansozialarbeit – etwa Wochenendarbeit durch die Begleitung von Fans an Spieltagen in ganz Deutschland sowie die breite Themenvielfalt, welche in Fanprojekten bearbeitet wird – werden, wie auch in der KoFaS-Expertise, als weitere Herausforderungen benannt (vgl. Claus et al. 2016: 108; *Kapitel 5.2*). Insbesondere Fachkräfte mit Sorgeverantwortung empfinden Arbeitsbedingungen wie Wochenendarbeit als zusätzlich herausfordernd - eine Verantwortung, die nach wie meist bei nicht-männlichen Personen liegt und Geschlechterparität zusätzlich erschwert.

Die Themenkonkurrenz in der Fansozialarbeit angesichts derzeitiger politischer Entwicklungen und Kürzungen im sozialen Bereich wird zudem als hinderlich benannt, da geschlechterreflektierende Fansozialarbeit „das Erste sein [wird], was fällt“ (T3, 40). Und das, obwohl diese



Arbeit nicht zuletzt aufgrund der Allgegenwärtigkeit von Sexismus und sexualisierter Gewalt im Fußballkontext notwendig ist (vgl. T3, 15). Gleichzeitig berichten die Fachkräfte von großen Gestaltungsspielräumen in Fanprojekten, in denen sie selbstständig Schwerpunkte setzen können (vgl. T2, 29; T3, 26; T4, 29).

Obwohl die Maßnahmen der Corona-Pandemie und der eingestellte Stadionbetrieb für die Fanprojekte zusätzliche Zeitressourcen schufen, die in Bezug auf die Konzeptbearbeitung im Hinblick auf geschlechterreflektierende Fansozialarbeit, Vernetzung und Weiterbildung unterstützend erschienen (*Kapitel 5.3*), zeigen sich gleichzeitig auch die Nachwirkungen der Corona-Pandemie als sehr herausfordernd. Fachkräfte berichten nicht nur von einem starken Anstieg jugendlicher Adressat\*innen, sondern auch von einer Rückkehr traditioneller Männlichkeitsbilder und zunehmender Gewaltbereitschaft, weshalb „die Kurve [als] ein weniger schöner Ort [...] als vor Corona“ (T4, 15) bezeichnet wird (vgl. T3, 12/16; T4, 15). Ein starker Anstieg gewaltbereiter, männlich dominierter Jugendlicher, Körperkult, „Acker-Matches“ (T4, 15) und männlichkeitsbezogene Rollenbilder prägten laut mehreren Fachkräften die Fanszenen „post-Corona“ (vgl. T3, T4). Dies äußert sich nicht zuletzt in zunehmenden Anfeindungen gegenüber Fachkräften und einer sinkenden Anschlussfähigkeit geschlechterreflektierender Angebote bei Teilen der Zielgruppe (vgl. *Kapitel 5.3*). Hierin liegt auch ein markanter Unterschied zur Lage im Jahr 2016. Im Gegensatz zu den Ergebnissen der KoFaS-Expertise ist in dieser Auswertung besonders deutlich geworden, dass der gesellschaftliche Druck, unter dem geschlechterreflektierende Arbeit heute stattfindet, gestiegen ist (*Kapitel 5.2*). Zwei Fachkräfte berichten ebenso von einem spürbaren gesellschaftlichen Rechtsruck, wodurch rechte Narrative in den Kurven der Bezugsvereine ihrer Adressat\*innen Einzug erhalten haben und eine zunehmende Normalisierung antifeministischer Positionen zu beobachten sei (T1, 35; T4, 15). Die Auswirkungen der Corona-Pandemie verstärken diese Tendenzen zusätzlich.

Vor diesem Hintergrund erscheint es umso wichtiger, geschlechterreflektierender Fansozialarbeit im NKSS zu verankern – etwa durch klare Personalverantwortung, festen Stundenkontingenten oder der gezielten Benennung der Förderung bestimmter Zielgruppen, die von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Sexualität betroffen sind.

Angesichts einer derzeitigen Überarbeitung und Modernisierung des NKSS, welche der NASS als notwendig erachtet (vgl. Gabriel 2024: 10), plädiert VOLPERS (2024) in einer Veröffentlichung der KOS dafür, Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung als gesonderte Ziele verankert und mit Überlegungen zur Arbeitsweise im NKSS verfeinert werden sollten (vgl. Volpers 2024: 43). Diese Forderungen können mit den Ergebnissen dieser Auswertung unterstrichen werden. Es gilt, geschlechterreflektierende Arbeit als integralen Bestandteil der

Fansozialarbeit im NKSS zu verankern sowie Förderlogiken anzupassen und Vereine – etwa durch Lizenzauflagen der DFL – stärker in die Verantwortung zu nehmen, insbesondere im Hinblick auf Schutz- und Awareness-Konzepte.

Die Ergebnisse dieser Auswertung verdeutlichen: Fußball reproduziert nicht nur Geschlechterrollen – was geschlechterreflektierende Fansozialarbeit dringend erforderlich macht –, sondern stellt geschlechterreflektierende Fansozialarbeit zugleich vor erhebliche strukturelle Hürden. Eine solche Arbeit ist kein Selbstläufer und sollte als integraler Bestandteil professioneller Praxis begriffen und strukturell abgesichert werden. Die Qualität geschlechterreflektierender Fansozialarbeit sollte nicht nur von Einzelpersonen im Team und Engagement abhängig sein. Damit geschlechterreflektierende Fansozialarbeit künftig gelingen kann, braucht es mehr als Engagement auf individueller Ebene – nämlich strukturelle Rückendeckung und klare Förderlogiken. Die Verantwortung, auf den bestehenden Handlungsbedarf zu reagieren, liegt nicht allein bei den Fachkräften der Fanprojekte. Auch der NASS, die DFL, der DFB und die Vereine selbst sind gefordert, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und aktiv zu handeln. Gleichzeitig sollten auch Fanprojekte weiterhin regelmäßig ihre eigenen Strukturen, Routinen und blinde Flecken überprüfen, um Teilhabe für alle Adressat\*innen zu ermöglichen, insbesondere für jene, die nicht der Hetero-Norm entsprechen. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert somit eine kontinuierliche fachliche Auseinandersetzung, klare politische Rahmensetzungen, personelle Vielfalt, verbindliche Zuständigkeiten und ausreichende strukturelle Ressourcen. Nur unter diesen Bedingungen kann geschlechterreflektierende Fansozialarbeit stattfinden.

Es bleibt abzuwarten, ob die verantwortlichen politischen Akteure diese Punkte aufgreifen – und damit den Weg für eine gelingendere, finanziell und personell abgesicherten Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit ebnen.

## Literaturverzeichnis

**Adam, Steven (2016):** Die Ultras – Fußballkultur. In: Duttler, G., Haigis, B. (Hrsg.): Ultras. Eine Fan-  
kultur im Spannungsfeld unterschiedlicher Subkulturen. Bielefeld: transcript

**Albus, J., Moldenhauer, S., Volpers, S. (2024):** Steilvorlage: Veränderte Rahmenbedingungen, Her-  
ausforderungen und Ansprüche moderner Fansozialarbeit im Fußball. Vier wissenschaftliche Analysen  
zum Nationalen Konzept Sport und Sicherheit. Frankfurt am Main: Koordinationsstelle Fanprojekte  
bei der Deutschen Sportjugend im DOSB. Abrufbar unter: [http://kos-fanprojekte.de/fileadmin/u-  
ser\\_upload/materialien/KOS-Schriften/KOS-NASS-202410-screen.pdf](http://kos-fanprojekte.de/fileadmin/user_upload/materialien/KOS-Schriften/KOS-NASS-202410-screen.pdf) [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Albus, J., Arnold, P., Kotthaus, J., Schröder, M. (2022):** Mittelstürmer oder Ersatzbank. Die Arbeit  
der Fanprojekte – zuvor, jetzt und in der Pandemie. In: Arnold, P., Kotthaus, J. (Hrsg.): Soziale Arbeit  
im Fußball. Theorie und Praxis sozialpädagogischer Fanprojekte. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S.11-  
22

**BMFSFJ (2017):** 15. Kinder- und Jugendbericht: Zwischen Freiräumen und Entgrenzung – Perspekti-  
ven für die Jugendpolitik. Berlin: BMFSFJ. Verfügbar unter: [https://www.bmfsfj.de/re-  
source/blob/117470/15-kinder-und-jugendbericht-data.pdf](https://www.bmfsfj.de/re-source/blob/117470/15-kinder-und-jugendbericht-data.pdf) [Zugriff am 13. Mai 2025]

**BMFSFJ (2024):** 17. Kinder- und Jugendbericht. Förderung demokratischer Bildung im Kindes- und  
Jugendalter. Berlin: BMFSFJ. Verfügbar unter: [https://www.bmfsfj.de/re-  
source/blob/160342/0f1e0d207cc56e88a1c5f9c2d18f3e09/17-kinder-und-jugendbericht-data.pdf](https://www.bmfsfj.de/re-source/blob/160342/0f1e0d207cc56e88a1c5f9c2d18f3e09/17-kinder-und-jugendbericht-data.pdf)  
[Zu-griff am 28. Mai 2025].

**Breit, H., Gerschel, S., Grabenhorst, A., Hagel, A., Scholz, P., Schrey, S., Steding, R., Rudolph, S.  
& Wurbs, D. (2019):** Handlungskonzept gegen sexualisierte Gewalt im Zuschauer\*innen Sport Fuß-  
ball. Netzwerk gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt (Hrsg.). Verfügbar unter: [https://www.fuss-  
ball-gegen-sexismus.de/download/](https://www.fussball-gegen-sexismus.de/download/) [Zugriff am 20. April 2025]

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Fanprojekte (BAG) (2020):** Fachliche Standards der Sozialen Arbeit  
von Fanprojekten im Kontext Fußball. Stand: Januar 2020. Verfügbar unter: [https://www.bag-fanpro-  
jekte.de/wp-content/uploads/2020/01/Fachliche-Standards\\_Gesamtdat.pdf](https://www.bag-fanpro-jekte.de/wp-content/uploads/2020/01/Fachliche-Standards_Gesamtdat.pdf) [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Busch (2017):** Fußball und Fansozialarbeit. Entwicklung, Selbstverständnis und Bedeutung der sozial-  
pädagogischen Arbeit der Fanprojekte. Soziale Arbeit. Heft 8.2017. S. 312-318. Verfügbar unter:  
<https://doi.org/10.5771/0490-1606-2017-8-312> [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Butler, J. (2012):** Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen. 2.  
Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

**BZgA (2020):** Sexualisierte Gewalt – Informationen für Fachkräfte. Bundeszentrale für  
gesundheitliche Aufklärung. Online verfügbar unter: [https://www.bzga.de/infomaterialien/  
sexualisierte-gewalt](https://www.bzga.de/infomaterialien/sexualisierte-gewalt) [Zugriff am: 25. Mai 2025]

**Claus, R., Gießler, C. & Wölki-Schumacher, F. (2016):** Geschlechterverhältnisse in Fußballfanszenen: Eine Expertise der KoFaS. Hannover: KoFaS gGmbH. Verfügbar unter: <https://collections.fes.de/publikationen/content/titleinfo/458501> [Zugriff am 14. Mai 2025]

**Claus, R., Gießler, C., Wölki-Schumacher, F. (2017):** Alles männlich?! Praxistipps für eine geschlechterreflektierende Fanarbeit. 2. Aufl. Hannover: KoFaS gGmbH. Verfügbar unter: <https://collections.fes.de/publikationen/content/titleinfo/453559> [Zugriff am 14. Mai 2025]

**Claus, R., Gießler, C. & Wölki-Schumacher, F. (2022):** Zwischen Normierung und Empowerment. Geschlechterverhältnisse in Fußballfanszenen. In: Arnold, P., Kotthaus, J. (Hrsg.) Soziale Arbeit im Fußball. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

**Crenshaw, K. (1989):** Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, S 139–167.

**Connell, R. W. (2015):** Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. 4. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19973-3> [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Debus, K. (2013):** Und die Mädchen?: Modernisierungen von Weiblichkeitsanforderungen. In: Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule : Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungen, Geschlecht und Bildung. Dissens e.V. (Hrsg.). Berlin: Dissens e.V.. S. 104-124.

**Degele, N. (2013):** Fußball verbindet - durch Ausgrenzung. Wiesbaden: Sprinter VS. Verfügbar unter: [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19143-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19143-0_2) [Zugriff am 10. Mai 2025]

**DFL - Deutsche Fußball Liga (2019):** Serie über die Fanarbeit der DFL – Teil V: Fanprojekt-Arbeit – Finanzierung und inhaltliche Begleitung durch die DFL. Verfügbar unter: <https://www.dfl.de/de/fans/serie-ueber-die-fanarbeit-der-dfl-teil-v-fanprojekt-arbeit-finanzierung-und-inhaltliche-begleitung-durch-die-dfl/> [Zugriff am 14. Mai 2025]

**DFL - Deutsche Fußball Liga (2024):** Lizenzierungsordnung (LO) – Stand: 06.12.2024. Anhang XIV: Nachhaltigkeitsrichtlinie. Frankfurt am Main: DFL. Verfügbar unter: <https://media.dfl.de/sites/2/2024/12/Lizenzierungsordnung-06.12.2024.pdf> [Zugriff am 28. Mai 2025].

**DFB - Deutscher Fußball-Bund (2019):** Vielfaltskonzept – Fußball für alle. Überarbeitetes Integrationskonzept. Frankfurt am Main: DFL. Verfügbar unter: [https://assets.dfb.de/uploads/000/310/009/original\\_2019\\_Vielfaltskonzept\\_Fußball\\_für\\_alle\\_\(überarbeitetes\\_Integrationskonzept\).pdf?1726232720](https://assets.dfb.de/uploads/000/310/009/original_2019_Vielfaltskonzept_Fußball_für_alle_(überarbeitetes_Integrationskonzept).pdf?1726232720) [Zugriff am: 13. Mai 2025].

**FC St. Pauli (2024):** Der FC St. Pauli stellt Awareness-Konzept vor. Verfügbar unter: <https://www.fcstpauli.com/news/der-fc-st-pauli-stellt-awareness-konzept-vor/> [Zugriff am 21. Mai 2025].

**FKM – Fußball kann mehr (2024):** Lage der Liga. Der FKM-Jahresbericht 2024: Befragung zur Diversität der Clubs der Bundesliga und 2. Bundesliga in der Saison 2023/2024. Hamburg: FUSSBALL KANN MEHR gGmbH. Verfügbar unter: [https://fussballkannmehr.de/wp-content/uplo-ads/2024/09/Lage-der-Liga\\_Jahresbericht-2024-FussballKannMehr.pdf](https://fussballkannmehr.de/wp-content/uplo-ads/2024/09/Lage-der-Liga_Jahresbericht-2024-FussballKannMehr.pdf) [Zugriff am 13. Mai 2025]

**Gabler, J. (2011):** Die Ultras. Fußballfans und Fußballkulturen in Deutschland. 5. Aufl. Köln: Papy-Rossa

**Gabriel, M. (2024):** Beleg der Netzwerkqualität. In: Koordinationsstelle Fanprojekte bei der Deutschen Sportjugend (dsj) im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) (KoFaS) (Hrsg.): Steilvorlage. Veränderte Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Ansprüche moderner Fansozialarbeit im Fußball. S. 8-11. Verfügbar unter: [http://kos-fanprojekte.de/fileadmin/user\\_upload/materialien/KOS-Schriften/KOS-NASS-202410-screen.pdf](http://kos-fanprojekte.de/fileadmin/user_upload/materialien/KOS-Schriften/KOS-NASS-202410-screen.pdf) [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Gerschel, S., Simon, T. & Zeyn, J. (2023):** Lehrbuch Soziale Arbeit mit Fußballfans. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

**Graf, P., Spengler, M., Nugel, M. (2021):** Leitbild- und Konzeptentwicklung: Eine Arbeitshilfe für soziale Organisationen. 7., aktualisierte Auflage. Regensburg: Walhalla Fachverlag.

**Hagel, A., Wetzel, S. (2002):** Sexismus im Stadion. Das Stadion – Raum für Frauen? In: Dembowski, G., Scheidle, J. (Hrsg.): Tatort Stadion. Rassismus, Antisemitismus und Sexismus im Fußball. Köln: PapyRossa. S. 147-156

**Hagel, A., Schrey, S. (2022):** Zur Analyse von und zum Umgang mit Sexismen im Fußball. Perspektiven aus der Fansozialarbeit. In: Arnold, P., Kotthaus, J. (Hrsg.): Soziale Arbeit im Fußball. Theorie und Praxis sozialpädagogischer Fanprojekte. Beltz Juventa: Weinheim, Basel. S.103-113

**Hagemann-White, C. (1984):** Sozialisation: Weiblich – männlich? Alltag und Biografie von Mädchen Band 1. Opladen: Leske, Budrich.

**Hitzler, R. & Niederbacher, A. (2010):** Leben in Szenen. Formen juveniler Vergemeinschaftung heute. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS

**Iffland, E. M. (2022):** Sexismus im Stadion und Soziale Arbeit mit Fußballfans. Ergebnisse einer Untersuchung zur Bewertung von ausschließendem Sexismus durch Fußballfans in der 1. Bis 3. Bundesliga und den Regionalligen im deutschen Männerfußball. In: Arnold, P., Kotthaus, J. (Hrsg.): Soziale Arbeit im Fußball. Theorie und Praxis sozialpädagogischer Fanprojekte. Beltz Juventa: Weinheim, Basel. S.84-102

**Kathöfer, S., Kotthaus, J. & Willmann, M. (2013):** Aufwärmphase: Ein Blick in die Geschichte des Fußballs und seiner Fans. In: Kathöfer, S., Kotthaus, J. (Hrsg.): Block X – Unter Ultras. Ergebnisse einer Studie über die Lebenswelt Ultra in Westdeutschland. Weinheim: Beltz Juventa, S. 23–53

**Kuckartz, U.; Rädiker, S. (2022):** Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 5., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Juventa. Verfügbar unter: <https://content-select.com/de/portal/media/view/5e623532-20b8-4f33-b19e-4a1db0dd2d03?forceauth=1> [Zugriff am 10. Mai 2025]

**KOS - Koordinationsstelle Fanprojekte bei der Deutschen Sportjugend (2020):** KOS-Schriften 13: Fanarbeit und Geschlecht. Dokumentation der 17. Bundeskonferenz der Fanprojekte im November 2019 in Stuttgart. Frankfurt am Main: KOS. Verfügbar unter: [https://www.kos-fanprojekte.de/fileadmin/u-ser\\_upload/materialien/KOS-Schriften/KOS-schriften13-202011-screen.pdf](https://www.kos-fanprojekte.de/fileadmin/u-ser_upload/materialien/KOS-Schriften/KOS-schriften13-202011-screen.pdf) [Zugriff am 14. Mai 2025]

**KOS-Koordinationsstelle Fanprojekte beider Deutschen Sportjugend (2025):** Über die KOS. Verfügbar unter: <https://www.kos-fanprojekte.de/index.php?id=7> [Zugriff am: 10. Mai 2025].

**Krüger, P., Mau, M. (2022):** Hohe Identifikation trotz großer Arbeitsbelastung. Eine quantitative Untersuchung zur Work-Life-Balance im Arbeitsfeld der sozialpädagogischen Fanprojekte. In: Arnold, P., Kotthaus, J. (Hrsg.): Soziale Arbeit im Fußball. Theorie und Praxis sozialpädagogischer Fanprojekte. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 24-36

**MeDiF-NRW (2025):** 2. Jahresbericht der Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in NRW 2023/2024. Bochum: MeDiF-NRW. Verfügbar unter: <https://www.medif-nrw.de> [Zugriff am 14. Mai 2025]

**Lüke, M. (2023):** Fußball, Rassismus & Gewalt im digitalen Raum. ExPO – Extremismus Prävention Online. Abrufbar unter: <https://ex-position.de/wp-content/uploads/2024/02/GruppeOF-Text-final-3.pdf> [Zugriff am 16. Mai 2025].

**Meissner, H. (2008):** Die soziale Konstruktion von Geschlecht. Erkenntnisperspektiven und gesellschaftstheoretische Fragen. Verfügbar unter: [www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz\\_eth/Geschlecht als Kategorie/Die soziale Konstruktion von Geschlecht Erkenntnisperspektiven und gesellschaftstheoretische Fragen/hanna meissner.pdf](http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die%20soziale%20Konstruktion%20von%20Geschlecht%20Erkenntnisperspektiven%20und%20gesellschaftstheoretische%20Fragen/hanna_meissner.pdf) [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Meuser, M. (2017):** Fußballfans: Inszenierungen außeralltäglicher Männlichkeit. In: Sobiech, G. & Günter, S. (Hrsg.) Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 179–192. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13098-5> [Zugriff am 10. Mai 2025]

**NASS - Nationaler Ausschuss Sport und Sicherheit (2012):** Nationales Konzept Sport und Sicherheit (NKSS). Verfügbar unter: [http://www.kos-fanprojekte.de/fileadmin/user\\_upload/materialien/NKSS/nkss\\_konzept2012.pdf](http://www.kos-fanprojekte.de/fileadmin/user_upload/materialien/NKSS/nkss_konzept2012.pdf) [Zugriff am 14. Mai 2025]

**Pilz, G., Albrecht, D., Gabler, H., Hahn, E., Peper, D., Sprenger, J., Voigt, H.-F., Volkamer, M., Weis, K. (1982):** Sport und Gewalt. Bericht der Projektgruppe „Sport und Gewalt“ des Bundesinstituts für Sportwissenschaft. Schorndorf: Hofmann

**Pilz, G. A. (1986):** Sport und körperliche Gewalt. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

**Pohlkamp, I.; Rauw, R. (2010):** Mit Lust und Beunruhigung: Heteronormativitätskritik einbringen. In: Busche, M., Maikowski, L., Pohlkamp, I. and Wesemüller, E. ed. Feministische Mädchenarbeit weiterdenken: Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis. Bielefeld: transcript Verlag, S. 21-36. Abrufbar unter: <https://doi.org/10.1515/transcript.9783839413838.21> [Zugriff am 15. Mai 2025]

**Przyborski, A; Wohlrab-Sahr, M (2021):** Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 5. überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin/Boston: Walter de Gruyter. Abrufbar unter: <https://www.degruyter-brill.com/document/doi/10.1515/9783110710663/html> [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Rohrmann, T. (2015):** Chancen für Jungen! Geschlechterbewusste Pädagogik. Münster: Waxmann.

**Schmincke, I. (2018):** Frauenfeindlich, sexistisch, antifeministisch? Begriffe und Phänomene bis zum aktuellen Antigenderismus. In: APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte, 68. Jg., Nr. 17/2018, S. 28–33. Abrufbar unter: [https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/?field\\_filter\\_thema=all&field\\_date\\_content=all&d=1](https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/?field_filter_thema=all&field_date_content=all&d=1) [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Selmer, N. (2004):** Watching the Boys Play. Frauen als Fußballfans. Kassel: Agon Sportverlag

**Sobiech, G., Günter, S. (2017):** Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung. Theoretische Ansätze, Praktiken und Perspektiven. Geschlecht und Gesellschaft: Band 59. Springer VS: Wiesbaden. Abrufbar unter: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13098-5> [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Stuve, O.; Debus, K. (2012):** Männlichkeitsanforderungen. Impulse kritischer Männlichkeitstheorie für eine geschlechterreflektierte Pädagogik mit Jungen. In: Dissens e.V.; Debus, K.; Könecke, B.; Schwerma, K.; Stuve, O. (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungenarbeit, Geschlecht und Bildung. Berlin. S. 43-60.

**Sülzle, A. (2011):** Fußball, Frauen, Männlichkeiten. Eine ethnographische Studie im Fanblock. Frankfurt am Main: Campus Verlag

**SV Werder Bremen (2022):** „Kennst du MIKA?“ – Awareness-Konzept im Stadion etabliert. Verfügbar unter: <https://www.werder.de/aktuell/news/weitere-news/2022/2023/mika-25112022/> [Zugriff am 21. Mai 2025].

**Volpers, S. (2024):** Mögliche Veränderungen der gesellschaftlichen Bedeutung des Fußballs / der Fußball(fan)Kultur seit 2012. In: Koordinationsstelle Fanprojekte bei der Deutschen Sportjugend (dsj) im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) (KoFaS) (Hrsg.): Steilvorlage. Veränderte Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Ansprüche moderner Fansozialarbeit im Fußball. S. 20-53. Verfügbar unter: [http://kos-fanprojekte.de/fileadmin/user\\_upload/materialien/KOS-Schriften/KOS-NASS-202410-screen.pdf](http://kos-fanprojekte.de/fileadmin/user_upload/materialien/KOS-Schriften/KOS-NASS-202410-screen.pdf) [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Von der Heyde, J. (2019):** Hegemoniale Weiblichkeit. Eine Konzeptualisierung von Weiblichkeit in der Männerdomäne. In: Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien, 25 (1), S. 65–82. Verlag Barbara Budrich. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.3224/fzg.v25i1.04> [Zugriff am 10. Mai 2025]

**Wallner, C. (2006):** Mädchenbilder heute und ihre Bedeutung für die Mädchenarbeit. Verfügbar unter: [www.geschlechtergerechtejugendhilfe.de/downloads/maedchenbilder.pdf](http://www.geschlechtergerechtejugendhilfe.de/downloads/maedchenbilder.pdf) [Zugriff am 20. Mai 2025]

**West, C.; Zimmermann, D. (1987):** Doing Gender. In Gender & Society, Heft 1/1. University of Massachusetts. S. 125-151.

**Zentrale Informationsstelle Sparteinsätze (ZIS) (2024):** Jahresbericht Fußball Saison 2023/2024. Duisburg: Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste Nordrhein-Westfalen. Verfügbar unter: [https://lzp.d.polizei.nrw/sites/default/files/2024-10/241018-1zis-jahresbericht\\_2023-2024.pdf](https://lzp.d.polizei.nrw/sites/default/files/2024-10/241018-1zis-jahresbericht_2023-2024.pdf) [Zugriff am 13. Mai 2025]

# Anlagen

## Anlage 1: Datenschutzerklärung

### Datenschutzerklärung

#### **Aktuelle Herausforderungen geschlechterreflektierender Fansozialarbeit Eine qualitative Befragung von Fachkräften in Fanprojekten**

Hiermit informiere ich Sie über das Vorgehen meines Forschungsprojekts im Rahmen meiner Bachelorarbeit im Studiengang Soziale Arbeit B.A. an der HAW Hamburg. Zur Speicherung und Auswertung des Interviews, verlangt der Datenschutz Ihre ausdrückliche und informierte Einwilligung. Die Betreuung der Arbeit liegt bei der wissenschaftlichen Mitarbeiterin Laura Röhr als Erstgutachterin und Frau Prof. Gunda Voigts als Zweitgutachterin. Durchgeführt und ausgewertet werden die Interviews von mir persönlich.

Die Durchführung der Studie geschieht auf der Grundlage der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Die Interviewerin unterliegt der Schweigepflicht und ist dem Datengeheimnis verpflichtet. Die Arbeit dient dabei allein wissenschaftlichen Zwecken.

Damit Ihre Angaben nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden, sichere ich folgenden Umgang mit den Gesprächsinhalten zu:

- Vertraulichkeit der Inhalte: Das Gespräch wird von mir aufgenommen, die Aufnahme wird von mir transkribiert und nach Bewertung der Bachelor-Thesis gelöscht. Eine Abschrift des Gesprächs kann auf Wunsch ausgehändigt werden.
- Alle Angaben bzgl. Personen, Orten und Straßen werden anonymisiert. Lediglich Angaben zu offiziellen Behörden bleiben bestehen.
- Die persönlichen Daten (Name, Fanprojektzugehörigkeit) werden in der Auswertung gelöscht, es bleibt ausschließlich das anonymisierte Transkript bestehen. Die von Ihnen unterschriebene Einwilligung wird gesondert und sicher aufbewahrt. Sie dient lediglich dazu, bei einer Datenschutzprüfung nachweisen zu können, dass Sie mit der Auswertung einverstanden sind. Sie kann mit Ihrem Interview nicht mehr in Verbindung gebracht werden.
- Nur die anonymisierte Abschrift des Interviews wird der Bachelor-Thesis beigelegt.

Die Datenschutzbestimmungen verlangen außerdem, dass ich Sie ausdrücklich darauf hinweise, dass aus einer Nichtteilnahme keine Nachteile entstehen. Sie können Antworten auch bei einzelnen Fragen verweigern. Auch die Einwilligung ist freiwillig und kann jederzeit von Ihnen widerrufen und die Löschung des Interviews von Ihnen verlangt werden.

Ich bedanke mich für die Bereitschaft, mit mir das Interview zu führen!

Mit freundlichen Grüßen,

Katrin Vossmann



# **Einverständniserklärung zu Erhebung und Verarbeitung von Interviewdaten**

## **Erläuterung**

Sie erklären sich dazu bereit, im Rahmen des Forschungsprojekts „Aktuelle Herausforderungen geschlechterreflektierender Fansozialarbeit“ von Katrin Vossmann an einem Interview teilzunehmen. Sie wurden über Art, Umfang und Ziel sowie den Verlauf des o. g. Forschungsvorhabens informiert.

Das Interview wird aufgezeichnet und sodann in Schriftform gebracht.

Für die weitere wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes werden alle Angaben, die zu einer Identifizierung Ihrer Person oder von im Interview erwähnten Personen und Institutionen führen könnten, anonymisiert. Das Transkript des Interviews dient nur zu Analysezwecken und wird lediglich in Ausschnitten zitiert.

Ihre personenbezogenen Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert und vertraulich behandelt.

## **Einverständnis**

Sie sind damit einverstanden, im Kontext des o. g. Forschungsvorhabens an der Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus akzeptieren Sie die o. g. Form der anonymen Weiterverarbeitung und wissenschaftlichen Verwertung des geführten Interviews und der daraus entstehenden Daten.

Ihre Teilnahme an der Erhebung und Ihre Zustimmung zur Verwendung der Daten sind freiwillig. Durch die Ablehnung entstehen Ihnen keine Nachteile. Ihnen ist bekannt, dass Sie diese Einwilligung jederzeit gegenüber Katrin Vossmann widerrufen können mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe der Widerrufserklärung, für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Unter diesen Bedingungen erklären Sie sich bereit, das Interview zu geben und sind damit einverstanden, dass es aufgezeichnet, verschriftlicht, anonymisiert und ausgewertet wird.

---

Vorname, Nachname in Druckschrift

---

Ort, Datum / Unterschrift

## Anlage 2: Leitfaden

### Leitfaden für die Interviews mit Fachkräften von Fanprojekten

| <b><u>Vorstellung der Moderation</u></b>  |
|---|
| <i>Hallo,</i>   |
| <i>ich bin Katrin (Vossmann) und führe diese Befragung für die Erstellung meiner BA-Thesis durch. Bereits im Jahr 2016 veröffentlichte die Kompetenzgruppe Fankulturen und Sport bezogene Soziale Arbeit (KoFaS) eine Bestandsaufnahme der Situation von Fachkräften zum Thema geschlechterreflektierende Fanarbeit. Seitdem hat sich einiges getan: Nicht nur wurde 2017 von der KoFaS eine Handreichung mit Praxistipps für eine geschlechterreflektierende Fanarbeit veröffentlicht, auch die 17. Bundeskonferenz der Koordinationsstelle für Fanprojekte (KOS) im November 2019 fand zum Thema „Fanarbeit und Geschlecht“ statt, um nur einige der darauffolgenden Entwicklungen zu nennen. Schlussendlich wurde durch die SGB VIII Reform 2021 mit § 9 Abs. 3 auch gesetzlich für Fanprojekte als Teil der Jugendhilfe festgehalten, dass „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen [neben dem Abbau von Benachteiligungen und der Förderung der Gleichberechtigung] zu berücksichtigen [sind].“</i> |
| <i>Knapp neun Jahre nach der ersten Bestandsaufnahme der KoFaS und acht Jahre nach der Handreichung zur geschlechterreflektierenden Fanarbeit möchte ich herausfinden, was sich im Hinblick auf die geschlechterreflektierende Fansozialarbeit verändert hat. Wo stehen Fanprojekte heute, welche Herausforderungen haben sich für die Etablierung geschlechterreflektierender Fanprojektarbeit (vielleicht auch neu) ergeben und was muss sich in Zukunft verändern?</i>   |
| <i>Diese Thesis soll eine Bestandsaufnahme der Situation von Fanprojekten und den aktuellen Herausforderungen der Fachkräfte im Zuge der Etablierung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit darstellen.</i>  |
| <i>Falls du zwischendurch irgendwelche Fragen hast, sage gerne Bescheid!</i>  |

### **Beginn des Interviews:**

*Wir würden dann jetzt mit dem ersten Teil der Fragen starten. Hier interessieren mich vor allem deine Erfahrungen. Hierfür haben wir circa eine halbe bis Stunde Zeit. Und vorweg nochmal: Danke, dass du an dem Interview teilnimmst!*

### **Datenschutzerklärung**

- Hast du noch Fragen zur Einverständniserklärung zum Datenschutz?
- Habe ich deinen Datenschutzbogen erhalten?

### **Eingangsfragen zur Position und Aufgaben im Handlungsfeld**

*Wir starten jetzt erstmal mit den Eingangsfragen. Selbstverständlich werden diese Daten in der Arbeit dann aber anonymisiert verwendet.*

### **Kurzfragebogen**

- 1.1 Für welches Fanprojekt arbeitest du und an welchen Verein ist dies angegliedert?
- 1.2 In welcher Trägerschaft ist das Fanprojekt, für das du arbeitest?
- 1.3 Wie lange arbeitest du schon im Fanprojekt?
- 1.4 Was sind deine Tätigkeiten im Fanprojekt?

### **Kurze Hinleitung zum Thema:**

*Hiermit haben wir jetzt erstmal den ersten Teil der Befragung hinter uns und starten mit dem offenen Interviewteil. Dabei interessiert mich euer derzeitiger Ist-Zustand geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit und was ihr im Rahmen dieser Arbeit macht, was deine Erfahrungen mit der geschlechterreflektierenden Arbeit in eurem Fanprojekt sind und mit welchen Herausforderungen du konfrontiert bist. Abschließend interessiert mich, was du als unterstützenden im Hinblick auf geschlechterreflektierende Arbeit empfindest und was sich verändern könnte, damit geschlechterreflektierende Fansozialarbeit (noch) besser gelingt. Vorweg erstmal: Unter geschlechterreflektierender Arbeit verstehe ich im Rahmen dieser Befragung eure Arbeit, in denen Geschlecht und seine Bedeutung in eurer Arbeit reflektiert und dekonstruiert wird. Falls du Fragen hast, frag gerne, ansonsten starten wir jetzt mit der ersten Frage...*

## **Teil I – Exmanente Fragen zum Ist-Zustand der geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit inkl. immanenter Nachfragen zum Gesagten**

**2.1 Nochmal ganz generell:** Kannst du mir erzählen, wie es dazu kam, dass ihr im Fanprojekt begonnen habt, geschlechterreflektiert zu arbeiten?

- Zeitpunkt / Dauer
- Anlassbezogen
- Forderung der Adressat\*innen

*Ggf. zum Thema zurückholen: Du hast jetzt ja vieles über die Phänomene, die euch begegnen, gesprochen, kannst du nochmal etwas zu ... erzählen? ... Vielen Dank für deine Ausführungen.*

**2.2 Kannst du mir erzählen, in welchem Rahmen und mit welchen Zielgruppen ihr aktuell im Fanprojekt geschlechterreflektiert arbeitet**

- Zielgruppe
- konzeptuelle Verankerung
- geschlechtsunspezifische Angebote
- geschlechtsspezifische Angebote
- Alltagsgeschäft

*Folgende Nachfragen sollen der gezielten Abfrage nach Angeboten/Projekten/Veranstaltungen dienen, die in der Fansozialarbeit im Hinblick auf die geschlechterreflektierende Soziale Arbeit am jeweiligen Standort umgesetzt werden.*

- ➔ Welche Zielgruppen versucht ihr im Rahmen geschlechtersensiblen Arbeit abzudecken?
- ➔ Habt ihr geschlechterreflektierende Soziale Arbeit in eurem Konzept verankert?
- ➔ Habt ihr geschlechts(un-)spezifische (geschlechterreflektierende) Angebote? Wenn ja, warum?
- ➔ Organisiert ihr Einzelveranstaltungen zum Thema Geschlecht oder gibt es Arbeitsgruppen zu dem Thema?

*Du hast jetzt ja viel zu ... erzählt. Gibt es noch weitere Tätigkeiten eurer geschlechterreflektierenden Arbeit wie bspw. ... (Um weiteren Tätigkeiten zu erfahren)*

**2.3 Welche Tätigkeiten im Rahmen einer geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit haben sich in den letzten Jahren verändert?**

- (nicht-) Annahme durch Zielgruppen
- Handreichung der KoFaS zur geschlechterreflektierenden Fanarbeit / Fortbildungen

- ➔ Hat eine (nicht-) Annahme durch die Zielgruppen Tätigkeiten verändert?
- ➔ Hat sich seit der Handreichung der KoFaS zur geschlechterreflektierenden Fanarbeit etwas an euren Tätigkeiten verändert?

*Hier soll vorweg erstmal gar nicht so konkret nachgefragt werden, sondern erstmal offengelassen werden, was für Veränderungen es geben könnte. Die konkreten Nachfragen in Bezug auf die KoFaS und SGB VIII Reform, dienen lediglich der späteren Nachfrage bzgl. beruflicher Rahmenbedingungen sowie Vorgaben.*

## **Teil II – Exmanente Fragen zu Herausforderungen und unterstützende Faktoren im Hinblick auf die geschlechterreflektierte Fansozialarbeit inkl. immanenter Nachfragen zum Gesagten**

*Danke dir für deine bisherigen Ausführungen. Wir sind nun im zweiten Block angekommen, welcher sich auf die Herausforderungen eurer geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit im Fanprojekt bezieht. Dazu würde ich gerne deine etwas über Erfahrungen erfahren. Nämlich:*

### **3.1 Mit was für Herausforderungen bist du im Hinblick auf eure geschlechterreflektierende Fansozialarbeit konfrontiert?**

- Vorbereitung/ Qualifikation
- Ebene der beruflichen Rahmenbedingungen
- Persönliche Herausforderungen
- Angebotsstruktur / verschiedener Zielgruppen
- Ebene der Adressat\*innen
- Ebene der Teamzusammensetzung
- Ebene des Trägers / Vereins

- ➔ Gibt es Situationen oder Gegebenheiten, welche dich auf persönlicher Ebene herausfordern oder herausgefordert haben?
- ➔ War die Etablierung einer geschlechtersensiblen Angebotsstruktur/ Tätigkeiten herausfordert? Wenn ja, was waren deiner Erfahrung nach Herausforderungen? Ist es schwierig verschiedene Zielgruppen zu erreichen?
- ➔ Gibt es Herausforderungen, die etwas mit den Adressat\*innen zu tun hatten? Wie wurden dort eure geschlechtersensiblen Angebote / Tätigkeiten (nicht-/) angenommen?
- ➔ Gibt es Herausforderungen auf der Ebene eures Teams? Hat sich die Zusammensetzung im Zuge der geschlechtersensiblen Arbeit verändert?
- ➔ Gibt es Herausforderungen, welche aus den beruflichen Rahmenbedingungen entstehen?
- ➔ Hat der Träger oder Verein im Hinblick auf eure geschlechtersensible Arbeit einen Einfluss auf eure geschlechtersensible Arbeit gehabt? Gab es auf dieser Ebene Herausforderungen?

*Du hast jetzt ja viel zu ... erzählt. Gibt es noch weitere Herausforderungen eurer geschlechterreflektierenden Arbeit wie bspw. ... (Um weiteren Herausforderungen zu erfahren)*

### **3.2 Haben sich in den letzten Jahren die Herausforderungen, mit denen du konfrontiert warst, verändert?**

*ggf. nachfragen, ob die Handreichung der KoFaS zur geschlechterreflektierenden Fanarbeit oder die SGB VIII Reform Grund für eine Veränderung war.*

### **3.3 Gab es bestimmte Faktoren, die euch in der geschlechterreflektierenden Arbeit unterstützt haben?**

- Netzwerke / Arbeitsgemeinschaften
- Zuspruch / Rückhalt von Team, Träger, Verein
- (Positives) Feedback von Adressat\*innen

- ➔ Gibt es Netzwerke oder Arbeitsgemeinschaften, die für euch hilfreich waren?
- ➔ Hat das Team eine unterstützende Funktion bei der Etablierung geschlechterreflektierenden Arbeit?
- ➔ Hat der Träger eine unterstützende Funktion bei der Etablierung geschlechterreflektierenden Arbeit?
- ➔ Hat der Verein eine unterstützende Funktion bei der Etablierung geschlechterreflektierenden Arbeit?
- ➔ Gab/Gibt es (positives/negatives) Feedback von den Adressat\*innen eures Fanprojektes?

### **Teil III – Exmanente Frage zu den Zukunftsvisionen inkl. immanenter Nachfragen zum Gesagten sowie Abschluss**

*Danke dir für deine bisherigen Ausführungen. Jetzt kommen wir zur vorletzten Frage, und zwar würde mich hierbei interessieren....:*

#### **4.1 Was müsste sich deiner Erfahrung nach verändern, damit die Etablierung geschlechterreflektierende Fansozialarbeit (noch) besser gelingt?**

- Rahmenbedingungen
- Umsetzung der Tätigkeiten / Angebote / Projekte
- Qualifikation, Fortbildung, Vernetzung
- Teamzusammensetzung
- Träger und Verein

- ➔ Welche Rahmenbedingungen müssten sich konkret verändern?
- ➔ Wie sollten eure Tätigkeiten / Angebote / Projekte sein, gibt es etwas, dass du diesbezüglich verändern würdest?
- ➔ Sollte es deiner Erfahrung nach mehr Fortbildungen und Vernetzungsangebote für euch Fachkräfte geben?
- ➔ Spielt die Teamzusammensetzung eine Rolle?
- ➔ Was kann der Träger und Verein machen, um euch bei eurer geschlechtersensiblen Arbeit zu unterstützen?

*Du hast jetzt ja viel zu ... erzählt. Gibt es noch weitere konkrete Veränderungen, die du dir im Hinblick auf eure geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit wünschen würdest? (Um konkrete Veränderungswünsche zu erfahren)*

#### **4.2 Was möchtest du noch sagen, was du bisher nicht anbringen konntest oder was Deiner Meinung nach vergessen worden ist?**

### **Danksagung:**

*Vielen Dank dir für das Interview.*

### Anlage 3: Transkriptionsregeln

- Schriftart Times New Romans
- Schriftgröße 12
- Einfacher Zeilenabstand, Blocksatz
- Keine automatische Silbentrennung
- Absatznummerierung durchlaufend
- Seitenzahl unten Mitte
- rtf Format
- Speicherung des Interviews: *Transkript\_ID\_Datum des Interviews* – Bsp: Transkript\_2\_210330 (handelt es sich um mehrere Interviews in einer Einrichtung: Tran-skript1\_22\_210330 bzw. Transkript2\_22\_210330)

|   |  |
|---|--|
| <b>Benennung der Personen</b>             | Absätze der interviewenden Person werden durch ein „I:“, die der befragten, Person(en) durch ein eindeutiges Kürzel, B[ID der Interviewperson] gekennzeichnet, z. B. B47, bei mehreren Personen erfolgt die Benennung der Befragten: z.B. B47-1, B47-2 etc.  |
| <b>Glättung Sprache und Interpunktion</b> | Sprache und Interpunktion werden leicht ge-glättet, d. h. an das Schriftdeutsch angenähert. Zum Beispiel wird aus „Er hatte noch so’n Buch genannt“ → „Er hatte noch so ein Buch genannt“. Die Satzform, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten. |
| <b>Absätze der Sprechbeiträge</b>         | Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Sprecherwechsel wird durch zweimaliges Drücken der Enter-Taste, also einer Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um so die Lesbarkeit zu erhöhen. Eine Zeitmarke wird am Ende des Sprechbeitrags gesetzt.                        |
| <b>Wörtliches transkribieren</b>          | Es wird wörtlich transkribiert, also nicht laut- sprachlich oder zusammenfas- send. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau in Hochdeutsch übersetzt.  |
| <b>Pausen</b>                             | Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungs- punkte (...) markiert.  |
| <b>Besondere Betonung</b>                 | Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.  |
| <b>Lautes Sprechen</b>                    | Sehr lautes Sprechen wird durch Schreiben in GROSSSCHRIFT kenntlich ge- macht.   |
| <b>Zustimmende Lautäußerungen</b>         | Zustimmende bzw. bestätigende Lautäuße- rungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Per- son nicht unterbrechen.   |
| <b>Sprachliche Einwürfe</b>               | Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt, z. B. (I: Ja)  |

|  |   |
|--|---|
| <b>Nonverbale Lautäußerungen und Aktivitäten</b> | Lautäußerungen der befragten Person, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa Lachen oder Seufzen), sowie nonverbale Aktivitäten und Äußerungen der befragten und der interviewenden Person werden in Klammern notiert, z. B. (lacht)  |
| <b>Störungen</b>                                 | Störungen werden unter Angabe der Ursache in Klammern notiert, z. B. (Handy klingelt). Dazu gehören auch instabile Internetverbindungen, die zu einer Störung führten, z. B. „Zum Einstieg, sage mir doch bitte ein wenig etwas dazu (instabile Internetverbindung) Zum Einstieg, sage mir doch bitte ein wenig etwas dazu, was deine ...“  |
| <b>Unverständliche Wörter</b>                    | Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht  |
| <b>Anonymisierung</b>                            | <p>Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Einrichtung der befragten Person wird mit der ID der Person anonymisiert, z. B. 47 (Einrichtung).</li> <li>• Die befragte Person wird mit der ID der Person anonymisiert, z. B. B47-1, B47-2 usw.</li> <li>• Mitarbeitende, die in den Diskussionen genannt werden, werden als „MA1“ anonymisiert und entsprechend durchnummeriert.</li> <li>• Personennamen werden mit Großbuchstaben ersetzt, z. B. Frau X</li> <li>• Da die Erhebung ausschließlich in Deutschland bzw. Hamburg durchgeführt wurde und dies kein personenspezifisches Merkmal ist, werden diese Ortsangaben nicht gelöscht.</li> <li>• Alle weiteren Orts- und Herkunftsangaben (Land, Straße, Stadt etc.) werden durch einen Großbuchstaben ersetzt und durch eine in Klammern gesetzte Bezeichnung näher bestimmt: Dann gehe ich nach Y (Stadtteil) ....</li> <li>• Institutionsnamen werden mit Großbuchstaben ersetzt, z. B. Z (Träger)</li> </ul> |
| <b>Überlappendes Sprechen</b>                    | Start- und Endpunkt von überlappendem Sprechen werden mit eckigen Klammern gekennzeichnet, z. B. [Text]   |
| <b>Wort- und Satzabbrüche</b>                    | Kennzeichnung durch / z. B. Jugend/   |
| <b>Jahres- und Datumsangaben</b>                 | Jahreszahlen und Datumsangaben werden als Ziffern dargestellt, z. B. Am 10. April 2019  |
| <b>Zahlenangaben</b>                             | Zahlen bis einschließlich zwölf werden ausgeschrieben.  |
| <b>Auslassungen im Gesprächstranskript</b>       | Auslassungen (= äußere Störungen von wie Handyklingeln, jemand klopft oder betritt den Raum usw.) werden durch runde Doppelklammern, die drei Auslassungspunkte enthalten ((...)) gekennzeichnet, bei größeren Auslassungen wird eine Zeitangabe in die Doppelklammern gesetzt ((20 sec. Auslassung))   |
| <b>Gendergerechte Sprache</b>                    | Eine gendergerechte Sprache wird mit transkribiert und folgt dabei der *-Variante, z. B. Mitarbeiter*innen oder Lehrer*in   |

Tabelle 1: Transkriptionsregeln in Anlehnung an Kuckartz und Rädiker (2022), Seite 200f.



## Anlage 4: Codesystem

| Haupt- und Subkategorien  | Beschreibung   | Anzahl |
|---|--|--------|
| <b>Ist-Zustand geschlechterreflektierender Fansozialarbeit</b>                | Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen der derzeitige Ist-Zustand geschlechterreflektierender Fansozialarbeit erwähnt wird.  | 58     |
| Konzeptuelle Verankerung in Fanprojekten und Mitarbeit an Awareness-Konzepten | Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen geschlechterreflektierende Arbeit als Bestandteil der Fansozialarbeit im Konzept genannt wird.  | 12     |
| Angebotsstruktur und Zielgruppe   | Hierunter sind Aussagen gelistet, die sich explizit auf die Angebotsstruktur und Zielgruppe der geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit beziehen.  | 32     |
| Alltagsgeschäft in Fanprojekten   | Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen Fachkräfte der Fanprojekte die Umsetzung geschlechterreflektierender Arbeit als Teil des Alltagsgeschäfts in Fanprojekten und der generellen Umgangsweise in Miteinander durch Sprache beschreiben. | 14     |
| <b>Herausforderungen geschlechterreflektierender Fansozialarbeit</b>          | Hierunter sind Aussagen gelistet, die sich auf die Herausforderungen in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen.  | 127    |
| Ebene der Adressat*innen  | Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf Herausforderungen durch Adressat*innen der Fanprojekte in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen.  | 28     |
| Teamkonstellation, Aufgabenteilung und Bewerbungsverfahren                    | Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf Herausforderungen innerhalb des Teams im Fanprojekt in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen.   | 23     |
| Persönliche Ebene als (betroffene) Fachkraft                                  | Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf Herausforderungen auf persönlicher Ebene in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen.  | 17     |
| Folgen der Maßnahmen der Corona-Pandemie und Rechtsruck                       | Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf die Folgen der Maßnahmen der Corona-Pandemie als Grund für Veränderungen der Herausforderungen im Hinblick auf die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen.           | 14     |
| Berufliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen                                     | Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen die beruflichen Rahmen- und Arbeitsbedingungen der Fansozialarbeit als herausfordernd benannt werden.   | 13     |
| Vereinsebene  | Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf Herausforderungen auf Ebene des Vereins in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen.   | 12     |
| Haltungsfragen  | Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf die Haltung der Fachkräfte beziehen und als herausfordernd in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt werden.  | 11     |
| Inhaltliche Komplexität und Intersektionalität                                | Hierunter sind Aussagen gelistet, welche die inhaltliche Komplexität und intersektionelle Verschränkungen als herausfordernd in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen.  | 5      |

|  |   |    |
|--|---|----|
| Örtliche- und Einrichtungsbezogene Rahmenbedingungen   | Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen die Rahmenbedingungen der Einrichtungen des Fanprojekts als herausfordernd benannt werden.   | 4  |
| <b>Gelingens-Faktoren für eine Geschlechterreflektierende Fansozialarbeit</b>                  | Hierunter sind Aussagen gelistet, die sich auf Gelingens-Faktoren in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen.  | 65 |
| Vielfalt in der Teamkonstellation  | Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen das Team des Fanprojekts und dessen Zusammensetzung als hilfreich durch die Fachkräfte bei der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt werden. | 17 |
| Vernetzung der Fanprojekte und Betroffener   | Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen Netzwerke als hilfreich durch die Fachkräfte bei der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt werden  | 14 |
| Engagement und Feedback der Adressat*innen   | Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen das Feedback der Adressat*innen als hilfreich durch die Fachkräfte bei der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt wird.                       | 14 |
| Kontinuierliche Weiterbildung und Qualifikation  | Hierunter werden Aussagen gelistet, die Weiterbildungen als hilfreich im Zuge der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen.   | 10 |
| Maßnahmen der Corona-Pandemie  | Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen die Maßnahmen der Corona-Pandemie als hilfreich im Zuge der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt wird.  | 9  |
| Haltung von Fachkräften  | Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen die Haltung von Fachkräften als unterstützend im Zuge der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt wird.  | 8  |
| Gestaltungsfreiheit in Fanprojekten  | Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen Gestaltungsfreiheit als unterstützend im Zuge der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt wird.  | 4  |
| Haltung übergeordneter Institutionen   | Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen die Haltung übergeordneter Institutionen wie die DFL oder der DFB als hilfreich im Zuge der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt wird.        | 3  |
| <b>Notwendige Veränderungen</b>  | Hierunter sind Aussagen gelistet, die notwendige Veränderungen für eine (noch) besser gelingendere Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen.  | 29 |
| Strukturelle Veränderungen: Verantwortung übergeordneter Institutionen und Verankerung im NKSS | Hierunter sind Aussagen gelistet, die strukturelle Veränderungen für eine (noch) besser gelingendere Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen.  | 13 |
| Praktische Veränderungen: Fachlichkeit, Teamzusammensetzung und konkrete Umsetzung             | Hierunter sind Aussagen gelistet, die Veränderungen auf praktischer Ebene für eine (noch) besser gelingendere Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen.                                     | 17 |

## Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit eidesstattlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig angefertigt habe und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht. Ich bin mir bewusst, dass eine unwahre Erklärung rechtliche Folgen haben kann.

Bremen, 05.06.2025

Ort, Datum

A solid black rectangular box used to redact the signature of the declarant.

Unterschrift

| Dokumentation des Pretests  |
|---|
| <b>Ziel des Pretests:</b>   |
| Der Pretest diente der testweisen Durchführung, Überprüfung und Verbesserung des Interviewleitfadens zur qualitativen Erhebung des Forschungsinteresses. Ziel war es hierbei, Verständlichkeit des Leitfadens sowie den Ablauf zu evaluieren. |

|   |
|---|
| <b>Durchführung:</b>  |
| Die Durchführung des Pretest fand mit Antje Grabenhorst statt, welche als Awarenessleitung des FC St. Pauli tätig ist, in diversen Fan-Netzwerken aktiv ist und u. a. 2015 bis 2017 Weiterbildungen und Fachtagungen zu geschlechterreflektierender Fanarbeit sowie eine Ausstellung zu Frauen im Fußball (fantastic.females) organisiert hat. Auch wenn sie nicht als Fachkraft in einem Fanprojekt arbeitet, kommt ihr durch ihr „Betriebswissen“, „Kontextwissen“ und „Deutungswissen“ ein entsprechender Expert*innenstatus nach PRZYBORSKI und WOHLRAB-SAHR (2021) zu. Der Pretest fand am 15. Dezember 2024 in Hamburg statt. Die Dauer betrug ca. 45 Minuten. Der die Vorstellung der Interviewerin sowie der Leitfaden wurden vollständig durchlaufen, und um Feedback zur Verständlichkeit und dem Ablauf gebeten. |

|   |
|---|
| <b>Ergebnisse:</b>  |
| Direkt bei der Vorstellung und dem Übergang in die ersten Fragen wurde deutlich, dass der Begriff „geschlechterreflektiert“ näher erläutert werden sollte. Dementsprechend wurde der Fragebogen dahingehend angepasst, dass vorweg erläutert wird, das unter geschlechterreflektierender Fansozialarbeit zunächst erst einmal alle Bemühungen der Fanprojekte verstanden werden, in denen es um die Einbeziehung und stetige Analyse, vielleicht auch Dekonstruktion von Geschlecht in seinem gesellschaftlichen Verständnis geht. Die erste Frage, nach dem Grund und dem Zeitpunkt der Verankerung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit in den Fanprojekten wurde ebenfalls auf Rückmeldung deutlich gekürzt und dient vielmehr als Einstieg, da die Antworten dieser Frage womöglich nicht für das Erkenntnisinteresse von Bedeutung sein werden. Der weitere Verlauf des Interviews funktionierte ohne weitere Verständnisfragen. Lediglich bei der Frage, welche Veränderungen in den Herausforderungen spürbar werden, wurde angemerkt, dass es auch |

spannend sein könnte, explizit nach dem Erfolg der Ersts Schulungen zur geschlechterreflektierender Fansozialarbeit zu fragen. Dies erübrigte sich in der folgenden Frage zu den Gelingens-Faktoren.

**Zusammenfassung:**

In Folge des Pretests wurden weitere notwendige Überarbeitungen getätigt, eindeutige Definitionen hinzugefügt (wie z. B. was in der Befragung unter geschlechterreflektierte Fansozialarbeit verstanden werden soll) sowie Kürzungen vorgenommen.

### **Ist-Zustand der Umsetzung**

Konzeptuelle Verankerung

- Bestandteil des Konzeptes
- Mitarbeit an Awareness-Konzepten

Angebotsstruktur und Zielgruppe

- Regelmäßige
- Unregelmäßige
- geschlechterspezifisch
- geschlechtsunspezifisch
- Veränderungen

Alltagsgeschäft

### **Herausforderungen der Umsetzung**

Ebene Adressat\*innen

Ebene Team (Teamkonstellation, Aufgabenteilung, Bewerbungsverfahren)

Persönliche Ebene als (betroffene) Fachkraft

Folgen der Maßnahmen der Corona-Pandemie (Corona-Pandemie/Rechtsruck)

Berufliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen

Vereinsebene

Haltungsfragen

Inhaltliche Komplexität und Intersektionalität

Örtliche und Einrichtungsbezogene Rahmenbedingungen

### **Gelingens-Faktoren für eine geschlechterreflektierende Fansozialarbeit**

Vielfalt in der Teamkonstellation

Vernetzung der Fanprojekte und Betroffener

Engagement und Feedback der Adressat\*innen

Kontinuierliche Weiterbildung und Qualifikation

Maßnahmen der Corona-Pandemie

Haltung der Fachkräfte

Gestaltungsfreiheit in Fanprojekten

Haltung übergeordneter Institutionen

### **Notwendige Veränderungen**

Strukturelle Veränderungen

Praktische Veränderungen

## CODES

### Ist-Zustand der Umsetzung

Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen der derzeitige Ist-Zustand geschlechterreflektierender Fansozialarbeit erwähnt wird.

### Ist-Zustand der Umsetzung Konzeptuelle Verankerung

|   |    |
|---|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen geschlechterreflektierende Arbeit als Bestandteil der Fansozialarbeit im Konzept genannt wird. | 12 |
|---|----|

### Konzeptuelle Verankerung

|   |
|---|
| (1) „es wird stetig weitergeschrieben, aber es müsste eigentlich verankert sein. Ja. Zumindest, dass man frei von Geschlecht bei uns behandelt wird. Das so das Mindeste, was auf jeden Fall drinsteht.“ (T1, Absatz 13)  |
| (2) „Da eine Form von Gleichheit herzustellen und vor allem eben auch einen Zugang für ALLE zu ermöglichen. Und da ist, dass es dann nicht nur für Frauen oder FLINTA*s, sondern auch für was Inklusion betrifft, da haben wir auf jeden Fall konzeptuell relativ viel“ (T1, Absatz 6)  |
| (3) „Wir haben kein schriftliches Konzept. Aber wir haben. Wir haben. Für uns ist klar, dass das ein Teil unserer Arbeit ist.“ (T2, Absatz 15)  |
| (4) „Wir haben hier so häufig in der letzten Zeit an unserem Konzept rumgefummelt, dass ich jetzt gar nicht genau sagen kann, was da drinsteht. Also auch mit Corona mussten wir das ändern wieder und etc.. Aber ja, auf jeden Fall. Also dass ist eines unserer Ziele natürlich. Da eine Form von Gleichheit herzustellen und vor allem eben auch einen Zugang für ALLE ermöglichen. Und da ist, dass es dann nicht nur für Frauen oder FLINTA*s, sondern auch für was Inklusion betrifft, da haben wir auf jeden Fall konzeptuell relativ viel. Ich muss aber auch gestehen, dass wir hier nicht alle ständig in unser Konzept gucken.“ (T3, Absatz 6) |
| (5) „Ehrlich, so, wir hatten KEIN Konzept, wir haben über Corona ein neues Konzept geschrieben, alle zusammen. Also natürlich gab es ein Konzept, aber das ist von 94 gewesen und wurde dann 2000 mal angepasst oder so, weißt du. Ja, genau.“ (T4, Absatz 28)  |
| (6) „Ja, es ist auch.“ (T4, Absatz 9) (Auf die Frage, ob es konzeptuell verankert ist im Konzept des Fanprojektes)  |

### Mitarbeit an Awareness-Konzepten

|   |
|---|
| (7) „Wir haben aber zum Beispiel auch daran mitgearbeitet, dass es in [VEREIN] ein Awareness-Konzept im Stadion gibt. Auch wenn ich mit dem Ergebnis eher nicht so zufrieden bin, hat sich dort einiges geändert.“ (T1, Absatz 21)  |
| (8) „Auf der anderen Seite erlebe ich es, dass ich jetzt zum wiederholten Mal von andern Fanszenen eingeladen wurde, Workshops mit denen zu machen, zu Sexismus und sexualisierte Gewalt und Awarenessstrukturen, die sie intern auch aufbauen wollen.“ (T2, Absatz 19)   |
| (9) „Sind die alle offen diesen ganzen Diskurs von Awareness und sexualisierte Gewalt. Also eigentlich alle, die da mitgeholfen haben, sind heute sozusagen auch Unterstützer*innen, Unterstützer*innen von, ähm, von einem, von der neuen Entwicklung zu einem Awarenesskonzept“ (T2, Absatz 13)                                       |
| (10) „Alle Akteur*innen im Stadionumfeld von Zuschauer*innen über Ordner*innen bis hin zu Vereinsmitarbeitenden als potenziell betroffene oder beteiligte Personen mitzudenken und zu schützen.“ (T2, Absatz 31)  |
| (11) „Wir haben so einen Pool aufgebaut, an für Awareness Teams, für unterschiedliche Veranstaltungen. Das ist immer präsent. Es ist bei jeder Veranstaltung, die wir als [FANPROJEKT] machen, sowieso PFLICHT, das zu tun, aber auch vom [VERANSTALTUNG], Sonderzüge. Es ist mittlerweile STANDART, dass es das gibt.“ (T3, Absatz 38) |
| (12) „Wir hatten ein ganzes Jahr lang mit dem Verein Workshops gemacht, mit dem [ARBEITSKREIS] zu ihrem neuen Awareness Konzept im Stadion.“ (T3, Absatz 16)  |

### Ist-Zustand der Umsetzung Angebotsstruktur und Zielgruppe

|  |    |
|--|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, die sich explizit auf die Angebotsstruktur und Zielgruppe der geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit beziehen | 32 |
|--|----|

### Zielgruppen

|  |
|--|
| (1) „weibliche Fans“ (T1, Absatz 16)   |
| (2) „Wir haben unsere U18. Da sind sehr, sehr viele neue Jugendliche, junge Frauen, die hier in diese Fanszene kommen, die es nicht immer leicht haben. Und mit denen machen wir tatsächlich teilweise spezifische Angebote“ (T3, Absatz 4)  |
| (3) „also gerade, wenn wir Semester Praktikantinnen hatten. Das war dann immer so ein bisschen so deren Herzensprojekt, irgendwie gucken, dass man Mädels anspricht, explizit unter 18-jährige, um mit denen dann quasi dasselbe zu machen, wie wir in der Jugendarbeit machen.“ (T4, Absatz 3)                              |
| (4) „Und wenn ich dann sage ich mal eine Gruppe von Jugendlichen habe und da habe ich Mädels bei, die sind meistens weiter, die sind engagierter, die haben / Also die bringen eigentlich VIEL mehr mit, um Teil davon zu sein und haben ja einfach auch den schwereren Stand, weil es KEINE Jungs sind“ (T4, Absatz 11) !?! |
| (5) „Angebote gemacht, die sich aber eher an männliche Personen gerichtet haben, um ein bisschen kritischer mit ihrer Männlichkeit umzugehen. (T1, Absatz 16)  |
| (6) „Und da ist jetzt zum Beispiel haben wir wie gesagt eher Jungs. Und dann versuche ich aber mit den Jungs eben Themenfelder wie politische Sachen wie dem Weltfrauenkampftag oder Weltfrauentag.“ (T4, Absatz 7)  |
| (7) „das war das einzige Angebot, was ich wirklich nur an weiblich gelesene und FLINTA* Personen gerichtet hat“ (T1, Absatz 16)  |
| (8) „der Raum hier, also wenn man hier donnerstags reinkommt, da haben wir immer U18, Offenes U18 Treffen ist einfach SEHR SEHR männlich und ähm genau aus dem Grund versuchen wir da sowohl für die nochmal mal extra Angebote zu schaffen.“ (T3, 4)  |
| (9) „machen aber trotzdem immer noch Flinta* Workshops für bestimmte Sachen, weil es oftmals für, gerade bei unseren Jugendlichen, für die irgendwie einfach eine große Hürde ist, sich an eine Graffitiwand zu stellen“ (T3, Absatz 10)   |

### Geschlechterspezifische Angebote

|   |
|---|
| (1) „Meine Vorgängerinnen vor allem muss man, glaube ich, so sagen, haben auch schon vor zehn, 15 Jahren verschiedene Gruppen gemacht. Es gab eine Frauengruppe, die laufen gegangen ist. Also eher so sportliche Angebote, um sich kennenzulernen, um irgendwie sich zu stärken gegenseitig. Es gab ein Selbstverteidigungs-Jahr, glaube ich, in dem man irgendwie verschiedene Gruppen hatte und [REGELMÄßIGES ANGEBOT FÜR FRAUEN]. Das war unmittelbar, bevor ich angefangen habe. Das waren so organisierte Fahrten und Abende themenspezifisch und also unspezifisch für vor allem Frauen in dieser Fanszene, in diesem Dunstkreis.“ (T3, Absatz 2)  |
| (2) „Wir haben unsere U18. Da sind sehr, sehr viele neue Jugendliche, junge Frauen, die hier in diese Fanszene kommen, die es nicht immer leicht haben. Und mit denen machen wir tatsächlich teilweise spezifische Angebote“ (T3, Absatz 4)   |
| (3) „Das Frauenteam von [VEREIN] hat gegen [VEREIN] im Halbfinale gespielt. Im Pokal. Und das sollte im großen Stadion stattfinden. Und dann haben wir also nicht auf den Nebenplätzen auf denen, die sonst spielen, sondern im großen Stadion. Und das ist auch schön so, das war auch gut. Das war auch ein super Spiel und dazu haben wir dann eine kleine Kampagne, so eine Werbekampagne gemacht, also mit diesen jungen Frauen, die Bock da drauf hatten und haben Flyer gemacht und Aufkleber gemacht und ein Riesenbanner gemalt und das ist zum Beispiel sowas. Da ging es. Da war meine Rolle eher die, dass ich, ähm, das möglich gemacht habe. Die haben das alles selber gemacht. Ich habe ihn auch beim Banner malen irgendwie auch gezeigt, wie es geht am Anfang, aber dann.“ (T2, Absatz 13) |
| (4) „Zu dem F_in-Netzwerk. Ich weiß gerade nicht, wie es sich genau übersetzt. Frauen im Fußball oder so? // I: Ja. // Dazu gab es auf jeden Fall mal eine Fahrt. Also meine Kollegin war dort im Netzwerk vertreten und die hat immer versucht, weibliche Fans damals mitzunehmen, damit die sich ein bisschen dort im Netzwerk engagieren.“ (T1, Absatz 17)   |
| (5) „WENN wir geschlechterspezifisch gearbeitet haben, dann eher in Form von eben Rollenbilder NEU zu denken. Ich finde, aufdröseln ist immer ein zu schwaches Wort, weil aufdröseln heißt, es bleibt noch vorhanden und das ist ja eben das Problem.“ (T4, Absatz 11)  |
| (6) „Also es hat sich so ein so eine Frauengruppe bei uns im Verein gegründet, die sich trifft. Da wurden wir mal eingeladen, haben uns und unsere Arbeit vorgestellt, aber haben auch geguckt, wo wir vielleicht diese Gruppe unterstützen können.“ (T1, Absatz 15)  |



## Geschlechtsunspezifische Angebote

- (1) „[GEGNERISCHER VEREIN] glaube ich, dass der Spieltag war der internationale Tag gegen Gewalt an Frauen. Da haben die Tapeten gemacht und haben das alles selbst organisiert. Und wir haben sie unterstützt dabei, das zu machen. Oder aber auch an diesem Spieltag gab es noch andere Aktionen im Stadion um das Stadion herum, die wir einfach supportet haben und ihnen sozusagen Infrastruktur auch zur Verfügung gestellt haben.“ (T3, Absatz 4)
- (2) „Also den Weltfrauentag thematisieren, weibliche Perspektiven im Sozialraum thematisieren. Der Ansatz war ja auch zu sagen ‚Wir gucken uns andere Subkulturen erstmal an, ohne direkt den Finger beim Fußball in die Wunde zu legen‘ und sagen ‚Guck mal, wie sieht das da aus, wie sah das da aus und wie kann sich so was entwickeln?‘. Da hatten wir die Tagung mit dir zum Beispiel dabei, wo du dann als Expertin für uns ja auch aus der Lebenswelt berichten konntest. Und das ist schon mal, ich sag mal so, in dieser geschlechterspezifischen Arbeit mit eigentlich der Hauptteil von uns und irgendwie auch eine Form von Jungenarbeit. Aber um Rollen Rollenbilder nicht nur aufzubröseln, sondern wirklich komplett zu hinterfragen. Also natürlich dann auch Skills zu Reflexion zu erlernen, Reflexionsvermögen aufzubauen und dann dementsprechend anhand von erlebenden Angeboten wirklich zu reflektieren und zu hinterfragen. Und wenn man mal ehrlich ist, zu dem Entschluss kommen, dass eine Gesellschaft inklusiv sein MUSS. Wie das dann aussieht, ist eine andere Sache.“ (T4, Absatz 7)

## Regelmäßige Angebote

- (1) „was wir damals schon gemacht haben auch war ein Fußballtraining für Mädchen. Das habe ich sozusagen, auch bevor ich angefangen habe schon gemacht, um den so ein bisschen den Freiraum und weg von Leistungsdruck und so zu kommen. Das gibt es auch immer noch. Es gibt mittlerweile auch ein Boxtraining für Mädchen, also das ist in Form von [NAME DER ANGEBOTE].“ (T3, Absatz 2)
- (2) „Wir haben jetzt nichts fest verankert“ (T1, Absatz 17)

## Unregelmäßige Angebote

- (1) „Ähm, ja, also wir haben weiterhin begleiten wir aber eher tatsächlich am Rande viele dieser Female-Veranstaltungen. Die unterstützen wir, würde ich jetzt sagen, einfach die sind so in ihrer / Also die sind so selbstständig, dass wir da jetzt auch nicht mehr viel machen müssen. Das passiert einfach. Da vernetzen sich Frauen, FLINTA\*Personen oder FLINTA\*S. Entschuldigung, ich muss mir immer wieder / FLINTA\*s // und machen ihr Ding, sag ich jetzt mal und wenn sie Unterstützung brauchen, dann sind wir sozusagen weiterhin da.“ (T3, Absatz 4)
- (2) „Also wir haben aber wir haben die Fantastic jemals bei uns gehabt, als sie gelaufen ist. Wir hatten die, ähm, die Ausstellung zu Frauenfußball.“ (T2, 13)
- (3) „Also Bulli-Touren, Übernachtungs-Touren, politisch aufladend, also politisch bilden, Gedenkstättenfahrten damit verbinden oder Besuch von Gedenkstätten. Aber alles immer rund um den Spieltag.“ (T4, Absatz 3)
- (4) Zum Beispiel politische Bildungsangebote machen, gab es zum Beispiel bei der „Nie wieder Kampagne“ war das Thema Frauen im Widerstand.“ (T1, Absatz 23)
- (5) „Ich kann jetzt nur ein Beispiel nennen und das war eine Ausstellung, die wir nach [STADT DES VEREINS] geholt haben. Genau das ist so, da ging es um FLINTA\* im Graffiti und das war das einzige Angebot, was ich wirklich nur an weiblich gelesene und FLINTA\* Personen gerichtet hat, wenn ich mal so zurückdenke.“ (T1, Absatz 17)

## Veränderungen

- (1) „[W]ollte halt einen Frauenfußballkick anbieten [...] aber es ist tatsächlich niemand gekommen, [...] die Lust hatte [...] unter Frauen Fußball zu spielen bei uns. [...] Also wir arbeiten ja vor allen Dingen auch mit Fans, die auswärts fahren. Dort gab es zu der Zeit auch nur zwei Personen, die dafür infrage gekommen wären und die hatten zum Beispiel eh keinen Bock, mit anderen Fans, die jetzt nicht auswärts fahren, viel zu tun zu haben.“ (T1, Absatz 22)
- (2) „Wir haben die Sachen immer mal versucht und das hat aber nie funktioniert. Also jetzt mit Kleingruppen anzufangen und diese Ausdauer auch dass auch kleine Gruppen zu viert irgendwas machen können, das hat bei uns nie funktioniert. Das war immer irgendwann mal weg.“ (T2, Absatz 13)
- (3) Und das ist zum Beispiel leichter geworden. Also es ist einfach leichter geworden, explizit Mädels zu adressieren, glaube ich in den Kurven VIEL mehr Mädchen dabei, die auch im RUND um die Ultras rum rumstehen, da auch ein bisschen gucken oder vielleicht auch keine Ahnung, einen Freund haben oder sonstiges. Also einen Bruder haben und da einfach Teil von werden wollen oder ein Interesse daran haben. Ich glaube auch, dass Interesse auch durch Social Media ist halt viel leichter. Also dass das Feuer so für diese Ultrakultur entfacht wird. (...) Ja, genau. Also gleichzeitig dann allerdings auch die Herausforderung jetzt explizit bei uns: Wer bedient das?“ (T4, Absatz 19)
- (4) „gleichzeitig aber auch so was mit Jungen zu machen, das ist ja dann, finde ich [...] professionell persönlichkeitsbildend. Man formt halt einen inklusiven Menschen. So und wie gesagt, ich glaube, bei jungen Frauen muss man das nicht so machen wie bei jungen Männern. Also zumindest in diesen Kontexten.“ (T4, Absatz 26)

|     |  |
|-----|--|
| (5) | „weiter empowern [...] aus einer Jungenarbeitsperspektive“ (T4, Absatz 29)   |
| (6) | „Rollenbilder [...] wirklich komplett zu hinterfragen“ (T4, Absatz 7)  |
| (7) | „Also, ich glaube, es ist weg von oder weggegangen von, ähm, ähm / Also nicht, dass das nicht immer noch Thema ist, aber es ist weg von so, wir machen hier SPEZIFISCHE Angebote für Frauen, FLINTA*s, weil die das irgendwie nötig haben, um irgendwie Selbstwirksamkeit zu erfahren. Natürlich kann das immer noch ein Teil sein. Das ist auch immer wieder sichtbar, dass es total gut ist, auch Räume zu haben, die dann nur für diese einzelnen Gruppen oder Personenkreise oder was auch immer sind. Ähm, aber dass man vor allem DAS eher andersrum denkt, nämlich „educate your sons“ sozusagen, wie unsere U 18 das genannt hat. Also weg von ‚IHR müsst irgendwie euch anpassen und wir machen euch jetzt hier noch mal spezielle Angebote‘ hin zu ‚was können wir eigentlich auf der anderen Seite, nenne ich jetzt mal so blöd, verändern im Bewusstsein, im täglichen Umgang miteinander, in was auch immer‘. Also wieso ist es eigentlich immer noch so, dass das so männlich ist? Warum ist es immer noch irgendwie normal, dass [FANSZENE VON VEREIN] oder [FANSZENE VON VEREIN] irgendwelche sexistischen Plakate hochhält? Und was haben WIR hier eigentlich damit zu tun? Wie exkludieren WIR? Und was sind eigentlich so Werte, die wir vertreten wollen, die im Fußball leider immer noch SEHR, SEHR männlich und gewaltvoll oftmals sind?“ (T3, Absatz 10) |
| (8) | „Also wir sollen, da steht ja ganz klar drin, gerade am Anfang waren wir ja nicht nach Kriterien der klassischen Jugendarbeit organisiert, sondern eher aus einem Sicherheitskonzept. Also wir sollen für mehr Sicherheit sorgen, was ja total absurd ist. Wie soll ein Sozialarbeiter für mehr Sicherheit sorgen von einer Jugendsubkultur oder auch von normalen Jugendlichen? Das können wir ja gar nicht gewährleisten, ne. Und dementsprechend war der Ansatz quasi auch immer so ein bisschen taterorientiert. Also wir sollen bei Tätern verhindern, dass sie noch mal gewaltauffällig werden oder auffällig werden in Form von Diskriminierungen, auffällig werden in Form von sexistischem Verhalten, homophoben Verhalten, gerade im Fußball noch. Ja und / Also das ist / Das hat sich zum Beispiel verändert, ganz klar. Und das ist eine Errungenschaft, glaube ich auch vieler weiblicher Perspektive, die ins Netzwerk gekommen ist und aber auch eben die Soziale Arbeit, die sich im Allgemeinen ja auch in den letzten 20 Jahren explizit auf Geschlechterrollen auch ein bisschen, also sich das ja auch genauer angeguckt hat. Und da sind wir, glaube ich, durch den Fußball immer hintendran, ehrlich gesagt.“ (T4, Absatz 5)  |

### Ist-Zustand der Umsetzung Alltagsgeschäft

|  |    |
|--|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen Fachkräfte der Fanprojekte die Umsetzung geschlechterreflektierender Arbeit als Teil des Alltagsgeschäfts in Fanprojekten und der generellen Umgangsweise in Miteinander durch Sprache beschreiben. | 14 |
|--|----|

|     |  |
|-----|--|
| (1) | „Also es hat sich so eine Frauengruppe bei uns im Verein gegründet, die sich trifft. Da wurden wir mal eingeladen, haben uns und unsere Arbeit vorgestellt, aber auch geguckt, wo wir vielleicht diese Gruppe unterstützen können.“ (T1, Absatz 15)  |
| (2) | „Das kann natürlich auf unterschiedlichen Ebenen passieren. Und eine Ebene ist sozusagen dieser Arbeitskreis, der vor allem die Menschen, die hier sich irgendwie ausleben, in die Verantwortung nimmt daran, was zu ändern.“ (T3, 2)  |
| (3) | „eher einfließen lassen in meine U18 Arbeit. Dass ich dort irgendwie geschlechterspezifischer arbeite, einfach und dafür ein bisschen awarer bin, würde ich sagen. Und dort Themen aufzugreifen und Männlichkeitskonstrukte zu dekonstruieren bei den Jugendlichen“ (T1, Absatz 17)  |
| (4) | „Aber ich glaube schon, dass es einfach gesellschaftlich auch VIEL, viel mehr sensibilisiert wurde in den vergangenen Jahren und dass dort irgendwie durch die Gesellschaft auch vieles mehr passiert. Und bei UNS ist es, glaube ich, im Team mittlerweile so, dass wir das einfach versuchen mitzudenken. Das gelingt bestimmt nicht immer, weil wir auch selber nicht betroffen sind. Aber wir holen uns da auch gerne immer wieder Feedback rein.“ (T1, Absatz 25)   |
| (5) | Erstmal natürlich in meinem eigenen Handeln und in meinem eigenen Kommunizieren, dass ich versuche meine Sprache anzupassen beziehungsweise / Also da muss ich auch ehrlich sein, wenn ich mit Fußballfans mit Männlichen arbeite, dann ist der Ton oft sehr rau und auch ich neige dazu, dann so einen Ton anzuschlagen. Ich habe das Gefühl, dass ich damit oft mehr Leute erreiche beziehungsweise die Leute so eine Sprache auch erwarten. Und das ist dann immer so ein Switch, wenn ich dann also mit anderen Personen arbeite, dass ich dann auch meine Sprache wieder anpasse. So. Also sollte ich mit den Fußballfans immer gendern, ich glaube, da würden echt einige Leute glaube ich nicht mehr mit mir 346 reden. So so hohl das klingt. Aber die wird das nerven. (T1, 27) |
| (6) | „Wir haben zum Beispiel entschieden, da steht drauf Support [VEREINSNAME] Frauen und das Frauen mit Sternchen gemacht. Ich weiß, dass es im bundesweiten Diskurs ist, dass Frauen Sternchen eigentlich schon abgelehnt. Da die sich aber selber [VEREINSNAME]Frauen nennen, also die nennen sich ja so, haben wir das dann sozusagen den unseren entschieden, den Stern zu nehmen, damit klar ist, dass das sind auch nicht nur cis Frauen, ja die das Spiel und das und die haben es auch verstanden. Also die haben auch verstanden, dass es positive Unterstützung ist und nicht. Wieder eine neue Form von Diskreditierung oder sowas.“ (T2, Absatz 13)  |

|      |   |
|------|---|
| (7)  | „Also auch selbst dann, wenn du. Wenn ich das nicht so genannt habe, war es eigentlich immer so, dass ich sehr versucht habe, sehr deutlich zu sprechen, sehr deutlich zu sagen, was ich von bestimmten Verhaltensweisen halte. Ähm, dass das wussten die alle. Also das haben die entweder gemerkt oder sie haben es gehört oder sie haben es gesehen, je nachdem. Und es hat es hat es ist ein Teil davon ist auch da. Daraus ist auch eine schwierige Rolle von mir persönlich entstanden.“ (T2, Absatz 11)  |
| (8)  | „Wir haben verschiedene Gremien, auch die, wo auch die U18 zum Beispiel teilnimmt, aber auch natürlich andere. Und gerade da versuchen wir auch aktiv die einzubinden, um nicht nur den Raum für junge Männer, die wir hier in 75 % der Fälle haben, zu öffnen, sondern eben auch für die. Also das fordern wir sozusagen auch, dass auch die vortreten dürfen, ihre Meinung sagen können.“ (T3, Absatz 4)  |
| (9)  | „Also das ist ein wichtiger Moment, glaube ich, von geschlechtersensibler Arbeit. Und das gilt für Frauen genauso. Also dass Frauen, also für weiblich gelesene Person, dass die irgendwie also die auch zu bestärken in: ‚Trau dich in die erste Reihe hm und ähm mach dir ein eigenes Banner und keine Ahnung äh. Mach Kampfsport, wenn du das. Wenn du daran Spaß hast und wenn du daran keinen Spaß hast, dann lass es. Aber auch das ist nicht die Voraussetzung, als weiblich gelesene Person in so einer Gruppe irgendwie groß zu werden. Da gibt es vielleicht auch ganz andere Momente oder sowas, verstehst du?“ (T2, Absatz 37)  |
| (10) | „Natürlich habe ich das nie so gedacht, aber das sind Männer nicht alle gleich sind, sondern das ist sozusagen verschieden, dass das verschiedene Männlichkeiten oder Männlichkeiten, Varianten, Möglichkeiten einerseits Anknüpfungspunkte bieten, andererseits, ähm, ja Anknüpfungspunkte bieten, zum Beispiel äh, Ich arbeite im Moment mit einem 13-jährigen, den ich eigentlich privat kenne, der aber zum Fußball geht und der eigentlich Ultracheff werden will. Hm, ja, bei [VEREIN] und bei denen ist es zum Beispiel dem zu sagen: ‚Hey, du musst, du musst lernen mit einer Nähmaschine umzugehen. Weil wenn du ein Banner haben willst, dann musst du dir das nähen. Ich kann dir das zeigen, wie es geht, aber eigentlich musst du es selber machen. Ja, wenn du Ultra sein willst, musst du es selber machen‘. Das ist total. Das ist total spannend. Das dann einfach mit dem. Es ist nur so ein kleines Beispiel, dem dann zu sagen ich komm, ich zeig es dir, aber du musst das selber machen. Und dann zeige ich ihm im [FANPROJEKT] stehen, weil die also unsere Ultras treffen sich schon.“ (T2, Absatz 35) |
| (11) | „Das habe ich jetzt. Das ist jetzt was, was ich jetzt im letzten halben Jahr so bewusst gemacht habe, um einfach auch zu sagen Ja, du musst Sachen können, die sind tendenziell eher Frauenarbeit, oder? Ja, genau. Ja, also deswegen das mit den Männlichkeiten und mit dem mit den Kompetenzen und da auch wahrzunehmen und zu erkennen, das sozusagen.“ (T2, Absatz 35)  |
| (12) | „Also das ist ja auch Geschlechter. Also das ist ja hat ja was mit Anerkennungsstrukturen zu tun, das hat was mit Anerkennung von verschiedenen Kompetenzen zu tun und das hat was mit. Ähm, ja, also mit Anerkennung zu tun. Und das ist ja auch ganz wichtig und das ist was, was ich glaube ich, gelernt habe. Also, wenn ich mir das so recht überlege. Also, und das hat was mit diesen Auseinandersetzungen um Männlichkeiten und dieses, dieses Aufweichen, dieser Vorstellung von es gibt eine Männlichkeit.“ (T2, Absatz 35)   |
| (13) | „Wir hatten vor kurzem einen Kuchenverkauf. Und wer macht das eigentlich? Also wer macht jetzt diesen Kuchen und wer macht das andere? [...] Und da auch andere in die Verantwortung zu nehmen, ‚das ist auch für eure Choreo das Geld, was wir hier sammeln‘ und ‚nein, es ist nicht die Aufgabe von zehn jungen Mädels hier diesen Kuchenverkauf zu machen‘, sondern wir wollen hier, dass ALLE daran teilhaben und vor allem auch alle mitwirken.“ (T3, Absatz 10)   |
| (14) | „Und dann begleiten wir, glaube ich und das sind aber die meisten Sachen, ja auch immer GANZ, GANZ viele Fälle, Auseinandersetzungen, die hier irgendwie passieren, wo wir, je nachdem, in welcher Rolle ich jetzt gerade bin, also ob ich jetzt [ARBEITSKREIS] mich befinde, was natürlich absolut parteilich für Betroffene, egal welcher Diskriminierungsform, ist oder ob wir als [FANPROJEKT] das ist dann wieder eher die Vermittler*innenperspektive Dinge aufarbeiten, die hier in der Fanszene passieren, die ganz GANZ OFT mit solchen Themen zu tun haben.“ (T3, Absatz 4)   |

## Herausforderungen der Umsetzung

Hierunter sind Aussagen gelistet, die sich auf die Herausforderungen in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen.

## Herausforderungen der Umsetzung

Adressat\*innen

|   |    |
|---|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf Herausforderungen durch Adressat*innen der Fanprojekte in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen. | 28 |
|---|----|

- (1) „Bis vor zwei Jahren in den niederen Ligen gab es teilweise bei Auswärtsspielen zwei nicht männlich gelesene Person. So, die kennt jeder und jede. In [VEREIN] wahrscheinlich, die irgendwie länger schon zum Fußball fahren, weil das natürlich auffällig war und dementsprechend war es immer so die Frage „Hey, benötigen die Angebote von uns?“. So und das waren auch nicht die Personen, die glaube ich groß Bock auf uns hatten.“ (T1, Absatz 17)
- (2) „Das war aber bei mir am Standort eher schwierig auch weibliche Fans zu finden, die da Bock drauf haben, überregional irgendwie sich zu vernetzen.“ (T1, Absatz 17)
- (3) „auch das Adressieren, das Finden von weiblichen Zielgruppen, die halt wirklich auch bock und motiviert haben, also Bock haben und dann auch motiviert sind und das aushalten. Ich bleibe dabei, es ist glaube ich auch immer viel. Ich bewege mich in Männerräumen permanent. Es kann immer was passieren, es passiert IMMER was, ob es Catcalling ähnliches ist, Scheiß Sprüche, hupende Männer, die vorbeifahren. Da muss man sich ja auch mal vorstellen. Was ist das für ein Verhalten? So fährst du auch nicht rum und Hupst. Also warum? Oder im Stadion 40-jährige Männer, die nach deiner Telefonnummer fragen. DU bist 15. So, das würden die ja NIEMALS montags auf dem Weg zur Arbeit machen, wenn da ein 15 jähriges Mädels vorbeifährt, WARUM DA? Und ich glaube, das war früher auch echt einfach ein Abturn zu sagen ‚Naja, warum soll ich mich also selber in so eine Situation bringen, wo es passieren könnte‘ Und das hat sich auch ein bisschen verändert, glaube ich.“ (T4, Absatz 19)
- (4) „viele Fans sich weigern, das so anzusehen und auch diesen Raum, der ja sehr männerdominiert ist, mehr zu öffnen. Also dass dort einfach eine große Diskrepanz besteht zwischen dem, was wir eigentlich gerne machen wollen würden, was aber überhaupt machbar ist mit Leuten vor Ort.“ (T1, Absatz 21)
- (5) „unsere Fans sich halt in der Vergangenheit auch häufig eher negativ publicity für sich gemacht haben gegen geschlechterspezifische Arbeit. Und es deswegen auch manchmal / Ja manchmal fragt man vielleicht schon gar nicht mehr, ob man ein Angebot machen soll, weil man denkt „okay, da kommt wahrscheinlich eh nicht viel.“ (T1, 21)
- (6) „Also sollte ich mit den Fußballfans immer gendern, ich glaube, da würden echt einige Leute glaube ich nicht mehr mit mir reden. So so hohl das klingt. Aber die wird das nerven. Wahrscheinlich. Oder die wird das triggern. Und da muss ich nicht so viel zu sagen, glaube ich. Aber ja, das ist nun mal die Realität, in der ich arbeite manchmal leider.“ (T1, Absatz 27)
- (7) „Also sind es natürlich hausgemachte Probleme beim Fußball einfach, dass Frauen einfach einen niedrigen Stellenwert haben für Fanszene. Ob Frauen überhaupt Teil sein dürfen in Gruppen. Ob sie nicht direkt ausgeschlossen werden. Ich glaube, im Fußball hört man selten in anderen Feldern, so, aber ist man häufig nur ‚Freundin von‘ und Stellen müssen sich erkämpft werden ganz oft von weiblichen Personen, wenn sie überhaupt offen sind für diese Stellen.“ (T1, Absatz 31)
- (8) „Ja, wenn man geschlechterspezifische Angebote macht, dass es schon passieren kann, dass Leute einen darauf ansprechen, hier mit dem Quatsch, das brauchen wir nicht oder so, nee, dass Widerstände halt größer werden. Ich glaube ja, dass fasst das glaube ich am besten zusammen, dass Widerstände gegen geschlechtsspezifische Angebote und Arbeit einfach ein bisschen, Ich weiß auch nicht, die sind ein bisschen in der Gesellschaft gestärkt worden.“ (T1, Absatz 35)
- (9) „Aber es ist trotzdem IMMER NOCH so, dass es immer wieder Abwehrhaltung gegen bestimmte Themen gibt. Und die sind aktuell vor allem weniger Frauen betreffend, sondern eher Transmenschen betreffend. Da ist immer noch SEHR, SEHR viel Unwissenheit bis Feindlichkeit. Da die Unwissenheit ist vor allem teilweise SEHR, SEHR diskriminierend.“ (T3, Absatz 16)
- (10) „Ähm, es gibt weiterhin auch Gruppen, die keine Frauen aufnehmen. Das sind natürlich alles Themen. Dann gibt es innerhalb derer Probleme. Dann gibt es Menschen, die kommen und sagen „Ich hätte gern, dass jemand Verantwortung für das Verhalten von euch übernimmt“, was niemand möchte. Und das sind weiterhin Herausforderungen, die immens sind.“ (T3, Absatz 16)
- (11) „Eine riesengroße U18-Gruppe, die vor allem aus diesen pubertären Männern besteht, die gesehen werden wollen und das meistens über den einfachsten Weg versuchen, nämlich sich irgendwie gewaltvoll zu gebaren. Also ich, ich habe das lange nicht gesehen, aber was wir gerade hier wieder haben, sind so sind so diese Raufereien, die dann so untereinander stattfinden. Mobbing, wenn man nicht so aussieht wie andere, wenn nicht alle die gleiche Northface Jacke und Adidas Jogger anhaben. Also auch so klassistische Themen haben wir gerade relativ viel. Ähm, genau das sind so die AKTUELLEN Herausforderungen. Das sind eben ganz, ganz viele verschiedene Ebenen, die ja auch immer zusammenspielen. Also wenn man so intersektional sieht, wir haben hier teilweise eine relativ dominante, weiß männliche Fanszene und die auch nicht

|      |   |
|------|---|
|      | <p>unbedingt aus schlechtem Elternhaus, sag ich jetzt mal, kommt. Also da sind so SOZIALE Themen eher irrelevant für die, aber für die, für die es relevant ist, für die ist das SEHR, SEHR schwer. Und Fußball ist auch teuer, das darf man auch nicht unterschätzen. Und dann kommt noch dazu jetzt so seit einem Jahr auch große Herausforderungen zum Thema Israel Palästina, die wir hier haben, die ja auch nicht ganz zu unterschätzen sind. Und da komme ich jetzt total von so Geschlechtsthemen ab. Aber das sind so tatsächlich irgendwie diese ganzen verschiedenen Bereichen und die führen auch manchmal dann zusammen.“ (T3, Absatz 16)</p>  |
| (12) | <p>„auf jeden Fall. Also von ALLEN Seiten kommt das gut und gerne mal, also das kommt von Fanszene Seite / ich will das / Also ich würde behaupten, dass das noch das Wenigste ist, aber das, was teilweise am meisten schmerzt. Also zumindest bei mir persönlich, wenn Themen so abgehandelt werden oder so degradiert werden, die für viele Menschen hier einfach SEHR relevant sind und die dann aber mit ‚das ist ja Fußball hier und da muss man halt durch‘ und da muss es halt auch mal ruppig zugehen. Und ruppig bedeutet dann meistens genau sowas. Da kommen auf jeden Fall solche Sachen.“ (T3, Absatz 18)</p>   |
| (13) | <p>„Aber das ist dann auch zum Beispiel wirklich der Ansatz zu sagen: AKZEPTIEREND, ähm, ganz klar KRITISCH, permanent. Also weil das ist jetzt wieder standortspezifisch bei uns. ‚Jetzt schon wieder so eine Sexismuskacke. Ihr habt ja schon immer mit Rassismus und so, ne? Was ist denn hier mit so wann mal was für uns?‘ Und man selber denkt sich ‚Alter, du bist 38 Jahre alt, du hast dich gerade kloppen und jetzt willst du mich hier anficken, weil ich arbeite, oder? Und wo ist die Kritik? Also, wo ist das Problem, wenn neben dir Mädels steht und einen Schal hochhält? Erzähl mir doch nicht, dass das ein Problem für dich darstellt. So kann ja gar nicht. Und wenn ich dann als 38-jähriger Mann stört, dann wer ist das Problem‘. Nicht WIR, nicht die Anforderungen und nicht der Wunsch von MINDESTENS 50 % der Fankurve, die sagen ‚ja, lass mal inklusiv sein‘, irgendwo, ohne das direkt zu formulieren.“ (T4, Absatz 9)</p>   |
| (14) | <p>„ich sage extra nicht FLINTA* Person, weil ich glaube, bei Trans*personen wirklich bei uns ist das auch. Bei den progressiven Leuten, glaube ich, wäre es schwer. Nicht weil die nicht progressiv genug sind, sondern einfach, weil die Druck von den anderen Gruppen kriegen würden. Also der soziale Druck in dieser Szene wäre so groß, wenn auf einmal eine Trans*person Ultra wäre, glaube ich.“ (T1, Absatz 11)</p>  |
| (15) | <p>„Und äh, natürlich gehören da auch die ganzen Frauen in [BEZUGSVEREIN] dazu, aber die sind halt sehr. Also da ist es mir noch lange nicht gelungen, sozusagen jüngere und ältere Frauen sozusagen in zu zu, ähm zusammenzubringen. Das ist ganz schwierig und das bleibt auch schwierig. Das ist bis heute schwierig.“ (T2, Absatz 11)</p>   |
| (16) | <p>„Aber das hat nie den Effekt gehabt, den in die Fanszene hinein der hat, der hat den Effekt gehabt in die Stadtgesellschaft hinein eine Anerkennung von Frauenfußball. Weil wir haben das dann im Rathaus gemacht. Die Ausstellung dort stehen gehabt und es hat immer die Anerkennung sozusagen in den in die Stadtgesellschaft gehabt, dass wir so was machen. Aber es hat nie den Effekt in die Fanszene gehabt.“ (T2, Absatz 13)</p>   |
| (17) | <p>„Also es gibt in der aktiven, in der sich selbst so nennenden aktiven Fanszene, ähm, das sind. Da sind drei Gruppen drin, so weit ist das auch alles kein Geheimnis. Das ist der Verrat. Nichts. Die sind sehr männerdominiert. Also ich würde mal sagen, zu 99,9 %. Ich glaube, es gibt eine Frau. Oder eine halbe. Wenn man das jetzt bei 100, wenn man von den 100 % ausgehen würde. Nein, es gibt eine Frau. Natürlich ist es eine komplette Person. Und es ist auch, glaube ich, ganz schwierig für Frauen, da reinzukommen. Also für jüngere Frauen und Ältere, also ältere sowieso nicht. Aber jüngere Frauen da reinzukommen ist auch ganz schwierig. Die Frau, die da drin ist, ist da auch schon, ist mit in einer von den Gründungsgruppen drin. Das heißt, die können sie auch nicht so einfach rauskicken. Junge, jüngere, neue Frauen, die nicht diese Gruppengeschichte mitbringen, sind natürlich an einem ganz anderen, soll ich sagen. Also müssen. Sie müssten sich ganz anders beweisen. Und das ist ganz schwierig. Also, und das ist auch und das wissen die auch oft nicht, also die, die dann da reinwollen in die Gruppen oder in die Szene, die kennen das ja alles gar nicht, das sind ja alles neue Frauen.“ (T2, Absatz 17)</p> |
| (18) | <p>„Aber als Fan. Neu auf der Suche nach einer Gruppe oder auf der Suche nach einer Struktur. Als Mann weißt du, was du tun musst. Du musst. Du musst dich aufblasen. Du musst irgendwie ein bisschen Kampfsporttraining machen. Du musst irgendwie immer da sein. Als Frau reicht es aber nicht. Es reicht einfach nicht und einfach. Und. Genau deswegen ist es, glaube ich, auch eine echte Herausforderung. Sowohl für die für jüngere Frauen nicht die jungen Frauen, sondern jüngere Frauen da reinzukommen. Und dann gibt es natürlich die anderen, die sagen die Struktur will ich nicht rein, die ist mir viel zu blöd. Also die viel klüger sind, als aus einer feministischen Perspektive heraus viel klüger sind und sagen Also es ist für mich nicht erstrebenswert, in so eine Struktur reinzugehen, in der ich die ich auch woanders haben kann, bei der Antifa oder sonst irgendwo.“ (T2, Absatz 17)</p>  |
| (19) | <p>„Das ist ein ganz komisches Ding, weil du kannst dann mit deiner eigenen Fanszene wenig arbeiten. Also da kannst du tatsächlich nur über diese subtilen Dinge und und Unterstützung von Gruppen und so und woanders kannst du das Thema irgendwie ganz offen aufmachen. Das und das weiß ich gar nicht. Ich glaube, das ist sogar das ist auch bei anderen an anderen Standorten ähnlich. Also da, wo es explizit gute. Mit den mit dem Thema auch aktiv nach außen gehende Kolleg*innen gibt, ist es auch so? Also ich glaube [NAME] aus [STADT] zum Beispiel hat bundesweit mehr erreichen als bei euch am Standort.“ (T2, Absatz 19)</p>  |
| (20) | <p>„also es gab immer gab diese dieses massive Angehen. Was natürlich auch dazu führt, dass Leute keinen Bock haben in solche Gruppen zu. Also auch wenn ich selbst ein Angebot mache, das war ja auch immer die Frage, wie öffentlich macht man das? Und ich glaube, dass das mit dem öffentlich inzwischen sich auch. Also dass wir uns auch verändert haben, dass wir nicht mehr automatisch gesagt haben, das ist eine, das öffentlich angekündigt haben, sondern die, die sich treffen, treffen sich halt bei uns und, ähm.“ (T2, Absatz 27)</p>   |

|   |
|---|
| (21) „Fußball ist so wahnsinnig männerdominiert. Also es ist ein ähm und es gibt natürlich, ähm. also es gibt nichts natürlich, sondern es gibt strukturell sozusagen. Dadurch gibt es wahnsinnig viele Blockaden, weil natürlich dieses männliche Männlichkeitskult und wir sind alle Männer und wir sind alle ganz tolle Hechte und so, das ist natürlich ein großes Hindernis.“ (T2, Absatz 33)  |
| (22) „Die bleiben alle Männer, die bleiben, alle potenzielle grenzüberschreitende Personen, also Täter.“ (T2, Absatz 33)  |
| (23) „Es ist [BUNDESLAND], also es ist nicht [BUNDESLAND/STADT], es ist nicht [BUNDESLAND/STADT], es ist vielleicht auch nicht [BUNDESLAND/STADT] so, ich glaube, da ist vielleicht auch innerhalb der Gesellschaft ein anderes Mindset vorhanden.“ (T4, Absatz 9)  |
| (24) „Und wenn ich dann sage ich mal eine Gruppe von Jugendlichen habe und da habe ich Mädels bei, die sind meistens weiter, die sind engagierter, die haben / Also die bringen eigentlich VIEL mehr mit, um Teil davon zu sein und haben ja einfach auch den schwereren Stand, weil es KEINE Jungs sind“ (T4, Absatz 11)   |
| (25) „Wir haben eine große Studie gemacht / oder Studie ist jetzt übertrieben / eine große Umfrage gemacht im Stadion vor, ich glaube zwei oder drei Jahren zu dem Thema. Die war sehr, sehr ernüchternd, sowohl was innerhalb des Stadions angeht, als auch was unterhalb der Menschen hier passiert. So in fernab von diesem Stadionelebnis, in Gruppen, in Zusammenschlüssen. Da haben wir weiterhin riesengroße Herausforderungen, das anzugehen und diese Privilegien und diese Sachen, die Leute halt einfach haben, ihnen aufzuzeigen.“ (T3, Absatz 16)  |
| (26) „Also sonst werden die auch irgendwie in unseren Multiplikator*innen Netzwerk so ne, aber so eine ist jetzt nach [STADT] gegangen und also, weißt du, so wirklich voll das coole Mädel, so die macht / Also eine entwickelt sich da richtig, macht richtig Spaß, der irgendwie zuzugucken aus der Ferne. Aber es ist halt schade, dass sie nicht mehr irgendwie den Impact auf diese Jugendkultur haben kann.“ (T4, Absatz 23)   |
| (27) „Dieser ganze Teil auch immer wieder eine Rolle spielt, dass auch die Kollegen, wenn die Fußball spielen mit den der spielen ja fast nur Jungs mit. Also es gibt so ein offenes Angebot und auch ein Gruppenangebot. Ähm, bei dem Gruppenangebot gibt es eine Frau, die mitspielt. Das ist eine Freundin von. Also nee, die ist nicht in der Gruppe, weil in der Gruppe sind gar keine Frauen. Aber das ist eine Freundin von und die darf da mitspielen.“ (T2, Absatz 15)   |
| (28) „Ja, ich weiß auch nicht, das liegt an das liegt an den an diesen geschlossenen Gruppen, an diesen extrem geschlossenen Gruppen glaube ich Und deswegen erreichst du beim über das Fanprojekt auch nur Also entweder du bist mit dem. Also es gibt natürlich auch Standorte, die sehr nah an den an den Ultragruppen dran sind. Dann ist es glaube ich auch anders. Ähm, ja oder du hast hast dieses etablierte Angebot von Mädchen und Frauen Arbeit in dem dann. (...) Sozusagen die die die Diskussion und die die die prozesse einfach. Automatisch so sind. Wenn du zusammen bowlen gehst zum Beispiel oder was weiß ich was machst oder einen Hochseilgarten mit Mädchen und jungen Frauen, dann passieren einfach. Da passiert ja neben dem Bowlen und neben dem Hochseilgarten und dem Team Thema ja noch die ganzen Gespräche, die sowieso. Also die ja auch dann entstehen und die dann auch entstehen können, weil du, weil das so nebenbei läuft. Das ist nichts, was so mit der Tür ins Haus geht.“ (T2, Absatz 21) |

### Herausforderungen der Umsetzung Teamkonstellation, Aufgabenverteilung und Bewerbungsverfahren

|  |    |
|--|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf Herausforderungen innerhalb des Teams im Fanprojekt in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen. | 23 |
|--|----|

|   |
|---|
| (1) „Ähm, Fußball ist so wahnsinnig männerdominiert.“ (T2, Absatz 33)   |
| (1) „Aber trotzdem, merken auch wir weiterhin, dass es so Männerbünde auch natürlich mit unseren Kollegen gibt. Wann gehe ich zu wem? Warum gehe ich dann zu dem? Wer ist für was zuständig, Wer nimmt sich auf? Welche Zuständigkeiten? Wann treten unsere Kollegen auch mal zurück. Also ich würde behaupten, wir haben hier ein gutes Standing als Frauen. Wo weiß Gott jetzt nicht. Aber / Also wo wir für alles auch eine Form von Kompetenz zugesprochen bekommen, weil wir die auch haben und das durch die Bank hier auch / die, die einen mehr, die anderen weniger / Aber es ist schon immer auch ein Kampf teilweise gewesen, sich, ich nenne es mal männlich dominierte Arbeitsbereiche hier, zu erschließen. Das ist mit Wechsel von Kollegen tatsächlich auch deutlich besser geworden.“ (T3, Absatz 22)                                |
| (2) „U18-Arbeit wird in den meisten Fanprojekten als Frauenarbeit gesehen. Das ist so das Caring, das Emotionale, das so. Wohingegen die Ansprechbarkeiten von Ultras, Hooligans wem auch immer, meistens bei männlichen Kollegen. Das haben wir hier nicht. Das würde ich sogar fast sagen, dass das teilweise sogar umgekehrt ist. Das haben wir uns aber hier auch HART erarbeitet. Und es ist eher kompetenzbezogen. Also Repressionsarbeit macht in den meisten Fanprojekten, wenn sie es denn überhaupt tun machen IMMER Männer, weil das etwas ist, womit man sich irgendwie, warum auch immer brüsten kann. Das ist wichtiger, als mit der U18 zu arbeiten. Und das zu verändern hat uns hier SEHR, SEHR viel an Mühen gekostet und auch an Diskussionen und auch an Streitereien. Aber das hat sich tatsächlich geändert und wir werden hier |

|      |   |
|------|---|
|      | eher nach Kompetenzen mittlerweile natürlich sowieso, im besten Fall aber auch nach natürlich Vorlieben wer möchte zu wem gehen. Trotzdem merken wir auch in der letzten Zeit wieder vermehrt diese Form von männerbündischem Verhalten, wo dann auf einmal ICH zum Beispiel mal nicht einbezogen werde.“ (T3, Absatz 24)   |
| (3)  | „Ich bewege mich in Männerräumen permanent.“ (T4, Absatz 19)  |
| (4)  | „es war eine sehr fordernde Jugendgruppe und eine sehr gewalttätige Jugendgruppe und das war schon sehr gut, immer zu zweit zu betreuen. Aber gleichzeitig war ich auch immer froh, wenn ich die weibliche Fachkraft an meiner Seite wusste, weil einfach in dieser Jugendgruppe sehr viele, ja ich würde sagen weiblich spezifische Themen aufkamen, weil die alle gerade so jugendlich waren und mit Sexualität angefangen haben. Und genau. Ich war da einfach nicht die Ansprechperson Nummer eins.“ (T1, Absatz 8)   |
| (5)  | „Also, es war ja ein Grund, warum wir unbedingt eine weibliche Fachkraft haben wollten, weil wir einfach in einigen Themen vielleicht nicht den Blick dafür haben. Ich glaube, bei mir im Team sind alle ziemlich oder sind viele progressiv unterwegs und dadurch irgendwie auch für feministische Themen sehr sensibel. Aber es ist trotzdem noch mal was anderes, wenn man eine Person im Team hat, die da ein Auge draufhat, wie das bei uns vor Ort eigentlich abläuft oder worauf geachtet wird und worauf nicht. Und das hat sehr viel einfach auch in Schwung gebracht bei uns im Team.“ (T1, Absatz 11)  |
| (6)  | „Wir müssen uns halt irgendwie Input reinholen, wenn wir keine Frau im Team haben. Und deswegen habe ich jetzt diese Rolle, dass ich in den ganzen Arbeitskreisen irgendwie mitarbeite oder auch im Arbeitskreis Sexismus im Fußball. Ich meine, das ist auch ein Thema, wo natürlich auch viele Typen sitzen können. Aber wenn man sich den Arbeitskreis anschaut, dann sind die hauptsächlich weiblich gelesene Personen. So, und manchmal hat man auch vielleicht ja das Gefühl, dass auch bei einigen Kollegen da der Zeitgeist sich noch nicht ganz angepasst hat.“ (T1, Absatz 25)  |
| (7)  | „Das heißt, es gibt viel mehr mitarbeitende Frauen, die auch in den Fanprojekten arbeiten. Es gibt oft, auch wenn es zwei Fanbeauftragte gibt, dann ein Mann, eine Frau, ähm, oft, nicht immer. Und es ist oft so, dass dann die eine Stelle ist voll und die andere ist Teilzeit und da sind dann eher auch mal Frauen dabei. Es gibt alles Mögliche, alle möglichen Konstellationen, ähm, und auch das ist wichtig“ (T2, Absatz 31)   |
| (8)  | „Gleichzeitig gibt es aber auch einfach Bereiche, in denen männlich gelesene Personen halt leider nicht arbeiten KÖNNEN und das ist auch ALLEN KLAR. Also Betroffenenarbeit im [ARBEITSKREIS] läuft immer über bei uns auch Frauen, weil es auch gar nicht gewollt ist oftmals und das ist auch in Ordnung.“ (T3, Absatz 20)  |
| (9)  | „Also gleichzeitig dann allerdings auch die Herausforderung jetzt explizit bei uns: Wer bedient das? Wie wird das bedient? Ich muss sagen, ich habe lange auch immer gesagt, ich finde es schwierig. Also ich würde es gerne machen so, aber ich / Also es ist nicht dasselbe, wie wenn jetzt rein theoretisch DU als Fachkraft dann dabei bist und mit den Mädels halt / Also das ist halt einfach nicht / Wie gesagt, MIR muss man noch mal sagen, es fängt beim Anziehen an, also WENN sich eine WEIBLICHE Fachkraft mit einem Mädels also in diesen Kontexten unterhält und da geht es ja eben darum, zuzuhören und zu empowern, zu sagen, „Ihr müsst dabeibleiben, wir müssen dahin kommen, dass das sich eben Veränderungsimpulse etablieren“. Ich glaube, das ist auch SEHR, SEHR mühselig, mit einem Mann das immer zu machen. Also unterbewusst nicht bewusst. So, da brauche ich das nicht machen, sondern einfach Ja, das ist. Also es ist einfach. Es ist super, super, super. Also das ist ja schwer, da permanent immer drüber zu sprechen und schwer auch IMMER WIEDER vielleicht von neu aufzurollen. Wo ist der Stand? Werde ich wirklich richtig verstanden und so? Und ich glaube, das ist halt echt einfach ein bisschen Herausforderung bei uns explizit gewesen.“ (T4, Absatz 19) |
| (10) | „Ich PERSÖNLICH habe jetzt dann zum Beispiel nicht die Angebote mit einem Mädels-Bulli durchgeführt, weil da dann der Anspruch SCHON ist, eine WEIBLICHE Fachkraft eigentlich im besten Fall dabei zu haben, die halt auch DIESE Impulse, DIESE Erfahrungen, die Sorgen, die Ängste, DIE Übergriffe, die ja vielleicht gar nicht direkt ausgesprochen und verbalisiert werden, aber aufgrund einer WEIBLICHEN ERFAHRUNG vorhanden sind.“ (T4, Absatz 7)   |
| (11) | „Das ist natürlich auch seit Jahren ein Thema bei uns im Netzwerk. Warum gehen viele Kolleginnen und Kollegen früh und bleiben Leute nicht lange? Eigentlich ist Beziehungsarbeit so das A und O für uns, weil wir so an die Leute rankommen und die auch mit ihren Themen erst zu uns kommen, wenn man eine Beziehung hat, die vielleicht auch belastbar ist.“ (T1, Absatz 52)   |
| (12) | „Und DA ist das bei uns ein bisschen schwierig gewesen, eben auch die weibliche Perspektive, auch in der Form einer Fachkraft, einer Pädagogin oder einer Arbeitskollegin, die einen dementsprechenden Stunden / oder den Bereich eigentlich abdecken müsste und nicht irgendwie ich in der Theorie und genau so.“ (T4, Absatz 9)   |
| (13) | „gerade weil ich diese freizeitpädagogischen Angebote zum Beispiel betreut habe und immer wieder das Problem auch hatte. Wir haben keine weibliche Fachkraft, wie machen wir das mit Übernachtungsfahrten und sowas?“ (T1, Absatz 9)  |
| (14) | „da waren immer wieder Themen, die meine Kollegin tatsächlich aber bearbeitet hat, wo ich auch gar nicht angesprochen wurde von den jugendlichen Frauen, die bei uns im Treff waren. Da ging es teilweise um so Schwangerschaftsabbrüche und sowas. Und ja, da war ich einfach in dem Moment nicht die Ansprechperson, weil wir eine weibliche Fachkraft hatten und da haben wir auch in der Teamsitzung öfter drüber gesprochen, einfach wie wir damit umgehen, falls die Kollegin mal krank ist“ (T1, Absatz 8)   |
| (15) | „Ich muss auf jeden Fall gerade bei Jugendfahrten etc. aufpassen, wenn ich weiblich gelesene oder ja, wenn ich Personen dabei habe, die nicht männlich gelesen sind, wie ich mich verhalte“. So einfach auch aus einem Selbstschutz natürlich. Das  |

|  |
|--|
| ist natürlich jetzt irgendwie ein Rollenwechsel von „Ich muss als Mann aufpassen, was ich tue“. Ich glaube, das ist auch wichtig, dass man das auf dem Schirm hat, wenn man keine weibliche Fachkraft dabei hat, dass es natürlich Situationen geben kann, die für männliche Sozialarbeitende einfach, ich sage mal, gefährlich sein können.“ (T1, Absatz 27)  |
| (16) „Ich bin der Einzige im [GEBIET], der regelmäßig teilnimmt als Typ.“ (T1, Absatz 11)  |
| (17) „Aber es geht schon vorwärts, sag ich mal. Das bedarf aber immer und das ist auch was, was ich immer wieder anprangere, auch bei uns hier. Es bedarf immer Personen, die das machen und das sind halt fast immer FLINTA*s.“ (T3, Absatz 18)   |
| (18) „Ich glaube, auch als weibliche Fachkräfte ist es sehr schwer, in so einem männerdominierten Umfeld zu arbeiten.“ (T1, Absatz 30)   |
| (19) ist mein männliches Kollegium, sag ich jetzt mal da auch hinterher sich einzusetzen für genau solche Themen, weil die einfach meistens Schlüsselpositionen besetzen. Ändert man vielleicht auch mal diese Schlüsselposition und gibt man anderen Leuten Aufgaben, die man zwar ungern abgeben will, weil sie mit irgendeiner Form von Prestige verbunden sind, aber wenn man das nicht tut, dann ändert sich auch nichts. Also gerade für ich nenne es mal jetzt Frauen in Fanprojekten konkret und dann glaube ich, braucht es Anleitung für was können wir eigentlich überhaupt alles machen.“ (T3, Absatz 40)  |
| (20) „Also teamintern wir sind glaube ich jetzt mittlerweile tatsächlich paritätisch besetzt. Bilden aber auch weiß Gott nicht alles ab. Das genau. Wir sind männlich und weiblich besetzt. (...) Wir haben auf jeden Fall weiterhin Wissenslücken, die mal mehr, mal weniger gesehen und geschlossen werden. Also da fehlt einfach wissenstechnisch einiges beim Teil vom männlichen Team. So, und das bedeutet eben auch, dass man gewisse Aufgaben nicht wahrnehmen kann. Das ist manchmal, glaube ich auch bewusst so gewählt.“ (T3, Absatz 20)  |
| (21) „Aber wir haben halt keine weibliche Fachkraft und wir hätten früher gerne weiblich nachbesetzt und es galt abzuwägen zwischen mir als Fachkraft, die schon viele Jahre Erfahrung hat und auch viele Beziehungen in die Szene bei uns am Standort hatte und auch Beziehungen zu Leuten, die sonst im Team nicht so vorhanden waren. Und natürlich eine Expertise, weil ich schon einfach ein paar Jahre dort gearbeitet habe. Und ja, es war eine einfache Entscheidung, glaube ich, in dem Punkt. Allerdings war auch allen im Team bewusst damals, dass wir eigentlich gerne noch eine weibliche Kollegin hätten im Team um geschlechterspezifischer arbeiten zu können einfach.“ (T1, Absatz 4)  |
| (22) „Wir hatten auch in der Vergangenheit immer weibliche Bewerber*innen, zum Beispiel auch ich habe mit jemanden weiblichen quasi konkurriert, aber da muss man dann auch sagen, also es war dann auch die Rückmeldung so aus dem Team, das ist dann auch häufig so ein bisschen, also das ist dann für Leute spannend so aus diesem Kontext Uni kommend ‚Oh geil, habe ich Bock drauf, so will ich ne‘. Und dann, wie gesagt muss man gucken / Also man muss das auch irgendwie aushalten und da kommt dann ja auch einfach Bewerbungsmechanismen bei rum. Wer verkauft sich in diesem Moment besser? Und wenn ich dann irgendwie schon aus einer mit Stallgeruch quasi dann in das Bewerbungsverfahren kommen, muss man sagen, ist es halt auch einfach dann vielleicht so gesehen unfair. Aber man wusste ja, wenn ich das, was ich mitbringe. So, und deswegen.“ (T4, Absatz 19) |
| (23) „Aber, wo mir das sehr bewusst wurde, war dieser Zeitpunkt einfach. Vielleicht auch, weil ich ein schlechtes Gewissen hatte, irgendwie dabei, dass ich jetzt diese Stelle kriege und bin nicht weiblich. Also ich fand es immer selber blöd“ (T1, Absatz 9)   |

### Herausforderungen der Umsetzung

#### Persönliche Ebene als (betroffene) Fachkraft

|   |    |
|---|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf Herausforderungen auf persönlicher Ebene in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen. | 17 |
|---|----|

|   |
|---|
| (1) „Also erstmal hat das natürlich so eine persönliche Ebene von „wie arbeite ich selber geschlechterspezifisch?“ und das ist natürlich jetzt für mich dann eher ein Gefälle als Typ, wo ich, wenn ich mit weiblichen Personen arbeite, einfach immer sehr vorsichtig sein muss.“ (T1, Absatz 27)  |
| (2) „Ich glaube, auch als weibliche Fachkräfte ist es sehr schwer, in so einem männerdominierten Umfeld zu arbeiten. Und da schließe ich auch den Kollegen-Pool absolut nicht aus, sondern würde auch sagen, das ist noch mal eine andere Ebene der Schwierigkeit. Und das fängt an mit Dingen wie „Wer hat wie viel Redeanteil?“ und hört auch damit auf, dass es dann auch natürlich irgendwie Erfahrungen mit Sexismus im Kollegenumfeld gibt“ (T1, Absatz 30) |
| (3) „Also, an meinem allerersten Tag hier war ich, bin ich auswärts gefahren und bin zu meinem ÄRGERNIS direkt mal von der von einem bestimmten, mir drei Köpfe größeren Polizisten als ‚Kleines‘ bezeichnet worden. Ähm oder ‚Mäuschen‘, ich habe alles Mögliche schon gehört. Da hat sich auch was verbessert. Aber trotzdem, merken auch wir weiterhin, dass es so Männerbünde auch natürlich mit unseren Kollegen gibt.“ (T3, Absatz 22)                      |
| (4) „immer wieder [...] immense Abwehrhaltungen, aber auch Kompromisse, die geschlossen werden“ (T3, Absatz 18)   |



|      |   |
|------|---|
| (5)  | „Das hat unglaublich viel Kraft gekostet, diese ganzen Sachen zu machen, weil sie immer mit ‚ach DIE wieder mit ihren Themen, ach DIE wieder mit ihrem das‘, halt belächelt wurden vor allem und das halt vor allem auch von Männern und teilweise aber auch von unsolidarischen Frauen. Und da war man halt dann immer die Awareness-Beauftragte. ‚Oh hoppla, die Awareness-Beauftragte kommt, jetzt müssen wir uns ja zusammenreißen‘. Also sowas. Und das ging von Verein, Verband über Team bis in die Fanszene so, da hat man schnell seinen Ruf weg und ist DIE, DIE immer nervt. Und da das Thema ja nicht ganz so relevant ist wie Rassismus oder so, ist das schon ein echt harter Kampf gewesen, den ich irgendwie erfolgreich mit natürlich auch Verbündeten und anderen geführt habe. Und da sind wir jetzt an dem Punkt, wo es halt nicht mehr belächelt wird, wo (...) ganz klar ist, dass das Themen sind, die wir bearbeiten müssen, die gesellschaftlich natürlich ein Thema sind.“ (T3, Absatz 26)  |
| (6)  | „Also man kann sich ja nicht darauf ausruhen, dass wir irgendwie Dinge erreicht haben und ich werde auch nicht mehr so behandelt von Polizisten und wenn, dann habe ich mein Standing auch selber mir mittlerweile gegeben oder auch von Vereinsoffiziellen. Das ist auch GANZ GANZ schlimm. Also das sind die schlimmsten, wirklich von allen sind Vereinsoffizielle. Nicht in unserem Verein, sondern in anderen. Also da ist es immer noch herrscht wirklich ein komplett anderer, anderer Umgang miteinander, wo wir auch teilweise aktiv dann versuchen, dagegen zu arbeiten, indem wir beispielsweise Gästebetreuung mit zwei Frauen machen, weil wir keinen Bock drauf haben, dass das halt so weitergeführt wird. [ANONYMISIERTE INFOS ÜBER VEREIN]. Das ist auch nicht überall so, aber diese Kämpfe werden auf unterschiedlichen Ebenen hier geführt und bei Jugendlichen habe ich weniger, da bin ich weniger getouched, sage ich jetzt mal, wenn da noch andere Sachen sind, als wenn jetzt hier so ein anderer Fanbeauftragter mich irgendwie als ‚Mäuschen‘ bezeichnet. Ganz blöd. Aber trotzdem hört es nicht auf. Es geht immer weiter und es gibt auch immer wieder Rückschläge, die wir irgendwie ja verarbeiten müssen. Und wir werden auch immer noch von vielen belächelt und wir sind halt nervig. Aber das ist halt so!“ (T3, Absatz 26) |
| (7)  | „Also ich würde sagen, ich bin schon irgendwie ein reflektierter Mann, auch in meiner Rolle. Aber es ist trotzdem, finde ich immer wieder, ich kriege selber ein Ohnmachtsgefühl dabei, wenn man halt mitkriegt ‚Ja, das ist ja, beim Anziehen fängt es an‘, so, also weißt du, so weit bin ich dann auch nicht reflektiert, dass ich da permanent dran denke. Und dann denke ich mir ‚Alter, wie scheiße ist die Welt?‘. Und das wollte ich dann einfach anonym mal darstellen und dementsprechend wie gesagt auch ein bisschen mit politischem Interesse und Lust, Veränderungsimpulse innerhalb der Fanszene zu setzen.“ (T4, Absatz 7)  |
| (8)  | „Aber muss ich aushalten können, auch als Privatperson. Also Sprüche oder sowas gibt es immer. Und wie soll das dann erst recht sein für eine weibliche Person, die ja vielleicht erstmal rein möchte in diesen Szene-Kontext. Also man möchte ja gefallen, man muss auffallen, man muss angesprochen werden, das ist eine geschlossene Subkultur, ne? Ja so sorry.“ (T4, Absatz 17)  |
| (9)  | „ich sehr versucht habe, sehr deutlich zu sprechen, sehr deutlich zu sagen, was ich von bestimmten Verhaltensweisen halte. Ähm, dass das wussten die alle. Also das haben die entweder gemerkt oder sie haben es gehört oder sie haben es gesehen, je nachdem. Und es hat es hat es ist ein Teil davon ist auch da. Daraus ist auch eine schwierige Rolle von mir persönlich entstanden.“ (T2, Absatz 11)   |
| (10) | „Ich bin da ja nicht so systematisch dran gegangen. Das ist nämlich der Punkt. Ich bin nicht so systematisch drangegangen, sondern ich bin eher gefühlsmäßig drangegangen und habe mich da auch persönlich. Gezeigt. Also also gezeigt im Sinne von solidarisch mit Betroffenen zu sein, soll also auch kritisch gegenüber grenzüberschreitenden Personen zu sein, das auch zu thematisieren, auch Geschichten zu erzählen, ohne sie jetzt einzelnen Personen zuzuordnen oder so“ (T2, Absatz 11)   |
| (11) | „immer misstrauisch beäugt“ (T2, Absatz 11)   |
| (12) | „Ich könnte, wenn, wenn ich, wenn ich sozusagen eine an die Hand nehmen dürfte würde, könnte ich ihr sagen, was sie alles machen muss, damit sie irgendwann mal einen Platz darin findet. Als Beobachterin kriegst du das ja alles mit.“ (T2, Absatz 17)  |
| (13) | „Also ich glaube, dass es seit 2019, also nach dieser Vergewaltigung im Sonderzug. Ähm, sind irgendwie Türen aufgegangen in den Köpfen von Menschen, die vorher total verrammelt waren. Und ähm, ich glaube, dass, ähm. Es gibt so eine These von mir und von uns, ähm, dass je mehr wir über sexualisierte Gewalt sprechen, desto mehr fangen Betroffene an, darüber zu reden. Also wir sind ja auch alle Betroffene von sexualisierter Gewalt. Ist ja nicht so, dass wir das nicht wären. Aber wir sind an einem anderen Punkt Weil wir uns vernetzt haben, weil wir, weil wir versucht haben, das zu bearbeiten. Weil wir das zum Thema machen, ohne unsere eigenen, also ohne unsere eigenen Geschichten und Betroffenheiten in den Vordergrund zu stellen.“ (T2, Absatz 21)  |
| (14) | „Also natürlich bin ich immer als Feministin identifiziert worden. Also einfach, weil ich so gesprochen habe, weil ich, ähm. Und ich habe früher nicht über Kolleginnen gesprochen, also, sondern habe das irgendwie anders gesagt. Das ist ja klar, dass ich das.“ (T2, Absatz 27)   |
| (15) | „Und, ähm, also ich habe anders gesprochen und habe andere Sachen gesagt. Damit bin ich auch identifiziert worden. Ähm. Ich bin auch als Linke identifiziert worden und als Linke bin ich auch angegriffen worden. Ähm. Also auch tatsächlich auch. Ich weiß nicht, ob man das jetzt tätlich nennen würde. Das nennt man wahrscheinlich nicht so. Mir ist jetzt körperlich nichts passiert, aber tätlich war das trotzdem. Und es gab auch eine Zeit, wo ich überlegt habe, ob ich aufhöre. Es gab auch eine Zeit, wo ich nicht mehr auswärts gefahren bin, so in den 2015 Jahren. Ich weiß nicht mehr genau, wann das war, also eine Zeit lang mal nicht auswärts gefahren bin, weil ich gesagt habe, das tue ich mir nicht an, also brauche ich nicht. Und genau mir dann auch gesagt würde Das brauchst du dir nicht gefallen lassen.“ (T2, Absatz 27)   |

- (16) „Und es gibt. Bedrohungsszenarien. Ja, oder es gibt auch so eine Geschichte, die kann ich noch mal erzählen. Also du sitzt in der Runde mit mit Fans und es also und das ist eine ganz alte Geschichte, die ich auch schon öfter mal öffentlich erzählt habe. Deswegen kann ich sie jetzt gerade für dich noch mal erzählen. [NAME] war habe ich ja eingeführt vorhin, war Fanbeauftragte und hat Protokoll geschrieben von dieser Sitzung. Das war so eine Fanversammlung und ich saß sozusagen fast gegenüber von dem Geschäftsführer und ähm, der wollte was mit abgewichst oder irgendwie so irgend so ein Wort benutzen. Also irgendwie. Und guckt mich an, hat die [NAME] fast im Arm, weil er so seinen seinen Arm auf die Rückenlehne ihres Stuhls gelegt hat und guckt mich an und sagt so ‚ja, ich kann das ja hier sagen, hier sind ja keine Frauen‘ und sagt dann irgendwas mit abgewichst. Also. Das ist Ignoranz, das ist Ausblenden von allem, was sozusagen Realität ist. Und da war natürlich ich. Wir waren nicht die einzigen Frauen, aber es war so absurd, weil er guckt mich, ich habe mich angeguckt gefühlt und die [NAME] hat er im Arm und dann sagt er sowas und sagt ‚Hier sind ja keine Frauen‘. Das ist eine aktive Ausblendung von allem Weiblichen, also von allem, was irgendwie Frau ist, was irgendwie weiblich gelesen werden kann oder so, das ist echt. Das ist eine Frechheit und es hat sich keiner darüber aufgeregt. Nur [NAME] und ich, wir haben uns angeguckt und haben nur mit den Augen gerollt, weil wir uns in dem Moment auch nicht recht wussten, wie wir damit umgehen sollen. Wir haben es dann halt immer erzählt. Genau. Also das sind auch Formen von. Es sind auch Formen von Gewalt. Also dieses nicht angesprochen werden, nicht wahrgenommen, nicht wahrgenommen werden?“ (T2, Absatz 27)

### Herausforderungen der Umsetzung Folgen der Maßnahmen der Corona-Pandemie

|  |    |
|--|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf die Folgen der Maßnahmen der Corona-Pandemie als Grund für Veränderungen der Herausforderungen im Hinblick auf die Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen. | 14 |
|--|----|

- |  |
|--|
| (1) „deutlicher Zuwachs an Jugendlichen [...] wirklich immens und auch teilweise nicht mehr händelbar.“ (T3, Absatz 12)  |
| (2) „Die wollen was erleben [...]. Und da ist Fußball im Stadtteil das Schnellste, [...] wo man irgendwie was erleben kann.“ (T3, 12)  |
| (3) „Ich habe den Eindruck, es gab halt so ein sehr tiefes Loch, wo natürlich hier gar nichts war und dann hat es auch eine Weile gedauert und dann ist es aber wirklich rasant angestiegen. Also das ist aber so in beiden / Also bei beiden Geschlechtern sage ich jetzt mal, wenn man die beide nimmt, irgendwie IMMENS gewesen. Die wollen was erleben tatsächlich einfach wieder. Und da ist irgendwie Fußball im Stadtteil das Schnellste, was man wo man irgendwie was erleben kann.“ (T2, Absatz 12)   |
| (4) „Und dann haben wir gerade auch so in den letzten zwei, drei Jahren und das ist wirklich post-Corona immens gestiegen, ähm, eine neue Form von. Gewaltaffinität, die unglaublich männlich ist. Unglaublich, ähm (...), skurril teilweise auch und in meiner Wahrnehmung auch sehr peinlich. Aber ähm, ja, dieses Gruppe OF Phänomen, das hat auch hier Einzug gehalten.“ (T3, Absatz 16)   |
| (5) „grundsätzlich muss man sagen, also die Ultrakultur, die ja in den Fankurven einen progressiven Wandel hervorgebracht hat, der am Anfang recht schnell ging, also ‚Nazis aus den Kurven keine Fascho Lieder mehr, also Bahnhofslied‘ auch viel ist auch dieses immer ‚schwuler [VEREIN]‘ oder so ist auch nicht mehr so gängig wie früher. Also da ist wirklich ein Wandel passiert durch Ultras oder durch die Ultrakultur. [...] Dann ist halt so ein bisschen abgesagt oder nur noch leicht steigend gewesen (T4, 15).  |
| (6) „Dann kam Corona und nach Corona muss man sagen. Ja, alte männlichkeitsdominierte Rollenverhältnisse im Fußball haben sich wieder durchgesetzt. Also über Corona wurde trainiert, das war das Gruppenleben, dann Körperkult hat wieder stattgefunden. [...] Nein, nein, wirklich, ich würde Körperkult sagen, Sport, gesund, teilweise Steroide oder ähnliches genommen, um eben schnell krass zu sein. Auch da diese Acker-Matches haben einen ganz krassen Zulauf bekommen auf EINMAL von ULTRAS, die eigentlich immer nur so von Hools oder einzelnen Ultras irgendwie bedient worden sind. Ganz klare Prio 23 gegen 23, U20-Kämpfe und so was. Alles ne. Ähm, ja, also dadurch ein ganz klares Dingen. Dann glaube ich ist es auch gewesen so zwei Jahre nicht wirklich im Stadion sein. Also auch die Attitüde in den Kurven war auch wieder sehr, sehr ‚Wir sind die Chefs‘. Also Macker-Verhalten ganz klar, Übergriffigkeiten [...] wie gesagt auch WIEDER der RÜCKSCHRITT zu so einem Macho-, Sexismus-, Scheißverhalten also ja, leider, wie ist auch so ein bisschen, habe ich das Gefühl, in der Gesellschaft war.“ (T4, 15) |
| (7) „Also am Anfang dachte man so, Corona könnte jetzt so ein Impuls sein: Wir achten aufeinander. Irgendwie noch so ein Solidaritätsgefühl. Ja, und leider ist so dieses Schwurbelscheiße, die ist dann übergeblieben und ich glaube da auch und dann, wie gesagt, gerade also für Frauen oder FLINTA* Personen im Stadion, in der Fankurve gar nicht in der Ultrakultur ist es, glaube ich noch mal schwerer und unangenehmer geworden, weil wir uns wieder 15 Jahre zurück entwickeln und diese Leute diesen Gewaltfokus haben. Also meistens sind ja nicht progressive Leute diejenigen, die beim Fußball Gewalt aussuchen. Wenn die das machen, dann hat das ja einen innerlichen Impuls, weil ja so ein so ein Schläger, also so ein Fußballer, das macht ja auch was mit einem. Irgendwo, ne, jetzt auch irgendwo positiv, will ich sagen, also in Führungszeichen. Aber das sind halt wenig Leute, die halt irgendwie ein cooles Weltbild haben, ne? Also weil wenn man progressiv ist, dann sagt man ja nicht ‚ach komm, wir müssen uns jetzt mit Mainz kloppen‘. So als [PROGRESSIVE   |

|      |  |
|------|--|
|      | FANSZENE] sagt man dann vielleicht so ‚[VEREIN], ja, [VEREIN]. Vielleicht, weil [VEREIN] [VEREIN] ist. Oder [VEREIN]. Oder [VEREIN]? Weil die Großen. Aber. Scheiß auf [ANDERE PROGRESSIVE FANSZENE]! Warum sollen wir da irgendeinen Scheiß riskieren? Oder lass die [VEREIN]. Die sollen die Schnauze halten. Die fahren doch eh gleich wieder nach Hause, so, ne“ (T4, Absatz 15)   |
| (8)  | „Und bei uns sind das nicht die Leute, die so diese Szene dominieren. Also diese Gewalt forcierte. Das sind Leute, die, sag ich mal, auch eher ein konservatives Männerbild haben, ein konservatives Frauenbild haben. Man sagt dann auch immer Frauen am besten schützen und so, UM ZU PROVOZIEREN. Es ist nicht mehr zeitgemäß. So ist auch GAR NICHT witzig, das als Witz zu meinen. Das ist einfach nur DUMM und muss nicht mehr veröffentlicht werden. Das ist ja wie mit ‚höhö‘. Weiß ich nicht. ‚Unsere Gäste zu Geflüchteten sagen‘, dass Rechte Rhetorik ist, auch wenn ich links bin. So, da brauche ich nicht. Das braucht keiner in der Welt. Schnauze. Und diese Regulierungsform, die Dominanz in der Kurve, die ist bestimmt leider von den handelnden Leuten, die Gewalt ausüben, glaube ich, im Hintergrund. Und ja, das ist auch ein Grund dafür, warum die Kurve, also eine Fankurve im Allgemeinen in Deutschland glaube ich, ein weniger schöner Ort nach oben ist als vor Corona. Gerade für Menschen, also für FLINTA* Personen auf jeden Fall. Sieht man ja auch.“ (T4, Absatz 15) |
| (9)  | „Also weil zum Beispiel auch während der Corona-Zeit, konnten wir / Also gab es ja diesen Paradigmenwechsel, sage ich mal, oder diesen Rückschritt. ‚Das Comeback der Idioten‘ habe ich in meinen Notizen geschrieben“ (T4, Absatz 23)   |
| (10) | „Vor Corona hätte ich gedacht, belächelt man so ein dummes Männlichkeitsbild aus den Achtzigern auch und es wäre klar gewesen ein Take wie ‚Frauen gehören an den Herd‘ geht NICHT mehr und ist auch DUMM. Und heute habe ich nicht mehr das Gefühl, dass das genauso problematisiert werden würde VON Männern an Freunde, zum Beispiel ohne zu sagen ‚Stell dir mal vor, das wäre deine Schwester‘. So, NE. Das ist doch schon alleine dumm. Warum müssen wir da IMMER ein Beispiel nehmen? So, ich finde den Satz also ist auch aus einem Interview so da. Da hat mir / also so lange hat die gesagt ‚Ich kann es nicht. Wie bescheuert ist das? Warum muss ich dich gedanklich an die Hand nehmen für sowas? Das muss doch normal sein‘.“ (T4, Absatz 23)   |
| (11) | „[VEREIN] wurde immer aufgrund von oder auch [ANDERER VEREIN], [WEITERER VEREIN]. Die wurden immer aufgrund ihrer progressiveren Haltung irgendwie ein bisschen belächelt und „Barfuß-Ultras“ und so, aber Fakt ist. Also ich kenne nur Leute, die früher gesagt haben „ja, aber ist schon ganz geil, dass sie eben nach vorne gehen und so ein bisschen Vorreiter haben. Und das ist ja auch richtig“. Und heute sind die Stimmen dann doch leiser geworden, also hört man nicht, also muss man auch aushalten können bei uns am Standort zum Beispiel zu sagen ‚nee, ich gehe nach Hause und sage, ich feiere das, was in [FANSZENE VON VEREIN] passiert. Ich feiere auch. Das, was auf [VEREIN] passiert, finde ich geil, ist inklusiver, Es betrifft alle‘.“ (T4, Absatz 17)   |
| (12) | „ein faschistoides Weltbild in der [ORT IM STADION DER AKTIVEN FANSZENE], war ganz, ganz lange gar nicht drin. Vor Corona wäre ein Ausschlusskriterium gewesen. Heute gibt es bestimmt auch in den Haupt Ultra Gruppen Leute, die rechts angehaucht sind. Die halten aber da dann die Schnauze. Weil wenn die das dann zum Beispiel Buhmann mäßig laut sagen würden, dann wäre ja auch nach wie vor Feierabend. Also natürlich weiß der eine oder andere, dass da vielleicht eine AfD wählt oder so oder liebäugelt damit. Aber wie gesagt, er hält da die Schnauze. Selbst bei seinen kleinen Peer-Grüppchen innerhalb der Gruppe und mit Blick auf Sexismus, Homophobie oder ähnlichen anderen Antiziganismus und ähnlichen (...), ganz anders. Nee, also so wirklich. Das eine Brett ist ganz gut gebohrt. Da sind wir, da sind wir weiter. Selbst wenn es Rückbewegungen gibt, kommen wir wieder auf das gute Niveau, bin ich mir sicher.“ (T4, 25)  |
| (13) | „Oder ist es in den letzten Jahren schwieriger geworden, da das ganze natürlich irgendwelche neu-rechten Kampfbegriffe sind wie ‚Gender-Gaga‘ oder was auch immer. So, und dass man schon merkt, dass diese Kampfbegriffe salonfähig werden und auch bei einigen Fußballfans ankommen“ (T1, Absatz 35)   |
| (14) | „Ja, wenn man geschlechterspezifische Angebote macht, dass es schon passieren kann, dass Leute einen darauf ansprechen, hier mit dem Quatsch, das brauchen wir nicht oder so, nee, dass Widerstände halt größer werden. Ich glaube ja, dass fasst das glaube ich am besten zusammen, dass Widerstände gegen geschlechtsspezifische Angebote und Arbeit einfach ein bisschen, Ich weiß auch nicht, die sind ein bisschen in der Gesellschaft gestärkt worden.“ (T1, Absatz 35)  |

### Herausforderungen der Umsetzung Berufliche Rahmen- und Arbeitsbedingungen

|  |    |
|--|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen die beruflichen Rahmen- und Arbeitsbedingungen der Fansozialarbeit als herausfordernd benannt werden. | 13 |
|--|----|

|     |   |
|-----|---|
| (1) | „Also wenn ich mich umschaue in der ganzen Landschaft, dann sind eigentlich alle Fanprojekte überarbeitet, haben zu wenig Geld, wollen mehr Stellen. Es ist einfach eine RIESEN Vielfalt an Themen, die wir bearbeiten und da ist geschlechterspezifische Arbeit vielleicht 1 % von 100 %“ (T1, Absatz 52)                            |
| (2) | „Ja, und wenn man das Ganze mal durchspielt, es fängt ja schon an bei einer weiblichen Schiedsrichterin, die nicht beleidigt wird wie ein männlicher Schiedsrichter, sondern die einfach nur reduziert wird auf ihre ja, die objektiviert wird. Dasselbe gilt für alle Personen eigentlich, die im Fußball arbeiten.“ (T1, Absatz 30) |

|      |   |
|------|---|
| (3)  | „Sexismus ist einfach allgegenwärtig, so in welcher Form auch immer. Ob das jetzt verbal ist oder dass sich hier mal angrabbeln“ (T3, Absatz 16)  |
| (4)  | „Warum gehen viele Kolleginnen und Kollegen früh und bleiben Leute nicht lange? Eigentlich ist Beziehungsarbeit so das A und O für uns.“ (T1, Absatz 53)  |
| (5)  | „Unter anderem auch aus einem Grund, dass sie gesagt hat „Für mich ist der Job mit Familie einfach so gerade nicht stemmbar“. Das war ein Grund. Aber auch dort sieht man vielleicht schon ja einen Unterschied zu männlichen Fachkräften.“ (T1, Absatz 4)  |
| (6)  | „Und es ist aber immer von Standort zu Standort unterschiedlich, wie viele Leute an den Standorten arbeiten. Das liegt natürlich auch an Finanzierungsfragen. Wie lange sind Leute in ihrem Job? Möglichst lange natürlich am besten, damit sie gute Beziehungen haben, die belastbar sind“ (T1, Absatz 53)   |
| (7)  | „Genau. Also da bin ich, wie einleitend schon gesagt, ich glaube diesen Punkt Mädchenarbeit, der wie gesagt in der Fortfassung seit 2011/12 steht der im Nationalen Konzept für Sport und Sicherheit drin. Unter Prävention und darauf richtet sich ja die Zielführung der Fanprojektarbeit. Also wann ist ein Fanprojekt ein Fanprojekt und wann arbeitet es zielführend? Und da steht da ja explizit drin, aber es ist halt nicht erläutert seit über zehn Jahren, es steht halt Mädchenarbeit drin. Und wie gesagt, eigentlich finde ich, hätte man ja hinkommen müssen und sagen ‚wir müssen geschlechterspezifisch /‘. (T4, Absatz 21)   |
| (8)  | „Da guckt dann einer, welche Mädels Angebote haben den durchgeführt und wie gesagt, dann im Zweifel sagst du ‚ja komm, wir fahren noch mal mit dem Bulli, damit wir was haben‘. Aber da sind wir ja bei dem realen Anspruch der Arbeit. Dann würde ich sagen, ist dann nicht gegeben, wenn man mal ehrlich ist. So na ja, und, ähm. Ja. Also natürlich haben wir jetzt also zukünftig gesehen haben wir das natürlich also jetzt festgehalten, also gerade in Form dieses Antrags, wenn du möchtest.“ (T4, Absatz 9)  |
| (9)  | „Es braucht halt einfach Geld und Zeit, sich damit auseinanderzusetzen. Wo stehen wir überhaupt, eine Analyse zu machen und wo wollen wir hin? Und nicht einfach nur Safer-Spaces App zu kaufen oder irgendwelche anderen da. Da muss man sich mit auseinandersetzen und finde das Allerwichtigste ist weiterhin, dass es gar nicht erst dazu kommt, dass solche Sachen nötig sind. Also das bleibt auch, finde ich, immer außen vor. Man muss wo ganz anders ansetzen.“ (T3, Absatz 40)  |
| (10) | „Und da habe ich eine ganz relevante Herausforderung grundsätzlich wird politischer Natur sein. Wie geht das hier weiter, in der Republik sozusagen, aber auch in [STADT]. Da wird gerade heftig gesägt an bestehenden Strukturen. Wenn die eingestampft werden, warum auch immer, dann wird wahrscheinlich das erste sein, was fällt, genau solche Arbeit. Das ist, glaube ich, für uns auf jeden Fall sehr relevant, weil Fußball in so einem extremen Fokus ist, der teilweise auch massiv verzerrt ist, aber genau die Arbeit dann halt tatsächlich einfach vielleicht nicht mehr gemacht werden kann, weil sie keine Ressourcen mehr bekommt. Und das ist ja eines der gefährlichsten Sachen hier auf jeglichen Ebenen.“ (T3, Absatz 40) |
| (11) | „Also natürlich braucht es weiterhin, gerade auch für neue Kolleg*innen, ähm, ich nenne es mal erstmal überhaupt „was ist das überhaupt?“ Also ich weiß gar nicht, ob die das noch machen. Es gibt so Neueinsteiger*innen-Workshops. Ähm da war das meines Erachtens, aber zumindest als ich damals da war, überhaupt kein Thema. Also überhaupt erst mal damit in Berührung zu kommen, dass das relevant ist und dass wir uns hier in einem Umfeld bewegen, was einfach SEHR, SEHR männlich und auch männlich dominiert ist einfach. Und das mit ALLEM Positiven wie Negativen, sag ich jetzt mal, da überhaupt erstmal ranzukommen.“ [T3, Absatz 40)  |
| (12) | „Wir hier brauchen auf jeden Fall eine Auseinandersetzung weiterhin mit den Themen, die bei uns hier oben aufliegen. Und die mögen dann für manche vielleicht irgendwie sehr weit oben an der Skala sein, aber sonst fällt man auch wieder zurück, was wir auch gesehen haben in den in der letzten Zeit, weil es eben diese deutschland- oder europaweite Entwicklung gibt von Hooliganismus und Männlichkeit, Dominanzverhalten, die auch da Schritte einen haben zurückgehen lassen Und, ja, dafür braucht es, glaube ich, vor allem Geld, Zeit, Know-How, Fortbildungen, irgendwie ein Verständnis überhaupt. Ich bin immer wieder negativ beeindruckt, wie andere Vereine das angehen.“ (T3, Absatz 40)                                  |
| (13) | „Und es wäre halt schön, eine Kollegin oder einen Kollegen zu wissen, in dem Fall eine Kollegin am besten, die halt mindestens die Hälfte ihrer Stunden für ein Thema hat. Das ist einfach auch eine Frage der Kapazitäten,“ (T1, Absatz 51)  |

### Herausforderungen der Umsetzung Vereinsebene

|  |    |
|--|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf Herausforderungen auf Ebene des Vereins in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen. | 12 |
|--|----|

|     |   |
|-----|---|
| (1) | „Fußball ist männlich dominiert, ist vor allen Dingen in Deutschland sehr weiß. Und gerade, wenn man auch höher geht in Vereinsstrukturen etc. ist er oft auch einfach SEHR alt. So, und da ist es natürlich auch schwierig bei nicht betroffenen |
|-----|---|

|      |  |
|------|--|
|      | Leuten, die vielleicht auch einfach wirklich gar keine Ahnung von geschlechterspezifischer Arbeit haben, irgendwie was zu verändern.“ (T1, Absatz 31)  |
| (2)  | „ich glaube, da hat sich in den letzten Jahren vieles geändert, weil in den Vereinen immer mehr auch so was Thema ist. Und dass durch irgendwelche eigenen Marketingabteilungen, die dann sich auf die Fahnen schreiben können, sie sind bunt und dann haben wir wieder was gemacht und alle klatschen sich auf die Schulter, oder halt bei Leuten, die wirklich auch was verändern wollen.“ (T1, Absatz 31)   |
| (3)  | „Die Abteilung, die für sowas zuständig sind in den Fußballvereinen. Das ist immer so die Frage, wie viel die damit erreichen, wie viel nachhaltig ist. Aber ich finde, im Fußball ist eigentlich JEDER Schritt in diese Richtung Fortschritt, weil die Mühlen da einfach sehr langsam mahlen.“ (T1, Absatz 31)  |
| (4)  | „der Verein, der ist offen für Themen. Nicht immer, aber sie machen ein wenig. Also ich kann das am Beispiel des Awareness-Konzepts irgendwie einfach mal runterbrechen. Das ist ziemlich frustrierend eigentlich. Also es wurde dann ein neues Konzept eingekauft, quasi von einem Anbieter und ich versuche es mal so zu erzählen, dass so wenig wegstreichen muss. Ja, und dann wurde halt diese Weiterbildung gemacht. Das war auch während der Pandemie, die war online. Eine Person hat einfach nebenbei Frikadellen gekocht, während dieser Fortbildung, muss man sich einfach mal bildlich darstellen, Ja, und dann würde das Konzept vorgestellt und dann hieß es so, ‚Jetzt haben wir das Konzept und jetzt gibt es ja noch Schulungen für Ordner und Catering‘. Die gab es tatsächlich. Ich habe das mal nachgefragt, ein Jahr später oder ein Dreivierteljahr später, dass auch die Leute, die angesprochen werden, in einem Notfall, in einer Notsituation auch wissen, was sie dann zu tun haben. Und es gibt so ein Briefing für die Ordner, dass die sich durchlesen müssen, wo der Ablaufplan drinsteht. Aber das war's dann auch. Und Ordner und gerade Catering wechselt halt auch häufig, weil das Studentenjobs sind oder irgendwelche 450 € Jobs. So, und die Leute wechseln halt einfach ständig. Und ich glaube nicht, dass alle, die im Cateringbereich arbeiten, nachgeschult wurden neu.“ (T1, Absatz 33) |
| (5)  | „ob man da unterstützt wird: Ja, oft, wenn es für Publicity sorgt, schon. Wenn man jetzt aber zum Beispiel die Niedrigschwelligkeit anspricht und wir haben das bei uns gemacht, dass ich / Also ich habe bei uns in der Runde, die dieses Konzept erarbeitet hat oder beziehungsweise damit geschult wurde, weil wirklich erarbeitet haben wir daran gar nichts, weil das wurde dann einfach eingekauft sozusagen. (...) Ja, wir wollten einfach das Ordner Flyer bekommen mit der Nummer so das das einfach noch niedrigschwelliger ist und man kann sich einfach eine Nummer holen, muss niemanden ansprechen, muss sich nicht erklären, sondern kriegt halt eine Visitenkarte, wo die Nummer draufsteht, von einer Awareness-Beauftragten, die dann unterstützend zur Seite stehen kann und weitere Sachen einleiten kann. Ja, es fehlte am Geld Visitenkarten zu drücken. Und dann haben wir irgendwann gesagt „Ja, mir ist das ja alles zu blöd, wir zahlen jetzt von unserem Etat vom Fanprojekt 70 € und drucken halt 500 Karten“. So, es kann nicht wahr sein, dass wir seit Monaten nicht vorankommen. Und es werden Spieler, weiß ich nicht wie viel Geld eingestellt, aber 70 € für eine Visitenkarte ist dann ja zu viel bei einem Verein. Das ist unglaublich, aber es ist die Realität.“ (T1, Absatz 33)  |
| (6)  | „Wir hatten ein ganzes Jahr lang mit dem Verein Workshops gemacht, mit dem [ARBEITSKREIS] zu ihrem neuen Awareness Konzept im Stadion. Das war unglaublich kräftezehrend und SEHR, SEHR ernüchternd teilweise. Aber es hat wirklich was gebracht.“ (T3, Absatz 16)   |
| (7)  | „Was jetzt auf Vereinsebene angeht, da und auch im Verband gibt es da immer noch viele Sachen, die / wo man erstmal gegen eine Wand läuft und dann SEHR, SEHR viel Herzblut und Schweiß da reinstecken muss, um die zu überzeugen, dass das relevant ist für uns alle hier“ (T3, Absatz 16)  |
| (8)  | „Und in den großen Verband, Vereins Bereichen würde ich sagen, ist durch die Arbeit von Fanprojekten gar nicht mal unbedingt von uns, aber von vielen, in vielen / Es gab viele Gremien, Zusammenschlüsse. Auf DFB, DFL Ebene / ist wirklich VIEL erreicht worden, was die Notwendigkeit von Konzepten und auch Lizenzauflagen teilweise für Vereine beinhaltet und aber auch und das ist MIR immer total wichtig, auch ein Verständnis überhaupt dafür zu haben, nicht das ist gerade en vogue, jetzt diese Dinge zu tun, sondern das auch wirklich zu verstehen, warum es notwendig ist und da muss man für ALLES kämpfen. Und da gibt es viele vieles, was nicht gesehen wird und auch wahrscheinlich weiterhin noch eine Weile dauern wird.“ (T3, Absatz 18)   |
| (9)  | „Also wir haben beispielsweise vom Verein jetzt hier, irgendwann 2018 war das schon, haben wir Plakate aufgehängt und das hat mich mehrere Wochen gekostet, das durchzusetzen. Und am Ende mussten wir sie auch selber bezahlen, wo es darum geht, wie man sich zu verhalten hat und was wir wollen und was nicht.“ (T3, Absatz 26)  |
| (10) | „Also sowohl im Team als auch glaube ich auch natürlich nicht mit allen, aber mit Teilen dieser Fanszene und auch dem Verein, dass das jetzt NICHT MEHR belächelt wird und dass unsere Forderungen, die wir haben, auch umgesetzt werden. Mal besser, mal schlechter. Aber da kann ich auf jeden Fall sagen, dass ich SEHR, SEHR stolz bin auf alle, die da Teil dran gehabt haben und auch irgendwann dazu gekommen sind. Und diesen Kampf sozusagen, so blöd das klingt, irgendwie mitgeführt haben. Und jetzt muss man halt schauen, dass es auch weitergeht. Also man kann sich ja nicht darauf ausruhen, dass wir irgendwie Dinge erreicht haben und ich werde auch nicht mehr so behandelt von Polizisten und wenn, dann habe ich mein Standing auch selber mir mittlerweile gegeben oder auch von Vereinsoffiziellen. Das ist auch GANZ GANZ schlimm. Also das sind die schlimmsten, wirklich von allen sind Vereinsoffizielle. Nicht in unserem Verein, sondern in anderen. Also da ist es immer noch herrscht wirklich ein komplett anderer, anderer Umgang miteinander, wo wir auch teilweise aktiv dann versuchen, dagegen zu arbeiten, indem wir beispielsweise Gästebetreuung mit zwei Frauen machen, weil wir keinen Bock drauf haben, dass das halt so weitergeführt wird.“ (T3, Absatz 26)   |

|  |
|--|
| (11) „das verstehen ganz viele Vereine nicht. Also es verstehen immer mehr Vereine zum Glück und so, aber es gibt auch ganz viele Vereine, die es nicht verstehen, weil die selber sozusagen schon einfach so unprofessionelle Strukturen haben. U“ (T2, Absatz 25)  |
| (12) Das heißt, es war für sie eher interessant, auch das dann dabei sein zu dürfen. Ähm, genau. Aber das ist, glaube ich wichtig und das ist auch gut so! Das hat auch dazu geführt, dass die Clubs dann auch angefangen haben. Ist auch ein Thema, dass es Fanbeauftragte gab, die äh, da offen für waren und die aber auch Zeit dafür hatten, weil sie eben nicht diesen nicht in diesen ganzen Spieltags vorbereitungs Kladderadatsch. So extrem eingebunden waren. Und es gab natürlich auch eine Zeit, wo es fast keine Vorfälle beim Fußball gab. Das heißt, auch das spielt natürlich eine Rolle. Also jetzt für die Clubs spielt es eine Rolle, die mussten konnten sich dann auch mit anderen Themen auseinandersetzen. (T2, 31) |

### Herausforderungen der Umsetzung Haltungsfragen

|   |    |
|---|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, welche sich auf die Haltung der Fachkräfte beziehen und als herausfordernd in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt werden. | 11 |
|---|----|

|  |
|--|
| (1) „Wir müssen uns halt irgendwie Input reinholen, wenn wir keine Frau im Team haben. Und deswegen habe ich jetzt diese Rolle, dass ich in den ganzen Arbeitskreisen irgendwie mitarbeite oder auch im Arbeitskreis Sexismus im Fußball. Ich meine, das ist auch ein Thema, wo natürlich auch viele Typen sitzen können. Aber wenn man sich den Arbeitskreis anschaut, dann sind die hauptsächlich weiblich gelesene Personen.“ (T1, Absatz 25)   |
| (2) „So, und manchmal hat man auch vielleicht ja das Gefühl, dass auch bei einigen Kollegen da der Zeitgeist sich noch nicht ganz angepasst hat.“ (T1, Absatz 25)  |
| (3) „Und bei UNS ist es, glaube ich, im Team mittlerweile so, dass wir das einfach versuchen mitzudenken. Das gelingt bestimmt nicht immer, weil wir auch selber nicht betroffen sind.“ (T1, Absatz 40)  |
| (4) „diese ganzen Diskurse um Männlichkeiten und so in der Uni müssen ja erst mal, also müssen ja erstmal umgekehrt also müssen ja erstmal entwickelt werden sozusagen und auch bei den bei den Leuten ankommen, also bei den, bei den denen, die dann in der Fanarbeit landen. Das ist noch mal ein Schritt mehr.“ (T2, Absatz 11)  |
| (5) „Dass ich da was anderes entwickelt, auch unter den Männern, weil die natürlich damit auch sich auseinandersetzen müssen. Und meine Kollegen sind dazu auch in der Lage. Also sie sind nicht. Die haben alle keine Workshops oder Fortbildung zu geschlechtersensibler oder geschlechtergerechter Fanarbeit gemacht. Aber ich würde sagen, die sind alle in der Lage, das zu tun. Und natürlich auch, weil wir schon lange zusammenarbeiten. Also weil's einfach in dem, in dem miteinander arbeiten natürlich auch Lernprozesse gibt untereinander.“ (T2, Absatz 15)  |
| (6) „Und natürlich kommt es immer auf die Offenheit der Kollegen und Kolleginnen an und der Kollege der Männer auch und, und es kommt immer auf die. Die Zeit an!“ (T2, Absatz 21)   |
| (7) Also es verstehen immer mehr Vereine zum Glück und so, aber es gibt auch ganz viele Vereine, die es nicht verstehen, weil die selber sozusagen schon einfach so unprofessionelle Strukturen haben. Und wir spielen ja in der vierten Liga, da ist das noch krasser. Also bei uns sind ja auch die Mitarbeitenden Zahl ist glaube ich bei uns bei acht inklusive mindestens drei oder vier Minijobbern. Also die haben natürlich selber strukturell ganz viele Probleme, aber die müssen es zumindest inhaltlich verstehen und das ist ganz schwierig. Also das ist einfach das Schwierige. Genau die finden das alle eklig. Wenn man dann erzählt, was passiert ist, finden die das alle total eklig. Ja, das ist das passiert in unserem Stadion. Und ja, natürlich passiert das in unserem Stadion. (T2, Absatz 25)  |
| (8) „Also ich erwarte von meinen Kollegen, wenn es in irgendeiner Form irgendwo, ob ich dabei bin oder nicht, ob eine Frau dabei ist oder wer auch immer dabei ist oder nicht, wenn es irgendwo etwas gibt, dass sie sich einzumischen haben. Und das erwarte ich natürlich gerade von meinem Kollegium noch mal deutlich mehr als von anderen Fans, von denen wir das auch erwarten, weil nur so ändert sich was. Zumindest in meiner Vorstellung. Es bringt nichts, immer wieder mit dem Zeigefinger als Frau sozusagen drauf zu zeigen, sondern es ist unglaublich relevant, dass hier sich die Leute einmischen, Verantwortung übernehmen. So, weil ansonsten also und auch Ausschlüsse passieren, Sanktionierungen. Das KANN NICHT ich machen, das müssen DIE untereinander machen. Aber natürlich erwarte ich das vor allem von meinem Team und, aber auch da: Ich bin jetzt hier schon lange und wir haben viele Wechsel gehabt, war es so gut wie noch nie. So glaube ich, kann man das auf jeden Fall sagen.“ (T3, Absatz 20) |
| (9) „Und das ist, glaube ich, bei den Fanprojekten noch gar nicht so angekommen, dass man das überhaupt so vielleicht machen muss in der eigenen Struktur und da erst recht nicht in den Angebotsstrukturen und in dem Mindset, sage ich mal. Wir haben auch viele alte Männer dabei, also die die Arbeit erfunden haben, die die Arbeit etabliert haben, die die  |

|   |
|---|
| Arbeit weiterentwickelt haben. Aber das merke ich ja auch, wenn ich mit denen über meine fachliche Ausrichtung spreche. Ich sage, ich muss nicht zum Auswärtsspiel fahren, wenn die gekesselt werden, haben die eigene Anwälte dabei. Also ja, klar MUSS ich. Ich MUSS teilhaben, ich mache Beziehungsarbeit. Aber OB ich dabei bin, ist der Hauptgruppe scheißegal.“ (T4, Absatz 19) |
| (10) „Wir haben auf jeden Fall weiterhin Wissenslücken, die mal mehr, mal weniger gesehen und geschlossen werden. Also da fehlt einfach wissenstechnisch einiges beim Teil vom männlichen Team. So, und das bedeutet eben auch, dass man gewisse Aufgaben nicht wahrnehmen kann. Das ist manchmal, glaube ich auch bewusst so gewählt.“ (T3, Absatz 20)                               |
| (11) „Ich weiß nicht, ob alle alteingesessenen Kollegen damit zurechtkämen, weil auch da sind natürlich Leute, die im Fußball sozialisiert wurden und nicht unbedingt offen sind für geschlechterspezifische Arbeit. Das muss man einfach auch erwähnen. Das gibt es auch. Leute, die damit nichts anfangen können, weil damit wäre uns schon sehr geholfen.“ (T1, Absatz 49)         |
| (12) „Ich hatte auch nie ein Team, in dem das hätte so einfach gehen können. Also das Team, das fehlende Team spielt ja schon auch eine Rolle, was? Ja, was, was das auch nicht vorangetrieben hat.“ (T2, Absatz 11)  |

### Herausforderungen der Umsetzung

#### Inhaltliche Komplexität und Intersektionalität

|   |   |
|---|---|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, welche die inhaltliche Komplexität und intersektionelle Verschränkungen als herausfordernd in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen. | 5 |
|---|---|

|   |
|---|
| (1) „nicht immer NUR an männliche Personen richten“ (T1, Absatz 27)   |
| (2) „Alles irgendwie auf dem Schirm zu haben. Einfach dadurch, dass ich halt selber männlich bin und nicht betroffen bin von vielen. Ähm. (...) Ja. Muss ich natürlich mein Profil immer wieder schärfen, mir da Input holen.“ (T1, Absatz 29)  |
| (3) „viele Personen gehabt, die zum Beispiel aus dem Rolli Bereich waren, die diskriminiert wurden aufgrund von ihrer Behinderung und ihres Geschlechts und teilweise auch noch ihre sozialen oder auch mit Migrationshintergrund. Also da kommt ganz oft auch so Themen zusammen, die man dann irgendwie bearbeiten muss.“ (T3, Absatz 16) |
| (4) „Ich finde es auch manchmal wirklich eine Herausforderung, immer alle Positionen mitzudenken, also nicht nur männlich weiblich, sondern auch nicht-binär etc.. [...] Aber das ist halt auch eine Entwicklung [...], das dauert halt einfach seine Zeit, bis sich das eingepägt hat bei allen Menschen.“ (T1, 35)                        |
| (5) „Es sind sehr, sehr viele Themen, die hier auch zusammenkommen. [...] Geschlecht, Gender oder auch ähm... das ist was, mit dem wir hier täglich zu tun haben, und dann kommen immer noch diese anderen Sachen dazu, was die Sache nicht unbedingt einfacher macht.“ (T3, 16)  |

### Herausforderungen der Umsetzung

#### Örtliche und Einrichtungsbezogene Rahmenbedingungen

|   |   |
|---|---|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen die Rahmenbedingungen der Einrichtungen des Fanprojekts als herausfordernd benannt werden. | 4 |
|---|---|

|   |
|---|
| (1) „Also man muss erstmal sagen, unsere Einrichtung besitzt nur eine Toilette, die ist nicht geschlechtergetrennt. An Spieltagen haben wir irgendwann eingefügt, dass das so ist und wir haben eine Außentoilette noch organisiert, wo die Herren der Schöpfung jetzt auf Toilette gehen sollen. Die ist ziemlich rüdig. Weshalb die Herren der Schöpfung ist auch immer wieder versuchen drin aufs Klo zu gehen und ich komme nicht drum rum, am Spieltag zehnmal zu sagen „drinnen ist nur für Frauen“ und dann wird gemackert.“ (T1, Absatz 11) |
| (2) „Also wenn es beispielsweise um spezifische Bedürfnisse geht, wie, wir reden hier ich glaube seit fünf Jahren über Unisex Toiletten / Also es ist so / oder FLINTA* Schlangen. Also es sind so NEVER ENDING Themen, wo aber andere merken, dass ihnen vielleicht dann was weggenommen wird oder es vermeintlich ihnen weggenommen wird, wenn sie jetzt nicht mehr jede Toilette hier benutzen können, weil es halt eine andere Toilette noch mal gibt oder was auch immer. Also das sind Themen, die dauerhaft sind.“ (T3, Absatz 18)           |
| (3) „Ja, absolut. Also Toiletten ist ein Riesenthema. Ob es jetzt in Zügen ist, bei Auswärtsfahrten, in Stadien. (...)“ (T1, Absatz 30)   |

- (4) „Ich bin da dazugekommen und weil ich nur gesehen habe, was hier ist, das sieht irgendwie komisch aus. Also Sicherheitsbeauftragte, Ordnungsdienstleiter, Polizei und eine Familie. Da habe ich nur gedacht, ich frag mal, was los ist. Also das war wirklich so ein ‚ich frag einfach mal, was los ist‘ und die kennen mich ja, also die, die Strukturen kennen nicht, die Familien nicht und dann hat sich das rausgestellt und dann hat mir die Mutter ein paar Tage später erzählt, dass die Polizei sie permanent als hysterisch abgestempelt hat. Sie soll nicht so hysterisch sein. Die haben das auch gesagt und es geht gar nicht. Also so was zum Beispiel, die sind das / die müssen / also aus meiner Sicht müssen uniformierte Beamte oder auch Ordnungsdienst der sind ja auch uniformiert, müssen solche Prozesse abgeben an Leute, die das können. Und innerhalb der Polizei gibt es Strukturen, die haben ja diese, ähm, diese Sonderermittlungsgruppen auch und so zu sexualisierter Gewalt, die müssen mindestens an die weitergeben. Also die müssen innerhalb ihrer Struktur wissen, wen sie ansprechen müssen.“ (T2, Absatz 25)



## Gelingens-Faktoren

Hierunter sind Aussagen gelistet, die sich auf Gelingens-Faktoren in der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit beziehen.

## Gelingens-Faktoren

### Vielfalt in der Teamkonstellation

|   |    |
|---|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen das Team des Fanprojekts und dessen Zusammensetzung als hilfreich durch die Fachkräfte bei der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt werden. | 17 |
|---|----|

|   |
|---|
| (1) „ich wünsche mir einfach, dass wir eine weibliche Kollegin wieder bekommen. Es ist echt / Ja, es verändert immer SEHR VIEL im Team auch. Also man merkt es auch einfach an dem ganzen Team-Miteinander alleine, wenn eine weibliche Person einfach dabei ist, als wenn man die ganze Zeit in so einem Männersumpf rumhängt und. Ja, die Sprache ist eine andere etc..“ (T1, Absatz 39)  |
| (2) So wirklich keine Kritik. Aber das war so, dieses Mindset veränderte sich durch auch neue Kolleg*innen, die ins Netzwerk gekommen sind, aber eben auch Finanzierungsfrage. Ich glaube, wenn wir mit über so eine chauvinistische Jugendkultur und Subkultur sprechen, da muss man ganz anders GEWILLT sein, Geld rein zu pumpen.“ (T4, Absatz 21)   |
| (3) „weibliche Person, oder ja, allgemein nicht männlich gelesene Personen im Team waren immer eine RIESIGE Erfahrung, glaube ich. Für alle. Für alle TYPEN im Team, weil einfach ja Themen sichtbar wurden. Vielleicht auch einfach / Also jeder kann irgendwie Tampons und Binden zu Hause liegen haben. Es ist so simpel. So, aber wenn man selber nicht betroffen ist, muss man sich keine Gedanken darüber machen. Ist ja auch einfach so und wenn man nicht darauf hingewiesen wird, wie soll man da darauf kommen?“ (T1, Absatz 41)  |
| (4) „Und die Kollegin kam dazu und hat uns auch auf so ein paar Dinge einfach aufmerksam gemacht wie ‚Hey, was haltet ihr davon, wenn wir so ein paar Binden und Tampons auf dem Klo platzieren?‘. Ah klar, so hätte man auch mal draufkommen können. Aber vielleicht hat man den Blick einfach nicht oder ist betriebsblind. Oder ist halt einfach ein Typ, der sich darüber keine Gedanken machen muss. Ja und so hat das angefangen, dass wir da irgendwie für geschlechterspezifische Themen aufmerksamer wurden, im Team mehr darüber gesprochen haben. Durch die Kollegin wurde dann halt immer mehr auch reingebracht, weil wir das auch / Also, es war ja ein Grund, warum wir unbedingt eine weibliche Fachkraft haben wollten, weil wir einfach in einigen Themen vielleicht nicht den Blick dafür haben. Ich glaube, bei mir im Team sind alle ziemlich oder sind viele progressiv unterwegs und dadurch irgendwie auch für feministische Themen sehr sensibel. Aber es ist trotzdem noch mal was anderes, wenn man eine Person im Team hat, die da ein Auge draufhat, wie das bei uns vor Ort eigentlich abläuft oder worauf geachtet wird und worauf nicht. Und das hat sehr viel einfach auch in Schwung gebracht bei uns im Team.“ (T1, Absatz 10) |
| (5) „Und ich glaube wirklich, dass es bei uns im Team oder auch in der Einrichtung immer durch Personen viel sich verändert hat. Also es ist so ein Satz, den hört man so häufig bei uns: ‚Ja, das machen wir schon irgendwie ein bisschen so, also das gehört ja irgendwie zum Tagesgeschäft dazu, dass wir versuchen, geschlechterspezifische Angebote zu machen oder sensibel dafür sind‘. Und wirkliche Angebote oder so sind meistens dann ins Rollen gekommen durch Leute, die auf uns zugekommen sind. Oder durch Leute, die bei uns arbeiten.“ (T1, Absatz 24)  |
| (6) „Also teamintern wir sind glaube ich jetzt mittlerweile tatsächlich paritätisch besetzt.“ (T3, Absatz 20)   |
| (7) „Aber es ist schon wirklich eine neue Generation an Menschen hier, die anders mit diesen Themen umgeht.“ (T3, Absatz 32)  |
| (8) „Also nur Frauen, die im Fußball unterwegs sind und die Bock auf so eine Auseinandersetzung haben, Also auf die Auseinandersetzung.“ (T2, Absatz 11)  |
| (9) „Aber das war so, dieses Mindset veränderte sich durch auch neue Kolleg*innen, die ins Netzwerk gekommen sind.“ (T4, Absatz 21)   |
| (10) „die anders mit diesen Themen umgeht“ (T3, Absatz 32)  |
| (11) „Dann ist es unglaublich relevant, was für ein Team man ist. Also unterstützt man sich gegenseitig. Auch genau in solchen Belangen, ist mein männliches Kollegium, sag ich jetzt mal da auch hinterher sich einzusetzen für genau solche Themen, weil die einfach meistens Schlüsselpositionen besetzen. Ändert man vielleicht auch mal diese Schlüsselposition und gibt man anderen Leuten Aufgaben, die man zwar ungern abgeben will, weil sie mit irgendeiner Form von Prestige verbunden sind, aber wenn man das nicht tut, dann ändert sich auch nichts. Also gerade für ich nenne es mal jetzt Frauen in Fanprojekten konkret und dann glaube ich, braucht es Anleitung für was können wir eigentlich überhaupt alles machen.“ (T3, Absatz 40)   |
| (12) „Dass ich da was anderes entwickelt, auch unter den Männern, weil die natürlich damit auch sich auseinandersetzen müssen. Und meine Kollegen sind dazu auch in der Lage. Also sie sind nicht. Die haben alle keine Workshops oder  |

|  |
|--|
| Fortbildung zu geschlechtersensibler oder geschlechtergerechter Fanarbeit gemacht. Aber ich würde sagen, die sind alle in der Lage, das zu tun. Und natürlich auch, weil wir schon lange zusammenarbeiten. Also weil's einfach in dem, in dem miteinander arbeiten natürlich auch Lernprozesse gibt untereinander. Also nicht nur Fans, die irgendwas lernen sollen, sondern auch wir untereinander lernen dabei auch miteinander umzugehen und zu reflektieren und so." (T2, Absatz 15)   |
| (13) „Es bringt nichts, immer wieder mit dem Zeigefinger als Frau sozusagen drauf zu zeigen, sondern es ist unglaublich relevant, dass hier sich die Leute einmischen, Verantwortung übernehmen. So, weil ansonsten also und auch Ausschlüsse passieren, Sanktionierungen. Das KANN NICHT ich machen, das müssen DIE untereinander machen. Aber natürlich erwarte ich das vor allem von meinem Team und, aber auch da: Ich bin jetzt hier schon lange und wir haben viele Wechsel gehabt, war es so gut wie noch nie" (T3, Absatz 20)  |
| (14) „Aber ich habe das Gefühl, da ist in den letzten zehn Jahren VIEL passiert und vorher jetzt nicht so viel. Da war das immer eher so cliquenorientiert und die Hauptzielgruppe ist halt im Fußballstadion auch NOCH MÄNNLICH, also in diesen Ultrakultur, das muss man ja sagen, leider. Also obwohl der Bedarf hat eigentlich fast, also der ist NATÜRLICH paritätisch. Es gibt genauso viele Frauen, wie es Männer gibt, oder?" (T4, Absatz 21)  |
| (15) „wie gesagt, da hat sich jetzt so ein bisschen auch / das kommt dann langsam und ja dann auch mit dem bestehenden Barmittel eben NICHT den Mann zu nehmen, weil man den vielleicht mag, sondern dann zu sagen, wir müssen im Team PARITÄTISCH sein. Ich habe, wie gesagt, da bin ich bei mir, ich habe davon profitiert, aber ich glaube, HEUTE ist das Mindset bei den Kolleginnen ist auch ein ganz ANDERES. Wenn wir jetzt noch mal eine Stelle frei hätten, wir würden nicht / Also ja, wenn das jemand wäre, der eins plus mit Sternchen ist. Aber eigentlich würden wir nur REIN weiblich ausschreiben. Also, weil wir sind jetzt fünf Leute, davon ist eine Person weiblich gelesen, dann wären wir sechs. Es wäre ja immer noch ein Ungleichgewicht. Aber man MUSS ja zu PARITÄT kommen, finde ich also auch wie gesagt, Infrastruktur. Und da haben wir dann ja auch. Wir haben ja eine GUTE Förderung. So an sich schon ein bisschen besser, übertariflich bezahlt. Ein bisschen. Teilweise so ja. Und dann, wie gesagt, die Potentiale der weiblichen Bewerberinnen nutzen. Das muss auch dazugehören. Genau." (T4, Absatz 21)                                       |
| (16) „Das wird dann gelistet und geranked, sage ich mal, und ich glaube, da muss man sagen, hat DIE ETABLIERUNG der gesamten Fansozialarbeit ein Feld gebracht, wo COOLE weibliche Sozialarbeiterinnen in dieses Feld gekommen sind und genau auch mit dieser Anforderung an sich selber „Ich will das verändern“ und meistens haben die eine linksprogressive, feministisch orientierte private Haltung und die, das meine ich ja die Muster mitschwingen, viel eher, als ob ich aus einer beschissenen Fanszene komme oder nicht, finde ich. Damit es gelingt, ist damit man das gesellschaftlich auch versteht. Und da muss man echt sagen Hut ab vor den Kolleginnen, die, sage ich mal, vor zehn, 15 Jahren ins Netzwerk gekommen sind, das lange ausgehalten haben, vielleicht sogar noch da sind und eben auch den Weg jetzt eben für NEUE Kolleginnen, die da den Finger noch weiter in die Wunde legen und eben noch weiter reingehen und das eben noch mehr aushalten. Und da dann dementsprechend die Fahne auch für progressive Leute hochhalten im Fußballnetzwerk. Und das hat sich zum Beispiel / Also das hat sich explizit im Positiven verändert.“ (T4, Absatz 23) |
| (17) „Und ich glaube, dass auch bei den Fanbeauftragten. Vom Selbstverständnis her, die das auch inzwischen klar haben, dass sie, dass sie da auch weibliche mitarbeitenden Mitarbeitenden auch den Platz einräumen müssen.“ (T2, Absatz 31)   |

## Gelingens-Faktoren

### Vernetzung der Fanprojekte und Betroffener

|  |    |
|--|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen Netzwerke als hilfreich durch die Fachkräfte bei der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt werden | 14 |
|--|----|

|  |
|--|
| (1) „Das passiert dann und wir sind immer froh, wenn wir darauf hingewiesen werden eigentlich. Und wenn sich Leute melden und am besten haben die auch noch Bock, irgendwo mit Angebote zu machen oder so" (T1, Absatz 35)   |
| (2) „gleichzeitig bin ich ja bundesweit immer auf diese, auf diese verschiedenen, auf den verschiedenen Netznetzen, die es da gab, bin ich, habe ich mich ja immer bewegt. Und da habe ich aber immer wieder auch Partnerinnen gefunden, mit denen das auch gut ging und auch Partnerinnen. Also auch Männer, die da, Kollegen, die da auch mit dabei waren und das mitgetragen haben und so, das war ja. Das war dann immer ein bisschen natürlich, immer so ein bisschen zeitverzögert, weil die Generation von Sozialarbeitenden, die dann auch schon von geschlechterreflektierter Sozialarbeit gehört hatten, die müssen oder auch diese ganzen Diskurse um Männlichkeiten und so in der Uni müssen ja erst mal, also müssen ja erstmal umgekehrt also müssen ja erstmal entwickelt werden sozusagen" (T2, Absatz 11) |
| (3) „Wir haben ja die Bundesarbeitsgemeinschaft der Fanprojekte Jahrestagung, haben wir da Workshops angeboten oder in kleineren Runden das auch mal thematisiert, wenn es zum Beispiel. Ich erinnere mich an ein ein Ding. Ähm, wir haben auch so Regionalverbünde. Also die Bundesarbeitsgemeinschaft der Fanprojekte ist aufgeteilt in vier Verbünde. Ähm, und wir sind [REGION] und dann haben wir [IN REGION] auch mal was zu Gewalt gemacht. So ganz groß erstmal. Und ich habe dann mit einem Kollegen was zu sexistischer Gewalt gemacht. Also so verändern sich ja dann also dadurch alleine, dass es immer Thema wird, verändert ja auch immer wieder den Diskurs. Ja, das war ist sozusagen eigentlich meine Rolle.“ (T2, Absatz 11)  |

|      |  |
|------|--|
| (4)  | „Es gab viele Gremien, Zusammenschlüsse. Auf DFB, DFL Ebene / ist wirklich VIEL erreicht worden, was die Notwendigkeit von Konzepten und auch Lizenzauflagen teilweise für Vereine beinhaltet“ (T3, Absatz 18)   |
| (5)  | „Als Beispiel [KOLLEGIN] kennengelernt / So. Ich weiß aus dem Kontext ihrer politischen, ihres politischen Engagements in der [STADT DES VEREINS, IN DEM SIE ARBEITET]. Also weiß ich, dass die halt einfach gut ist. So. Also es ist so, ohne dass ich sie vorher großartig kannte oder so, aber ich weiß, wenn du dich politisch so engagierst innerhalb der linken Szene, hast du erstmal auch eigene Leute, die übergriffig sind und so, die gibt es da ja auch. Und dann noch in einer Stadt wie [STADT], die ja früher die Kaderschmiede des Nazitums in [TEIL DEUTSCHLANDS] war / Wie gesagt, dann rufe ich mal an und frage so ‚Hey [KOLLEGIN], wie arbeitest du denn so mit euren [ULTAGRUPPIERUNG] oder euren früheren Faschos?‘ Also so ne, ‚wie machst du das‘, oder, ne. Und sich die, wie gesagt, diese Ruhe zu nehmen und davon zu profitieren, Fachbuch aufzuschlagen, sehr, sehr viele Weiterbildungen auch in diesem Bereich, so digital dann gewesen und das macht das gelingender.“ (T4, Absatz 25)  |
| (6)  | „Es gibt einen Anlass zu sagen, es gibt dieses Netzwerk gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt. Ich bin da drin. Wenn ihr Fragen habt, können wir gerne drüber reden.“ (T2, Absatz 13)  |
| (7)  | „Seitdem ich im Netzwerk gegen Sexismus im Fußball mitarbeite, kriege ich halt immer wieder Inputs, die ich versuche, bei uns umzusetzen.“ (T1, Absatz 21)   |
| (8)  | „Durch den Arbeitskreis [NAME DES ARBEITSKREISES] kriege ich immer wieder Input, den ich versuche umzusetzen.“ (T1, Absatz 21)   |
| (9)  | „Es könnte auch schwierig werden, nur ja so ein Bewusstsein einfach zu entwickeln. Das macht natürlich Sinn, sich dann zu umgeben mit Menschen, die betroffen sind vielleicht. (...) Die einen halt irgendwie voranbringen. Das ist halt auch so simpel. Also ich habe in meinem Freundeskreis halt so viele Frauen, die sich so krass feministisch engagieren. Ob es jetzt irgendwie bei Frauenstreik in [STADT] ist oder was auch immer im Frauenreferat der Uni oder die in irgendwelchen linken feministischen Gruppen unterwegs sind. Und es ist so simpel, die einfach mal zu fragen ‚Hey, was denkst du, was bei uns auf der Arbeit irgendwie noch verändert werden könnte?‘ So. Also ich meine, da müsste ich mir erstmal eine halbe Stunde Hass über Macker anhören. Was auch gerechtfertigt ist. Aber ich würde bestimmt genug bekommen. So, und das versuche ich in regelmäßigen Abständen immer mal wieder. Einfach Freundinnen zu fragen ‚Hey, was läuft bei dir auf der Arbeit gerade Scheiße? So aus einer feministischen Perspektive, was besser sein könnte. Und was denkst du, was könnten wir einfach bei uns besser machen?‘ So um sich Input zu holen, weil von innen heraus ist es sehr schwer irgendwie, wenn man selber nicht betroffen ist. Und das ist halt so auch eine RIESENHILFE.“ (T1, Absatz 40) |
| (10) | „Und da wäre ich gerne dabei gewesen, weil das ist so ein Netzwerk, wo ich so das meiste eigentlich immer rausgenommen habe. An Handlungs-Elan würde ich sagen. Das hat man ja manchmal, wenn man von einer Tagung oder so kommt, dass man dann so Bock hat, wieder was zu verändern oder was anzustoßen.“ (T1, Absatz 39)   |
| (11) | „Der Träger lässt uns, was unsere Fortbildung angeht, SEHR freie Hand. Wir sind da nicht an Träger-Angebote angewiesen. Auf Träger-Angebote. Und ich muss sagen, dass ich da eher überzeugt bin von den Angeboten aus unserem eigenen Netzwerk, die nicht vom Träger kommen.“ (T1, Absatz 45)  |
| (12) | „Und das Wichtige ist aber meines Erachtens, dass das sozusagen eine Struktur gibt, die und eine Struktur, 111. Das ist ein Wissen darum gibt, dass es nicht nur den Fußball und nicht nur das Stadion und nicht nur die Fanszene, also die kleine Fanszene im Stadion, sondern das Stadion gibt. Das ist sozusagen das Drumherum gibt und das ist natürlich auch ganz andere Angebote von Hilfsstrukturen gibt, die das auch viel besser können, weil die das schon 100 Jahre machen, weil die ganz, ganz viel auch gut machen, weil die auch wieder gut vernetzt sind. Weil die schon Angebote entwickelt haben, die wir vielleicht anfangen würden zu fordern. Aber wir brauchen. Also für mich ist ganz wichtig dieses Vernetzungsding also und das dann können, das ist auch eine eine also für mich ist es auch immer noch eine widerständige Struktur, weil natürlich gibt es immer wieder Druck auf diese Hilfeangebote. Wenn du dir [STADT] anguckst, wo die gerade angefangen haben, einfach ganz viele einfach den Etat, den Haushalt so zu gestalten, dass bestimmte Einrichtungen in [STADT], also Frauen, Hilfsstrukturen zu machen müssen.“ (T2, Absatz 21)   |
| (13) | „dann wird man im Netzwerk schon auch angesprochen ‚Hey, ihr habt keine Frau im Team, warum nicht? Das ist ein Problem‘. So, also es wird als Problem wahrgenommen und das ist es auch. So und wenn das der STANDARD wäre, würde sich wahrscheinlich an vielen Standorten auch einiges ändern.“ (T1, Absatz 49)  |
| (14) | „Unter anderem wurden wir auch von diesem Arbeitskreis angesprochen, dass wir jetzt ein männlich besetztes Team sind. Ob uns das bewusst ist? Was uns bewusst war aber ja, die haben uns da auf jeden Fall darauf hingewiesen, weil es an vielen Standorten einfach auch bei vielen Standort zum Beispiel bei freizeitpädagogischen Angeboten manchmal ein Problem ist, wenn man keine weibliche Fachkraft dabei hat.“ (T1, Absatz 9)  |

## Gelingens-Faktoren

### Engagement und Feedback der Adressat\*innen

|   |    |
|---|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen das Feedback der Adressat*innen als hilfreich durch die Fachkräfte bei der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt wird. | 14 |
|---|----|

|  |
|--|
| (1) „Wir hoffen natürlich immer auf Fans, die irgendwie mit anpacken wollen [...] wo wir Angebote machen, die nicht konsumiert werden, sondern wo man partizipativ mitarbeiten kann.“ (T1, Absatz 15)  |
| (2) „Und wenn sich Leute melden und am besten haben die auch noch Bock, irgendwo mit Angebote zu machen oder so, weil das ist eigentlich immer das Coolste, wenn was von Fans an uns herangetragen wird und wir nur unterstützen müssen oder nur irgendwie, weiß ich nicht, Strukturen bieten können.“ (T1, Absatz 35)   |
| (3) „Also Zuspruch gab es viel. Wenig öffentlichen Zuspruch natürlich, aber viel im eins zu eins. Sowohl was unsere Fanprojektarbeit hier angeht, mit wie gesagt, jungen Erwachsenen, die dann irgendwann hier in diese Fanszene kommen und sagen ‚Ey, für mich war das total wichtig, dass ich da diesen Raum hatte, mich damit auseinanderzusetzen‘ und aber auch Männer, sag ich jetzt mal, die mittlerweile Männer sind und früher eben in unserer U18-Jungs waren oder wie auch immer, die einfach anders an diese Themen mittlerweile herangehen. Auch mit Sicherheit nicht nur, aber auch WEIL WIR sie bearbeitet haben und auf der anderen Seite sehr, sehr viel Zuspruch von Betroffenen. Also da gab es SEHR, SEHR viel Positives, einfach was sich in den letzten Jahren mit der Arbeit / Was da zurückkam und auch sowohl öffentlich, das natürlich eher im kleineren Rahmen als aber auch im eins zu eins. Und wir haben wirklich viel erreicht und das merken die Leute mittlerweile auch und vertrauen uns auch als Arbeitskreis, als [FANPROJEKT], aber auch die anderen Anlaufstellen, die es mittlerweile gibt.“ (T3, Absatz 38) |
| (4) „Auf der einen Seite macht es das leichter, weil du weißt, wenn die ein Selbstverständnis haben, was irgendwie ganz klar gegen Diskriminierung und auch und damit auch Sexismus ist, hast du natürlich Zugänge zu den Leuten. Gleichzeitig ist diese aktive Fanszene aber so ein abgeschlossener Rahmen, der auch ganz viel an. Ich sag jetzt mal Geheimnistuerei. Einheit alles untereinander klären zu wollen und sowas beinhaltet und dann ist es auch schwer, da ranzukommen. Auf der anderen Seite erlebe ich es, dass ich jetzt zum wiederholten Mal von anderen Fanszenen eingeladen wurde, Workshops mit denen zu machen, zu Sexismus und sexualisierte Gewalt und Awarenessstrukturen, die sie intern auch aufbauen wollen. Also wo es dann sehr wohl Ultragruppen gibt, große Ultragruppen gibt und kleine Ultragruppen, die offen sind für so eine Auseinandersetzung und dann guckt und dann suchen nach Leuten, die ihnen in der Auseinandersetzung, ähm sie ein Stück weit voranbringen können oder die Auseinandersetzung erstmal überhaupt in Gang bringen können oder sowas.“ (T2, Absatz 19)                                 |
| (5) „Und dann glaube ich auch Konfrontation hier mit, ähm, ja, mit Fällen, mit Entwicklungen in dieser Fanszene, die auf jeden Fall dazu beigetragen haben, dass die Leute einfach merken ‚okay, wir haben hier ein Problem‘ und das haben wir auch nicht erst seit heute und das wird auch nicht irgendwie mehr. Es wird einfach nur mehr gemeldet. Das ist schon immer so und das wird sich auch erstmal nicht ändern, bis wir da was dran ändern aktiv.“ (T3, Absatz 36)  |
| (6) „Fantastic.Females haben, haben wir ja auch Fans gebraucht, die Ausstellungsbegleitbetreuung machen. Und da hatten wir mehr Männer, die uns geholfen haben als Frauen. Und interessanterweise. (...) Sind die alle offen diesen ganzen Diskursen von Awareness und sexualisierter Gewalt. Also eigentlich alle, die da mitgeholfen haben, sind heute sozusagen auch Unterstützerinnen, Unterstützerinnen von, ähm, von einem, von der neuen, von der Entwicklung zu einem hin zu einem Awarenesskonzept.“ (T2, Absatz 13)  |
| (7) „Und die kleine Gruppe, die vor drei Jahren diese oder vor zwei Jahren dieses Ding zu dem zu dem Pokalspiel der Frauen gemacht hat, die ist jetzt dran mit einem Teil der Männer, die auch bei der Ausstellung dabei waren, sozusagen das Konzept zu entwickeln. Und das ist aber aus denen heraus entstanden.“ (T2, Absatz 13)  |
| (8) „Was wir unbedingt benötigen, ist halt männliche Solidarität und ein Bewusstsein, das sich entwickeln muss. Und da können wir als Fanprojekte halt immer nur versuchen, Angebote zu machen, weil wir auf Freiwilligkeit arbeiten. Aber auch dort. Menschen bei uns am Standort zu stärken, die halt geschlechterspezifisch einen Blick haben oder arbeiten, Fans unterstützen, die progressiver sind. Fans unterstützen, die vielleicht ja, wie diese Frauengruppe, die es bei uns gibt, die einfach Themen natürlich dadurch sichtbar machen, dass sie auftreten als Frauengruppe. Das gab es vorher bei uns auch nicht. Und dann war das auf einmal Thema. Hey, wir haben da jetzt eine Frauengruppe, was machen wir denn so? Also nicht, dass jemand Angst hatte, aber es war einfach NEU für viele Leute. (...)“ (T1, Absatz 49)   |
| (9) „Also sehr viel Ex-U18-Frauen vor allem, die kommen und sagen ‚Das war schon für mich total wichtig, das zu merken, dass ich hier auch eine Stimme habe und auch gehört werde und auch ein Recht habe darauf, meine Meinung zu sagen und auch meine Kreativität oder was es auch immer ist, irgendwie einzubeziehen‘“ T3, Absatz 4)  |
| (10) „Und dann waren es SEHR, SEHR viele Verbündete, die ich einfach gewinnen konnte oder die wir hier gewinnen konnten, die das Ganze vorangetrieben haben. Und das schafft man leider auch nur mit vielen Leuten und mit Masse und Engagement. Also das kann man, glaube ich, nicht hoch genug hängen. Das Engagement von ehrenamtlichen Menschen hier, die sich dafür eingesetzt haben.“ (T3, Absatz 36)  |
| (11) „Und da ist auch sehr viel draus entstanden an Gruppen, an Diskussionskreisen, an Workshops, die Leute machen. Wir haben so einen Pool aufgebaut, an für Awareness Teams, für unterschiedliche Veranstaltungen. Das ist immer präsent. Es ist bei jeder Veranstaltung, die wir als [FANPROJEKT] machen, sowieso PFLICHT, das zu tun, aber auch vom [VERANSTALTUNG], Sonderzüge. Es ist mittlerweile STANDARD, dass es das gibt. Und das ging nur, weil wir so, weil wir   |

|  |
|--|
| so viele waren, irgendwann dann und weil es SEHR, SEHR viel Zuspruch gab. und das auch noch drumherum außerhalb von unserer Bubble einfach viel gab, was sich da entwickelt hat.“ (T3, Absatz 38)  |
| (12) „Ich habe ja vorhin erzählt, dass wir so Schulungen gemacht haben, auch für Ultragruppen. Und es gibt Ultragruppen in Deutschland, die das ganz systematisch auch für sich schon erkannt haben. Also es gibt, wir waren mal bei einer Ultragruppe eingeladen, die haben eine Kochgruppe, das sind fünf Leute, die kochen immer für 70 Leute, jeden Spieltag. Das ist ein Brett. Also, Und die kochen dann freitags, wenn samstags das Spiel ist, damit man nach dem Spiel dann, äh, essen kann zusammen. Und das ist ein Knaller. Also ich finde das ein ich finde das total super, weil. Und die werden auch hochgeschätzt.“ (T2, Absatz 37) |
| (13) „wenn Leute einen aufmerksam machen, dann ändert sich glaube ich eher was so, weil dann gibt es meist auch Leute, die Interesse daran haben oder auch Interesse an Angeboten haben. Dasselbe gilt auch / Also wir hatten auch mal eine trans Person, die bei uns [AUFGABE] gemacht hat und das hat vor allen Dingen diese Toiletten-Geschichte irgendwie bei uns sehr verändert, dass wir jetzt gesagt haben, wir brauchen unterschiedliche Toiletten auf jeden Fall. Die / Funktioniert halt nicht, dass die Männer beim Fußball auf dieselbe Toilette gehen wie die Frauen oder die Trans*personen oder wer auch immer so.“ (T1, Absatz 24) |
| (14) „Teilweise aus dem Fanprojekt heraus, teilweise aber auch aus Fanszene, Fangremien heraus. Also ich glaube, das Allererste, was mir jetzt wirklich bewusst im Kopf ist, ist das Aktionsbündnis gegen Homophobie und Sexismus im Fußball.“ (T3, Absatz 2)  |

### Gelingens-Faktoren Kontinuierliche Weiterbildung und Qualifikation

|   |    |
|---|----|
| Hierunter werden Aussagen gelistet, die Weiterbildungen als hilfreich im Zuge der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen. | 10 |
|---|----|

|  |
|--|
| (1) „wir versuchen uns ja SEHR VIEL irgendwie intern weiterzubilden und da ist geschlechterspezifische Arbeit halt schon immer Thema. Wenn ich an unsere letzte Jahrestagung in [STADT] denke, da habe ich halt so Strukturen vom [ARBEITSKREIS] einen selbstorganisierten Workshop besucht. Auch zu Jungenarbeit. Wir hatten jetzt unsere Klausurtagung aus den Fanprojekt und aus [BUNDESLAND] vor ein paar Wochen, vor zwei, glaube ich. Da ging es um Jungenarbeit. Dann / Es gibt immer wieder in unseren Netzwerken, also gerade bundesweit, Angebote zu Themen der geschlechterspezifischen Arbeit.“ (T1, Absatz 39)                    |
| (2) „Also es sind ja oft auch sozial Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und die müssen ja auch eine bestimmte Qualifikation inzwischen haben. Das hat und das war vor. Das war schon vor 2019 auch geregelt und das spielt auch eine Rolle, weil die natürlich auch dieses Thema dann aufgreifen konnten. Also auch inhaltlich verstanden haben, worum es überhaupt geht.“ (T2, Absatz 31)  |
| (3) „Oder weiß ich nicht wie es dazu kommt, weil ja nach so langer Zeit irgendwie noch NIE an einem Workshop gesessen zu haben als Fanprojekt ist auch ein bisschen finde ich irgendwie komisch (lachen). Vielleicht haben wir auch einfach so eine riesige Angebotspalette und daran liegt ja.“ (T1, Absatz 45)   |
| (4) „Und da wäre ich gerne dabei gewesen, weil das ist so ein Netzwerk, wo ich so das meiste eigentlich immer rausgenommen habe. An Handlungs-Elan würde ich sagen. Das hat man ja manchmal, wenn man von einer Tagung oder so kommt, dass man dann so Bock hat, wieder was zu verändern oder was anzustoßen.“ (T1, Absatz 39)   |
| (5) „Allerdings habe ich zum Beispiel auch mal eine Weiterbildung gemacht zu Jungenarbeit und daraufhin habe ich ein paar geschlechterspezifische / Also nach der Weiterbildung, das war eine Pandemie, habe ich so ein paar geschlechterspezifische Angebote gemacht, die sich aber eher an männliche Personen gerichtet haben, um ein bisschen kritischer mit ihrer Männlichkeit umzugehen.“ (T1, Absatz 17)   |
| (6) „ob es jetzt Koordinationsstelle Fanprojekte in Frankfurt ist, unsere Landesarbeitsgemeinschaft in [BUNDESLAND], auch mit der KoFaS haben wir schon häufiger zusammengearbeitet Und auch die haben Angebote bei uns gemacht. Ich habe da im Vorfeld mal drüber nachgedacht.“ (T1, Absatz 45)   |
| (7) „Wir hatten mit der KoFaS auch einen Workshop gemacht über ich glaube, da ging es einmal um Männlichkeit, einmal um, ich glaube, es war, nachdem die das veröffentlicht haben, die haben ja so ein kleines Buch veröffentlicht mal, das war, glaube ich, diese große Studie mit so Praxistipps. Genau. Und daraufhin hatten die eine Workshopreihe angeboten. Ich glaube, es war für viele das erste Mal Thema in diesem Team, sich damit auseinanderzusetzen. Das hat auf JEDEN Fall was gebracht. (...) Und wir haben auch DIVERSE weitere Sachen gemacht. Ich kriege das jetzt aber auch gar nicht mehr alles zusammen“ (T3, Absatz 30) |
| (8) „ich glaube mal, bei einer KOS Jahrestagung auch mal das Oberthema sozusagen war, wo ich dann aber auch nur war, wenn ich drüber nachdenke.“ (T3, Absatz 34)   |

|      |   |
|------|---|
| (9)  | „Dann natürlich schon auch die KoFaS, die das rausgebracht hat, wo es einfach vorher wenig Informationen drüber gab. Das hat auf jeden Fall auch was gebracht.“ (T3, Absatz 36)   |
| (10) | „Und sich die, wie gesagt, diese Ruhe zu nehmen und davon zu profitieren, Fachbuch aufzuschlagen, sehr, sehr viele Weiterbildungen auch in diesem Bereich, so digital dann gewesen und das macht das gelingender.“ (T4, 25) |

## Gelingens-Faktoren Maßnahmen der Corona-Pandemie

|  |   |
|--|---|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen die Maßnahmen der Corona-Pandemie als hilfreich bei der Umsetzung der geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit benannt werden. | 9 |
|--|---|

|     |  |
|-----|--|
| (1) | „Das hat auch dazu geführt, dass die Clubs dann auch angefangen haben. Ist auch ein Thema, dass es Fanbeauftragte gab, die äh, da offen für waren und die aber auch Zeit dafür hatten, weil sie eben nicht diesen nicht in diesen ganzen Spieltags Vorbereitung Kladderadatsch so extrem eingebunden waren. Und es gab natürlich auch eine Zeit, wo es fast keine Vorfälle beim Fußball gab. Das heißt, auch das spielt natürlich eine Rolle. Also jetzt für die Clubs spielt es eine Rolle, die mussten konnten sich dann auch mit anderen Themen auseinandersetzen.“ (T2, Absatz 31)   |
| (2) | „Also nach der Weiterbildung, das war in der Pandemie, habe ich so paar geschlechterspezifische Angebote gemacht“ (T1, Absatz 16)  |
| (3) | „für mich persönlich gab es wirklich echt einen Wandel. Deswegen gehe ich immer so auf diese Corona-Zeit ein, weil man auch einfach mal ein bisschen Ruhe hatte das Konzeptionelle / Ja, also wie gesagt, das ist jetzt wieder ein bisschen ausschweifend / Ehrlich, so, wir hatten KEIN Konzept, wir haben über Corona ein neues Konzept geschrieben, alle zusammen. Also natürlich gab es ein Konzept, aber das ist von 94 gewesen und wurde dann 2000 mal angepasst oder so, weißt du. Ja, genau. Ähm, ja, natürlich gab es da im Rahmen der offenen Arbeit aufsuchende Arbeit und so, dann hat aber jeder dann in seiner Fachlichkeit gelebt, erarbeitet, etabliert oder sich dann in der Arbeit quasi routiniert.“ (T4, Absatz 25)  |
| (4) | „Also ich glaube auch, dass Corona. Es ist echt krass, aber ich glaube, dass Corona und dieses Ding, dass wir ganz viele Videokonferenzen, dass wir das alles das, was wir jetzt machen, was wir beide gerade machen, dass das überhaupt normal ist und selbstverständlich hat dazu geführt, dass wir. (...) Dass wir viel mehr Zeit hatten zu reden. Also viel mehr Möglichkeiten auch auch. Also ich glaube, dass so Wirtschaftsmanager das schon immer machen, diese ganzen Videokonferenzen und den Kram schon so schon sehr lange machen deswegen. Sonst hätte es die, die die Technik nicht gegeben und auch die Technik nicht gegeben auf verschiedenen Ebenen von Teams über Zoom, über Go to Meeting. Egal. Ja, also die war ja schon ziemlich gut ausgereift, das ist ja, die haben das ja natürlich dann noch mal verbessert, weil sie die Server besser gemacht haben und so, Aber wir haben die über Corona. Das hört sich jetzt ein bisschen komisch an, hat sich einfach. Diese Technik verbreitet und die Zugänge dazu sind für viele, viele Leute einfacher geworden. Und damit also mit einer bestimmten, mit einer technischen, technischen Möglichkeit sich zu vernetzen. Hat sich also hat es glaube ich echt so ein Boost gekriegt, diese ganze Auseinandersetzung und ähm, also ich habe ja vorhin gesagt, wir haben uns früher Briefe geschrieben, das hat alles 100 Jahre gedauert, also bis die Post ankam und du dann wieder zurückgeschrieben hast und so, ne und manchmal haben wir auch telefoniert, aber. (...) Ähm. Wichtig ist dabei einfach dieses, dass sozusagen wir dann einfach unfassbar in einer unfassbaren Frequenz auch kommunizieren konnten, weil ja nicht so viel möglich war. Also durch diese ganzen Shutdowns und die ganzen, dass man sich nicht treffen konnte und so gab es. Aber ich glaube, wir haben uns ein Netzwerk zweiwöchentlich getroffen. Das wäre sonst nie der Fall gewesen. Niemals. Ist auch jetzt nicht der Fall. Ja, und das hat natürlich Effekte. Das hat Effekte. Du bist schneller erreichbar, du kannst schneller reagieren und es konntest schneller reagieren, weil einfach so viel nach draußen. Also weil einfach Sachen draußen nicht stattgefunden haben. Das ist Zufall. Absoluter Zufall. Aber ein wahnsinniger Profit, den wir dafür haben. (...) U“ (T2, Absatz 31) |
| (5) | „Wir haben hier so häufig in der letzten Zeit an unserem Konzept rumgefummelt, dass ich jetzt gar nicht genau sagen kann, was da drinsteht. Also auch mit Corona mussten wir das ändern wieder etc.“ (T3, Absatz 6)  |
| (6) | „Was wir so beim [ARBEITSKREIS] bemerkt haben, ist das / Aber das ist auch nicht mit Corona konkret in Verbindung zu bringen würde ich behaupten, dass so ein eine Öffentlichkeit, die geschaffen wurde, massiv Zahlen an Anfragen in die Höhe gebracht hat. Also während der Corona-Zeit haben wir GANZ, GANZ viel noch weiterhin an Kontakte gehabt zu Personen, die sich irgendwie mit uns austauschen wollten, auf unterschiedlichsten Ebenen. Und das ist danach auch nicht weniger, sondern viel mehr geworden. Also viele kommen aus der Deckung, sag ich jetzt mal mit ihren Themen, aber auch das ist bestimmt irgendwie damit zusammenhängt.“ (T3, Absatz 12)  |
| (7) | „aber gleichzeitig hatten wir ja da auch Zeit in diesen Einzelfall Settings. Weil wir mussten uns ja Arbeit wieder suchen. Wir konnten ja nicht mehr ins Stadion gehen. Wir hatten alle viele Überstunden blabla. Aber es sind ja eben Jugendliche und wir sind Sozialarbeiter. Und dann hat man eben was alleine gemacht. Also wir haben uns zum Beispiel digitale Sketch Corner überlegt. Also so, wo wir halt Graffiti einfach vermittelt haben“ (T4, Absatz 23)  |

|   |
|---|
| (8) „Während der Corona-Zeit haben wir GANZ, GANZ viel noch weiterhin an Kontakte gehabt zu Personen, die sich irgendwie mit uns austauschen wollten, auf unterschiedlichsten Ebenen. Und das ist danach auch nicht weniger, sondern viel mehr geworden.“ (T4, Absatz 12) |
| (9) „Und sich die, wie gesagt, diese Ruhe zu nehmen und davon zu profitieren, Fachbuch aufzuschlagen, sehr, sehr viele Weiterbildungen auch in diesem Bereich, so digital dann gewesen und das macht das gelingender.“ (T4, Absatz 25)                                    |

### Gelingens-Faktoren Haltung von Fachkräften

|  |   |
|--|---|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen die Haltung von Fachkräften als unterstützend im Zuge der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt wird. | 8 |
|--|---|

|   |
|---|
| (1) „ich immer wieder versucht habe, Frauen zu organisieren, Frauen zusammen, also Kolleginnen und aber auch weibliche Fans zusammenzubringen. Und immer wieder gab es Möglichkeiten, Anlässe sozusagen von Vernetzungsstrukturen zu schaffen. Und das habe ich dann immer, habe ich mir immer Partnerinnen gesucht und dann hat das immer war das immer normal, dass ein Teil davon eben auch ich war. Also ja, das ist bis heute. (T2, Absatz 9)  |
| (2) „Das und das weiß ich gar nicht. Ich glaube, das ist sogar das ist auch bei anderen an anderen Standorten ähnlich. Also da, wo es explizit gute. Mit den mit dem Thema auch aktiv nach außen gehende Kolleginnen gibt, ist es auch so? Also ich glaube [NAME] aus [VEREIN] zum Beispiel hat bundesweit mehr erreichen als bei euch am Standort.“ (T2, Absatz 19)  |
| (3) „wieder schärfen, mir da Input holen. Mich da irgendwie anpassen. Aber gleichzeitig bietet das auch eine RIESIGE Chance, habe ich manchmal das Gefühl, weil gerade als männliche Person, die dann halt vielleicht ein bisschen sensibler für Themen ist, merke ich schon, dass es Leute gibt, die mich zum Beispiel eher ansprechen als einen Kollegen, der vielleicht nicht so sensibel ist und das vor allen Dingen weibliche Fans in dem Fall, dann schon auch ganz klar eher mich ansprechen als andere Person im Team. Wenn Sie davon wissen, zumindest.“ (T1, Absatz 28)  |
| (4) „da muss man sagen, hat DIE ETABLIERUNG der gesamten Fansozialarbeit ein Feld gebracht, wo COOLE weibliche Sozialarbeiterinnen in dieses Feld gekommen sind und genau auch mit dieser, mit dieser Anforderung an sich selber ‚Ich will das verändern‘ und meisten haben die eine linksprogressive, feministisch orientierte private Haltung und die, das meine ich ja die Muster mitschwingen, viel eher, als ob ich aus einer beschissenen Fanszene komme oder nicht, finde ich. Damit es gelingt, ist damit man das gesellschaftlich auch versteht. Und da muss man echt sagen ‚Hut ab vor den Kolleginnen‘, die, sage ich mal, vor zehn, 15 Jahren ins Netzwerk gekommen sind, das lange ausgehalten haben, vielleicht sogar noch da sind und eben auch den Weg jetzt ebnen für NEUE Kolleginnen, die da den Finger noch weiter in die Wunde legen und eben noch weiter reingehen und das eben noch mehr aushalten. Und da dann dementsprechend die Fahne auch für progressive Leute hochhalten im Fußballnetzwerk.“ (T4, Absatz 23) |
| (5) „[A]uch diese Passion von weiblichen Kolleginnen, die auch glaube ich, motiviert sind aufgrund dieser Chauvi-Scheiße genau das zu machen. Also, weißt du wirklich, davon haben wir auch ein paar Kolleginnen, die genau sagen ‚Das möchte ich machen. Ich möchte mit diesen Männern da so arbeiten.‘ So. Und ich möchte den quasi den Fickfinger vorhalten und sagen ‚So geht das nicht‘.“ (T4, Absatz 29)  |
| (6) „Es gab früher auch mal von meiner Kollegin, fällt mir gerade ein. (...) Zu dem F_in Netzwerk. Ich weiß gerade nicht, wie es sich genau übersetzt. Frauen im Fußball oder so? // I: Ja // Dazu gab es auf jeden Fall mal eine Fahrt. Also meine Kollegin war dort im Netzwerk vertreten und die hat immer versucht, weibliche Fans damals mitzunehmen, damit die sich ein bisschen dort im Netzwerk engagieren“ (T1, Absatz 16)   |
| (7) „Und auch gerade wie gesagt, in diesen offenen Angeboten, finde ich, gehört es zur Professionalität zu sagen ‚Ich arbeite nicht mit einem Täter zusammen, sondern ich supporte Menschen, die betroffen sein könnten, damit sie nicht mehr betroffen werden‘.“ (T4, 29)  |
| (8) „Wie gesagt. Wenn es eine Gruppe gibt, die keine weiblichen Mitglieder aufnimmt und da keine weiblichen Leute aus dem Umfeld reindürfen in die Lokalität, dann bleibe ich auch draußen, dann gehe ich nicht rein. Also das ist für mich klar. Meine Arbeitskollegen gehen rein. Also, weißt du so ‚Hm. Nee, weil wir laufen auch gleich zum Stadion. Dann kann ich auch meinen Scheiß mit denen klären. Mit den Leuten, mit denen ich was privat klären muss. Das geht.‘ Also vielleicht eher unter vier Augen oder so, aber ich muss dann, da muss ich solidarisch den Betroffenen gegenüber bleiben. Wie gesagt, auch so ein bisschen so eine Mindset Sache, so ne. Aber trotzdem durch viel Austausch durch Diversität im Kolleg*innenkreis. Diversität, die auch im Rahmen des Fußballs immer mehr auftritt, wird das IMMER leichter.“ (T4, 29)   |

### Gelingens-Faktoren Gestaltungsfreiheit in Fanprojekten

|  |   |
|--|---|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen Gestaltungsfreiheit als unterstützend im Zuge der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt wird. | 4 |
|--|---|

- (1) „Dann glaube ich auch, man kann sich hier Aufgaben auch nehmen. Also unser Bereich ist / Ich habe schon in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit gearbeitet, aber es gab noch nie so einen, wo man so frei in der Gestaltung ist, sag ich jetzt mal. Also und da glaube ich, ist es schon auch relevant, dass man sich auch dieses Thema vornimmt und dann auch da Arbeitszeit investiert und diese Arbeitszeit aber auch bekommt und dann wiederum natürlich auch das Team da mitnimmt.“ (T3, Absatz 36)
- (2) „Also mir war das wichtig und ich habe das dann auch eingefordert, dass ich das machen kann und auch dann mit meinem Chef besprochen sozusagen, also der nicht hier sitzt, dass ich das als relevant empfinde und habe dann auch die Freiheit bekommen, das zu tun, weil man kann auch sagen ‚ja jetzt, wir machen hier Spieltagsbegleitung, Repressionsarbeit und fünf Veranstaltungen und zwölf Lesungen im Jahr‘. Also so blöd gesagt, also das überhaupt auch als relevant zu betrachten ist schon, glaube ich, der, der fast der wichtigste Schritt, dass man die Arbeitszeit überhaupt dafür hat, das zu tun.“ (T3, Absatz 36)
- (3) „Der Fußball ist was Besonderes, weil er viel mehr Cash hat und man freier in der praktischen Arbeit ist und weniger Rechtfertigungsdruck hat oder da weniger genau hingeguckt wird, um ehrlich zu sein.“ (T4, Absatz 29)
- (4) „Also ich finde, das ist super. Also ich bin glaube ich eine der wenigen, die das richtig gut finden. Alles. Also außer, dass wir natürlich mehr Geld gebrauchen könnten. Aber ich finde zum Beispiel, dass äh, also ich habe ja eine Tochter, die ist inzwischen groß, aber, ähm, und die ist auch geboren, bevor ich im Fanprojekt angefangen habe. Ähm. Für mich war das immer eine gute / Also für mich war das sehr gut, so flexibel arbeiten zu können.“ (T2, Absatz 29)

### Gelingens-Faktoren Haltung übergeordneter Institutionen

|  |   |
|--|---|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, in denen die Haltung übergeordneter Institutionen wie die DFL oder der DFB als hilfreich im Zuge der Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benannt wird. | 3 |
|--|---|

- (1) „Wir haben tatsächlich in den beiden Abteilungen Fanabteilung, Fanabteilung heißen die ja nicht, aber beim DFB und bei der DFL sehr viele offene Frauen auch da drin, also die Abteilung Fanbelange bei der DFL, beim DFB. Ich musste gerade überlegen, wer da war. Da ist es gar nicht so! Nee, nee, nee, nee, nee. Da ist nur eine Frau. Da ist [NAME]. Aber die macht das auch. Nur die macht so ein bisschen Frauenfußball. Die ist. Das Problem ist beim DFB, dass die nur für die Dritte Liga und für die Frauennationalmannschaft zuständig sind. Aber trotzdem, Das hat die das immer unterstützt. Inhaltlich Und bei der DFL sind es ja viele Frauen, die da arbeiten. Also [NAME], [NAME] kannst du, kannst du googeln. Also die Abteilung heißt Fanbelange. Genau. Bei der DFL. [NAME] Dann war da noch eine andere Frau, die jetzt weg ist. Also da gibt es relativ viele Frauen, die. Da in Verantwortung in verantwortlichen Positionen auch sind, sitzen und die offen für diese Auseinandersetzung waren. Es hätte ja auch genau andersherum sein können. Auch sagen können will ich nichts mit zu tun haben. Ich will mich mit so einem Thema nicht Ähm bekleckern. Weil das ist ja dann auf wenn du dann so auf diesen hohen Ebenen ist es ja dann immer ist es ja beschmutzen auch ne. Und die waren da aber anders drauf, die ticken auch anders und dann war das irgendwie auch, ähm, dann ging das eben auch und die haben sich dann natürlich aufgeteilt. Da gibt es dann eine, die das mehr macht und eine, die das weniger macht. Aber ich glaube, insgesamt war es gut, dass die so keine Angst davor hatten vor dem Thema und auch gemerkt haben, dass wir stark genug sind. Also dass wir auch. (...) Auch ohne sie zurechtkommen. Das heißt, es war für sie eher interessant, auch das dann dabei sein zu dürfen.“ (T2, Absatz 31)
- (2) Und in den großen Verband, Vereins Bereichen würde ich sagen, ist durch die Arbeit von Fanprojekten gar nicht mal unbedingt von uns, aber von vielen, in vielen / Es gab viele Gremien, Zusammenschlüsse. Auf DFB, DFL Ebene / ist wirklich VIEL erreicht worden, was die Notwendigkeit von Konzepten und auch Lizenzauflagen teilweise für Vereine beinhaltet und aber auch und das ist MIR immer total wichtig, auch ein Verständnis überhaupt dafür zu haben, nicht das ist gerade en vogue, jetzt diese Dinge zu tun, sondern das auch wirklich zu verstehen, warum es notwendig ist und da muss man für ALLES kämpfen. Und da gibt es viele vieles, was nicht gesehen wird und auch wahrscheinlich weiterhin noch eine Weile dauern wird.“ (T3, Absatz 18)
- (3) „Und da sind die Vereine ja schon progressiver unterwegs als die Verbände mittlerweile. Und die nehmen halt ihre gesellschaftliche Verantwortung dort wahr, auch wenn man dort immer genau gucken muss, ob das nicht irgendwie mehr PR ist als alles andere.“ (T1, Absatz 53)



## Notwendige Veränderungen

Hierunter sind Aussagen gelistet, die notwendige Veränderungen für eine (noch) besser gelingendere Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen.

### Notwendige Veränderungen

#### Strukturelle Veränderungen

|  |    |
|--|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, die strukturelle Veränderungen für eine (noch) besser gelingendere Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen. | 13 |
|--|----|

|   |
|---|
| (1) „Wenn wir da ein Bildungsprogramm für zwei Jahre zu dem Thema machen würden, wäre das gar nicht so leicht, das bewilligt zu bekommen. Ich glaube, man kann mit bestimmten Schlagworten [...] also ‚Prävention von Gewalt‘ ist was anderes als ‚Geschlechtergerechtigkeit‘. [...] Dafür braucht es manchmal auch eine Lobby in den Strukturen.“ (T4, Absatz 18)  |
| (2) „Und da habe ich eine ganz relevante Herausforderung grundsätzlich wird politischer Natur sein. Wie geht das hier weiter, in der Republik sozusagen, aber auch in [STADT]. Da wird gerade heftig gesägt an bestehenden Strukturen. Wenn die eingestampft werden, warum auch immer, dann wird wahrscheinlich das erste sein, was fällt, genau solche Arbeit. Das ist, glaube ich, für uns auf jeden Fall sehr relevant, weil Fußball in so einem extremen Fokus ist, der teilweise auch massiv verzerrt ist, aber genau die Arbeit dann halt tatsächlich einfach vielleicht nicht mehr gemacht werden kann, weil sie keine Ressourcen mehr bekommt. Und das ist ja eines der gefährlichsten Sachen hier auf jeglichen Ebenen. Aber meistens fällt genau Inklusion, Sexismus ab, also Antisexismus ab. Solche Themen fallen als allererstes und nicht nur bei uns natürlich, das ist in allen Bereichen ja so!“ (T3, Absatz 40)   |
| (3) „Und es wäre halt schön, eine Kollegin oder einen Kollegen zu wissen, in dem Fall eine Kollegin am besten, die halt mindestens die Hälfte ihrer Stunden für ein Thema hat. Das ist einfach auch eine Frage der Kapazitäten,“ (T1, Absatz 51)  |
| (4) „wir an unserem Standort wollen voll gerne noch eine Stelle haben, die halt weiblich besetzt werden soll, um dem Ganzen halt noch mal viel, viel mehr Tiefe zu geben.“ (T1, Absatz 51)  |
| (5) „Und das können sowohl gesellschaftliche Entwicklungen sein, als aber auch zum Beispiel die DFL mit irgendwelchen Auflagen für die Vereine, umsetzen und das sind alles kleine Bausteine, würde ich sagen, die da sind wir einfach nicht das. Wir sind nicht der Durchschnitt hier. Das muss man sehen und sind aber trotzdem nicht an unserem Zenit angekommen.“ (T3, Absatz 40)   |
| (6) „da muss man ganz anders GEWILLT sein, Geld rein zu pumpen. Also rein theoretisch auch nicht nur die ÖFFENTLICHE Hand, auch die DFL. Also. Und da kann die DFL auch vorleben, ne? Also früher hat man gesagt, also was weiß ich. Jetzt kommt natürlich auch wieder auf den Verein an, aber früher hat man ja auch gesagt, Kinder unter vier Jahren müssen nicht einen Eintrittspreis zahlen. Schoßkarte hat man dazu gesagt. Weiß ich nicht. Wenn jetzt ein Verein wie Wolfsburg, warum sagen die nicht ‚ey, nicht nur am Weltfrauentag dürfen Frauen umsonst ins Stadion, sondern‘ macht also auch die Vereine. Also dass da einfach ein Druck entsteht auf die DFL und dadurch auch auf die öffentliche Hand, weil die DFL finanziert halt 50 % das Land und die Kommune jeweils 25. Wenn die DFL sagt ‚Ey Mädels, Arbeit, wollen wir explizit mehr Geld zahlen. Nicht für Fanprojekt, aber für Mädelsarbeit oder geschlechterspezifische Arbeit‘. Dann kann ja eigentlich eine Kommune nicht sagen ‚Sehen wir nicht‘. Also ist ja dann schwierig und da tut sich auch was. Aber ich glaube auch, und das muss man auch fairerweise sagen, da hat sich in den letzten 20 Jahren in der Sozialarbeit einfach auch viel getan.“ (T4, Absatz 21) |
| (7) „Also da bin ich, wie einleitend schon gesagt, ich glaube diesen Punkt Mädchenarbeit, der wie gesagt in der Fortfassung seit 2011/12 steht der im Nationalen Konzept für Sport und Sicherheit drin. Unter Prävention und darauf richtet sich ja die Zielführung der Fanprojektarbeit. Also wann ist ein Fanprojekt ein Fanprojekt und wann arbeitet es zielführend? Und da steht da ja explizit drin, aber es ist halt nicht erläutert, es steht halt Mädchenarbeit drin. Und wie gesagt, eigentlich finde ich, hätte man ja hinkommen müssen und sagen „wir müssen geschlechterspezifisch /“. Weil wie gesagt, ich kann auch eine weibliche Rolle von FLINTA* empowern mit einem Jungsarbeit, also Ansatz, den ich ja auch schon ein paar Mal jetzt hier irgendwie versucht habe, so naheulegen, finde ich. Geht muss ich halt wie gesagt konzeptionell unterbauen. Ich muss wissen, wo ich hingehen möchte, und ich muss wissen, wie ich da hinkomme“ (T4, Absatz 21)   |
| (8) „Uniformierte müssen besser geschult sein. Das gilt für die Polizei wie für den Sicherheitsdienst. Ordnungsdienst. Ein Verein muss verstehen, dass er. Dass er Verantwortung und Schutz, also dass er sozusagen Sicherheit herstellen muss für seine Kunden, also Kunden und Kundinnen, für. Für die Zuschauerinnen, die. Der muss verstehen, dass er dass es dass ein Sicherheitsdienst nicht nur. (...) Als ein Verein nicht nur zuständig ist dafür, Gewalt von Zuschauerinnen zu unterbinden. Also im Sinne von Platzsturm, Pyrotechnik, Flitzern, Bierbecherwürfen, was weiß ich was alles. Ja und rassistischen. Aber immer sozusagen die Zuschauerin als Problem sehen, sondern die sind auch zuständig dafür, dass Menschen im Stadion ein Sicherheitsbedürfnis haben. Und da gehört eben auch dazu, um nicht betroffen zu werden von sexualisierter Gewalt im wahrsten Sinne. Also egal ob jetzt hands on oder hands off, das ist völlig wurscht. Ja, dafür und das verstehen die nicht, das verstehen ganz viele Vereine nicht.“ (T2, Absatz 25)  |

|      |  |
|------|--|
| (9)  | „Uniformierte müssen besser geschult sein. Das gilt für die Polizei wie für den Sicherheitsdienst. Ordnungsdienst. Ein Verein muss verstehen, dass er. Dass er Verantwortung und Schutz, also dass er sozusagen Sicherheit herstellen muss für seine Kunden, also Kunden und Kundinnen, für. Für die Zuschauerinnen, die. Der muss verstehen, dass er dass er ein Sicherheitsdienst nicht nur. (...) Als ein Verein nicht nur zuständig ist dafür, Gewalt von Zuschauerinnen zu unterbinden. Also im Sinne von Platzsturm, Pyrotechnik, Flitzern, Bierbecherwürfen, was weiß ich was alles. Ja und rassistischen. Aber immer sozusagen die Zuschauerin als Problem sehen, sondern die sind auch zuständig dafür, dass Menschen im Stadion ein Sicherheitsbedürfnis haben. Und da gehört eben auch dazu, um nicht betroffen zu werden von sexualisierter Gewalt im wahrsten Sinne. Also egal ob jetzt hands on oder hands off, das ist völlig wurscht. Ja, dafür und das verstehen die nicht, das verstehen ganz viele Vereine nicht.“ (T2, Absatz 25)  |
| (10) | „wir brauchen Strukturen, in denen, ähm, in denen sozusagen diese Diskurse nach oben getragen werden und einfach auch auch strukturell dann verankert werden und sozusagen Hilfestrukturen und auch Vernetzungen wieder, weil auch da ist wieder das Stichwort der Vernetzung total wichtig, weil die Anlaufstellen in den Stadien also [AWARENESS-KONZEPT] bei euch oder auch [AWARENESS-KONZEPT] bei [VEREIN] können ja nicht. Die können die Fachberatungsstellen nicht ersetzen. Es muss also aus meiner Sicht muss es, muss es. Jede von diesen Einrichtungen muss sozusagen eine Vernetzung in die Hilfestruktur, in die Kommune, also in die Hilfsstrukturen der Stadt, in der der Club ist oder auch der Landkreis. Weil es kommen ja auch immer ganz viele, viele Fans aus dem Land, aus den Landkreisen, also umliegenden Orten sozusagen, dass das, dass da auch diese Vernetzung stattfinden muss. Und zwar die Vernetzung von der Anlaufstelle und die muss aber als erste Anlaufstelle und die muss aber wissen, wohin sie vermitteln kann. Und das finde ich ganz wichtig.“ (T2, Absatz 21) |
| (11) | „Dazu kommt das eine potenzielle Betroffenen-Perspektive stärker auch in führenden Positionen der Vereine, durch die Besetzung nicht-männlicher Personen, verankert sein sollte (vgl. T1, 31)  |
| (12) | „Offenheit bei Vereinen Verbänden wäre auch mal was Schönes. Wenn man sich mal die Verbände anguckt, wer da oben sitzt, dann wundert mich auch nicht, warum da irgendwie Stillstand bei solchen Themen ist gefühlt. Und da sind die Vereine ja schon progressiver unterwegs als die Verbände mittlerweile. Und die nehmen halt ihre gesellschaftliche Verantwortung dort wahr, auch wenn man dort immer genau gucken muss, ob das nicht irgendwie mehr PR ist als alles andere.“ (T1, Absatz 53)   |
| (13) | „Oder auch eine Vorstellung, dass sozusagen sowohl die Geldgeber als auch die, die meinen, sie müssten beurteilen, was wir so für Arbeit machen. Also so dieses schöne Thema, was es gab mit Wirksamkeitsstudie, hast du wahrscheinlich mitgekriegt, als es diesen Sicherheitstreffen da gab acht, zehn, elfte Ähm, ähm, dass es auch ein Vertrauen gibt, also dass das sozusagen. Einerseits braucht es dafür ein Vertrauen in die, in die, in das Wollen und in die Fachlichkeit derjenigen, die in den Fanprojekten arbeiten und auch ein. Wissen um methodische. Um eine Methodensicherheit und auch um eine methodische Fachlichkeit, die die, wie gesagt, die nicht alles immer sichtbar macht. Also das sieht man nicht. Also man sieht ganz viel nicht ich also die Gespräche, die ich mit Leuten geführt habe in den letzten 25 Jahren, davon ist nichts öffentlich geworden.“ (T2, Absatz 39)  |

### Notwendige Veränderungen Praktische Veränderungen

|   |    |
|---|----|
| Hierunter sind Aussagen gelistet, die Veränderungen auf praktischer Ebene für eine (noch) besser gelingendere Umsetzung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit benennen. | 17 |
|---|----|

|     |  |
|-----|--|
| (1) | „gelingende Angebotsstruktur in der Lebenswelt der Mädels oder der weiblich gelesenen Personen, die auf PARTIZIPATION / wirklich explizit nachfragen ‚Okay, was wollt ihr machen, was könnt ihr machen, Wie wollt ihr euch Gehör verschaffen?‘. Genau. Und dann ist ja der Ansatz und da kommen wir jetzt ja wieder so ein bisschen mit Graffiti, welche positiven Elemente gibt die Ultrakultur vor, um zum Beispiel im Sozialraum gehört zu werden. So? Ja gut, dann ist es halt eine legale Wand. Aber wenn die prominent platziert ist und das Bild dann dementsprechend qualitativ geiler aussieht, findet die Oma das ja besser, als wenn es halt ein räudiges Bombing ist. So ne, da kann die Oma dann ein bisschen mehr mit anfangen und das sind dann ja auch Sachen so, da spricht man dann drüber und das sind dann ja wirklich prägende Sachen, auch für mich und für die Mädels natürlich auch gleichzeitig aber auch so was mit Jungen zu machen, das ist ja dann, finde ich, dann sogar schon wieder, finde ich, professionell persönlichkeitsbildend.“ (T4, Absatz 23) |
| (2) | „Wir hoffen natürlich immer auf Fans, die irgendwie mit anpacken wollen, bei irgendwelchen Themen oder Themen mit vorantreiben und wo man dann irgendwie partizipativ mitarbeiten kann.“ (T1, Absatz 15)   |
| (3) | „Aber eben das meine ich so, da kam dieser Umschwung mit wir ERREICHEN jetzt wirklich viel besser und vielleicht müssen wir auch viel OFFENSIVER und DIREKTER adressieren und ansprechen, auch im digitalen Raum. So auch über Instagram, über Ähnliches. Genau. Und uns vor allem, da sind wir wieder bei dir auch ein Stück weit, Expertise ranholen. Also aus Erfahrung und gucken, was kann man übernehmen, was funktioniert woanders gut und warum klappt das vielleicht woanders auch besser als bei uns? Also da sind wir ja auch wieder bei diesen   |

|      |   |
|------|---|
|      | Chauvi-Macker-Scheiße, das ist ja im Graffiti absolut auch so und da Oldschooler und so, das kennt man ja auch alles. Aber das belächelt man ja heute hoffentlich auch EHER, als dass man sich wieder rückschrittig verhält. So, und da sind wir wieder bei den Dingen.“ (T4, Absatz 23)  |
| (4)  | „Und ja, dementsprechen haben wir jetzt einen theoretischen Unterbau definitiv, der eben auch ganz klar den lebensweltorientierten Ansatz ansieht und eben gleichzeitig in der Sprache auch diesen Wechsel von diesen Täteransatz hin zum Opferansatz auch falsch, sondern zum empowernden Ansatz hingeht und eben sagt Moment mal, wir arbeiten in diesen Täterkontexten eigentlich immer. Aber wenn wir doch Sachen wirklich nachhaltig verändern wollen und Impulse geben wollen, Veränderungsimpulse innerhalb dieser Fanszenen-Gesellschaft setzen wollen, dann müssen wir NICHT mit dem Finger in der Wunde, sondern müssen wir EMPOWERND wie die Ultras auftreten.“ (T4, Absatz 9)   |
| (5)  | „Menschen bei uns am Startort zu stärken, die halt geschlechterspezifisch einen Blick haben oder arbeiten, Fans unterstützen, die progressiver sind“ (T1, Absatz 49)  |
| (6)  | „Da wünsche ich mir immer noch, dass wir es irgendwie in [VEREIN] mal hinbekommen, dass es auch eine weibliche Ultragruppe gibt. Aber ich glaube, davon sind wir noch ein bisschen entfernt.“ (T1, Absatz 49)   |
| (7)  | „Und dann muss man auch sagen, also natürlich diese Schwernis, dieser Männerdominanz an diesen traditionsreichen Standorten. [VEREIN], [VEREIN], [VEREIN], [VEREIN] ist auch sehr, sehr links progressiv eingestellt, muss man sagen. [VEREIN], auch was Frauen angeht, zum Beispiel Rojava. Und so machen die ja auch viel. Auch sowas. Solche Themen zu besetzen. So, ich muss nicht immer sagen ‚ihr seid scheiße, ihr seid Chauvis‘ sondern ‚ja, dann lass uns doch mal mit den kurdischen Entwurf auseinandersetzen. Aber wir schauen uns die weibliche Perspektive da an. Warum ist das vielleicht wirklich was, wofür wir uns alle was abschneiden können?‘ So, Weil das ist ja eine ganz andere Grundhaltung in der Gesellschaft. So ne, das muss so sein. (...) Das ist natürlich, wie gesagt, so ein bisschen, ja, an unseren Standorten schwer.“ (T4, Absatz 29) |
| (8)  | „das AUCH zu stärken, das, glaube ich, ist total wichtig. Und natürlich ist es auch weiterhin wichtig, mit Männern zu arbeiten, um da ein Bewusstsein zu schaffen, irgendwie Rahmenbedingungen zu schaffen, die ja wegkommen ‚von keine Weiber in den ersten sechs Reihen oder keine in unseren Bussen‘ oder was auch immer.“ (T3, Absatz 40).  |
| (9)  | „Was wir unbedingt benötigen ist halt männliche Solidarität und ein Bewusstsein, das sich entwickeln muss. Und da können wir als Fanprojekte halt immer nur versuchen, Angebote zu machen, weil wir auf Freiwilligkeit arbeiten. Aber auch dort. Menschen bei uns am Standort zu stärken, die halt geschlechterspezifisch einen Blick haben oder arbeiten, Fans unterstützen, die progressiver sind. Fans unterstützen, die vielleicht ja, wie diese Frauengruppe, die es bei uns gibt, die einfach Themen natürlich dadurch sichtbar machen, dass sie auftreten als Frauengruppe. Das gab es vorher bei uns auch nicht. Und dann war das auf einmal Thema. Hey, wir haben da jetzt eine Frauengruppe, was machen wir denn so? Also nicht, dass jemand Angst hatte, aber es war einfach NEU für viele Leute. (...)“ (T1, Absatz 49)   |
| (10) | „Wir müssen dahin kommen, dass wir über mehrere Ansätze weiter empowern. Also auch dieses, wie gesagt, aus einer Jungsperspektive, Jungen-Arbeitsperspektive dahin empowern und sagen, ‚das Spruchband. Wenn das einer malt, muss das einfach von Anfang an zu Hause bleiben‘. Und von mir aus hat die Person eine verbale Schelle verdient so einen Einlauf. So, damit das einfach nicht noch mal gemalt wird. Und wie gesagt, dann wird das verbrannt, direkt aber nicht mitgenommen. Und das wäre schön, wenn es vorher ausgesiebt wäre.“ T4, Absatz 29)   |
| (11) | „Ressourcen fördern statt defizitorientiert. Und auch gerade wie gesagt, in diesen offenen Angeboten, finde ich, gehört es zur Professionalität zu sagen ‚Ich arbeite nicht mit einem Täter zusammen, sondern ich supporte Menschen, die betroffen sein könnten, damit sie nicht mehr betroffen werden“. Dass und wie gesagt, das umfasst ALLE jungen Menschen für mich.“ (T4, Absatz 29)   |
| (12) | „feministische Grundhaltung“ (T4, Absatz 29)  |
| (13) | „Und uns vor allem, da sind wir wieder bei dir auch ein Stück weit, Expertise ranholen. Also aus Erfahrung und gucken, was kann man übernehmen, was funktioniert woanders gut und warum klappt das vielleicht woanders auch besser als bei uns?“ (T4, Absatz 23)  |
| (14) | „wir brauchen Strukturen, in denen, ähm, in denen sozusagen diese Diskurse nach oben getragen werden und einfach auch auch strukturell dann verankert werden und sozusagen Hilfestrukturen und auch Vernetzungen wieder“ (T2, Absatz 21).   |
| (15) | „wir brauchen eine Frau im Team. Ganz klar, mindestens eine. Und wir brauchen vielleicht auch noch mal eine nicht binäre Person im Team, um auch diese Themen irgendwie noch mal mehr in den Fokus zu nehmen. Es ist essenziell, würde ich sagen.“ (T1, Absatz 49)  |
| (16) | „Neueinsteiger*innen Workshops [...] [, um] da in Berührung zu kommen, dass das [Thema] relevant ist“ (T4, Absatz 40),  |

(17) „Wir brauchen hier auf jeden Fall eine Auseinandersetzung weiterhin mit den Themen, die bei uns hier oben aufliegen [(gemeint ist hierbei u.a. geschlechterreflektierende Arbeit)]. Und die mögen dann für manche vielleicht irgendwie sehr weit oben an der Skala sein, aber sonst fällt man wieder zurück, was wir auch gesehen haben in letzter Zeit, weil es eben diese deutschland- oder europaweite Entwicklung gibt von Hooliganismus und Männlichkeit, Dominanzverhalten, die auch da Schritte einen haben zurückgehen lassen. [...] [D]afür braucht es [...] vor allem Geld, Zeit, Know-How, Fortbildungen, irgendwie ein Verständnis überhaupt.“ (T3, Absatz 40)

## Transkript 1\_18122024 (T1)

1 I: Oder du wirst informiert. #00:00:04-4#

2 B1: Ich werde informiert, ja. #00:00:05-1#

3 I: Okay, das funktioniert. Genau, das war jetzt erstmal der erste Teil vom Interview. Nicht wundern, ich gucke ja immer so ein bisschen nach unten, weil hier meine Notizen und Leitfragebogen ist. Und dann starten wir gleich mit dem Interview. Ich würde dir zuerst ein paar Fragen zum derzeitigen Ist-Zustand eurer geschlechterreflektierten Fansozialarbeit und was ihr im Rahmen dieser Arbeit macht, stellen. Und danach geht es noch mal gezielt um deine Erfahrungen mit der geschlechterreflektierten Arbeit in eurem Fanprojekt und den Herausforderungen sowie Geling-Faktoren oder unterstützenden Faktoren. Und dann am Ende interessiert mich auch noch mal, was sich verändern sollte, damit das vielleicht noch besser gelingt. Und vorweg möchte ich da auch noch mal betonen, dass es natürlich jetzt erstmal so klingt, als wäre das schon lange Teil eurer Arbeit und als müsste das auch so sein. Aber das ist / Also das muss gar nicht so sein im Rahmen des Interviews. Mit geschlechterreflektierter Arbeit fasse ich zunächst erstmal alle Bestrebungen, in denen es um die Einbeziehung und stetige Analyse, vielleicht auch Dekonstruktion von Geschlecht in seinem gesellschaftlichen Verständnis in eurer Arbeit geht. Also damit du das schon mal weißt. Ich werde das sehr oft sagen, aber der Anspruch, dass es schon geschlechterreflektiert ist, ist nicht unbedingt gegeben. // B1: Ja. // Dann starten wir mal mit der ersten Frage, und zwar ganz generell: Kannst du mir erzählen, wie es dazu kam, dass ihr in eurem Fanprojekt entschieden habt, geschlechterreflektiert zu arbeiten? #00:01:42-7#

4 B1: Hm, ich habe da jetzt gerade gar nicht so ein / Also es war Thema für mich das erste Mal, dass ich es wahrgenommen habe, als ich wieder eingestellt wurde. Also ich habe nach meiner Arbeit eine Elternzeit / Also nach meinem Abschluss habe ich eine Elternzeitvertretung erst im Fanprojekt übernommen. Für eine Kollegin, die schwanger war und als sie wiederkam, habe ich das Fanprojekt für kurze Zeit verlassen. Aber sie ist irgendwann aus dem Beruf ausgeschieden. Unter anderem auch aus einem Grund, dass sie gesagt hat „Für mich ist der Job mit Familie einfach so gerade nicht stemmbar“. Das war ein Grund. Aber auch dort sieht man vielleicht schon ja einen Unterschied zu männlichen Fachkräften. Damals wurde ich dann wieder gefragt, ob ich wiederkommen möchte. Und das ist natürlich jetzt aufs Team bezogen. Aber wir haben halt keine weibliche Fachkraft und wir hätten früher gerne weiblich nachbesetzt und es galt abzuwägen zwischen mir als Fachkraft, die schon viele Jahre Erfahrung hat und auch viele Beziehungen in die Szene bei uns am Standort hatte und auch Beziehungen zu Leuten, die sonst im Team nicht so vorhanden waren. Und natürlich eine Expertise, weil ich schon einfach ein paar Jahre dort gearbeitet habe. Und ja, es war eine einfache Entscheidung, glaube ich, in dem Punkt. Allerdings war auch allen im Team bewusst damals, dass wir eigentlich gerne noch eine weibliche Kollegin hätten im Team um geschlechterspezifischer arbeiten zu können einfach. Und das ist so das erste Mal, glaube ich, wo wir wirklich im Team drüber gesprochen haben. Vorher war es auf Tagungen öfter mal Thema. Aber dass wir im Team wirklich uns bewusst für Themen entschieden haben oder darüber größer nachgedacht haben, war zu dem Zeitpunkt, als ich eigentlich eingestellt wurde. Ja, weil wir uns, entgegen dem ganzen.. Ja uns entschieden haben. Ja. #00:04:14-5#

|   |  |
|---|--|
| 5 | I: Wahrscheinlich so 2014 rum 2015? #00:04:18-2#   |
| 6 | B1: Äh, nee, ich glaube, es war. Ja doch. 2015 müsste das gewesen sein. #00:04:27-9#   |
| 7 | I: (...) Und war das dann auch konkret anlassbezogen? Also ist da irgendwas vorgefallen? Warum ihr das? Warum, dass euch dann irgendwie bewusst aufgefallen ist oder ihr das Umsetzen wolltet? #00:04:46-9#  |
| 8 | <p>B1: (...) Also ja, wir haben im Netzwerk der Fanprojekte schon vorher häufiger darüber gesprochen auf jeden Fall. (...) Ich / Ja, es gab damals auch schon / Ich muss / Ich will / Ich weiß gar nicht, ob ich mit den Daten das alles auf die Reihe kriege. Aber wir hatten damals schon den Arbeitskreis der Fanprojekte in [BUNDESLAND], der Frauen [REGION], also Arbeitskreis Frauen [REGION] heißt der. Da war die Kollegin auch drin. Unter anderem wurden wir auch von diesem Arbeitskreis angesprochen, dass wir jetzt ein männlich besetztes Team sind. Ob uns das bewusst ist? Was uns bewusst war aber ja, die haben uns da auf jeden Fall darauf hingewiesen, weil es an vielen Standorten einfach auch bei vielen Standort zum Beispiel bei freizeitpädagogischen Angeboten manchmal ein Problem ist, wenn man keine weibliche Fachkraft dabei hat. Und das war uns auch bewusst. Das mussten wir irgendwie auffangen damals. Und wir haben versucht, dann erstmal Aushilfen zu suchen, die weiblich gelesen sind. Und haben damals auch dann eine Kollegin gefunden, die bei uns angefangen hat in unserem außerschulischen Bildungsprojekt. Genau. Und die hat aber auch viele Themen bei uns ins Team mit reingebracht. Die uns jetzt erstmal nicht so bewusst waren, die wir dann aber gerne aufgenommen haben. Genau. Das war so der Auftakt, glaube ich. Also für mich. Ich weiß nicht, ob die / Vielleicht haben sich die Kollegen natürlich schon anders Gedanken zu gemacht oder auch nicht. Weiß ich nicht. Aber, wo mir das sehr bewusst wurde, war dieser Zeitpunkt einfach. Vielleicht auch, weil ich ein schlechtes Gewissen hatte, irgendwie dabei, dass ich jetzt diese Stelle kriege und bin nicht weiblich. Also ich fand es immer selber blöd und wir hatten da im Team drüber gesprochen und ich finde es schon auch wichtig, gerade weil ich diese freizeitpädagogischen Angebote zum Beispiel betreut habe und immer wieder das Problem auch hatte. Wir haben keine weibliche Fachkraft, wie machen wir das mit Übernachtungsfahrten und sowas? Genau. Und da ist so der Zeitpunkt, wo ich das erste Mal mir wirklich bewusst dazu Gedanken gemacht habe. Wobei wir auch schon vorher / Jetzt fällt mir noch mal was ein, oh man es wird scheiße für dich zu transkribieren. // I: Alles gut. // Ne, wir hatten vorher schon in meinem Praktikum tatsächlich hatten wir viele Mädels mit in der Jugendgruppe, die bei uns rumgehangen haben und da waren immer wieder Themen, die meine Kollegin tatsächlich aber bearbeitet hat, wo ich auch gar nicht angesprochen wurde von den jugendlichen Frauen, die bei uns im Treff waren. Da ging es teilweise um so Schwangerschaftsabbrüche und sowas. Und ja, da war ich einfach in dem Moment nicht die Ansprechperson, weil wir eine weibliche Fachkraft hatten und da haben wir auch in der Teamsitzung öfter drüber gesprochen, einfach wie wir damit umgehen, falls die Kollegin mal krank ist und es war eine sehr fordernde Jugendgruppe und eine sehr gewalttätige Jugendgruppe und das war schon sehr gut, immer zu zweit zu betreuen. Aber gleichzeitig war ich auch immer froh, wenn ich die weibliche Fachkraft an meiner Seite wusste, weil einfach in dieser Jugendgruppe sehr viele, ja ich würde sagen weiblich spezifische Themen aufkamen, weil die alle gerade so jugendlich waren und</p> |

mit Sexualität angefangen haben. Und genau. Ich war da einfach nicht die Ansprechperson Nummer eins. #00:08:42-3#

9 I: Ja. Vielen Dank. Du hast alles beantwortet, was ich als. (...) Dann kommen wir mal zur nächsten Frage: Kannst du mir erzählen, in welchem Rahmen ihr aktuell im Fanprojekt geschlechterreflektiert arbeitet? Oder auch generell zum Thema Geschlecht? #00:08:58-7#

10 B1: Hm. Ähm. Also wir machen ganz / Also beim Fußball muss man ja immer ganz unten anfangen mit so was. Also man muss erstmal sagen, unsere Einrichtung besitzt nur eine Toilette, die ist nicht geschlechtergetrennt. An Spieltagen haben wir irgendwann eingefügt, dass das so ist und wir haben eine Außentoilette noch organisiert, wo die Herren der Schöpfung jetzt auf Toilette gehen sollen. Die ist ziemlich rüdig. Weshalb die Herren der Schöpfung ist auch immer wieder versuchen drin aufs Klo zu gehen und ich komme nicht drum rum, am Spieltag zehnmal zu sagen „drinnen ist nur für Frauen“ und dann wird gemeckert. Aber ja, wir haben / Also, wir haben angefangen ja geschlechterspezifisch haben wir angefangen, damals mit der Jugendgruppe. Wir hatten da einen Jugendlichen dabei, der homosexuell, also der sein Outing bei uns in der Einrichtung vollzogen hat, bei seiner Jugendgruppe und sehr viel Angst davor hatte, weil das auch eine sehr gewaltorientierte Gruppe war. Allerdings haben die Jugendlichen das sehr gut gemacht, darauf zu reagieren und haben ihn als Teil ihrer Gruppe einfach ja weiterhin wahrgenommen. Und für einige war das wirklich so ‚Ja toll, hast du jetzt geoutet? Mir doch egal, du bist doch, bist du einer von uns‘. So und ja, ich glaube für die Person selber war es ein Riesenthema und die Jugendlichen haben das gar nicht so, für die war das ZIEMLICH egal und unwichtig. Und ich habe aber auch rausgehört, dass fast jeder von den Jugendlichen aus dieser Gruppe irgendwie familiär Leute hat, die eine andere sexuelle Orientierung hatten, was irgendwie ja, was sehr spannend war, weil das sonst eine sehr rohe Gruppe war, so die sehr männlich bezogen war. Und zu dem Zeitpunkt haben wir so angefangen, auch darüber ja im Team mehr zu sprechen, wie wir damit sensibler umgehen können. Und gleichzeitig hatten wir diese Kollegin und dann haben / und als meine Kollegin dann gegangen ist, gab es ja den AK Frauen-[REGION] und da bin ich dann reingegangen, soweit es mir zugestanden wurde von dem Arbeitskreis. Da musst du mal gucken, wie du das irgendwie machst, weil ich glaube, ich bin der Einzige [TREFFEN], der regelmäßig teilnimmt als Typ. Deshalb könnte man da auch wieder rauslesen, wer das ist. Wenn ist aber auch egal. // I: Kriege ich schon hin. // Ja. (...) Genau. Und ja. Seitdem werde ich immer wieder eingeladen zu Sitzungen. Manchmal nicht, weil es dann halt intern ist. Aber es ist für mich auch voll okay. Ist halt ein Freiraum absolut für die Frauen bei uns in den Fanprojekten und ich glaube, die haben auch genug Themen, wo es angenehm ist, wenn keine Typen dabei sind. (...) Genau. Und die Kollegin kam dazu und hat uns auch auf so ein paar Dinge einfach aufmerksam gemacht wie ‚Hey, was haltet ihr davon, wenn wir so ein paar Binden und Tampons auf dem Klo platzieren?‘. Ah klar, so hätte man auch mal draufkommen können. Aber vielleicht hat man den Blick einfach nicht oder ist betriebsblind. Oder ist halt einfach ein Typ, der sich darüber keine Gedanken machen muss. Ja und so hat das angefangen, dass wir da irgendwie für geschlechterspezifische Themen aufmerksamer wurden, im Team mehr darüber gesprochen haben. Durch die Kollegin wurde dann halt immer mehr auch reingebracht, weil wir das auch / Also, es war ja ein Grund, warum wir unbedingt eine weibliche Fachkraft haben wollten,

|    |  |
|----|--|
|    | <p>weil wir einfach in einigen Themen vielleicht nicht den Blick dafür haben. Ich glaube, bei mir im Team sind alle ziemlich oder sind viele progressiv unterwegs und dadurch irgendwie auch für feministische Themen sehr sensibel. Aber es ist trotzdem noch mal was anderes, wenn man eine Person im Team hat, die da ein Auge draufhat, wie das bei uns vor Ort eigentlich abläuft oder worauf geachtet wird und worauf nicht. Und das hat sehr viel einfach auch in Schwung gebracht bei uns im Team. Ja. #00:13:33-7#</p>  |
| 11 | <p>I: Habt ihr das generell in eurem Konzept verankert, dass ihr geschlechterreflektiert, -sensibel oder -bewusst arbeiten wollt? #00:13:42-2#</p>   |
| 12 | <p>B1: Ja, Das / Also ich kann jetzt mein Konzept nicht. Ich habe das auch schon länger nicht mehr gelesen, muss ich sagen. Und es wird stetig weitergeschrieben, aber es müsste eigentlich verankert sein. Ja. Zumindest, dass man frei von Geschlecht bei uns behandelt wird. Das so das Mindeste, was auf jeden Fall drinsteht. Das weiß ich ja. #00:14:02-6#</p>   |
| 13 | <p>I: Und du hast jetzt ja gerade vor allem so auf einer subtileren Art und Weise, wie ihr das umsetzt, gesprochen. Habt ihr auch generell geschlechtsspezifisch oder geschlechtsunspecifische Angebote zum Thema Geschlecht, die ihr regelmäßig habt oder auch nicht regelmäßig? #00:14:20-5#</p>   |
| 14 | <p>B1: Ja, wir haben immer wieder Angebote gemacht. Wir werden / Also es hat sich so ein so eine Frauengruppe bei uns im Verein gegründet, die sich trifft. Da wurden wir mal eingeladen, haben uns und unsere Arbeit vorgestellt, aber haben auch geguckt, wo wir vielleicht diese Gruppe unterstützen können. Man muss aber dazu sagen, dass gerade jüngere Fans nicht so Bock darauf haben, glaube ich, weil das ist eine Gruppe von so [MERKMAL], die / Ich weiß auch gar nicht, ob die selber so geschlechterspezifisch unterwegs sind oder ob die nicht lieber Sektchen einfach nur trinken bei ihrem Treffen. Also die haben sich schon für Themen stark gemacht, was auch gut ist. Und wir sind auch froh, dass es die gibt, weil die natürlich irgendwie auch Dinge vorantreiben. Aber es sind jetzt nicht die Leute, die vieles verändern wollen, glaube ich, sondern eher sich also einen eigenen Schutzraum sich dadurch gegründet haben. Genau, und das ist auch voll okay. Wir hoffen natürlich immer auf Fans, die irgendwie mit anpacken wollen, bei irgendwelchen Themen oder Themen mit vorantreiben und wo man dann irgendwie partizipativ mitarbeiten kann. Das ist bei der Gruppe, glaube ich, nicht so der Fall unbedingt. Aber. jetzt magst du die Frage noch mal stellen. #00:15:39-1#</p> |
| 15 | <p>I: Ob wir generell so geschlechterspezifische oder unspezifische Angebote habt, die ihr vielleicht auch regelmäßig durchführt? Also ein Beispiel könnte ja sein eine begleitete Auswärtsfahrt U18 nur mit FLINTA* oder Frauen. #00:15:53-5#</p>   |
| 16 | <p>B1: Ähm. Ja, immer mal wieder. Wir haben jetzt nichts fest verankert. Bis vor zwei Jahren in den niederen Ligen gab es teilweise bei Auswärtsspielen zwei nicht männlich gelesene Person. So, die kennt jeder und jede. In [VEREIN] wahrscheinlich, die irgendwie länger schon zum Fußball fahren, weil das natürlich auffällig war und dementsprechend war es immer so die Frage ‚Hey, benötigen die Angebote von uns?‘. So und das waren auch nicht die Personen, die glaube ich groß Bock auf uns hatten. Allerdings habe ich zum Beispiel auch mal eine Weiterbildung gemacht zu Jungenarbeit und daraufhin habe ich ein paar geschlechterspezifische / Also nach der Weiterbildung, das war eine Pandemie, habe ich so</p>   |



ein paar geschlechterspezifische Angebote gemacht, die sich aber eher an männliche Personen gerichtet haben, um ein bisschen kritischer mit ihrer Männlichkeit umzugehen. Es kam aber nicht überall so gut an beziehungsweise wurde nicht so gefragt tatsächlich bei Fans und ich habe das dann eher einfließen lassen in meine U18-Arbeit. Dass ich dort irgendwie geschlechterspezifischer arbeite, einfach und dafür ein bisschen awarer bin, würde ich sagen. Und dort Themen aufzugreifen und Männlichkeitskonstrukte zu dekonstruieren bei den Jugendlichen. Aber es kommt auch immer auf die Gruppe an, also ich lasse es dort einfließen. Ansonsten ja. Wann arbeiten wir wirklich geschlechterspezifisch? Ich kann jetzt nur ein Beispiel nennen und das war eine Ausstellung, die wir nach [STADT DES VEREINS] geholt haben. Genau das ist so, da ging es um FLINTA\* im Graffiti und das war das einzige Angebot, was ich wirklich nur an weiblich gelesene und FLINTA\* Personen gerichtet hat, wenn ich mal so zurückdenke. (...) Es gab früher auch mal von meiner Kollegin, fällt mir gerade ein. (...) Zu dem F\_in-Netzwerk. Ich weiß gerade nicht, wie es sich genau übersetzt. Frauen im Fußball oder so? // I: Ja. // Dazu gab es auf jeden Fall mal eine Fahrt. Also meine Kollegin war dort im Netzwerk vertreten und die hat immer versucht, weibliche Fans damals mitzunehmen, damit die sich ein bisschen dort im Netzwerk engagieren. Das war aber bei mir am Standort eher schwierig auch weibliche Fans zu finden, die da Bock drauf haben, überregional irgendwie sich zu vernetzen. #00:18:46-7#

17 I: Auch schade, weil das ist eigentlich immer ganz cool, diese Vernetzungstreffen. #00:18:51-6#

18 B1: Ja, das glaube ich. Ich war nie da. Ich war ja in Hamburg hat das, glaube ich, stattgefunden, als sie da war. Aber das ist auch schon acht Jahre her oder so. Genau. #00:19:06-9#

19 I: Dann kommen wir mal zur nächsten Frage. Und zwar haben sich eure Tätigkeiten im Rahmen einer geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit in den letzten Jahren verändert? Du hast das ja schon ganz ein bisschen angerissen, dass ihr dann anlassbezogen immer mehr gemacht habt. #00:19:23-2#

20 B1: Mhm. Ja, also in den letzten Jahren auf jeden Fall. (...) Seitdem ich im [NETZWERK] mitarbeite, kriege ich halt immer wieder Inputs, die ich versuche, bei uns umzusetzen. Durch den Arbeitskreis Frauen-[REGION] kriege ich immer wieder Input, den ich versuche umzusetzen. Das ist manchmal sehr schleppend mit den Ergebnissen dazu. Da das Arbeitsfeld natürlich auch einfach SEHR männerdominiert ist und dort auch nicht unbedingt eine Bereitschaft besteht bei vielen zu einer Änderung dazu, oder viele Themen werden sofort als linke Politik verschrien, was nicht unbedingt bei allen Fans immer auf offene Ohren trifft. (...) Und ich habe oft das Gefühl, dass gerade dieses männerdominierte / Ja, dass viele Fans sich weigern, das so anzusehen und auch diesen Raum, der ja sehr männerdominiert ist, mehr zu öffnen. Also dass dort einfach eine große Diskrepanz besteht zwischen dem, was wir eigentlich gerne machen wollen würden, was aber überhaupt machbar ist mit Leuten vor Ort. Wir haben aber zum Beispiel auch daran mitgearbeitet, dass es in [VEREIN] ein Awareness-Konzept im Stadion gibt. Auch wenn ich mit dem Ergebnis eher nicht so zufrieden bin, hat sich dort einiges geändert. Das Thema ist auf jeden Fall angekommen, auch in der Szene angekommen. Es gab mal irgendwann so ein Schmähbanner gegen unser Konzept von einem anderen Verein und das hat noch mal sehr viel Aufmerksamkeit geschaffen. (...) Dazu muss man auch sagen, dass unsere Fans sich halt in der Vergangenheit

|    |   |
|----|---|
|    | auch häufig eher negativ publicity für sich gemacht haben gegen geschlechterspezifische Arbeit. Und es deswegen auch manchmal / Ja manchmal fragt man vielleicht schon gar nicht mehr, ob man ein Angebot machen soll, weil man denkt ‚okay, da kommt wahrscheinlich eh nicht viel‘. Oder wenn wir Angebote machen, dann richten die sich einfach an Stadtgesellschaft oder an andere Fans als unsere aktive Fanszene. Genau. #00:21:54-9#  |
| 21 | I: Kannst du noch mal ein bisschen konkretisieren, was du für Angebote, die ihr den Adressat*innen offenbart, meinst, die die dann nicht annehmen? #00:22:05-5#   |
| 22 | B1: Ja, ähm. Also wenn wir politische / Zum Beispiel politische Bildungsangebote machen, gab es zum Beispiel bei der [KAMPANGE] war das Thema Frauen im Widerstand. Wenn wir da Angebote machen, dann werden die zum Beispiel nicht unbedingt so besucht wie / Wobei, das stimmt nicht. Das Angebot war gut besucht, war auch ein spannender Film über eine Frau im Widerstand. Das war sehr gut. Eigentlich war es sehr gut besucht, aber unsere Fanszene kommt dann halt nicht so leicht. Das richtet sich dann eher an Stadtgesellschaft. Oder wir hatten mal eine Praktikantin, die auch ein Projekt machen wollte in ihrem Praktikum oder musste und die hat selber Fußball gespielt und wollte halt einen [SPORTANGEBOT] anbieten und dann hat sie dafür alles halt vorbereitet. Hat / Dann haben wir Flyer verteilt im Stadion, aber es ist tatsächlich niemand gekommen, der/die Lust hatte. Ja, unter Frauen Fußball zu spielen bei uns. Aber auch DAS war in der Zeit, wo das Stadion noch viel leerer war und ja, gerade / Also wir arbeiten ja vor allen Dingen auch mit Fans, die auswärts fahren. Dort gab es zu der Zeit auch nur zwei Personen, die dafür infrage gekommen wären und die hatten zum Beispiel eh keinen Bock, mit anderen Fans, die jetzt nicht auswärts fahren, viel zu tun zu haben, sage ich mal. Ja. Genau. #00:23:47-5# |
| 23 | I: Ich habe mir noch aufgeschrieben bezüglich der Veränderung, ob es sich vielleicht generell für euch durch so zum Beispiel die KoFaS hat so eine Handreichung zur geschlechterreflektierten Fanarbeit veröffentlicht? Ob sich dadurch was verändert hat für euch oder durch die SGB acht Reform. Das ist ja nicht nur die Lebenslagen von Frauen und Mädchen berücksichtigt werden sollen, sondern auch noch mal vielleicht Personen, die nicht in diese binären Geschlechterrollen passen. Aber genau da für euch was ergeben hat oder verändert hat. #00:24:19-3#   |
| 24 | B1: Ich würde / Also vielleicht mögen andere Leute das in meinem Team anders sehen. Für mich hat sich da, glaube ich, nicht so viel verändert seit den Veröffentlichungen. Es wurde natürlich irgendwie Thema noch mal in Netzwerken und dadurch vielleicht der Fokus noch mal ein bisschen mehr auf geschlechterspezifische Arbeit gerichtet. Und ich glaube wirklich, dass es bei uns im Team oder auch in der Einrichtung immer durch Personen viel sich verändert hat. Also es ist so ein Satz, den hört man so häufig bei uns: „Ja, das machen wir schon irgendwie ein bisschen so, also das gehört ja irgendwie zum Tagesgeschäft dazu, dass wir versuchen, geschlechterspezifische Angebote zu machen oder sensibel dafür sind“. Und wirkliche Angebote oder so sind meistens dann ins Rollen gekommen durch Leute, die auf uns zugekommen sind. Oder durch Leute, die bei uns arbeiten. Ganz banales Beispiel auch wir haben halt eine Transperson ganz lange gehabt, die bei uns [JOB] war. Und die hat halt auch immer mal wieder Dinge reingebracht, die uns halt gar nicht bewusst waren. So. Und also das war immer sehr wertvoll einfach und ich glaube, da hat sich einfach dann nach solchen Ereignissen oder was heißt Ereignisse? Aber wenn Leute einen aufmerksam  |

machen, dann ändert sich glaube ich eher was so, weil dann gibt es meist auch Leute, die Interesse daran haben oder auch Interesse an Angeboten haben. Dasselbe gilt auch / Also wir hatten auch mal eine trans Person, die bei uns [AUFGABE] gemacht hat und das hat vor allen Dingen diese Toiletten-Geschichte irgendwie bei uns sehr verändert, dass wir jetzt gesagt haben, wir brauchen unterschiedliche Toiletten auf jeden Fall. Die / Funktioniert halt nicht, dass die Männer beim Fußball auf dieselbe Toilette gehen wie die Frauen oder die Transpersonen oder wer auch immer so. Ja. Und das war eher, das du dann / Also ich meine, das ist jetzt nichts, was irgendwie in unserem Konzept steht mit den Toiletten, aber ich glaube, das ist für viele betroffene Personen einfach ein Riesenfortschritt, dass es einfach eine Toilette mehr gibt, wo sie außerhalb des Stadions hingehen können und das irgendwie auch in einem geschützten Rahmen. So ja. Aber an Angeboten hat sich durch die Veröffentlichung glaube ich nicht wirklich was verändert. Aber ich glaube schon, dass es einfach gesellschaftlich auch VIEL, viel mehr sensibilisiert wurde in den vergangenen Jahren und dass dort irgendwie durch die Gesellschaft auch vieles mehr passiert. Und bei UNS ist es, glaube ich, im Team mittlerweile so, dass wir das einfach versuchen mitzudenken. Das gelingt bestimmt nicht immer, weil wir auch selber nicht betroffen sind. Aber wir holen uns da auch gerne immer wieder Feedback rein. Also das sind so Gründe, warum ich zum Beispiel im Arbeitskreis der Frauen-[REGION] immer wieder drinsitzt, weil wir gesagt haben ‚Hey, wir sind hier halt ein scheiß Mackerteam irgendwie. Was machen wir dagegen?‘. Wir müssen uns halt irgendwie Input reinholen, wenn wir keine Frau im Team haben. Und deswegen habe ich jetzt diese Rolle, dass ich in den ganzen Arbeitskreisen irgendwie mitarbeite oder auch im Arbeitskreis Sexismus im Fußball. Ich meine, das ist auch ein Thema, wo natürlich auch viele Typen sitzen können. Aber wenn man sich den Arbeitskreis anschaut, dann sind die hauptsächlich weiblich gelesene Personen. So, und manchmal hat man auch vielleicht ja das Gefühl, dass auch bei einigen Kollegen da der Zeitgeist sich noch nicht ganz angepasst hat. So. #00:28:12-2#

25 I: (...) Ja, danke dir für deine ausführlichen Ausführungen. Mir ist auch schon ganz viele Sachen immer so vorweg. Das ist ganz gut. Okay, das wird jetzt mit dem zweiten Block anfangen, welcher sich auf die Herausforderungen für dich / euch bezieht. Und genau dazu würde ich gerne etwas über deine Erfahrung erfahren. Und dann starten wir mal direkt mit der ersten Frage, nämlich mit was für Herausforderungen bist du oder ihr im Hinblick auf eure geschlechterreflektierte Fansozialarbeit konfrontiert oder generell beim Versuch der Etablierung? #00:28:47-0#

26 B1: Oh, das hat viele Ebenen. Also erstmal hat das natürlich so eine persönliche Ebene von „wie arbeite ich selber geschlechterspezifisch?“ und das ist natürlich jetzt für mich dann eher ein Gefälle als Typ, wo ich, wenn ich mit weiblichen Personen arbeite, einfach immer sehr vorsichtig sein muss. Erstmal natürlich in meinem eigenen Handeln und in meinem eigenen Kommunizieren, dass ich versuche meine Sprache anzupassen beziehungsweise / Also da muss ich auch ehrlich sein, wenn ich mit Fußballfans mit Männlichen arbeite, dann ist der Ton oft sehr rau und auch ich neige dazu, dann so einen Ton anzuschlagen. Ich habe das Gefühl, dass ich damit oft mehr Leute erreiche beziehungsweise die Leute so eine Sprache auch erwarten. Und das ist dann immer so ein Switch, wenn ich dann also mit anderen Personen arbeite, dass ich dann auch meine Sprache wieder anpasse. So. Also sollte ich mit

den Fußballfans immer gendern, ich glaube, da würden echt einige Leute glaube ich nicht mehr mit mir reden. So so hohl das klingt. Aber die wird das nerven. Wahrscheinlich. Oder die wird das triggern. Und da muss ich nicht so viel zu sagen, glaube ich. Aber ja, das ist nun mal die Realität, in der ich arbeite manchmal leider. Ja. Und gleichzeitig habe ich natürlich so ein Ding von: ‚Ich muss auf jeden Fall gerade bei Jugendfahrten etc. aufpassen, wenn ich weiblich gelesene oder ja, wenn ich Personen dabei habe, die nicht männlich gelesen sind, wie ich mich verhalte‘. So einfach auch aus einem Selbstschutz natürlich. Das ist natürlich jetzt irgendwie ein Rollenwechsel von ‚Ich muss als Mann aufpassen, was ich tue‘. Ich glaube, das ist auch wichtig, dass man das auf dem Schirm hat, wenn man keine weibliche Fachkraft dabei hat, dass es natürlich Situationen geben kann, die für männliche Sozialarbeitende einfach, ich sage mal, gefährlich sein können. (...) Dann aber auch gleichzeitig / (...) Ja. (...) Gleichzeitig darauf zu achten, dass meine Angebote halt sich auch nicht immer NUR an männliche Personen richten, ist etwas / Und jetzt musst du noch mal die Frage wiederholen, glaube ich. Ich neige dazu, abzuschweifen, wenn ich von meiner Arbeit rede. #00:31:42-4#

27 I: Und was für Herausforderungen du im Hinblick auf eure geschlechterreflektierte Fansozialarbeit konfrontiert bist. #00:31:49-3#

28 B1: Ja. Ja, es ist schon auch eine Herausforderung, würde ich sagen. Alles irgendwie auf dem Schirm zu haben. Einfach dadurch, dass ich halt selber männlich bin und nicht betroffen bin von vielen. Ähm. (...) Ja. Muss ich natürlich mein Profil immer wieder schärfen, mir da Input holen. Mich da irgendwie anpassen. Aber gleichzeitig bietet das auch eine RIESIGE Chance, habe ich manchmal das Gefühl, weil gerade als männliche Person, die dann halt vielleicht ein bisschen sensibler für Themen ist, merke ich schon, dass es Leute gibt, die mich zum Beispiel eher ansprechen als einen Kollegen, der vielleicht nicht so sensibel ist und das vor allen Dingen weibliche Fans in dem Fall, dann schon auch ganz klar eher mich ansprechen als andere Person im Team. Wenn Sie davon wissen, zumindest. Ist ja auch immer die Frage, welche Fans wissen überhaupt, wer in welchen Netzwerken sitzt? Also ja. #00:33:05-6#

29 I: Gibt es Herausforderungen, welche sich aus den beruflichen Rahmenbedingungen ergeben, die du so identifizieren kannst? #00:33:13-9#

30 B1: Ja, absolut. Also Toiletten ist ein Riesenthema. Ob es jetzt in Zügen ist, bei Auswärtsfahrten, in Stadien. (...) Dann ja. Also sind es natürlich hausgemachte Probleme beim Fußball einfach, dass Frauen einfach einen niedrigen Stellenwert haben für Fanszene. Ob Frauen überhaupt Teil sein dürfen in Gruppen. Ob sie nicht direkt ausgeschlossen werden. Ich glaube, im Fußball hört man selten in anderen Feldern, so, aber ist man häufig nur „Freundin von“ und Stellen müssen sich erkämpft werden ganz oft von weiblichen Personen, wenn sie überhaupt offen sind für diese Stellen. (...) Ich glaube, auch als weibliche Fachkräfte ist es sehr schwer, in so einem männerdominierten Umfeld zu arbeiten. Und da schließe ich auch den Kollegen-Pool absolut nicht aus, sondern würde auch sagen, das ist noch mal eine andere Ebene der Schwierigkeit. Und das fängt an mit Dingen wie ‚Wer hat wie viel Redeanteil?‘ und hört auch damit auf, dass es dann auch natürlich irgendwie Erfahrungen mit Sexismus im Kollegenumfeld gibt. (...) Ja, und wenn man das Ganze mal durchspielt, es fängt ja schon an bei einer weiblichen Schiedsrichterin, die nicht beleidigt

wird wie ein männlicher Schiedsrichter, sondern die einfach nur reduziert wird auf ihre ja, die objektiviert wird. Dasselbe gilt für alle Personen eigentlich, die im Fußball arbeiten. Das sind Hostessen, Das sind / Ich weiß nicht. Wir haben eine weibliche Mannschaftsärztin oder Physiotherapeutin. Ich glaube, sie ist die Physiotherapeutin. Ich kenne mich da bei unserer Mannschaft nicht so aus. Dann natürlich überall im Catering, im Security Bereich. Es sind alles, ähm, natürlich Besetzungen, wo man immer erst mal fragen muss, ‚Warum ist das die Person?‘. Also es ist auch völlig klar, dass natürlich beim Catering möglichst hübsche junge Frauen arbeiten im VIP-Bereich, damit halt der alte Sack da im VIP-Bereich sich seine Currywurst essen kann und dabei noch ein hübsches Mädels hat, das ihn bedient. So ne. Also das ist ja im Fußball ist das ein absolut hausgemachtes Problem, wenn man mich fragt, so, weil hier einfach ganz alte Geschlechterrollen vorherrschen. Fußball IST männlich dominiert, ist vor allen Dingen in Deutschland sehr WEIß. Und gerade, wenn man auch höher geht in Vereinsstrukturen etc. ist er oft auch einfach SEHR alt. So, und da ist es natürlich auch schwierig bei nicht betroffenen Leuten, die vielleicht auch einfach wirklich gar keine Ahnung von geschlechterspezifischer Arbeit haben, irgendwie was zu verändern. So, und ich glaube, da hat sich in den letzten Jahren vieles geändert, weil in den Vereinen immer mehr auch so was Thema ist. Und dass durch irgendwelche eigenen Marketingabteilungen, die dann sich auf die Fahnen schreiben können, sie sind bunt und dann haben wir wieder was gemacht und alle klatschen sich auf die Schulter, oder halt bei Leuten, die wirklich auch was verändern wollen. Und da ist es oft Fanbetreuung irgendwie wichtig aber auch ja hier gesellschaftliche Verantwortungs / Ich komme gerade nicht auf den Begriff. Die Abteilung, die für sowas zuständig sind in den Fußballvereinen. Das ist immer so die Frage, wie viel die damit erreichen, wie viel nachhaltig ist. Aber ich finde, im Fußball ist eigentlich JEDER Schritt in diese Richtung Fortschritt, weil die Mühlen da einfach sehr langsam mahlen. Und wenn ich dann auf einer Tagung sitze mit dem Kollegen [VEREIN] aus [STADT] und wir sprechen darüber, dass wir Awareness-Konzepte im Stadion aufbauen wollen und er sagt dann „Ja, das ist ja alles schön und gut, aber wenn ich hier halt die [ORGANISIERTE KRIMINALITÄT] als Türsteher, als Security habe und die haben halt abends ihre Ladies, die halt auf dem Strich arbeiten, dann brauche ich den nicht mit Awareness kommen“. So, und da ist mein Standort zum Glück schon einfach sehr weit entfernt von und da gibt es mittlerweile Leute, die das irgendwie auf dem Schirm haben. Ja.  
#00:38:06-7#

31 I: Du hattest eben ja auch schon vom Verein und deren Positionierung gesprochen. Da würde mich noch mehr interessieren, ob der Träger, also euer Träger und der Verein ganz generell Einfluss hat oder auch Position bezieht und dahingehend euch auch unterstützt oder ob es da auch Herausforderungen gibt in Bezug auf geschlechterreflektierte Fansozialarbeit.  
#00:38:28-7#

32 B1: Also der Verein, der ist offen für Themen. Nicht immer, aber sie machen ein wenig. Also ich kann das am Beispiel des Awareness-Konzepts irgendwie einfach mal runterbrechen. Das ist ziemlich frustrierend eigentlich. Also es wurde dann ein neues Konzept eingekauft, quasi von einem Anbieter und ich versuche es mal so zu erzählen, dass so wenig wegstreichen muss. Ja, und dann wurde halt diese Weiterbildung gemacht. Das war auch während der Pandemie, die war online. Eine Person hat einfach nebenbei Frikadellen

gekocht, während dieser Fortbildung, muss man sich einfach mal bildlich darstellen, Ja, und dann würde das Konzept vorgestellt und dann hieß es so, „Jetzt haben wir das Konzept und jetzt gibt es ja noch Schulungen für Ordner und Catering“. Die gab es tatsächlich. Ich habe das mal nachgefragt, ein Jahr später oder ein Dreivierteljahr später, dass auch die Leute, die angesprochen werden, in einem Notfall, in einer Notsituation auch wissen, was sie dann zu tun haben. Und es gibt so ein Briefing für die Ordner, dass die sich durchlesen müssen, wo der Ablaufplan drinsteht. Aber das war's dann auch. Und Ordner und gerade Catering wechselt halt auch häufig, weil das Studentenjobs sind oder irgendwelche 450 € Jobs. So, und die Leute wechseln halt einfach ständig. Und ich glaube nicht, dass alle, die im Cateringbereich arbeiten, nachgeschult wurden neu. Dann gibt es so ein simples Beispiel: Wir haben uns mal getroffen, um unser neues Konzept zu evaluieren. Da war auch kurz vorher das Ordnungsamt da, um das zu testen und die haben das aber auch mit niemandem abgesprochen, der dieses Konzept mit eingeführt hat. Und die haben halt einfach einen Ordner gefragt beziehungsweise ein Codewort genannt und der hatte sich anscheinend das Briefing durchgelesen, hat dann gesagt „Ja, sie müssen hier die Nummer anrufen, dann wird ihnen weitergeholfen“. Ja, das hat das Ordnungsamt dann aber nicht mehr gemacht, weshalb diese ganze Awareness-Kette nie getestet wurde, sondern die haben gesagt „ach nee, der Ordner hat reagiert, hier funktioniert ja alles“. Und ja, danach war ich ziemlich frustriert. Andere Leute, die das entwickelt haben, auch. Der Verein meinte: „Ja, hat doch alles funktioniert“. Aber auch da: Die Vertreter vom Verein haben das eher mit einem zwinkernden Augen gesagt und waren so „Und dass das jetzt kein gescheiterter Test war wissen wir alle selber“. So. Ja. Bisher hat es keine Fälle gegeben, die bei uns irgendwie gemeldet wurden. Da könnte man jetzt aus Vereinssicht sagen „Ja, ist doch alles super“. Ich würde eher behaupten, dass es daran liegt, dass das nicht sichtbar genug ist oder dass es nicht niedrigschwellig genug ist unser Konzept und wir deshalb da noch irgendwie nachjustieren müssen. Und jetzt, was ich eigentlich sagen wollte, ob man da unterstützt wird: Ja, oft, wenn es für Publicity sorgt, schon. Wenn man jetzt aber zum Beispiel die Niedrigschwelligkeit anspricht und wir haben das bei uns gemacht, dass ich / Also ich habe bei uns in der Runde, die dieses Konzept erarbeitet hat oder beziehungsweise damit geschult wurde, weil wirklich erarbeitet haben wir daran gar nichts, weil das wurde dann einfach eingekauft sozusagen. (...) Ja, wir wollten einfach das Ordner Flyer bekommen mit der Nummer so das das einfach noch niedrigschwelliger ist und man kann sich einfach eine Nummer holen, muss niemanden ansprechen, muss sich nicht erklären, sondern kriegt halt eine Visitenkarte, wo die Nummer draufsteht, von einer Awareness-Beauftragten, die dann unterstützend zur Seite stehen kann und weitere Sachen einleiten kann. Ja, es fehlte am Geld Visitenkarten zu drücken. Und dann haben wir irgendwann gesagt „Ja, mir ist das ja alles zu blöd, wir zahlen jetzt von unserem Etat vom Fanprojekt 70 € und drucken halt 500 Karten“. So, es kann nicht wahr sein, dass wir seit Monaten nicht vorankommen. Und es werden Spieler, weiß ich nicht wie viel Geld eingestellt, aber 70 € für eine Visitenkarte ist dann ja zu viel bei einem Verein. Das ist unglaublich, aber es ist die Realität. #00:42:45-1#

33 I: Ich würde gerne was dazu sagen, zu vielen Punkten, aber du weißt, glaube ich // Ja. (lachen) //, dass ich mich bisschen zurückhalten muss. Genau da kommen wir einfach jetzt

mal zur nächsten Frage. Haben sich in den letzten Jahren die Herausforderungen, mit denen oder ihr konfrontiert warst, verändert? #00:43:04-2#

34 B1: (...) Die Herausforderungen (...). Also, wenn ich das als persönliche Herausforderung sehe: Jein. Also klar, Sprache verändert sich und ich versuche auch immer geschlechter (...) aware zu sprechen. Es gelingt mir nicht immer, aber so, das ist halt eine Herausforderung für mich. Manchmal auch muss ich einfach sagen, weil das mein Redefluss dann manchmal einfach stoppt. Das ist so eine persönliche Herausforderung. Aber die nehme ich gerne an! (...) Ich würde eher sagen, nicht wirklich. Ich glaube, wir sind einfach viel aufmerksamer mittlerweile, was geschlechterspezifische Themen angeht. Aber das ist auch gesamtgesellschaftlich gesehen. Ich glaube, dass da einfach sich SEHR viel verändert hat in den letzten Jahren, was so Bewusstsein bei vielen Menschen möglich macht. Andersherum (...) wird es / Oder ist es in den letzten Jahren schwieriger geworden, da das ganze natürlich irgendwelche neu-rechten Kampfbegriffe sind wie ‚Gender-Gaga‘ oder was auch immer. So, und dass man schon merkt, dass diese Kampfbegriffe salonfähig werden und auch bei einigen Fußballfans ankommen Und dass man sich schon / Ja, wenn man geschlechterspezifische Angebote macht, dass es schon passieren kann, dass Leute einen darauf ansprechen, hier mit dem Quatsch, das brauchen wir nicht oder so, nee, das Widerstände halt größer werden. Ich glaube ja, dass fasst das glaube ich am besten zusammen, dass Widerstände gegen geschlechtsspezifische Angebote und Arbeit einfach ein bisschen, Ich weiß auch nicht, die sind ein bisschen in der Gesellschaft gestärkt worden. So Positionen, wo sich Leute vielleicht vorher zurückgehalten haben oder sich auch vielleicht nicht getraut haben. Ich weiß nicht, ob es ein Trauen war oder ob die jetzt jemand haben, der es ausspricht und die haben was, was sie nachlabern können. So. Aber das ist auf jeden Fall eine Herausforderung. Ich finde es auch manchmal wirklich eine Herausforderungen, immer alle Positionen mitzudenken, also nicht nur männlich weiblich, sondern auch nicht-binär etc.. (...) Aber das ist halt auch eine Entwicklung und ich glaube, das dauert halt einfach seine Zeit, bis sich das eingepreßt hat bei allen Menschen. So und ich / Also ich glaube nicht, dass es sich bei allen Menschen einprägen wird, weil es einfach viel zu viele Leute gibt, die Widerstände haben. Aber zumindest in meinem beruflichen Umfeld und bei unserer Arbeit einfach auch. Das sind ganz normale Prozesse, dass wir Dinge mitdenken, so dass / Manchmal vergessen wir das noch, einfach weil es noch nicht so eingeebrannt ist. Das ist dann kein böser Wille. Das passiert dann und wir sind immer froh, wenn wir darauf hingewiesen werden eigentlich. Und wenn sich Leute melden und am besten haben die auch noch Bock, irgendwo mit Angebote zu machen oder so, weil das ist eigentlich immer das Coolste, wenn was von Fans an uns herangetragen wird und wir nur unterstützen müssen oder nur irgendwie, weiß ich nicht, Strukturen bieten können. So. Genau. #00:47:03-3#

35 I: Mich würde noch mal interessieren. Ich hoffe, ich habe dich gerade nicht unterbrochen. #00:47:05-0#

36 B1: Nee, alles gut. #00:47:05-7#

37 I: Ob vielleicht auch so Weiterbildungen, Ersts Schulungen für euch als Fanprojekt, irgendwelche Tagungen, Netzwerke für euch noch mal ein Grund für Veränderung waren, ob ihr euch auch vielleicht Handlungsleitfäden gegeben haben oder noch mal Umgangsweisen. #00:47:20-9#

- 38 B1: Ja, wir besuchen / Also wir versuchen uns ja SEHR VIEL irgendwie intern weiterzubilden und da ist geschlechterspezifische Arbeit halt schon immer Thema. Wenn ich an unsere letzte Jahrestagung in [STADT] denke, da habe ich halt so Strukturen vom AK Frauen-[REGION] ein selbstorganisierten Workshop besucht. Auch zu Jungenarbeit. Wir hatten jetzt unsere Klausurtagung aus den Fanprojekt und aus [BUNDESLAND] vor ein paar Wochen, vor zwei, glaube ich. Da ging es um Jungenarbeit. Dann / Es gibt immer wieder in unseren Netzwerken, also gerade bundesweit, Angebote zu Thematiken der geschlechterspezifischen Arbeit. So. Ob es jetzt bei unserer U18-Arbeit ist, wo wir unser Augenmerk dann besonders auf Arbeit mit FLINTA\* Personen gelegt haben, oder / Ich meine, wir suchen unsere Themen halt selber. Das ist immer sehr schön und das ist schon auch mehr geworden, wenn ich mal drüber nachdenke, so in den letzten Jahren, dass das mehr Thema auch auf Fortbildungen ist und auf Weiterbildung und auf Netzwerktreffen. Dass sich eigene Netzwerke auch gegründet haben, wie zum Beispiel das Netzwerk gegen Sexismus im Fußball, wo ich bisher leider nur bei einem Treffen war. Es gab in [STADT] dieses Jahr noch mal ein größeres Treffen. Da konnte ich leider nicht, weil ich da meine Weiterbildung fertig gemacht habe. Und da wäre ich gerne dabei gewesen, weil das ist so ein Netzwerk, wo ich so das meiste eigentlich immer rausgenommen habe. An Handlungs-Elan würde ich sagen. Das hat man ja manchmal, wenn man von einer Tagung oder so kommt, dass man dann so Bock hat, wieder was zu verändern oder was anzustoßen. Und das ist so ein Netzwerk, wo ich mich immer sehr gefreut habe, wenn ich nach Hause kam, irgendwie Dinge mitzunehmen und bei uns am Standort einfach zu etablieren oder zu versuchen zumindest. Ja, genau. Und das ist mehr geworden. Dieses Netzwerk gibt es auch noch nicht so ewig. Genau. Ja, und ich wünsche mir einfach, dass wir eine weibliche Kollegin wieder bekommen. Es ist echt / Ja, es verändert immer SEHR VIEL im Team auch. Also man merkt es auch einfach an dem ganzen Team-Miteinander alleine, wenn eine weibliche Person einfach dabei ist als wenn man die ganze Zeit in so einem Männersumpf rumhängt und. Ja, die Sprache ist eine andere etc.. Ja. #00:50:09-2#
- 39 I: Wenn wir schon dabei sind, können wir direkt zur nächsten Frage übergehen. Ja, gibt es oder gab es bestimmte Faktoren, die euch bei der geschlechterreflektierten Arbeit unterstützt haben? #00:50:20-3#
- 40 B1: Ja, weibliche Person, oder ja, allgemein nicht männlich gelesene Personen im Team waren immer eine RIESIGE Erfahrung, glaube ich. Für alle. Für alle TYPEN im Team, weil einfach ja Themen sichtbar wurden. Vielleicht auch einfach / Also jeder kann irgendwie Tampons und Binden zu Hause liegen haben. Es ist so simpel. So, aber wenn man selber nicht betroffen ist, muss man sich keine Gedanken darüber machen. Ist ja auch einfach so und wenn man nicht darauf hingewiesen wird, wie soll man da darauf kommen? Ich könnte natürlich googeln ‚Hey, was kann ich bei mir auf der Arbeit machen, dass es Frauen angenehmer finden‘. Aber ich weiß auch nicht, wo man dann irgendwie landet, wenn man sowas googelt. Es könnte auch schwierig werden, nur ja so ein Bewusstsein einfach zu entwickeln. Das macht natürlich Sinn, sich dann zu umgeben mit Menschen, die betroffen sind vielleicht. (...) Die einen halt irgendwie voranbringen. Das ist halt auch so simpel. Also ich habe in meinem Freundeskreis halt so viele Frauen, die sich so krass feministisch engagieren. Ob es jetzt irgendwie bei Frauenstreik in [STADT] ist oder was auch immer im



Frauenreferat der Uni oder die in irgendwelchen linken feministischen Gruppen unterwegs sind. Und es ist so simpel, die einfach mal zu fragen ‚Hey, was denkst du, was bei uns auf der Arbeit irgendwie noch verändert werden könnte?‘ So. Also ich meine, da müsste ich mir erstmal eine halbe Stunde Hass über Macker anhören. Was auch gerechtfertigt ist. Aber ich würde bestimmt genug bekommen. So, und das versuche ich in regelmäßigen Abständen immer mal wieder. Einfach Freundinnen zu fragen ‚Hey, was läuft bei dir auf der Arbeit gerade Scheiße? So aus einer feministischen Perspektive, was besser sein könnte. Und was denkst du, was könnten wir einfach bei uns besser machen?‘ So um sich Input zu holen, weil von innen heraus ist es sehr schwer irgendwie, wenn man selber nicht betroffen ist. Und das ist halt so auch eine RIESENHILFE. #00:52:33-7#

41 I: Spielt der Träger da auch noch mal irgendeine Rolle von euch? Unterstützend oder herausfordernd? Weil das hattest du jetzt noch mal komplett außen vorgelassen. #00:52:44-8#

42 B1: Ja, eher weniger. #00:52:47-7#

43 I: Okay. #00:52:49-1#

44 B1: Um es kurz zu fassen. Also ich bin auf unseren Träger gerade nicht so gut zu sprechen, aber was das angeht, kann man auch sagen, ist das natürlich positiv. Der Träger lässt uns, was unsere Fortbildung angeht, SEHR freie Hand. Wir sind da nicht an Träger-Angebote angewiesen. Auf Träger-Angebote. Und ich muss sagen, dass ich da eher überzeugt bin von den Angeboten aus unserem eigenen Netzwerk, die nicht vom Träger kommen. Heißt halt, ob es jetzt Koordinationsstelle Fanprojekte in Frankfurt ist, unsere Landesarbeitsgemeinschaft in [BUNDESLAND], auch mit der KoFaS haben wir schon häufiger zusammengearbeitet Und auch die haben Angebote bei uns gemacht. Ich habe da im Vorfeld mal drüber nachgedacht. Ich glaube, ich selber war aber noch nie in einem Workshop von der KoFaS (lachen). Also ich kenne da Leute und ich hatte auch schon mit welchen zu tun und so, aber ich habe mich anscheinend um andere Workshops bemüht. (lachen) Oder weiß ich nicht wie es dazu kommt, weil ja nach so langer Zeit irgendwie noch NIE an einem Workshop gesessen zu haben als Fanprojekt ist auch ein bisschen finde ich irgendwie komisch (lachen). Vielleicht haben wir auch einfach so eine riesige Angebotspalette und daran liegt's ja. #00:54:12-5#

45 I: Dann kommen wir jetzt auch schon zu den letzten beiden Fragen. Und zwar Was müsste sich deiner Erfahrung nach verändern, damit die Etablierung geschlechterreflektierter Fansozialarbeit vielleicht noch besser gelingt oder überhaupt gelingt? #00:54:27-2#

46 B1: (...) Meinst du das nur auf unser Fanprojekt bezogen oder auf Fußball? Weil dann könnte / #00:54:36-1#

47 I: Auf euer Fanprojekt. #00:54:36-9#

48 B1: Okay. Ja, wir brauchen eine Frau im Team. Ganz klar, mindestens eine. Und wir brauchen vielleicht auch noch mal eine nicht binäre Person im Team, um auch diese Themen irgendwie noch mal mehr in den Fokus zu nehmen. Es ist essenziell, würde ich sagen. Und es ist eigentlich auch fest verankert in / Also ich sag mal so wenn man ein Fanprojekt besetzt mit Mitarbeitenden, dann wird man im Netzwerk schon auch angesprochen ‚Hey, ihr habt keine Frau im Team, warum nicht? Das ist ein Problem‘. So, also es wird als Problem wahrgenommen und das ist es auch. So und wenn das der STANDARD wäre, würde sich

wahrscheinlich an vielen Standorten auch einiges ändern. (...) Ich weiß nicht, ob alle alleingesessenen Kollegen damit zurechtkämen, weil auch da sind natürlich Leute, die im Fußball sozialisiert wurden und nicht unbedingt offen sind für geschlechterspezifische Arbeit. Das muss man einfach auch erwähnen. Das gibt es auch. Leute, die damit nichts anfangen können, weil damit wäre uns schon sehr geholfen. Es sollte sich gesellschaftlich weiterentwickeln. Also ich meine, wir sind in einem Prozess und der sollte weitergehen, der ist noch lange nicht abgeschlossen und da sind noch lange nicht alle Kämpfe gekämpft. So. Was wir unbedingt benötigen, ist halt männliche Solidarität und ein Bewusstsein, das sich entwickeln muss. Und da können wir als Fanprojekte halt immer nur versuchen, Angebote zu machen, weil wir auf Freiwilligkeit arbeiten. Aber auch dort. Menschen bei uns am Standort zu stärken, die halt geschlechterspezifisch einen Blick haben oder arbeiten, Fans unterstützen, die progressiver sind. Fans unterstützen, die vielleicht ja, wie diese Frauengruppe, die es bei uns gibt, die einfach Themen natürlich dadurch sichtbar machen, dass sie auftreten als Frauengruppe. Das gab es vorher bei uns auch nicht. Und dann war das auf einmal Thema. Hey, wir haben da jetzt eine Frauengruppe, was machen wir denn so? Also nicht, dass jemand Angst hatte, aber es war einfach NEU für viele Leute. (...) Da wünsche ich mir immer noch, dass wir es irgendwie in [VEREIN] mal hinbekommen, dass es auch eine weibliche Ultragruppe gibt. Aber ich glaube, davon sind wir noch ein bisschen entfernt. Wobei auch dort Vernetzung stattfindet, mittlerweile unter den Frauen, die mit in der Kurve stehen. Da hat auch der [THEMA] Workshop bei uns glaube ich noch mal ein bisschen was gebracht. (...) Und ja, was brauchen wir sonst noch? Ja. #00:57:37-2#

49 I: Mehr Mittel nur für Flinta\* Person? #00:57:40-8#

50 [ANONYMISIERT]

51 B1: Ja, der war nur für FLINTA\* Personen. Ja, Was brauchen wir noch? Also klar. Wir brauchen / Wir wollen unbedingt noch / Also, wir an unserem Standort wollen voll gerne noch eine Stelle haben, die halt weiblich besetzt werden soll, um dem Ganzen halt noch mal viel, viel mehr Tiefe zu geben. Weil man muss auch dazu sagen, ich habe halt 30 Stunden, mache die Spieltagsbegleitung und die freizeitpädagogischen Angebote und bildungspolitische Arbeit auch noch hier und da. Also da bleibt halt eher so ein Thema wie geschlechterspezifische Arbeit mal hinten liegen, wenn der ganz normale Wahnsinn halt nebenbei herläuft mit 30 Stunden. Und es wäre halt schön, eine Kollegin oder einen Kollegen zu wissen, in dem Fall eine Kollegin am besten, die halt mindestens die Hälfte ihrer Stunden für ein Thema hat. Das ist einfach auch eine Frage der Kapazitäten, die und da natürlich auch kann man natürlich auch entgegen sagen, es ist eine Frage der (...) Prioritäten. Aber finde ich ein schwieriges Argument, wenn so der ganz normale Wahnsinn laufen muss. Also wir haben halt unsere Kern-Arbeitsaufgaben und alles andere ist halt oft so ein bisschen on top. Und klar kann man da auch sagen, es ist SUPER wichtig, aber auch da kann man wieder entgegenbringen ‚ja, wir arbeiten halt mit 98 % Mackern‘. So und wie also wichtig / Ich will das nicht in Relation irgendwie setzen. Also wie wichtig ist es dann, eine Geschlecht/? Also gerade da ist es eigentlich wichtig, aber eher aus einer anderen Perspektive. Nicht um Betroffenen irgendwas zu bieten, sondern um den [ULTRAGRUPPE] zu erklären / Das vielleicht nicht [ULTRAGRUPPE] dann weiß man auch wieder, wo ich herkomme / um den Leuten halt klarzumachen ‚Hey, es ist wichtig, wie IHR euch auch verhaltet, um

vielleicht einen Raum zu schaffen, wo sich Menschen wohlfühlen. So, und das ist halt nicht der Fall, wenn hier alle oberkörperfrei rumrennen und zeigen, was für krasse Tattoos sie auf welcher Wade auch immer haben. Und ja, rumschreien und irgendwelche, ja weiß ich nicht, irgendwelche hohlen Wörter nutzen oder was auch immer'. Da könnte man die Liste natürlich endlos verlängern gerade. Das Leid kennt wahrscheinlich jede betroffene Person selber zu genüge. #01:00:19-2#

52 I: Du hattest ja schon ein bisschen angesprochen mit so beruflichen Rahmenbedingungen. Ihr habe super viel zu tun. Also du hast ja nur 30 Stunden und du hattest ja auch am Anfang noch mal gesagt, „Ja, ist nicht so familienfreundlich auch“. Gibt es irgendwie so berufliche Rahmenbedingungen, wo du dir mehr Unterstützung wünschen würdest oder die du verändern würdest für euer Arbeitsfeld. #01:00:44-0#

53 B1: Ja absolut. Also es ist leider sehr schwer aufzubrechen. Das ist natürlich auch seit Jahren ein Thema bei uns im Netzwerk. Warum gehen viele Kolleginnen und Kollegen früh und bleiben Leute nicht lange? Eigentlich ist Beziehungsarbeit so das A und O für uns, weil wir so an die Leute rankommen und die auch mit ihren Themen erst zu uns kommen, wenn man eine Beziehung hat, die vielleicht auch belastbar ist. Im besten Fall, wenn es halt auch um, weiß ich nicht, strafrechtlich relevante Sachen geht, muss man da natürlich auch mal gucken, wie schützt man so eine Beziehung? Und das sind alles Stellschrauben. Also eine Sache wäre ein Zeugnisverweigerungsrecht, was wichtig wäre für unsere Arbeit, was GANZ, GANZ viel auflösen würde an Problemen, die wir haben. Das ist jetzt aber auch nicht unbedingt geschlechterspezifisch. Wobei es auch dort vielleicht reinspielen kann. Müsste ich noch mal länger drüber nachdenken, das erspare ich mir aber jetzt. (...) Aber es könnte sich sehr viel ändern. Also Offenheit bei Vereinen Verbänden wäre auch mal was Schönes. Wenn man sich mal die Verbände anguckt, wer da oben sitzt, dann wundert mich auch nicht, warum da irgendwie Stillstand bei solchen Themen ist gefühlt. Und da sind die Vereine ja schon progressiver unterwegs als die Verbände mittlerweile. Und die nehmen halt ihre gesellschaftliche Verantwortung dort wahr, auch wenn man dort immer genau gucken muss, ob das nicht irgendwie mehr PR ist als alles andere. Aber zumindest trifft man dort mittlerweile auf offene Ohren, wenn man mit geschlechterspezifischen Sachen kommt. So, ich finde die Lernorte, die ja teilweise an die Fanprojekte angedockt sind, sehr wichtig in der Arbeit, weil die natürlich noch mal solche Diskriminierungsformen etc. aufnehmen in ihrer Arbeit. Und ich habe ja schon gesagt, dass ich auch bildungspolitische Angebote mache, aber unser Lernort macht da halt viel, viel mehr. Noch mal also es ist auch weniger bei mir geworden, seitdem wir den Lernort haben. Einfach um Diskriminierungsformen etc. entgegenzuwirken schon in der Schule. (...) Ja und was wir als Fanprojekt selber gebräuch-ten, wären halt einfach Stellen, glaube ich. Also wenn ich mich umschaue in der ganzen Landschaft, dann sind eigentlich alle Fanprojekte überarbeitet, haben zu wenig Geld, wollen mehr Stellen. Es ist einfach eine RIESEN Vielfalt an Themen, die wir bearbeiten und da ist geschlechterspezifische Arbeit vielleicht 1 % von 100 %, die wir bearbeiten. So, das muss / Also das muss man sich manchmal auch noch mal auf dem Schirm rufen. An anderen Standorten ist es bestimmt mehr. Die haben dann laufende Frauengruppen oder Splittergruppen oder haben noch ein Angebot. Und es ist aber auch immer von Standort zu Standort unterschiedlich, wie viele Leute an den Standorten arbeiten. Das liegt natürlich auch an

Finanzierungsfragen. Wie lange sind Leute im Job? Möglichst lange natürlich am besten, damit sie gute Beziehungen haben, die belastbar sind. Aber das ist jetzt auch übelst neoliberal und berechnend (lachen). Ich sag mal so wenn ein Teamleiter, der 30 Jahre irgendwo sitzt, geht und wahrscheinlich einen alten Vertrag hat, kann man dafür zwei junge Leute einstellen. Also andersherum brechen dadurch Beziehungen ab. Es ist der Drahtseilakt zu gucken, wo stellt man die Stellschrauben? Wie bleibt man handlungsfähig überhaupt und überarbeitet sich nicht? Und ja, die Bedingungen in dem Beruf sind halt Wochenendarbeit, Abends arbeiten, das ist nichts für Leute, die / Also es gibt Leute mit Familie in unserem Arbeitskontext, aber ich frage mich häufig, wie die das machen. Also entweder haben die eine Frau, die Hausfrau sein will. Ich hoffe nicht so, oder ja, die sind einfach sehr gut im Strukturieren. Und das ist halt auch ein Punkt, der die Arbeit erschwert, dass wir wenig Struktur haben und deshalb so Sachen wie Familienfreundlichkeit einfach hintenüberfällt. #01:05:01-2#

54 B1: Und ich glaube, dass dadurch auch für Frauen eher als Männer der Job unattraktiver ist. Nochmal weil es halt auch gesellschaftlich einfach noch so ist, dass es immer noch so ist, dass eher die Frau zu Hause bleibt als der Mann, wenn man Kinder hat. Aber auch da sind wir zum Glück im Wandel. #01:05:26-3#

55 I: Vielen Dank für deine Ausführungen. Jetzt kommt noch die letzte Frage, und zwar, ob du noch irgendwas hast, was du noch anbringen möchtest, was du vielleicht vergessen hast, was dir gerade noch eingefallen ist. #01:05:39-7#

56 B1: Hm. (...) Nee, jetzt so auf die Schnelle eigentlich nicht. Ich habe jetzt auch viel geredet, glaube ich. Ich schweife immer so ab bei solchen Befragungen, wenn es um so um meine Arbeit geht. Das fällt mir dann immer erst selber irgendwann auf warte mal. #01:06:04-6#

57 I: Dann beende ich jetzt schon mal die Aufnahme, nur damit du das weißt. (...) Hm. #01:06:13-2#

| Transkript 2_09012025 (T2) |  |
|----------------------------|--|
| 1.                         | I: So. #00:00:03-3#  |
| 2.                         | I: Ich hoffe, es läuft. Wurde dir das angezeigt? Ja. #00:00:07-3#  |
| 3.                         | B1: Die Aufzeichnung wurde gestartet. Jetzt sehe ich dich fast nicht mehr, weil ich lauter so komische Dinger. Ah, jetzt geht's weg. Genau. Oben drin. So, Pop up Dinger. Irgendwie alles gut. Ja. #00:00:23-1#  |
| 4.                         | I: Vielleicht hast du auch noch mal Lust, dich kurz vorzustellen. #00:00:26-2#   |
| 5.                         | B1: Ich kann mich gerne vorstellen. Also, mein Name ist [NAME]. Ich arbeite seit [ANFANG 2000ER-JAHRE] im Fanprojekt [STANDORT]. Ich bin als erwachsene Frau [IN 90ERN] zum Fußball gekommen. (...) Und habe relativ schnell angefangen ganz, also ganz klar zu sagen: ‚Ich gehe nur zum Fußball, wenn ich in irgendeiner Form politisch aktiv bin‘. Ich bin, was den Fußball betrifft / Ich war sehr kritisch gegenüber dem Fußball und habe / War vorher nur mit Frauen organisiert. Also war nur in Frauenstrukturen organisiert. Und bin dann über meinen Partner, der dann gesagt hat ‚Komm doch mal mit‘. Und ich immer so ‚Nee, ich will nich‘. Und irgendwann hat es aber dann doch mal gepasst. Und dann, ähm, dann war für mich ziemlich schnell klar und das war dann auch uns beiden klar, weil wir natürlich viel drüber geredet haben. Entweder wir machen was oder wir gehen nicht mehr hin. Mhm. Und dann haben wir [INFORMATIONEN AUS PERSÖNLICHER BIOGRAPHIE, DIE ZUZUORDNEN SIND]/ Also da, ich habe in der Presseagentur gearbeitet, da gab es das natürlich schon, aber es gab das nicht also es gab keine Laptops. Es gab die Rechner waren riesig und wir haben alles per Post gemacht. Es ist schon verrückt. Es ist echt verrückt. #00:04:34-0# |
| 6.                         | I: Aber sich das vorzustellen für mich, jetzt, wo alles zu dieser Zeit. #00:04:38-9#   |
| 7.                         | B1: Komme ich halt. Ja, also ich bin. Ich bin jetzt [ALTER], wie gesagt, ich arbeite seit [ANFANG 2000ER-JAHRE] im Fanprojekt und habe aber auch schon vor, bevor ich im Fanprojekt angefangen habe, habe ich schon zum Beispiel auch einen Workshop gemacht. [ZEITPUNKT] für die weiblichen Mitarbeiterinnen in den Fanprojekten. Ähm. Ich mein Zugang. Kennst du die KOS? Sagt dir das was? Hast du davon schon gehört? // I: Ja. // Also meinen Zugang zur KOS war, also zur Koordinationsstelle Fanprojekte, [INHALTE AUS PERSÖNLICHER BIOGRAPHIE, DIE SICH ZUORDNEN LASSEN] das ist halt so ein das ist so eine Vermengung von ganz vielen verschiedenen Zugängen zum Fanprojekt. Ich selbst bin [AUSBILDUNG]. Also ich [STUDIENGANG] studiert in [STADT], habe [STUDIENFACH] im Nebenfach gehabt und [WEITERES STUDIENFACH]. Ich bin keine Sozialarbeiterin, und ich glaube, ich bin das auch nie richtig geworden. #00:08:58-9#   |
| 8.                         | I: Also ich muss ja auch nicht. #00:09:02-0#   |
| 9.                         | B1: Aber das war auch eine andere Zeit. Ich habe mag, das heißt, ich habe, ähm, ich habe ja das Äquivalent zum Master und habe mir viel Zeit gelassen in meinem Studium. Und ja, so halt. Genau. Also jetzt genau. Und dann habe ich [ANFANG 2000ER JAHRE] angefangen und dann gibt es sozusagen eine Kette von ganz vielen Sachen, wo ich immer wieder versucht habe, Frauen zu organisieren, Frauen zusammen, also Kolleginnen und   |

aber auch weibliche Fans zusammenzubringen. Und immer wieder gab es Möglichkeiten, Anlässe sozusagen von Vernetzungsstrukturen zu schaffen. Und das habe ich dann immer, habe ich mir immer Partnerinnen gesucht und dann hat das immer war das immer normal, dass ein Teil davon eben auch ich war. Also ja, das ist bis heute. #00:09:53-9#

10. I: Jetzt noch mal auf meine erste Frage zu sprechen. Da stellt sich die Frage nach, ob du mir erzählen kannst, wie es dazu kam, dass ihr im Fanprojekt zu Geschlechterverhältnissen arbeitet. Ähm, klingt ja so, als würde es dann direkt mit Beginn deiner Tätigkeit damit auch gestartet sein durch dich. Oder gab es vorher auch schon Bestrebungen im Fanprojekt von euch? #00:10:18-2#

11. B1: Ist da gegründet worden // Also Fanprojekt ist [GRÜNDUNGSJAHR] gegründet worden. Ich habe am Anfang hatten wir glaube ich, eine Stelle. Das war also dieses ganze Ding mit mehreren Stellen und so, das gab es da noch gar nicht. Also diese Qualitätsstandards, die es heute gibt, gab es damals noch nicht, da war das einfach so. Du hast einen bestimmten Betrag an Geld bekommen von den drei Geldgebern. Und dann hast du halt geguckt, wer da / Wer da arbeiten kann. [PERSÖNLICHE BIOGRAPHIE, DIE ZUZUORDNEN WÄRE]. Die war mit im Team, im Projektteam. Und [NAME], der dann später bei der Koordinationsstelle Fanprojekte gearbeitet hat, der auch lange gearbeitet hat, der war da mit dabei [PERSÖNLICHE BIOGRAPHIE, DIE ZUZUORDNEN WÄRE] Es war schon dann in meiner Fanprojektzeit und ich hatte damals, ich hatte damals ein kleines Kind und ich hatte auch nur [ANZAHL] Stunden, also ich hatte da gar nicht so viele Stunden. Das hat sich dann ist dann immer sukzessive gestiegen, bis ich dann irgendwann mal eine volle Stelle hatte. Das hat, glaube ich, auch. Ich glaube, es hat fast fast zehn Jahre gedauert. Ich habe dann im Rahmen der [NAME] Ausstellung / ich erzähle ein bisschen chaotisch, tut mir leid, aber das sortiert sich gleich noch. Ähm, habe ich / In [STADT] war ich auf einem Podium und zwar mit [NAME], deren Name du bestimmt auch schon gehört hast. Genau. Und wir waren da auf dem Podium, zusammen zu [THEMA] und auch zu meinem Text und so und dann hat dann war das so, dass ich, ähm, ich erzähle das immer so und es ist auch tatsächlich so ich habe abends im Bett gelegen, ich habe gedacht ‚Boah, die möchte ich gerne noch mal treffen‘. Ja, ich möchte / Ich hatte keine / Wir hatten keine Gelegenheit zu sprechen. Richtig. Also jetzt, ohne dass da das Publikum dabei war. Und, ähm. Und dann habe ich gedacht ‚Boah, ich möchte dich noch mal treffen. Ich mache wieder so einen Workshop für offen für alle möglichen‘. Menschen, Frauen. Also nur Frauen, die im Fußball unterwegs sind und die Bock auf so eine Auseinandersetzung haben, Also auf die Auseinandersetzung. Wie geht es Frauen im Fußball? Und [NAME], da war das nicht so schwierig, die zu finden. Dann hatte ich noch eine Freundin von vor Fußball, nämlich [NAME]. Kennst du die auch? Hast du da? Ist dir der Name schon begegnet? Genau. Und? Und die habe ich. Und die hat ja eine Feldforschung bei uns bei [VEREIN] gemacht. Und die habe ich auch gefragt, ob sie Lust dazu hat, weil die auch immer so eine Person ist, die sich gerne vernetzt. [BIOGRAFISCHE INHALTE] Und dann ist es 2004, dass das Netzwerk entstanden. Also das ist so, das hat immer so ein also das ist das Beispiel ist dafür ganz gut für das, was ich vorhin gesagt habe. Ich gehöre zu denen, die gerne vernetzen. Mhm. Und äh, natürlich gehören da auch die ganzen Frauen in [VEREIN] dazu, aber die sind halt sehr /. Also da ist es mir noch lange nicht gelungen,

sozusagen jüngere und ältere Frauen sozusagen zusammenzubringen. Das ist ganz schwierig und das bleibt auch schwierig. Das ist bis heute schwierig. Ähm, aber es passiert gerade jetzt gerade was und das ist ja nach einer langen, langen Zeit, das ist ein 25 Jahre Arbeit. Ich glaube, dass es damit zu tun hat, dass, ähm. Ähm. (...) Dass das sozusagen geschlechtersensible Arbeit nicht immer so vorne dran stand einerseits und andererseits aber auch immer als also immer misstrauisch beäugt wurde. Also auch selbst dann, wenn du / Wenn ich das nicht so genannt habe, war es eigentlich immer so, dass ich sehr versucht habe, sehr deutlich zu sprechen, sehr deutlich zu sagen, was ich von bestimmten Verhaltensweisen halte. Ähm, dass das wussten die alle. Also das haben die entweder gemerkt oder sie haben es gehört oder sie haben es gesehen, je nachdem. Und es hat / es ist ein Teil davon ist auch da /. Daraus ist auch eine schwierige Rolle von mir persönlich entstanden. Jetzt für den für den Standort [FANPROJEKT]. Ähm, du merkst, ich reflektiere gerade über mich selber beim Sprechen, aber ich glaube, das macht schon was aus. Ich bin da ja nicht so systematisch dran gegangen. Das ist nämlich der Punkt. Ich bin nicht so systematisch drangegangen, sondern ich bin eher gefühlsmäßig drangegangen und habe mich da auch persönlich gezeigt. Also also gezeigt im Sinne von solidarisch mit Betroffenen zu sein, also auch kritisch gegenüber grenzüberschreitenden Personen zu sein, das auch zu thematisieren, auch Geschichten zu erzählen, ohne sie jetzt einzelnen Personen zuzuordnen oder so und / Ja, ich hatte auch nie ein Team, in dem / Das hätte so einfach gehen können. Also das Team, das fehlende Team spielt ja schon auch eine Rolle, was? Ja, was, was das auch nicht vorangetrieben hat. Sagen wir mal so, gleichzeitig bin ich ja bundesweit immer auf diese, auf diese verschiedenen, auf den verschiedenen Netznetzen, die es da gab, bin ich, habe ich mich ja immer bewegt. Und da habe ich aber immer wieder auch Partnerinnen gefunden, mit denen das auch gut ging und auch Partner\*innen. Also auch Männer, die da, Kollegen, die da auch mit dabei waren und das mitgetragen haben und so, das war ja / Das war dann immer ein bisschen natürlich, immer so ein bisschen zeitverzögert, weil die Generation von Sozialarbeitenden, die dann auch schon von geschlechterreflektierter Sozialarbeit gehört hatten, die müssen oder auch diese ganzen Diskurse um Männlichkeiten und so in der Uni müssen ja erst mal, also müssen ja erstmal umgekehrt, also müssen ja erstmal entwickelt werden sozusagen und auch bei den bei den Leuten ankommen, also bei den, bei den denen, die dann in der Fanarbeit landen. Das ist noch mal ein Schritt mehr. Ähm, genau. Und jedes Mal, wenn ich jemanden oder eine gefunden habe, mit der ich irgendwas machen konnte, habe ich mit der Person dann auch was gemacht. Egal in einem / Wir haben ja die Bundesarbeitsgemeinschaft der Fanprojekte Jahrestagung, haben wir da Workshops angeboten oder in kleineren Runden das auch mal thematisiert, wenn es zum Beispiel. Ich erinnere mich an ein Ding. Ähm, wir haben auch so Regionalverbünde. Also die Bundesarbeitsgemeinschaft der Fanprojekte ist aufgeteilt in vier Verbünde. Ähm, und wir sind [IN REGION] und dann haben wir [IN REGION] auch mal was zu Gewalt gemacht. So ganz groß erstmal. Und ich habe dann mit einem Kollegen was zu sexistischer Gewalt gemacht. Also so verändern sich ja dann also dadurch alleine, dass es immer Thema wird, verändert ja auch immer wieder den Diskurs. Ja, das war ist sozusagen eigentlich meine Rolle. #00:20:10-8#

12. I: Und kannst du noch mal vielleicht mir erläutern, wie ihr aktuell im Rahmen eures Fanprojektes geschlechterreflektiert oder geschlechtersensibel, wie ihr das dann nennt, arbeitet? Also du hast ja gerade schon erwähnt, dass du auch allgemein, was Wortwahl was Inhalte angeht, darauf achtest. Mich würde auch interessieren, ob ihr da zum Beispiel irgendwie Angebote Arbeitsgruppen von Fans habt oder ähnliches. #00:20:36-1#

13. B1: Ja, also wir haben. Es gibt jetzt seit eigentlich seit zwei Jahren gibt es mehrere junge Frauen, die, ähm, die sich zusammengetan haben. Es gab ein Angebot / Die Frauen von [VEREIN] /Also die / Das Frauenteam von [VEREIN] hat gegen [VEREIN] im Halbfinale gespielt. Und das sollte im großen Stadion stattfinden. Und dann haben wir / Also nicht auf den Nebenplätzen auf denen, die sonst spielen, sondern im großen Stadion. Und das ist auch schön so, das war auch gut. Das war auch ein super Spiel und dazu haben wir dann eine kleine Kampagne, so eine Werbekampagne gemacht, also mit diesen jungen Frauen, die Bock da draufhatten und haben Flyer gemacht und und Aufkleber gemacht und ein Riesenbanner gemalt und das ist zum Beispiel sowas. Da ging es. Da war meine Rolle eher die, dass ich, ähm, das möglich gemacht habe. Die haben das alles selber gemacht. Ich habe ihnen auch beim Banner malen irgendwie auch gezeigt, wie es geht am Anfang, aber dann / Ich hatte dann auch einen Unfall. Ich war tatsächlich auch echt ernsthaft raus. Aber die haben das weitergemacht und ich habe dann so vom Krankbett aus manchmal so Tipps gegeben, was geht und was nicht geht und so. Also nicht im Sinne von was sie dürfen oder nicht, sondern im Sinne von Technik oder wie wir jetzt Aufkleber drucken können und so, das kann ich ja / kann ich auch vom Rechner aus, da brauche ich ja nicht vor Ort sein. Und das ist dann auch total gut gelaufen. Und es gibt immer noch Leute, die fragen „Habt ihr diese Aufkleber noch?“ und freuen sich total, wenn sie die irgendwo in der Stadt sehen und so und. Wir haben zum Beispiel entschieden, da steht drauf [NAME] und das Frauen mit Sternchen gemacht. Ich weiß, dass es im bundesweiten Diskurs ist, dass Frauen Sternchen eigentlich schon abgelehnt. Da die sich aber selber [NAME] nennen, also die nennen sich ja so, haben wir das dann sozusagen den uns entschieden, den Stern zu nehmen, damit klar ist, dass das sind auch nicht nur cis Frauen sind. Ja, die / Das Spiel / und das haben die auch verstanden. Also die haben auch verstanden, dass es positive Unterstützung ist und nicht wieder eine neue Form von Diskreditierung oder sowas. Ja und ne und das waren eigentlich wir haben es gemacht und haben auch darüber diskutiert und wollten das jetzt, aber wollten dann / (...) Schwierig gewesen. Genau das. Lauter so kleine Sachen. Und es gibt immer Leute, die das verstehen. Es gibt ganz viele Leute, die das verstehen und die zu finden und die sozusagen einzuladen, mit zu machen, Das ist eigentlich das, worum es geht meiner Meinung nach. Und es gibt natürlich Standorte, die machen es viel gezielter, die machen viel mehr über. Also zum Beispiel [FANPROJEKT], das Fanprojekt [STADT] hat ja eine ganz lange Geschichte, auch von Mädchenarbeit. Die haben / die spielen Fußball zusammen, die gehen was weiß ich alles. Muss man auf Instagram gucken, beim Fanprojekt [STADT]. Das ist der Hammer, Was die als Mädchen zusammen /Also was die diese Mädchengruppe zusammen und die gibt es schon ganz lange. Und [NAME], die Mitarbeiterin dort, die auch [POSITION], glaube ich, die hat das angefangen und hat es durchgezogen. Das hat bei uns nie funktioniert. Wir haben die Sachen immer mal versucht und das hat aber nie funktioniert. Also



jetzt mit kleinen mit Kleingruppen anzufangen und diese Ausdauer auch dass auch kleine Gruppen zu viert irgendwas machen können, das hat bei uns nie funktioniert. Das war immer irgendwann mal weg. Wir haben aber / Also wir haben aber wir haben die Fantastic-Females bei uns gehabt, als sie gelaufen ist. Wir hatten die, ähm, die Ausstellung zu Frauenfußball. Ich weiß nicht mehr, wie die hieß. (...) Keine Ahnung, weiß ich jetzt nicht mehr. Und da haben wir auch eine schöne Veranstaltungsreihe gehabt. Auch. Aber das hat nie den Effekt gehabt, den in die Fanszene hinein. Der hat den Effekt gehabt in die Stadtgesellschaft hinein eine Anerkennung von Frauenfußball. Weil wir haben das dann im [ORT] gemacht. Die Ausstellung dort stehen gehabt und es hat immer die Anerkennung sozusagen in den in die Stadtgesellschaft gehabt, dass wir so was machen. Aber es hat nie den Effekt in die Fanszene gehabt. Aber / Weil Fantastic-Females haben, haben wir ja auch Fans gebraucht, die Ausstellungsbegleitbetreuung machen. Und da hatten wir mehr Männer, die uns geholfen haben als Frauen. Und interessanterweise. (...) Sind die alle offen diesen ganzen Diskursen von Awareness und sexualisierter Gewalt. Also eigentlich alle, die da mitgeholfen haben, sind heute sozusagen auch Unterstützer\*innen von, ähm, von einem, von der neuen, von der Entwicklung zu einem hin zu einem Awarenesskonzept. Und die kleine Gruppe, die vor drei Jahren diese oder vor zwei Jahren dieses Ding zu dem zu dem Pokalspiel der Frauen gemacht hat, die ist jetzt dran mit einem Teil der Männer, die auch bei der Ausstellung dabei waren, sozusagen das Konzept zu entwickeln. Und das ist aber aus denen heraus entstanden. Das ist nicht mein / Ich weiß nicht, das ist nicht so, ich empfinde das nicht so als ein Push von einem unmittelbaren Push von mir oder macht das doch mal bitte oder so, sondern eher genau aus diesem Ding. Es gibt einen Anlass zu sagen, es gibt dieses Netzwerk gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt. Ich bin da drin. Wenn ihr Fragen habt, können wir gerne drüber reden. Also eher so, als jetzt zu sagen ‚Ihr müsst‘ ja. Also mein Ding ist das nicht so zu arbeiten. Also eher dann zu gucken, wo sind die? Wo tauchen diese Themen auf und wie kann ich die verstärken oder sagen ‚Probier doch mal was. Ich unterstütze euch dabei.‘ Also weil ich bin ja da in einer ganz anderen Rolle. Ich bin ja zum Teil zum Teil so alt wie deren Oma. Das ist echt schwierig. Das ist für mich auch ein bisschen eine schwierige Situation. Manchmal aber ist alles gut. Genau. #00:27:13-6#

14. I: Ich habe das wahrscheinlich auch konzeptuell verankert, dass wir das umsetzen möchte, oder? #00:27:18-8#

15. B1: Ja, ja, ja. Wir haben kein schriftliches Konzept. Aber wir haben / Wir haben / Für uns ist klar, dass das ein Teil unserer Arbeit ist. Und das ist ein Teil / Dieser ganze Teil auch immer wieder eine Rolle spielt, dass auch die Kollegen, wenn die Fußball spielen mit den der spielen ja fast nur Jungs mit. Also es gibt so ein offenes Angebot und auch ein Gruppenangebot. Ähm, bei dem Gruppenangebot gibt es eine Frau, die mitspielt. Das ist eine Freundin von. Also nee, die ist nicht in der Gruppe, weil in der Gruppe sind gar keine Frauen. Aber das ist eine Freundin von und die darf da mitspielen. Und ähm. Das zum Beispiel ist total gut. Das ist super. Und da gehört auch dazu, dass es, ähm, soll ich sagen, dass sich da was / Dass sich da was anderes entwickelt, auch unter den Männern, weil die natürlich damit auch sich auseinandersetzen müssen. Und meine Kollegen sind dazu auch in der Lage. Also sie sind nicht / Die haben alle keine Workshops oder Fortbildung zu

geschlechtersensibler oder geschlechtergerechter Fanarbeit gemacht. Aber ich würde sagen, die sind alle in der Lage, das zu tun. Und natürlich auch, weil wir schon lange zusammenarbeiten. Also weil's einfach in dem, in dem miteinander arbeiten natürlich auch Lernprozesse gibt untereinander. Also nicht nur Fans, die irgendwas lernen sollen, sondern auch wir untereinander lernen dabei auch miteinander umzugehen und zu reflektieren und so. #00:28:52-0#

16. I: Sind wir eigentlich auch schon ein bisschen bei der nächsten Frage. Und zwar haben sich eure Tätigkeiten im Rahmen einer geschlechterreflektierten Fansozialarbeit in den letzten Jahren verändert. Du hast ja schon angesprochen, dass zum Beispiel auch so die Etablierung von so festen Gruppen. Nicht so leicht war ja die Nichtteilnahme von den Fans da mit reinspielt. Das würde mich noch mal interessieren. #00:29:14-4#

17. B1: (...) Ähm, also das mit dem Etablieren von Gruppen ist sowieso ganz schwierig in [VEREN]. Also das ist sozusagen so ein Phänomen auch in [VEREIN]. Es gibt die Gruppen sind sehr /Also es gibt in der aktiven, in der sich selbst so nennenden aktiven Fanszene, ähm, das sind / Da sind drei Gruppen drin, so weit ist das auch alles kein Geheimnis. Die sind sehr männerdominiert. Also ich würde mal sagen, zu 99,9 %. Ich glaube, es gibt eine Frau. Oder eine halbe. Wenn man das jetzt bei 100, wenn man von den 100 % ausgehen würde. Nein, es gibt eine Frau. Natürlich ist es eine komplette Person. Und es ist auch, glaube ich, ganz schwierig für Frauen, da reinzukommen. Also für jüngere Frauen und Ältere, also ältere sowieso nicht. Aber für jüngere Frauen da reinzukommen ist auch ganz schwierig. Die Frau, die da drin ist, ist da auch schon, ist mit in einer von den Gründungsgruppen drin. Das heißt, die können sie auch nicht so einfach rauskicken. Junge, jüngere, neue Frauen, die nicht diese Gruppengeschichte mitbringen, sind natürlich an einem ganz anderen, soll ich sagen / Also müssen / Sie müssten sich ganz anders beweisen. Und das ist ganz schwierig. Also, und das ist auch / Und das wissen die auch oft nicht, also die, die dann da reinwollen in die Gruppen oder in die Szene, die kennen das ja alles gar nicht, das sind ja alles neue Frauen. Ich könnte, wenn, wenn ich, wenn ich sozusagen eine an die Hand nehmen dürfte, könnte ich ihr sagen, was sie alles machen muss, damit sie irgendwann mal einen Platz darin findet. Als Beobachterin kriegst du das ja alles mit. Aber als Frau, neu auf der Suche nach einer Gruppe oder auf der Suche nach einer Struktur. Als Mann weißt du, was du tun musst. Du musst dich aufblasen. Du musst irgendwie ein bisschen Kampfsporttraining machen. Du musst irgendwie immer da sein. Als Frau reicht es aber nicht. Es reicht einfach nicht. Und, genau. Deswegen ist es, glaube ich, auch eine echte Herausforderung. Sowohl für die für jüngere Frauen, nicht die jungen Frauen, sondern jüngere Frauen da reinzukommen. Und dann gibt es natürlich die anderen, die sagen die Struktur will ich nicht rein, die ist mir viel zu blöd. Also die viel klüger sind, als aus einer feministischen Perspektive heraus viel klüger sind und sagen ,Also es ist für mich nicht erstrebenswert, in so eine Struktur reinzugehen, in der / die ich auch woanders haben kann, bei der Antifa oder sonst irgendwo'. Also ja. Also die, die und da will ich sie ja auch nicht, weil es mir viel zu blöd ist. Also nicht wegen der Inhalte, sondern wegen der Struktur. Das sage ich jetzt aus meiner / Das habe ich jetzt eher aus meiner persönlichen, eigenen politischen Politikerfahrung heraus gesagt. Das hat mit den mit den jungen Frauen, ich hatte gerade welche im Kopf, aber das weiß

ich gar nicht, wo die organisiert sind. Aber aus meiner eigenen Politikerfahrung würde ich das so sagen: Also da gibt es ja solche Strukturen, autonome Strukturen oder so, ähm, subkulturelle Strukturen, wo du weißt, politische, subkulturelle Strukturen wäre vielleicht die bessere Formulierung. Dann weißt du also, du weißt, auf was du dich einlassen musst, müsstest und du weißt dann auch, warum du es nicht tust. Also ich wusste damals, warum ich es nicht tue. Ähm, ja. Du hast / Stell die Frage bitte noch mal, genau. #00:33:01-3#

18. I: Noch mal konkret abziehen, wie sich eure Arbeit diesbezüglich verändert hat. Also eure Tätigkeiten im Rahmen einer geschlechterreflektierten Fansozialarbeit in den letzten Jahren. Also vielleicht spielt es auch mit rein, ob sich die Fankultur verändert hat?  
#00:33:16-2#

19. B1: Genau. Fankultur? Genau. Danke für das Stichwort. Genau. Fankultur hat sich natürlich verändert dadurch, dass es diese ähm, aktive Fanszene gibt oder die Struktur, die sich aktive Fanszene. Ich bin da ein bisschen / Ich habe Probleme mit dem Begriff, weil ich würde mich selber auch als aus der aktiven Fanszene heraus kommend beschreiben. Also wenn ich meine Geschichte beschreibe [BIOGRAFIE]. Zu der Zeit gab es keine Ultras, die gab es fast nirgendwo in Deutschland. Es gab die Fanzines und es gab Leute, die zum Beispiel coole Sachen gemacht haben. Also. Ich selber sehe mich auch als aus der aktiven Fanszene kommend. Und jetzt? Heute belegen die das, belegen Gruppen das mit aktive Fanszene sind nur die Ultras. Es gibt halt so eine Umdefinition von dem von dem Begriff auch oder von der / von dem Selbstbenennung oder sowas. Genau das macht es. Also das macht es auf der einen Seite / Hm. (...) Lass mich kurz überlegen, wie ich das jetzt formuliere. Auf der einen Seite macht es das leichter, weil die wenn die ein Selbstverständnis haben, was irgendwie ganz klar gegen Diskriminierung und auch und damit auch Sexismus ist, hast du natürlich Zugänge zu den Leuten. Gleichzeitig ist diese aktive Fanszene aber so ein abgeschlossener Rahmen, der auch ganz viel an / Ich sag jetzt mal Geheimnistuerei / alles untereinander klären zu wollen und sowas beinhaltet und dann ist es auch schwer, da ranzukommen. Auf der anderen Seite erlebe ich es, dass ich jetzt zum wiederholten Mal von anderen Fanszenen eingeladen wurde, Workshops mit denen zu machen, zu Sexismus und sexualisierte Gewalt und Awarenessstrukturen, die sie intern auch aufbauen wollen. Also wo es dann sehr wohl Ultragruppen gibt, große Ultragruppen gibt und kleine Ultragruppen, die offen sind für so eine Auseinandersetzung und dann guckt und dann suchen nach Leuten, die ihnen in der Auseinandersetzung, ähm sie ein Stück weit voranbringen können oder die Auseinandersetzung erstmal überhaupt in Gang bringen können oder sowas. Und das ist was, wo ich ja dann nicht mit meiner lokalen Fanszene arbeite, sondern eher dann dadurch, dass die Leute, dass man [NAME] kennt, merken ‚Ah, da gibt's ja jemand und die hat das auch schon mal woanders gemacht. Vielleicht können wir die einladen‘ und wir sagen ja nicht, bei welchen Ultragruppen wir waren. Entweder wissen die das untereinander, keine Ahnung, das ist mir auch egal oder sie vermuten, dass das / Oder man macht bei irgendeiner Gelegenheit mal ein Angebot und sagt ‚hier, wenn ihr wollt, könnt ihr uns alle fragen‘. Vom F\_in Netzwerk zum Beispiel. Ähm, genau. Kannst du das? Verstehst du das? Das ist ein ganz komisches Ding, weil du kannst dann mit deiner eigenen Fanszene wenig arbeiten. Also da kannst du tatsächlich nur über diese subtilen Dinge und Unterstützung von Gruppen und so und woanders kannst du das

Thema irgendwie ganz offen aufmachen. Das und das weiß ich gar nicht. Ich glaube, das ist sogar das ist auch bei anderen an anderen Standorten ähnlich. Also da, wo es explizit gute. Mit den mit dem Thema auch aktiv nach außen gehende Kolleginnen gibt, ist es auch so? Also ich glaube [NAME] aus [STADT] zum Beispiel hat bundesweit mehr erreichen als bei euch am Standort. #00:37:15-7#

20. I: Ja. #00:37:16-4#

21. B1: Ich sag das jetzt mal ganz offen, aber ich glaube, dass das tatsächlich das ist, dass das ein ganz verrücktes Phänomen ist. Also dass das ja irgendwie sowas dann einfach so ähm / (...) Ja, ich weiß auch nicht. Das liegt an den, an diesen geschlossenen Gruppen, an diesen extrem geschlossenen Gruppen glaube ich. Und deswegen erreichst du beim / über das Fanprojekt auch nur / Also entweder du bist mit dem / Also es gibt natürlich auch Standorte, die sehr nah an den an den Ultragruppen dran sind. Dann ist es glaube ich auch anders. Ähm, ja oder du hast dieses etablierte Angebot von Mädchen- und Frauenarbeit in dem dann (...) Sozusagen die Diskussion und die Prozesse einfach automatisch so sind. Wenn du zusammen bowlen gehst zum Beispiel oder was weiß ich was machst oder einen Hochseilgarten mit Mädchen und jungen Frauen, dann passieren die einfach. Da passiert ja neben dem Bowlen und neben dem Hochseilgarten und dem Team Thema ja noch die ganzen Gespräche, die sowieso / Also die ja auch dann entstehen und die dann auch entstehen können, weil du, weil das so nebenbei läuft. Das ist nichts, was so mit der Tür ins Haus geht. Und es kommt also / Und natürlich kommt es immer auf die Offenheit der Kollegen und Kolleginnen an und es kommt immer auf die Zeit an! Also ich glaube, dass es seit 2019, also nach dieser Vergewaltigung im Sonderzug. Ähm, sind irgendwie Türen aufgegangen in den Köpfen von Menschen, die vorher total verrammelt waren. Und ähm, ich glaube, dass, ähm. Es gibt so eine These von mir und von uns, ähm, dass je mehr wir über sexualisierte Gewalt sprechen, desto mehr fangen Betroffene an, darüber zu reden. Also wir sind ja auch alle Betroffene von sexualisierter Gewalt. Ist ja nicht so, dass wir das nicht wären. Aber wir sind an einem anderen Punkt, weil wir uns vernetzt haben, weil wir, weil wir versucht haben, das zu bearbeiten. Weil wir das zum Thema machen, ohne unsere eigenen, also ohne unsere eigenen Geschichten und Betroffenheiten in den Vordergrund zu stellen. Dazu sage ich gleich auch noch was. Ist es so, dass das sozusagen, das auch eine Einladung ist zu sprechen und auch zu sagen ich brauche Unterstützung? Also so, das Interessante ist nämlich aus meiner / Ich bin [JAHR] geboren, also ich bin [ALTER] und bin [JAHR] geboren, ähm, äh, als ich eine junge Frau war / Also als ich noch in die Schule gegangen bin, gab es ja das erste Frauenhaus / gab es 1975. (...) Frauenhaus, Schutzhaus für Frauen. Danach gab es ganz / Also gab es ganz viele Dynamiken und es gab wahnsinnig viele Selbsthilfegruppen zu sexualisierter Gewalt, in der Regel in Beziehung. Es ging dann immer um Beziehungen und so, die waren sehr, die waren sehr innerlich, sehr subjektiv, sehr, ähm. Da ging es ganz viel um selbst therapieren, da ging es sozusagen aber immer in Gruppen. Es ging so, die haben das nach außen nicht getragen, die haben auch nicht / Die haben auch nach außen nicht viel / Ähm, ich habe das zumindest nicht so empfunden. Ich habe das zwar mitgekriegt und es war für mich auch gut als Jugendliche. Also [JAHR] war ich 18. Das muss man, man muss sich immer erklären. Also ich auch für mich klären, wie alt war ich da eigentlich? Und das Ding ist, ähm,

dieses Subjektive war gut, aber es hat mir persönlich zum Beispiel nie gereicht. Ich fand das immer zu wenig. Also sozusagen. Es gibt ja diesen Slogan / Das tut mir leid, dass ich so chaotisch rede. Aber es gibt ja das / Das Private ist politisch. Und die Frage ist aber, wie das Private definiert wird als persönlich, als subjektiv, als Ausgangspunkt, um politisch zu handeln. Das sind verschiedene Sachen, und ich glaube, dass wir im Moment an einer Phase sind, wo wir es schaffen sozusagen. Oder dass wir / dass da dieses Netzwerk haben. Wir schaffen es sozusagen über unsere eigene Betroffenheit, die wir alle haben und über die wir aber noch nie offen geredet haben, weil das auch nicht nötig ist, weil wir jetzt nicht untereinander miteinander darüber reden müssen, welche Erfahrungen wir haben, sondern wir reden eher darüber, in welchen politischen Strukturen waren wir schon mal unterwegs, wo das wichtig war, also und welche Erfahrungen haben wir damit? Eine Person zum Beispiel war lange in einem Notruf und hat da gearbeitet. Ja, also Notruf für bei bei sexualisierter Gewalt und die hat natürlich ganz andere Erfahrungen als ich. Also ich habe nicht in einem Notruf gearbeitet. Ich habe das eher auf der Arbeitsebene manchmal gemacht, weil es einfach nötig war. Und ich finde einfach dieses / wie soll ich das sagen? Wir sind gerade an einem anderen Punkt, nämlich das, was ich vorher gesagt habe. Das ist, dass wir sozusagen nicht mehr an der ‚Ich heile mich‘, sondern wir brauchen Strukturen, in denen, ähm, in denen sozusagen diese Diskurse nach oben getragen werden und einfach auch strukturell dann verankert werden und sozusagen Hilfestrukturen und auch Vernetzungen wieder, weil auch da ist wieder das Stichwort der Vernetzung total wichtig, weil die Anlaufstellen in den Stadien. Also [AWARENESS-KONZEPT] bei euch oder auch [AWARENESS-KONZEPT] bei [VEREIN] können ja nicht. Die können die Fachberatungsstellen nicht ersetzen. Es muss also aus meiner Sicht muss es / Jede von diesen Einrichtungen muss sozusagen eine Vernetzung in die Hilfestruktur, in die Kommune, also in die Hilfsstrukturen der Stadt, in der der Club ist oder auch der Landkreis. Weil es kommen ja auch immer ganz viele, viele Fans aus dem Land, aus den Landkreisen, also umliegenden Orten sozusagen, dass das, dass da auch diese Vernetzung stattfinden muss. Und zwar die Vernetzung von der Anlaufstelle und die muss aber als erste Anlaufstelle und die muss aber wissen, wohin sie vermitteln kann. Und das finde ich ganz wichtig. Und ich glaube, das ist auch das, was sich sozusagen verändert hat. Also was sich auch verändert hat im Sinne von einer Vorstellung von. (...) Der Vorstellung von. (...) Wie wir arbeiten, weil wir arbeiten natürlich / Also wir als Fanprojekte arbeiten vor Ort mit den Fans. Wir machen aufsuchende Sozialarbeit. Wir bieten uns als Ansprechpersonen an, also jetzt nicht nur in Bezug auf sexualisierte Gewalt, sondern generell. Wir sind Teil, teilen zum Teil die Lebenswelt der Leute, der Klientel. Wenn wir das jetzt so betrachten würden. Wir gehen in die Sozialräume rein, also diese ganzen Diskussionen, die du wahrscheinlich in deinem Studium auch hattest, die finden da ja alle irgendwie ihren Raum. Und das Wichtige ist aber meines Erachtens, dass das sozusagen eine Struktur gibt, die / Das ist ein Wissen darum gibt, dass es nicht nur den Fußball und nicht nur das Stadion und nicht nur die Fanszene, also die kleine Fanszene im Stadion, sondern das Stadion gibt. Das ist sozusagen das Drumherum gibt und das ist natürlich auch ganz andere Angebote von Hilfestrukturen gibt, die das auch viel besser können, weil die das schon 100 Jahre machen, weil die ganz, ganz viel auch gut machen, weil die auch wieder gut vernetzt sind.

Weil die schon Angebote entwickelt haben, die wir vielleicht anfangen würden zu fordern. Aber wir brauchen / Also für mich ist GANZ wichtig dieses Vernetzungsding also und das dann können, das ist auch eine / also für mich ist es auch immer noch eine widerständige Struktur, weil natürlich gibt es immer wieder Druck auf diese Hilfeangebote. Wenn du dir [STADT] anguckst, wo die gerade angefangen haben, einfach ganz viele einfach den Etat, den Haushalt so zu gestalten, dass bestimmte Einrichtungen in [STADT], also Frauen, Hilfsstrukturen zumachen müssen. Ich meine, das geht nicht. Ja, also dafür braucht man nicht viel mehr Wissen als das und das / Das geht einfach nicht. Und da muss es dann halt / Ja, deswegen. Man braucht da auch eine Form von Widerständigem, von widerständigen Strukturen. Irgendwie so. Für mich ist es immer noch ein Teil von meiner politischen Arbeit, die ich immer gemacht habe. #00:46:45-3#

22. I: Es geht ja auch darüber hinaus dann irgendwie. Ja, genau. Ja. #00:46:48-5#

23. B1: Ja, genau. Ja. #00:46:49-5#

24. I: Genau. Wenn ich jetzt noch mal auf meinen Fragebogen schauen, schon so ein paar Herausforderungen, die euch oder dir so begegnen. Gerade im Hinblick auf Gruppenstruktur, also auf die Adressatinnen, Klientinnen, wie man das nennen möchte, dann angesprochen. Gibt es für dich da auch noch auf anderen Ebenen Herausforderungen im Hinblick auf eure geschlechterreflektierte Fansozialarbeit? #00:47:11-9#

25. B1: Ja klar. Also ähm, also Polizei, die das nicht versteht. Ähm, also Polizei, die es nicht versteht, wenn zum Beispiel / Wir haben ja keine keine Anlaufstelle im Stadion. Also wir haben die noch nicht, weil der Prozess einfach ein anderer ist als [VEREIN] oder in [WEITERER VEREIN] oder wo auch immer. Es gab aber einen Vorfall und es gibt dann gab dann auch eine Familie, wo dann die Eltern von zwei 14-jährigen Anzeige erstatten wollten und dann war da irgendwie nur die uniformierte Polizei da und die haben überhaupt nicht verstanden, worum es geht. Also das ist ein Problem. Ich bin da dazugekommen und weil ich nur gesehen habe, was hier ist, das sieht irgendwie komisch aus. Also Sicherheitsbeauftragte, Ordnungsdienstleiter, Polizei und eine Familie. Da habe ich nur gedacht, ich frag mal, was los ist. Also das war wirklich so ein ‚ich frag einfach mal, was los ist‘ und die kennen mich ja, also die, die Strukturen kennen nicht, die Familien nicht und dann hat sich das rausgestellt und dann hat mir die Mutter ein paar Tage später erzählt, dass die Polizei sie permanent als hysterisch abgestempelt hat. Sie soll nicht so hysterisch sein. Die haben das auch gesagt und es geht gar nicht. Also so was zum Beispiel, die sind das / die müssen / also aus meiner Sicht müssen uniformierte Beamte oder auch Ordnungsdienst der sind ja auch uniformiert, müssen solche Prozesse abgeben an Leute, die das können. Und innerhalb der Polizei gibt es Strukturen, die haben ja diese, ähm, diese Sonderermittlungsgruppen auch und so zu sexualisierter Gewalt, die müssen mindestens an die weitergeben. Also die müssen innerhalb ihrer Struktur wissen, wen sie ansprechen müssen, Also die müssen / zwölf oder 14, das ist unterschiedlich, wie das heißt. Ähm, müssen die da müssen die sagen ‚Oh sorry, wir holen jemanden‘, die sind auch am Wochenende, haben die auch einen Notdienst. Wir holen jemanden und dann ist klar, die sind auch geschult, die sind informiert, die können auch Eltern reden, die können aber auch / die sind aber auch in der Lage mit Kindern. Also 14 Jahre sind ja dann gerade noch so Kinder oder eben gerade nicht mehr Kinder mit denen die Reden. Also das wäre deren / Das ist so ein

Ding. Die müssen auch besser geschult sein. Also, Uniformierte müssen besser geschult sein. Das gilt für die Polizei wie für den Sicherheitsdienst. Ordnungsdienst. Ein Verein muss verstehen, dass er Verantwortung und Schutz, also dass er sozusagen Sicherheit herstellen muss für seine Kunden, also Kunden und Kundinnen, für die Zuschauerinnen, die / Der muss verstehen, dass er dass ein Sicherheitsdienst nicht nur. (...) Als ein Verein nicht nur zuständig ist dafür, Gewalt von Zuschauerinnen zu unterbinden. Also im Sinne von Platzsturm, Pyrotechnik, Flitzern, Bierbecherwürfen, was weiß ich was alles. Ja und rassistischen. Aber immer sozusagen die Zuschauerin als Problem sehen, sondern die sind auch zuständig dafür, dass Menschen im Stadion ein Sicherheitsbedürfnis haben. Und da gehört eben auch dazu, um nicht betroffen zu werden von sexualisierter Gewalt im wahrsten Sinne. Also egal ob jetzt hands on oder hands off, das ist völlig wurscht. Ja, dafür und das Verstehen die nicht, das verstehen ganz viele Vereine nicht. Also es verstehen immer mehr Vereine zum Glück und so, aber es gibt auch ganz viele Vereine, die es nicht verstehen, weil die selber sozusagen schon einfach so unprofessionelle Strukturen haben. Und wir spielen ja in der vierten Liga, da ist das noch krasser. Also bei uns sind ja auch die Mitarbeitenden Zahl ist glaube ich bei uns bei acht inklusive mindestens drei oder vier Minijobbern. Also die haben natürlich selber strukturell ganz viele Probleme, aber die müssen es zumindest inhaltlich verstehen und das ist ganz schwierig. Also das ist einfach das Schwierige. Genau die finden das alle eklig. Wenn man dann erzählt, was passiert ist, finden die das alle total eklig. Ja, das passiert in unserem Stadion. Und ja, natürlich passiert das in unserem Stadion. Wo soll es sonst passieren? Warum erzähle ich es denn hier? Und es passiert immer wieder mal und damit müsst ihr leben, dass es passiert. Aber ihr müsst auch damit umgehen und das tun die halt dann nicht. Ich würde auch. #00:51:49-4#

26. I: Noch interessieren, ob du so auf persönlicher Ebene auch so Herausforderungen hast. Magst du die nennen? #00:51:55-9#

27. B1: Ähm. Ja. Also es gibt einerseits dieses Ding, ähm, das habe ich ja am Anfang schon gesagt, dass ich nicht, ähm dass ich gar nicht so jetzt so sehr / Also natürlich bin ich immer als Feministin identifiziert worden. Also einfach, weil ich so gesprochen habe, weil ich, ähm. Und ich habe früher nicht über Kolleginnen gesprochen, also, sondern habe das irgendwie anders gesagt. Das ist ja klar, dass ich das. Vor 25 Jahren gab es das so in der Form noch nicht. Und, ähm, also ich habe anders gesprochen und habe andere Sachen gesagt. Damit bin ich auch identifiziert worden. Ähm. Ich bin auch als Linke identifiziert worden und als Linke bin ich auch angegriffen worden. Ähm. Also auch tatsächlich auch. Ich weiß nicht, ob man das jetzt tätlich nennen würde. Das nennt man wahrscheinlich nicht so. Mir ist jetzt körperlich nichts passiert, aber tätlich war das trotzdem. Und es gab auch eine Zeit, wo ich überlegt habe, ob ich aufhöre. Es gab auch eine Zeit, wo ich nicht mehr auswärts gefahren bin, so in den [JAHRESZAHL] Jahren. Ich weiß nicht mehr genau, wann das war, also eine Zeit lang mal nicht auswärts gefahren bin, weil ich gesagt habe, das tue ich mir nicht an, also brauche ich nicht. Und genau mir dann auch gesagt ‚Das brauchst du dir nicht gefallen lassen‘. So also auch sowohl von meinem Chef bei meinem Träger als auch in der Fanszene. Zum Teil Leute, ähm, ja, also es gab immer gab diese dieses massive Angehen. Was natürlich auch dazu führt, dass Leute keinen Bock haben in solche Gruppen zu / Also auch wenn ich selbst ein Angebot mache, das war ja auch

immer die Frage, wie öffentlich macht man das? Und ich glaube, dass das mit dem öffentlich inzwischen sich auch. Also dass wir uns auch verändert haben, dass wir nicht mehr automatisch gesagt haben, das ist eine / das öffentlich angekündigt haben, sondern die, die sich treffen, treffen sich halt bei uns und, ähm. Ähm. Ja so, ich weiß nicht, wie ich das jetzt noch weitersagen soll. Ja, es gibt Angriffe. Und es gibt Bedrohungsszenarien. Ja, oder es gibt auch so eine Geschichte, die kann ich noch mal erzählen. Also du sitzt in der Runde mit mit Fans und es also und das ist eine ganz alte Geschichte, die ich auch schon öfter mal öffentlich erzählt habe. Deswegen kann ich sie jetzt gerade für dich noch mal erzählen. [NAME] war habe ich ja eingeführt vorhin, war Fanbeauftragte und hat Protokoll geschrieben von dieser Sitzung. Das war so eine Fanversammlung und ich saß sozusagen fast gegenüber von dem Geschäftsführer und ähm, der wollte was mit abgewichst oder irgendwie so irgend so ein Wort benutzen. Also irgendwie. Und guckt mich an, hat die [NAME] fast im Arm, weil er so seinen seinen Arm auf die Rückenlehne ihres Stuhls gelegt hat und guckt mich an und sagt so ‚ja, ich kann das ja hier sagen, hier sind ja keine Frauen‘ und sagt dann irgendwas mit abgewichst. Also, das ist Ignoranz, das ist Ausblenden von allem, was sozusagen Realität ist. Und da war natürlich ich / Wir waren nicht die einzigen Frauen, aber es war so absurd, weil er guckt mich, ich habe mich angeguckt gefühlt und die [NAME] hat er im Arm und dann sagt er sowas und sagt ‚hier sind ja keine Frauen‘, das ist die / Das ist eine aktive Ausblendung von allem Weiblichen, also von allem, was irgendwie Frau ist, was irgendwie weiblich gelesen werden kann oder so, das ist echt / Das ist eine Frechheit und es hat sich keiner darüber aufgeregt. Nur [NAME] und ich, wir haben uns angeguckt und haben nur mit den Augen gerollt, weil wir uns in dem Moment auch nicht recht wussten, wie wir damit umgehen sollen. Wir haben es dann halt immer erzählt. Genau. Also das sind auch Formen von. Es sind auch Formen von Gewalt. Also dieses nicht angesprochen werden, nicht wahrgenommen, nicht wahrgenommen werden? Genau. #00:56:20-2#

28. I: Würdest du auch sagen, dass es so auf Ebene der beruflichen oder Nichtanforderung eher so Rahmenbedingungen wie das so wie die Finanzierung zum Beispiel strukturiert ist, was für Arbeitszeiten ihr habt, dass das auch schon eine Herausforderung ist im Hinblick auf so geschlechterreflektierte Arbeit. #00:56:38-8#

29. B1: Nö, nö, finde ich nicht. Also ich finde, das ist super. Also ich bin glaube ich einer der wenigen, die das richtig gut finden. Alles. Also außer, dass wir natürlich mehr Geld gebrauchen könnten. Aber ich finde zum Beispiel, dass äh, also ich habe ja eine Tochter, die ist inzwischen groß, aber, ähm, und die ist auch geboren, bevor ich im Fanprojekt angefangen habe. Ähm. Für mich war das immer eine gute. Also für mich war das sehr gut, so flexibel arbeiten zu können Und. (...) Tatsächlich ist es so, dass wir die viel mitgenommen haben, auch zu spielen. Und mein Partner auch. Eine Zeit lang, als ich dann dort gearbeitet, also als ich dann arbeiten, wenn ich arbeiten musste, hat er die hat gehabt. Und. Dann gab es natürlich auch eine Zeit, wo das Kind einfach nicht imstande bleiben wollte, weil es zu laut war. Und dann ist er mit ihr gegangen und das war aber die Verabredung, also dass wenn ich arbeite, dann kann ich. Ich kann nicht gehen mit dem Kind, er kann gehen mit dem Kind. Und das haben wir dann auch gemacht. Zwei Jahre ist das, also ungefähr zwei Jahre lang ist das immer mal passiert. Der hat auch im Stadion immer sich den Block



gesucht, den es, wo es dann am jeweils geeigneten waren. Und so und das hat funktioniert. Und ansonsten? Also ich finde, dass auch Kinder das ganz gut können. Also dieses flexibel sein, also das muss man sich halt zutrauen, man muss es sich zutrauen, ein Kind mit zu solchen Ereignissen zu nehmen und auch zu wissen ja, im Zweifelsfall, wenn gar nichts mehr geht, selbst wenn es auswärts ist, finde ich schon irgendeinen Ort außerhalb des Stadions, wo es gerade schön ist mit Kind. Also ob es der Zoo ist oder irgendein Spielplatz ist dabei ja völlig egal. Also was ich meine / Also kannst du dir das vorstellen? Also ich war. Wir waren mal in [STADT] zum Beispiel. [STADT]? Ich glaube schon. Und dann hat die auch keinen Bock mehr gehabt und dann ist der einfach mit ihr gegangen und die haben sich dann an diesen Fluss, den es da gibt. Ich weiß gerade, die [FLUSS] ist das glaube ich, weiß ich aber nicht genau. Ist auch wurscht. Auf jeden Fall haben sie dann einen schönen Tag am Fluss gemacht. Also, du findest immer irgendwas, wo du dann / Du musst halt gehen können. Also nee, du musst halt, du musst dann auch Kind kindgerecht dann also einerseits gehen können und andererseits was finden, was irgendwie okay ist. Aber das ist ja eigentlich nicht so schwierig und das findest du ja überall. Also Ja. Soll ich sagen, ich finde, das geht. Und ich glaube. Also meine Tochter ist auch beim Fußball und hat auch Bock auf, äh, mittendrin zu stehen und so und ich glaube, die hat genügend positives mitgenommen, so dass es für sie auf jeden Fall kein Trauma ist. Deswegen ich finde es geht. Man muss es nur einfach sich zutrauen. Aber dazu gehört ganz viel. Ich war zum Beispiel eine alte Mutter. Ich hatte / Ich wusste, ich hatte schon ganz viel mit Kindern in irgendwo bei Festivals oder bei irgendwelchen Camps oder so erlebt und wusste, dass es geht. Ich habe mir das zugetraut. Das ist, wenn du / oder auch mein Partner hat sich das auch zugetraut und deswegen war das für mich jetzt auch nicht so was. Ähm, ich war nicht mehr an einem Punkt, wo ich selber noch nicht ganz sicher bin, wie ich das so hinkriege. Also, und das verändert sich im Leben ja auch. Also 20-jährige hat einen anderen. Also ist an einem anderen Punkt in der in der Sicherheit und Selbstsicherheit als 25-jährige und eine 35-jährige hat dann einfach in ihrem Leben schon noch mal wieder eine andere Erfahrung gemacht und beobachtet und wahrgenommen und so. Mhm. Genau. #01:00:34-9#

30. I: Du hattest vorhin auch schon erzählt, dass du so die Erfahrung gemacht hast oder das Gefühl hattest, dass sich seit 2019 nach dem Vorfall im Zug einiges verändert hat. Auch so, dass halt die Ohren vielleicht offener sind, auch bei anderen Standorten. Und mich würde noch interessieren, ob du das. Ob du die Erfahrung hast, dass sich das in den letzten Jahren mit den Herausforderungen verändert hat. Das ist also da. #01:01:01-7#

31. B1: Ja, also ich glaube schon, weil sonst würde es nicht so viele Anlaufstellen geben. Also ich /Also ich glaube auch, dass Corona/ Es ist echt krass, aber ich glaube, dass Corona und dieses Ding, dass wir ganz viele Videokonferenzen, dass wir das alles das, was wir jetzt machen, was wir beide gerade machen, dass das überhaupt normal ist und selbstverständlich, hat dazu geführt, dass wir (...) dass wir viel mehr Zeit hatten zu reden. Also viel mehr Möglichkeiten auch. Also ich glaube, dass so Wirtschaftsmanager das schon immer machen, diese ganzen Videokonferenzen und den Kram schon so schon sehr lange machen deswegen. Sonst hätte es die, die Technik nicht gegeben und auch die Technik nicht gegeben auf verschiedenen Ebenen von Teams über Zoom, über Go-to-Meeting. Egal. Ja,

also die war ja schon ziemlich gut ausgereift, das ist ja, die haben das ja natürlich dann noch mal verbessert, weil sie die Server besser gemacht haben und so. Aber wir haben die über Corona / Das hört sich jetzt ein bisschen komisch an, hat sich einfach diese Technik verbreitet und die Zugänge dazu sind für viele, viele Leute einfacher geworden. Und damit also mit einer bestimmten, mit einer technischen, technischen Möglichkeit sich zu vernetzen, hat sich also hat es glaube ich echt so ein Boost gekriegt, diese ganze Auseinandersetzung und ähm, also ich habe ja vorhin gesagt, wir haben uns früher Briefe geschrieben, das hat alles 100 Jahre gedauert, also bis die Post ankam und du dann wieder zurückgeschrieben hast und so, ne und und manchmal haben wir auch telefoniert, aber. (...) Ähm. Wichtig ist dabei einfach dieses, dass sozusagen wir dann einfach unfassbar in einer unfassbaren Frequenz auch kommunizieren konnten, weil ja nicht so viel möglich war. Also durch diese ganzen Shutdowns und die ganzen, dass man sich nicht treffen konnte und so gab es / Aber ich glaube, wir haben uns ein Netzwerk zweiwöchentlich getroffen. Das wäre sonst nie der Fall gewesen. Niemals. Ist auch jetzt nicht der Fall. Ja, und das hat natürlich Effekte. Das hat Effekte. Du bist schneller erreichbar, du kannst schneller reagieren und es konntest schneller reagieren, weil einfach so viel nach draußen. Also weil einfach Sachen draußen nicht stattgefunden haben. Das ist Zufall. Absoluter Zufall. Aber ein wahnsinniger Profit, den wir dafür haben. (...) Und wir haben. Wir haben tatsächlich in den beiden Abteilungen Fanabteilung, heißen die ja nicht, aber beim DFB und bei der DFL sehr viele offene Frauen auch da drin, also die Abteilung Fanbelange bei der DFL, beim DFB. Ich musste gerade überlegen, wer da war. Da ist es gar nicht so! Nee, nee, nee, nee, nee. Da ist nur eine Frau. Da ist [NAME]. Aber die macht das auch. Nur die macht so ein bisschen Frauenfußball. Die ist / Das Problem ist beim DFB, dass die nur für die Dritte Liga und für die Frauennationalmannschaft zuständig sind. Aber trotzdem, das hat die immer unterstützt. Inhaltlich. Und bei der DFL sind es ja viele Frauen, die da arbeiten. Also [NAME], [NAME] kannst du, kannst du googeln. Also die Abteilung heißt Fanbelange. Genau. Bei der DFL. [NAME]. Dann war da noch eine andere Frau, die jetzt weg ist. Also da gibt es relativ viele Frauen, die. Da in Verantwortung in verantwortlichen Positionen auch sind, sitzen und die offen für diese Auseinandersetzung waren. Es hätte ja auch genau andersherum sein können. Auch sagen können will ich nichts mit zu tun haben. Ich will mich mit so einem Thema nicht ähm bekleckern. Weil das ist ja dann auf wenn du dann so auf diesen hohen Ebenen ist es ja dann immer ist es ja beschmutzen auch ne. Und die waren da aber anders drauf, die ticken auch anders und dann war das irgendwie auch, ähm, dann ging das eben auch und die haben sich dann natürlich aufgeteilt. Da gibt es dann eine, die das mehr macht und eine, die das weniger macht. Aber ich glaube, insgesamt war es gut, dass die so keine Angst davor hatten vor dem Thema und auch gemerkt haben, dass wir stark genug sind. Also dass wir auch (...) ohne sie zurechtkommen. Das heißt, es war für sie eher interessant, auch das dann dabei sein zu dürfen. Ähm, genau. Aber das ist, glaube ich wichtig und das ist auch gut so! Das hat auch dazu geführt, dass die Clubs dann auch angefangen haben. Ist auch ein Thema, dass es Fanbeauftragte gab, die äh, da offen für waren und die aber auch Zeit dafür hatten, weil sie eben nicht diesen nicht in diesen ganzen Spieltags Vorbereitungs Kladderadatsch so extrem eingebunden waren. Und es gab natürlich auch eine Zeit, wo es fast keine Vorfälle beim Fußball

gab. Das heißt, auch das spielt natürlich eine Rolle. Also jetzt für die Clubs spielt es eine Rolle, die mussten konnten sich dann auch mit anderen Themen auseinandersetzen. Und ich glaube auch, dass sie / Das zum / Also was auch wichtig ist, ist glaube ich, es gibt bei den Fanbeauftragten ja so eine Entwicklung, das sind ja jetzt viel mehr Hauptamtliche also und es sind qualifizierte Mitarbeitende. Also früher waren es ja mal alte Spieler, irgendwelche Ex Hooligans oder alte Oldschoolfans, die sich da im Verein irgendwie einen Platz gesucht haben und eine Rolle gesucht haben und dann eben Fanbeauftragte wurden. Es ist halt anders. Und das kannst du dann an dem Fanbeauftragten bei euch, bei deinem Verein. Siehst du das auch? Das sind ganz anders geschulte Leute und das sind auch zum Teil, ähm, die sind so verwaltungstechnisch gut geschult, finde ich. Die sind aber zum Teil auch inhaltlich ganz gut geschult. Also es sind ja oft auch sozial Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und die müssen ja auch eine bestimmte Qualifikation inzwischen haben. Das hat und das war vor. Das war schon vor 2019 auch geregelt und das spielt auch eine Rolle, weil die natürlich auch dieses Thema dann aufgreifen konnten. Also auch inhaltlich verstanden haben, worum es überhaupt geht. Also wie heißt er bei euch? Ja, genau. Also das sind einfach Personen, die. Jetzt nicht unbedingt dasselbe. Ich kenne den nicht so gut, aber ich habe den, glaube ich, einmal gesehen. Aber ich weiß, was ich jetzt. Wie ich den empfinde, ist er ist zumindest in der Lage. Also ich weiß nicht, ob er selber das zum Thema gemacht hätte. Das kann ich nicht beurteilen, will ich auch gar nicht beurteilen. Aber er hat zumindest gewusst, das ist jetzt, das muss ich jetzt irgendwie aufgreifen, Ich muss gucken mit den Initiativen, die aus der Fanszene kommen, zusammen gucken, wie kriegen wir das hin? Und da hat er sicherlich mindestens die Rolle des Türöffners gespielt, in den Club hinein. Ich weiß, dass Antje mal erzählt hat, dass sie beim Präsidium, glaube ich, was vorstellen konnten, also das Projekt vorstellen konnten. Wahrscheinlich gibt es beides. Es gibt wahrscheinlich einen guten Zugang von der aktiven Fanszene zum Präsidium. Und es gibt aber eben auch diese Struktur, Fanbeauftragte und Schnittstelle zum Verein. Und ein guter / Also ein Fanbeauftragter kann sowas auch blockieren.. Und die Frage ist halt, er kann es natürlich auch befördern, kann das befürworten kann. Also und deswegen glaube ich, dass es da so beides beide Versuche und dann eben auch eine Offenheit dafür gab, ohne dass ich das jetzt wirklich weiß. Aber / (...) Es ist auch nicht / Es ist nicht wichtig für [VEREIN], wenn es bei einem anderen Verein ist. Es ist auch so, vielleicht gibt es entweder es gibt eigene Zugänge von der Fanszene zum Präsidium oder es gibt eben Strukturen und da gehören die Fanbeauftragten des Fanprojekt zum Teil auch dazu, die dann sozusagen noch mal Türen öffnen können. Und die müssen es ja auch verstanden haben. Also ich wollte das jetzt gar nicht so auf [VEREIN] beschreiben, aber dass ich glaube, dass es einfach wichtig ist, dass die in der Lage dazu sind. Was auch wichtig ist, ist, dass es eine Diskussion. Also es gibt so ein ähm. (...) Ich weiß gar nicht, wie das heißt / Es gibt die Bundesarbeitsgemeinschaft Streetwork, also alles aufsuchende Arbeit und so, aber als Bundesamt. Und die haben zum Beispiel so ein Grundsatz oder so ein Grundstandards, haben die entwickelt und da gehört zum Beispiel geschlechterparitätische Besetzung von Arbeitsfeld im Arbeitsfeld. Das heißt, es gibt viel mehr mitarbeitende Frauen, die auch in den Fanprojekten arbeiten. Es gibt oft, auch wenn es zwei Fanbeauftragte gibt, dann ein Mann, eine Frau, ähm, oft, nicht immer. Und es ist oft so, dass dann die eine

Stelle ist voll und die andere sind Teilzeit und da sind dann eher auch mal Frauen dabei. Es gibt alles Mögliche, alle möglichen Konstellationen, ähm, und auch das ist wichtig, um strukturell und die sind ja nicht alle Frauen solidarisch, also weder die Männer noch die Frauen. Aber an bestimmten Punkten kriegst du die dann trotzdem. Also kannst du die einfangen und kannst sagen ‚Hier, das musst du jetzt‘. Aber ich glaube, dass so Sachen einfach auch wichtig sind. Und das gilt sowohl für die Fanprojekte als auch für die Fanbeauftragten. Und ich glaube, dass auch bei den Fanbeauftragten. Vom Selbstverständnis her, die das auch inzwischen klar haben, dass sie, dass sie da auch weibliche mitarbeitenden Mitarbeitenden auch den Platz einräumen müssen. Genau. Und was wir auch gemacht haben, was wir auch von Anfang an gemacht haben, ist immer zu sagen ‚Wir machen das nicht nur für Zuschauende‘. Also wir sind im Zuschauende / Natürlich sagen wir, wir reden über Zuschauer\*innen-Sport, also über den Sport, also über den Fußball, auch wo es tatsächlich eine Menge, eine relevante Zahl von Zuschauenden gibt. Aber auch wir haben auch, wir haben auch den Ordner\*innen das Recht eingeräumt auf Unversehrtheit zum Beispiel, weil die werden ja auch zum Teil richtig eklig angemacht. Wir haben auch die, die Frauen im Catering, die im Catering arbeiten, sowohl in den Kiosken als auch in den VIP-Bereichen mit einbezogen. Und wir haben natürlich auch die Mitarbeitenden in den Vereinen. Wir haben immer gesagt, auch die müssen haben ein Recht auf Unversehrtheit. Also ich meine damit jetzt nicht nur körperliche Unversehrtheit, sondern auch psychische und eben auch Schutz vor sexualisierter Gewalt meine ich damit. Und das finde ich glaube auch / das hat den Verein, also manche hat es bestimmt geschockt, aber andere haben auch gedacht, ‚oh ja, da müssen wir uns mit auseinandersetzen‘, weil das ist ja auch keine neue Auseinandersetzung. Also wenn du, wenn du in Wirtschaftsunternehmen bist, gibt es die Diskussion ja auch schon immer. Ja und genau. Oder lange nicht immer, aber lange. Und das ist auch wichtig. Und das ist sozusagen da gibt es verschiedene. (...) Ja verschiedene, einfach verschiedene Momente, gesellschaftliche Momente, an denen sozusagen das auch möglich war, das Thema zu platzieren und Situationen genau dann eben auch Strukturen zu finden und zu entwickeln und so. #01:12:59-0#

32. I: Eigentlich auch schon meine nächste Frage mit fast beantwortet. Und zwar: Bist du für dich in deiner Erfahrung nach bestimmte Faktoren gibt, die euch bei der geschlechterreflektierten Arbeit unterstützt. Und da ist ja so was wie geschlechtergemischte Teams oder so schon ein Anfang. Oder auch, dass der Verein Probleme begreift. Hast du da noch mehr bestimmte? #01:13:20-0#

33. B1: (...) Also ich glaube, es gibt nur ein Hindernis und ich sage mal ein Hindernis, weil eigentlich wäre das ja schön, wenn es anders wäre. Ähm, Fußball ist so wahnsinnig männerdominiert. Also es ist ein ähm und es gibt natürlich, ähm. also es gibt nichts natürlich, sondern es gibt strukturell sozusagen. Dadurch gibt es wahnsinnig viele Blockaden, weil natürlich dieses männliche Männlichkeitskult und wir sind alles Männer und wir sind alle ganz tolle Hechte und so, das ist natürlich ein großes Hindernis. Es gibt aber auf der anderen Seite und ich glaube, du hast ja auch die Studie von der KoFaS / (...) Äh, die haben ja ein wichtiger Punkt ist ja diese vielen Männlichkeiten, also dass sie wahrgenommen haben oder auch von [AUTOR\*IN] dieses Ding mit den Männlichkeiten, das ist sozusagen verschiedene Männlichkeiten gibt und dass verschiedene ähm das auch sozusagen es nicht

nur den einen Mann gibt, der die eine Haltung und Verhaltensweise an den Tag legt. Die bleiben alle Männer, die bleiben, alle potenzielle grenzüberschreitende Personen, also Täter. Ähm, Aber natürlich können sie trotzdem an bestimmten Orten, in bestimmten Momenten sich anders entscheiden und andere Wege einschlagen. Und das ist auch, also das ist sozusagen auch eine Grundvoraussetzung für, ähm, also ich glaube, für mich persönlich ist es zum Beispiel ein ganz wichtiger Erkenntnis, dass Männer nicht alle gleich sind. Mhm. Also es wird dann / #01:15:06-9#

34. I: Vor Augen führen. #01:15:07-7#

35. B1: Dass muss man sich vor Augen führen. Und ich glaube, dass diese Diskussion ich meine, ich sag das jetzt so zugespitzt / Natürlich habe ich das nie so gedacht, aber das sind Männer nicht alle gleich sind, sondern das ist sozusagen verschieden, dass das verschiedene Männlichkeiten oder Männlichkeiten, Varianten, Möglichkeiten einerseits Anknüpfungspunkte bieten, andererseits, ähm, ja Anknüpfungspunkte bieten. Zum Beispiel äh, Ich arbeite im Moment mit einem 13-jährigen, den ich eigentlich privat kenne, der aber zum Fußball geht und der eigentlich Ultracheff werden will. Hm, ja, bei [VEREIN] und bei denen ist es zum Beispiel dem zu sagen ‚Hey, du musst, du musst lernen mit einer Nähmaschine umzugehen. Weil wenn du ein Banner haben willst, dann musst du dir das nähen. Ich kann dir das zeigen, wie es geht, aber eigentlich musst du es selber machen. Ja, wenn du Ultra sein willst, musst du es selber machen‘. Das ist total spannend. Das dann einfach mit dem / Es ist nur so ein kleines Beispiel, dem dann zu sagen ‚komm, ich zeig es dir, aber du musst das selber machen‘. Und dann zeige ich ihm den [ORT], weil die / also unsere Ultras treffen sich schon. Also die aktive Fanszene trifft sich im [ORT] um Sachen zu machen, weil der groß ist, weil da viel Platz haben. Da stehen fünf Nähmaschinen. Dann sage ich ‚guck, fünf Nähmaschinen, da gibt es fünf Leute, die können Nähmaschinen bedienen. Und es sind bestimmt mehr, weil nicht immer jeder kann. Das heißt, du musst auch Nähmaschinen mit der Nähmaschine lernen zu nähen‘. Und das ist was, was mir / Also, was mir so bewusst / Also, das habe ich früher nicht so bewusst gemacht. Das habe ich jetzt / Das ist jetzt was, was ich jetzt im letzten halben Jahr so bewusst gemacht habe, um einfach auch zu sagen J’a, du musst Sachen können, die sind tendenziell eher Frauenarbeit, oder?‘ Ja, genau. Ja, also deswegen das mit den Männlichkeiten und mit dem mit den Kompetenzen und da auch wahrzunehmen und zu erkennen, das sozusagen. Ich glaube, Robert Claus hat das schwerpunktmäßig mit Christine zusammen, dieses Männlichkeitsthema so noch mal so aufzudröseln und zu gucken, welche / Was braucht es in so einer Gruppe und vielleicht auch da zu sehen? (...) Auch zu lernen und zu verstehen, dass es nicht nur immer darum geht, mit dem Chef von einer Gruppe zu reden, weil das bietet sich ja eigentlich so an, sondern zu verschiedenen Themen mit unterschiedlichen Leuten zu reden und die denen auch Kompetenz zuzuschreiben zum Beispiel. Und dann gehört es halt dazu, dass ich mit ich sag jetzt mal Peter, Max und Stefan, die Namen sind völlig / Also ich sage sonst Sabine und Stefan, aber in dem Fall meine ich Peter, Max und Stefan, dass ich mit Peter über eine Sache über die Nähmaschinen rede, mit Max über irgendwelche Umbaumaßnahmen im Stadion und mit Stefan über keine Ahnung Flyertexte. Und das ist natürlich auch was. Also das ist ja auch Geschlechter. Also das ist ja hat ja was mit Anerkennungsstrukturen zu tun, das hat was mit Anerkennung von verschiedenen

Kompetenzen zu tun und das hat was mit. Ähm, ja, also mit Anerkennung zu tun. Und das ist ja auch ganz wichtig und das ist was, was ich glaube ich, gelernt habe. Also, wenn ich mir das so recht überlege. Also, und das hat was mit diesen Auseinandersetzungen um Männlichkeiten und dieses Aufweichen dieser Vorstellung von es gibt eine Männlichkeit. Mhm. #01:18:48-2#

36. I: Das ist sehr spannend, was du erzählst. #01:18:51-1#

37. B1: Ja, ich erlebe das. Ich erlebe das tatsächlich auch in diesem ähm. Ich habe ja vorhin erzählt, dass wir so Schulungen gemacht haben, auch für Ultragruppen. Und es gibt Ultragruppen in Deutschland, die das ganz systematisch auch für sich schon erkannt haben. Also es gibt, wir waren mal bei einer Ultragruppe eingeladen, die haben eine Kochgruppe, das sind fünf Leute, die kochen immer für 70 Leute, jeden Spieltag. Das ist ein Brett. Also, Und die kochen dann freitags, wenn samstags das Spiel ist, damit man nach dem Spiel dann, äh, essen kann zusammen. Und das ist ein Knaller. Also ich finde das ein ich finde das total super, weil / Und die werden auch hochgeschätzt. Also es ist jetzt nicht irgendwie so ein ach mach du mal das, sondern die werden hochgeschätzt und die machen richtig tolle Sachen. Also wir haben da gegessen und ich war echt beeindruckt. Es war natürlich wie KüFa, je nachdem wie du das nennst. Aber es war super. Es war der Hammer. Und das finde ich total klasse. Und das hat was. Also ich glaube nicht, dass die diese Studie gelesen haben, sondern dass diese Studie sozusagen / Hm, vielleicht ist es sogar parallel entstanden. Aber dieses Ding, dass man auch anerkennen kann, was Leute können, was du mit vorne in der ersten Reihe stehen und einen Dicken machen, irgendwie nicht viel zu tun hat. Mhm. Und das zu erkennen ist Teil von geschlechtersensibler Arbeit, weil es geht auch immer darum, teilnehmend zu beobachten. Das ist also vom Methodischen her teilnehmend zu beobachten, da zu sein, in den Raum reinzugehen, zu gucken und eben auch ein Teil davon zu sein, natürlich auch ein Teil davon dann eben wieder auch als Beobachtung auch wieder anzuerkennen. Und das ist ja das was. Also das ist ein wichtiger Moment, glaube ich, von geschlechtersensibler Arbeit. Und das gilt für Frauen genauso. Also dass Frauen, also für weiblich gelesene Person, dass die irgendwie also die auch zu bestärken in ,Trau dich in die erste Reihe hm und ähm mach dir ein eigenes Banner und keine Ahnung äh. Mach Kampfsport, wenn du daran Spaß hast und wenn du daran keinen Spaß hast, dann lass es. Aber auch das ist nicht die Voraussetzung, als weiblich gelesene Person in so einer Gruppe irgendwie groß zu werden. Da gibt es vielleicht auch ganz andere Momente oder sowas, verstehst du?‘ Du verstehst, was ich meine. Ja, ja, ja, genau das finde ich, finde ich wichtig. Genau. Und da gehört nicht nur dazu, dass ich Angebote für Mädchen oder für Frauen mache, das gehört auch dazu. Aber das ist nicht alles. #01:21:28-8#

38. I: Da sind wir auch schon bei meiner letzten Frage, die du auch schon ein bisschen angerissen hast Was müsste sich deiner Erfahrung nach verändern, damit die Etablierung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit vielleicht sogar noch besser gelingt? #01:21:43-4#

39. B1: (...) Schulung! Fortbildung“ (...) Was auch wichtig ist, dass nicht alles in der Öffentlichkeit stattfinden muss. Also. (...) Also dass nicht immer alles, was wir an Angeboten haben, sozusagen für alle gelten muss. Ähm. (...) Das finde ich ganz wichtig. Also jetzt im Sinne von den den offenen [SPORTANGEBOT], den kündigen wir bei Instagram an und

ähm, gruppenspezifischen [SPORTANGEBOT] kündigen wir da nicht an, weil da sollen nur die Leute kommen, die in den Gruppen sind und die von denen von den Teilnehmenden auch eingeladen werden. Und dadurch verändert sich ja auch was. Also von der Dynamik innerhalb dieses [SPORTANGEBOTES]. Und ähm, genau das gleiche gilt zum Beispiel. Oder auch eine Vorstellung, dass sozusagen sowohl die Geldgeber als auch die, die meinen, sie müssten beurteilen, was wir so für Arbeit machen. Also so dieses schöne Thema, was es gab mit Wirksamkeitsstudie, hast du wahrscheinlich mitgekriegt, als es diesen Sicherheitsgipfel da gab acht, zehn, elfte, ähm, dass es auch ein Vertrauen gibt, also dass das sozusagen. Einerseits braucht es dafür ein Vertrauen in die, in die, in das Wollen und in die Fachlichkeit derjenigen, die in den Fanprojekten arbeiten und auch ein Wissen um methodische. Um eine Methodensicherheit und auch um eine methodische Fachlichkeit, die die, wie gesagt, die nicht alles immer sichtbar macht. Also das sieht man nicht. Also man sieht ganz viel nicht ich also die Gespräche, die ich mit Leuten geführt habe in den letzten 25 Jahren, davon ist nichts öffentlich geworden. [SITUATION, DIE NICHT ZU ANONYMISIEREN IST]. Also das war auch so eine Situation, die war ganz besonders. Und die gibt es immer wieder. Und da geht es immer darum. Was also auch in dem Gespräch ging es darum ‚Wie geht das?‘, und das war im Prinzip ein ähnliches Gespräch, wie wir jetzt geführt haben. Aber, ähm, mit Klientel. Mhm, also mit Fans, mit denen ich da unterwegs war / Das sehen ja ganz viele Leute nicht. Das kann man auch nicht sehen. Ja, und es ist ja nicht so, dass ich da nur / Das ist ja das Ding. Wir waren da auf einem Turnier, wir waren da fünf Tage. Es gab eine Stunde, in der wir diese Sachen geredet haben. Aber es hat ja für vorher und für hinterher hat es Konsequenzen. Also das hat eine Konsequenz und das hat eine Vorgeschichte. Und genau das ist ja das, was sozusagen, ähm, was niemand sieht. Was aber total wichtig ist für eine ganze / Also für eine intensive Arbeit, die du dann eben auch mit den mit, mit den Personen dann auch weiterführen kannst. Verstehst du, was ich meine? Weil ich finde es so ganz komisch, dass immer alle sagen ihr müsst mehr Gruppen machen, mehr öffentliche Angebote. Wenn du andere Einrichtungen der sozialen Arbeit anguckst, dann haben die ja immer so getaktete Termine von Familien / Äh, wenn du sagst, du machst, ähm, aufsuchende Betreuung von Familien zum Beispiel, dann hast du maximal eine Stunde. Mhm, aber keine fünf Tage inklusive den Abenden, also ne, inklusive dem Frühstück am Morgen inklusive der Fahrt, die du dahin hast, inklusive dann wieder zurück zu kommen. Das hast du da ja nicht. Und manchmal sind es einfach so in einer Biographie dann auch so Schlüsselmomente, die dann einfach ähm auch bei. Also ich bin mir sicher, dass bei den den drei oder vier Personen ich weiß nicht mehr wer das war, wir waren zu viert oder zu fünft. Ähm, war das ein ganz wichtiges Gespräch. Also hab ich mir das weiß ich, dass das so war und, ähm. Mhm.

#01:27:33-8#

40. I: Der ist auf jeden Fall voll spannend. Finde ich auch. #01:27:42-3#

41. B1: Nein, ich will nur. Ich finde / Also noch mal, also ich habe das jetzt nur als Beispiel genannt für. Es gibt ganz viel Unsichtbares, was wir in dieser Arbeit machen und ähm, was auf. #01:27:54-3#

42. I: Den Geldgeberinnen über nicht unbedingt / #01:27:56-5#

|   |
|---|
| <p>43. B1: sagen, ich führe Gespräche mit vier Leuten. Das ist eine Stunde innerhalb von. Das ist ja völlig ineffektiv für die aus deren Perspektive. Mhm aber das hat. Also ich bin mir sicher, dass dieses Gespräch ganz viel danach. Noch und es war ja kein Zufall. Das heißt, sie wussten, wenn sie mich fragen, dann kriegen sie eine Antwort, oder? Dann können wir darüber reden, weil es war eine Frage als Auslöser war eine Frage und dann haben wir ganz lange darüber geredet. Und das geht ja nur, wenn es vorher schon eine Offenheit und ein Signal und ein Verständnis davon, was kann die das überhaupt beantworten haben. Also da war schon eine Beziehung. Ich musste da nicht für diese Situation eine Beziehung aufbauen, das gehört ja alles. Das ist ja dann sozusagen die Vorarbeit schon, das ist ja auch ganz schwierig. Genau. Egal, ich schicke dir das Foto vielleicht. Also ja, ich gucke mal, wie weit ich es verpixelt, so dass es nicht mehr die Leute zu erkennen. Ja.</p> <p>#01:28:55-6#</p> |
| <p>44. I: Ja, vielen Dank. Also, vielen Dank für deine Ausführungen. #01:29:00-3#</p>   |
| <p>45. B1: Ja, Ja, gerne. #01:29:01-4#</p>  |
| <p>46. I: Wenn du noch was hast, was du sagen musst. Wäre auf jeden Fall jetzt noch. Also möchtest wäre auf jeden Fall jetzt der Zeitpunkt. #01:29:07-5#</p>  |
| <p>47. B1: Ich bin gespannt, was du daraus machst aus dem Ganzen. #01:29:13-4##</p>   |



### Transkript 3\_10012025 (T3)

1. I: So läuft's. Na gut, dann würde ich einfach mal direkt mit den ersten Fragen zum Ist-Zustand anfangen. Und zwar noch mal ganz generell. Ich weiß nicht genau, ob das vielleicht schon vor deiner Arbeitszeit bei euch angefangen hat, aber mich würde voll interessieren, wie es dazu kam, dass ihr im Fanprojekt entschieden habt, zu Geschlechterverhältnissen zu arbeiten oder so Schritte gegangen seid, um das zu etablieren. #00:00:23-1#
2. B1: Also das hat auf jeden Fall schon vor meiner Arbeit hier angefangen. Teilweise aus dem Fanprojekt heraus, teilweise aber auch aus Fanszene, Fangremien heraus. Also ich glaube, das Allererste, was mir jetzt wirklich bewusst im Kopf ist, ist das Aktionsbündnis gegen Homophobie und Sexismus im Fußball. Das, oh Gott, ich kann es nicht genau sagen / Das gab es sehr, sehr lange. Das hieß eine Zeit lang auch Paragraph 6a oder sowas oder sechs, irgendwas mit sechs. Da sollte nämlich in der Stadionordnung was verändert werden. Da ging es um Diskriminierung, auch aufgrund von Geschlecht oder sexueller Orientierung damals. Und die haben sozusagen eine Stadionordnungsänderung hinbekommen oder wollten das erreichen, haben das dann irgendwann auch erreicht. Und daraufhin haben die aber einfach auch nicht aufgehört, sondern haben weitergemacht. Und das war so das Erste, was ich jetzt hier vom [VEREIN] im Kopf habe. Da gab es bestimmt auch vorher schon viele Sachen, aber die sind jetzt nicht so nicht mehr so präsent in der Arbeit aktuell. Also es gab immer Vorreiter\*innen, die hier ganz viel getan haben. Wir haben auch immer hier im Team versucht, zumindest mal so, also Anteile an weiblichen Mitarbeitenden zu haben. Genau. Aber das ist so die Ausgangslage, in die ich hier reingekommen bin. Meine Vorgängerinnen vor allem muss man, glaube ich, so sagen, haben auch schon vor zehn, 15 Jahren verschiedene Gruppen gemacht. Es gab eine Frauengruppe, die laufen gegangen ist. Also eher so sportliche Angebote, um sich kennenzulernen, um irgendwie sich zu stärken gegenseitig. Es gab ein [SPORTANGEBOT] glaube ich, in dem man irgendwie verschiedene Gruppen hatte und [REGELMÄßIGES ANGEBOT FÜR FRAUEN]. Das war unmittelbar, bevor ich angefangen habe. Das waren so organisierte Fahrten und Abende themenspezifisch und also unspezifisch für vor allem Frauen in dieser Fanszene, in diesem Dunstkreis. Kosmos [VEREIN]. Genau. Ich glaube, das war so der Beginn. Ich würde sagen, so ab 2005/06 hat das alles so angefangen, sich, dass man sich dort mehr mit beschäftigt. Einfach. Genau. Und ich bin dann Ende 2017 gekommen, was wir damals schon gemacht haben auch war ein [SPORTANGEBOT] für Mädchen. Das habe ich sozusagen, auch bevor ich angefangen habe schon gemacht, um den so ein bisschen den Freiraum und weg von Leistungsdruck und so zu kommen. Das gibt es auch immer noch. Es gibt mittlerweile auch ein [SPORTANGEBOT] für Mädchen, also das ist in Form von [ANGEBOTSREIHE]. Die sind so bis 15 ungefähr gemeinschaftlich mit dem [ANDERER SOZIALER EINRICHTUNG] hier im Stadtteil. Genau. Und das gab es damals alles schon, wurde ausgebaut oder auch teilweise wieder eingestampft. Und genauso so haben wir hier angefangen und ich habe dann irgendwann relativ schnell so ein bisschen so eine Awareness-Perspektive mit reinbringen wollen in das Ganze hier. Einfach auch aus politischem Verständnis heraus und auch auf Grundlage von massiv vielen Erzählungen von Frauen und jungen Frauen oder auch Mädchen in dieser Fanszene hier, die

ja einfach mit diesem ganzen Konstrukt und dieser Männerdomäne, sag ich jetzt mal, Probleme hatten. Oder mit Macht und solchen Themen, die immer wieder an Grenzen gestoßen sind. Wer hat hier eigentlich welche Deutungshoheit und wer gestaltet? Wer darf gestalten und wie kann man sich gegenseitig stärken? In dieser ganzen, ja doch immer noch Männerdomäne Fußball. Und genau so hat das würde, also aus meiner Perspektive zumindest, angefangen Alles. Und dann haben wir uns 2018 zusammengesetzt mit verschiedenen Leuten, auch nicht nur FLINTAS\*, sondern auch bewusst auch mit Männern aus verschiedenen Gruppen, aus allen Tribünenbereichen, die irgendwie gestalterisch hier tätig sind, in welcher Form auch immer und haben überlegt, was wir, was so alles passieren muss eigentlich, damit es hier ist / Ich glaube nicht, dass jemals ein Safe Space sein kann, aber dass es eben doch mehr in die Richtung von diskriminierungsfreieren Räumen, sag ich jetzt mal, gehen kann. Und das kann natürlich auf unterschiedlichen Ebenen passieren. Und eine Ebene ist sozusagen dieser Arbeitskreis, der vor allem die Menschen, die hier sich irgendwie ausleben, in die Verantwortung nimmt daran, was zu ändern. Und das sehen wir auch als unsere Aufgabe. Weniger die konkrete Umsetzung, sondern eher viele Impulse geben und die dann begleiten und im besten Fall zur Verselbstständigung führen, was ja so das Sozialpädagogische dann auch wieder ist. Genau. #00:05:18-0#

3. I: Ja vielen Dank für deine Ausführungen. Du hattest ja gerade schon erzählt, dass ihr so was wie [ANGEBOTSREIHE] hatte, was ja auch für Mädchen war an einigen Tagen. Und kannst du da noch mal ein bisschen ausführen, in welchem Rahmen ihr aktuell im Fanprojekt auch geschlechterreflektiert arbeitet? Also vielleicht gibt es ja noch ein paar andere Sachen. #00:05:36-4#

4. B1: Ähm, ja, also wir haben weiterhin begleiten wir aber eher tatsächlich am Rande viele dieser Female-Veranstaltungen. Die unterstützen wir, würde ich jetzt sagen, einfach die sind so in ihrer / Also die sind so selbstständig, dass wir da jetzt auch nicht mehr viel machen müssen. Das passiert einfach. Da vernetzen sich Frauen, FLINTA\*Personen oder FLINTA\*S. Entschuldigung, ich muss mir immer wieder / FLINTA\*s // und machen ihr Ding, sag ich jetzt mal und wenn sie Unterstützung brauchen, dann sind wir sozusagen weiterhin da. Wir haben unsere U18. Da sind sehr, sehr viele neue Jugendliche, junge Frauen, die hier in diese Fanszene kommen, die es nicht immer leicht haben. Und mit denen machen wir tatsächlich teilweise spezifische Angebote. Also auch das ist dann wieder so ein bisschen vielleicht exkludierend, ABER um also in unserem Verständnis, um den auch einen Raum zu geben, weil der Raum hier, also wenn man hier donnerstags reinkommt, da haben wir immer U18, Offenes U18-Treffen ist einfach SEHR SEHR männlich und ähm genau aus dem Grund versuchen wir da sowohl für die nochmal mal extra Angebote zu schaffen. Zum Beispiel wir haben beim letzten / Was war das? [VEREIN] glaube ich, dass der Spieltag war der internationale Tag gegen Gewalt an Frauen. Da haben die Tapeten gemacht und haben das alles selbst organisiert. Und wir haben sie unterstützt dabei, das zu machen. Oder aber auch an diesem Spieltag gab es noch andere Aktionen im Stadion um das Stadion herum, die wir einfach supportet haben und ihnen sozusagen Infrastruktur auch zur Verfügung gestellt haben. Von Reichweite über keine Ahnung, was sich da so ein bisschen auch so ein Selbstwirksamkeitserfahrung zu haben, die nicht immer mit Macht und Männlichkeit und Gewalt und sowas einhergeht gleich. Also genau

das sind so / Also ein ganz kleiner Anteil an dem, was wir sozusagen gerade machen. Grundsätzlich achten wir auf jeden Fall darauf, dass wir / Wir haben verschiedene Gremien, auch die, wo auch die U18 zum Beispiel teilnimmt, aber auch natürlich andere. Und gerade da versuchen wir auch aktiv die einzubinden, um nicht nur den Raum für junge Männer, die wir hier in 75 % der Fälle haben, zu öffnen, sondern eben auch für die. Also das fordern wir sozusagen auch, dass auch die vortreten dürfen, ihre Meinung sagen können. Wir haben so einen [GRUPPE] von unserer U18, wo wir auch versuchen, verschiedene Perspektiven einfach zu öffnen. Eine Choreo-Gruppe, die wahrscheinlich auch bald eine Choreo macht, auch da natürlich aktiv so ein bisschen dafür zu sorgen, dass man das mal alles hier so ein bisschen reflektiert. Und wo sind wir hier eigentlich und warum ist das alles so? Und da würde ich schon sagen, haben wir auch viele Erfolge. Also sehr viel Ex-U18-Frauen vor allem, die kommen und sagen ‚Das war schon für mich total wichtig, das zu merken, dass ich hier auch eine Stimme habe und auch gehört werde und auch ein Recht habe darauf, meine Meinung zu sagen und auch meine Kreativität oder was es auch immer ist, irgendwie einzubeziehen‘, dass sie einbezogen wird. Und dann machen wir / Das ist mal mehr, mal weniger, weil es auch ein bisschen anlassbezogen manchmal ist. Sollte es aber nicht. Aber eigentlich erwarten wir von allen in unserer U18, aber auch weit darüber hinaus mit dem Arbeitskreis Awareness, dass sie sich damit auseinandersetzen, dass es im Zuge von diversen Veröffentlichungen [INFOS ÜBER GRUPPEN, DIE NICHT ZU ANONYMISIEREN SIND]. Daraufhin haben wir angefangen, Workshops zu machen mit sowohl großen Gruppen als auch kleinen Gruppen als auch gemischten Gruppen zum Thema Macht. (...) Macht-Demonstration und Machtmissbrauch. Auch der hier auch, also gerade in so sozialkulturellen Zusammenschlüssen doch relativ viel passiert, viele ihn nicht mitbekommen auch, aber natürlich auch zum klassischen Thema Sexismus und eigenen Grenzen solche Themen. Und das haben wir auch mit der U18 viel gemacht. Was sind denn eigentlich deine, meine, unsere Grenzen? Warum sind die vielleicht auch unterschiedlich? Warum ist Sexismus kein / Also nicht die letzte Diskriminierungsform, die man noch verwenden kann? Weil das oftmals hier so der eine / Also bei mir ist das zumindest der Eindruck, wir sind ja alle ganz weit und dann ist das aber doch wieder okay, weil irgendwie muss ich doch meinen Gegner beleidigen können. Das ist halt meistens verweiblicht oder irgendwie in irgendeiner Form ja halt nicht männlich. Und das geht auch im Fall von Homofeindlichkeit, Transfeindlichkeiten. Das ist HIER AUCH ein Thema und das braucht mir niemand erzählen, dass das nicht ist. Ähm, genau. Und das sind so bestimmt habe ich ganz viel vergessen. Aber so die würde sagen relevantesten Sachen, die wir so AKTIV machen. Und dann begleiten wir, glaube ich und das sind aber die meisten Sachen, ja auch immer GANZ, GANZ viele Fälle, Auseinandersetzungen, die hier irgendwie passieren, wo wir, je nachdem, in welcher Rolle ich jetzt gerade bin, also ob ich jetzt [ARBEITSKREIS] mich befinde, was natürlich absolut parteilich für Betroffene, egal welcher Diskriminierungsform, ist oder ob wir als [FANPROJEKT] das ist dann wieder eher die Vermittler\*innenperspektive Dinge aufarbeiten, die hier in der Fanszene passieren, die ganz GANZ OFT mit solchen Themen zu tun haben. Also mit, ähm, Ja ganz viel Macht in solchen Gruppen. Die ist wirklich fast das Relevanteste, was wir hier haben Informationen-Macht, Gefälle untereinander, die irgendwie ausgenutzt

|  |
|--|
| werden, Stellungen, die ausgenutzt werden, aber auch sexuelle Übergriffe, sexualisierte Gewalt. Das sind viele Themen, also relativ VIEL und HÄUFIG und mindestens wöchentlich präsent. Ja. #00:12:09-1#   |
| 5. I: So wie ich das verstehe, ist es wahrscheinlich auch konzeptuell verankert. Wenn ja, in welcher Form kannst du dazu noch was sagen. #00:12:15-4#  |
| 6. B1: Du meinst im Fanprojekt? Puh. Ja, ist es. Wir haben hier so häufig in der letzten Zeit an unserem Konzept rumgefummelt, dass ich jetzt gar nicht genau sagen kann, was da drinsteht. Also auch mit Corona mussten wir das ändern wieder und etc. Aber ja, auf jeden Fall. Also dass ist eines unserer Ziele natürlich. Da eine Form von Gleichheit herzustellen und vor allem eben auch einen Zugang für ALLE zu ermöglichen. Und da ist, dass es dann nicht nur für Frauen oder FLINTA*s, sondern auch für was Inklusion betrifft, da haben wir auf jeden Fall konzeptuell relativ viel. Ich muss aber auch gestehen, dass wir hier nicht alle ständig in unser Konzept gucken. Also das, ähm, das gibt es, das ist notwendig, aber ich glaube, das ist so verinnerlicht. Und immer mal wieder muss man das natürlich auch rausholen. Aber wir haben hier doch schon relativ wenig mit diesem Konzept ehrlich gesagt zu tun. Das ist vor allem so ein bisschen Behördensache. #00:13:18-0#   |
| 7. I: Das ist ja oft. #00:13:18-9#   |
| 8. B1: Eher so ein Selbstverständnis oder Vision oder was auch immer, die wir hier so teilen, die auch im Aushandlungsprozess immer wieder steht untereinander. #00:13:28-3#   |
| 9. I: Du hattest ja eben auch schon zu eingangs erwähnt, dass teilweise auch Projekte immer wieder eingestampft worden sind oder Angebote. Kannst du etwas dazu sagen, wie sich eure Tätigkeiten im Rahmen dieser geschlechterreflektierten Fansozialarbeit in den letzten Jahren verändert haben? #00:13:43-7#  |
| 10. B1: Ja. Also, ich glaube, es ist weg von oder weggegangen von, ähm, ähm / Also nicht, dass das nicht immer noch Thema ist, aber es ist weg von so, wir machen hier SPEZIFISCHE Angebote für Frauen, FLINTA*s, weil die das irgendwie nötig haben, um irgendwie Selbstwirksamkeit zu erfahren. Natürlich kann das immer noch ein Teil sein. Das ist auch immer wieder sichtbar, dass es total gut ist, auch Räume zu haben, die dann nur für diese einzelnen Gruppen oder Personenkreise oder was auch immer sind. Ähm, aber dass man vor allem DAS eher andersrum denkt, nämlich „educate your sons“ sozusagen, wie unsere U 18 das genannt hat. Also weg von „IHR müsst irgendwie euch anpassen und wir machen euch jetzt hier noch mal spezielle Angebote“ hin zu „was können wir eigentlich auf der anderen Seite, nenne ich jetzt mal so blöd, verändern im Bewusstsein, im täglichen Umgang miteinander, in was auch immer“. Also wieso ist es eigentlich immer noch so, dass das so männlich ist? Warum ist es immer noch irgendwie normal, dass [VEREIN] oder [WEITERER VEREIN] irgendwelche sexistischen Plakate hochhält? Und was haben WIR hier eigentlich damit zu tun? Wie exkludieren WIR? Und was sind eigentlich so Werte, die wir vertreten wollen, die im Fußball leider immer noch SEHR, SEHR männlich und gewaltvoll oftmals sind? Und wie können wir daran eigentlich was ändern? Also eher / Es gab ja auch ein Kollege von mir, der ist immer zum jungen Arbeitskreis gegangen. Wir haben auch viel Privilegienchecks gemacht mit diversen Gruppen. Was sind eigentlich meine Privilegien und warum habe ich die und warum haben die vielleicht andere |

nicht? Und da so Reflexion anzuregen und auch genau Andere in die Verantwortung zu nehmen. Also ich finde es immer sehr, sehr / Es ist immer / Das merkt man / Also bei der U18 vor allem merkt man / Wir hatten vor kurzem einen Kuchenverkauf. Und wer macht das eigentlich? Also wer macht jetzt diesen Kuchen und wer macht das andere? Und das ist dann immer so, ne, warum sollen jetzt die Mädchen Kuchen backen? Also so ganz blöd. Und da auch andere in die Verantwortung zu nehmen, ‚das ist auch für eure Choreo das Geld, was wir hier sammeln‘ und ‚nein, es ist nicht die Aufgabe von zehn jungen Mädels hier diesen Kuchenverkauf zu machen‘, sondern wir wollen hier, dass ALLE daran teilhaben und vor allem auch alle mitwirken. Und es gibt nicht gute und schlechte Arbeit, zum Beispiel. Also das ist auch immer so ein Ultra Thema. Wer macht eigentlich was in diesen Gruppen? Ähm, es gibt ganz viele Frauen hier und ich würde auch behaupten, dass das bei uns noch mal anders ist als bei anderen. Aber warum machen irgendwie immer Frauen so bestimmte Tätigkeiten und wie kann man, also und warum, also warum ist das so und wie kann man es ändern? Und das sind, glaube ich so, da sind wir ein Stück weit von weggekommen. Was aber nicht heißt, dass wir nicht trotzdem immer noch auch mal Angebote machen oder unterstützen. Natürlich, die dann spezifisch für einzelne Gruppen sind, wenn es GEWOLLT ist. So, und da sind wir weggekommen, so ein bisschen von diesen Selbstverteidigungsangeboten oder spezifischen Laufgruppen oder so, machen aber trotzdem immer noch FLINTA\* Workshops für bestimmte Sachen, weil es oftmals für, gerade bei unseren Jugendlichen, für die irgendwie einfach eine große Hürde ist, sich an eine Graffitiwand zu stellen, so, wenn daneben irgendwie die ganz Coolen stehen bei denen, die alles kommentieren und genau solche Sachen genau. Da / Und dann ist das zumindest mal ein erster Schritt und dann gucken wir mal, wie es weitergeht, sag ich jetzt mal so genau. Und wir versuchen AKTIV einfach auch junge Frauen, Flintas\* in alle möglichen Gremien reinzubringen und das zeigt sich als doch wirklich sehr erfolgreich, würde ich behaupten. #00:17:50-1#

11. I: Hast du Erfahrungswerte dazu, ob die Maßnahmen oder die Folgen der Corona Pandemie auch noch mal eure Tätigkeiten verändert haben oder so? Die Nachfrage, die vielleicht anlassbezogenen. Ja. #00:18:02-4#

12. B1: Also Ja, definitiv. Du meinst jetzt im Schwerpunkt auf Geschlecht, oder? Da weiß ich gar nicht genau. Also ja, es gibt da deutlich, also wir haben wieder deutlichen Anwachs an Jugendlichen hier. Das ist teilweise wirklich immens und auch teilweise nicht mehr handelbar. Wir haben auch VIELE, VIELE junge Frauen und Mädchen dazubekommen und auch ein bisschen ein anderes, also ein anderes Auftreten, mit dem die schon kommen. Ich weiß, ich kann das aber nicht jetzt kausal mit Corona irgendwie verbinden. Ich habe den Eindruck, es gab halt so ein sehr tiefes Loch, wo natürlich hier gar nichts war und dann hat es auch eine Weile gedauert und dann ist es aber wirklich rasant angestiegen. Also das ist aber so in beiden / Also bei beiden Geschlechtern sage ich jetzt mal, wenn man die beide nimmt, irgendwie IMMENS gewesen. Die wollen was erleben tatsächlich einfach wieder. Und da ist irgendwie Fußball im Stadtteil das Schnellste, was man wo man irgendwie was erleben kann. Genau. Aber ob das jetzt mit Corona so richtig, weiß ich ehrlich gesagt nicht. Was wir so beim [ARBEITSKREIS] bemerkt haben, ist das / Aber das ist auch nicht mit Corona konkret in Verbindung zu bringen würde ich behaupten, dass so

ein eine Öffentlichkeit, die geschaffen wurde, massiv Zahlen an Anfragen in die Höhe gebracht hat. Also während der Corona-Zeit haben wir GANZ, GANZ viel noch weiterhin an Kontakte gehabt zu Personen, die sich irgendwie mit uns austauschen wollten, auf unterschiedlichsten Ebenen. Und das ist danach auch nicht weniger, sondern viel mehr geworden. Also viele kommen aus der Deckung, sag ich jetzt mal mit ihren Themen, aber auch das ist bestimmt irgendwie damit zusammenhängt. Aber wie kann ich nicht, kann ich nicht belegen. Okay. Genau. #00:20:02-3#

13. I: JA, vielen Dank für deine Ausführungen. Ich gucke mal kurz, ob das noch läuft. Ja, da kommen wir auch schon zu dem nächsten Bereich, nämlich den Herausforderungen, und zwar, genau kein Stress, mit was für Herausforderungen bist du im Hinblick auf eure geschlechterreflektierende Fansozialarbeit konfrontiert? Oder auch ihr generell als Team? Was du so teilen kannst. #00:20:24-3#

14. B1: Aktuell oder rückblickend aktuell? Aktuell? Okay, ähm, also ich glaube, ich glaube ich kann aber nicht ohne so einen kleinen Rückgriff. #00:20:36-0#

15. I: Kannst du aber auch gerne machen. Ich würde sonst nochmal später darauf zurückkommen. #00:20:40-1#

16. B1: Also die letzten sieben Jahre, in denen ich das hier mache, waren wirklich gepaart von Steinen, die einem in den Weg gelegt wurden, die man sich gar nicht so ausmalen oder ich mir nicht hätte ausmalen können im Vorfeld. Da ist unglaublich viel Abwehr gewesen gegen alle möglichen Themen, die irgendwie auch nur ansatzweise mit diesen Themen zu tun haben. Also sei es Angebote aber auch (...), wie sagt man jetzt / Habe ich gerade den Faden verloren? Also ich nenne es mal Impulse, die wir gesetzt haben in alle möglichen Richtungen, wo SEHR, SEHR viel Abwehr war einfach. Das hat sich verbessert. Weil es aber auch / Weil man nicht mehr umhin kam, diese ganzen Themen zu sehen und sich auch Leute dazu öffentlich positioniert haben, dass sie fordern, dass sich was ändern muss. Und das sehen, also diese Früchte, sag ich jetzt mal, sehen wir jetzt ein Stück weit, nämlich dass es nicht mehr. Wir müssen nicht mehr bei Null anfangen. Ich muss nicht mehr jedem erklären, warum es relevant ist, das und das zu tun und warum wir es als nicht in Ordnung sehen, das und das zu tun. Also ich brauche den meisten nicht mehr zu erklären, dass irgendwelche sexistischen Sprüche nicht mehr cool sind. Das heißt nicht, dass es sie nicht mehr gibt, aber ich muss nicht mehr bei Null anfangen, sag ich jetzt mal, und das ist auf jeden Fall was, was sich gebessert hat. Aber es ist trotzdem IMMER NOCH so, dass es immer wieder Abwehrhaltung gegen bestimmte Themen gibt. Und die sind aktuell vor allem weniger Frauen betreffend, sondern eher Transmenschen betreffend. Da ist immer noch SEHR, SEHR viel Unwissenheit bis Feindlichkeit. Da die Unwissenheit ist vor allem teilweise SEHR, SEHR diskriminierend. So weil sie / Ja, also sie ist einfach diskriminierend in vielen Fällen würde ich sagen. Es gibt natürlich auch Menschen, die versuchen, sich da WIRKLICH mit auseinanderzusetzen. Wir hatten ein ganzes Jahr lang mit dem Verein Workshops gemacht, mit dem [ARBEITSKREIS] zu ihrem neuen Awareness Konzept im Stadion. Das war unglaublich kräftezehrend und SEHR, SEHR ernüchternd teilweise. Aber es hat wirklich was gebracht. Trotzdem gibt es weiterhin Herausforderungen, was beispielsweise bestimmte Bedürfnisse angeht, die Menschen haben und die sie auch äußern, die nicht verstanden werden, die im Prinzip als Randgruppenbedürfnisse, die

irgendwie nicht abbildbar sind oder zu teuer oder keine Ahnung was. Das haben wir auf jeden Fall weiterhin. Was jetzt auf Vereinsebene angeht, da und auch im Verband gibt es da immer noch viele Sachen, die / wo man erstmal gegen eine Wand läuft und dann SEHR, SEHR viel Herzblut und Schweiß da reinstecken muss, um die zu überzeugen, dass das relevant ist für uns alle hier. Und zusätzlich kommt dazu natürlich auch noch Abwehr von ‚Wir sind hier immer noch beim Fußball. Es muss immer noch dreckig sein‘, wo ich auch / was ich unterschreiben würde. Aber dreckig bedeutet nicht diskriminierend. Und da kommen dann auch tatsächlich wieder viele / Also Sexismus ist einfach allgegenwärtig, so in welcher Form auch immer. Ob das jetzt verbal ist oder dass sich hier mal angrabbeln. Wir haben eine große Studie gemacht / oder Studie ist jetzt übertrieben / eine große Umfrage gemacht im Stadion vor, ich glaube zwei oder drei Jahren zu dem Thema. Die war sehr, sehr ernüchternd, sowohl was innerhalb des Stadions angeht, als auch was unterhalb der Menschen hier passiert. So in fernab von diesem Stadionelebnis, in Gruppen, in Zusammenschlüssen. Da haben wir weiterhin riesengroße Herausforderungen, das anzugehen und diese Privilegien und diese Sachen, die Leute halt einfach haben, ihnen aufzuzeigen. Und das ist weiterhin ein Thema. Und dann haben wir gerade auch so in den letzten zwei, drei Jahren und das ist wirklich post-Corona immens gestiegen, ähm, eine neue Form von. Gewaltaffinität, die unglaublich männlich ist. Unglaublich, ähm (...), skurril teilweise auch und in meiner Wahrnehmung auch sehr peinlich. Aber ähm, ja, dieses Gruppe OF Phänomen, das hat auch hier Einzug gehalten. Es gibt sehr, sehr viele, die sich genau damit rühmen, auch hier bei uns. Ähm, es gibt weiterhin auch Gruppen, die keine Frauen aufnehmen. Das sind natürlich alles Themen. Dann gibt es innerhalb derer Probleme. Dann gibt es Menschen, die kommen und sagen „Ich hätte gern, dass jemand Verantwortung für das Verhalten von euch übernimmt“, was niemand möchte. Und das sind weiterhin Herausforderungen, die immens sind. Eine riesengroße U18-Gruppe, die vor allem aus diesen pubertären Männern besteht, die gesehen werden wollen und das meistens über den einfachsten Weg versuchen, nämlich sich irgendwie gewaltvoll zu gebaren. Also ich, ich habe das lange nicht gesehen, aber was wir gerade hier wieder haben, sind so sind so diese Raufereien, die dann so untereinander stattfinden. Mobbing, wenn man nicht so aussieht wie andere, wenn nicht alle die gleiche Northface Jacke und Adidas Jogger anhaben. Also auch so klassistische Themen haben wir gerade relativ viel. Ähm, genau das sind so die AKTUELLEN Herausforderungen. Das sind eben ganz, ganz viele verschiedene Ebenen, die ja auch immer zusammenspielen. Also wenn man so intersektional sieht, wir haben hier teilweise eine relativ dominante, weiß männliche Fanszene und die auch nicht unbedingt aus schlechtem Elternhaus, sag ich jetzt mal, kommt. Also da sind so SOZIALE Themen eher irrelevant für die, aber für die, für die es relevant ist, für die ist das SEHR, SEHR schwer. Und Fußball ist auch teuer, das darf man auch nicht unterschätzen. Und dann kommt noch dazu jetzt so seit einem Jahr auch große Herausforderungen zum Thema Israel Palästina, die wir hier haben, die ja auch nicht ganz zu unterschätzen sind. Und da komme ich jetzt total von so Geschlechtsthemen ab. Aber das sind so tatsächlich irgendwie diese ganzen verschiedenen Bereichen und die führen auch manchmal dann zusammen. Also wenn ich jetzt so intersektional denke, haben wir in unserer Umfrage unglaublich viele Personen gehabt, die zum Beispiel aus dem Rolli Bereich

waren, die diskriminiert wurden aufgrund von ihrer Behinderung und ihres Geschlechts und teilweise auch noch ihre sozialen oder auch mit Migrationshintergrund. Also da kommt ganz oft auch so Themen zusammen, die man dann irgendwie bearbeiten muss. Ähm, genau. Und dann kommt auch noch so Aussehen dazu, das sind alles so, also das haben wir hier. Teilweise kann man es nicht überblicken, was genau gerade hier wo irgendwie Phase ist. Aber es sind sehr, sehr viele Themen, die hier auch zusammenkommen. Dann am Ende. Und natürlich ist Geschlecht aber was, was immer präsent ist, Geschlecht, Gender oder auch ähm, also das ist was mit dem hier täglich zu tun haben und dann kommen immer noch diese anderen Sachen dazu, was die Sache nicht unbedingt einfacher macht für uns zu überblicken. Und ja, das sind gerade relativ GROßE Herausforderungen hier bei uns, wo ich auch noch gar nicht weiß, wie wir da jetzt so weitermachen werden. #00:28:40-2#

17. I: Hatte ich das richtig verstanden? Du hattest vorhin von Abwehr gesprochen gegen solche Themen kommt das dann eher so von Fanseite aus oder von den Kinder und Jugendlichen, die hier kommen, von Gruppierungen, oder? Du hattest ja auch ein bisschen angesprochen, so die Ebene, was Finanzierung angeht, dass da dann vielleicht auch Abwehr gegen bestimmte Angebote ist. Das sind so diese beiden. #00:29:02-5#

18. B1: Ja auf jeden Fall. Also von ALLEN Seiten kommt das gut und gerne mal, also das kommt von Fanszene Seite / ich will das / Also ich würde behaupten, dass das noch das Wenigste ist, aber das, was teilweise am meisten schmerzt. Also zumindest bei mir persönlich, wenn Themen so abgehandelt werden oder so degradiert werden, die für viele Menschen hier einfach SEHR relevant sind und die dann aber mit ‚das ist ja Fußball hier und da muss man halt durch‘ und da muss es halt auch mal ruppig zugehen. Und ruppig bedeutet dann meistens genau sowas. Da kommen auf jeden Fall solche Sachen. Also wenn es beispielsweise um spezifische Bedürfnisse geht, wie, wir reden hier ich glaube seit fünf Jahren über Unisex Toiletten / Also es ist so / oder FLINTA\* Schlangen. Also es sind so NEVER ENDING Themen, wo aber andere merken, dass ihnen vielleicht dann was weggenommen wird oder es vermeintlich ihnen weggenommen wird, wenn sie jetzt nicht mehr jede Toilette hier benutzen können, weil es halt eine andere Toilette noch mal gibt oder was auch immer. Also das sind Themen, die dauerhaft sind. Ich organisiere das Antira-Turnier immer alle zwei Jahre hier. Da haben wir, glaube ich, ich weiß gar nicht, wie lange über FLINTA\* Toiletten diskutiert, ob wir das wollen oder nicht. Ob es nicht auch Schutzräume. Also sowas, da sind immer wieder da sind immense Abwehrhaltungen, aber auch man auch Kompromisse, die geschlossen werden. So würde ich jetzt mal sagen. Und in den großen Verband, Vereins Bereichen würde ich sagen, ist durch die Arbeit von Fanprojekten gar nicht mal unbedingt von uns, aber von vielen, in vielen / Es gab viele Gremien, Zusammenschlüsse. Auf DFB, DFL Ebene / ist wirklich VIEL erreicht worden, was die Notwendigkeit von Konzepten und auch Lizenzauflagen teilweise für Vereine beinhaltet und aber auch und das ist MIR immer total wichtig, auch ein Verständnis überhaupt dafür zu haben, nicht das ist gerade en vogue, jetzt diese Dinge zu tun, sondern das auch wirklich zu verstehen, warum es notwendig ist und da muss man für ALLES kämpfen. Und da gibt es viele vieles, was nicht gesehen wird und auch wahrscheinlich weiterhin noch eine Weile dauern wird. Aber es geht schon vorwärts, sag ich mal. Das bedarf



aber immer und das ist auch was, was ich immer wieder anprangere, auch bei uns hier. Es bedarf immer Personen, die das machen und das sind halt fast immer Flinta\*s.

#00:31:44-8#

19. I: Du hast ja schon ein bisschen angesprochen so, Aufgabenteilung. Vielleicht noch mal auf die Ebene Team, Teamzusammensetzung, Aufgabenteilung eingehst und auch vielleicht auf deine persönliche Ebene als weiblich gelesene Person. Gibt es da noch Herausforderungen und wenn ja, welche? #00:32:00-9#

20. B1: Ja, auf jeden Fall gibt es die. Also es gibt sowohl. Also teamintern wir sind glaube ich jetzt mittlerweile tatsächlich paritätisch besetzt. Bilden aber auch weiß Gott nicht alles ab. Das genau. Wir sind männlich und weiblich besetzt. (...) Wir haben auf jeden Fall weiterhin Wissenslücken, die mal mehr, mal weniger gesehen und geschlossen werden. Also da fehlt einfach wissenstechnisch einiges beim Teil vom männlichen Team. So, und das bedeutet eben auch, dass man gewisse Aufgaben nicht wahrnehmen kann. Das ist manchmal, glaube ich auch bewusst so gewählt. Gleichzeitig gibt es aber auch einfach Bereiche, in denen männlich gelesene Personen halt leider nicht arbeiten KÖNNEN und das ist auch ALLEN KLAR. Also Betroffenenarbeit im [ARBEITSKREIS] läuft immer über bei uns auch Frauen, weil es auch gar nicht gewollt ist oftmals und das ist auch in Ordnung. Wir erwarten aber auch als weibliche Mitarbeitende hier, dass sich unsere Kollegen eben aber auch in diesen ANDEREN Bereichen dafür dann aber auch sehr stark machen. Also ich erwarte von meinen Kollegen, wenn es in irgendeiner Form irgendwo, ob ich dabei bin oder nicht, ob eine Frau dabei ist oder wer auch immer dabei ist oder nicht, wenn es irgendwo etwas gibt, dass sie sich einzumischen haben. Und das erwarte ich natürlich gerade von meinem Kollegium noch mal deutlich mehr als von anderen Fans, von denen wir das auch erwarten, weil nur so ändert sich was. Zumindest in meiner Vorstellung. Es bringt nichts, immer wieder mit dem Zeigefinger als Frau sozusagen drauf zu zeigen, sondern es ist unglaublich relevant, dass hier sich die Leute einmischen, Verantwortung übernehmen. So, weil ansonsten also und auch Ausschlüsse passieren, Sanktionierungen. Das KANN NICHT ich machen, das müssen DIE untereinander machen. Aber natürlich erwarte ich das vor allem von meinem Team und, aber auch da: Ich bin jetzt hier schon lange und wir haben viele Wechsel gehabt, war es so gut wie noch nie. So glaube ich, kann man das auf jeden Fall sagen. Und was war noch der Rest der Frage? #00:34:20-1#

21. I: Wie noch mal? Vielleicht auf persönlicher Ebene für dich als weiblich gelesene Person Herausforderungen existieren? #00:34:24-8#

22. B1: Ja, definitiv. Also, an meinem allerersten Tag hier war ich, bin ich auswärts gefahren und bin zu meinem ÄRGERNIS direkt mal von der von einem bestimmten, mir drei Köpfe größeren Polizisten als „Kleines“ bezeichnet worden. Ähm oder „Mäuschen“, ich habe alles mögliche schon gehört. Da hat sich auch was verbessert. Aber trotzdem, merken auch wir weiterhin, dass es so Männerbünde auch natürlich mit unseren Kollegen gibt. Wann gehe ich zu wem? Warum gehe ich dann zu dem? Wer ist für was zuständig, Wer nimmt sich auf? Welche Zuständigkeiten? Wann treten unsere Kollegen auch mal zurück. Also ich würde behaupten, wir haben hier ein gutes Standing als Frauen. Wo weiß Gott jetzt nicht. Aber / Also wo wir für alles auch eine Form von Kompetenz zugesprochen bekommen, weil wir die auch haben und das durch die Bank hier auch / die, die

einen mehr, die anderen weniger / Aber es ist schon immer auch ein Kampf teilweise gewesen, sich, ich nenne es mal männlich dominierte Arbeitsbereiche hier, zu erschließen. Das ist mit Wechsel von Kollegen tatsächlich auch deutlich besser geworden.  
#00:35:50-9#

23. I: Kannst du konkretisieren, was du damit meinst? #00:35:52-9#

24. B1: U18-Arbeit wird in den meisten Fanprojekten als Frauenarbeit gesehen. Das ist so das Caring, das Emotionale, das so. Wohingegen die Ansprechbarkeiten von Ultras, Hooligans wem auch immer, meistens bei männlichen Kollegen. Das haben wir hier nicht. Das würde ich sogar fast sagen, dass das teilweise sogar umgekehrt ist. Das haben wir uns aber hier auch HART erarbeitet. Und es ist eher kompetenzbezogen. Also Repressionsarbeit macht in den meisten Fanprojekten, wenn sie es denn überhaupt tun machen IMMER Männer, weil das etwas ist, womit man sich irgendwie, warum auch immer brüsten kann. Das ist wichtiger, als mit der U18 zu arbeiten. Und das zu verändern hat uns hier SEHR, SEHR viel an Mühen gekostet und auch an Diskussionen und auch an Streitereien. Aber das hat sich tatsächlich geändert und wir werden hier eher nach Kompetenzen mittlerweile natürlich sowieso, im besten Fall aber auch nach natürlich Vorlieben wer möchte zu wem gehen. Trotzdem merken wir auch in der letzten Zeit wieder vermehrt diese Form von männerbündischem Verhalten, wo dann auf einmal ICH zum Beispiel mal nicht einbezogen werde. Gar nicht bewusst, sondern einfach, weil jemand ja auch frei wählt. Zu wem gehe ich dann aus diesem Team? Aber die Person hat gar keine Ahnung von dem. Und das sind halt so Themen, wo man immer wieder hinterher sein muss, dass auch klar ist, „du ich gebe diesen Arbeitsbereich gerne ab. Wir arbeiten hier in Arbeitsbereichen, aber dann musst du auch Ahnung haben, wovon du redest“. Also und das ist das ist stetig ein Thema und ich glaube bei uns aber weniger wahrscheinlich als bei anderen und auch deutlich in besseren Aushandlungsprozessen würde ich sagen. #00:37:50-6#

25. I: Ja, danke dir für deine Ausführung. Du hattest ja am Anfang schon ein bisschen erwähnt, dass du das nicht so ganz ohne so was, wie es vielleicht früher war, mit erzählen kannst. Vielleicht kannst du da noch mal ein bisschen mehr zu erzählen, ob und wie sich die Herausforderungen vielleicht in den letzten Jahren geändert haben, mit denen du konfrontiert warst. #00:38:11-1#

26. B1: Also ich habe definitiv / Ich bin definitiv häufig an dem Punkt gewesen zu sagen „Ich habe keinen Bock mehr, hier zu arbeiten“, aus unterschiedlichsten Gründen, sei es gerade also, wenn ich jetzt diese geschlechtsspezifischen Themen sozusagen mir angucke, was jetzt meine Person irgendwo auch angeht natürlich, habe ich keine Lust mehr gehabt, ständig gegen Wände zu laufen, ständig belächelt zu werden mit den Themen, die man hat, immer wieder die gleichen Argumente zu hören wie finanziell, Ressourcen, personeller Natur oder was auch immer, Fußball, Selbstorganisation oder Selbstverwaltung oder was auch immer zu hören, die alles immer vom Tisch genommen haben, sozusagen. Das waren für uns, also für MICH vor allem hier ganz, ganz oft SEHR, SEHR ernüchternde Treffen, Termine, Gremien etc.. Also wir haben beispielsweise vom Verein jetzt hier, irgendwann 2018 war das schon, haben wir Plakate aufgehängt und das hat mich mehrere Wochen gekostet, das durchzusetzen. Und am Ende mussten wir sie auch selber bezahlen, wo es darum geht, wie man sich zu verhalten hat und was wir wollen und was nicht. Und

das sind so / Das hat unglaublich viel Kraft gekostet, diese ganzen Sachen zu machen, weil sie immer mit ‚ach DIE wieder mit ihren Themen, ach DIE wieder mit ihrem das‘, halt belächelt wurden vor allem und das halt vor allem auch von Männern und teilweise aber auch von unsolidarischen Frauen. Und da war man halt dann immer die Awareness-Beauftragte. ‚Oh hoppla, die Awareness-Beauftragte kommt, jetzt müssen wir uns ja zusammenreißen‘. Also sowas. Und das ging von Verein, Verband über Team bis in die Fanszene so, da hat man schnell seinen Ruf weg und ist DIE, DIE immer nervt. Und da das Thema ja nicht ganz so relevant ist wie Rassismus oder so, ist das schon ein echt harter Kampf gewesen, den ich irgendwie erfolgreich mit natürlich auch Verbündeten und anderen geführt habe. Und da sind wir jetzt an dem Punkt, wo es halt nicht mehr belächelt wird, wo (...) ganz klar ist, dass das Themen sind, die wir bearbeiten müssen, die gesellschaftlich natürlich ein Thema sind. Aber wir sind hier nicht / Wir bilden hier keine Gesellschaft ab. Das muss man auch so sehen. Wir bilden hier einen Verein, eine Fanszene ab, die ganz weit WEG von der Gesellschaft eigentlich ist, was ihre Zusammensetzung anbelangt. Und genau aus dem Grund müssen wir hier auch aktiv dagegen vorgehen. Wenn, das hört sich jetzt blöd an, aber Ungleichbehandlung, Unrecht oder was auch immer passiert, weil dieses Stadion besteht nicht zu 50 % aus Frauen, es besteht auch nicht zu x-Prozent aus Menschen mit Migrationshintergrund. Deswegen ist es kein Abbild der Gesellschaft. Wir gestalten es SELBER und da sind wir wirklich an einem Punkt. Also sowohl im Team als auch glaube ich auch natürlich nicht mit allen, aber mit Teilen dieser Fanszene und auch dem Verein, dass das jetzt NICHT MEHR belächelt wird und dass unsere Forderungen, die wir haben, auch umgesetzt werden. Mal besser, mal schlechter. Aber da kann ich auf jeden Fall sagen, dass ich SEHR, SEHR stolz bin auf alle, die da Teil dran gehabt haben und auch irgendwann dazu gekommen sind. Und diesen Kampf sozusagen, so blöd das klingt, irgendwie mitgeführt haben. Und jetzt muss man halt schauen, dass es auch weitergeht. Also man kann sich ja nicht darauf ausruhen, dass wir irgendwie Dinge erreicht haben und ich werde auch nicht mehr so behandelt von Polizisten und wenn, dann habe ich mein Standing auch selber mir mittlerweile gegeben oder auch von Vereinsoffiziellen. Das ist auch GANZ GANZ schlimm. Also das sind die schlimmsten, wirklich von allen sind Vereinsoffizielle. Nicht in unserem Verein, sondern in anderen. Also da ist es immer noch herrscht wirklich ein komplett anderer, anderer Umgang miteinander, wo wir auch teilweise aktiv dann versuchen, dagegen zu arbeiten, indem wir beispielsweise Gästebetreuung mit zwei Frauen machen, weil wir keinen Bock drauf haben, dass das halt so weitergeführt wird. [ANONYMISIERTE INFOS ÜBER VEREIN] Das ist auch nicht überall so, aber diese Kämpfe werden auf unterschiedlichen Ebenen hier geführt und bei Jugendlichen habe ich weniger, da bin ich weniger getouched, sage ich jetzt mal, wenn da noch andere Sachen sind, als wenn jetzt hier so ein anderer Fanbeauftragter mich irgendwie als „Mäuschen“ bezeichnet. Ganz blöd. Aber trotzdem hört es nicht auf. Es geht immer weiter und es gibt auch immer wieder Rückschläge, die wir irgendwie ja verarbeiten müssen. Und wir werden auch immer noch von vielen belächelt und wir sind halt nervig. Aber das ist halt so! #00:42:55-5#

|   |
|---|
| 27. I: Du hattest am Anfang ja auch schon gesagt, dass du sehr viele Workshops auch durchgeführt hast, wahrscheinlich auch für Team, andere Arbeitskreise innerhalb von diesem Rahmen. #00:43:06-0#   |
| 28. B1: Ja, also wir haben die organisiert gar nicht selbst durchgeführt. Ich bin ja auch Teil des Ganzen. Also was jetzt so Fanprojekte angeht, die Workshops, die wir aktiv gemacht haben, sind eher mit Fanclub, Fanclubs, Fangruppen. #00:43:20-6#  |
| 29. I: Okay. Mich würde auch mal interessieren, ob du so sagen kannst, dass vielleicht auch so Fortbildungen, Workshops generell für euch als ganzes Team auch dazu beigetragen haben, dass sich vielleicht die Situation verändert hat, dass es nicht mehr so stark belächelt wird wie du erzählst hast. #00:43:36-4#  |
| 30. B1: Auf jeden Fall. Wir hatten mit der KoFaS auch einen Workshop gemacht über ich glaube, da ging es einmal um Männlichkeit, einmal um, ich glaube, es war, nachdem die das veröffentlicht haben, die haben ja so ein kleines Buch veröffentlicht mal, das war, glaube ich, diese große Studie mit so Praxistipps. Genau. Und daraufhin hatten die eine Workshopreihe angeboten. Ich glaube, es war für viele das erste Mal Thema in diesem Team, sich damit auseinanderzusetzen. Das hat auf JEDEN Fall was gebracht. (...) Und wir haben auch DIVERSE weitere Sachen gemacht. Ich kriege das jetzt aber auch gar nicht mehr alles zusammen. Also wir haben auf unterschiedlichsten Ebenen Dinge gemacht, also Fortbildungen vor allem natürlich gemacht sowohl also auch im Inklusionsbereich, wo ja auch Geschlecht immer eine Rolle spielt und aber auch diverse Sachen. Und da würde ich schon sagen, dass das auf jeden Fall was gebracht hat. Am Ende ist es aber dann doch eher der, die insgesamt Veränderung, würde ich sagen, die das Team auf jeden Fall verändert hat. Also wir hatten einige Vorfälle, wo wir nicht gegläntzt haben als gesamt Team sage ich jetzt mal die glaube ich deutlich mehr noch mal an Auseinandersetzung mit den Themen gebracht haben als jetzt so eine klassische Fortbildung, die irgendwie so abstrakt, teilweise ja auch ist und am meisten haben wir hier tatsächlich würde ich behaupten, von so blöd das klingt, von Öffentlichkeit profitiert, die was angestoßen hat. So also so schwer diese Zeit, sag ich jetzt mal war, in der ich auch sehr, sehr viel Arbeit hatte, aber das hat schon am meisten gebracht, würde ich behaupten. In der / im Team, was Reflexion angeht und auch Forderungen, die wir dann stellen konnten an das Team, sich damit auseinanderzusetzen. #00:45:40-6# |
| 31. I: Also meinst du auch so Öffentlichkeit als ihr als Zusammenschluss? Arbeitskreis [NAME], AK Frauen? #00:45:45-5#  |
| 32. B1: Auf jeden Fall. Ja, und dieses öffentliche Statement von. Einem Zusammenschluss, das hat schon noch mal den letzten Tritt gegeben. Und auch unsere Umfrage, glaube ich, hat ziemlich viele Leute schockiert. Hier auch im Team. Wo sich einfach was verändert hat. Und wir haben auch / Aber es ist schon wirklich eine neue Generation an Menschen hier, die anders mit diesen Themen umgeht. #00:46:26-5#   |
| 33. I: Ja, also das ist okay. Gab es so bestimmte Faktoren, die euch bei der Etablierung oder generell in der geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit unterstützt haben? Also du hattest ja gerade eben schon so Netzwerke, Arbeitskreise angesprochen. Gab es da vielleicht noch mehr? #00:46:44-6#  |

|  |
|--|
| 34. B1: Also der Arbeitskreis gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt im Fußball, also bei dem bin ich auch Teil. Den gab es ungefähr, glaube ich, gleichzeitig mit oder kurz danach, nachdem wir unseren [ARBEITSKREIS] gegründet haben. Das war auf jeden Fall gut, weil das dann auch, ähm, ich glaube mal, bei einer KOS Jahrestagung auch mal das Oberthema sozusagen war, wo ich dann aber auch nur war, wenn ich drüber nachdenke. Das war. #00:47:09-3#  |
| 35. I: Glaube die war 2019, oder? #00:47:12-3#   |
| 36. B1: Kann sein, Ja. Ich glaube irgendwie so in Stuttgart war die genau. Da wurde das sozusagen so ein Stück weit als Thema gemacht. Dann natürlich schon auch die KoFaS, die das rausgebracht hat, wo es einfach vorher wenig Informationen drüber gab. Das hat auf jeden Fall auch was gebracht. Und dann glaube ich auch Konfrontation hier mit, ähm, ja, mit Fällen, mit Entwicklungen in dieser Fanszene, die auf jeden Fall dazu beigetragen haben, dass die Leute einfach merken ‚okay, wir haben hier ein Problem‘ und das haben wir auch nicht erst seit heute und das wird auch nicht irgendwie mehr. Es wird einfach nur mehr gemeldet. Das ist schon immer so und das wird sich auch erstmal nicht ändern, bis wir da was dran ändern aktiv. Das waren auf jeden Fall Faktoren. Dann glaube ich auch, man kann sich hier Aufgaben auch nehmen. Also unser Bereich ist / Ich habe schon in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit gearbeitet, aber es gab noch nie so einen, wo man so frei in der Gestaltung ist, sag ich jetzt mal. Also und da glaube ich, ist es schon auch relevant, dass man sich auch dieses Thema vornimmt und dann auch da Arbeitszeit investiert und diese Arbeitszeit aber auch bekommt und dann wiederum natürlich auch das Team da mitnimmt. Das war auf jeden Fall, glaube ich, auch / Also mir war das wichtig und ich habe das dann auch eingefordert, dass ich das machen kann und auch dann mit meinem Chef besprochen sozusagen, also der nicht hier sitzt, dass ich das als relevant empfinde und habe dann auch die Freiheit bekommen, das zu tun, weil man kann auch sagen „ja jetzt, wir machen hier Spieltagsbegleitung, Repressionsarbeit und fünf Veranstaltungen und zwölf Lesungen im Jahr“. Also so blöd gesagt, also das überhaupt auch als relevant zu betrachten ist schon, glaube ich, der, der fast der wichtigste Schritt, dass man die Arbeitszeit überhaupt dafür hat, das zu tun. Und dann waren es SEHR, SEHR viele Verbündete, die ich einfach gewinnen konnte oder die wir hier gewinnen konnten, die das Ganze vorangetrieben haben. Und das schafft man leider auch nur mit vielen Leuten und mit Masse und Engagement. Also das kann man, glaube ich, nicht hoch genug hängen. Das Engagement von ehrenamtlichen Menschen hier, die sich dafür eingesetzt haben. Und dann gab es einfach auch gesellschaftliche Entwicklungen, würde ich sagen, die dazu noch beigetragen haben, dass das Ganze einfach noch mal irgendwie weniger belächelt wurde. Ich weiß nicht, ob ich die Frage jetzt beantwortet habe. #00:49:43-7# |
| 37. I: Ich würde sonst noch mal nachfragen, ob es konkret auch vielleicht was so dazu beigetragen hat, dass das so gut funktioniert oder gerade so funktioniert, wie es will, dass du zufrieden bist. Ob das auch so vielleicht durch Zuspruch von Adressat*innen ausging? Oder kannst du da generell? #00:49:59-8#  |
| 38. B1: Auf jeden Fall. Das auf jeden Fall, würde ich sagen. Also Zuspruch gab es viel. Wenig öffentlichen Zuspruch natürlich, aber viel im eins zu eins. Sowohl was unsere Fanprojektarbeit hier angeht, mit wie gesagt, jungen Erwachsenen, die dann irgendwann hier in  |

diese Fanszene kommen und sagen ‚Ey, für mich war das total wichtig, dass ich da diesen Raum hatte, mich damit auseinanderzusetzen‘ und aber auch Männer, sag ich jetzt mal, die mittlerweile Männer sind und früher eben in unserer U18-Jungs waren oder wie auch immer, die einfach anders an diese Themen mittlerweile herangehen. Auch mit Sicherheit nicht nur, aber auch WEIL WIR sie bearbeitet haben und auf der anderen Seite sehr, sehr viel Zuspruch von Betroffenen. Also da gab es SEHR, SEHR viel Positives, einfach was sich in den letzten Jahren mit der Arbeit / Was da zurückkam und auch sowohl öffentlich, das natürlich eher im kleineren Rahmen als aber auch im eins zu eins. Und wir haben wirklich viel erreicht und das merken die Leute mittlerweile auch und vertrauen uns auch als Arbeitskreis, als [FANPROJEKT], aber auch die anderen Anlaufstellen, die es mittlerweile gibt. Und da ist auch sehr viel draus entstanden an Gruppen, an Diskussionskreisen, an Workshops, die Leute machen. Wir haben so einen Pool aufgebaut, an für Awareness Teams, für unterschiedliche Veranstaltungen. Das ist immer präsent. Es ist bei jeder Veranstaltung, die wir als [FANPROJEKT] machen, sowieso PFLICHT, das zu tun, aber auch vom Antira, Sonderzüge. Es ist mittlerweile STANDARD, dass es das gibt. Und das ging nur, weil wir so, weil wir so viele waren, irgendwann dann und weil es SEHR, SEHR viel Zuspruch gab. und das auch noch drumherum außerhalb von unserer Bubble einfach viel gab, was sich da entwickelt hat. #00:52:02-2#

39. I: Ich würde sagen, du hast die Frage beantwortet. Dann können wir jetzt auch schon zu dem zum Ende. Ja das Ende und zwar was müsste sich deiner Erfahrung nach noch verändern, damit die Etablierung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit vielleicht NOCH besser gelingt? Gerade wenn du jetzt mal so wieder auf diese verschiedenen Ebenen guckst. Rahmenbedingungen, Tätigkeiten, Teamqualifikation. Ja. #00:52:30-8#

40. B1: Also es sind unglaublich viele Sachen, wahrscheinlich. Also natürlich braucht es weiterhin, gerade auch für neue Kolleg\*innen, ähm, ich nenne es mal erstmal überhaupt „was ist das überhaupt?“ Also ich weiß gar nicht, ob die das noch machen. Es gibt so Neueinsteiger\*innen-Workshops. Ähm da war das meines Erachtens, aber zumindest als ich damals da war, überhaupt kein Thema. Also überhaupt erst mal damit in Berührung zu kommen, dass das relevant ist und dass wir uns hier in einem Umfeld bewegen, was einfach SEHR, SEHR männlich und auch männlich dominiert ist einfach. Und das mit ALLEM Positiven wie Negativen, sag ich jetzt mal, da überhaupt erstmal ranzukommen. Dann ist es unglaublich relevant, was für ein Team man ist. Also unterstützt man sich gegenseitig. Auch genau in solchen Belangen, ist mein männliches Kollegium, sag ich jetzt mal da auch hinterher sich einzusetzen für genau solche Themen, weil die einfach meistens Schlüsselpositionen besetzen. Ändert man vielleicht auch mal diese Schlüsselposition und gibt man anderen Leuten Aufgaben, die man zwar ungern abgeben will, weil sie mit irgendeiner Form von Prestige verbunden sind, aber wenn man das nicht tut, dann ändert sich auch nichts. Also gerade für ich nenne es mal jetzt Frauen in Fanprojekten konkret und dann glaube ich, braucht es Anleitung für was können wir eigentlich überhaupt alles machen. Und das ist leider auch so, dass jeder, jeder Standort sehr spezifisch ist, was das angeht. Also in [FANSZENE VEREIN] ist es normal, in Kurven Flyer zu verteilen, auf dem steht ‚Keine Weiber in den ersten sechs Reihen‘. Das haben wir hier nicht. Also die gehen von ganz anderen Punkten auch los in diese Schlacht. Mir fällt nichts anderes ein.

Und das muss man auch akzeptieren können. Also ich weiß für mich, ICH könnte DA NICHT arbeiten mit den Leuten, das wäre für mich einfach nicht möglich. Aber diese Startbedingungen sind einfach sehr, sehr unterschiedlich. Und da den Einzelnen auch was an die Hand zu geben und sie nicht alleine zu lassen mit dem was sie da haben, ist glaube ich TOTAL relevant. Und da sind wir hier einfach an einem ganz anderen Punkt als andere. Und das ist auch nicht mein Verdienst, sondern das Verdienst von den letzten [ANZAHL] Jahren [VEREIN] oder [ANZAHL] mittlerweile, wo es unglaublich viele gab, die sich eingesetzt haben. Und ich glaube auch nicht, dass das normal wird, dass das überall gleich ist. Aber kleine Erfolge zu feiern, die ein Fanprojekt [VEREIN] hat mittlerweile, das finde ich toll und das AUCH zu stärken, das, glaube ich, ist total wichtig. Und natürlich ist es auch weiterhin wichtig, mit Männern zu arbeiten, um da ein Bewusstsein zu schaffen, irgendwie Rahmenbedingungen zu schaffen, die ja wegkommen ‚von keine Weiber in den ersten sechs Reihen oder keine in unseren Bussen‘ oder was auch immer. Und das können sowohl gesellschaftliche Entwicklungen sein, als aber auch zum Beispiel die DFL mit irgendwelchen Auflagen für die Vereine, umsetzen und das sind alles kleine Bausteine, würde ich sagen, die da sind wir einfach nicht das. Wir sind nicht der Durchschnitt hier. Das muss man sehen und sind aber trotzdem nicht an unserem Zenit angekommen. Ich kann nicht immer nur von hier sprechen, finde es aber erschreckend, wie es teilweise anders woanders läuft. Und deswegen muss man glaube ich immer sehr individuell betrachten. Wir hier brauchen auf jeden Fall eine Auseinandersetzung weiterhin mit den Themen, die bei uns hier oben aufliegen. Und die mögen dann für manche vielleicht irgendwie sehr weit oben an der Skala sein, aber sonst fällt man auch wieder zurück, was wir auch gesehen haben in den in der letzten Zeit, weil es eben diese deutschland- oder europaweite Entwicklung gibt von Hooliganismus und Männlichkeit, Dominanzverhalten, die auch da Schritte einen haben zurückgehen lassen Und, ja, dafür braucht es, glaube ich, vor allem Geld, Zeit, Know-How, Fortbildungen, irgendwie ein Verständnis überhaupt. Ich bin immer wieder negativ beeindruckt, wie andere Vereine das Angehen. Also Awareness-Konzepte zu machen, die für mich den Namen nicht verdient haben und die auch keinerlei Auseinandersetzung mit diesen ganzen Themen überhaupt beinhalten, sondern man kauft einen Namen und setzt das um und der Ordnungsdienst macht das oder was auch immer. Das ist, finde ich, genau das Falsche, weil die setzen sich Nullkommanull mit Themen auseinander, sondern sie machen irgendwas, damit sie das nach außen verkaufen können. Das zum Beispiel ist für mich ein Negativbeispiel, wie man damit umgehen kann. Es braucht halt einfach Geld und Zeit, sich damit auseinanderzusetzen. Wo stehen wir überhaupt, eine Analyse zu machen und wo wollen wir hin? Und nicht einfach nur Safer-Spaces App zu kaufen oder irgendwelche anderen da. Da muss man sich mit auseinandersetzen und finde das Allerwichtigste ist weiterhin, dass es gar nicht erst dazu kommt, dass solche Sachen nötig sind. Also das bleibt auch, finde ich, immer außen vor. Man muss wo ganz anders ansetzen. Meines Erachtens ist es super, Betroffenenarbeit zu machen, aber es ist noch viel wichtiger, potenzielle Täter sozusagen zu sensibilisieren oder zu schulen, Bildungsarbeit zu machen. Einmischen, ‚wie reagieren wir als Gruppe?‘. Das sind so Themen, die bei den meisten irgendwie erst ganz am Ende kommen, obwohl sie am Anfang kommen müssten. Finde ich zumindest. Ja, und da werden wir mal sehen, wie es

weitergeht. Und da habe ich eine ganz relevante Herausforderung grundsätzlich wird politischer Natur sein. Wie geht das hier weiter, in der Republik sozusagen, aber auch in Hamburg. Da wird gerade heftig gesägt an bestehenden Strukturen. Wenn die eingestampft werden, warum auch immer, dann wird wahrscheinlich das erste sein, was fällt, genau solche Arbeit. Das ist, glaube ich, für uns auf jeden Fall sehr relevant, weil Fußball in so einem extremen Fokus ist, der teilweise auch massiv verzerrt ist, aber genau die Arbeit dann halt tatsächlich einfach vielleicht nicht mehr gemacht werden kann, weil sie keine Ressourcen mehr bekommt. Und das ist ja eines der gefährlichsten Sachen hier auf jeglichen Ebenen. Aber meistens fällt genau Inklusion, Sexismus ab, also Antisexismus ab. Solche Themen fallen als allererstes und nicht nur bei uns natürlich, das ist in allen Bereichen ja so! #00:59:35-6#

41. I: Ja, vielen Dank für deine Ausführungen. Eigentlich sind wir jetzt schon am Ende, aber ich will dich gerne noch mal fragen, ob du noch irgendwas sagen möchtest, was du bisher nicht anbringen konntest oder was deiner Meinung nach vergessen worden ist.  
#00:59:47-8#

42. B1: Ich glaube nicht. Ich habe so viel gequatscht vor mich hin. Nein, ich glaube, ich finde es total gut, dass es weiterhin so einen Blick irgendwie hat das ganze Thema und das auch nicht auserzählt ist und wir da auch nicht am Ende angekommen sind und ja, genau. Also ich bin gespannt, was die nächsten Jahre da so bringen und wünsche mir auf jeden Fall das / Vielleicht ist es ja auch ein Teil irgendwie so eine Form von Öffentlichkeitsarbeit, solche Arbeiten zu schreiben, die irgendwie / Naja, hoffentlich irgendwo eine gewisse Relevanz für die Arbeit nicht nur von uns, sondern auch von allen, die sich irgendwie Teil von Geschlechterreflektierten oder Awareness Team oder was auch immer irgendwie die sich dafür einsetzen. Und ja, wir werden sehen, wie es weitergeht. #01:00:42-2#

43. I: Ich beende mal die Aufnahme. #01:00:45-5#



#### Transkript 4\_15012025 (T4)

- 1 B1: Ja perfekt. #00:00:05-0#
- 2 I: Genau. Dann würde mich zuallererst erstmal interessieren, ganz generell, ob du mir erzählen kannst, wie es dazu kam, dass ihr im Fanprojekt entschieden habt, Geschlechterverhältnisse in eurer Arbeit zu berücksichtigen, berücksichtigen oder generell geschlechterreflektiert zu arbeiten. Ich weiß nicht, ob das schon vor deiner Zeit anfang oder während du da gestartet hast. #00:00:24-4#
- 3 B1: Mhm. Ja, also da muss man ja fairerweise sagen, das ist ja tatsächlich eine Bedingung, damit ein Fanprojekt quasi ein Fanprojekt ist. Also dass geschlechterspezifisch / Oder in den Sachen steht noch explizit Mädchenarbeit drin / Das finde ich sehr, sehr spannend, dass du / Also geschlechterspezifisch ist auch glaube ich, der richtigere Begriff. Und das wäre auch der Anstoß, den ich mir quasi direkt mitgenommen habe aus deiner Anfrage jetzt, dass man dementsprechend auch anders zu branden. Also gerade / Kommen wir später bestimmt noch drauf mit der Erwartungshaltung auch unserer männlichen Zielgruppe oder gerade den Jugendlichen / Und also demnach sollte es, damit ein Fanprojekt, ein Fanprojekt ist, braucht es mittlerweile ein Qualitätssiegel. Und eigentlich müsste es immer schon Mädchenarbeit geben. Wie die definiert / Also wie die aussieht, in welcher Form die vorkommen soll, welchen Wochenstundenumfang oder so darein fließt, das ist natürlich nicht definiert. Also das wurde extra, schätze ich mal, offengelassen, weil es halt einfach auch eben ein bisschen schwierig ist. Ganz realistisch gesagt bei uns am Standort hat das immer stattgefunden, also gerade, wenn wir Semester Praktikantinnen hatten. Das war dann immer so ein bisschen so deren Herzensprojekt, irgendwie gucken, dass man Mädels anspricht, explizit unter 18-jährige, um mit denen dann quasi dasselbe zu machen, wie wir in der Jugendarbeit machen. Also Bulli-Touren, Übernachtungs-Touren, politisch aufladend, also politisch bilden, Gedenkstättenfahrten damit verbinden oder Besuch von Gedenkstätten. Aber alles immer rund um den Spieltag. Und ich ziehe das ja / also häufig immer in der Parallele bzw. Jugendarbeit umfasst erstmal alle Geschlechter oder alle jugendlichen Menschen. Und da muss man sagen, haben wir in den letzten, ja eigentlich in den letzten anderthalb Jahren explizit darauf Wert gelegt: Wie können wir unsere Jugendarbeit, die professionalisiert worden ist und besser frequentiert worden ist, wie schaffen wir das eben dann explizit auf Geschlechterverhältnisse noch mal einzugehen?“ Also ich würde jetzt sagen, im Rahmen / Ja, da gab es dann einfach diese Umstrukturierung oder das war dann das Ziel, die Herausforderung. Da gehen wir dann ja auch später noch drauf ein. Genau. Ja. #00:02:41-0#
- 4 I: Zeitlich bisschen konkretisieren, wann das ungefähr war. So sehr bewusst? Oder war das einfach schon immer so, seitdem du da bist? #00:02:52-0#
- 5 B1: Also du meinst jetzt in der Vergangenheit diese Form der Mädchenarbeit? Ja, die hat quasi / Also so gesehen zeitlicher Umfang / Also so eine Planung. Sagen wir mal, das sind dann vielleicht / Also es ist ja nicht jedes, jedes Auswärtsspiel. Also nicht alle zwei Wochen quasi Mädels-Bulli gefahren, sondern da reden wir wahrscheinlich, wenn wir Glück haben von einmal im Quartal. Und das ist, glaube ich, schon eine sehr, sehr optimistische Durchführung dieser kleinen Projekte. Und ja. Also sagen wir mal punktuell über das Jahr

verteilt fünf Veranstaltungen und dann ein Organisationsaufwand, würde ich sagen, da gehen dann vielleicht insgesamt noch mal zusätzlich fünf Arbeitstage rein. Also mit allem Rahmenprogramm rundmachen vielleicht, wenn es ein Besuch in der Gedenkstätte war. Natürlich hat man da auch ein Vortreffen oder ähnliches gemacht. Genau. Ja, und das ist eben genau der Punkt gewesen, wo wir ihn rückblickend auf so einer Klausurtagung, wie wir sie jetzt haben, einfach gesagt haben, dass wir uns da besser aufstellen wollen und eben auch in Form der Diskriminierung / Also in diesem nationalen Konzept für Sport und Sicherheit steht ja explizit die Diskriminierungsarbeit oder Antidiskriminierungsarbeit drin. Und im Fußballstadion lag das immer nahe, dass das halt aufgrund von Rassismus ist. Also das ist ja das Gegebene aus dem Fußballstadion der 80er, dass das das Hauptproblem ist. Stimmt natürlich auch, aber da hat man damals noch gar nicht gedacht / Also ich sag jetzt einfach mal provokativ: Man hat nicht gedacht, dass es Mädchen oder Frauen in der Fankurve gab. Die gab es natürlich auch schon in den Achtzigern. Also ganz klar immer schon in der Gesellschaft. Aber da ist man auch als Männerdomäne / Also aus männlichen Kontexten, die das ja gedacht haben, hat man da jetzt auch eine Geschlechterrolle da wahrscheinlich nicht wirklich definiert, sondern hat halt immer von den Männern ausgegangen oder ist halt immer einfach von der männlichen Perspektive ausgegangen und, also in dem Rahmen, halt auch immer so eine Täterperspektive. Also wir sollen, da steht ja ganz klar drin, gerade am Anfang waren wir ja nicht nach Kriterien der klassischen Jugendarbeit organisiert, sondern eher aus einem Sicherheitskonzept. Also wir sollen für mehr Sicherheit sorgen, was ja total absurd ist. Wie soll ein Sozialarbeiter für mehr Sicherheit sorgen von einer Jugendsubkultur oder auch von normalen Jugendlichen? Das können wir ja gar nicht gewährleisten, ne. Und dementsprechend war der Ansatz quasi auch immer so ein bisschen täterorientiert. Also wir sollen bei Tätern verhindern, dass sie noch mal gewaltauffällig werden oder auffällig werden in Form von Diskriminierungen, auffällig werden in Form von sexistischem Verhalten, homophoben Verhalten, gerade im Fußball noch. Ja und / Also das ist / Das hat sich zum Beispiel verändert, ganz klar. Und das ist eine Errungenschaft, glaube ich auch vieler weiblicher Perspektive, die ins Netzwerk gekommen ist und aber auch eben die Soziale Arbeit, die sich im Allgemeinen ja auch in den letzten 20 Jahren explizit auf Geschlechterrollen auch ein bisschen, also sich das ja auch genauer angeguckt hat. Und da sind wir, glaube ich, durch den Fußball immer hintendran, ehrlich gesagt. Also das ist ja das Ding, wir müssen professioneller werden, wir müssen / Also man muss nicht irgendwie im Fußball unterwegs sein, um bei uns zu arbeiten. Das muss immer der Anspruch sein, finde ich. So genau. #00:06:17-4#

6 I: Ja, danke für deine Ausführungen bisher. Klar, du hast jetzt schon ein bisschen das angerissen und gesagt, dass es sehr viel Mädchenarbeit gab und gibt. Mich würde interessieren, wie ihr gerade oder in welchem Rahmen ihr aktuell im Fanprojekt geschlechterreflektiert arbeitet und mit welchen Zielgruppen. Also jetzt auch nicht nur auf Mädchenarbeit bezogen, sondern so wirklich wo überall? #00:06:41-7#

7 B1: Ja, da würde ich jetzt einfach, weil es halt die Hauptarbeit bei uns ist, leider in dem Adressatenkreis also da sprechen wir ja also, gesehen von 14, also in der Literatur, auch im NKSS von 14 bis 29 jährige mittlerweile. Das würde ich als professioneller aus dem Fanprojekt Kontext schon mal / Also wir haben mittlerweile / Damals gab es halt einfach

noch keine älteren Ultras in Deutschland, muss man ganz einfach sagen. Heute haben wir natürlich auch 38-jährige Leute, die noch innerhalb der Ultrakultur unterwegs sind und das sind auch, also die gehören auch zur Zielgruppe. Ich persönlich sehe das immer ein bisschen ja. Also ich, ich habe Ahnung, ich bin vielleicht auch ein Experte so in diesem Netzwerk, aber ich bin halt ein Jugendsozialarbeiter und ich denke, oder meine Herangehensweise ist dann, mit JUGENDLICHEN zu arbeiten. Und da ist jetzt zum Beispiel haben wir wie gesagt eher Jungs. Und dann versuche ich aber mit den Jungs eben Themenfelder wie politische Sachen wie dem Weltfrauenkampftag oder Weltfrauentag. Da werde ich immer kritisiert bei uns im Team, wenn ich den Kampfbegriff dazu packe. Also den Weltfrauentag thematisieren, weibliche Perspektiven im Sozialraum thematisieren. Der Ansatz war ja auch zu sagen ‚Wir gucken uns andere Subkulturen erstmal an, ohne direkt den Finger beim Fußball in die Wunde zu legen‘ und sagen ‚Guck mal, wie sieht das da aus, wie sah das da aus und wie kann sich so was entwickeln?‘. Da hatten wir die Tagung mit dir zum Beispiel dabei, wo du dann als Expertin für uns ja auch aus der Lebenswelt berichten konntest. Und das ist schon mal, ich sag mal so, in dieser geschlechterspezifischen Arbeit mit eigentlich der Hauptteil von uns und irgendwie auch eine Form von Jungenarbeit. Aber um Rollen Rollenbilder nicht nur aufzubröseln, sondern wirklich komplett zu hinterfragen. Also natürlich dann auch Skills zu Reflexion zu erlernen, Reflexionsvermögen aufzubauen und dann dementsprechend anhand von erlebenden Angeboten wirklich zu reflektieren und zu hinterfragen. Und wenn man mal ehrlich ist, zu dem Entschluss kommen, dass eine Gesellschaft inklusiv sein MUSS. Wie das dann aussieht, ist eine andere Sache. Ich PERSÖNLICH habe jetzt dann zum Beispiel nicht die Angebote mit einem Mädels-Bulli durchgeführt, weil da dann der Anspruch SCHON ist, eine WEIBLICHE Fachkraft eigentlich im besten Fall dabei zu haben, die halt auch DIESE Impulse, DIESE Erfahrungen, die Sorgen, die Ängste, DIE Übergriffe, die ja vielleicht gar nicht direkt ausgesprochen und verbalisiert werden, aber aufgrund einer WEIBLICHEN ERFAHRUNG vorhanden sind. Also da haben wir dann, das habe ich dann später gemacht, mit einer Ultragruppe Interviews geführt, die halt ein bisschen progressiver bei uns ist. Also die weibliche Mitglieder aufnimmt. Da würde ich gleich auch noch mal dazu kommen, weibliche Mitglieder aufnimmt, ohne dass sie, sage ich mal, ein weibliches Modell haben an denen, die sich orientieren. Ich sage das jetzt mal anhand von Gruppen, damit man das ein bisschen, damit du das ein bisschen verstehen kannst. [ULTRA GRUPPE] sind die größte Gruppe bei uns, die haben SEHR, SEHR viele weibliche Mitglieder immer schon gehabt. Aber also das sind Mädels, wenn du heute sagst so, ‚ja, wie ist denn das für ein junges Mädchen, in die Fanszene zu kommen, in die Ultraszene zu kommen?‘, dann sagen die häufig ‚Ja, wir hatten es auch schwer, wir mussten die Chauvi-Scheiße auch aushalten, die sollen sich mal nicht so anstellen‘. Kennt man ja vielleicht auch sogar aus gesellschaftlichen Kontexten, so ne. Gerade wenn man / Keine Ahnung. Meine Mama würde sowas auch sagen. So nicht böse gemeint, sondern die sagt ‚ja, bei uns hat es doch auch geklappt und in den Achtzigern waren die noch alle chauvinistischer. Also, was ist los?‘ Nee, heißt ja nicht, dass es jetzt irgendwie cool ist oder man so weitermachen muss. Und das ist eine kleine Gruppe, ein kleiner Freundeskreis auch wirklich. Also bei Ultras reden wir von vielleicht bis zu [ANZAHL] Personen. Bei dieser Gruppe, mit denen wir

dann arbeiten, die weibliche Mitglieder aktiv aufnehmen und das auch nach außen verkaufen und empowern. Da reden wir dann von 30 Leuten, ein paar Mädels und mit denen habe ich mich dann in so einem Rahmen, die machen ein Jahresheft. Da haben wir dann unsere Clearingstelle. Also wir haben als erster Standort würde ich jetzt mal ein bisschen, um auf uns zu nehmen, eine Anlaufstelle für Diskriminierungsfälle im Stadion mit dem Verein aufgebaut. Und da ging es dann darum, die Anlaufstelle vorzustellen, weil die auch ein bisschen kritisch gesehen wurde. Also innerhalb der Fanszene. Und da habe ich dann gesagt ‚Hey, pass auf, wir schreiben theoretisch einen Text, ABER dann führen wir jetzt Interviews mit, wenn Mädels Lust haben, anonyme Interviews und machen Erfahrungsbericht auch dazu‘, damit jeder sehen kann, wo es überhaupt anfängt. Also da muss ich auch sagen, dass merke / Also hatten wir ja auch eine große Diskussion auf der Tagung. Ich finde das / Also ich würde sagen, ich bin schon irgendwie ein reflektierter Mann, auch in meiner Rolle. Aber es ist trotzdem, finde ich immer wieder, ich kriege selber ein Ohnmachtsgefühl dabei, wenn man halt mitkriegt ‚Ja, das ist ja, beim Anziehen fängt es an‘, so, also weißt du, so weit bin ich dann auch nicht reflektiert, dass ich da permanent dran denke. Und dann denke ich mir ‚Alter, wie scheiße ist die Welt?‘. Und das wollte ich dann einfach anonym mal darstellen und dementsprechend wie gesagt auch ein bisschen mit politischem Interesse und Lust, Veränderungsimpulse innerhalb der Fanszene zu setzen. Und deswegen ist das so ein bisschen in meinen Verantwortungsbereich gerutscht, weil ich halt einfach coolen Kontakt zu den COOLEN Mädels immer schon hatte, sag ich mal, was ja auch so ein bisschen von Graffiti und so kommt. Also daher ist das so, ne / Also sind wir auch wieder bei dieser Überlappung von Subkulturen und deswegen ja, jetzt habe ich schon wieder sehr, sehr ausgeholt. Sorry. #00:12:36-7#

8 I: So das ist perfekt. So, also rede ruhig viel. Ist auch nicht schlimm, wenn du irgendwas vorweg nimmst. Genau was? Du hast es schon angesprochen. Ich gehe mal davon aus, dass das auch so ist. Ich muss aber trotzdem noch mal nachfragen. Ihr habt es wahrscheinlich auch konzeptuell verankert in eurem Konzept vom Fanprojekt. Also nicht nur als Qualitätssiegel, sondern? #00:12:56-9#

9 B1: Ja, es ist auch / Also das ist jetzt ein bisschen Nähkästchenplauderei immer dabei. Bei den Fanprojekten muss man sagen. Offiziell ja. Da wurde aber dann nie in der / Also da kam niemand hin und hat geguckt nach welchen Qualitätssiegel oder wird das denn umgesetzt, wie das zum Beispiel bei anderen Trägern in der öffentlichen Jugendförderung der Fall ist. Muss man ja so sagen, ne. Da guckt dann einer, welche Mädels Angebote haben den durchgeführt und wie gesagt, dann im Zweifel sagst du ‚ja komm, wir fahren noch mal mit dem Bulli, damit wir was haben‘. Aber da sind wir ja bei dem realen Anspruch der Arbeit. Dann würde ich sagen, ist dann nicht gegeben, wenn man mal ehrlich ist. So na ja, und, ähm. Ja. Also natürlich haben wir jetzt also zukünftig gesehen haben wir das natürlich also jetzt festgehalten, also gerade in Form dieses Antrags, wenn du möchtest. Also müsste ich dann auch noch mal quasi bestätigt bekommen, dass du das nicht weiter veröffentlichst. Kann ich dir das auch gerne zuschicken. Also da stehen auch Ausgangslagen drin. Ist halt tatsächlich auch ein Antrag, den wir von den Kolleg\*innen aus [STADT] bekommen haben. Die [NAME] hatte das ja damals auch erzählt, noch im Auto. Ähm, also naja, weil es halt einfach ÄHNLICHE Problemlagen sind. Es ist [BUNDESLAND],

also es ist nicht [STADT], es ist nicht [WEITERE STADT], es ist vielleicht auch nicht [DRITTE STADT MIT PROGRESSIVER FANSZENE] so, ich glaube, da ist vielleicht auch innerhalb der Gesellschaft ein anderes Mindset vorhanden. Das ist halt HIER NICHT leider. Also / oder noch nicht. Hoffentlich. Und ja, dementsprechen haben wir jetzt einen theoretischen Unterbau definitiv, der eben auch ganz klar den lebensweltorientierten Ansatz ansieht und eben gleichzeitig in der Sprache auch diesen Wechsel von diesen Täteransatz hin zum Opferansatz auch falsch, sondern zum empowernden Ansatz hingeht und eben sagt ‚Moment mal, wir arbeiten in diesen Täterkontexten eigentlich immer. Aber wenn wir doch Sachen wirklich nachhaltig verändern wollen und Impulse geben wollen, Veränderungsimpulse innerhalb dieser Fanszenen-Gesellschaft setzen wollen, dann müssen wir NICHT mit dem Finger in der Wunde, sondern müssen wir EMPOWERND wie die Ultras auftreten‘. Und da sind wir jetzt in so einer bildlichen Sprache. Aber das ist dann auch zum Beispiel wirklich der Ansatz zu sagen: AKZEPTIEREND, ähm, ganz klar KRITISCH, permanent. Also weil das ist jetzt wieder standortspezifisch bei uns. ‚Jetzt schon wieder so eine Sexismuskacke. Ihr habt ja schon immer mit Rassismus und so, ne? Was ist denn hier mit so wann mal was für uns?‘ Und man selber denkt sich ‚Alter, du bist 38 Jahre alt, du hast dich gerade kloppen und jetzt willst du mich hier anficken, weil ich arbeite, oder? Und wo ist die Kritik? Also, wo ist das Problem, wenn neben dir Mädels steht und einen Schal hochhält? Erzähl mir doch nicht, dass das ein Problem für dich darstellt. So kann ja gar nicht. Und wenn ich dann als 38-jähriger Mann stört, dann wer ist das Problem‘. Nicht WIR, nicht die Anforderungen und nicht der Wunsch von MINDESTENS 50 % der Fankurve, die sagen ‚ja, lass mal inklusiv sein‘, irgendwo, ohne das direkt zu formulieren. Aber einfach, genau. Und dementsprechend haben wir das also ganz klar. Und da muss man dann ja auch sagen / Und DA ist das bei uns ein bisschen schwierig gewesen, eben auch die weibliche Perspektive, auch in der Form einer Fachkraft, einer Pädagogin oder einer Arbeitskollegin, die einen dementsprechenden Stunden / oder den Bereich eigentlich abdecken müsste und nicht irgendwie ich in der Theorie und genau so. #00:16:40-7#

10 I: Kommen wir zur nächsten Frage. Du hattest auch schon da ein bisschen was angerissen, nämlich, dass ihr halt auch schon langsam so weggeht von dieser reinen Mädchenarbeit und das auch berücksichtigt in eurer Planung und euren Konzepten. Und da kommen wir eigentlich zur nächsten Frage. Nämlich Haben sich eure Tätigkeiten im Rahmen einer geschlechterreflektierenden Fansozialarbeit in den letzten Jahren verändert? #00:17:04-9#

11 B1: Ja, also ich würde sagen, wie gesagt, gerade ganz am Anfang hatten wir eher, WENN wir geschlechterspezifisch gearbeitet haben, dann eher in Form von Jungsarbeit und versuchen eben Rollenbilder NEU zu denken.

12 Ich finde, aufdröseln ist immer ein zu schwaches Wort, weil aufdröseln heißt, es bleibt noch vorhanden und das ist ja eben das Problem. Also da kommen wir auch ja gleich noch zu mit den Herausforderungen, die wir jetzt haben. Also in dieser Form hat das quasi ja klar mit einer Männer- oder mit einer Jungsgruppe stattgefunden und jetzt muss / Also generell muss man sagen. Also das ist eine Jugendsubkultur und da, ja, das ist ein bisschen männerdominierter, aber wie gesagt, wir kennen das auch woanders. Also da, wo es spannend ist für Jugendliche, da treten alle Geschlechter auf und ja, man muss / Also man

muss ja irgendwie auch ein Selbstwert haben, man muss was AUSHALTEN KÖNNEN in so einer Jugendsubkultur. Und da sind Jungs glaube ich einfach innerhalb durch unsere Gesellschaft ein bisschen weiter. Also gewollt, ungewollt. Egal also, ob das Schule ist, Verein, Sport. Also das ist irgendwie immer so ein bisschen die männliche Perspektive wurde in den letzten 20 Jahren da immer anders oder mehr gefördert, du weißt glaube ich, was ich meine. Also beim Fußball gesagt alleine einfach die Vergütung von Frauen und Männern im Sport. Also ist ein Beispiel dafür ein bisschen weit hergeholt, aber da sieht man es ja. Wo wird reingepumpt wie Sau und wo halt nicht. Im Amateursport, im Jugendsport. Also da ist es auch nicht gleich, die Jungsmannschaft kriegt ab einer gewissen Ebene mehr Kohle als die Mädels Mannschaft, die vielleicht sogar höher spielt. Und demnach glaube ich, kann man, merkt man auch, wenn man an Schulen arbeitet und so, dass mit junge Mädchen oder FLINTA\* Personen viel selbstbewusster auftreten KÖNNEN, nicht immer müssen und aber dann eben dieses Potenzial mit reinbringen. Und wenn ich dann sage ich mal eine Gruppe von Jugendlichen habe und da habe ich Mädels bei, die sind meistens weiter, die sind engagierter, die haben / Also die bringen eigentlich VIEL mehr mit, um Teil davon zu sein und haben ja einfach auch den schwereren Stand, weil es KEINE Jungs sind. Das hört sich so doof an und so, aber so stigmatisierend ist es leider noch und DAS hat sich ja schon dann geändert. Also indem wir sagen, wir mischen das. Wir machen REINE Mädelsangebote oder wir machen dann eben heute auch / Wir haben ja auch diese großen Bustouren mit 40, und dann gehe ich durch den Bus und sagst ‚Ey, in zwei Wochen spielen wir in Karlsruhe, Habt ihr nicht Bock?‘. Also ich spreche die Mädels explizit an und sage dann aber auch ‚Ey, aber dann mit mir, ich möchte auch mal mit euch‘. Also so, ne. Und das passiert dann halt einfach aufgrund vielleicht von Sympathien auch zu mir, dass dann gesagt wird ‚Jo und dann reden wir halt darüber und ich, also mich interessiert dann wirklich, was sind eure Erfahrungen, was habt ihr erlebt? Jetzt gar nicht immer auf diese Übergriffigkeit, sondern einfach im Kontext Fußball‘. Und dann kann ich ja auch sagen ‚Ey. Also nee, dann sitzt man da und sagt einfach, wie unfair das ist und wie Scheiße‘, weil ja da also die Perspektive auch gar nicht so aufgezeigt wird, sondern Mädels kriegt erst eine Perspektive oder ich sage extra nicht FLINTA\* Person, weil ich glaube, bei Trans\*personen wirklich bei uns ist das auch. Bei den progressiven Leuten, glaube ich, wäre es schwer. Nicht weil die nicht progressiv genug sind, sondern einfach, weil die Druck von den anderen Gruppen kriegen würden. Also der soziale Druck in dieser Szene wäre so groß, wenn auf einmal eine Trans\*person Ultra wäre, glaube ich. Das ist leider dann so, deswegen spreche ich immer eher von Mädels. Dass / Also wie gesagt, du musst quasi die eins plus mit Sternchen sein, dann kommt jemand auf dich zu und sagt ‚Ey, hast du nicht Bock?‘, und bei den Jungs reicht eine vier minus, wenn man mal ehrlich ist. So, und das ist halt irgendwie da müssen wir weg von kommen. So, und das schaffen wir ja auch nur, wenn eben die Jungs, die in die Gruppen kommen, auch ein anderes Mindset mitbringen und das auch aushalten können, wenn da der 30-jährige sagt ‚Boa, mit Mädels‘. Also Take jetzt ‚keine Frauen in der Gruppe, weil dann gibt nur Ärger. Dann schläft die mal mit dem und dann ist sie mit dem zusammen‘. Also nie die Männer, also die Jungs, die Brüder sind NIE dran schuld. Aber (...) da müssen Leute, die bald das sagen haben oder die jung sind. Die müssen sagen ‚Alter, was ist

das für eine Scheiße hier? Was laberst du für ein Bullshit?‘ So, und dann verändert sich ja was. Das ist leider ein langes Rad, was man drehen muss. Aber das ist auch zum Beispiel der Ansatz, den wir jetzt die letzten zwei Jahre oder ich die letzten zwei Jahre wirklich. Da würde ich sagen, das ist schon ganz klar geschlechterspezifisch und das ist auch, also das ist das Ziel von uns, dahin zu kommen. So und wie gesagt, über Rahmenkriterien der Jugend und Jugendsozialarbeit und dann so ein bisschen übergemüllt mantelt auf diesem Fansozialarbeit oder dem Fußballkontext und dann wird es werden. Sozialarbeit? Ja.  
#00:22:23-5#

13 I: Mich würde auch mal interessieren, was oder wie deine Erfahrungen waren, ob sich durch die Maßnahmen der Corona Pandemie was verändert hat. Habt ihr was wahrgenommen? #00:22:34-4#

14 I: Konkret auf das Thema Geschlechterverhältnisse bezogen. #00:22:39-8#

15 B1: Genau, ja, da würde ich auch direkt ALLGEMEIN anfangen. Ich meine, ich weiß ja nicht, mit wem du vielleicht schon gesprochen hast, aber grundsätzlich muss man sagen, also die Ultrakultur, die ja in den Fankurven einen progressiven Wandel hervorgebracht hat, der am Anfang recht schnell ging, also ‚Nazis aus den Kurven keine Fascho Lieder mehr, also Bahnhofslid‘ auch viel ist auch dieses ‚immer schwuler [VEREIN]‘ oder so ist auch nicht mehr so gängig wie früher. Also da ist wirklich ein Wandel passiert durch Ultras oder durch die Ultrakultur. Der ging in der ersten Generation wirklich recht schnell. Dann ist halt so ein bisschen abgesagt oder nur noch leicht steigend gewesen. Dann kam Corona und nach Corona muss man sagen. Ja, alte männlichkeitsdominierte Rollenverhältnisse im Fußball haben sich wieder durchgesetzt. Also über Corona wurde trainiert, das war das Gruppenleben. Dann Körperkult hat wieder stattgefunden. Man würde meinen so, man hat dann irgendwie Party gemacht und irgendwie versucht, sich noch freiheitlich auszuleben. Nein, nein, wirklich, ich würde Körperkult sagen, Sport, gesund, teilweise Steroide oder ähnliches genommen, um eben schnell krass zu sein. Auch da diese Acker-Matches haben einen ganz krassen Zulauf bekommen auf EINMAL von ULTRAS, die eigentlich immer nur so von Hools oder einzelnen Ultras irgendwie bedient worden sind. Ganz klare Prio 23 gegen 23, U20-Kämpfe und so was. Alles ne. Ähm, ja, also dadurch ein ganz klares Dingen. Dann glaube ich ist es auch gewesen so zwei Jahre nicht wirklich im Stadion sein. Also auch die Attitüde in den Kurven war auch wieder sehr, sehr ‚Wir sind die Chiefs‘. Also Macker-Verhalten ganz klar, Übergriffigkeiten mit in Form von Pyro. Ob das jetzt legal nicht legal ist, ist aber Fakt. So Pyro-Verhalten ist wieder ganz klar GROß geworden in Deutschland. War davor eigentlich zwei drei Jahre so KEINE Szene hat zu Hause gezündet, außer da gab es eine besondere Choreo. Mittlerweile zündet jeder andauernd und immer und beim Auswärtsspiel sowieso. Und das hat auch wieder ganz klar ZUGENOMMEN. Also ja, Merkmale der der Subkultur. Da würde ich dann eher von einer Subkultur sprechen. Genau das Übergriffe im Stadion, Feindseligkeiten gegenüber Polizei und dann wie gesagt auch WIEDER der RÜCKSCHRITT zu so einem Macho-, Sexismus-, Scheißverhalten also ja, leider, wie ist auch so ein bisschen, habe ich das Gefühl, in der Gesellschaft war. Also am Anfang dachte man so, Corona könnte jetzt so ein Impuls sein: Wir achten aufeinander. Irgendwie noch so ein Solidaritätsgefühl. Ja, und leider ist so dieses Schwurbelscheiße, die ist dann übergeblieben und ich glaube da

auch und dann, wie gesagt, gerade also für Frauen oder FLINTA\* Personen im Stadion, in der Fankurve gar nicht in der Ultrakultur ist es, glaube ich noch mal schwerer und unangenehmer geworden, weil wir uns wieder 15 Jahre zurück entwickeln und diese Leute diesen Gewaltfokus haben. Also meistens sind ja nicht progressive Leute diejenigen, die beim Fußball Gewalt aussuchen. Wenn die das machen, dann hat das ja einen innerlichen Impuls, weil ja so ein so ein Schläger, also so ein Fußballer, das macht ja auch was mit einem. Irgendwo, ne, jetzt auch irgendwo positiv, will ich sagen, also in Führungszeichen. Aber das sind halt wenig Leute, die halt irgendwie ein cooles Weltbild haben, ne? Also weil wenn man progressiv ist, dann sagt man ja nicht ‚ach komm, wir müssen uns jetzt mit [VEREIN MIT PROGRESSIVER SZENE] kloppen‘. So als [FANSZENE VON VEREIN] sagt man dann vielleicht so ‚[VEREIN], ja, [VEREIN]. Vielleicht, weil [VEREIN], [VEREIN] ist. Oder [VEREIN]. Oder [WEITERER VEREIN]? Weil die Großen. Aber. Scheiß auf [VEREIN MIT PROGRESSIVER SZENE]! Warum sollen wir da irgendeinen Scheiß riskieren? Oder lass die [VEREIN]. Die sollen die Schnauze halten. Die fahren doch eh gleich wieder nach Hause, so, ne.‘ Und bei uns sind das nicht die Leute, die so diese Szene dominieren. Also diese Gewalt forcierte. Das sind Leute, die, sag ich mal, auch eher ein konservatives Männerbild haben, ein konservatives Frauenbild haben. Man sagt dann auch immer Frauen am besten schützen und so, UM ZU PROVOZIEREN. Es ist nicht mehr zeitgemäß. So ist auch GAR NICHT witzig, das als Witz zu meinen. Das ist einfach nur DUMM und muss nicht mehr veröffentlicht werden. Das ist ja wie mit ‚höhö‘. Weiß ich nicht. ‚Unsere Gäste zu Geflüchteten sagen‘ dass das rechte Rhetorik ist, auch wenn ich links bin. So, da brauche ich nicht. Das braucht keiner in der Welt. Schnauze. Und diese Regulierungsform, die Dominanz in der Kurve, die ist bestimmt leider von den handelnden Leuten, die Gewalt ausüben, glaube ich, im Hintergrund. Und ja, das ist auch ein Grund dafür, warum die Kurve, also eine Fankurve im Allgemeinen in Deutschland glaube ich, ein weniger schöner Ort nach oben ist als vor Corona. Gerade für Menschen, also für FLINTA\* Personen auf jeden Fall. Sieht man ja auch. #00:27:46-3#

16 I: Bitte danke für deine Ausführung. Wolltest du noch? Ich wollte dich nicht unterbrechen. #00:27:52-2#

17 B1: Nee, ich wollte sagen, Ein Beispiel sieht man ja auch, zum Beispiel dieses Bashing von [VEREIN MIT PROGRESSIVER FANSZENE]. Also so ja. [VEREIN MIT PROGRESSIVER FANSZENE] wurde immer aufgrund von oder auch [WEITERE PROGRESSIVE FANSZENE], [WEITERE]. Die wurden immer aufgrund ihrer progressiveren Haltung irgendwie ein bisschen belächelt und ‚Barfuß-Ultras‘ und so, aber Fakt ist. Also ich kenne nur Leute, die früher gesagt haben ‚ja, aber ist schon ganz geil, dass sie eben nach vorne gehen und so ein bisschen Vorreiter haben. Und das ist ja auch richtig‘. Und heute sind die Stimmen dann doch leiser geworden, also hört man nicht, also muss man auch aushalten können bei uns am Standort zum Beispiel zu sagen ‚nee, ich gehe nach Hause und sage, ich feiere das, was in [FANSZENE] passiert. Ich feiere auch. Das, was [IN WEITERER FANSZENE] passiert, finde ich geil, ist inklusiver, Es betrifft alle‘. Aber muss ich aushalten können, auch als Privatperson. Also Sprüche oder sowas gibt es immer. Und wie soll das dann erst recht sein für eine weibliche Person, die ja vielleicht



erstmal rein möchte in diesen Szene-Kontext. Also man möchte ja gefallen, man muss auffallen, man muss angesprochen werden, das ist eine geschlossene Subkultur, ne? Ja so sorry. #00:29:01-1#

18 I: Sehr spannend auf jeden Fall. Ich wollte dich auch gar nicht unterbrechen. Ich dachte nur kurz, du bist. Das finde ich im Online ein bisschen schwerer auf jeden Fall das zu erahnen, wann eine Person fertig ist. Haben wir auf jeden Fall schon mal den ersten größeren Teil zum Ist-Zustand fertig. Häkchen. Und dann kommen wir jetzt zum zweiten größeren Teil, nämlich den Herausforderungen. Und zwar mit was für Herausforderungen bist du oder ihr im Hinblick auf eure geschlechterreflektierende Fansozialarbeit konfrontiert? Auf vielen verschiedenen Ebenen mit Sicherheit. #00:29:34-8#

19 B1: Genau. Also die erste, da haben wir jetzt ja zuletzt / Also schöne Überleitung gewesen. Das ist ja erstmal so dieser Ist-Zustand aus den Kurven. Das ist auf jeden Fall eine neue, VIEL größere Herausforderung, finde ich persönlich und gibt auch an schlechten Tagen mal ein Gefühl, ob das alles so hinhaut, wie man sich das vorstellt, ob man da wirklich diese Veränderungsimpulse hat. Oder sage ich mal selber die Geduld hat, das Pflänzchen gedeihen zu lassen. So ist WIRKLICH tagesformabhängig manchmal und ermüdet halt. Also muss man echt sagen, wie gesagt, wenn ich da, die, ich sage jetzt extra, die Penner da vorbeilaufen sehe und denke mir ‚ihr seid einfach nur ein Scheißhaufen‘ und ich mag die ja eigentlich auch. Also so ist es ja nicht, aber so in manchen Sachen, in vielen Sachen ist es dann echt (...) zum KOTZEN. Ganz einfach. Zum Beispiel um jetzt einfach auch mal was Positiveres entgegenzusetzen. Bei uns in der U18-Arbeit, in diesen Bussen, die wir organisieren und so. Es ist schon auffällig, wie viele Mädels auf einmal auch viel mehr in den Bussen sind. Also ich sage mal, von 50 Jugendlichen sind 18 Mädels dabei. Das finde ich, ist schon für diesen Fussballkontext ist das schon ist fast die Hälfte so oder 1/3, auf jeden Fall ein gutes Drittel und dementsprechend ist das Adressieren zumindest ‚Ey, wir wollen was machen. Habt ihr nicht Bock? Könnt ihr nicht kommen? Habt ihr Interesse? Habt ihr Interesse an Ultra? Habt ihr eigentlich nur Interesse in die Kurve zu gehen? Habt ihr einfach nur Bock in diesen Sumpf mitzuschwimmen‘. Also machen wir uns nichts vor, ein bisschen durchs Land jetten. So ein bisschen das Gefühl von Freiheit zu haben als junger Mensch, auch wenn man mit dem Zug fährt, wo Polizei dabei ist und so man das macht ja doch irgendwie was mit einem. Man ist Teil von etwas. Man spürt Solidarität, man hat ein ERLEBNIS im Stadion und das versuchen wir dann ja aufzugreifen und Angebote EXPLIZIT zu adressieren. Auch an Mädels. Wie gesagt, im Bus. Und das ist zum Beispiel leichter geworden. Also es ist einfach leichter geworden, explizit Mädels zu adressieren, glaube ich in den Kurven VIEL mehr Mädchen dabei, die auch im RUND um die Ultras rum rumstehen, da auch ein bisschen gucken oder vielleicht auch keine Ahnung, einen Freund haben oder sonstiges. Also einen Bruder haben und da einfach Teil von werden wollen oder ein Interesse daran haben. Ich glaube auch, dass Interesse auch durch Social Media ist halt viel leichter. Also dass das Feuer so für diese Ultrakultur entfacht wird. (...) Ja, genau. Also gleichzeitig dann allerdings auch die Herausforderung jetzt explizit bei uns: Wer bedient das? Wie wird das bedient? Ich muss sagen, ich habe lange auch immer gesagt, ich finde es schwierig. Also ich würde es gerne machen so, aber ich / Also es ist nicht dasselbe, wie wenn jetzt rein theoretisch DU als Fachkraft dann dabei bist

und mit den Mädels halt / Also das ist halt einfach nicht / Wie gesagt, MIR muss man noch mal sagen, es fängt beim Anziehen an, also WENN sich eine WEIBLICHE Fachkraft mit einem Mädels also in diesen Kontexten unterhält und da geht es ja eben darum, zuzuhören und zu empowern, zu sagen, ‚Ihr müsst dabei bleiben, wir müssen dahin kommen, dass das sich eben Veränderungsimpulse etablieren‘. Ich glaube, das ist auch SEHR, SEHR mühselig, mit einem Mann das immer zu machen. Also unterbewusst nicht bewusst. So, da brauche ich das nicht machen, sondern einfach Ja, das ist. Also es ist einfach. Es ist super, super, super. Also das ist ja schwer, da permanent immer drüber zu sprechen und schwer auch IMMER WIEDER vielleicht von neu aufzurollen. Wo ist der Stand? Werde ich wirklich richtig verstanden und so? Und ich glaube, das ist halt echt einfach ein bisschen Herausforderung bei uns explizit gewesen. Und ja, wir hatten auch in der Vergangenheit immer weibliche Bewerberinnen, zum Beispiel auch ich habe mit jemanden weiblichen quasi konkurriert, aber da muss man dann auch sagen, also es war dann auch die Rückmeldung so aus dem Team, das ist dann auch häufig so ein bisschen, also das ist dann für Leute spannend so aus diesem Kontext Uni kommend ‚Oh geil, habe ich Bock drauf, so will ich ne‘. Und dann, wie gesagt muss man gucken / Also man muss das auch irgendwie aushalten und da kommt dann ja auch einfach Bewerbungsmechanismen bei rum. Wer verkauft sich in diesem Moment besser? Und wenn ich dann irgendwie schon aus einer mit Stallgeruch quasi dann in das Bewerbungsverfahren kommen, muss man sagen, ist es halt auch einfach dann vielleicht so gesehen unfair. Aber man wusste ja, wenn ich das, was ich mitbringe. So, und deswegen. Und dann ja, also ich glaube auch die Forcierung in der Angebotsstruktur von uns, also zum einen explizit Mädels anzusprechen, explizit Mädchenarbeit zu machen. Ich habe mal vorher in städtischen Jugendtreffs gearbeitet, da war das so, also das war fest in der Wochenstruktur. Donnerstags ist nur für Mädels, für die Kinder und dann ist eine Mädels Teenie Zeit und dann kommt später die jugendlichen Mädels noch dazu. Das war jeden Donnerstag so, da hat keiner dran gerüttelt. Also die Jungs haben mal gesagt ‚wir würden auch gerne mal Donnerstag kommen, können wir mal einen Tag tauschen oder so‘, aber MEHR auch nicht. Und da wurde dann auch gesagt ‚das entscheiden die Mädchen, das entscheiden nicht IHR, das entscheiden nicht wir, sondern das entscheiden die Mädels‘. Und das ist, glaube ich, bei den Fanprojekten noch gar nicht so angekommen, dass man das überhaupt so vielleicht machen muss in der eigenen Struktur und da erst recht nicht in den Angebotsstrukturen und in dem Mindset, sage ich mal. Wir haben auch viele alte Männer dabei, also die die Arbeit erfunden haben, die die Arbeit etabliert haben, die die Arbeit weiterentwickelt haben. Aber das merke ich ja auch, wenn ich mit denen über meine fachliche Ausrichtung spreche. Ich sage, ich muss nicht zum Auswärtsspiel fahren, wenn die gekesselt werden, haben die eigene Anwälte dabei. Also ja, klar MUSS ich. Ich MUSS teilhaben, ich mache Beziehungsarbeit. Aber OB ich dabei bin, ist der Hauptgruppe scheißegal. Also muss ich sagen, die fragen nicht. Wo ist der [NAME] vom Fanprojekt? So passiert nicht. War FRÜHER ANDERS. Das ist ganz klar so und ist vielleicht bei unseren älteren Kollegen schon noch was anderes. Aber da sind wir ja wie gesagt, in dem Mindset der eigenen beruflichen Haltung, dass das ist es. Ich glaube, da ist auch ein bisschen eine Herausforderung dabei. So, und jetzt / Wie gesagt, die größte Herausforderung ist aber, glaube ich, das Mindset, das

Bewusstsein der eigenen Zielgruppe, jetzt bei mir [VEREIN], wo stehen die? Und DA dann anzusetzen und zu sagen ,okay, ich selber bin ja hier und die sind / Ich gucke, dass das außerhalb der Kamera ist / Die sind dann hier‘ und dann musst du ja von hier nach oben arbeiten. Das muss man auch erstmal blicken. Mhm, genau. Und dann, wie gesagt, damals auf jeden Fall auch das Adressieren, das Finden von weiblichen Zielgruppen, die halt wirklich auch bock und motiviert haben, also Bock haben und dann auch motiviert sind und das aushalten. Ich bleibe dabei, es ist glaube ich auch immer viel. Ich bewege mich in Männerräumen permanent. Es kann immer was passieren, es passiert IMMER was, ob es Catcalling ähnliches ist, Scheiß Sprüche, hupende Männer, die vorbeifahren. Da muss man sich ja auch mal vorstellen. Was ist das für ein Verhalten? So fährst du auch nicht rum und Hupst. Also warum? Oder im Stadion 40-jährige Männer, die nach deiner Telefonnummer fragen. DU bist 15. So, das würden die ja NIEMALS montags auf dem Weg zur Arbeit machen, wenn da ein 15 jähriges Mädels vorbeifährt, WARUM DA? Und ich glaube, das war früher auch echt einfach ein Abturn zu sagen ,Naja, warum soll ich mich also selber in so eine Situation bringen, wo es passieren könnte?‘ Und das hat sich auch ein bisschen verändert, glaube ich. Also bei den Jugendlichen im Allgemeinen so durch den Zugang, aber da kommen wir vielleicht auch noch zu. #00:37:40-1#

20 I: Wenn du jetzt noch mal überlegst und auf die Ebene von beruflichen Rahmenbedingungen schaust im Hinblick auf Herausforderung, würde dir da noch was einfallen und wenn ja, was? Also gerade im Hinblick auf Herausforderungen geschlechterreflektiert arbeiten zu können. Du hattest ja vorhin auch schon was von Finanzierungsproblem gesprochen. #00:38:00-4#

21 B1: Genau. Also da bin ich, wie einleitend schon gesagt, ich glaube diesen Punkt Mädchenarbeit, der wie gesagt in der Fortfassung seit 2011/12 steht der im Nationalen Konzept für Sport und Sicherheit drin. Unter Prävention und darauf richtet sich ja die Zielführung der Fanprojektarbeit. Also wann ist ein Fanprojekt ein Fanprojekt und wann arbeitet es zielführend? Und da steht da ja explizit drin, aber es ist halt nicht erläutert seit über zehn Jahren, es steht halt Mädchenarbeit drin. Und wie gesagt, eigentlich finde ich, hätte man ja hinkommen müssen und sagen ,wir müssen geschlechterspezifisch /‘. Weil wie gesagt, ich kann auch eine weibliche Rolle von FLINTA\* empower mit einem Jungsarbeit, also Ansatz, den ich ja auch schon ein paar Mal jetzt hier irgendwie versucht habe, so nahezulegen, finde ich. Geht muss ich halt wie gesagt konzeptionell unterbauen. Ich muss wissen, wo ich hingehen möchte und ich muss wissen, wie ich da hinkomme und brauche für mich. Da sind wir wieder bei so Graffiti. Ist halt super Methode zu sagen ,Ey, guck mal hier, dann könnt ihr. Ihr seid besonders, wenn ihr das könnt. Die brauchen euch dann‘. Und ich kann denen sagen ,Ja, ihr könnt trainieren. Klar, ich kann euch auch die Dosen bestellen, aber dann müssen wir halt was machen, was halt irgendwie einen coolen Impact hat‘. Und da sind wir ja auch wieder mit so einer politischen Haltung. Also wir waren / Entschuldigung, wir waren erst bei der Finanzierung / und das ist ja gar nicht definiert worden wie gesagt ,Mädchenarbeit machen wir mal mit Mädels zum Spiel‘, das darf ich nicht zu laut reden. Das war lange, das hat hier lange auch ausgereicht und ich möchte hier niemanden an den Karren pissen. So wirklich keine Kritik. Aber das war so, dieses Mindset veränderte sich durch auch neue Kolleg\*innen, die ins Netzwerk gekommen sind,

aber eben auch Finanzierungsfrage. Ich glaube, wenn wir mit über so eine chauvinistische Jugendkultur und Subkultur sprechen, da muss man ganz anders GEWILLT sein, Geld rein zu pumpen. Also rein theoretisch auch nicht nur die ÖFFENTLICHE Hand, auch die DFL. Also. Und da kann die DFL auch vorleben, ne? Also früher hat man gesagt, also was weiß ich. Jetzt kommt natürlich auch wieder auf den Verein an, aber früher hat man ja auch gesagt, Kinder unter vier Jahren müssen nicht einen Eintrittspreis zahlen. Schoßkarte hat man dazu gesagt. Weiß ich nicht. Wenn jetzt ein Verein wie Wolfsburg, warum sagen die nicht ‚ey, nicht nur am Weltfrauentag dürfen Frauen umsonst ins Stadion, sondern‘ macht also auch die Vereine. Also dass da einfach ein Druck entsteht auf die DFL und dadurch auch auf die öffentliche Hand, weil die DFL finanziert halt 50 % das Land und die Kommune jeweils 25. Wenn die DFL sagt ‚Ey Mädels, Arbeit, wollen wir explizit mehr Geld zahlen. Nicht für Fanprojekt, aber für Mädelsarbeit oder geschlechterspezifische Arbeit‘. Dann kann ja eigentlich eine Kommune nicht sagen ‚Sehen wir nicht‘. Also ist ja dann schwierig und da tut sich auch was. Aber ich glaube auch, und das muss man auch fairerweise sagen, da hat sich in den letzten 20 Jahren in der Sozialarbeit einfach auch viel getan. Also auch mit dem Aufkommen und der Etablierung von Gender Studies. Natürlich gibt es das schon seit den Achtzigern so, aber mit der ETABLIERUNG, mit dem Platzieren von feministischen Themen, mit dem PLATZIEREN von weiblichen gesellschaftlichen Diskursen und Auseinandersetzungen und TEILHABE-Möglichkeiten. Ich glaube also, es ist mein Empfinden, ich lasse mich da gerne eines Besseren belehren. Aber ich habe das Gefühl, da ist in den letzten zehn Jahren VIEL passiert und vorher jetzt nicht so viel. Da war das immer eher so cliquenorientiert und die Hauptzielgruppe ist halt im Fußballstadion auch NOCH MÄNNLICH, also in diesen Ultrakultur, das muss man ja sagen, leider. Also obwohl der Bedarf hat eigentlich fast, also der ist NATÜRLICH paritätisch. Es gibt genauso viele Frauen, wie es Männer gibt, oder? Ja, genau. Und wie gesagt, da hat sich jetzt so ein bisschen auch / das kommt dann langsam und ja dann auch mit dem bestehenden Barmittel eben NICHT den Mann zu nehmen, weil man den vielleicht mag, sondern dann zu sagen, wir müssen im Team PARITÄTISCH sein. Ich habe, wie gesagt, da bin ich bei mir, ich habe davon profitiert, aber ich glaube, HEUTE ist das Mindset bei den Kolleg\*innen ist auch ein ganz ANDERES. Wenn wir jetzt noch mal eine Stelle frei hätten, wir würden nicht / Also ja, wenn das jemand wäre, der eins plus mit Sternchen ist. Aber eigentlich würden wir nur REIN weiblich ausschreiben. Also, weil wir sind jetzt [ANZAHL] Leute, davon ist eine Person weiblich gelesen, dann wären wir [ANZAHL]. Es wäre ja immer noch ein Ungleichgewicht. Aber man MUSS ja zu PARITÄT kommen, finde ich also auch wie gesagt, Infrastruktur. Und da haben wir dann ja auch. Wir haben ja eine GUTE Förderung. So an sich schon ein bisschen besser, übertariflich bezahlt. Ein bisschen. Teilweise so ja. Und dann, wie gesagt, die Potentiale der weiblichen Bewerberinnen nutzen. Das muss auch dazugehören. Genau. #00:43:10-4#

- 22 I: Du hast jetzt schon sehr viel von der nächsten Frage vorweggenommen, aber ich stelle sie trotzdem noch mal, weil ich da auch noch mal auf spezielle Punkte eingehen würde oder dich danach fragen würde. Und zwar haben sich in den letzten Jahren die Herausforderungen, mit denen du konfrontiert warst, verändert. Also du hast ja schon super viel erzählt, dass die Adressat\*innen, also dass da das Mindset anders ist, dass auch etwas

Teamzusammensetzung und Mindset angeht, dass sich da was verändert hat. Ich würde da noch mal speziell interessieren, ob du auch so das Gefühl hast, dass sich durch Fortbildung, Erst-Schulungen, Tagungen in den letzten Jahren viel verändert hat. #00:43:48-4#

- 23 B1: Ja, also ich würde da. Genau. Dann knüpfe ich erstmal noch mit dem Blog quasi von der letzten Frage so ein bisschen an. Also Tagungen, Fortbildungen, wie du gesagt hast, explizit auch wie gesagt, 'wie arbeite ich? Wie kann man das rausstellen? Ähm, sind wir schon gedanklich zu weit, wenn wir sagen, wir müssen ins Praktische oder müssen wir das erstmal herauskristallisieren?' und eben diese weibliche Position. Das SUPER Beispiel war ja, dass bei euch ja auch in der Ausstellung einfach mal das SICHTBAR machen und dann zu gucken. 'Ey, habt ihr vielleicht noch Bock über eure Erfahrungen zu sprechen?' Also so a la fantastic.females oder so ist ja geht ja auch in eine ähnliche Richtung oder in ganz, ganz kleinen Rahmen. Das, was ich jetzt mit diesen Interviews mache. Ich führe diese Interviews jetzt mit allen Mädels durch und da melden sich jetzt immer wieder neue Mädchen bei mir, junge Mädels, Mädels, die schon in der Gruppe sind, auch mal in der anderen Hauptgruppe und führen halt dieses Interview mit mir und so wird es ja für uns SICHTBAR und wir halten die ja sogar auch anonym. Aber so haben wir jetzt ein digitales Tool, wo dann / Das wird dann gelistet und geranked, sage ich mal, und ich glaube, da muss man sagen, hat DIE ETABLIERUNG der gesamten Fansozialarbeit ein Feld gebracht, wo COOLE weibliche Sozialarbeiterinnen in dieses Feld gekommen sind und genau auch mit dieser, mit dieser Anforderung an sich selber 'Ich will das verändern' und meistens haben die eine linksprogressive, feministisch orientierte private Haltung und die, das meine ich ja die Muster mitschwingen, viel eher, als ob ich aus einer beschissenen Fanszene komme oder nicht, finde ich. Damit es gelingt, ist damit man das gesellschaftlich auch versteht. Und da muss man echt sagen Hut ab vor den Kolleginnen, die, sage ich mal, vor zehn, 15 Jahren ins Netzwerk gekommen sind, das lange ausgehalten haben, vielleicht sogar noch da sind und eben auch den Weg jetzt ebnen für NEUE Kolleginnen, die da den Finger noch weiter in die Wunde legen und eben noch weiter reingehen und das eben noch mehr aushalten. Und da dann dementsprechend die Fahne auch für progressive Leute hochhalten im Fußballnetzwerk. Und das hat sich zum Beispiel / Also das hat sich explizit im Positiven verändert. So, so um noch mal bei dieser Infrastruktur, würde ich jetzt sagen oder die Rahmenbedingungen, so ein bisschen zu bleiben. (...) Ansonsten würde ich sagen, in dieser praktischen Arbeit. So ein bisschen aus Jein. Also weil zum Beispiel auch während der Corona-Zeit, konnten wir / Also gab es ja diesen Paradigmenwechsel, sage ich mal, oder diesen Rückschritt. 'Das Comeback der Idioten' habe ich in meinen Notizen geschrieben / aber gleichzeitig hatten wir ja da auch Zeit in diesen Einzelfall Settings. Weil wir mussten uns ja Arbeit wieder suchen. Wir konnten ja nicht mehr ins Stadion gehen. Wir hatten alle viele Überstunden blabla. Aber es sind ja eben Jugendliche und wir sind Sozialarbeiter. Und dann hat man eben was alleine gemacht. Also wir haben uns zum Beispiel digitale Sketch Corner überlegt. Also so, wo wir halt Graffiti einfach vermittelt haben, der [NAME] damals so wurde / der ist dann so ein bisschen ist er auch bei uns da so reingewachsen. Und da haben wir dann auch gesagt so, 'ey, ich habe auch gesagt so, ja, ist doof, aber da musst du auch mit Mädchen machen'. So, und dann bin ich dahingefahren, habe über Montana, ne über Molotow, haben wir dann Black Books

gesponsert bekommen, paar Macker und so, dann habe ich denen immer so Päckchen gebracht. Und dann bin ich dahingefahren und dann hat man einen Kaffee getrunken oder halt einfach draußen gequatscht und dann eben aber auch mal face to face ‚Ehrlich, wie geht es dir gerade? Was ist sowieso gerade los?‘. Und irgendwann kommt man ja auf sein Hobby, Das ist ja dann [VEREIN] oder Fußball. Und da dann mal ehrlich zu sprechen ‚Wie sieht es aus? Was wünschst du dir? Was können wir machen? Was können wir auch jetzt machen?‘ und bei den Jungs war dann dieses Graffiti Ding ein bisschen mehr, aber wir hatten auch zwei, drei Mädels dabei, die halt jetzt woanders studieren. Also sonst werden die auch irgendwie in unseren Multiplikator\*innen Netzwerk so ne, aber so eine ist jetzt nach [STADT] gegangen und also, weißt du, so wirklich voll das coole Mädel, so die macht / Also eine entwickelt sich da richtig, macht richtig Spaß, der irgendwie zuzugucken aus der Ferne. Aber es ist halt schade, dass sie nicht mehr irgendwie den Impact auf diese Jugendkultur haben kann. Aus Berlin, so logisch die ist bei drei Spielen oder so in der Saison, sonst ist die alles gefahren für so ne Und das fällt dann natürlich weg. Aber eben das meine ich so, da kam dieser Umschwung mit wir ERREICHEN jetzt wirklich viel besser und vielleicht müssen wir auch viel OFFENSIVER und DIREKTER adressieren und ansprechen, auch im digitalen Raum. So auch über Instagram, über Ähnliches. Genau. Und uns vor allem, da sind wir wieder bei dir auch ein Stück weit, Expertise ranholen. Also aus Erfahrung und gucken, was kann man übernehmen, was funktioniert woanders gut und warum klappt das vielleicht woanders auch besser als bei uns? Also da sind wir ja auch wieder bei diesen Chauvi-Macker-Scheiße, das ist ja im Graffiti absolut auch so und da Oldschooler und so, das kennt man ja auch alles. Aber das belächelt man ja heute hoffentlich auch EHER, als dass man sich wieder rückschrittig verhält. So, und da sind wir wieder bei den Dingen. Vor Corona hätte ich gedacht, belächelt man so ein dummes Männlichkeitsbild aus den Achtzigern auch und es wäre klar gewesen ein Take wie ‚Frauen gehören an den Herd‘ geht NICHT mehr und ist auch DUMM. Und heute habe ich nicht mehr das Gefühl, dass das genauso problematisiert werden würde VON Männern an Freunde, zum Beispiel ohne zu sagen ‚Stell dir mal vor, das wäre deine Schwester‘. So, NE. Das ist doch schon alleine dumm. Warum müssen wir da IMMER ein Beispiel nehmen? So, ich finde den Satz also ist auch aus einem Interview so da. Da hat mir / also so lange hat die gesagt ‚Ich kann es nicht. Wie bescheuert ist das? Warum muss ich dich gedanklich an die Hand nehmen für sowas? Das muss doch normal sein‘. So, und das hat mich auch KRASS berührt und auch wirklich nachhaltig abgeholt. So, Genau. Ich habe mir hier auch so ein, zwei Notizen gemacht deswegen. Ja, genau. Also wie gesagt, eine gelingende Angebotsstruktur in der Lebenswelt der Mädels oder der weiblich gelesenen Personen, die auf PARTIZIPATION / wirklich explizit nachfragen ‚Okay, was wollt ihr machen, was könnt ihr machen, Wie wollt ihr euch Gehör verschaffen?‘. Genau. Und dann ist ja der Ansatz und da kommen wir jetzt ja wieder so ein bisschen mit Graffiti, welche positiven Elemente gibt die Ultrakultur vor, um zum Beispiel im Sozialraum gehört zu werden. So? Ja gut, dann ist es halt eine legale Wand. Aber wenn die prominent platziert ist und das Bild dann dementsprechend qualitativ geiler aussieht, findet die Oma das ja besser, als wenn es halt ein rüdiges Bombing ist. So ne, da kann die Oma dann ein bisschen mehr mit anfangen und das sind dann ja auch Sachen so, da spricht man dann drüber

und das sind dann ja wirklich prägende Sachen, auch für mich und für die Mädels natürlich auch gleichzeitig aber auch so was mit Jungen zu machen, das ist ja dann, finde ich, dann sogar schon wieder, finde ich, professionell persönlichkeitsbildend. Nee, man formt halt einen inklusiven Menschen. So und wie gesagt, ich glaube, bei jungen Frauen muss man das nicht so machen wie bei jungen Männern. Also zumindest in diesen Kontexten.

24 Genau. Also das hat sich auf jeden Fall zum Beispiel nach Corona ganz klar verändert. Und diese Präsenz einfach auch im Sozialraum zu zeigen, auszuhalten zu können und auch erleben zu können. Ja, das ist was, dahinter stehen wir. Und das haben wir auch gemacht. Genau. Und also wirklich auch explizit: Das Netzwerk profitiert enorm von den weiblichen Kolleginnen. Und da ist jetzt auch wieder ein bisschen Nähkästchenplauderei. Da gibt es auch selbst den Altachtundsechziger, der sagt ‚Boah, das ist mir aber langsam zu viel mit Sexismus‘. So, und dann denkt man sich ‚Ja, Junge, aber du stammst doch eigentlich auch immer für irgendwas Cooles, Progressives, oder? Nur weil du jetzt vielleicht nicht mehr up to date bist, wo Halt einfach dein Maul. Einfach Maul halten und zuhören. Und man kann sich ja seinen Teil denken. Aber man muss auch nicht immer was zu irgendwas sagen‘. Genau. Ja. #00:52:18-5#

25 I: Ja, danke soweit. Dann können wir mal zur nächsten Frage. Und zwar gab es bestimmte Faktoren, die dir oder die euch in der geschlechterreflektierenden Arbeit unterstützt haben. #00:52:30-4#

26 B1: Ähm. Ähm. Ja. Also, wie gesagt, ich glaube, so ein bisschen die / Also ich finde, für mich persönlich gab es wirklich echt einen Wandel. Deswegen gehe ich immer so auf diese Corona-Zeit ein, weil man auch einfach mal ein bisschen Ruhe hatte das Konzeptuelle / Ja, also wie gesagt, das ist jetzt wieder ein bisschen ausschweifend / Ehrlich, so, wir hatten KEIN Konzept, wir haben über Corona ein neues Konzept geschrieben, alle zusammen. Also natürlich gab es ein Konzept, aber das ist von 94 gewesen und wurde dann 2000 mal angepasst oder so, weißt du. Ja, genau. Ähm, ja, natürlich gab es da im Rahmen der offenen Arbeit aufsuchende Arbeit und so, dann hat aber jeder dann in seiner Fachlichkeit gelebt, erarbeitet, etabliert oder sich dann in der Arbeit quasi routiniert. Bei den Kolleg\*innen, die frisch von der Uni kamen, die hatten dann natürlich ein Praxisfeld, die konnten ja Gelerntes direkt anwenden. Und das / Jetzt habe ich ein bisschen den Faden verloren. Scheiße. Was war noch mal / was das Gelingende ist? Also genau über Corona hatten wir dann eben die Zeit und die Ruhe und solche Sachen mal anzugucken. Und wie gesagt, jetzt bin ich wieder bei der Diskriminierungsform / Also ich springe immer sehr, sehr viel. Ich hoffe, dass das schadet dir nicht in der Nachbetrachtung jetzt zum Beispiel auch bei uns mal was Positives zu nennen. Das hatten wir ja auch auf der Tagung schon gesagt / [VEREIN] / also ein faschistoides Weltbild in der [ORT DER ULTRA-FAN SZENE IM STADION], war ganz, ganz lange gar nicht drin. Vor Corona wäre ein Ausschlusskriterium gewesen. Heute gibt es bestimmt auch in den Haupt Ultra Gruppen Leute, die rechts angehaucht sind. Die halten aber da dann die Schnauze. Weil wenn die das dann zum Beispiel Buhmann mäßig laut sagen würden, dann wäre ja auch nach wie vor Feierabend. Also natürlich weiß der eine oder andere, dass da vielleicht eine AfD wählt oder so oder liebäugelt damit. Aber wie gesagt, er hält da die Schnauze. Selbst bei seinen kleinen Peer-Grüppchen innerhalb der Gruppe und mit Blick auf Sexismus,

Homophobie oder ähnlichen anderen Antiziganismus und ähnlichen (...), ganz anders. Nee, also so wirklich. Das eine Brett ist ganz gut gebohrt. Da sind wir, da sind wir weiter. Selbst wenn es Rückbewegungen gibt, kommen wir wieder auf das gute Niveau, bin ich mir sicher. Dann würde man meinen, so, der Mensch kann das kognitiv übertragen. Können WIR ja auch, aber LEIDER ja nicht. Und auch wenn man auf die Gesellschaft guckt leider ja nicht. Die Leute checken ja gar nicht, was warum der Patriarchatsbegriff immer noch richtig ist. Da sagt man wie gesagt, meine Mutter sagt dann so ‚Hä‘, ich denke mir so ‚Hä, ne, Mama. Nein‘. Und da hatte man eben mal die Zeit, die Ruhe, sich damit auseinanderzusetzen, vielleicht auch noch mal ein Fachbuch aufzumachen, vielleicht noch mal mit einer Kollegin länger zu telefonieren. Als Beispiel [NAME] kennengelernt / So. Ich weiß aus dem Kontext ihrer politischen, ihres politischen Engagements in der Stadt [NAME DER STADT]. Also weiß ich, dass die halt einfach gut ist. So. Also es ist so, ohne dass ich sie vorher großartig kannte oder so, aber ich weiß, wenn du dich politisch so engagierst innerhalb der linken Szene, hast du erstmal auch eigene Leute, die übergriffig sind und so, die gibt es da ja auch. Und dann noch in einer Stadt wie [STADT], die ja früher die Kaderschmiede des Nazitums in [REGION IN DEUTSCHLAND] war / Wie gesagt, dann rufe ich mal an und frage so ‚Hey [NAME], wie arbeitest du denn so mit euren [ULTRAGRUPPIERUNG] oder euren früheren Faschos?‘ Also so ne, ‚wie machst du das‘, oder, ne. Und sich die, wie gesagt, diese Ruhe zu nehmen und davon zu profitieren, Fachbuch aufzuschlagen, sehr, sehr viele Weiterbildungen auch in diesem Bereich, so digital dann gewesen und das macht das gelingender. Und noch mal die Bedarfe. Also ich habe es häufig in Gesprächen gemacht, aber wir haben auch Umfragen gemacht und so bei den weiblichen Busteilnehmerinnen und so und jetzt natürlich auch die Interviews, die daraus geführt haben, dass es dann schon, also so, dass man das Gelingende einfach machen konnte und auch ein besseres Verständnis hat. Also wie gesagt, ich hätte schon vorher auch gesagt, aufgrund vielleicht auch ein bisschen progressiver politischer Haltung und so, aber am Ende kann man da sagen, sehr schönes Beispiel zum Verbildlichen, der Mensch lernt nie aus. Also wie gesagt, ich hätte immer gedacht ‚Ja, so schon ganz okay‘, ohne mir jetzt wie gesagt auf die Schulter klopfen zu wollen, bitte niemals so das von mir denken. Aber ja, muss ich sagen, nee, doch nicht so, wie man es sich vorgestellt hat. Genau. Und das alles sind dann wirklich Faktoren und auch noch mal auch das Netzwerk, was qualitativ da ist. Die Studie der KoFaS kam noch mit raus, die KOS hat viel gemacht dazu und beruhen sich dann wirklich auch auf weibliche prägende Figuren in dieser Fansozialarbeit oder in der Fanarbeit im Allgemeinen. #00:57:46-7#

27 I: Genau. Perfekt. Du hast dann noch mal alles mit reingenommen, was ich sonst noch nachgefragt hätte und dann sind wir eigentlich schon fast am Ende. Und jetzt würde mich interessieren zu, fast zum Schluss, Was müsste sich deiner Erfahrung nach noch verändern, damit die Etablierung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit vielleicht noch besser gelingt? Du hast da ja schon einige Punkte genannt. Auf jeden Fall. Was Teamzusammensetzung angeht. Gibt es da noch mehr, was du erzählen kannst? #00:58:18-7#

28 B1: Ja, da habe ich mir auch noch ein paar Notizen gemacht und Ich muss Sie hier einmal nur auf die andere Seite schieben. #00:58:26-5#

29 I: Perfekt vorbereitet. #00:58:28-1#



30 B1: Ja, also wie gesagt, wir haben auch gerade dieses Setting dafür. Also ich habe dann direkt von Anfang an gesagt, da brauche ich heute noch mal Zeit für. Und dann haben wir ja gestern auch uns mit diesem Projektantrag eben da auch noch mal ganz anders mit auseinandergesetzt. Also ich glaube, knüpft ja wie gesagt, alles so ein bisschen an, dass wir da auf einem ganz guten Weg sind und gerade aus dem Netzwerk profitieren. Und ja, ich sage mal, wie gesagt, auch bei uns an diesen Standorten sich das Gefühl von PARITÄT, auch da muss man sagen, in der Sozialen Arbeit schon seit 20 Jahren irgendwie gewünscht und eher mit vielleicht mit männlichen Fachkräften irgendwie schwierig zu besetzen. Aber das ist jetzt bei uns AUCH angekommen. Genauso ist glaube ich bei SEHR, SEHR vielen auch angekommen, dass Soziale Arbeit, ob man die mit Fußballfans macht, ob man die mit migrantischen Jugendlichen macht, mit geflüchteten Jugendlichen macht, mit normalen Jugendlichen macht oder vielleicht auch einfach mit Erwachsenen. Am Ende bist du eine Fachkraft und du bist genauso an der Uni gewesen wie ich oder wie jemand anderes auch. Und wir sollten gucken, dass wir uns nicht so exkludieren im Sinne von ‚wir sind was Besonderes, weil wir im Fußball arbeiten‘, weil das sind wir nicht. Der Fußball ist was Besonderes, weil er viel mehr Cash hat und man freier in der praktischen Arbeit ist und weniger Rechtfertigungsdruck hat oder da weniger genau hingeguckt wird, um ehrlich zu sein. Aber das ist das, was besonders macht und nicht [EIGENER NAME], weil der früher mal ein paar Mal [INS STADION DES VEREINS] gegangen ist, ist der der bessere Fansozialarbeiter. Das ist halt völliger Humbug, meiner Meinung nach. Genau. Und also nochmal auch diese Passion von weiblichen Kolleginnen, die auch glaube ich, motiviert sind aufgrund dieser Chauvi-Scheiße genau das zu machen. Also, weißt du wirklich, davon haben wir auch ein paar Kolleginnen, die genau sagen „Das möchte ich machen. Ich möchte mit diesen Männern da so arbeiten.“ So. Und ich möchte den quasi den Fickfinger vorhalten und sagen „So geht das nicht“. So, und am Ende seid ihr auch ein Spiegel. Also das meine ich so mit diesen Sozialisationsopfer der Sozialisation bei /Wir haben wie gesagt eine Gruppe, da sagen die Mädels ‚ja, wenn die sich dann hochschlafen muss, dann muss sie sich hochschlafen‘. Und du denkst dir ‚What the fuck? Also das kann doch gerade nicht dein Ernst sein. So bitte nicht‘. Und das meint die komplett ernst. So, und das IST ein die ein Opfer ihrer Sozialisation in dieser Männergruppe. Und DA DANN nicht zu sagen ‚ja nee, das muss ja anders werden‘, sondern zu sagen ‚war bei mir auch so, Pech gehabt‘. Mhm, dass wie gesagt, da sind glaube ich viele auch dabei, die sagen ‚Ja, nee, da muss ganz, ganz anders werden‘ und eben noch provokanter auch als berufliche Fachkraft in ihrer Rolle sind. Und da müssen wir Männer uns auch sehr, sehr viel von abschauen, finde ich. Wie gesagt. Wenn es eine Gruppe gibt, die keine weiblichen Mitglieder aufnimmt und da keine weiblichen Leute aus dem Umfeld reindürfen in die Lokalität, dann bleibe ich auch draußen, dann gehe ich nicht rein. Also das ist für mich klar. Meine Arbeitskollegen gehen rein. Also, weißt du so ‚Hm. Nee, weil wir laufen auch gleich zum Stadion. Dann kann ich auch meinen Scheiß mit denen klären. Mit den Leuten, mit denen ich was privat klären muss. Das geht.‘ Also vielleicht eher unter vier Augen oder so, aber ich muss dann, da muss ich solidarisch den Betroffenen gegenüber bleiben. Wie gesagt, auch so ein bisschen so eine Mindset Sache, so ne. Aber trotzdem durch viel Austausch durch Diversität im Kolleg\*innenkreis. Diversität, die auch im Rahmen des

Fußballs immer mehr auftritt, wird das IMMER leichter. Also besser würde ich nicht sagen. Es wird einfach ein bisschen leichter. Genau, (...) feministische Grundhaltung, genau / Und dann muss man auch sagen, also natürlich diese Schwernis, dieser Männerdominanz an diesen traditionsreichen Standorten. [FANSZENE], [FANSZENE], [FANSZENE], [FANSZENE] ist auch sehr, sehr links progressiv eingestellt, muss man sagen. [FAN-PROJEKT], auch was Frauen angeht, zum Beispiel Rojava. Und so machen die ja auch viel. Auch sowas. Solche Themen zu besetzen. So, ich muss nicht immer sagen ‚Ihr seid scheiße, ihr seid Chauvis‘ sondern ‚ja, dann lass uns doch mal mit den kurdischen Entwurf auseinandersetzen. Aber wir schauen uns die weibliche Perspektive da an. Warum ist das vielleicht wirklich was, wofür wir uns alle was abschneiden können?‘ So, Weil das ist ja eine ganz andere Grundhaltung in der Gesellschaft. So ne, das muss so sein. (...) Das ist natürlich, wie gesagt, so ein bisschen, ja, an unseren Standorten schwer. Aber jetzt habe ich immer sehr, sehr negativ über diese Standorte gesprochen. Der Großteil der Ultrakultur ist ja auch akzeptierend in der Sache. Also wie gesagt, wir reden von den Leuten, die die Kurven lenken in ihrer Ausrichtung, in ihrer Haltung, in ihrer Außendarstellung. Aber wenn du mit dem Großteil auch bei [VEREIN], auch bei uns sprichst, da ist ja / Also da will ja keiner wieder wirklich ein Spruchband haben, wo draufsteht ‚Frauen an den Herd‘. So, aber geschlechterspezifische Sachen. Jetzt am Wochenende [SPIEL] ‚Es gibt nur es gibt nur zwei Geschlechter.‘ [VEREIN] kriegt das bei jedem Auswärtsspiel von irgendeiner Fanszene / Also mein Gott, sucht euch mal was anderes. So. Also was soll die Scheiße? Machen die jetzt ne / Bestimmen die das? Und da muss man eigentlich sagen, ist wie gesagt, trotzdem würde ich sagen die AKZEPTANZ, dass es halt eben nicht cool ist, so was, auch so ein Spruchband nicht cool ist das eigentlich da. Wir müssen dahin kommen, dass wir über mehrere Ansätze weiter empoweren. Also auch dieses, wie gesagt, aus einer Jungen-Arbeitsperspektive dahin empoweren und sagen, ‚das Spruchband. Wenn das einer malt, muss das einfach von Anfang an zu Hause bleiben‘. Und von mir aus hat die Person eine verbale Schelle verdient so einen Einlauf. So, damit das einfach nicht noch mal gemalt wird. Und wie gesagt, dann wird das verbrannt, direkt aber nicht mitgenommen. Und das wäre schön, wenn es vorher ausgesiebt wäre. Jetzt springe ich hier wieder total. (...) Genau. Also auch wie gesagt, um noch mal bei der Akzeptanz hin zu sein. Also heutzutage, auch wenn es für viele gerade junge Leute ja immer noch schwer ist. Aber das hat ja auch ein bisschen mit Persönlichkeitsentwicklung und so zu tun, auch aufkommende Sexualität, noch nicht lange vorhanden, blablabla. Also einfach, wie gesagt, Schritte in der Jugendsozialisation, die sich noch nicht so richtig verankert haben. Aber wenn man da dann mit den Jugendlichen dran ist oder die sich auch in der Fankurve an COOLEN Leuten orientieren können, da hat man dann ja schon wirklich / Also da ist ja jedem klar, dass in diesem Stadiontheater einmal die Woche Frauen und Männer genauso auftreten, so. Nur vielleicht in dieser einen Scheiß-Gruppe halt dann weniger. Aber im Großen und Ganzen ist ja jedem klar, dass das Stadion 50/50, 60/40 je nach Tagesform besetzt ist. In den Geschlechterverhältnissen, so im Großen, also das ganze Stadion betrachtet ist ja jetzt nicht mehr so, dass in der Fankurve nur Männer rumrennen. Und das ist es auch wirklich überhaupt nicht. Es gibt viele Frauengruppen, die dahingehen. Also ich habe auch Freundinnen von mir, aus meiner Heimat / ist jetzt andere Seite von [STADT] /

ist [STADT] und die andere ist halt [STADT] / Ist jetzt nicht weit weg. Also wo ich herkomme, aber da gibt es einen Freund. Also wie gesagt, bei mir aus dem Freundeskreis, das sind sechs Mädels, die fahren seit sechs Jahren jedes Heimspiel. Also einfach Bierchen trinken, gute Zeit. Genauso, warum ich zum Fußball fahren würde. So genau dasselbe. Und da stellt ja auch keiner in Frage. Und die sind auch bekannt als Mädelsgruppe in der Fanszene, weil die halt immer da sind. Also da geht auch nicht mehr so oft jemand hin und muss dann da irgendwie nach Handynummern, übergriffig, Catcalling, alles, diese Problemproblematiken, über die wir auch schon gesprochen haben, die sind dann da, glaube ich, weniger auftretend. Die treten natürlich immer noch auf. Aber da gibt es auch, sage ich mal, Jungs, wenn die das mitkriegen, die handeln dann auch, was ja auch eigentlich nicht cool ist, weil das wirkt ja auch wieder so, ‚wir brauchen einen Beschützer‘. Aber trotzdem fühlen sich die Mädels in der Reflexion danach häufig auch einfach ernst genommen. Also die finden das echt scheiße, dass dann ein Ultra oder so kommen muss und das regeln muss. So nach dem Motto ‚Ich habe meine, ich habe hier jemanden, der das macht‘. Aber trotzdem fühlen die sich ja immerhin schon mal verstanden. Und leider muss ich sagen ‚Gott sei Dank sind wir zumindest an dem Punkt, dass viele Leute das zumindest schon mal auf den Schirm kriegen‘. Nicht alle, Das ist ja die Problematik. Aber langsam auch. Wir alle wollen es natürlich gerne, dass es schneller geht. Und jetzt sehe ich gerade wir muss / Also ich muss auch sagen, wie gesagt, in dieser Fanprojektarbeit, in der Sozialarbeit im Allgemeinen hat sich ja dieser Täter-Opfer-Umkehr, also das gibt es ja schon / Also man ist viel, viel mehr empowernd oder unterwegs. Ressourcen fördern statt defizitorientiert. Und auch gerade wie gesagt, in diesen offenen Angeboten, finde ich, gehört es zur Professionalität zu sagen ‚Ich arbeite nicht mit einem Täter zusammen, sondern ich supporte Menschen, die betroffen sein könnten, damit sie nicht mehr betroffen werden‘. Dass und wie gesagt, das umfasst ALLE jungen Menschen für mich. Genau. Ich würde sagen ja. #01:08:26-4#

31 I: Sind wir ehrlich schon am Ende. Aber am Ende habe ich dann am Ende am Ende ganz schön eine Wiederholung. Aber wenn du jetzt noch was sagen möchtest, wäre jetzt der Zeitpunkt, falls was vergessen ist. Oder falls du denkst, du hast was vergessen, kannst du das auf jeden Fall jetzt noch mal sagen, Aber musst du auch gar nicht. #01:08:43-2#

32 B1: Ich wollte gerade sagen / also du merkst / Also das hast du ja auch schon im Sommer gemerkt. Ich kann mich auch ganz gut selber reden hören, oder Ich rede da auch gerne drüber, weil es wie gesagt auch irgendwie viel mit Passion zu tun hat einfach. Und ähm, ja, also jetzt für die ersten sieben Jahre mit Praktikum, mit Job vorher, irgendwie auch einfach ein cooles berufliches Dingen ist, worauf ich, also hört sich jetzt auch ein bisschen doof an, aber darüber haben wir jetzt zum Beispiel gestern Abend auch viel gesprochen. Natürlich bin ich stolz darauf und finde das cool, dass ich einen Impact auf diese kleine progressive Gruppe habe, dass da die Mädels aufgrund vielleicht auch anderer privater Hobbies, Überlappungen, Besuch von Konzerten blablabla. Also dass da irgendwo ein Impuls geht und die zumindest zu mir kommen können und sagen ‚Hey, weißt du was? Ob das jetzt klappt oder nicht, aber finden wir einfach geil, dass du dahinter bist und auch nachhaltig dahinter bist?‘ Und weil dann wie gesagt, man weiß, dass das auch vielleicht Haltung von einer privaten Haltung auch einfach passt oder weil man sich kennt und weil

man vielleicht auch sagt ‚Ey, komm, ich bin jetzt halt in dieser Rolle und jetzt will ich das aber auch für euch einfach einfach mal verbessern‘. Also so 20, 25 noch mal und ja, irgendwo auch gerade mit der Ressource halt Graffiti muss man auch sagen als einfach coo-  
leren Impact für Leute einfach in diese Fankulturen reinzukommen. Ob sie dabei bleiben oder nicht, ist auch / Es ist gehopst wie gesprungen, aber einfach eine andere Ausein-  
dersetzung mit der Ultrakultur, damit wir eben im besten Fall beim nächsten Interview noch mal sagen oder beim nächsten Treffen sagen können ‚Gott sei Dank, wir entwickeln uns doch wieder in Richtung Ultras, sind was progressives, cooles‘ und es gab ja coolen Impact, den Ultras hatten. Also in [BUNDESLAND] [FÜNFSTELLIGE ZAHL] Fußballfans, Ultras sind in [STADT] gegen das Polizeigesetz demonstrieren gegangen. Da war eine kreative Protestkultur. Da kann sich jede scheiß Demo mal was von abschneiden. Ey, dann mach doch bitte auf Fußballfans, weil das adressiert ja Leute, das erreicht Leute anders. Ja, wir wollen das nicht, dass sie dann immer so alt, traditionell, kommunistisch, was weiß ich nicht was aus. Guck mal, bei den Rechten klappt es auch. Wenn die sich an so einem scheiß CSD mit Megafon / Es hat leider Impact auf junge Leute. Es ist leider so und Provokation kommt weiter. Und auch da würde ich mir auch einfach wünschen, cool progressiv zu sein. Also ist jetzt auch wieder so ein bisschen Praxis, der [NAME], wie gesagt, hat halt diese Ressource ist immer ein super Beispiel für uns, auch für andere Jugendliche, auch für Mädels. [BIOGRAFISCHE INFORMATIONEN ÜBER PERSON, DIE NICHT ZU ANONYMISIEREN SIND] Und wie gesagt, da guckt der sich ja auch viel einfach woanders ab. So, ob das wie gesagt bei euch ist, ob das die Crews sind, die ihr dabei habt, ob das keine Ahnung. Sprüherinnen aus Lateinamerika sind, weil man im Fußball immer den Bezug zu Lateinamerika hat. So also und das ist ja eben das COOLE und das GEILE und das müssen wir weiter professionalisieren und irgendwie GREIFBARER machen. Und ich glaube dann, dann klappt's vielleicht wirklich irgendwann auch mal so, ja. Ja, cool. #01:12:53-2#

33 I: Richtig cool, dass du mitgemacht hast. Ich würde mal eben die Aufnahme stoppen.  
#01:12:56-8#

34 B1: Ja. #01:12:57-5#

35 I: Perfekt. #01:12:59-4#