

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

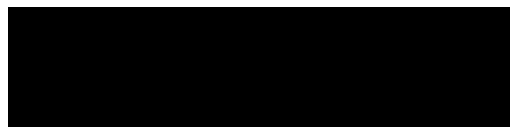
Bachelor-Thesis

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 Millionen¹ 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

¹ 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)² 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 Fansozialarbeit³ (vgl. Albus et al. 2022: 13). Um den Prozess

² 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.

³ 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“⁴ 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.).

⁴ 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

Angesichts 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 Haltungen⁵ 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).

⁵ Im Unterschied zu den Ursprüngen der Ultrakultur in Italien ist in deutschen Ultragruppierungen nicht selten eine Distanzierung von allgemeinpolemischen 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 Fußballfankulturen

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.

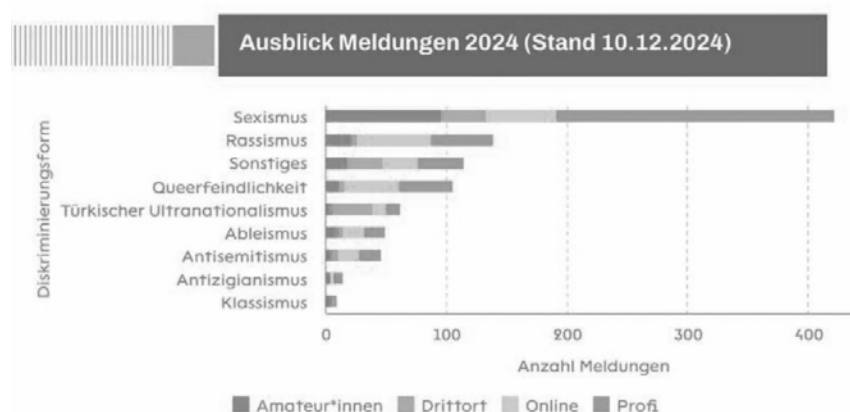


Abbildung 1: Anzahl eingegangener Meldungen über diskriminierende Vorfälle bei der Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in NRW im Jahr 2024 (Quelle: MeDiF-NRW 2025: 23)

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:

Geschlechterreflektierende⁶ Fansozialarbeit zielt darauf ab, die Bedeutung der Kategorie Geschlecht in ihrer Verschränkung mit anderen Differenzkategorien zu analysieren und die

⁶ 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 waren⁷. 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

⁷ 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.⁸

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.

⁸ 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 [...] 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 anlässlich internationaler Gedenk- oder Aktionstage sowie anlässlich von Frauenfußballspiele 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. 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). Zum Zeitpunkt der Befragung war eine Fachkraft (T1) Teil eines ausschließlich männlich besetzten Teams, in zwei weiteren Fanprojekten dominierten zudem männliche Fachkräfte (T2, T4) und nur eine Fachkraft war 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 und Beobachtung 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 davon, dass sie während ihrer Arbeit von einem Polizisten mit einer verniedlichenden, herablassenden Anrede adressiert 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 politisch Aktive 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 [POLITISCH AKTIVE] identifiziert worden und als [POLITISCH AKTIVE] 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 [als weibliche Fachkräfte] 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 GruppäOF⁹ 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

⁹ „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 teils 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 [PERSONAL] Flyer bekommen mit der [Awareness-]Nummer [...]. Ja, es fehlte [dem Verein] am Geld, [...] zu drucken. [...] Wir zahlen jetzt von unserem Etat des Fanprojekts [ZWEISTELLIGEN GELDBETRAG] [...]“ (T1, 33)

Eine andere Fachkraft berichtet von einer ähnlichen Erfahrung: „[Werbemittel zur Sichtbarmachung des Awarenesskonzepts] 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 (vgl. T1, 49, T4, 19). 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 eingepreßt 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 [...] Jahren“ (T3, 18) schon Thema sei. 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 ein 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 Fanprojekten 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/resource/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/resource/blob/160342/0f1e0d207cc56e88a1c5f9c2d18f3e09/17-kinder-und-jugendbericht-data.pdf) [Zu-
griff am: 28.05.2025].

**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-fanprojekte.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> [Zugriff
am: 25.05.2025]

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 [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/uploads/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 [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/user_upload/materialien/KOS-Schriften/KOS-schriften13-202011-screen.pdf [Zugriff am 14. Mai 2025]

KOS - Koordinationsstelle Fanprojekte bei der Deutschen Sportjugend (2025): Über die KOS. Verfügbar unter: <https://www.kos-fanprojekte.de/index.php?id=7> [Zugriff am: 2. Juni 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_sociale_Konstruktion_von_Geschlecht_Erkenntnisperspektiven_und_gesellschaftstheoretische_Fragen/hanna_meissner.pdf [Zugriff am 10. November 2016]

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 [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 [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.; Könnecke, 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 [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 [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 Sporteinsätze (ZIS) (2024): Jahresbericht Fußball Saison 2023/2024. Duisburg: Landesamt für Zentrale Polizeiliche Dienste Nordrhein-Westfalen. Verfügbar unter: https://lzpdp.polizei.nrw/sites/default/files/2024-10/241018-lzis-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

Vorstellung der Moderation

Hallo,

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].“

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?

Diese Thesis soll eine Bestandsaufnahme der Situation von Fanprojekten und den aktuellen Herausforderungen der Fachkräfte im Zuge der Etablierung geschlechterreflektierender Fansozialarbeit darstellen.

Falls du zwischendurch irgendwelche Fragen hast, sage gerne Bescheid!

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)

Benennung der Personen	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.
Glättung Sprache und Interpunktion	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.
Absätze der Sprechbeiträge	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.
Wörtliches transkribieren	Es wird wörtlich transkribiert, also nicht laut- sprachlich oder zusammenfas- send. Vorhandene Dialekte werden nicht mit transkribiert, sondern möglichst genau in Hochdeutsch übersetzt.
Pausen	Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungs- punkte (...) markiert.
Besondere Betonung	Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen gekennzeichnet.
Lautes Sprechen	Sehr lautes Sprechen wird durch Schreiben in GROSSSCHRIFT kenntlich ge- macht.
Zustimmende Lautäußerungen	Zustimmende bzw. bestätigende Lautäuße- rungen der Interviewer (mhm, aha etc.) werden nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Per- son nicht unterbrechen.
Sprachliche Einwürfe	Einwürfe der jeweils anderen Person werden in Klammern gesetzt, z. B. (I: Ja)

Nonverbale Lautäußerungen und Aktivitäten	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)
Störungen	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 ...“
Unverständliche Wörter	Unverständliche Wörter werden durch (unv.) kenntlich gemacht
Anonymisierung	Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert. • Die Einrichtung der befragten Person wird mit der ID der Person anonymisiert, z. B. 47 (Einrichtung). • Die befragte Person wird mit der ID der Person anonymisiert, z. B. B47-1, B47-2 usw. • Mitarbeitende, die in den Diskussionen genannt werden, werden als „MA1“ anonymisiert und entsprechend durchnummeriert. • Personennamen werden mit Großbuchstaben ersetzt, z. B. Frau X • Da die Erhebung ausschließlich in Deutschland bzw. Hamburg durchgeführt wurde und dies kein personenspezifisches Merkmal ist, werden diese Ortsangaben nicht gelöscht. • 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) • Institutionsnamen werden mit Großbuchstaben ersetzt, z. B. Z (Träger)
Überlappendes Sprechen	Start- und Endpunkt von überlappendem Sprechen werden mit eckigen Klammern gekennzeichnet, z. B. [Text]
Wort- und Satzabbrüche	Kennzeichnung durch / z. B. Jugend/
Jahres- und Datumsangaben	Jahreszahlen und Datumsangaben werden als Ziffern dargestellt, z. B. Am 10. April 2019
Zahlenangaben	Zahlen bis einschließlich zwölf werden ausgeschrieben.
Auslassungen im Gesprächstranskript	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))
Gendergerechte Sprache	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
Ist-Zustand geschlechterreflektierender Fansozialarbeit	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
Herausforderungen geschlechterreflektierender Fansozialarbeit	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

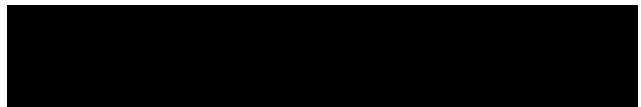
Örtliche- und Einrichtungsbezogene Rahmenbedingungen	Hierunter sind Aussagen gelistet, in welchen die Rahmenbedingungen der Einrichtungen des Fanprojekts als herausfordernd benannt werden.	4
Gelingens-Faktoren für eine Geschlechterreflektierende Fansozialarbeit	Hierunter sind Aussagen gelistet, die sich 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
Notwendige Veränderungen	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 author.

Unterschrift