



Bundesinstitut
für Sportwissenschaft



Wir helfen
dem Sport

Christoph Breuer · Svenja Feiler

Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland

Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2017/2018 - Teil 3



Christoph Breuer · Svenja Feiler

Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland

Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2017/2018 - Teil 3

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über „<http://dnb.ddb.de>“ abrufbar.

Impressum

Herausgeber

Bundesinstitut für Sportwissenschaft
Graurheindorfer Straße 198 · 53117 Bonn
info@bisp.de
www.bisp.de

Stand

Mai 2020

Gestaltung

MUMBECK – Agentur für Werbung GmbH, Wuppertal

Bildnachweis

© LSB NRW | Foto: Andrea Bowinkelmann

Text

Christoph Breuer & Svenja Feiler

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
1 Einleitung	6
2 Vorstandsmitglieder in Sportvereinen	8
2.1 Persönliche Merkmale	9
2.2 Ausbildung	9
2.3 Vorstandstätigkeit	15
2.3.1 Dauer der Vereinsmitgliedschaft und Vorstandsmitgliedschaft	15
2.3.2 Exkurs: KassenprüferInnen	16
2.3.3 Vorstandsämter	17
2.3.3.1 Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe	17
2.3.3.2 Geschlechterverteilung in den Vorstandspositionen	18
2.3.3.3 Positionen nach Alter	21
2.3.3.4 Amtsjahre in den Vorstandspositionen	21
2.3.3.5 Zeitlicher Umfang des Engagements	25
2.3.3.5.1 Differenziert nach Vorstandspositionen	25
2.3.3.5.2 Hochrechnung des ehrenamtlichen Engagements	25
2.3.4 Einschränkungen	27
2.4 Weitere Tätigkeiten im Verein	30
2.5 Motivation	30
2.5.1 Gründe für die Ausübung des Engagements	30
2.5.2 Faktoren des Engagements	42
2.5.3 Fazit zu den Motiven der Vorstandsmitglieder	49
2.6 Zufriedenheit	50
2.6.1 Allgemeine Zufriedenheit	50
2.6.2 Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit	52
2.6.3 Zufriedenheit mit dem Engagement als Vorstandsmitglied	66
2.7 Zukünftiges Engagement und Fortbildungsbereitschaft	78
2.8 Entschädigungen	84
2.8.1 Aufwandsentschädigung	84
2.8.2 Fahrtkostenerstattung	88
2.9 Soziodemographischer Hintergrund	90
2.9.1 Alter und Geschlecht	90
2.9.2 Bildung und Ausbildung	90
2.9.3 Geburtsland und Staatsangehörigkeit	92
2.9.4 Arbeits- und Betreuungszeit	92
2.9.5 Haushaltsgröße	92
2.9.6 Behinderungen	92
2.9.7 Einkommen	93
2.10 Gegenwärtige Lebenssituation	93

3	Fazit: Kernergebnisse und Handlungsempfehlungen	98
4	Methode	106
4.1	Hintergrund	107
4.2	Vorgehen	107
4.3	Messung	107
4.4	Repräsentation	109
4.4.1	Stichprobe und Rücklauf	109
4.4.2	Strukturmerkmale der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder	110
4.4.3	Limitationen der Personenbefragungen	110
4.5	Datenauswertung	112
4.5.1	Mehrfachantworten	112
4.5.2	Tests auf Unterschiede	112
4.5.3	Analyse von Zusammenhängen: Korrelationsanalyse	112
4.5.4	Fehlerwahrscheinlichkeiten	112
4.5.5	Effektgröße	113
4.5.6	Faktorenanalyse	113
4.5.7	Mehrebenen-Analyse	113
5	Literaturverzeichnis	114
	Tabellenverzeichnis	120
	Abbildungsverzeichnis	124
	Anhang: Fragebögen Sportentwicklungsbericht 2017/2018	132
	A1: Fragebogen Vereine	133
	A2: Fragebogen Vorstandsmitglieder	151

1 Einleitung



Mit der siebten Welle der Sportentwicklungsberichte für Deutschland liegen nun erstmals auch systematische Informationen zu Positionen und Rollen und damit auch zu Personen in den Sportvereinen in Deutschland vor. War der Sportentwicklungsbericht bis einschließlich der sechsten Welle eine reine Organisationsbefragung (eine Ausnahme stellte lediglich die nachträglich erweiterte Perspektive auf Kampf- und SchiedsrichterInnen in der sechsten Welle dar; vgl. Breuer & Giel, 2017), so stellt er mittlerweile eine kombinierte Organisations- und Personenbefragung dar. Dadurch gelingt es wesentlich besser, sowohl Wissen zur Steuerung des organisierten Sports als auch zur Bewertung seiner Gemeinwohlfunktion (Handlungs- und Argumentationswissen) zur Verfügung zu stellen. So zeigten die Organisationsbefragungen regelmäßig, dass die Probleme der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen sowie TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zentral waren und an Bedeutung zugenommen haben (Breuer & Feiler, 2017a; 2019). Um Sportvereine lebensfähig zu halten und damit ihre Gemeinwohlleistungen zu unterstützen, bedarf es jedoch eines grundlegenden Verständnisses, warum diese Gruppen ihre Wissens-, Zeit- und auch materiellen Ressourcen in den Sportverein einbringen und inwiefern sie ihre damit verbundenen Ziele erreichen (vgl. hierzu das Modell viabler Sportorganisationen; Breuer, 2007).

In diesem Band werden die Ergebnisse zur Situation der Vorstandsmitglieder in den Sportvereinen vorgestellt. Im Rahmen der siebten Welle des Sportentwicklungsberichts haben sich 4.631 Vorstandsmitglieder aus 2.678 Sportvereinen in Deutschland beteiligt. Einzelne Teilergebnisse wurden bereits im Bundesbericht (Teil 1 des Sportentwicklungsberichts 2017/2018) veröffentlicht (vgl. Breuer & Feiler, 2019).

Anders als bei der Organisationsbefragung, kann bei der Untersuchung der Vorstandsmitglieder die Repräsentativität noch nicht hinreichend eingeschätzt werden. Der Grund hierfür ist, dass Strukturmerkmale der Grundgesamtheit aller Vorstandsmitglieder unbekannt sind. Insofern hat die Studie explorativen Charakter. Gleichzeitig sollte beim Interpretieren der Befunde berücksichtigt werden, dass methodische Artefakte (z.B. ein selection bias¹) nicht völlig ausgeschlossen werden können.

1 Ein selection bias ist eine statistische Verzerrung im Rahmen von empirischen Befragungen. Stichprobenverzerrungen treten z.B. durch Selbstselektion auf. Eine Zufallsstichprobe kann nicht aus der Grundgesamtheit gezogen oder sichergestellt werden, z.B. weil kein Adressenmaterial der Grundgesamtheit vorliegt oder die Teilnahme freiwillig ist. In diesem Fall dürften Personen, die am Thema der Befragung stärker interessiert sind, sich überproportional stark beteiligen und damit die Stichprobe verzerren.

2 Vorstandsmitglieder in Sportvereinen



2.1 Persönliche Merkmale

27,4 % der antwortenden Vorstandsmitglieder waren Frauen und 72,6 % Männer. Durchschnittlich waren die Vorstandsmitglieder zum Zeitpunkt der Befragung (2018) 53 Jahre alt (durchschnittliches Geburtsjahr: 1965), wobei der größte Anteil insgesamt aus der Altersgruppe der 41- bis 60-Jährigen kam (vgl. Tab. 1). Die große Mehrheit der Vorstandsmitglieder, nämlich 97,9 %, wurde in Deutschland geboren und noch mehr, nämlich 99 %, hatten die deutsche Staatsangehörigkeit.

Zieht man hier einen Vergleich mit der Gesamtbevölkerung heran, so wird deutlich, dass Männer in der Vorstandsstichprobe überrepräsentiert sind. Im Jahr der Befragung 2018 waren 49,4 % der in Deutschland lebenden Bevölkerung männlichen Geschlechts². Das Durchschnittsalter der Bevölkerung lag bei 44,4 Jahren, wobei das durchschnittliche Alter bei Frauen mit 45,8 Jahren etwas über dem Durchschnittsalter der in Deutschland lebenden Männer (43,1 Jahre) lag. Knapp 12 % der in Deutschland lebenden Bevölkerung hatte zu diesem Zeitpunkt nicht die deutsche Staatsbürgerschaft (Statistisches Bundesamt, 2019a, 2019b).

2.2 Ausbildung

Das Qualifizierungssystem des DOSB bietet verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten für ehrenamtliche FunktionsträgerInnen in den Sportvereinen in Deutschland an (vgl. Abb. 1). Ausbildungsträger sind die im DOSB organisierten Landessportbünde und Spitzenverbände. Diese Lizenzausbildungen des deutschen Sportsystems werden als non-formale Qualifizierungen bezeichnet, während es sich z.B. bei der Absolvierung eines Studiums um eine formale Qualifizierung handelt.

So besteht im Rahmen des DOSB-Qualifizierungssystems zum einen die Möglichkeit der Qualifizierung als VereinsmanagerIn auf zwei Lizenzstufen. Eine Ausbildung als VereinsmanagerIn qualifiziert insbesondere für die Anforderungen, die an ein Vorstandsamt in Sportvereinen gestellt werden. Insgesamt geben 5,4 % der Vorstandsmitglieder an, über eine VereinsmanagerIn-C-Lizenz zu verfügen, und 2 % haben eine entsprechende B-Lizenz. Unter den weiblichen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil jeweils etwas höher als bei den Männern. Die Unterschiede sind aber relativ gering und nicht statistisch signifikant (vgl. Tab. 2).

Tab. 1: Altersgruppen der Vorstandsmitglieder.

	gesamt	männlich	weiblich
	Anteil (in %)		
Bis 14 Jahre	0,0	0,0	0,0
15 bis 18 Jahre	0,3	0,1	0,8
19 bis 26 Jahre	4,2	3,3	6,6
27 bis 40 Jahre	14,1	12,6	18,3
41 bis 60 Jahre	51,4	50,8	53,2
Über 60 Jahre	30,0	33,2	21,1

² Allerdings liegen, wie in der Einleitung erläutert, keine Zahlen zur Grundgesamtheit der Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland vor, so dass zur Repräsentativität trotz der Bevölkerungszahlen keine Aussagen getroffen werden können.

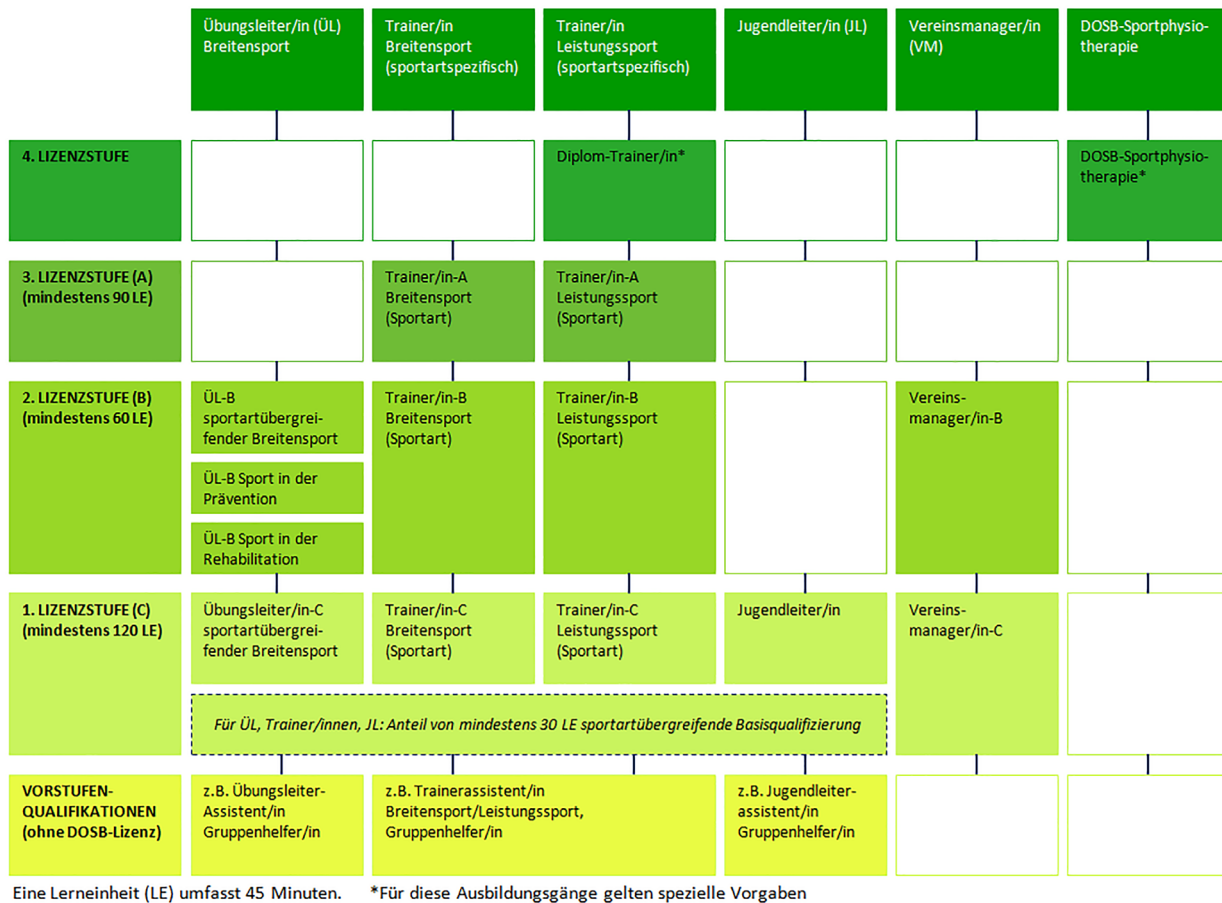


Abb. 1: Strukturschema des DOSB-Qualifizierungssystems (Quelle: DOSB, 2019).

Weiterhin besteht die Möglichkeit der Qualifizierung als JugendleiterIn (DOSB-JugendleiterIn-Lizenz). 3,4 % der Vorstandsmitglieder geben an, über diese Lizenz zu verfügen. Auf dem Weg dorthin können verschiedene Vorstufenqualifikationen (z.B. JugendleiterassistentIn, GruppenhelferIn) erreicht werden. Über eine solche Vorstufenqualifikation verfügen 1,8 % der Vorstandsmitglieder, wobei der Anteil unter den Frauen erneut etwas höher liegt (2,2 %) als unter den Männern (1,6 %). Die genannten Qualifizierungen können dem Qualifizierungsschema des DOSB (vgl. Abb. 1) entnommen werden.

Darüber hinaus verfügen die Vorstandsmitglieder über weitere Ausbildungen, die sie für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied qualifi-

zieren. So geben 27,4 % der Vorstandsmitglieder an, über eine kaufmännische Ausbildung zu verfügen, und knapp 15 % haben ein Studium der Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre (BWL), Management oder Recht abgeschlossen. Hier zeigen sich jeweils geschlechtsspezifische Unterschiede. So haben anteilig signifikant mehr Frauen in Vorstandsämtern eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen als ihre männlichen Vorstandskollegen, während mehr Männer über ein Studium der genannten Fachrichtungen verfügen.

Weiterhin gibt knapp ein Fünftel der Vorstandsmitglieder an, eine sonstige Ausbildung abgeschlossen zu haben. Hier wurden insbesondere weitere Studiengänge, Berufsausbildungen,

Tab. 2: Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).

	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Anteil (in %)			
Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz C des DOSB	5,4	5,1	6,3	0,142
Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz B des DOSB	2,0	1,9	2,3	0,428
Ich habe eine JugendleiterIn-Lizenz des DOSB	3,4	3,3	3,7	0,455
Ich habe eine DOSB-Vorstufenqualifikation, z.B. JugendleiterassistentIn, GruppenhelferIn	1,8	1,6	2,2	0,250
Ich habe eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen	27,4	25,3	33,2	0,000***
Ich habe ein Studium mit Schwerpunkt BWL, Management oder Recht abgeschlossen	14,7	16,0	11,2	0,000***
Sonstige Ausbildung	19,6	18,9	21,2	0,096
Ich habe bisher keine spezielle Ausbildung	42,9	45,1	37,2	0,000***

Qualifizierungen als TrainerInnen oder ÜbungsleiterInnen sowie ein Sportstudium genannt. Es zeigt sich also, dass Vorstandsmitglieder durchaus auch im sportpraktischen Bereich ausgebildet sind und es Überschneidungen zwischen verschiedenen Bereichen in den Vereinen, also der Vorstands- und der Ausführungsebene, gibt (vgl. hierzu auch Abschnitt 2.4 in diesem Bericht). Diese Überschneidungen wurden bereits in der Auswertung der Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Breuer & Feiler, 2020) deutlich. So gab knapp die Hälfte der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, neben der TrainerInnen-Tätigkeit eine weitere Rolle oder Aufgabe im gleichen Verein auszuüben, wie z.B. ein Vorstandsamt.

Auffällig ist, dass knapp 43 % der Vorstandsmitglieder bisher über keine spezielle Ausbildung für die Vorstandstätigkeit verfügen, d.h., sie haben weder eine formale noch eine non-formale Qualifizierung vorzuweisen, wobei dies anteilig auf signifikant mehr Männer in Vorstandsämtern zutrifft (45,1 %) als auf ihre weiblichen Kolleginnen (37,2 %; vgl. Tab. 2).

Eine Differenzierung der Ausbildungen der Vorstandsmitglieder nach Altersgruppen ist Tab. 3 zu entnehmen.

Es zeigt sich, dass der Anteil an Personen ohne Ausbildung für die Vorstandstätigkeit mit steigendem Alter tendenziell abnimmt, wobei die Gruppe der 19- bis 26-Jährigen anteilig am seltensten über keine Ausbildung für die Tätigkeit verfügt, dicht gefolgt von den über 60-Jährigen. Am größten ist der Anteil der Nichtqualifizierten bei den unter 18-Jährigen, wobei dies dem jungen Alter und damit der noch nicht vorhandenen beruflichen Ausbildung geschuldet sein dürfte.

Die Altersgruppe der 27- bis 40-Jährigen verfügt anteilig am häufigsten über eine non-formale Qualifizierung, d.h. über eine VereinsmanagerIn-Lizenz C oder B. Jugendliche und junge Erwachsene weisen im Vergleich zu den anderen Altersgruppen am häufigsten eine JugendleiterIn-Lizenz oder eine Vorstufenqualifikation des DOSB auf.

Betrachtet man zudem die in einem Sportverein für gewöhnlich vorhandenen Vorstands-

Tab. 3: Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich).

Item	Alter (in Jahren)				
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60
	Anteil (in %)				
Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz C des DOSB	0	5,0	6,8	5,5	5,3
Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz B des DOSB	0	0	2,5	2,0	2,2
Ich habe eine JugendleiterIn-Lizenz des DOSB	11,1	10,7	3,4	3,9	1,8
Ich habe eine DOSB-Vorstufenqualifikation, z.B. JugendleiterassistentIn, GruppenhelferIn	11,1	11,4	2,5	1,4	0,7
Ich habe eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen	0	17,9	25,6	28,8	30,1
Ich habe ein Studium mit Schwerpunkt BWL, Management oder Recht abgeschlossen	0	13,6	21,4	15,2	13,0
Sonstige Ausbildung	11,1	22,1	17,6	18,7	25,7
Ich habe bisher keine spezielle Ausbildung	66,7	38,6	42,4	42,0	39,4

positionen bzw. -ämter (für weitere Details vgl. Abschnitt 2.3.3), so zeigen sich ebenfalls einige interessante Ergebnisse (vgl. Abb. 2 und Abb. 3). Bspw. verfügen BreitensportwartInnen³ im Vergleich zu den anderen untersuchten FunktionsträgerInnen anteilig am häufigsten über eine VereinsmanagerIn-C-Lizenz, während Abteilungsvorstände anteilig am häufigsten über eine entsprechende B-Lizenz verfügen. Unter den Vereinsvorsitzenden verfügen 6,7 % über eine VereinsmanagerIn-C-Lizenz und knapp 2 % über eine entsprechende B-Lizenz.

Es fällt auf, dass **JugendwartInnen bzw. JugendleiterInnen anteilig am häufigsten über eine JugendleiterIn-Lizenz verfügen und somit gut für ihren Posten im Vorstand ausgebildet zu sein scheinen**. Möglich wäre allerdings auch, dass Personen, die sich ein breites Know-How im Bereich der Jugendarbeit angeeignet haben,

die Position des Jugendwartes bzw. der Jugendwartin erst etabliert und besetzt haben.

Eine **kaufmännische Ausbildung** können anteilig am häufigsten **SchatzmeisterInnen bzw. KassiererInnen, SchriftführerInnen** und **ehrenamtliche GeschäftsführerInnen** vorweisen. Auch hier scheint es eine **höhere Passgenauigkeit zwischen vorhandener Ausbildung und ausgeübtem Vorstandsamt** zu geben.

Keine spezielle Ausbildung für die Tätigkeit im Vorstand haben **rund 42 % der Vorsitzenden und rund 44 % der stellvertretenden Vorsitzenden**, während weniger als ein Drittel der SchatzmeisterInnen bzw. KassiererInnen über keine spezielle Ausbildung verfügen, was im Umkehrschluss bedeutet, dass über zwei Drittel der SchatzmeisterInnen und KassiererInnen über eine (oder mehrere) Qualifizierungen für ihre Tätigkeit verfügen.

³ Allerdings ist zu beachten, dass die Funktion „BreitensportwartIn“ in der Stichprobe lediglich von einem relativ geringen Anteil der TeilnehmerInnen der Befragung bekleidet wird, nämlich von gut einem Prozent (vgl. Tab. 5 in Abschnitt 2.3.3.1).

Qualifizierung - nach Vorstandspositionen (I)

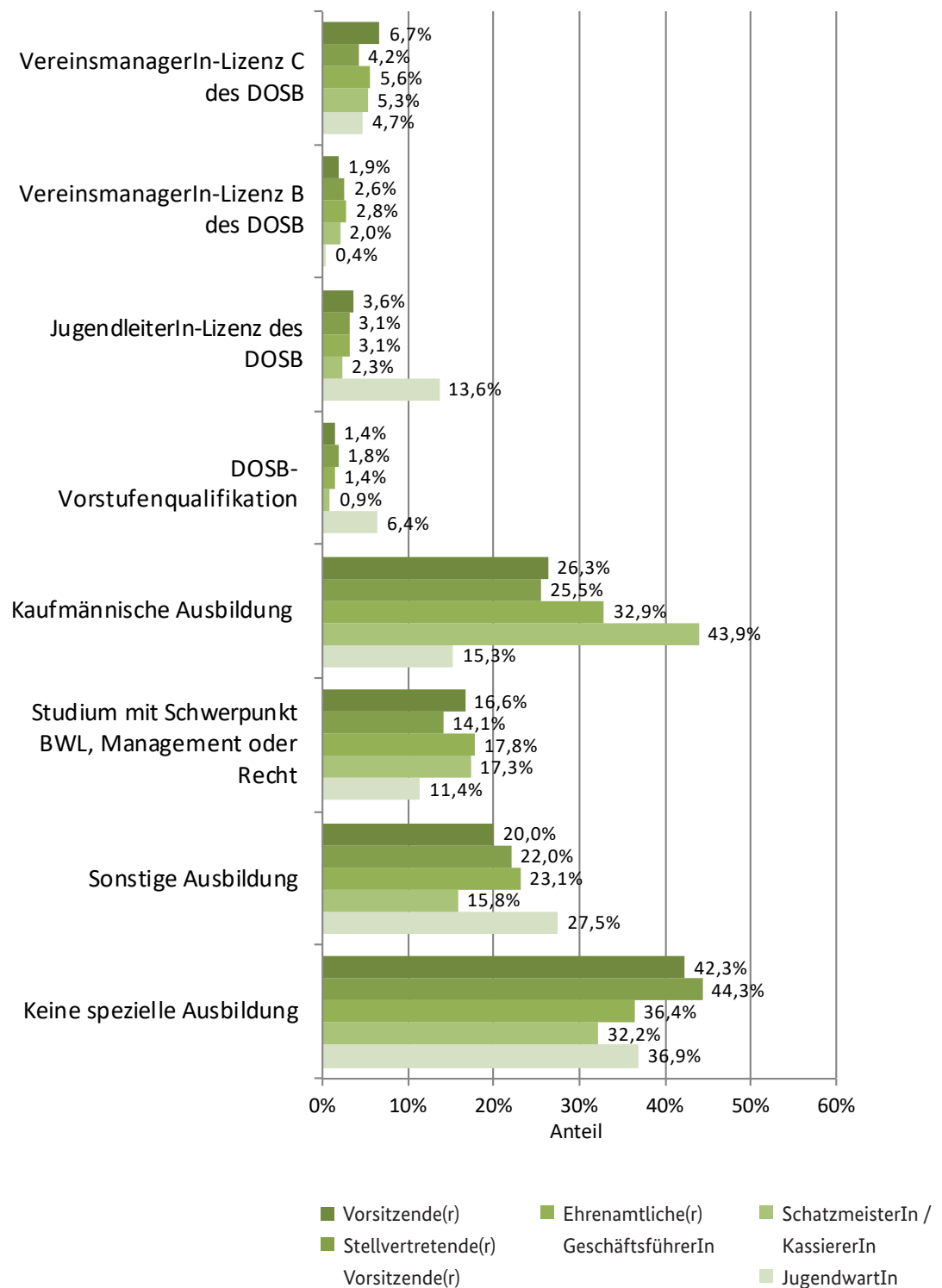


Abb. 2: Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Positionen (Teil 1).

Qualifizierung - nach Vorstandspositionen (II)

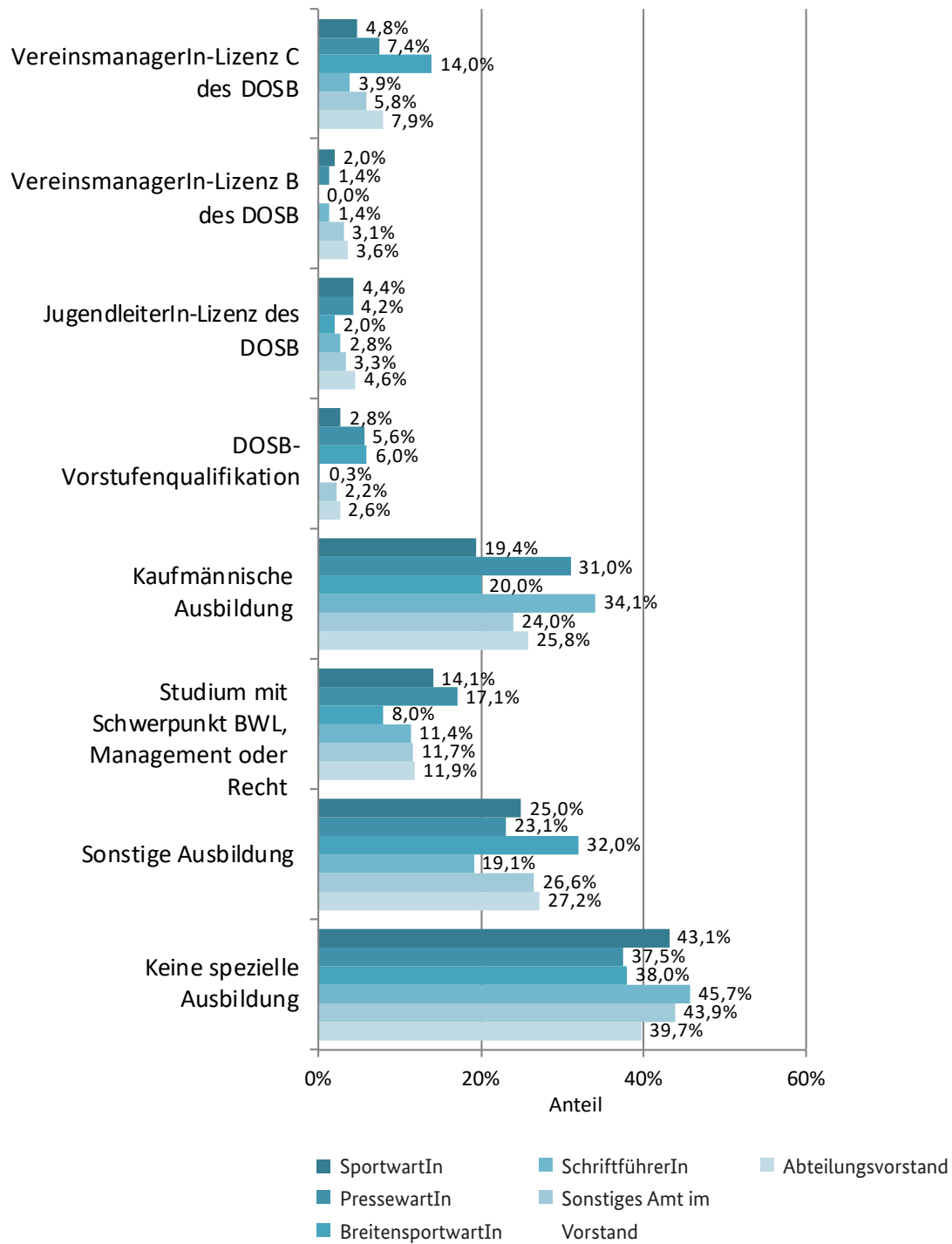


Abb. 3: Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Positionen (Teil 2).

2.3 Vorstandstätigkeit

2.3.1 Dauer der Vereinsmitgliedschaft und Vorstandsmitgliedschaft

Nahezu alle (99,5 %) Vorstandsmitglieder geben an, Vereinsmitglied in dem Verein zu sein, von dem sie die Einladung zur Befragung erhalten haben⁴. Durchschnittlich dauert die Mitgliedschaft seit knapp 23 Jahren an und die ehrenamtliche Vorstandsmitgliedschaft im jeweiligen Verein seit gut 12 Jahren (hierin können Tätigkeiten in unterschiedlichen Vorstandsämtern enthalten sein). Wenig überraschend zeigen sich positive Korrelationen, d.h. Zusammenhänge, sowohl zwischen der Dauer der Mitgliedschaft und der Dauer der Vorstandsmitgliedschaft ($r=0,689$), als auch zwischen der Dauer der Vorstandstätigkeit und dem Alter der Vorstandsmitglieder ($r=0,462$). **Das bedeutet, je älter das Vorstandsmitglied, desto länger dauert die Vorstandstätigkeit bereits an und umgekehrt.** Im Schnitt sind Männer etwas länger Vereinsmitglied (24,1 Jahre) als Frauen (18,8). Dies trifft auch auf die Dauer der Vorstandsmitgliedschaft zu. Allerdings ist der Effekt eher von geringer Größe, d.h. in der Realität kaum bemerkbar⁵ (vgl. Tab. 4).

Betrachtet man die Verteilung der Dauer der Vorstandsmitgliedschaft insgesamt, so zeigt sich, dass rund 36 % der Vorstandsmitglieder seit bis zu fünf Jahren eine Vorstandstätigkeit ausüben, wobei der Anteil bei den Frauen hier deutlich höher ausfällt (45 %) als bei den Männern (33 %). Gut ein Fünftel der Vorstandsmitglieder ist insgesamt seit sechs bis zehn Jahren im Vorstand tätig, während gut 8 % bereits seit mehr als 30 Jahren in einer ehrenamtlichen Vorstandstätigkeit tätig sind. Dies trifft anteilig auf mehr männliche Vorstandsmitglieder zu als auf ihre weiblichen Kolleginnen (vgl. Abb. 4).

Diese Zahlen spiegeln eine große Kontinuität des ehrenamtlichen Engagements der Vorstandsmitglieder im Sportverein und eine enorme Bindungskraft des organisierten Sports wider. Dass das Engagement im Sportverein von größerer Kontinuität geprägt ist als in anderen Bereichen des dritten Sektors, wurde bereits in einer sportspezifischen Sonderauswertung des ZiviZ-Survey von 2012 dargestellt (vgl. Krimmer, 2016). Die aktuellen Zahlen der hier zugrunde liegenden Befragung der Vorstandsmitglieder bestätigen somit dieses Ergebnis anhand einer größeren Stichprobe und in Form von Individual- anstatt von Organisationsdaten.

Tab. 4: Dauer der Vereinsmitgliedschaft und der ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedschaft (MW=Mittelwert; St.-Abw.=Standardabweichung).

Dauer (in Jahren)	gesamt		männlich		weiblich		Signifikanz	Effektgröße
	MW	St.-Abw.	MW	St.-Abw.	MW	St.-Abw.		
Vereinsmitgliedschaft	22,7	14,9	24,1	15,3	18,8	13,1	0,000***	0,36
Vorstandsmitgliedschaft	12,2	11,2	13,3	11,7	9,4	8,9	0,000***	0,35

4 Zur Methode vgl. Abschnitt 4.2.

5 Zur Erläuterung der Effektgröße vgl. Abschnitt 4.5.5.

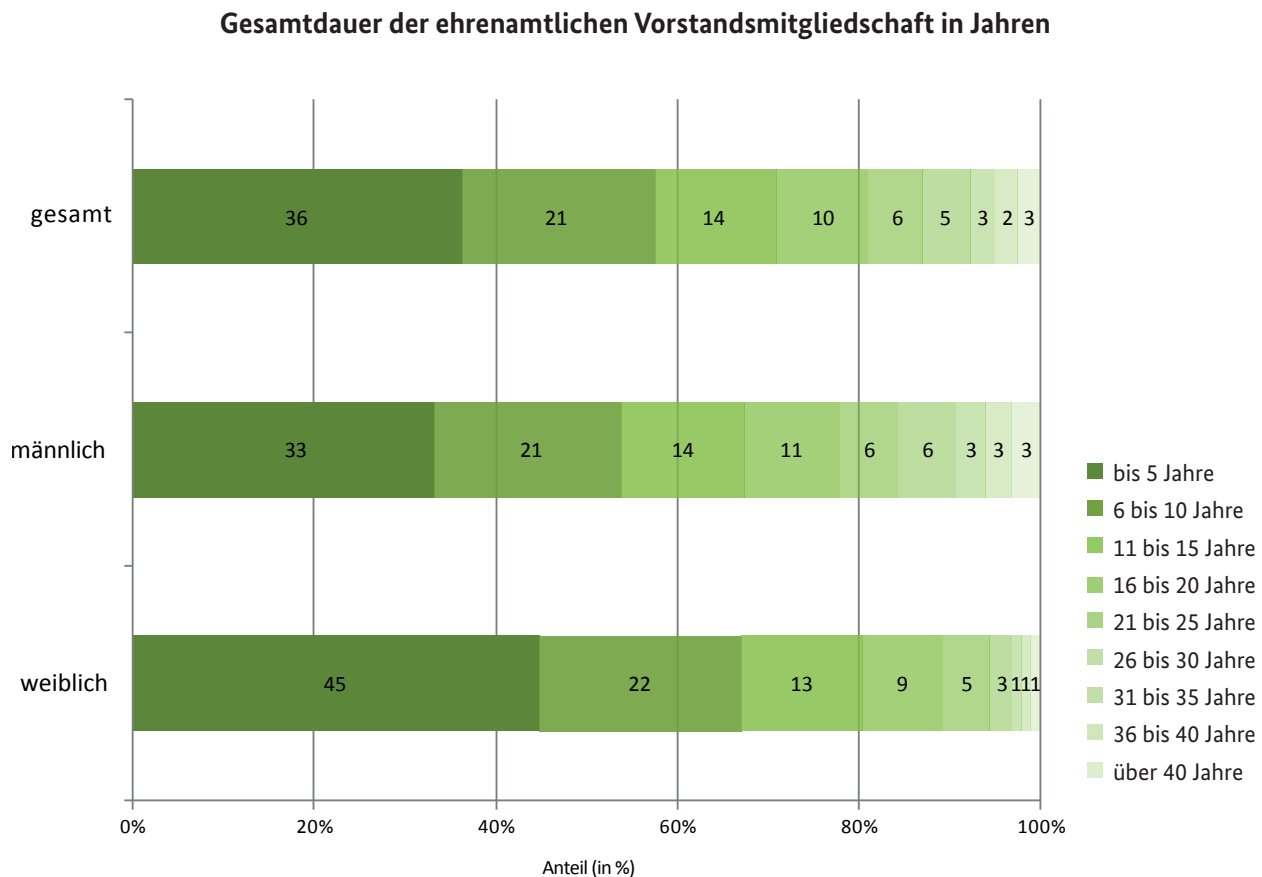


Abb. 4: Gesamtdauer der ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedschaft (in Jahren).

2.3.2 Exkurs: KassenprüferInnen

Im Methodenkapitel wird in Abschnitt 4.2 ausführlich erläutert, dass sich ein Teil der Sportvereine, die an der Vereinsbefragung im Rahmen des Sportentwicklungsberichts teilgenommen haben, ebenfalls bereit erklärt hat, an der Befragung der Vorstandsmitglieder mitzuwirken. In diesem Zusammenhang wurden die Vereine gebeten, einen BefragungslinK zur Vorstandsbefragung an ihre Vorstandsmitglieder weiterzuleiten. Hierbei wurde der LinK zur Befragung durch einige wenige Vereine offenbar nicht nur an Personen im Vorstand, sondern auch an KassenprüferInnen weitergeleitet, die aber keine Vorstandsmitglieder sind, d.h. formal nicht zum Vorstand gehören. So gaben 0,6 % der Teilneh-

merInnen der Vorstandsbefragung an, als KassenprüferInnen für den entsprechenden Verein tätig zu sein.

KassenprüferInnen erfüllen die Rolle eines Kontrollorgans, welches die Arbeit des Vorstandes im Hinblick auf die finanziellen Mittel des Vereins überprüft. In der jährlichen Mitgliederversammlung erstatten die KassenprüferInnen in der Regel Bericht über die Kassenführung im vergangenen Jahr. Der Bericht der KassenprüferInnen ist Voraussetzung für eine Entlastung des Vorstandes durch die Mitgliederversammlung (Bährle, 2017).

Obwohl KassenprüferInnen in den Sportvereinen somit eine wichtige Funktion erfüllen, muss dennoch zwischen Vorstandsmitgliedern und KassenprüferInnen differenziert werden.

Aufgrund der formal notwendigen Differenzierung zwischen Vorstandsmitgliedern und KassenprüferInnen stellt dieser Bericht nur die Ergebnisse der Befragung der Vorstandsmitglieder, nicht aber der KassenprüferInnen dar. D.h. die TeilnehmerInnen der Vorstandsbefragung, die angegebenen haben, als KassenprüferInnen für den jeweiligen Verein tätig zu sein, wurden von der Datenanalyse ausgeschlossen⁶. Die dargestellten Ergebnisse in diesem Bericht beziehen sich also nur auf die im Abschnitt 2.3.3.1 aufgezeigten Vorstandspositionen.

2.3.3 Vorstandsämter

2.3.3.1 Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe

Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder erfüllen unterschiedliche Funktionen, die sich in der Ausführung verschiedener Ämter widerspiegeln⁷. Gut ein Drittel der antwortenden Vorstandsmitglieder gibt an, Vorsitzende bzw. Vorsitzender des Vereins zu sein, wobei dies anteilig auf signifikant mehr Männer (38,7 %) als Frauen (19,7 %) zutrifft⁸. Männer haben zudem anteil-

Tab. 5: Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).

	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Anteil (in %)			
Vorsitzende(r)	33,5	38,7	19,7	0,000***
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)	13,9	14,7	11,7	0,014*
Ehrenamtliche(r) GeschäftsführerIn	7,3	7,7	6,3	0,143
SchatzmeisterIn / KassiererIn	16,1	14,3	21,2	0,000***
JugendwartIn / JugendleiterIn	6,0	5,2	8,2	0,000***
SportwartIn	6,3	6,9	4,7	0,014*
PressewartIn	5,5	5,5	5,6	0,918
BreitensportwartIn	1,3	1,2	1,3	0,901
SchriftführerIn	9,2	6,8	15,7	0,000***
Sonstiges Amt im Vorstand	16,4	15,5	18,3	0,036*
Abteilungsvorstand	7,7	7,9	7,0	0,299

6 Eine Ausnahme bildet die Hochrechnung zum ehrenamtlichen Engagement in den Sportvereinen (vgl. Abschnitt 2.3.3.5.2), um auch den zeitlichen Aufwand der KassenprüferInnen zu berücksichtigen.

7 Um die Ergebnisse der Befragung besser einordnen zu können und Auswertungen differenziert nach verschiedenen Vorstandsämtern vornehmen zu können, wurden die TeilnehmerInnen der Befragung gebeten anzugeben, welche Position bzw. welches Vorstandsamt sie in ihrem Verein gegenwärtig bekleiden, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

8 Zur Beteiligung von Männern (72,6 %) und Frauen (27,4 %) an der Befragung der Vorstandsmitglieder insgesamt vgl. Abschnitt 2.1.

lig häufiger als Frauen die Positionen des stellvertretenden Vorsitzenden (14,7 %) sowie des Sportwartes (6,9 %) inne. Dagegen üben Frauen überproportional häufig die Positionen der Schatzmeisterin bzw. KassiererIn (21,2 %), der Jugendwartin (8,2 %) sowie der Schriftführerin (15,7 %) aus (vgl. Tab. 5).

Insgesamt haben gut 16 % der teilnehmenden Vorstandsmitglieder der Befragung ein sonstiges, in der Abfrage nicht aufgeführtes Vorstandsamt inne, wobei dies anteilig auf etwas mehr Frauen als Männer zutrifft. Dabei werden insgesamt am häufigsten die folgenden sonstigen Funktionen genannt: BeisitzerIn, sportliche Leitung, SchiedsrichterIn, weitere(r) Vorsitzende(r) (z.B. Sport, Verwaltung, dritte(r) Vorsitzende(r), etc.), ZeugwartIn/GerätewartIn/MaterialwartIn, SozialwartIn, Ehrenamtsbeauftragte(r) und AktivensprecherIn.

2.3.3.2 Geschlechterverteilung in den Vorstandspositionen

Diverse Studien haben gezeigt, dass Frauen in Sportvereinen auf verschiedenen Ebenen nach wie vor unterrepräsentiert sind (vgl. u.a. Breuer & Feiler, 2017b; Mutz & Burrmann, 2015). Der durchschnittliche Mitgliederanteil von Mädchen und Frauen pro Sportverein lag 2015 bei 36,6 %, der Frauenanteil unter den Ehrenamtlichen auf der Vorstandsebene sogar nur bei 28,8 % pro Verein und damit deutlich unter dem weiblichen Bevölkerungsanteil, der bundesweit zu diesem Zeitpunkt bei über 50 % lag (vgl. Breuer & Feiler, 2017b)⁹. Auf Basis der Vereinsbefragung der 7. Welle des Sportentwicklungsberichts (2017/2018)

lag der durchschnittliche Frauenanteil pro Verein unter den Ehrenamtlichen auf der Vorstandsebene im Jahr 2017 bei 30,7 % und damit weiterhin deutlich sowohl unter dem durchschnittlichen weiblichen Mitgliedschaftsanteil pro Verein in Höhe von 35,9 %¹⁰ als auch unter dem weiblichen Bevölkerungsanteil von 50,7 % im gleichen Jahr (Statistisches Bundesamt, 2019a).

Betrachtet man die Verteilung von Männern und Frauen in den einzelnen Vorstandspositionen, d.h. den Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Ämtern, (vgl. Abb. 5), so zeigt sich, dass mehr als fünfmal so viele Männer Vereinsvorsitzende sind als Frauen. Außerdem zeigt die aktuelle Untersuchung, dass **Frauen durchschnittlich in allen Vorstandsämtern im Vergleich zum Bevölkerungsschnitt unterrepräsentiert sind**, denn der Frauenanteil liegt in allen Positionen unter 50 % (vgl. Abb. 5).

Am seltensten bekleiden Frauen die Ämter der Vereinsvorsitzenden sowie der Sportwarte. In diesen Positionen sind weniger als bzw. rund ein Fünftel der Positionen mit Frauen besetzt. Zudem sind lediglich rund 23 % der stellvertretenden Vorsitzenden sowie ehrenamtlichen Geschäftsführer weiblich. Etwas mehr als ein Viertel der Pressewarte (27,5 %) und Breitensportwarte (28 %) sind Frauen. Allerdings liegt der Frauenanteil zumindest in einigen Positionen (Schriftführerin und Jugendwartin) über dem durchschnittlichen weiblichen Mitgliedschaftsanteil pro Verein, der im Jahr 2017 wie oben genannt bei 35,9 % lag.

Diese Ergebnisse sind aus einer Sportmanagement-Perspektive insbesondere auch des-

⁹ Hierbei ist zu beachten, dass sich die Daten des zitierten Berichts (Breuer & Feiler, 2017b) auf das Bezugsjahr 2015 beziehen und aus der 6. Erhebungswelle des Sportentwicklungsberichts (2015/2016) stammen. Zudem werden die durchschnittlichen Anteile pro Verein dargestellt, wohingegen man auf Basis der DOSB-Bestandserhebung einen Anteil über alle Vereine berechnen kann. Dieser Anteil kann leicht von dem durchschnittlichen Anteil pro Verein abweichen.

¹⁰ Berechnungsgrundlage bilden die von den Landessportbünden zugelieferten Mitgliederzahlen der Sportvereine im Rahmen der 7. Welle des Sportentwicklungsberichts (2017/2018). Diese Mitgliederzahlen beziehen sich auf das Jahr 2017. Der ausgewiesene Wert ist hier erneut der durchschnittliche weibliche Mitgliedschaftsanteil pro Verein, im Unterschied zur DOSB-Bestandserhebung, die keine Werte pro Verein ausweist.

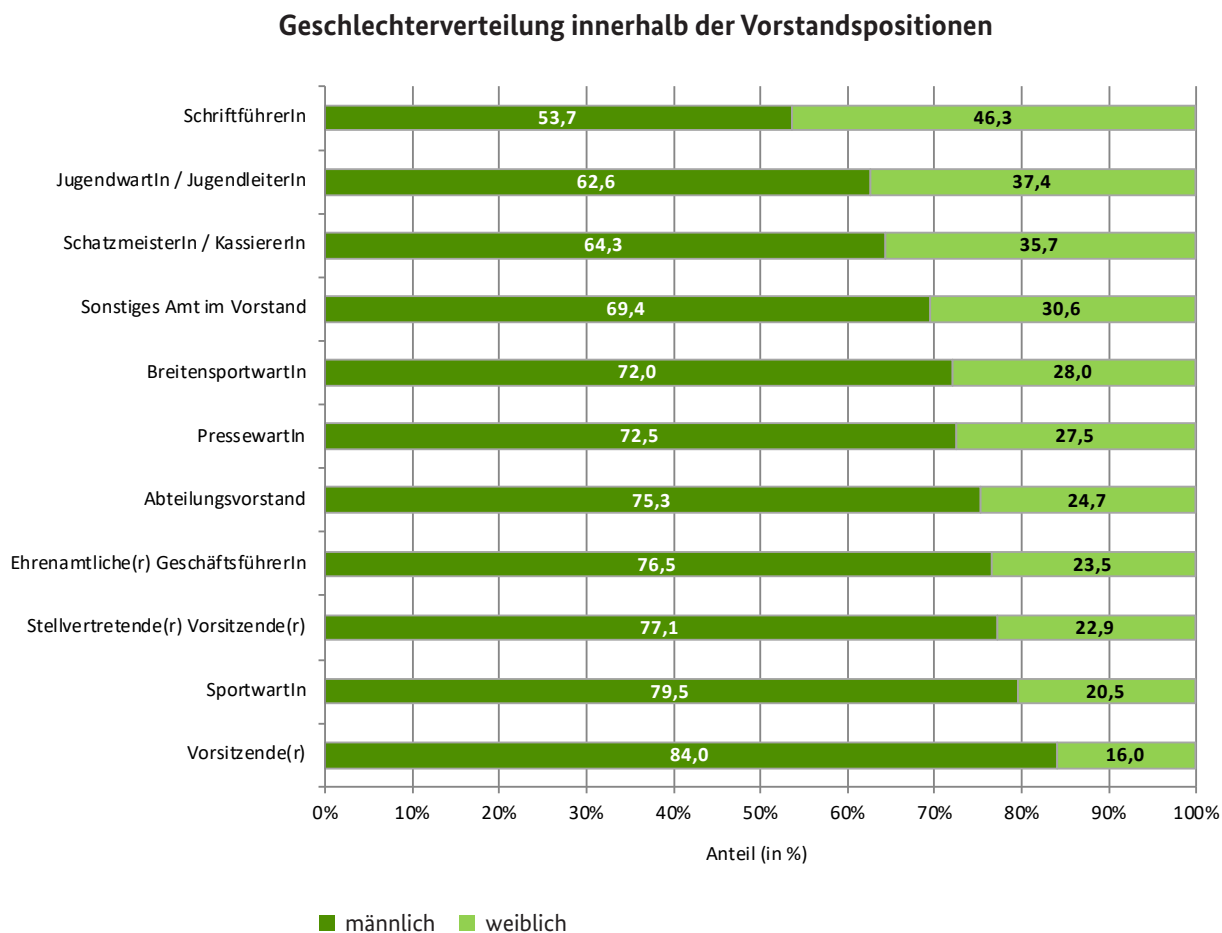


Abb. 5: Geschlechterverteilung innerhalb der Vorstandspositionen.

halb kritisch zu betrachten, da **Sportvereine, die überhaupt über Frauen im Vorstand verfügen, und Vereine, die über einen höheren Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder verfügen, in unterschiedlichen Bereichen** (u.a. Mitgliederbindung, Bindung und Gewinnung von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie Finanzen) **geringere Problemlagen aufweisen** (Wicker & Breuer, 2013; Wicker, Breuer & von Hanau, 2012). **Ziel der Vereine sollte es daher sein, mehr Frauen für die unterschiedlichen Vorstandspositionen zu gewinnen.** Hier besteht allerdings bei einigen Sportvereinen noch Nach-

holbedarf. So lag der Anteil an Vereinen im Jahr 2017, die überhaupt Frauen im Vorstand hatten, bei 77 %, d.h. **knapp ein Viertel der Sportvereine in Deutschland hatte gar keine Frauen im Vorstand.** Betrachtet man die Vereine, bei denen der Vorstand zu mindestens einem Drittel aus Frauen bestand, so traf dies im Jahr 2017 auf knapp 44 % der Sportvereine zu. Nur knapp ein Viertel der Sportvereine hatte einen Vorstand, der mindestens zur Hälfte aus Frauen bestand und bei weniger als 9 % der Vereine bestand der Vorstand zu mindestens drei Vierteln aus Frauen (vgl. Abb. 6).¹¹

11 Als Datenbasis wurde auch hier die Vereinsbefragung im Rahmen der 7. Welle des Sportentwicklungsberichts (2017/2018) herangezogen.

Verteilung des Anteils von Frauen in den Vereinsvorständen

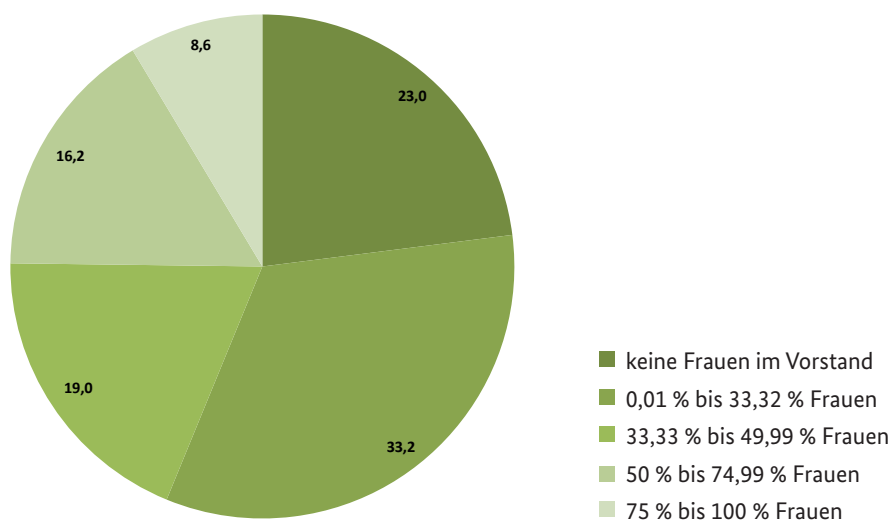


Abb. 6: Verteilung des Anteils von Frauen im Vorstand (Datenbasis Vereinsbefragung Sportentwicklungsbericht 2017/2018).

Alter der Vorstandsmitglieder

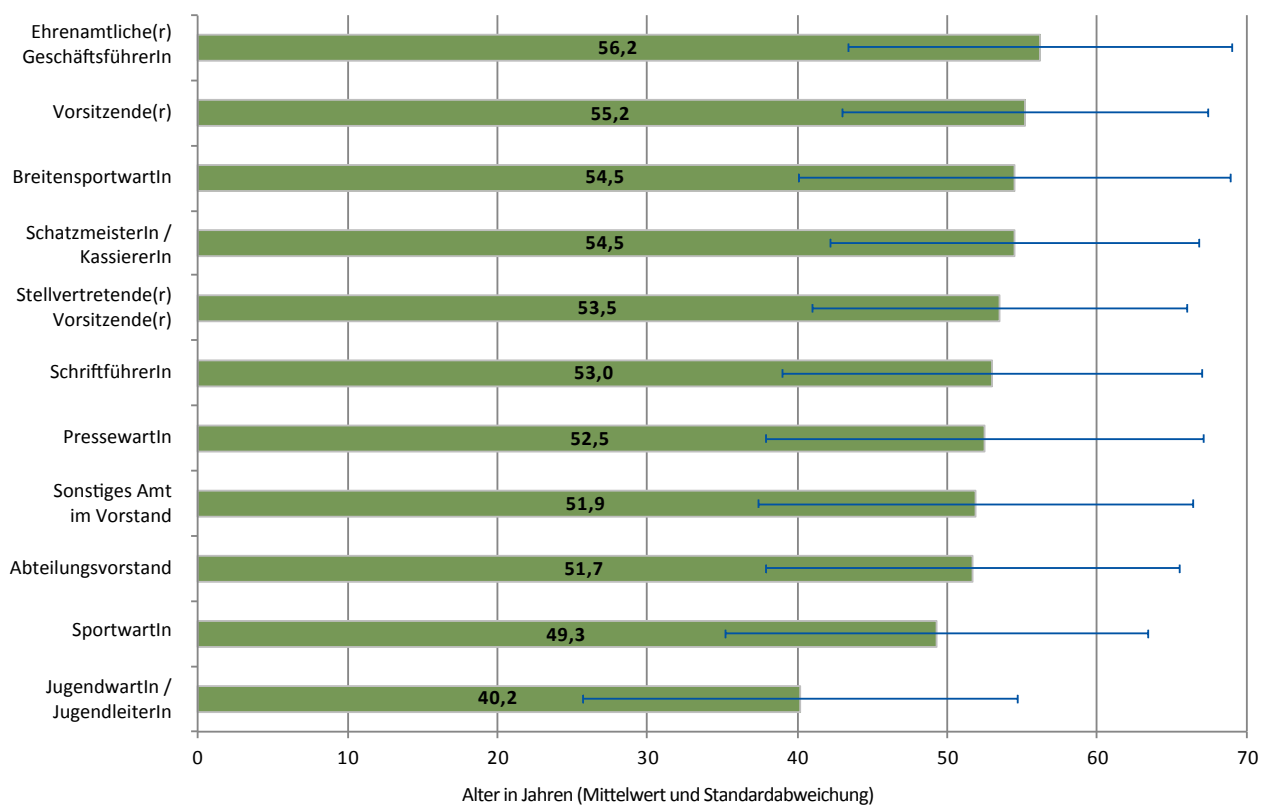


Abb. 7: Alter der Vorstandsmitglieder (Mittelwert und Standardabweichung).

2.3.3.3 Positionen nach Alter

Das durchschnittliche Alter der Personen liegt bei fast allen Vorstandsämtern, mit Ausnahme der Sport- und JugendwartInnen, bei über 50 Jahren (vgl. Abb. 7). Im Schnitt am ältesten sind ehrenamtliche GeschäftsführerInnen mit rund 56 Jahren und Vereinsvorsitzende mit rund 55 Jahren, während JugendwartInnen bzw. JugendleiterInnen ein Durchschnittsalter von rund 40 Jahren haben. **Personen, die sich im Bereich der Jugendarbeit engagieren, sind also selbst tendenziell auch jünger als die weiteren Vorstandsmitglieder.**

Die Altersgruppe der 41- bis 60-Jährigen ist in allen Vorstandspositionen anteilig am stärksten vertreten. Dieses im Zeitvergleich stabile Merkmal (vgl. Breuer, Feiler & Wicker, 2013) trifft auf mehr als die Hälfte der stellvertretenden Vorsitzenden, Abteilungsvorstände, SchatzmeisterInnen bzw. KassiererInnen sowie Vorstandsvorsitzenden zu. Über 60 Jahre alt sind knapp 39% der ehrenamtlichen GeschäftsführerInnen und mehr als ein Drittel der Vorsitzenden, BreitensportwartInnen sowie SchatzmeisterInnen bzw. KassiererInnen (vgl. Abb. 8).

Vorstandsmitglieder im Alter von 27 bis 40 Jahren bekleiden anteilig am häufigsten die Positionen der JugendwartInnen bzw. JugendleiterInnen (27,3 %) sowie der SportwartInnen (20,1 %). Die Position der JugendwartInnen bzw. JugendleiterInnen wird zudem stärker als die anderen Vorstandsämter auch von den noch jüngeren Altersgruppen der 19- bis 26-Jährigen und auch von Jugendlichen bis 18 Jahren bekleidet (vgl. Abb. 8). Dieses Amt scheint also eine gute Einstiegsposition zu sein, um auch junge Leute an das Ehrenamt heranzuführen.

Insgesamt zeigt sich, dass insbesondere die Leitungspositionen der Vorsitzenden sowie der ehrenamtlichen GeschäftsführerInnen überwiegend von Personen besetzt werden, die sich tendenziell in der zweiten Lebenshälfte¹² befinden. So ist nur rund jede(r) zehnte ehrenamtliche GeschäftsführerIn 27 bis 40 Jahre alt und gut 13 % der Vorsitzenden sind maximal 40 Jahre alt. In dieser Altersgruppe besteht somit Potential, um bestehenden Personalproblemen zu begegnen. Andererseits sind Ämter, die tendenziell näher am sportlichen Betrieb angesiedelt sind, wie SportwartInnen und JugendwartInnen, durchschnittlich mit jüngeren Personen besetzt.

2.3.3.4 Amtsjahre in den Vorstandspositionen

Die Vorstandsmitglieder wurden in der Befragung gebeten anzugeben, seit wie vielen Jahren sie ihre aktuelle Vorstandsposition bereits bekleiden. Es zeigt sich, dass BreitensportwartInnen mit durchschnittlich 11,5 Jahren auf die längste Amtszeit zurückblicken können, dicht gefolgt von Abteilungsvorständen. Männer, die diese beiden Positionen bekleiden, sind durchschnittlich noch etwas länger im Amt als Frauen, wobei die Unterschiede nur gering ausgeprägt und nicht statistisch signifikant sind. Auch ehrenamtliche GeschäftsführerInnen sind im Schnitt seit über zehn Jahren im Amt (vgl. Abb. 9).

Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern¹³ die Amtszeit betreffend zeigen sich insbesondere bei den Positionen des bzw. der Vereinsvorsitzenden sowie bei den SchatzmeisterInnen bzw. KassiererInnen. Die Größe des Effektes¹⁴, d.h. des standardisierten Mittelwertunterschiedes der Amtszeiten zwischen

12 Die zweite Lebenshälfte wird hier analog zum Deutschen Alterssurvey (DEAS) definiert als 40 Jahre und älter (vgl. Deutsches Zentrum für Altersfragen [DZA], 2020; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ], 2019).

13 Zu signifikanten Gruppenunterschieden, die im vorliegenden Bericht in Tabellen und Abbildungen ausgewiesen werden, siehe Erläuterungen in Abschnitt 4.5.2.

14 Zur genaueren Erläuterung der Effektgröße vgl. Methode, Abschnitt 4.5.5.

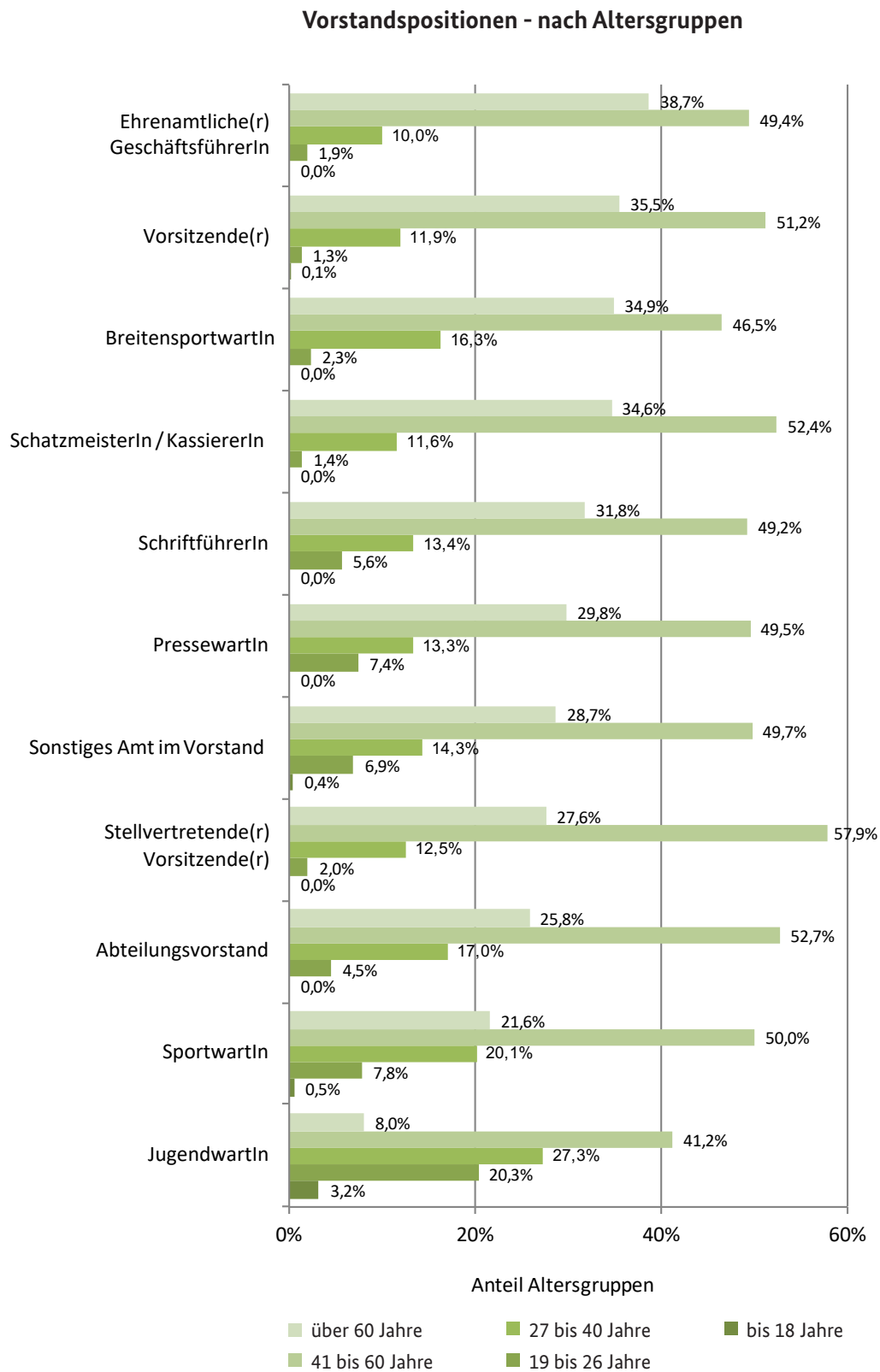


Abb. 8: Verteilung der Altersgruppen innerhalb der Vorstandspositionen.

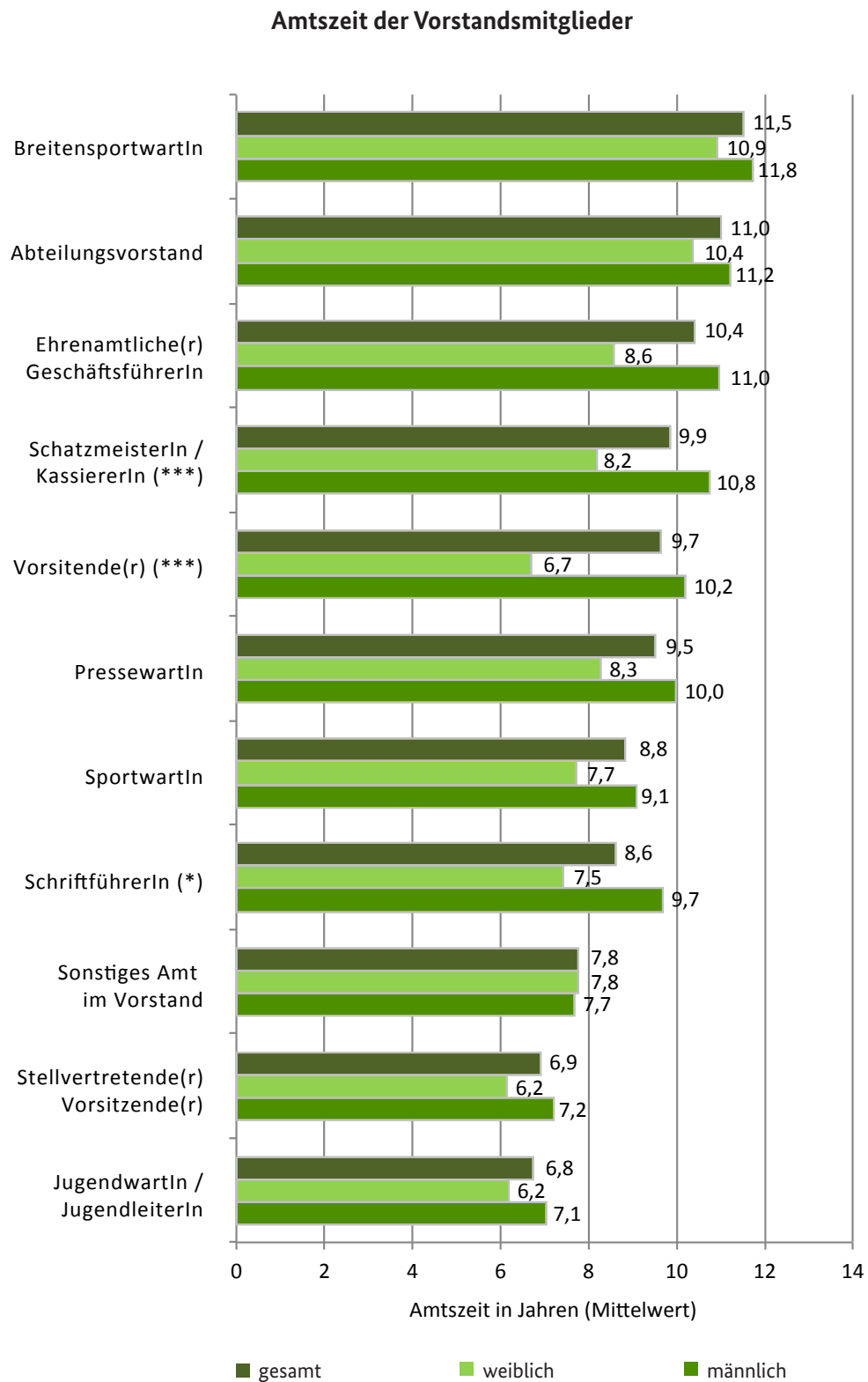


Abb. 9: Amtszeit der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (Mittelwert).

Amtszeit der Vorstandsmitglieder - nach (nicht) vorhandener Ausbildung

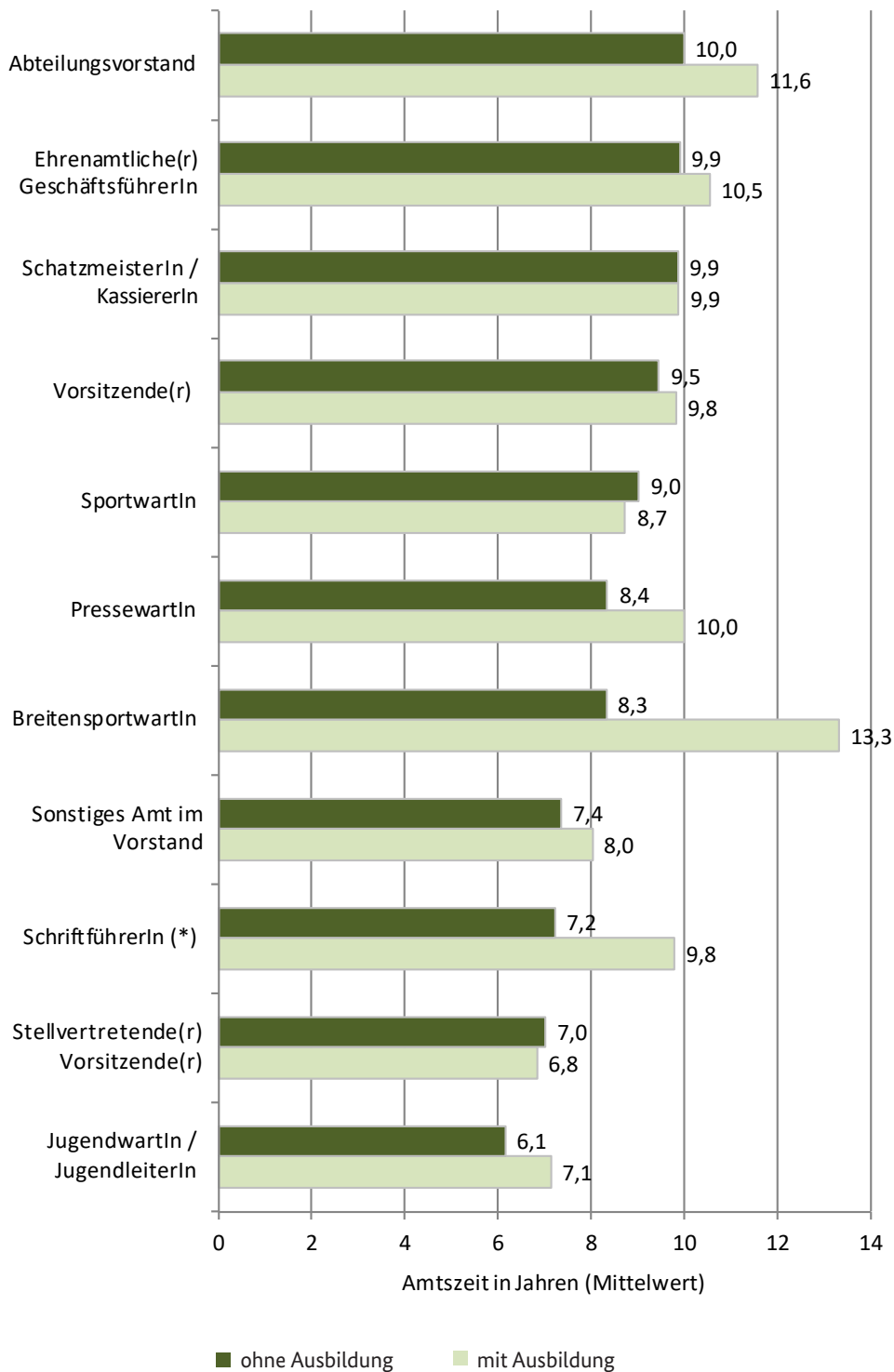


Abb. 10: Amtszeit der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Vorstandstätigkeit (Mittelwert).

den Geschlechtern, ist hier von kleiner Größe (Vorsitzende/r: $d=0,387$; SchatzmeisterIn: $d=0,284$), wobei Männer durchschnittlich jeweils länger das jeweilige Amt bekleiden als Frauen. Für die praktische Relevanz bedeutet dies, dass der Unterschied in den Amtszeiten zwischen den Geschlechtern in der Realität als klein einzuschätzen ist. Die geringste Amtszeit ist mit durchschnittlich 6,8 Jahren in der Position der JugendwartInnen vorzufinden (vgl. Abb. 9). Dies dürfte mit der Vertretung der Jugend durch junge Menschen und dem deutlich niedrigsten Durchschnittsalter der JugendwartInnen zusammenhängen.

Betrachtet man die Amtszeiten der Personen in den verschiedenen Vorstandsämtern differenziert nach einer (nicht) vorhandenen Ausbildung für die Vorstandstätigkeit¹⁵, so zeigt sich zunächst, dass Personen mit einer Ausbildung durchschnittlich in fast allen Vorstandspositionen, mit Ausnahmen der stellvertretenden Vorsitzenden und der SportwartInnen, längere Amtszeiten vorweisen als Personen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit im Vorstand, wobei der Unterschied lediglich bei der Position der SchriftführerIn signifikant ist (vgl. Abb. 10) und der Effekt als klein einzustufen ist ($d=0,279$). Eine Ausbildung scheint demnach für die Dauer der Ausübung der Tätigkeit zumindest in einigen Positionen eine Rolle zu spielen, auch wenn die Ergebnisse dieser Auswertung insgesamt aufgrund der geringen Stichprobengröße (vgl. Fußnote 15) mit Vorsicht zu betrachten sind.

2.3.3.5 Zeitlicher Umfang des Engagements

2.3.3.5.1 Differenziert nach Vorstandspositionen

Der durchschnittliche Zeitaufwand, welchen die Vorstandsmitglieder pro Monat in ihre Tätigkeit investieren, unterscheidet sich zwischen den unterschiedlichen Positionen bzw. Ämtern

(vgl. Tab. 6). Das zeitlich aufwändigste Amt ist das des bzw. der Vereinsvorsitzenden. So geben die Vorsitzenden der Vereine einen monatlichen durchschnittlichen Zeitaufwand von rund 26 Stunden an. Ähnlich zeitaufwändig ist das Amt des bzw. der ehrenamtlichen GeschäftsführerIn mit durchschnittlich gut 24 Stunden Zeitaufwand pro Monat.

Betrachtet man den Zeitaufwand der einzelnen Ämter differenziert nach Geschlecht, so zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich der investierten Zeit pro Monat bei den Positionen der Abteilungsvorstände, der Jugendwarte sowie der Breitensportwarte. Während männliche Abteilungsvorstände und Jugendwarte im Durchschnitt signifikant mehr Zeit in ihre Tätigkeit investieren als ihre weiblichen Kolleginnen im gleichen Amt, fällt der durchschnittliche Zeitaufwand bei weiblichen Breitensportwartinnen signifikant höher aus (15,3 Stunden) als bei den männlichen Breitensportwarten (8 Stunden). Der Effekt ist als groß einzustufen (vgl. Tab. 6).

Eine differenzierte Betrachtung des durchschnittlichen monatlichen Zeitaufwands der Vorstandsmitglieder nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Tätigkeit legt offen, dass sich Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende sowie Vorstandsmitglieder in einem sonstigen Vorstandsamt signifikant mehr Stunden pro Monat engagieren, als dies bei KollegInnen der gleichen Positionen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit im Vorstand der Fall ist. Die Effekte sind hier aber als klein einzustufen (vgl. Tab. 7).

2.3.3.5.2 Hochrechnung des ehrenamtlichen Engagements

Zieht man zum durchschnittlichen monatlichen Zeitaufwand die durchschnittliche Anzahl der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder der einzelnen Positionen sowie die Anzahl der Kassenprü-

¹⁵ Bei dieser Auswertung ist allerdings zu beachten, dass durch die Differenzierung nach Positionen und Ausbildungen die Anzahl der Befragten in den einzelnen Gruppen z.T. nur recht klein ist, insbesondere bei den BreitensportwartInnen. Die Ergebnisse sollten daher mit Vorsicht betrachtet werden.

Tab. 6: Monatlicher Zeitaufwand der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland.

Position	Durchschnittlicher Zeitaufwand pro Monat (Mittelwert)			Signifikanz	Effektgröße
	gesamt	männlich	weiblich		
Vorsitzende(r)	26,0	26,4	24,0	0,307	0,078
Ehrenamtliche(r) GeschäftsführerIn	24,3	24,9	22,1	0,450	0,108
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)	16,9	17,4	14,7	0,240	0,127
Abteilungsvorstand	15,9	17,6	10,2	0,001***	0,459
JugendwartIn / JugendleiterIn	15,3	17,6	11,4	0,026*	0,317
Sonstiges Amt im Vorstand	15,3	15,9	13,9	0,194	0,118
SchatzmeisterIn / KassiererIn	15,1	15,2	14,9	0,770	0,024
SportwartIn	12,7	13,0	11,4	0,419	0,134
BreitensportwartIn	10,0	8,0	15,3	0,024*	0,797
SchriftführerIn	9,2	9,2	9,2	0,996	0,001
PressewartIn	9,0	8,8	9,4	0,727	0,056

Tab. 7: Monatlicher Zeitaufwand der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland, nach (nicht) vorhandener Ausbildung.

Position	Ausbildung		Signifikanz	Effektgröße
	vorhanden	nicht vorhanden		
	Durchschnittlicher Zeitaufwand pro Monat (Mittelwert)			
Vorsitzende(r)	29,6	21,2	0,000***	0,281
Ehrenamtliche(r) GeschäftsführerIn	25,4	22,0	0,286	0,134
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)	20,3	12,3	0,000***	0,376
Sonstiges Amt im Vorstand	17,5	12,4	0,000***	0,303
Abteilungsvorstand	17,0	14,3	0,169	0,168
SchatzmeisterIn / KassiererIn	15,7	13,9	0,156	0,123
JugendwartIn / JugendleiterIn	14,3	17,4	0,268	0,159
SportwartIn	13,1	12,2	0,584	0,073
BreitensportwartIn	9,8	10,3	0,874	0,050
SchriftführerIn	9,9	8,3	0,276	0,122
PressewartIn	8,8	9,5	0,653	0,066

ferInnen¹⁶ in den Sportvereinen in Deutschland hinzu¹⁷, so lässt sich der durchschnittliche Zeitaufwand der in den Sportvereinen ehrenamtlich tätigen Vorstandsmitglieder und KassenprüferInnen hochrechnen¹⁸. Insgesamt ergibt sich ein **monatlicher zeitlicher Aufwand von rund 13 Mio. Stunden, welchen die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder und KassenprüferInnen in den Sportvereinen in Deutschland erbringen.**

Daraus resultiert eine **monatliche Wertschöpfung¹⁹** in Höhe von **rund € 194,8 Mio. bzw. eine jährliche Wertschöpfung** in Höhe von **knapp € 2,34 Mrd.** durch ehrenamtliches Engagement der Vorstandsmitglieder und KassenprüferInnen in den Sportvereinen²⁰.

Zu beachten ist, dass diese Zahlen lediglich das von den **ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern und KassenprüferInnen** erbrachte ehrenamtliche Engagement widerspiegeln. **Addiert man die Engagementzeit der ehrenamtlich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen** im Rahmen ihres Engagements in den Sportvereinen und die daraus resultierende Wert-

schöpfung (vgl. Breuer & Feiler, 2020), so ergibt sich insgesamt ein **monatlicher Zeitaufwand von rund 23,8 Mio. Stunden und eine jährliche Wertschöpfung in Höhe von rund € 4,29 Mrd.** durch ehrenamtliches Engagement der Vorstandsmitglieder, KassenprüferInnen, TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in den Sportvereinen in Deutschland.

In dieser Berechnung noch nicht berücksichtigt ist das von den **ehrenamtlich bzw. freiwillig tätigen Schieds- und KampfrichterInnen** erbrachte Engagement sowie die von den **freiwilligen HelferInnen** investierte Zeit für sporadische Arbeiten, die nicht an feste Ämter bzw. Funktionen gebunden sind (z.B. Fahrdienste, HelferInnen bei Sportveranstaltungen etc.).

2.3.4 Einschränkungen

Die Mehrheit der Vorstandsmitglieder stimmt der Aussage, dass ihr Wissen und Können als Vorstandsmitglied sie in ihrer Tätigkeit einschränkt, gar nicht oder eher nicht zu (vgl.

16 Die KassenprüferInnen werden an dieser Stelle mit in die Berechnung des ehrenamtlichen Engagements einberechnet, um ihren zeitlichen Aufwand in Höhe von durchschnittlich 9,7 Stunden pro Monat für die Tätigkeit nicht zu vernachlässigen. Insgesamt sind in den Sportvereinen in Deutschland rund 152.300 KassenprüferInnen engagiert (Breuer & Feiler, 2019).

17 Als Datenbasis dient hier die Vereinsbefragung der 7. Welle des Sportentwicklungsberichts.

18 Zur Hochrechnung wurde die Gesamtzahl der Sportvereine in Deutschland aus dem Jahr 2017 herangezogen. Diese betrug lt. DOSB-Bestandserhebung 89.594 Vereine (DOSB, 2017).

19 Für die Berechnung der monatlichen Wertschöpfung durch die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in den Sportvereinen wurde in Anlehnung an Heinemann und Schubert (1994) ein Stundensatz von € 15 zu Grunde gelegt. Es ist allerdings zu beachten, dass das Resultat der berechneten Wertschöpfung von der zugrunde gelegten Methodik und Bewertungsgrundlage für die Bestimmung des Werts ehrenamtlicher Arbeit abhängt. Die Bewertungsgrundlage kann durchaus unterschiedlich ausfallen, je nachdem welches Szenario für die Berechnung gewählt wird (für einen Überblick unterschiedlicher Bewertungsansätze ehrenamtlicher Arbeit vgl. Orlowski & Wicker, 2015).

20 An dieser Stelle sei nochmals darauf verwiesen, dass die Ergebnisse der Befragung der Vorstandsmitglieder als nicht repräsentativ einzustufen sind. Möglicherweise haben sich die stärker engagierten Vorstandsmitglieder auch stärker an der Befragung beteiligt (vgl. hierzu Abschnitte 1 und 4.4.3). Daher sind die Hochrechnungen als Tendenzen und mit Vorsicht zu betrachten.

Tab. 8: Einschränkungen bei der Tätigkeit (Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

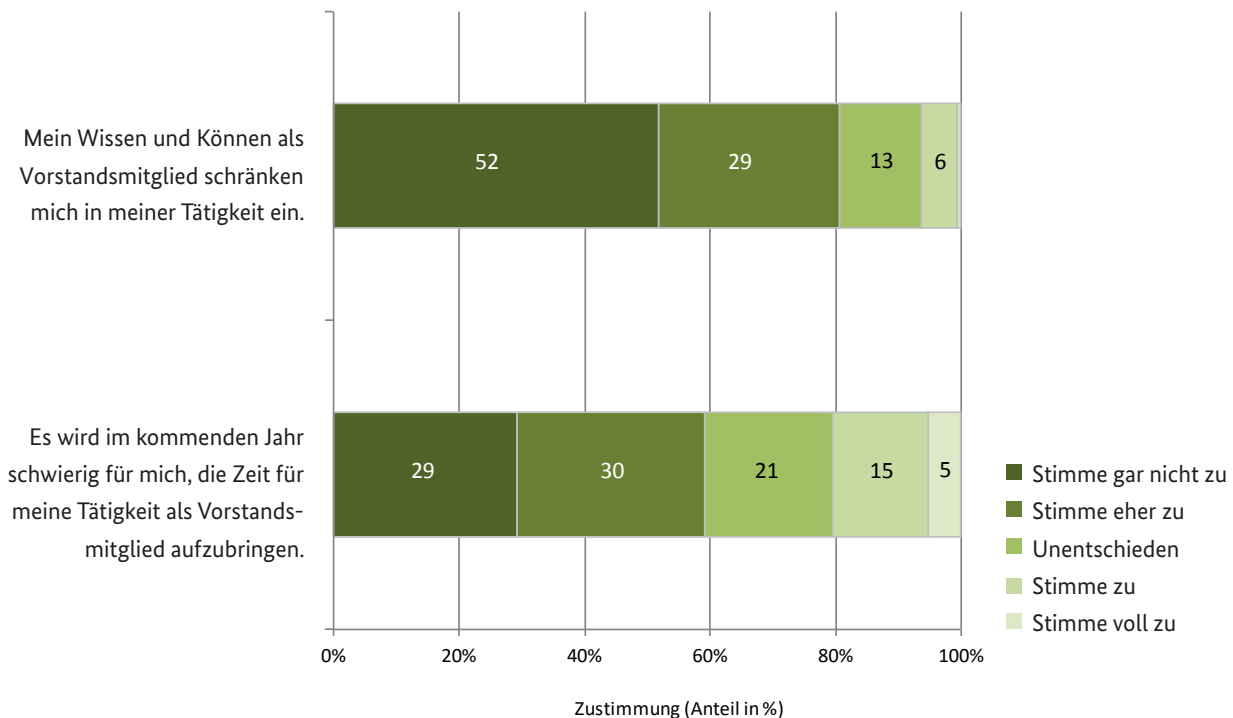
	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz	Effektgröße
	Mittelwert				
Mein Wissen und Können als Vorstandsmitglied schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,75	1,76	1,70	0,067	0,064
Es wird im kommenden Jahr schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzubringen.	2,38	2,40	2,32	0,066	0,068

Abb. 11). Der Mittelwert auf einer fünfstufigen Skala von 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“ liegt bei $M=1,75$ (vgl. Tab. 8).

Nur rund 6 % fühlen sich durch ihr Wissen und Können als Vorstandsmitglied in ihrer Tätigkeit eingeschränkt. Dagegen stimmt rund ein Fünftel der Vorstandsmitglieder der Aussage

zu, dass es im kommenden Jahr schwierig sein wird, die notwendige Zeit für die Tätigkeit aufzubringen (vgl. Abb. 11). Der Mittelwert liegt hier bei $M=2,38$. Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Einschränkungen bei der Tätigkeit (vgl. Tab. 8).

Einschränkungen der Tätigkeit

**Abb. 11: Einschränkungen bei der Ausübung der Tätigkeit.**

Betrachtet man die empfundenen Einschränkungen der Vorstandsmitglieder differenziert nach Altersklassen, so zeigen sich einige interessante, wenn auch wenig überraschende Unterschiede (vgl. Tab. 9). So fühlen sich die jüngsten Vorstandsmitglieder im Alter bis zu 18 Jahren am stärksten durch ihr Wissen und Können als Vorstandsmitglied in ihrer Tätigkeit eingeschränkt, was insbesondere durch mangelnde Erfahrung und Ausbildung zu erklären sein dürfte. Am wenigsten durch ihr Wissen und Können eingeschränkt fühlen sich hingegen Vorstandsmitglieder über 60 Jahre, die auf einen ausgeprägten Erfahrungsschatz zurückgreifen dürften. Diese Altersgruppe unterscheidet sich

hinsichtlich der empfundenen Einschränkungen durch ihr Wissen und Können signifikant von allen jüngeren Altersgruppen. Besonders groß ist der Effekt ($d=1,028$) im Vergleich zur jüngsten Altersklasse der bis zu 18-Jährigen.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich allerdings bei möglichen Einschränkungen durch eine mangelnde zeitliche Verfügbarkeit. Durch zeitliche Engpässe fühlen sich insbesondere die Altersgruppen der 19- bis 26-Jährigen sowie der 27- bis 40-Jährigen eingeschränkt (vgl. Tab. 9). Hier zeigen sich vor allem große und statistisch signifikante Unterschiede zur Altersgruppe der über 60-Jährigen. Als plausible Erklärung liegt nahe, dass sich die jüngeren Vorstände in Aus-

Tab. 9: Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach Altersgruppen
(Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

Item	Alter				
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60
	Mittelwert				
Mein Wissen und Können als Vorstandsmitglied schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	2,44	1,86	1,89	1,78	1,56
Es wird im kommenden Jahr schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzubringen.	2,67	3,06	2,78	2,51	1,80

Tab. 10: Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Tätigkeit
(Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

	Ausbildung		Signifikanz	Effektgröße
	vorhanden	nicht vorhanden		
	Mittelwert			
Mein Wissen und Können als Vorstandsmitglied schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,72	1,79	0,031*	0,075
Es wird im kommenden Jahr schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzu- bringen.	2,39	2,36	0,383	0,025

bildung oder im Berufsleben und/oder in einer intensiven Familienphase befinden, während die Älteren überwiegend bereits berentet bzw. pensioniert sein dürften.

Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung für ihre Tätigkeit fühlen sich etwas stärker durch ihr Wissen und Können als Vorstandsmitglied eingeschränkt ($M=1,79$) als Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung ($M=1,72$; vgl. Tab. 10). **Eine Ausbildung für die Tätigkeit scheint demnach erstrebenswert zu sein, um sich weniger stark durch das eigene Wissen und Können eingeschränkt zu fühlen.** Bei der zeitlichen Verfügbarkeit zeigen sich hingegen kaum Unterschiede zwischen den zwei untersuchten Gruppen (vgl. Tab. 10).

2.4 Weitere Tätigkeiten im Verein

Neben der Tätigkeit als Vorstandsmitglied im befragten Sportverein geben 22,5 % der Vorstandsmitglieder weiterhin an, zusätzlich in einem anderen Verein (anderer Sportverein oder anderer sonstiger Verein) als Vorstandsmitglied tätig zu sein. Bei den Männern liegt der Anteil mit 24,7 % über dem der Frauen (16,8 %).

Außerdem wurden die Vorstandsmitglieder befragt, ob sie neben ihrer Vorstandstätigkeit auch noch andere Aufgaben oder Rollen im befragten Verein wahrnehmen. Dies trifft auf 57,6 % der Vorstandsmitglieder zu (Männer: 58,3 %; Frauen: 55,8 %).

Insgesamt ist knapp ein Drittel der Vorstandsmitglieder gleichzeitig auch noch als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn im gleichen Verein tätig. Der Frauenanteil der zusätzlich als TraineeIn bzw. Übungsleiterin im gleichen Verein tätigen Vorstände liegt bei gut 30 % (vgl. Tab. 11).

Weiterhin agiert knapp jedes zehnte Vorstandsmitglied auch als Schieds- bzw. KampfrichterIn im betreffenden Verein, wobei dies überwiegend (gut 80 %) auf männliche Vorstandsmitglieder zutrifft (vgl. Tab. 11).

Gut 30 % der Vorstandsmitglieder geben zudem an, eine sonstige Rolle im gleichen Verein zu besetzen (vgl. Tab. 11). Hier wurden insbesondere folgende Rollen genannt: Aktive(r) SportlerIn; KoordinatorIn bzw. Spielbetriebsorganisation; GerätewartIn, PlatzwartIn, Technik, HausmeisterIn etc.; AbteilungsleiterIn; Verwaltung/Organisation; AdministratorIn bzw. Webmaster; BetreuerIn; Sportabzeichenabnahme; MannschaftsführerIn; Sponsoring bzw. Öffentlichkeitsarbeit; VereinsvertreterIn in anderen Institutionen (z.B. KreissportwartIn).

2.5 Motivation

2.5.1 Gründe für die Ausübung des Engagements

Befragt man die Vorstandsmitglieder nach den Gründen für ihr Engagement, so zeigt sich eine Vielfalt an einzelnen Motiven. Aus einer Liste von 31 Items konnten die TeilnehmerInnen der

Tab. 11: Weitere Positionen im befragten Verein neben der Tätigkeit als Vorstandsmitglied (Mehrfachantworten möglich).

Weitere Rolle im Verein	Anteil derjenigen, die eine weitere Rolle ausüben (in %)	Anteil aller Antwortenden (in %)	Frauenanteil (in %)
TrainerIn / ÜbungsleiterIn	55,8	32,0	30,5
Schieds-/KampfrichterIn	16,7	9,6	19,2
Sonstige	53,2	30,5	20,5

Befragung auf einer siebenstufigen Skala (von 1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“) angeben, inwiefern sie den aufgeführten Gründen zur Ausübung der Tätigkeit zustimmen. **Durchschnittlich stimmen die meisten Vorstandsmitglieder zu, die Tätigkeit auszuüben, weil sie etwas für die Vereinsgemeinschaft tun wollen, aufgrund ihrer persönlichen Werte und Überzeugungen, weil sie sich in ihrer Freizeit für etwas engagieren wollen, was ihnen ganz persönlich sinnvoll erscheint, sowie aus Verbundenheit zum Verein** (vgl. Abb. 12).

Außerdem geben die Vorstandsmitglieder als starke Motive für die Ausübung eines ehrenamtlichen Vorstands-Engagements an, dass ihnen **die Tätigkeit Spaß macht**, dass sie sich allgemein gerne engagieren, dass es ihnen Spaß macht, anderen zu helfen, und weil das Engagement gut für die Gesellschaft ist und sie damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten (vgl. Abb. 12).

Hingegen werden monetäre Anreize wie der Erhalt von Geld oder die Gewährung von Beitragsminderungen sowie die Bereitstellung von Sportbekleidung kaum als Gründe für ein entsprechendes Engagement genannt (vgl. Abb. 13). **Dies verhält sich ähnlich wie bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen** (Breuer & Feiler, 2020). Möglicherweise ist dieses Antwortverhalten allerdings zu einem gewissen Grad auf das Phänomen der sozialen Erwünschtheit zurückzuführen, denn obwohl die Vorstandsmitglieder angeben, monetäre Anreize wären kaum bedeutsam, so sind sie doch mit der finanziellen Vergütung für die Tätigkeit (in den meisten Fällen dürfte dies eine Aufwandsentschädigung sein) unzufrieden (vgl. Abschnitt 2.6.2). Andererseits müssen diese Ergebnisse auch nicht zwingend als widersprüchlich interpretiert werden, denn die Motivation für eine Sache, wie hier

für die Ausübung eines Vorstandsamtes, muss nicht unbedingt mit der Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Amtsausübung zusammenhängen. D.h., dass Vorstandsmitglieder die Tätigkeit zwar mehrheitlich nicht aus monetären Gründen ausüben, aber dennoch z.B. mit den steuerlichen Erleichterungen oder der Aufwandsentschädigung für ihr Engagement unzufrieden sein können.

Die Bedeutung der einzelnen Gründe für die Ausübung einer ehrenamtlichen Vorstandstätigkeit spiegelt sich auch in der Verteilung der Motive wider. So geben 90 % oder mehr der Vorstandsmitglieder an, die Tätigkeit auszuüben, weil sie etwas für die Vereinsgemeinschaft tun wollen, sowie aus Verbundenheit zum Verein (vgl. Abb. 14)²¹. Andererseits geben 94 % oder mehr der Vorstandsmitglieder an, dass materielle Aspekte wie die Bereitstellung von Sportbekleidung oder finanzielle Anreize wie Beitragsminderungen oder Erhalt von Geld als Gründe für das Engagement keine Rolle spielen (vgl. Abb. 15).

Interessant ist zudem eine differenzierte Betrachtung der Gründe für die Ausübung der Vorstandstätigkeit nach Geschlecht. **So geben männliche Vorstandsmitglieder signifikant häufiger an ihre Tätigkeit auszuüben, weil sie sportlich erfolgreich sein wollen** ($M=3,55$). **Dieses Motiv ist bei den Frauen geringer ausgeprägt** ($M=3,09$). Auffällig ist aber, dass das sportliche Motiv unter ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern in Sportvereinen insgesamt weniger stark ausgeprägt ist als unter den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020). Im Gegensatz zum stärkeren sportlichen Motiv unter den Männern, spielt das Motiv, sich herauszufordern und die eigenen Fähigkeiten zu testen, bei den Frauen eine größere Rolle ($M=4,60$) als bei den Männern ($M=4,26$). Dies trifft ebenfalls auf die Motive zu, Dinge

21 Hierzu wurden die Antwortoptionen 1 bis 3 zu einer Kategorie zusammengefasst, die (eher) Ablehnung bedeutet, während die Antwortoptionen 5 bis 7 (eher) Zustimmung widerspiegeln und 4 als neutral gewertet wird (vgl. Abb. 14 und Abb. 15).

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus,...



Abb. 12: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht
(1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

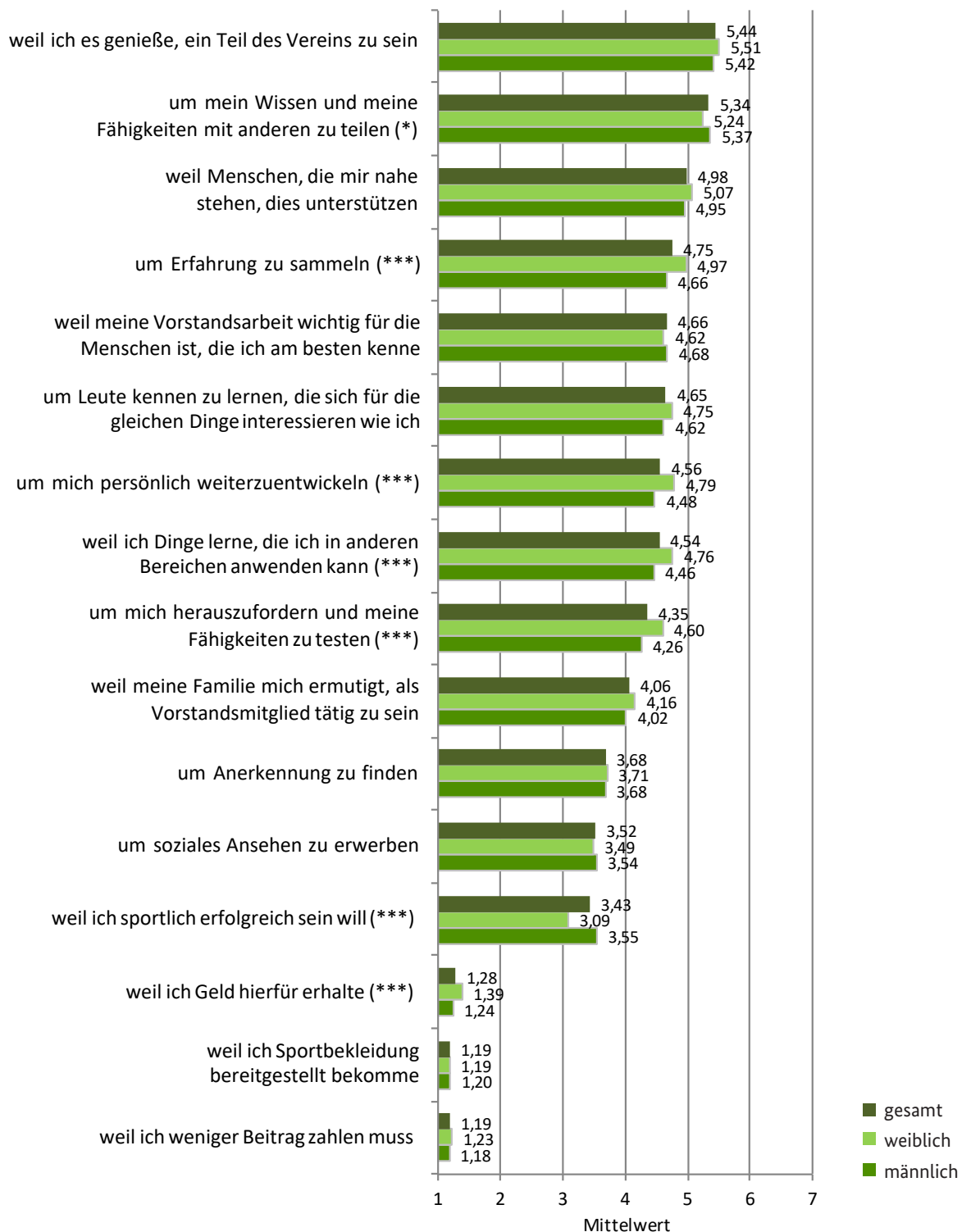


Abb. 13: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht
(1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

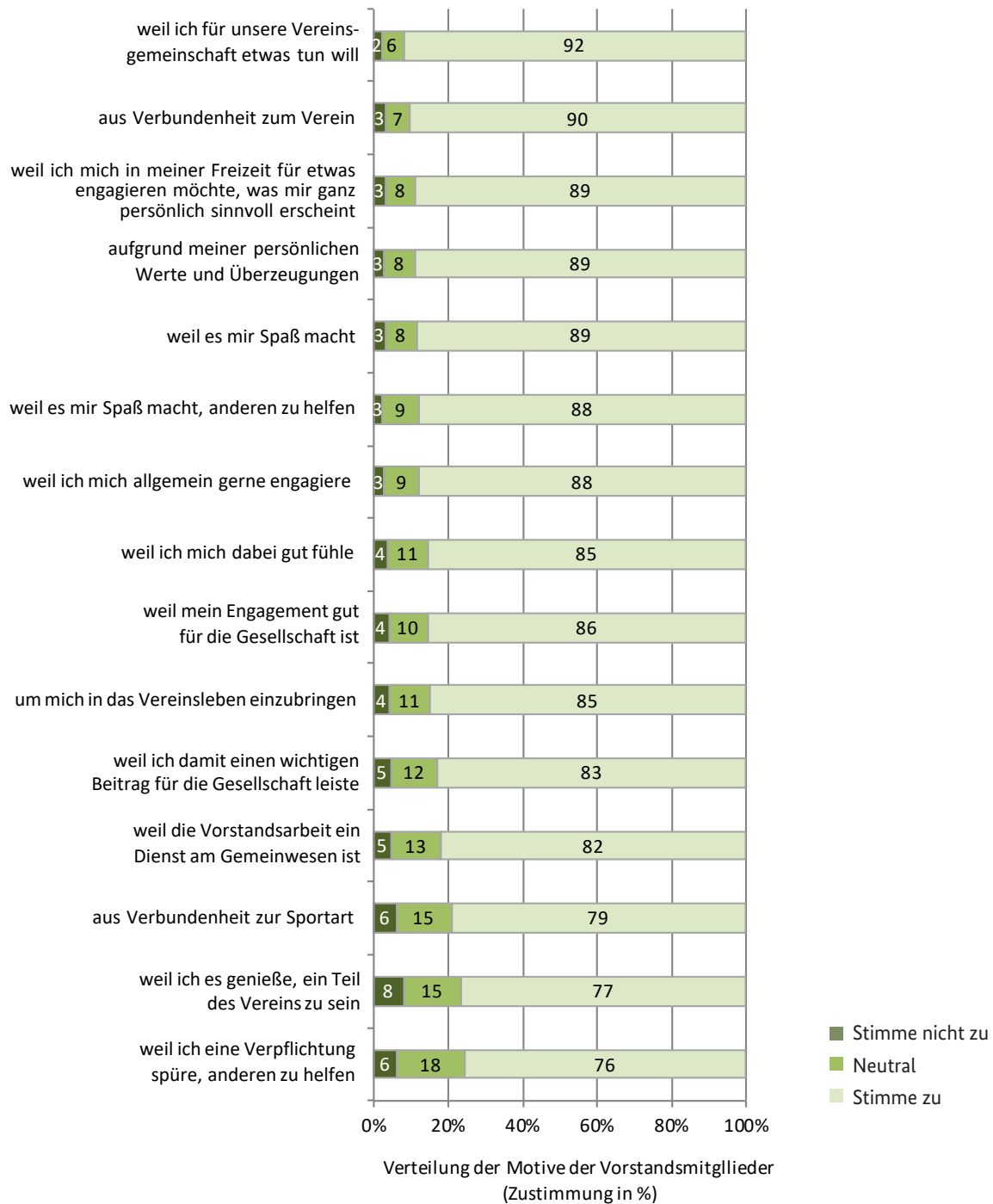


Abb. 14: Verteilung der Motive der Vorstandsmitglieder
(1 bis 3 = (eher) Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = (eher) Zustimmung; Teil 1).

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

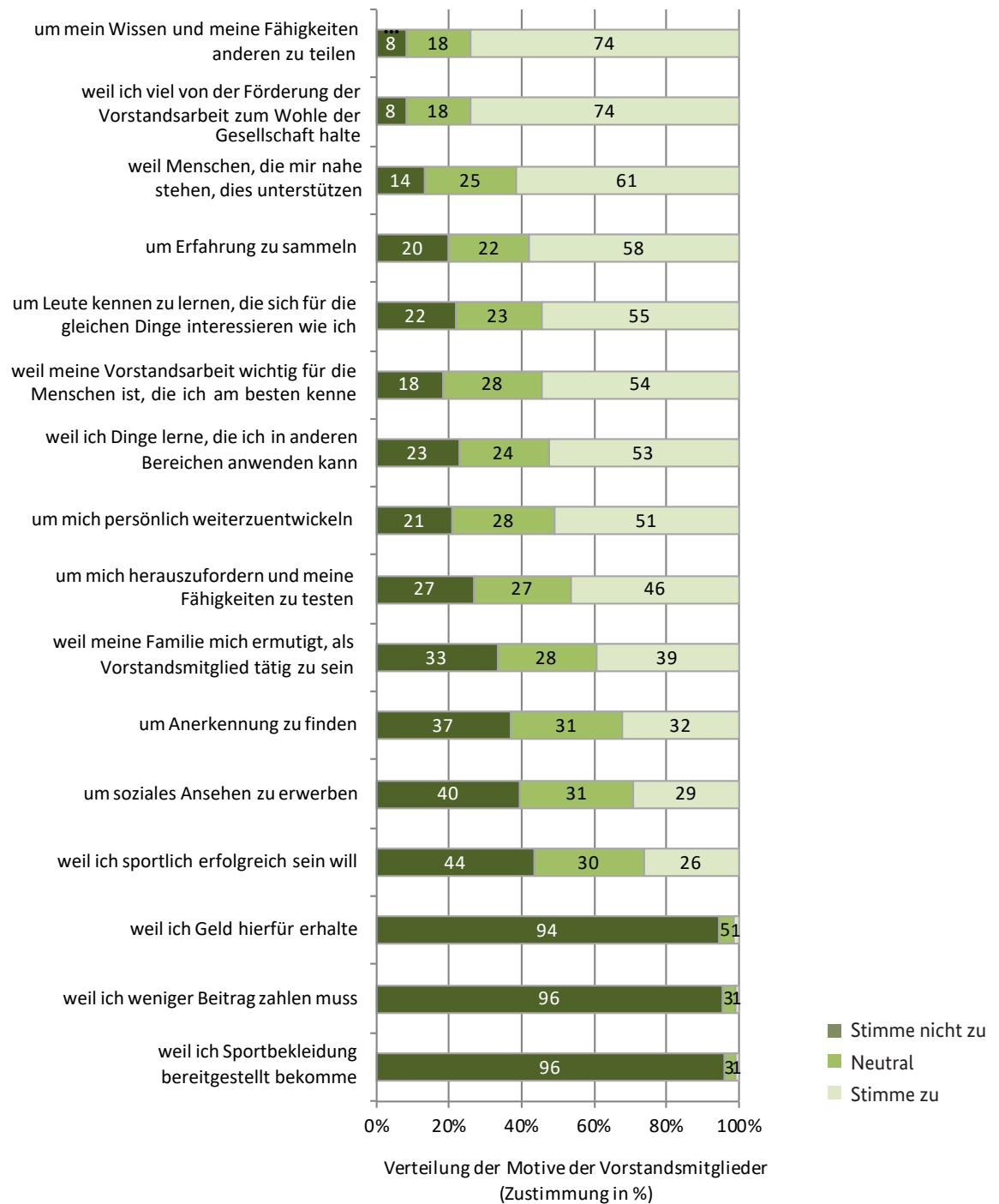


Abb. 15: Verteilung der Motive der Vorstandsmitglieder
(1 bis 3 = (eher) Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = (eher) Zustimmung; Teil 2).

lernen zu wollen, die man woanders anwenden kann, sowie sich persönlich weiterzuentwickeln und Erfahrungen zu sammeln (vgl. Abb. 13).

Weibliche Vorstandsmitglieder geben zudem häufiger als ihre männlichen Kollegen an, sich allgemein gerne zu engagieren ($M=6,08$ vs. $M=5,86$) und sich zu engagieren, weil es ihnen Spaß macht ($M=6,03$ vs. $M=5,94$). Bei den Männern stehen hingegen stärker die Verpflichtung, anderen zu helfen, sowie die Weitergabe von Wissen und Fähigkeiten im Vordergrund (vgl. Abb. 12 und Abb. 13).

Betrachtet man die Motive der Vorstandsmitglieder differenziert nach Altersgruppen, so fallen einige Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen auf (vgl. Abb. 16 bis Abb. 18). Insbesondere unterscheidet sich die älteste Altersgruppe der über 60-Jährigen in einigen Bereichen von einzelnen oder allen jüngeren Altersgruppen. So sind bspw. **Motive des gesellschaftlichen Engagements in der Altersgruppe der über 60-Jährigen am stärksten ausgeprägt**. Signifikante Unterschiede zur jüngsten Altersgruppe der bis zu 18-Jährigen zeigen sich insbesondere bei den beiden Motiven „Weil mein Engagement gut für die Gesellschaft ist“ und „Weil ich damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leiste“ (vgl. Abb. 16). Außerdem zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den über 60-jährigen Vorstandsmitgliedern und den beiden nächst-jüngeren Altersgruppen (41 bis 60 sowie 27 bis 40 Jahre) bei den Motiven des sinnvollen Engagements in der Freizeit, beim Spaß, bei der allgemeinen Freude am Engagement sowie beim guten Gefühl durch das Engagement. Ältere Vorstandsmitglieder halten zudem mehr als alle jüngeren Altersgruppen von der Förderung der Vorstandsarbeit zum Wohle der Gesellschaft.

Die beiden **jüngsten Altersgruppen**, d.h. die Vorstandsmitglieder bis zu 26 Jahren, sind hingegen stärker **dadurch motiviert, sich persönlich weiterzuentwickeln, Erfahrungen zu sammeln sowie Dinge zu lernen, die sie in an-**

deren Bereichen anwenden können, als dies bei den drei älteren Gruppen der Vorstandsmitglieder der Fall ist (vgl. Abb. 17 und Abb. 18). Ein ähnliches Muster zeigte sich in diesen Bereichen auch bei den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020).

Interessant ist zudem, dass die Altersgruppe der 27- bis 40-Jährigen am wenigsten stark durch die eigene Familie ermutigt wird, sich als Vorstandsmitglied zu engagieren. Signifikante Unterschiede zeigen sich hier insbesondere im Vergleich zu den ältesten Vorstandsmitgliedern. Eine mögliche Begründung könnte sein, dass 27- bis 40-jährige Vorstandsmitglieder am stärksten in familiäre Verpflichtungen eingebunden sind und die Familie somit ggf. mehr Zeit beansprucht, als dies bei Vorstandsmitgliedern anderer Altersgruppen der Fall ist.

Insgesamt zeigt sich, **dass die Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung der Vorstandstätigkeit durchaus unterschiedlich stark ausgeprägt sind, je nachdem in welcher Altersphase des Lebens sie sich gerade befinden**.

Differenziert man die Gründe für die Ausübung der Tätigkeit ergänzend nach Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit, so zeigen sich einige Unterschiede (vgl. Abb. 19 und Abb. 20). Zunächst fällt auf, dass Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit den einzelnen Gründen für die Ausübung der Tätigkeit fast durchgehend stärker zustimmen, als Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung. Ausnahmen bilden hier das Streben nach sportlichem Erfolg sowie die Verbundenheit zur Sportart. Allerdings sind die Unterschiede jeweils nur sehr gering ausgeprägt.

Der größte und auch statistisch signifikante Unterschied zeigt sich darin, dass ausgebildete Vorstandsmitglieder häufiger ($M=5,49$) als Grund für die Ausübung ihrer Tätigkeit angeben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit anderen teilen zu wollen, als dies bei Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit der Fall ist ($M=5,11$; vgl. Abb. 20).

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

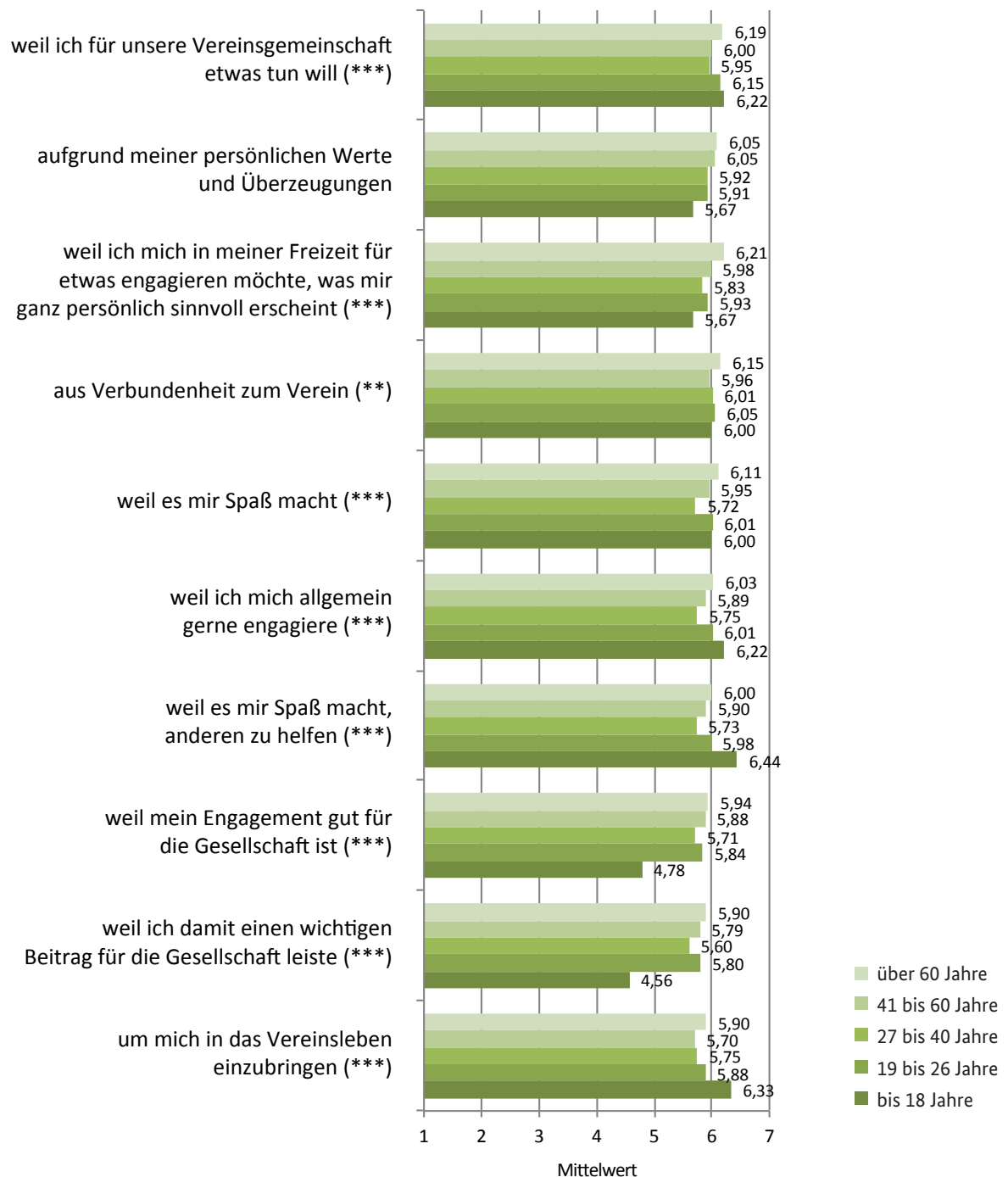


Abb. 16: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen
(1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

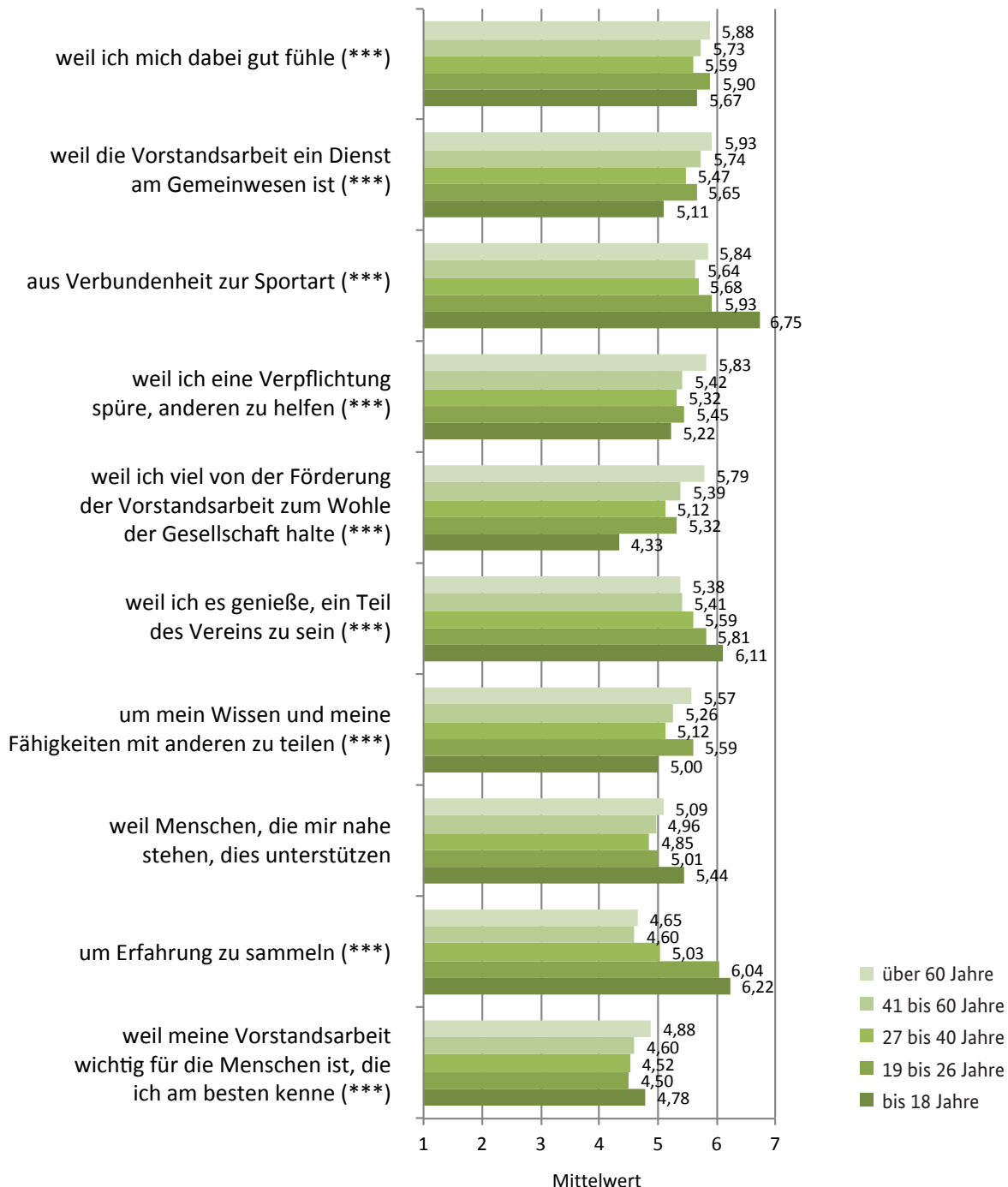


Abb. 17: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen
(1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

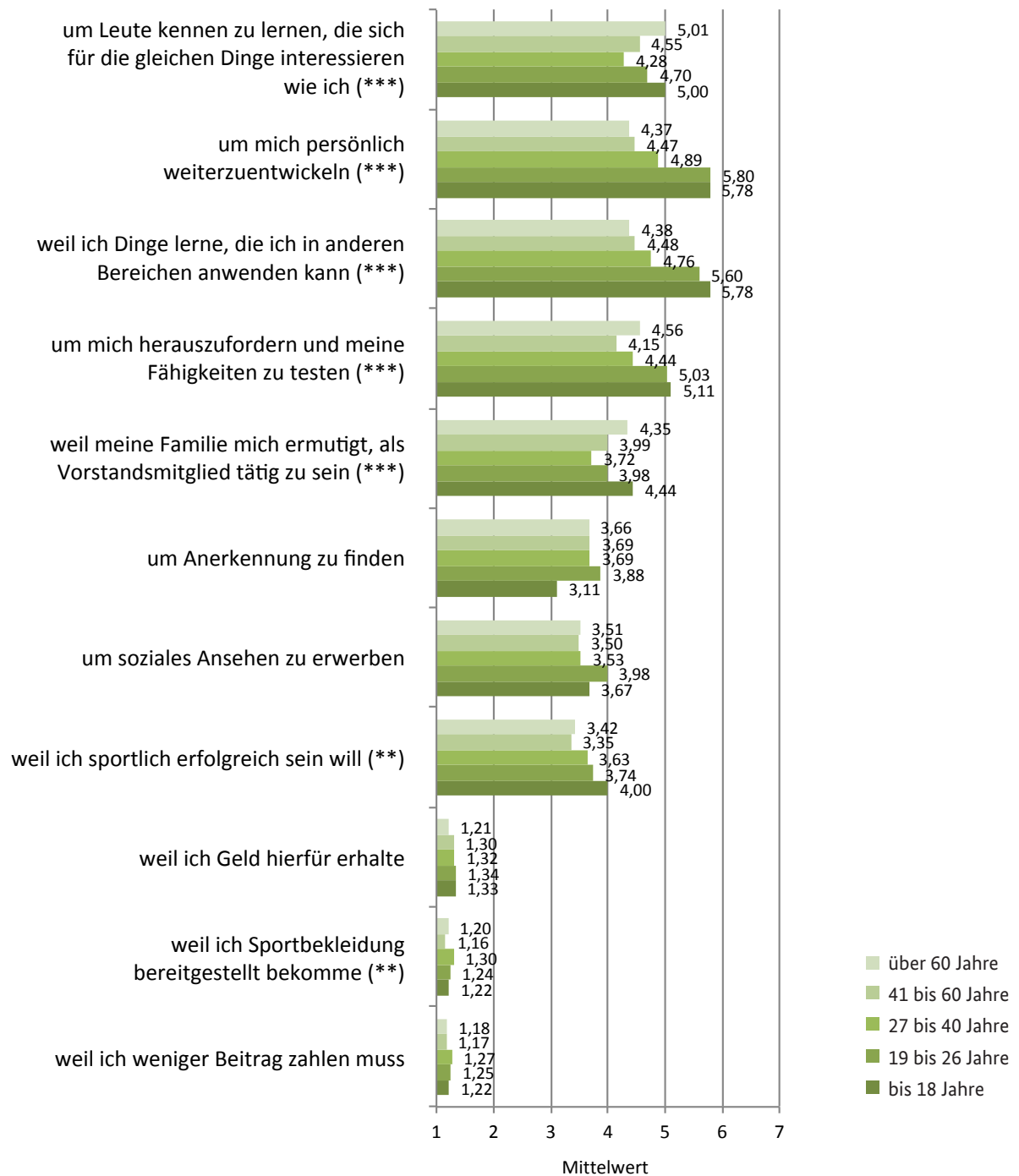


Abb. 18: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen
(1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 3).

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

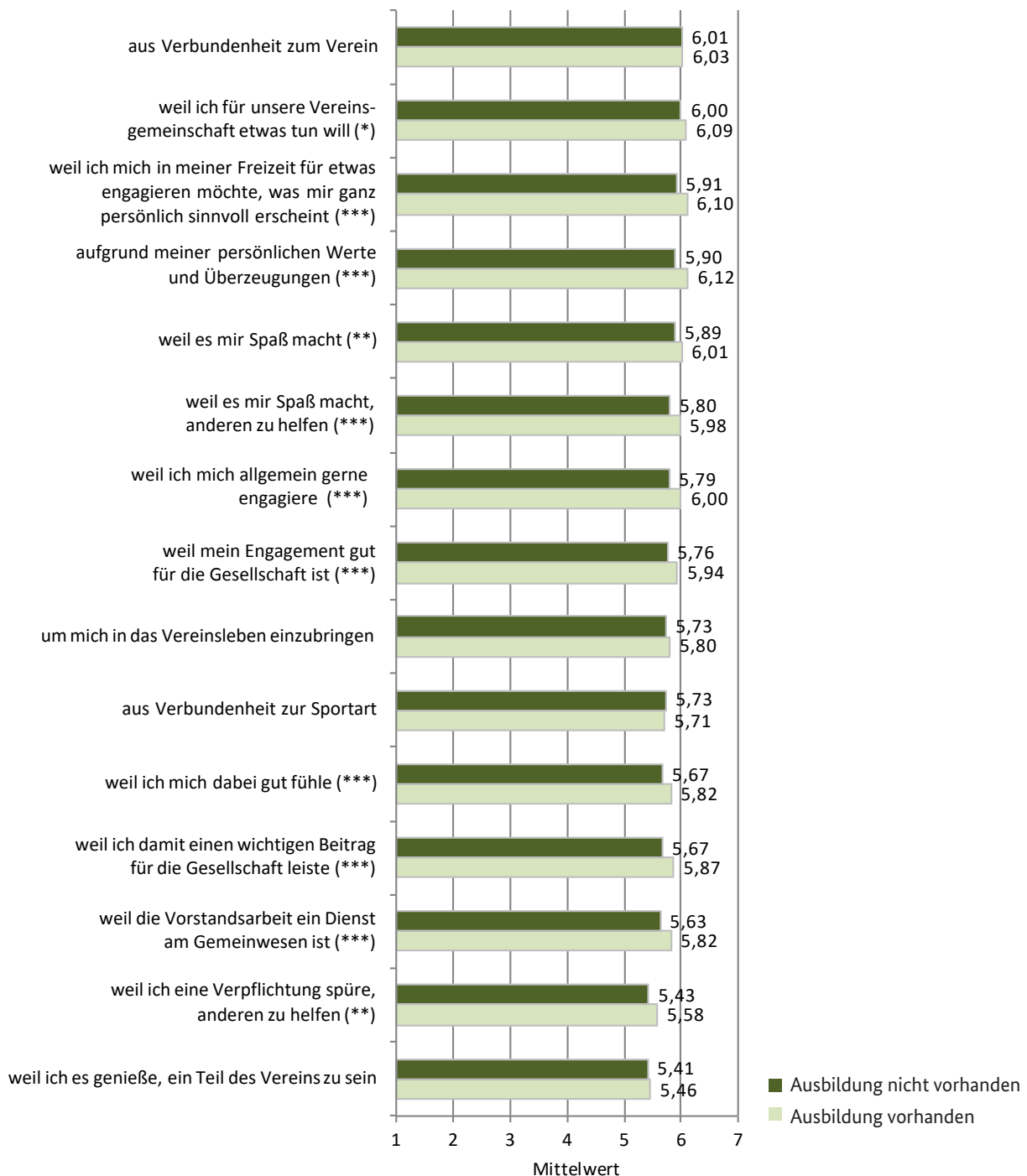


Abb. 19: Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

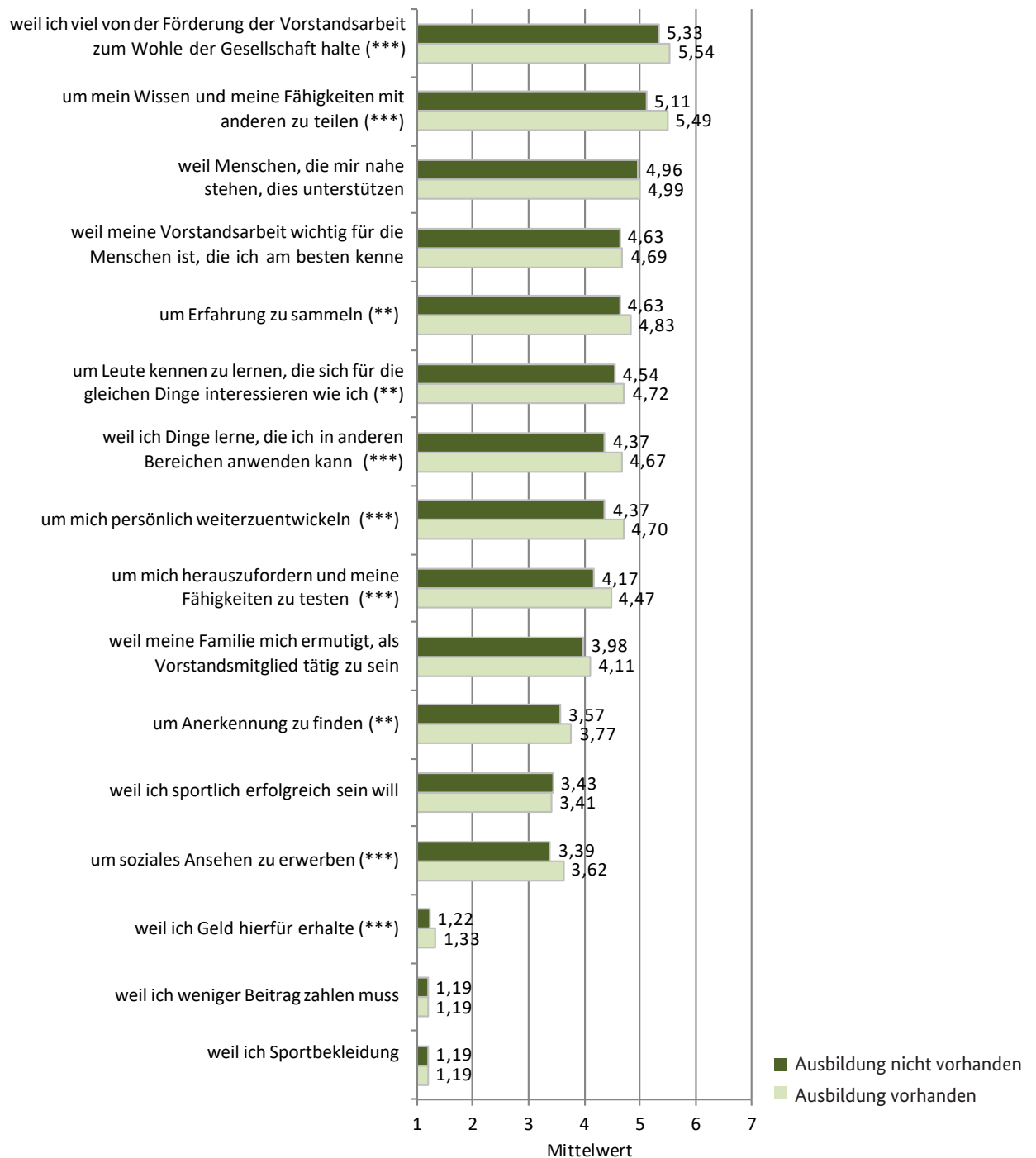


Abb. 20: Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

Dieses Ergebnis zeigte sich bereits bei den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020) und erscheint insofern nachvollziehbar, da Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit (z.B. eine Ausbildung eines Landessportbundes oder Fachverbandes, ein Studium oder eine kaufmännische Ausbildung) über ein größeres fachspezifisches Wissen für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied verfügen dürften, als dies bei Personen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit der Fall ist.

Weitere Unterschiede zeigen sich vor allem in den Bereichen der persönlichen Weiterentwicklung, dem Lernen von Dingen, die in anderen Bereichen anwendbar sind, sowie der Suche nach Herausforderungen und dem Testen der eigenen Fähigkeiten. All diesen Motiven stimmen Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung signifikant stärker zu, als Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit. **Es scheint somit einen Zusammenhang zwischen dem Streben nach Weiterentwicklung und Lernen und dem Willen zur Ausbildung zu geben.** Unterschiede zwischen Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung im Bereich der Weiterentwicklung zeigen sich auch in der Analyse der Motivbündel, welche im nächsten Abschnitt (vgl. Kapitel 2.5.2) dargestellt wird.

2.5.2 Faktoren des Engagements

Mit Hilfe einer Faktorenanalyse²² konnten die 31 einzelnen Engagementgründe zu insgesamt sieben übergreifenden Motiven zusammengefasst werden. **Die Motive zur Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit als Vorstandsmitglied lassen sich wie folgt zusammenfassen: 1) Wohlbefinden und Sinnhaftigkeit, 2) Gesellschaftliche Verantwortung, 3) Verbundenheit zum Verein**

und Sport, 4) persönliche Weiterentwicklung/ Erfahrungen, 5) soziales Umfeld, 6) Anerkennung und 7) materielle Aspekte (vgl. Tab. 12).

Bildet man für die extrahierten Faktoren bzw. Motive additive Indizes auf Basis der einzelnen Items (d.h. ebenfalls auf der oben beschriebenen 7-stufigen Skala), so zeigt sich, dass die höchste Zustimmung der Vorstandsmitglieder im Motiv „Wohlbefinden und Sinnhaftigkeit“ zu finden ist. Hier liegt der Mittelwert bei $M=5,93$ und damit etwas vor dem zweitwichtigsten Motivbündel, nämlich der gesellschaftlichen Verantwortung ($M=5,67$). Auf ähnlichem Niveau liegt das Motiv der Verbundenheit zum Verein und zum Sport ($M=5,40$), d.h. hier spielt eine gewisse Gemeinschaftsorientierung innerhalb des Vereins eine wichtige Rolle, welche sich bereits in früheren Studien zur Motivation von Ehrenamtlichen im Sport als wichtiges Motiv herausgestellt hatte (vgl. Braun, 2003; 2011).

Weiterhin spielt auch die persönliche Weiterentwicklung bzw. das Sammeln und Weitergeben von Erfahrungen eine markante Rolle für die Vorstandsmitglieder ($M=4,69$). Das soziale Umfeld, d.h. Personen, die den Vorstandsmitgliedern nahe stehen, haben für Vorstandsmitglieder durchschnittlich die gleiche etwa mittelstarke Bedeutung ($M=4,56$) wie für TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020). Durchschnittlich eine geringe Bedeutung für die Motivation der Vorstandsmitglieder spielt das Motiv der Anerkennung ($M=3,60$), während die durchschnittlich geringste Zustimmung das Motiv der materiellen Anreize ($M=1,22$) erhält (vgl. Tab. 12). Dieses Motiv ist unter den Vorstandsmitgliedern noch geringer ausgeprägt als unter den ebenfalls befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020).

²² Faktorenanalysen sind ein gängiges Verfahren zur Reduktion der Komplexität in großen Item-Batterien und wurden bereits in der Vergangenheit zur Herausarbeitung von Motiv-Bündeln des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen herangezogen (z.B. Braun, 2003; Hoyer et al., 2008). Zur Vorgehensweise im Rahmen des Sportentwicklungsberichts vgl. Methode, Abschnitt 4.5.5.

Tab. 12: Ergebnis der Faktorenanalyse zu den Motiven der Vorstandsmitglieder.

Motive	Items (1=stimme überhaupt nicht zu; 7=stimme voll zu) „Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...“	Faktorladung	Mittelwert	Cronbach's alpha
Wohlbefinden und Sinnhaftigkeit				
	... weil es mir Spaß macht, anderen zu helfen	0,733	5,93	0,857
	... weil ich mich allgemein gern engagiere	0,687		
	... weil es mir Spaß macht	0,649		
	... weil ich mich in meiner Freizeit für etwas engagieren möchte, was mir ganz persönlich sinnvoll erscheint	0,637		
	... aufgrund meiner persönlichen Werte und Überzeugungen	0,627		
	... weil ich mich dabei gut fühle	0,610		
Gesellschaftliche Verantwortung				
	... weil ich damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leiste	0,867	5,67	0,868
	... weil die Vorstandsarbeit ein Dienst am Gemeinwesen ist	0,842		
	... weil mein Engagement gut für die Gesellschaft ist	0,826		
	... weil ich viel von der Förderung der Vorstandsarbeit zum Wohle der Gesellschaft halte	0,707		
	... weil ich eine Verpflichtung spüre, anderen zu helfen	0,411		
Verbundenheit zum Verein und Sport				
	... aus Verbundenheit zum Verein	0,775	5,40	0,786
	... um mich in das Vereinsleben einzubringen	0,722		
	... weil ich etwas für unsere Vereinsgemeinschaft tun will	0,697		
	... aus Verbundenheit zur Sportart	0,656		
	... weil ich es genieße, ein Teil des Vereins zu sein	0,611		
	... weil ich sportlich erfolgreich sein will	0,406		

Motive	Items (1=stimme überhaupt nicht zu; 7=stimme voll zu) „Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...“	Faktorladung	Mittelwert	Cronbach's alpha
Persönliche Weiterentwicklung / Erfahrungen				
	... um Erfahrungen zu sammeln	0,834	4,69	0,879
	... um mich persönlich weiterzuentwickeln	0,804		
	... weil ich Dinge lerne, die ich in anderen Bereichen anwenden kann	0,795		
	... um mich herauszufordern und meine Fähigkeiten zu testen	0,717		
	... um Leute kennenzulernen, die sich für die gleichen Dinge interessieren wie ich	0,647		
	... um mein Wissen und meine Fähigkeiten mit anderen zu teilen	0,549		
Soziales Umfeld				
	... weil Menschen, die mir nahe stehen, dies unterstützen	0,820	4,56	0,796
	... weil meine Familie mich ermutigt, als Vorstandsmitglied tätig zu sein	0,802		
	... weil meine Vorstandsarbeit wichtig für die Menschen ist, die ich am besten kenne	0,733		
Anerkennung				
	... um Anerkennung zu finden	0,905	3,60	0,904
	... um soziales Ansehen zu erwerben	0,897		
Materielle Aspekte				
	... weil ich weniger Beitrag zahlen muss	0,800	1,22	0,691
	... weil ich Sportbekleidung bereitgestellt bekomme	0,786		
	... weil ich Geld hierfür erhalten	0,758		

Betrachtet man ergänzend die Anteile derjenigen TeilnehmerInnen, die den sieben Motiven voll zustimmen (d.h. Werte des additiven Indexes $\geq 6,5$), so zeigt sich, dass rund ein Drittel dem Motiv Wohlbefinden und Sinnhaftigkeit vollkommen zustimmt, wobei der Anteil unter den Frauen signifikant höher ausfällt als unter den Männern. Keine geschlechterspezifischen Unterschiede gibt es hingegen beim Motiv der gesellschaftlichen Verantwortung, welchem etwas mehr als ein Viertel der Vorstandsmitglie-

der voll zustimmen (vgl. Abb. 21).

Auch bei der Verbundenheit zum Verein bzw. zum Sport zeigen sich keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Vorstandsmitgliedern. Dieses Motiv verfolgen knapp 17 % der Vorstandsmitglieder in vollem Umfang (vgl. Abb. 21).

Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich allerdings bei den Motiven der persönlichen Weiterentwicklung, dem sozialen Umfeld sowie dem Streben nach

Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung der Tätigkeit - nach Geschlecht

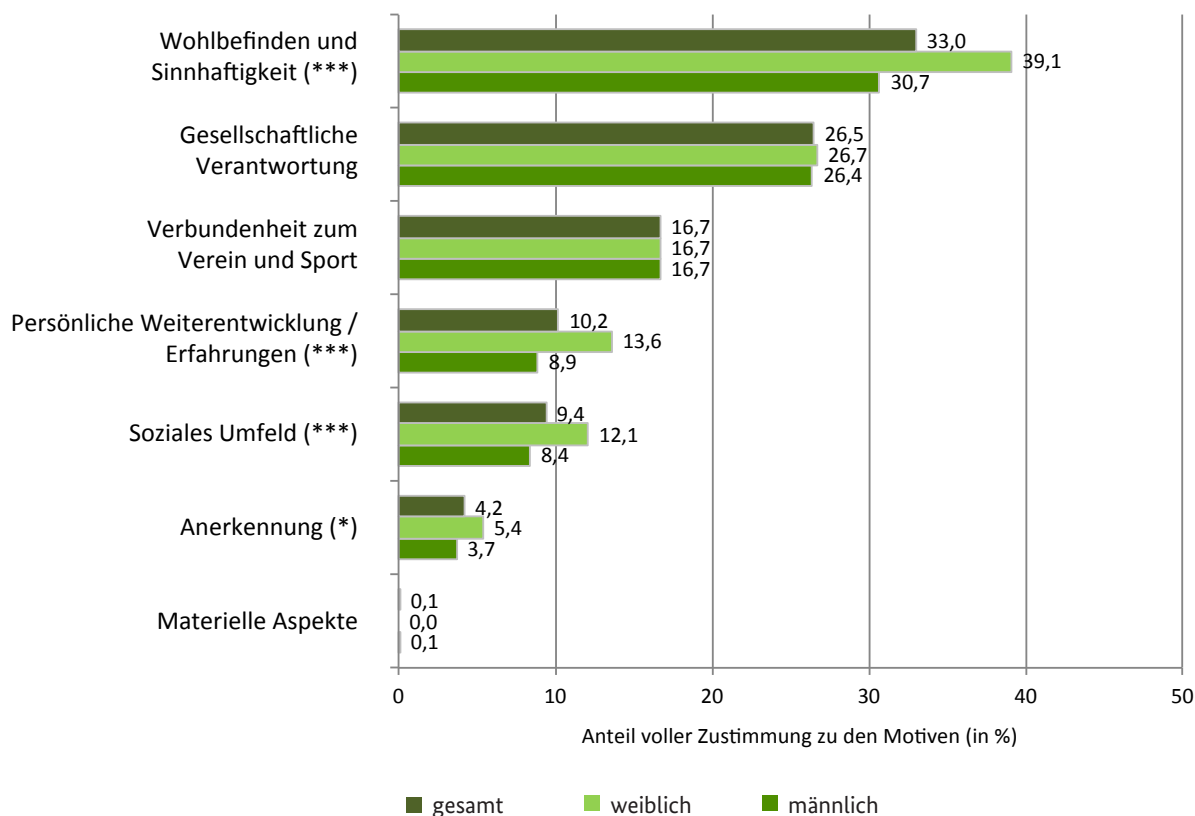


Abb. 21: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (Anteil voller Zustimmung in %).

Anerkennung. Hier geben anteilig jeweils mehr weibliche Vorstandsmitglieder an, diese Motive sehr stark zu verfolgen, als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist. Keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich bei den materiellen Aspekten als Motiv zum Engagement, dem so gut wie keine Vorstandsmitglieder völlig zustimmen (vgl. Abb. 21).

Interessant ist zudem, die Motive differenziert nach Altersgruppen zu betrachten (vgl. Abb. 22). So zeigt sich z.B., dass **das Wohlbefinden und Sinnhaftigkeits-Motiv insbesondere von Vorstandsmitgliedern über 60 Jahre verfolgt wird (38,7 %), während ein geringerer Anteil (27,2 %) der 27- bis 40-Jährigen diesem Motiv voll zustimmt.** Ein ähnlicher Unterschied zwischen diesen Altersgruppen zeigt sich auch bei der gesellschaftlichen Verantwortung. Die

Unterschiede bei diesen Motiven zwischen den beiden genannten Altersgruppen sind jeweils statistisch signifikant.

Andererseits ist die Verbundenheit zum Verein und zum Sport am stärksten in den jüngeren Altersgruppen ausgeprägt und auch die persönliche Weiterentwicklung spielt insbesondere für die Altersgruppe der 19- bis 26-Jährigen eine wichtige Rolle. Dies erscheint schlüssig, da jüngere Vorstandsmitglieder im Vergleich zu den älteren KollegInnen noch Erfahrungen sammeln müssen. Das soziale Umfeld der Vorstandsmitglieder ist insbesondere für die jüngste Altersgruppe der bis zu 18-Jährigen relevant (vgl. Abb. 22).

Die differenzierten Darstellungen nach Geschlecht und Alter der Motive haben gezeigt, dass es durchaus Unterschiede auf Basis demo-

Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung der Tätigkeit - nach Altersgruppen

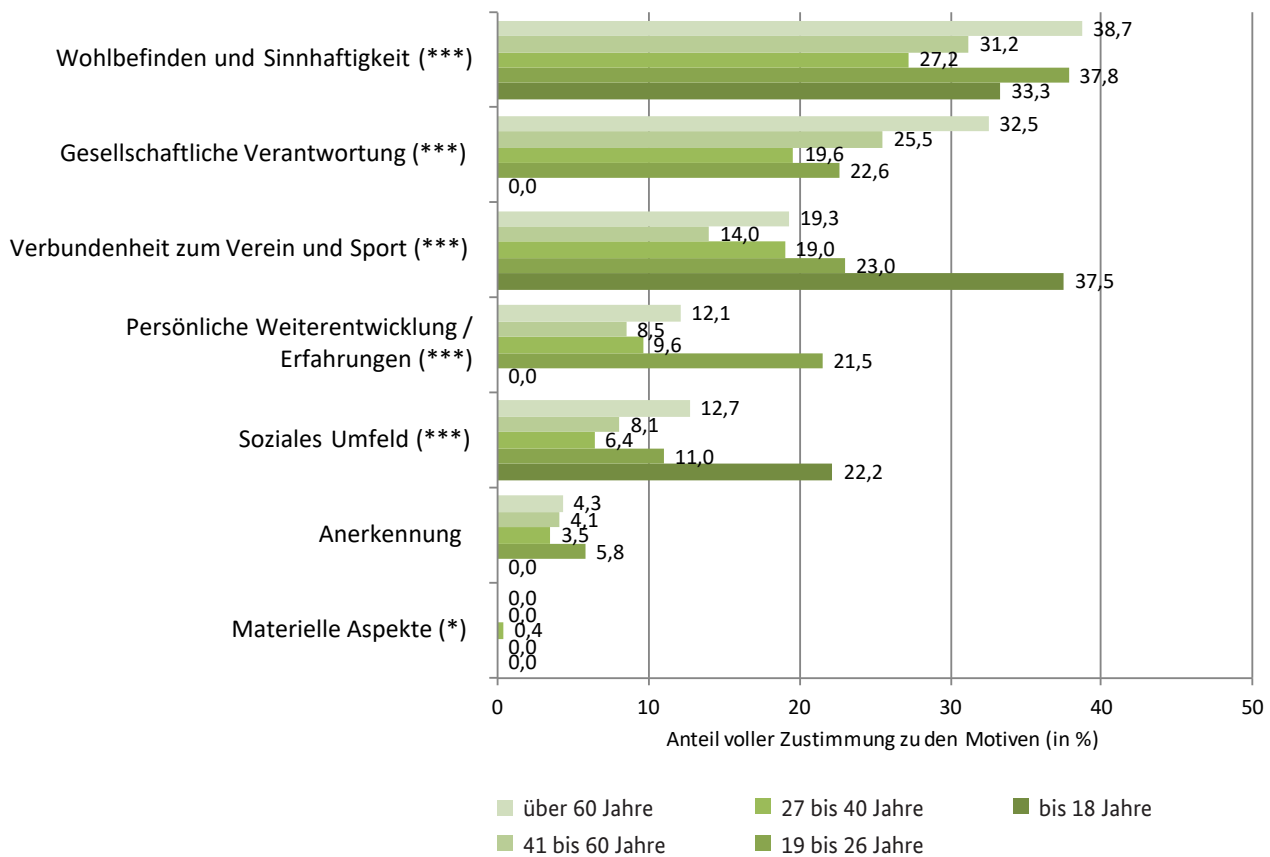


Abb. 22: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen (Anteil voller Zustimmung in %).

graphischer Faktoren gibt, die bei einer Rekrutierung neuer potentieller Vorstandsmitglieder von den Vereinen beachtet werden sollten.

Darüber hinaus variieren die Motive zur Ausübung der ehrenamtlichen Vorstandstätigkeit allerdings auch zwischen den unterschiedlichen FunktionsträgerInnen (vgl. hierzu im Detail Abb. 23 und Abb. 24). So ist beispielsweise das Motiv Wohlbefinden und Sinnhaftigkeit am größten unter den BreitensportwartInnen ausgeprägt, auch wenn diese Position in der Stichprobe nur von einer relativ kleinen Gruppe repräsentiert wird (1,2 %). Die Verbundenheit zum Verein und zum Sport ist neben den BreitensportwartInnen unter den SportwartInnen am größten ausgeprägt.

Auch an dieser Stelle werden die Motive nach einer vorhandenen oder nicht vorhandenen Ausbildung der Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit betrachtet. Auffällig ist, dass anteilig jeweils mehr Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit allen Motiven, mit Ausnahme der materiellen Anreize, zustimmen, als dies bei Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit der Fall ist. So zeigt sich, dass zwar beide Gruppen dem Motiv Wohlbefinden und Sinnhaftigkeit am stärksten zustimmen, der Anteil der Vollzustimmenden unter den Vorstandsmitgliedern mit einer Ausbildung aber bei 35,3 % liegt und damit signifikant höher ist als der Anteil der vollzustimmenden Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung (29,4 %).

Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung ihrer Tätigkeit - nach Vorstandspositionen (I)

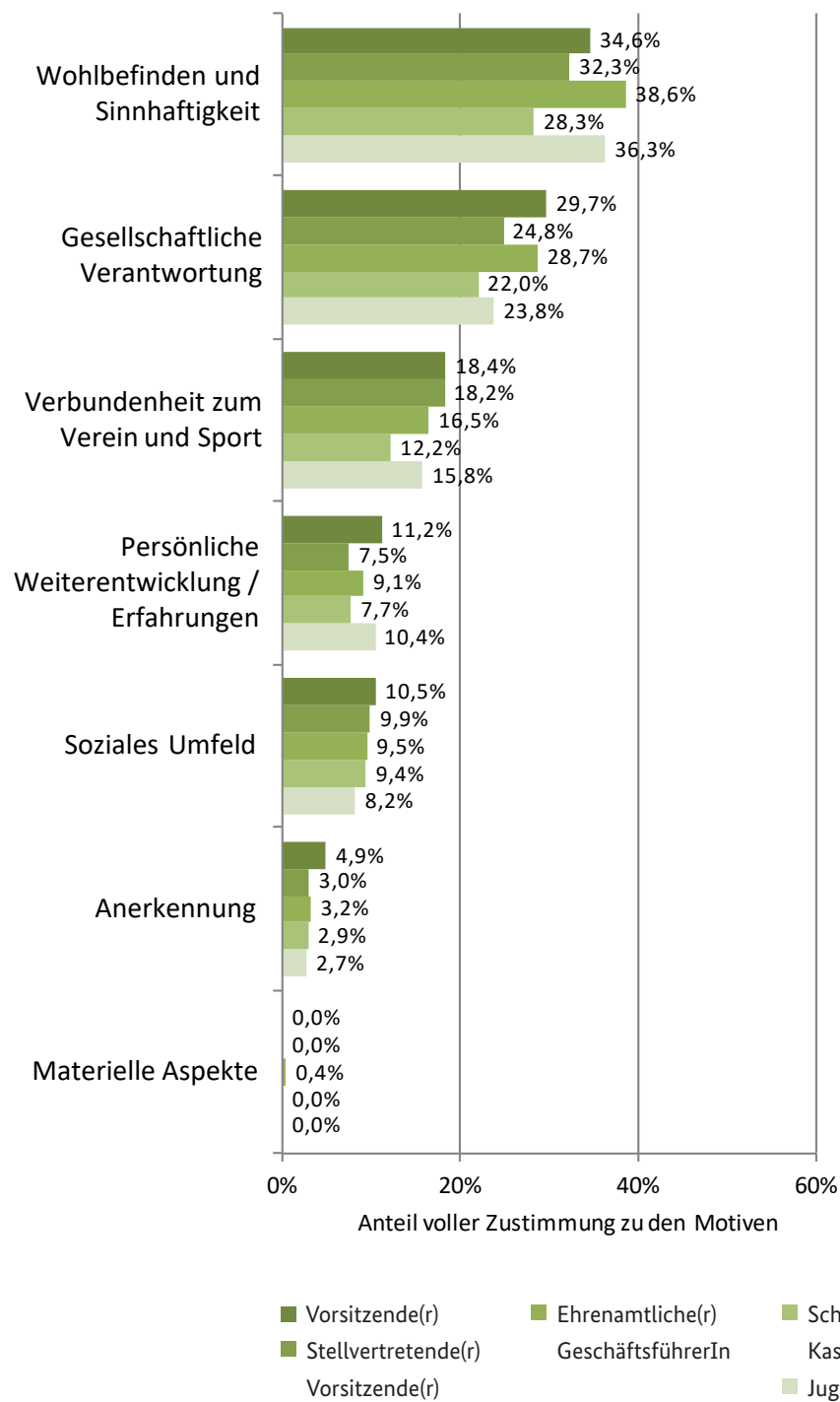


Abb. 23: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Positionen (Anteil voller Zustimmung in %; Teil 1)

Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung ihrer Tätigkeit - nach Vorstandspositionen (II)

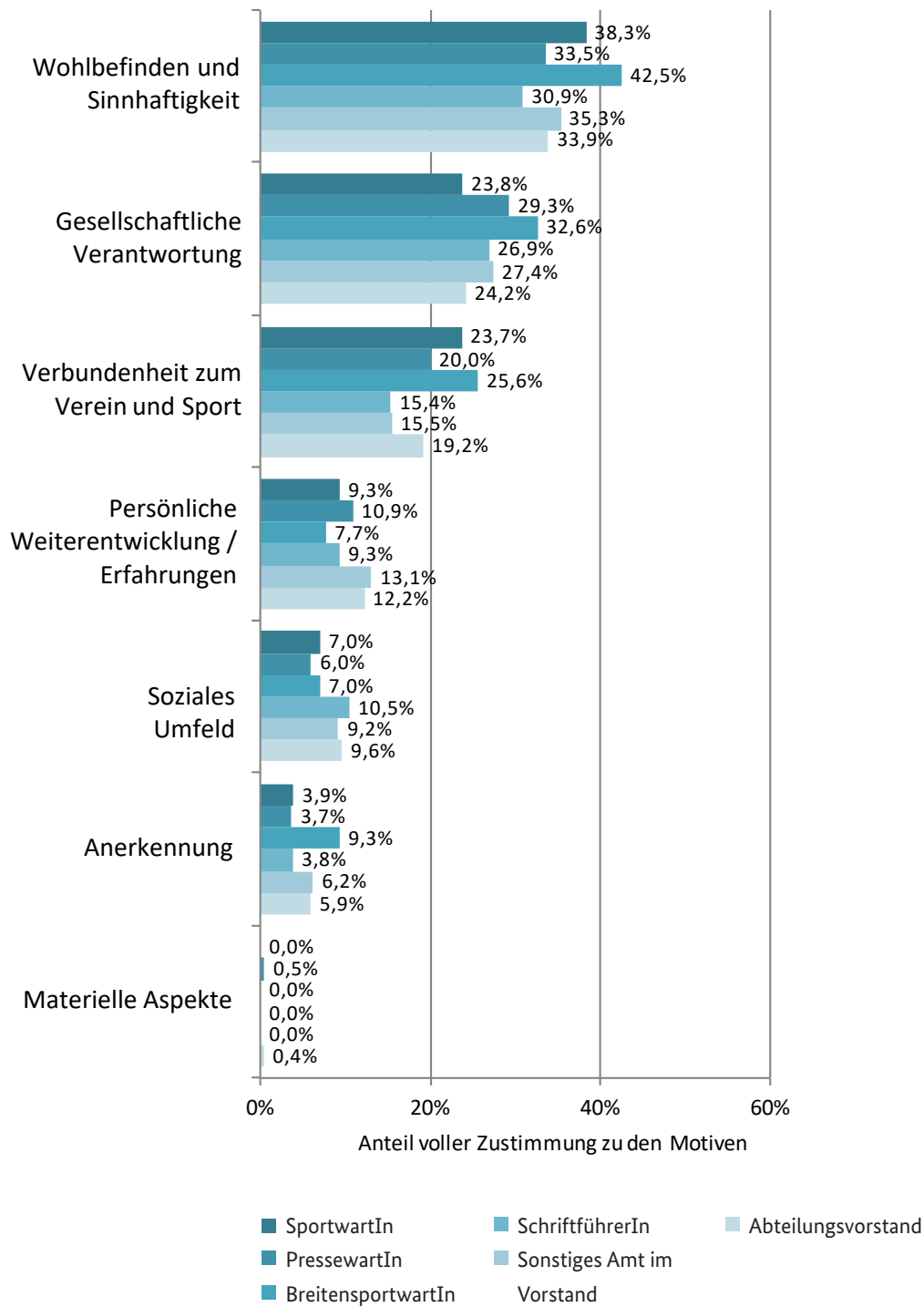


Abb. 24: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Positionen (Anteil voller Zustimmung in %; Teil 2).

Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen zeigen sich zudem bei den Motiven der gesellschaftlichen Verantwortung sowie bei der persönlichen Weiterentwicklung bzw. dem Sammeln von Erfahrungen. **So stimmen 11,5 % der für die Tätigkeit ausgebildeten Vorstandsmitglieder dem Motiv der persönlichen Weiterentwicklung voll zu, während es unter den Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit 8,4 % sind** (vgl. Abb. 25). Diese Tendenz zeigte sich bereits bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020) und deutet darauf hin, dass **für die persönliche Weiterentwicklung somit auch die Ausbildung eine entscheidende Rolle zu spielen scheint**.

2.5.3 Fazit zu den Motiven der Vorstandsmitglieder

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Analysen aussagefähige Motivbündel herausstellen, die bereits existierende Studien insofern bestätigen, als dass sich **eine Differenzierung zwischen Gemeinsinn und persönlichen Motiven herausstellt** (vgl. Braun, 2003, 2011; Hoyer et al., 2008). **Interessant ist zudem, dass sich zwischen ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern und TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen durchaus Unterschiede bei der Motiv-Struktur zeigen**. So fällt im Vergleich zu den Motiven der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020) auf, dass sich kein eigenständiges sportliches Motiv bei den Vorstandsmitgliedern

Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung ihrer Tätigkeit - nach (nicht) vorhandener Ausbildung

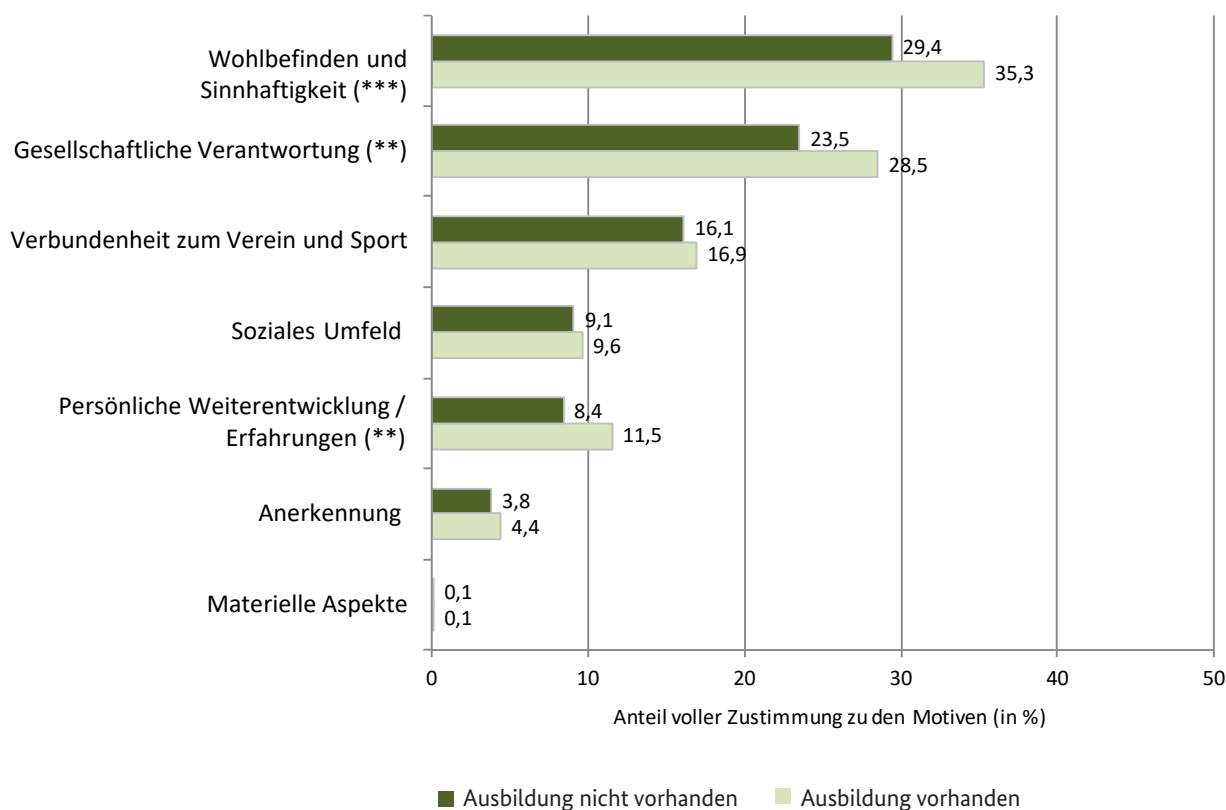


Abb. 25: Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (Anteil voller Zustimmung in %).

herauskristallisiert, sondern dass der sportliche Gedanke bei den Vorstandsmitgliedern eher der allgemeinen Verbundenheit zum Verein zugeordnet wird. Auch gibt es kein alleiniges „Spaß“-Motiv bei den Vorstandsmitgliedern. Der „Spaß“ als einzelnes Motiv wird von den Vorstandsmitgliedern insgesamt auch weniger stark bewertet ($M=5,96$), als von den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ($M=6,51$; vgl. Breuer & Feiler, 2020). **Insofern scheint es angebracht, unterschiedliche Gruppen von ehrenamtlich Engagierten in den Sportvereinen, wie hier Personen der Vorstands- und der Ausführungsebene, differenziert zu betrachten.**

2.6 Zufriedenheit

2.6.1 Allgemeine Zufriedenheit

Neben den Motiven für die Ausübung ihrer Tätigkeit wurden die Vorstandsmitglieder auch nach der Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit befragt²³. **Insgesamt zeigt sich, dass die durchschnittliche Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit allgemein sehr hoch ausfällt.** Auf einer elfstufigen Skala (von 0=„überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=„äußerst zufrieden“) geben die Vorstandsmitglieder durchschnittlich einen Wert von $M=7,51$ an. Betrachtet man die Verteilung der Zustimmung zu den einzelnen

Kategorien, so zeigt sich, dass insgesamt rund 88 % der Vorstandsmitglieder (eher) zufrieden mit ihrer Tätigkeit sind (vgl. Abb. 26)²⁴.

Auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit ($M=6,87$) und des Vereins ($M=8,86$) fallen im Schnitt sehr hoch und ausgeglichen zwischen den Geschlechtern aus (vgl. Tab. 13). So halten es knapp drei Viertel der Vorstandsmitglieder für (eher) wahrscheinlich, dass sie die Tätigkeit als Vorstandsmitglied weiterempfehlen würden, während 14 % dies für (eher) unwahrscheinlich halten. **Die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins wird hingegen von rund 94 % der Vorstandsmitglieder als positiv bewertet**, während lediglich 3 % den Verein (eher) nicht weiterempfehlen würden. **Allerdings haben nicht wenige Vorstandsmitglieder, nämlich rund 41 %, bereits häufiger mit dem Gedanken gespielt, die Vorstandstätigkeit zu beenden** (auch wenn sie es offenkundig noch nicht in die Tat umgesetzt haben)²⁵, während 46 % angeben, seltener oder noch nie mit dem Gedanken gespielt zu haben (vgl. Abb. 26). Hier zeigt sich jedoch ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern, denn Männer geben häufiger an, bereits Überlegungen zur Beendigung der Tätigkeit gehabt zu haben, als dies bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern der Fall ist. Der Effekt ist allerdings von geringer Größe²⁶ (vgl. Tab. 13).

23 Wurden von einem Vorstandsmitglied mehrere Vorstandsämter ausgeübt, wurden die TeilnehmerInnen gebeten, die Angaben zur Zufriedenheit auf ihr zeitlich aufwändigstes Vorstandsamt zu beziehen.

24 Für die Darstellung der Verteilung der vier abgefragten Items in Tab. 13 wurden jeweils drei Kategorien auf Basis der elfstufigen Skala gebildet: 0 bis 4 (entspricht keiner bzw. weniger Zustimmung), 5 (entspricht mittlerer Zustimmung) und 6 bis 10 (entspricht (voller) Zustimmung).

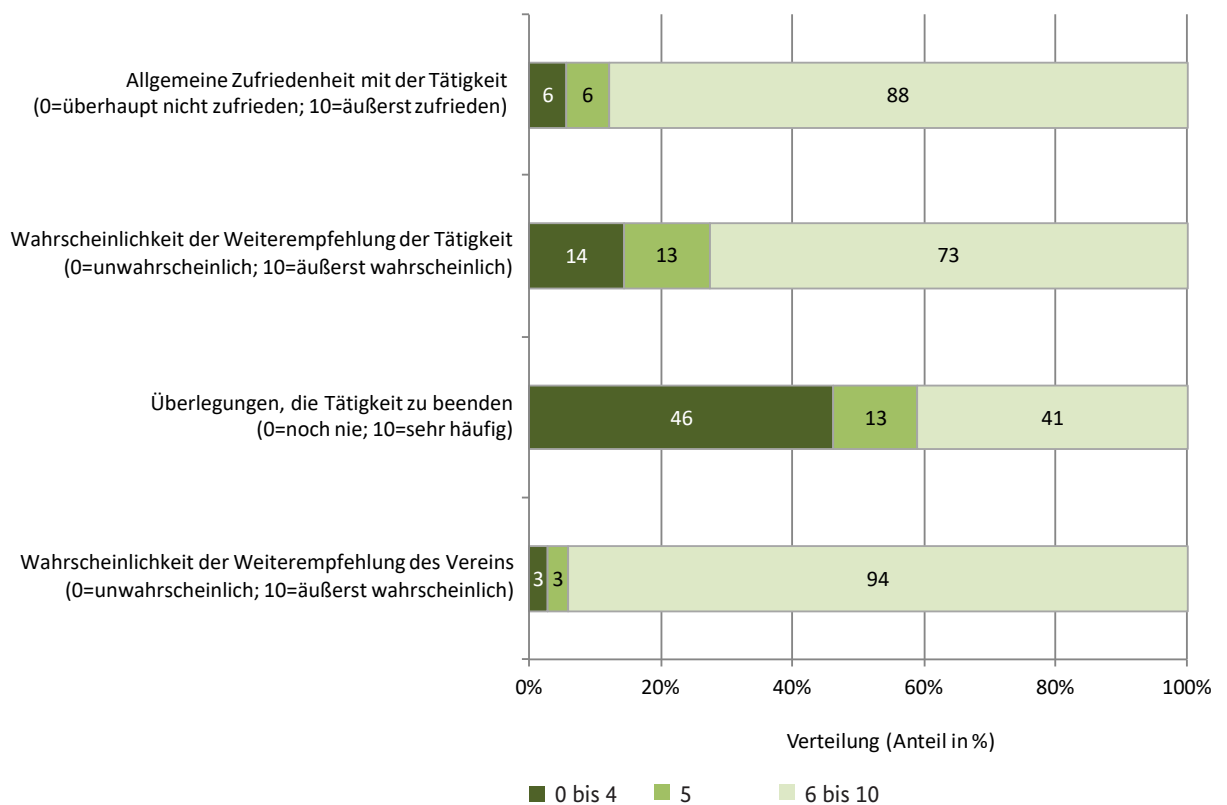
25 Gründe für ein „Dabeibleiben“ trotz Gedanken an die Beendigung wurden nicht erfragt. Hier könnte allerdings das Problem der Suche eines Nachfolgers bzw. einer Nachfolgerin eine Rolle spielen und die FunktionsträgerInnen länger als gewollt an ihr Amt binden.

26 Allerdings ist bei den Ergebnissen zu beachten, dass sie als nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit der Vorstandsmitglieder in Deutschland angesehen werden können. So könnte es sein, dass sich an der Befragung tendenziell die ohnehin stärker engagierten und damit ggf. auch zufriedeneren Vorstandsmitglieder beteiligt haben (vgl. Methode, Abschnitt 4.4.3).

Tab. 13: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit.

Item	Skala	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz	Effektgröße
		Mittelwert				
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	0=überhaupt nicht zufrieden; 10=äußerst zufrieden	7,51	7,50	7,54	0,542	0,023
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	0=unwahrscheinlich; 10=äußerst wahrscheinlich	6,87	6,87	6,88	0,956	0,004
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0=noch nie; 10=sehr häufig	4,59	4,76	4,13	0,000***	0,198
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0=unwahrscheinlich; 10=äußerst wahrscheinlich	8,86	8,86	8,86	0,953	0,000

Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder

**Abb. 26: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit (Skalierung unter den Items aufgeführt).**

Die differenzierte Auswertung nach einer (nicht) vorhandenen Ausbildung für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied ergab hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit keine signifikanten Unterschiede zwischen den zwei Gruppen.

Eher geringere Unterschiede hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit zeigen sich zwischen den Altersgruppen. Die Jüngsten sind allgemein am zufriedensten. Hierzu passt, dass auch diese Altersgruppe kaum mit dem Gedanken gespielt hat, die Tätigkeit zu beenden (vgl. Tab. 14). Allerdings dürfte dies darauf zurückzuführen sein, dass die bis zu 18-Jährigen ihr Amt noch nicht so lange ausüben wie die älteren Vorstandsmitglieder.

Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden, steigen mit dem Alter (und tendenziell auch mit der durchschnittlichen Amtszeit als Vorstandsmitglied), während die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins mit dem Alter leicht abnimmt. Hier zeigen sich insbesondere signifikante Unterschiede zwischen den über 60-Jährigen und den jüngeren Altersgruppen, d.h. ältere Vorstandsmitglieder empfehlen ihren Verein im Mittel weniger stark weiter als alle jüngeren Altersgruppen, auch wenn die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung in allen Altersgruppen sehr hoch ausgeprägt ist (vgl. Tab. 14).

Die einzelnen Vorstandspositionen unterscheiden sich kaum im Hinblick auf die Zufriedenheit der AmtsinhaberInnen (vgl. Abb. 27 und Abb. 28). So sind die SchriftführerInnen

im Schnitt allgemein am zufriedensten mit der Tätigkeit, während die Zufriedenheit unter den Abteilungsvorständen am geringsten ausgeprägt ist. BreitensportwartInnen überlegen am seltensten, die Tätigkeit zu beenden, während Vereinsvorsitzende am häufigsten mit diesem Gedanken spielen. Am seltensten weiterempfehlen würden ihre Tätigkeit SchatzmeisterInnen bzw. KassiererInnen, während insbesondere Presse- und SportwartInnen den Verein weiterempfehlen würden.

2.6.2 Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit

Betrachtet man neben der allgemeinen Zufriedenheit auch die Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (vgl. Abb. 29 und Abb. 30), so zeigen sich die höchsten Zufriedenheitswerte für die eigene Leistung als Vorstandsmitglied, die Zusammenarbeit im Verein, mit der flexiblen Wahl von Einsatzzeiten, der Ausstattung der Vereinsgruppen mit Sportmaterialien und Geräten sowie dem sportlichen Erfolg des Vereins. Frauen sind hierbei im Schnitt zufriedener mit dem letztgenannten Punkt als Männer und auch mit der Wahl flexibler Einsatzzeiten.

Ausbaufähig, und somit für die Vereine und Verbände interessant, ist die Zufriedenheit mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit, dem verbandlichen Melde-

Tab. 14: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, nach Altersgruppen.

Item	Alter				
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60
	Mittelwert				
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	8,00	7,76	7,43	7,44	7,79
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	8,44	6,97	6,64	6,79	7,26
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0,44	3,22	4,21	4,61	4,87
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	9,56	9,42	9,04	8,92	8,70

Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder - nach Vorstandspositionen (I)

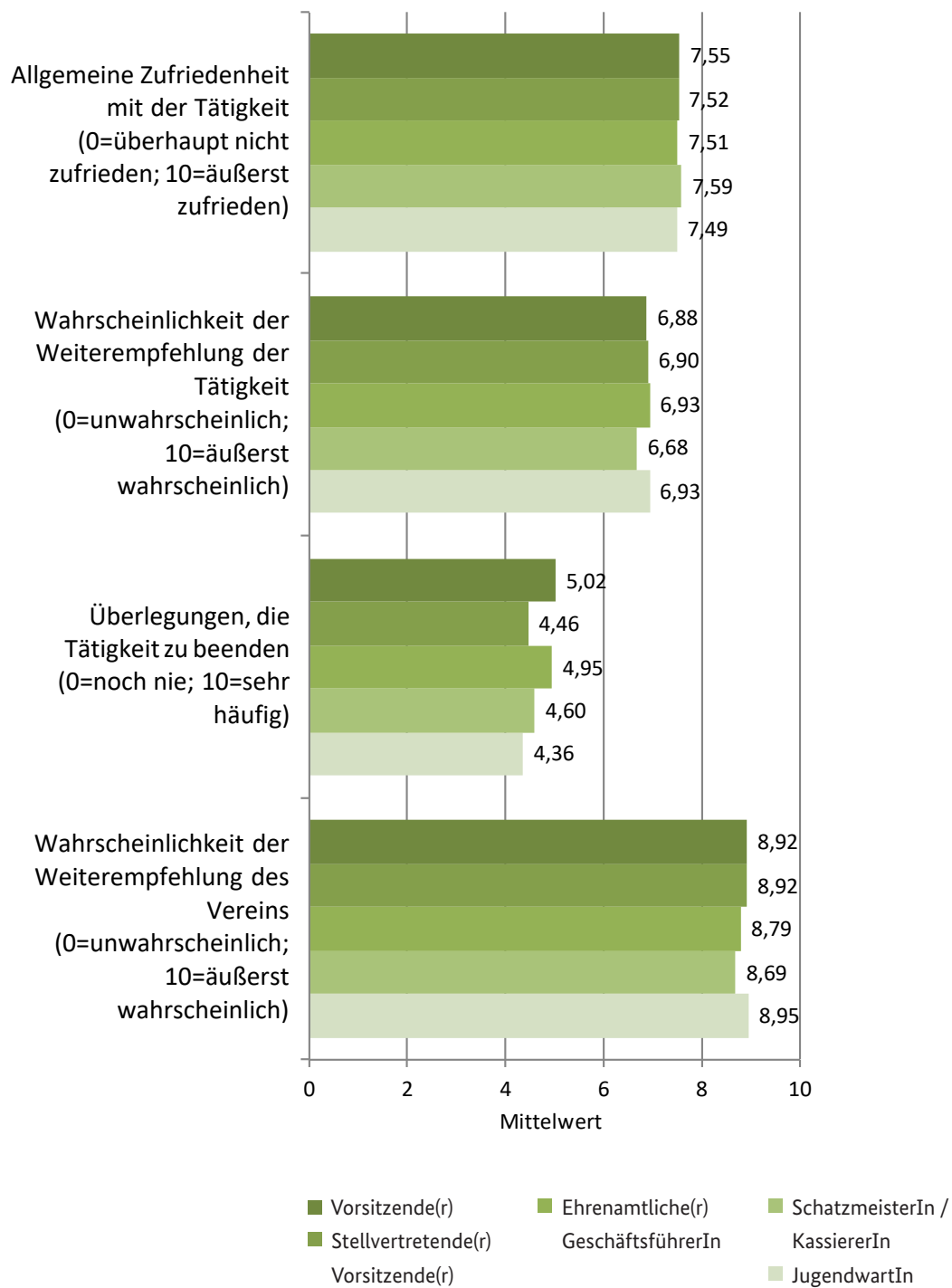


Abb. 27: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, nach Position (Teil 1).

Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder - nach Vorstandspositionen (II)

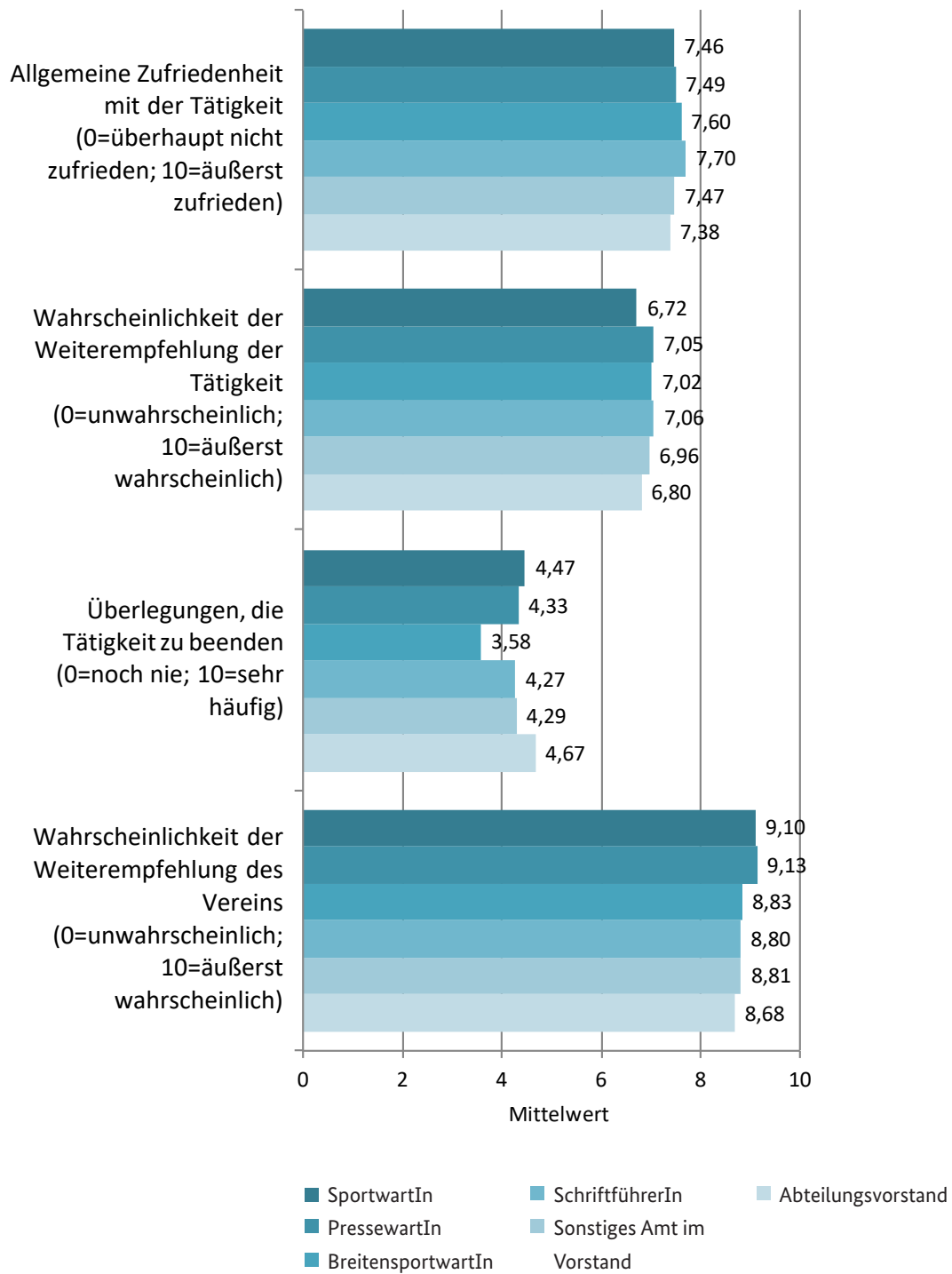


Abb. 28: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, nach Position (Teil 2).

wesen sowie der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verband.

Am geringsten ausgeprägt ist die Zufriedenheit der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder mit steuerlichen Vergünstigungen. Auch mit dem bürokratischen Aufwand sind die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder im Schnitt eher wenig zufrieden. Es scheint, dass die bisher von der Politik ergriffenen und im aktuellen Sportbericht der Bundesregierung aufgeführten Maßnahmen zu Steuererleichterungen sowie der „bürokratieärmeren“ Ausgestaltung von Vorschriften (vgl. Deutscher Bundestag, 2019) noch nicht ausreichen, um die Ehrenamtlichen zufrieden zu stellen. **Somit scheint die konsequente Gestaltung und Umsetzung gesetzlicher Regelungen weiterhin von Nöten, um die Ehrenamtlichen von bürokratischen Bürden zu befreien sowie vor zu geringen Vergünstigungen zu bewahren.**

Betrachtet man Unterschiede zwischen den Geschlechtern die einzelnen Zufriedenheitsaspekte betreffend, so zeigt sich, dass die weiblichen Vorstandsmitglieder im Schnitt nahezu durchgehend zufriedener mit den einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit sind als ihre männlichen Kollegen. Dies zeigt sich u.a. hinsichtlich der Unterstützung neuer Ideen, der Vereinbarkeit der Tätigkeit mit Familie, Freunden und dem Beruf, der flexiblen Wahl von Einsatzzeiten sowie der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten (vgl. Abb. 29 und Abb. 30). Einzig mit dem Zustand der genutzten Sportstätten sind die männlichen Vorstandsmitglieder signifikant zufriedener.

Eine Betrachtung der Verteilung der Zufriedenheit²⁷ der Vorstandsmitglieder mit den einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit zeigt, dass rund 90 % der Vorstandmitglieder mit ihrer ei-

genen Leistung zufrieden sind, während rund 4 % angeben, nicht bzw. weniger mit der eigenen Leistung als Vorstandsmitglied zufrieden zu sein (vgl. Abb. 31).

Die Betrachtung der Verteilung der Zufriedenheit bestätigt, dass über drei Viertel der Vorstandsmitglieder zufrieden sind mit der Zusammenarbeit im Verein, der Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterialien, der flexiblen Wahl von Einsatzzeiten sowie den sportlichen Erfolgen des Vereins. Über 70 % sind außerdem zufrieden mit der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verein sowie der Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder des eigenen Vereins (vgl. Abb. 31).

Betrachtet man die Bereiche, in denen sich die Vorstandsmitglieder hingegen weniger zufrieden zeigen, so wird deutlich, **dass über die Hälfte weniger bzw. nicht zufrieden sind mit steuerlichen Vergünstigungen, über 40 % nicht bzw. weniger zufrieden sind mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit** sowie der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten und rund 40 % nicht bzw. weniger zufrieden sind mit dem verbandlichen Meldewesen. Über ein Drittel der Vorstandsmitglieder zeigt sich zudem unzufrieden mit dem bürokratischen Aufwand für die Kostenerstattung sowie dem Haftungsrisiko bzw. der Absicherung durch Versicherungen (vgl. Abb. 32).

Betrachtet man die Zufriedenheit der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit differenziert nach Altersgruppen, so zeigen sich einige Unterschiede (vgl. Abb. 33 bis Abb. 35).

Ähnlich wie bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Breuer & Feiler, 2020) fällt auf, dass die durchschnittliche Zufriedenheit der jüngsten²⁸ und ältesten Gruppen der Vorstands-

27 Hierfür wurden drei Kategorien auf Basis der elfstufigen Skala gebildet: nicht bzw. weniger zufrieden (entspricht den Kategorien 0 bis 4), mittelmäßig zufrieden (entspricht Kategorie 5) und zufrieden (entspricht den Kategorien 6 bis 10).

28 Allerdings ist zu beachten, dass die jüngste Altersgruppe der bis zu 18-Jährigen nur einen sehr geringen Anteil (0,3 %) in der Stichprobe der Vorstandsmitglieder ausmacht und die Ergebnisse insbesondere für diese Altersgruppe somit mit Vorsicht zu betrachten sind.

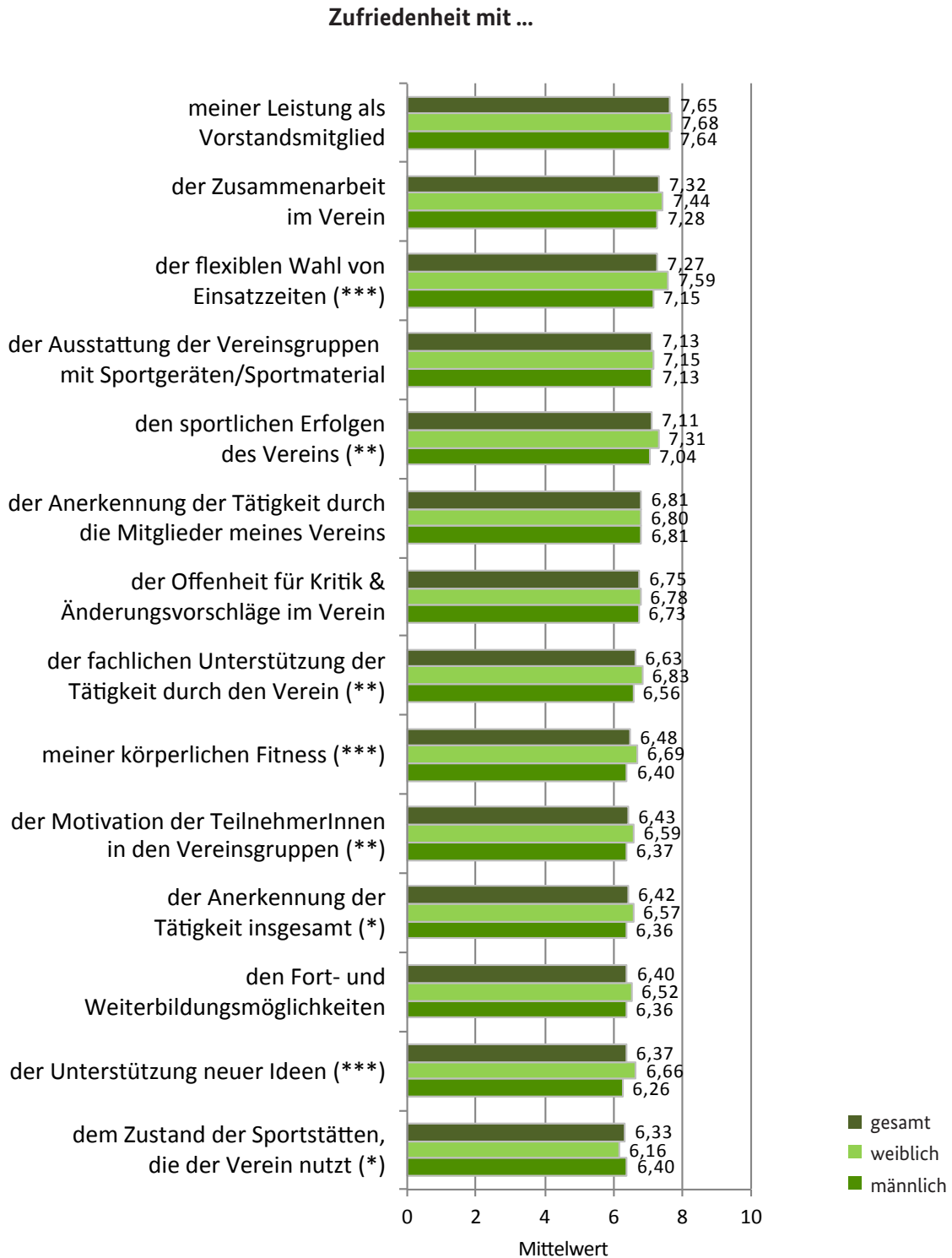


Abb. 29: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Geschlecht (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).



Abb. 30: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Geschlecht (0="überhaupt nicht zufrieden" bis 10="äußerst zufrieden"; Teil 2).

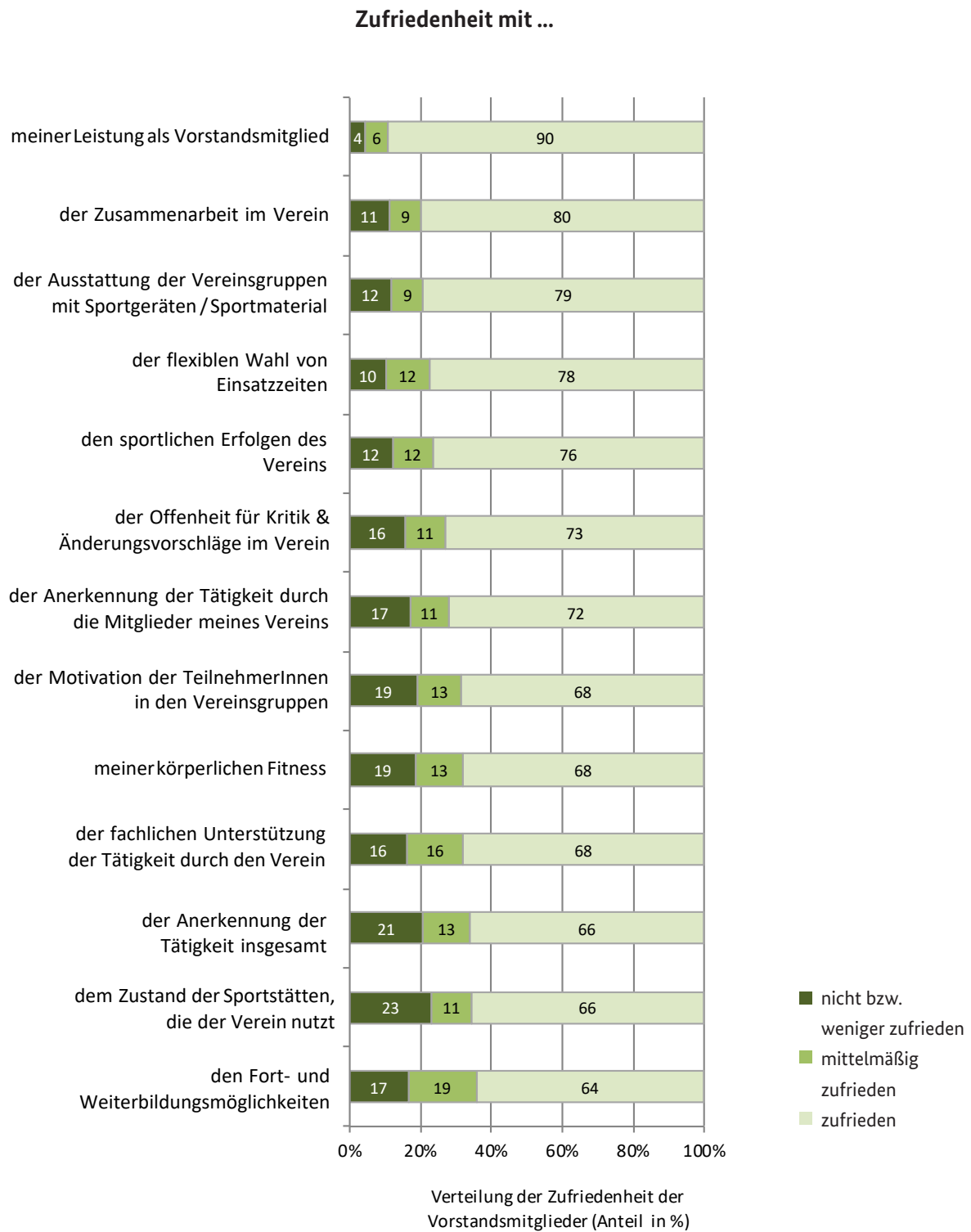


Abb. 31: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 1).

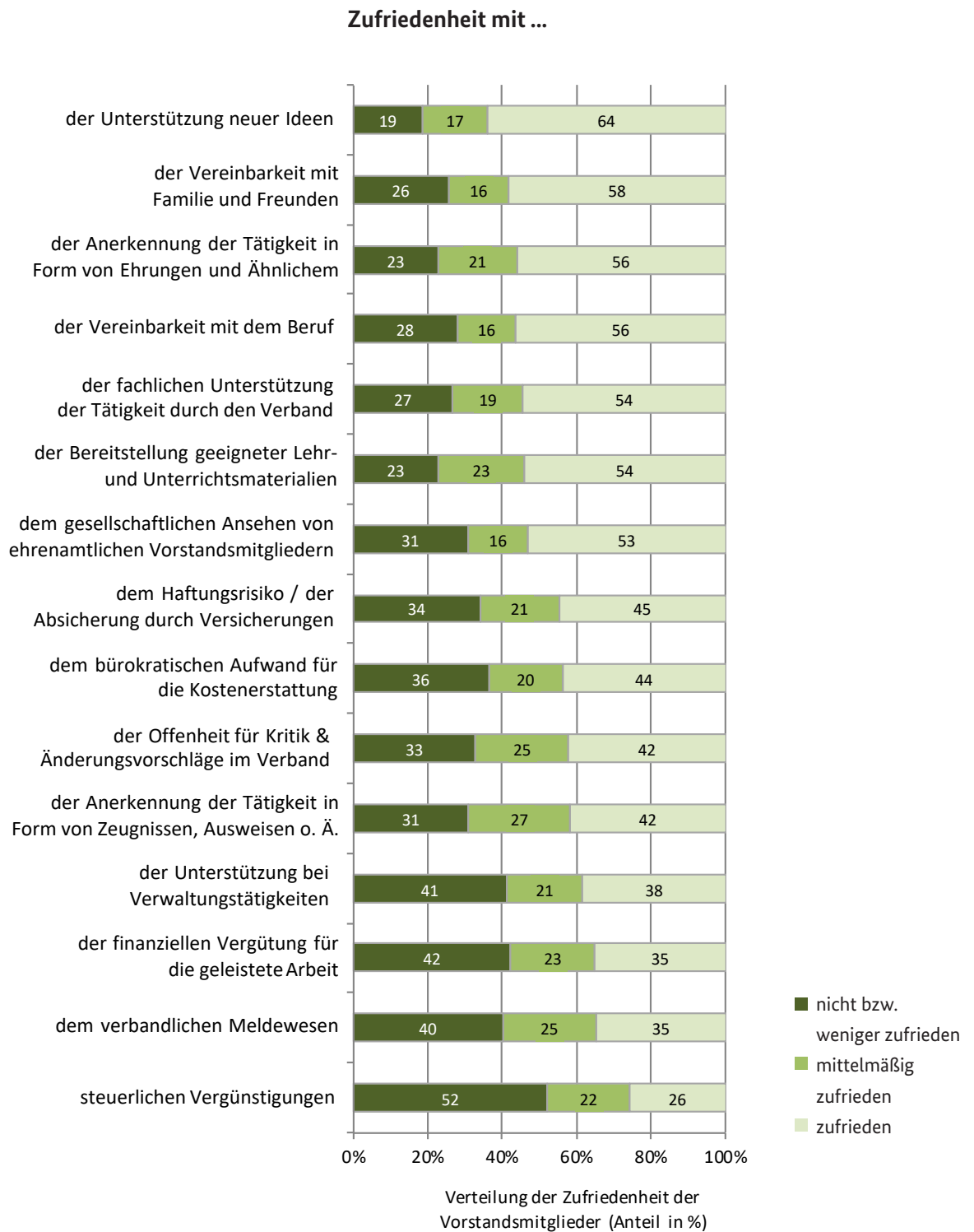


Abb. 32: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 2).

mitglieder häufig größer ausfällt als die Zufriedenheit der weiteren Altersgruppen. Dieses Muster zeigt sich bspw. bei der Zufriedenheit mit der Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder des eigenen Vereins, der Vereinbarkeit mit Familie und Freunden und dem Zustand der Sportstätten, die der Verein nutzt. Hier sind die bis zu 18-Jährigen sowie die über 60-Jährigen jeweils signifikant zufriedener als die Altersgruppe der 27- bis 40-jährigen Vorstandsmitglieder.

Es fällt außerdem auf, dass die Altersgruppe der 27- bis 40-Jährigen in vielen weiteren Bereichen am wenigsten zufrieden ist. Dies trifft bspw. auf folgende Zufriedenheitsaspekte zu: Die Zufriedenheit mit der Anerkennung der Tätigkeit insgesamt und durch die Mitglieder des eigenen Vereins sowie der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit mit dem Beruf sowie Familie und Freunden. Letzteres dürfte darauf zurück zu führen sein, dass diese Altersgruppe sich in einer Lebensphase befindet, in der sie stark beruflich und familiär beansprucht wird.

Signifikant zufriedener mit der eigenen Leistung als Vorstandsmitglied sind im Vergleich zu den jüngeren Altersgruppen die über 60-Jährigen. Möglicherweise liegt diese größere Zufriedenheit am reichen Erfahrungsschatz, den die ältesten Vorstandsmitglieder bereits während ihrer Amtszeit ansammeln konnten.

Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Aspekte der Zufriedenheit nach Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport zeigt, **dass ausgebildete Vorstandsmitglieder signifikant zufriedener mit der eigenen Leistung sind als Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung**. Eine fachliche Ausbildung für die Tätigkeit scheint demnach, wie auch bereits bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen festgestellt (vgl. Breuer & Feiler, 2020), wichtig für die persönliche Einschätzung der eigenen Leistung als Vorstandsmitglied. Außer-

dem ist die Zufriedenheit mit der Motivation der TeilnehmerInnen in den Vereinsgruppen ebenfalls größer ausgeprägt unter ausgebildeten Vorstandsmitgliedern, während Vorstände ohne eine Ausbildung zufriedener sind mit der Vereinbarkeit von Familie und Freunden (vgl. Abb. 36).

Eine Ausbildung für die Tätigkeit scheint also wichtig für die Motivation, Zufriedenheit und die Einschätzung des eigenen Könnens, aber auch im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit anderen Personen im Verein. Andererseits muss in eine solche Ausbildung natürlich Zeit investiert werden, die von der Freizeit des bzw. der Einzelnen und somit der Zeit mit Familie und Freunden abgeht. Insofern ist es besonders wichtig, **die Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung für die Ehrenamtlichen so einfach und unkompliziert wie möglich zu gestalten** (z.B. durch entsprechende AnsprechpartnerInnen im Verein), denn dann sind die Vorstandsmitglieder auch eher bereit, sich fortzubilden (vgl. hierzu Abschnitt 2.7).

Ein weiterer Ansatz könnte sein, die non-formalen Qualifizierungen des deutschen Sportsystems zukünftig in den sog. Deutschen Qualifizierungsrahmen (DQR²⁹) einzuordnen, um eine bessere Vergleichbarkeit mit anderen Qualifizierungen des Bildungssystems zu ermöglichen. Eine Prüfung der Anschlussfähigkeit der Rahmenrichtlinien für Qualifizierungen des DOSB an den DQR wurde seitens des organisierten Sports bereits vorgenommen (Sygusch, Liebl & Töpfer, 2013) und wird von Akteuren der Zivilgesellschaft weiterhin gefordert (vgl. Priemer & Schwind-Gick, 2020). Grundsätzlich ist geplant, auch nicht-formalen Qualifikationen Eingang in den DQR zu gewähren (DQR, 2020b), allerdings werden Kriterien zur Zuordnung nicht-formaler Qualifikationen in den DQR aktuell noch entwickelt und erprobt, weshalb eine Zuordnung derzeit noch nicht möglich ist (DQR, 2020c).

29 Der DQR wird als Instrument zur Einordnung verschiedener Qualifikationen des deutschen Bildungssystems genutzt. Er gibt eine Orientierung im deutschen Bildungssystem und erleichtert die Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen im europäischen Kontext (DQR, 2020a).

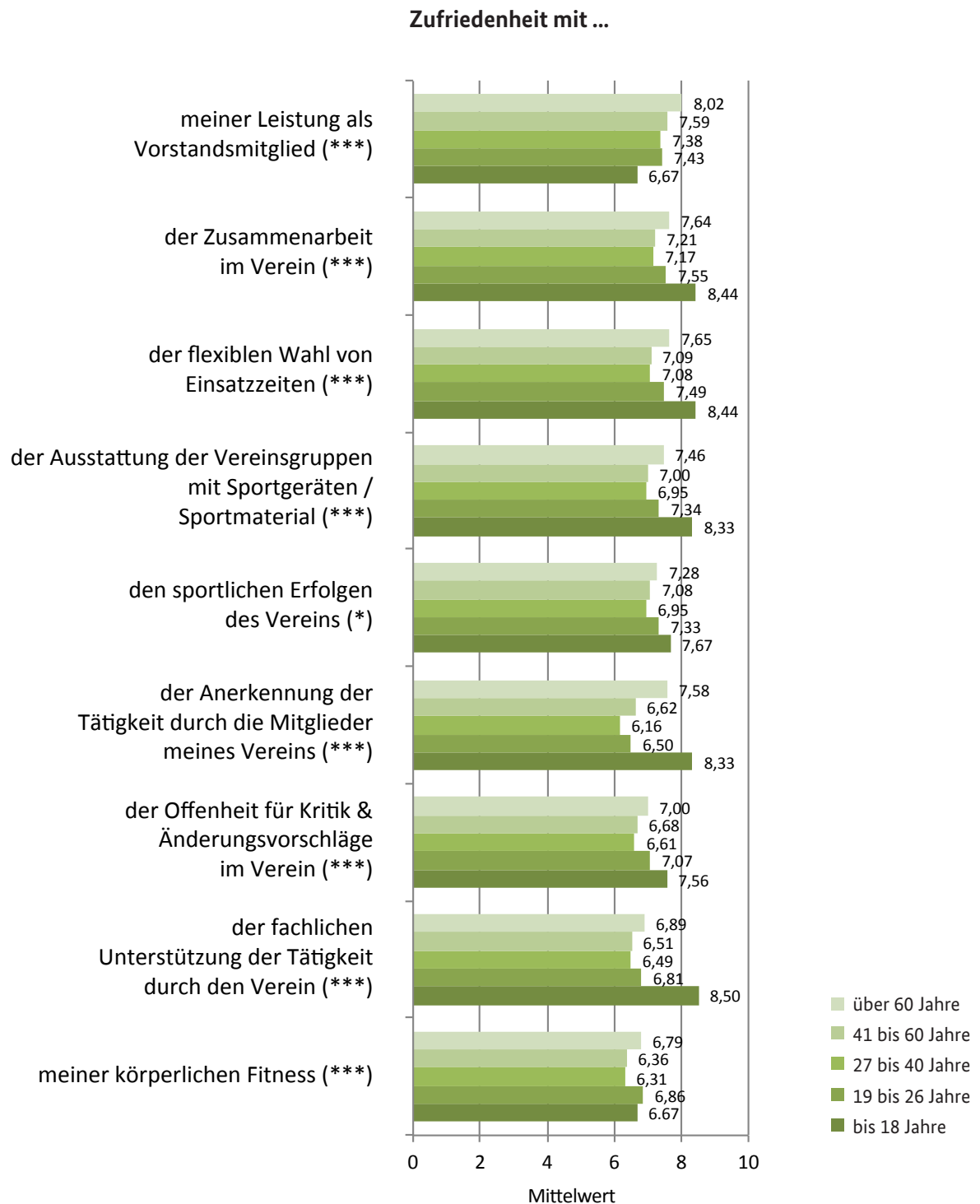


Abb. 33: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0="überhaupt nicht zufrieden" bis 10="äußerst zufrieden"; Teil 1).

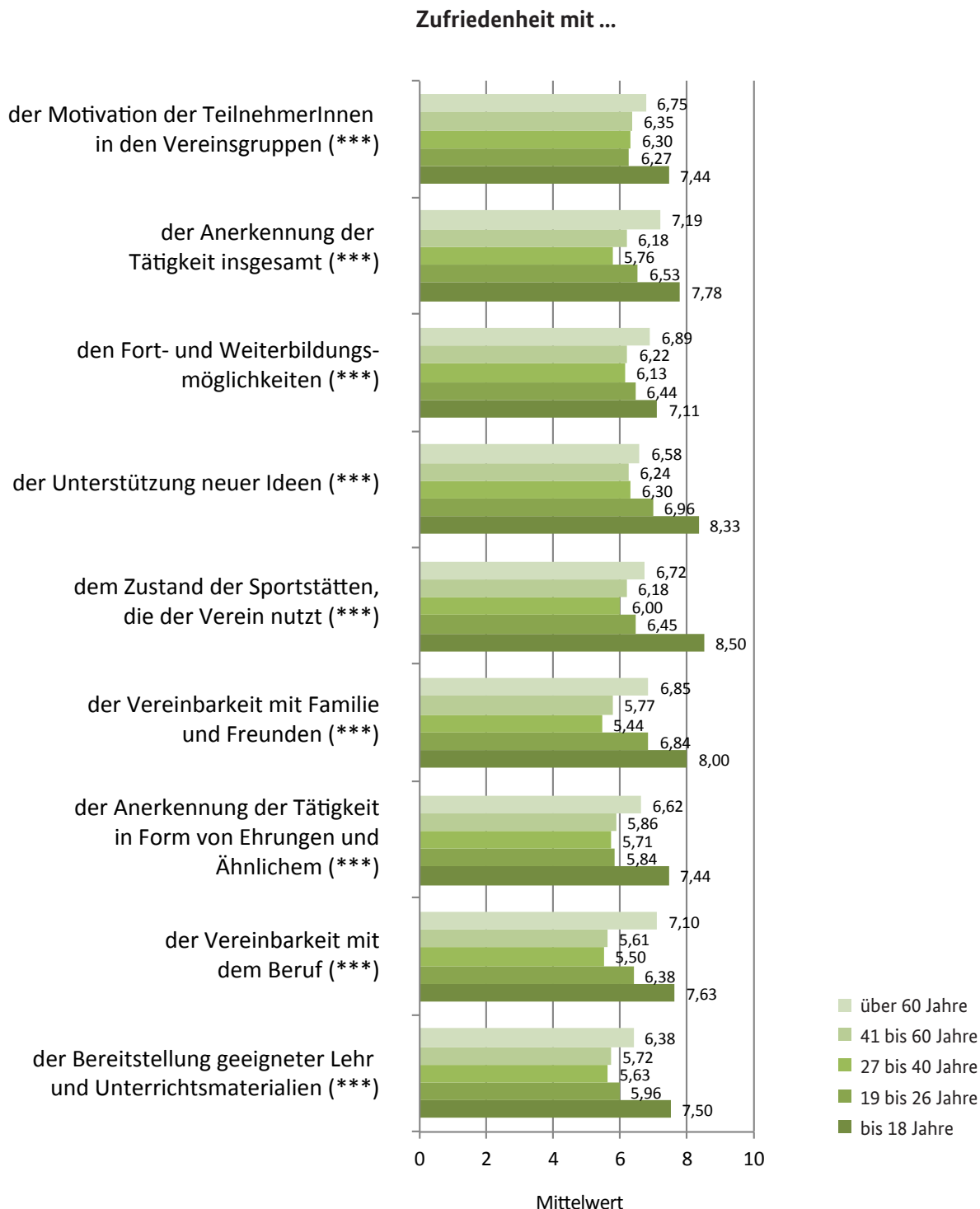


Abb. 34: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).

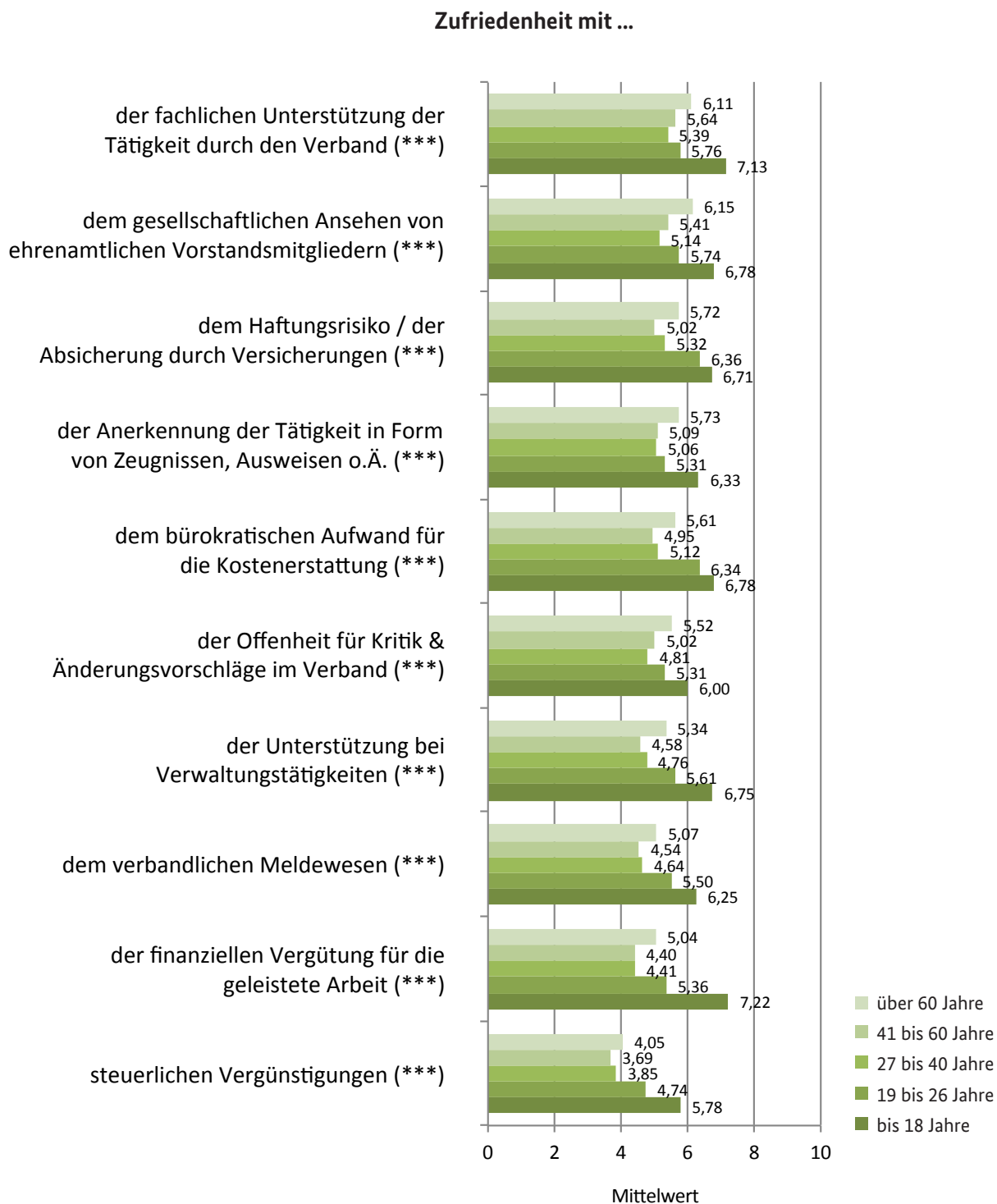


Abb. 35: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0="überhaupt nicht zufrieden" bis 10="äußerst zufrieden"; Teil 3).

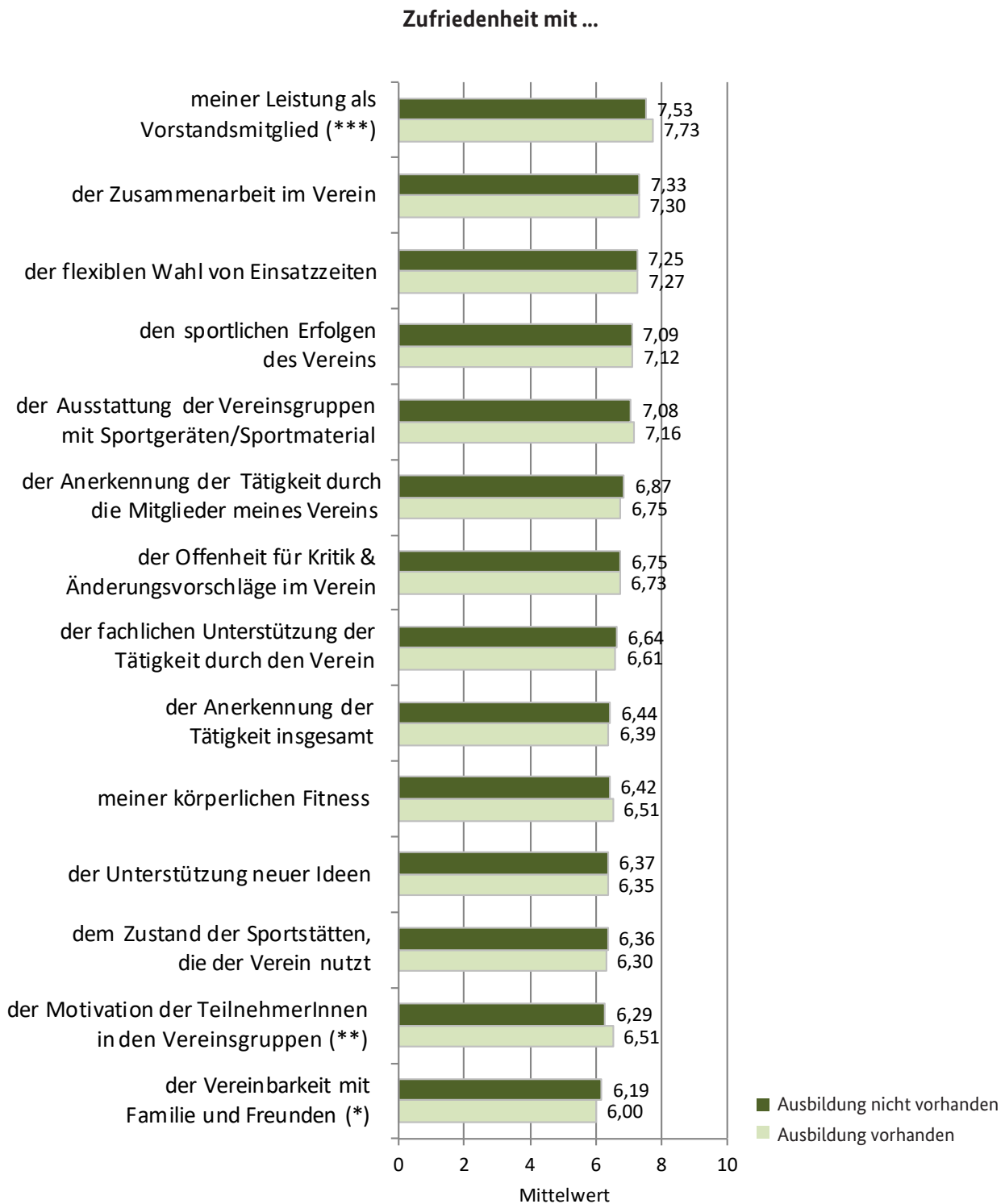


Abb. 36: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).

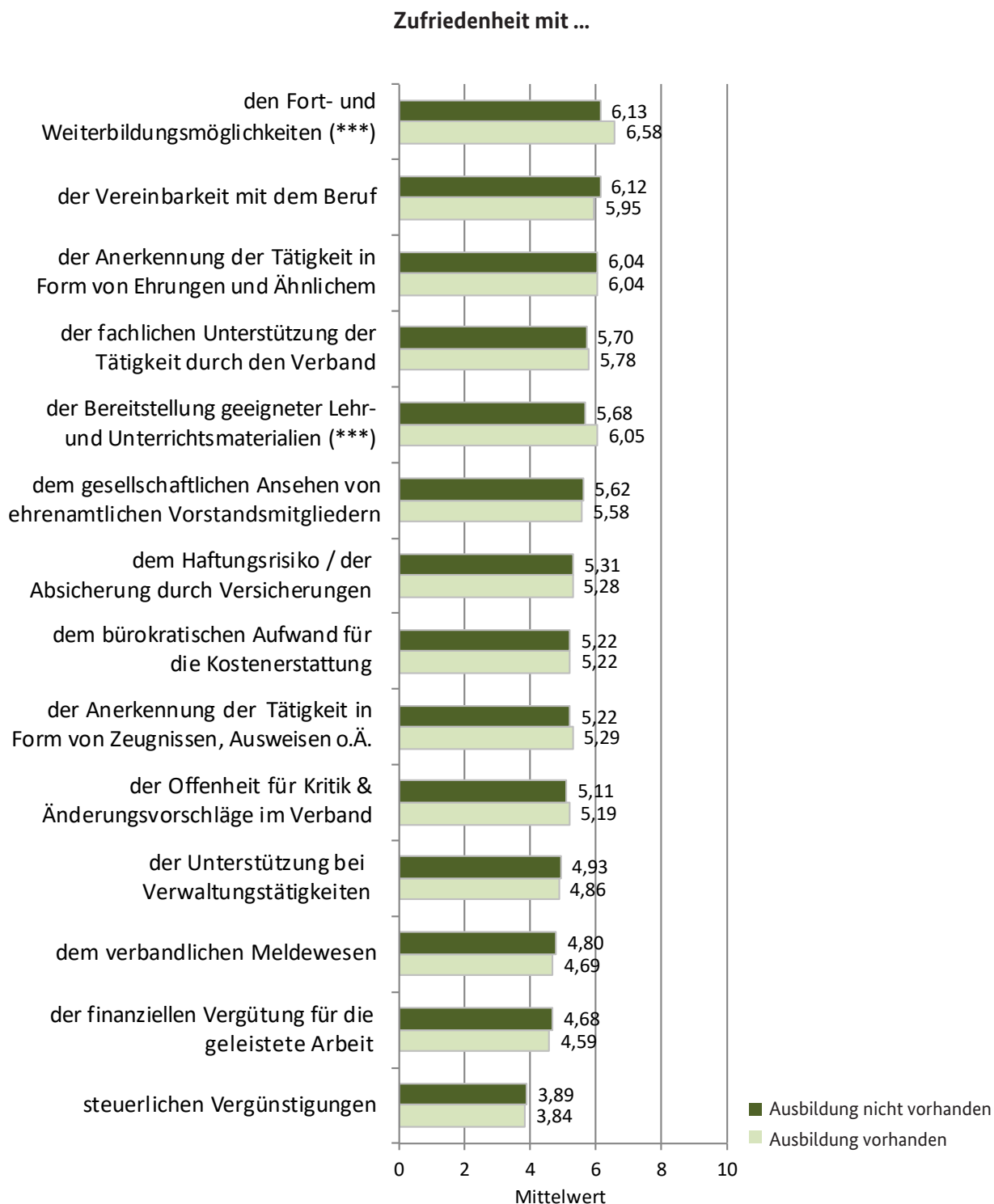


Abb. 37: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).

Interessant ist, dass **ausgebildete Vorstandsmitglieder signifikant zufriedener sind mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten** (vgl. Abb. 37). **Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung mit den Angeboten weniger zufrieden sind. Dies könnte ein Grund sein, weshalb die Fort- und Weiterbildungsangebote bisher von der Gruppe der nicht ausgebildeten Vorstandsmitglieder nicht in Anspruch genommen worden sind.** Um die Ausbildungsquote zu steigern, gilt es herauszufiltern, warum die nicht ausgebildeten Vorstandsmitglieder mit den Angeboten nicht zufrieden sind, und im Anschluss entsprechende Anpassungen der Angebote vorzunehmen. Zudem wäre seitens der Vereine und Verbände zu prüfen, ob die bestehenden Fort- und Weiterbildungsangebote überhaupt bei allen Vorstandsmitgliedern bekannt sind, denn nur wer sich der Existenz entsprechender Angebote bewusst ist, kann sie auch in Anspruch nehmen.

2.6.3 Zufriedenheit mit dem Engagement als Vorstandsmitglied

Zur Abfrage der Zufriedenheit mit dem eigenen Engagement als ehrenamtliches Vorstandsmitglied wurde auf den „Kurzfragebogen zur Erfassung allgemeiner und facetten-spezifischer Arbeitszufriedenheit“ (KAFA) zurückgegriffen. Der KAFA wurde ursprünglich zur Messung der Arbeitszufriedenheit entwickelt (vgl. Haarhaus, 2016) und für die vorliegende Studie auf die spezielle Situation von Sportvereinen angepasst. Er misst sowohl die allgemeine Arbeitszufriedenheit (d.h. im hier untersuchten Fall der Vorstandsmitglieder die Engagementzufriedenheit) als auch fünf Facetten der Arbeitszufriedenheit (hier Engagementzufriedenheit). Die Facetten umfassen die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten, KollegInnen, Entwicklungsmöglichkeiten, der Aufwandsentschädigung (im Original KAFA: Bezahlung) sowie den VorstandskollegInnen (im Original KAFA: den Vorgesetzten). Die Vorstandsmitglieder wurden gebeten, 30 auf den

speziellen Sportvereins-Kontext angepasste Aussagen zu bewerten, die sich den sechs Bereichen (allgemeine Zufriedenheit sowie fünf Facetten) zuordnen lassen. Die sechs Bereiche wurden jeweils anhand von fünf Items auf einer fünfstufigen Skala von „stimmt gar nicht“ (1) bis „stimmt völlig“ (5) gemessen, wobei die Skala sowohl positiv als auch negativ formulierte Aussagen misst.

Im Folgenden werden sowohl die Ergebnisse der einzelnen 30 Items dargestellt (vgl. Abb. 43 bis Abb. 54), als auch die Mittelwerte der sechs Bereiche (vgl. Abb. 38 bis Abb. 42). Hierzu wurden sechs additive Indizes gebildet, wobei die negativ formulierten Aussagen umkodiert wurden. Im Ergebnis bedeutet ein höherer Skalenwert der Indizes eine positivere Bewertung des entsprechenden Bereichs.

Es zeigt sich, dass die **ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder im Allgemeinen eine recht hohe Zufriedenheit mit ihrem Engagement aufweisen**. So liegt der Mittelwert bei $M=4,13$, wobei Frauen signifikant zufriedener sind als Männer (vgl. Abb. 38). **Die allgemeine Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder liegt allerdings etwas unter der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen** (vgl. Breuer & Feiler, 2020). Auch die einzelnen positiv formulierten Items zur Messung der allgemeinen Engagementzufriedenheit werden von den weiblichen Vorstandsmitgliedern höher bewertet als von ihren männlichen Kollegen (vgl. Abb. 47).

Betrachtet man die fünf Facetten der Engagementzufriedenheit, so zeigt sich, dass die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder ebenfalls sehr zufrieden mit den weiteren Vorstandsmitgliedern sowie ihren KollegInnen sind. So stimmen jeweils knapp 90 % zu, die weiteren Vorstandsmitglieder seien vertrauenswürdig (vgl. Abb. 44) und die KollegInnen sympathisch (vgl. Abb. 46). Auch mit ihren Tätigkeiten sind die Vorstandsmitglieder durchschnittlich zufrieden, wobei die Zufriedenheit hier unter den Männern etwas stärker ausgeprägt ist als unter den Frauen (vgl. Abb. 38).

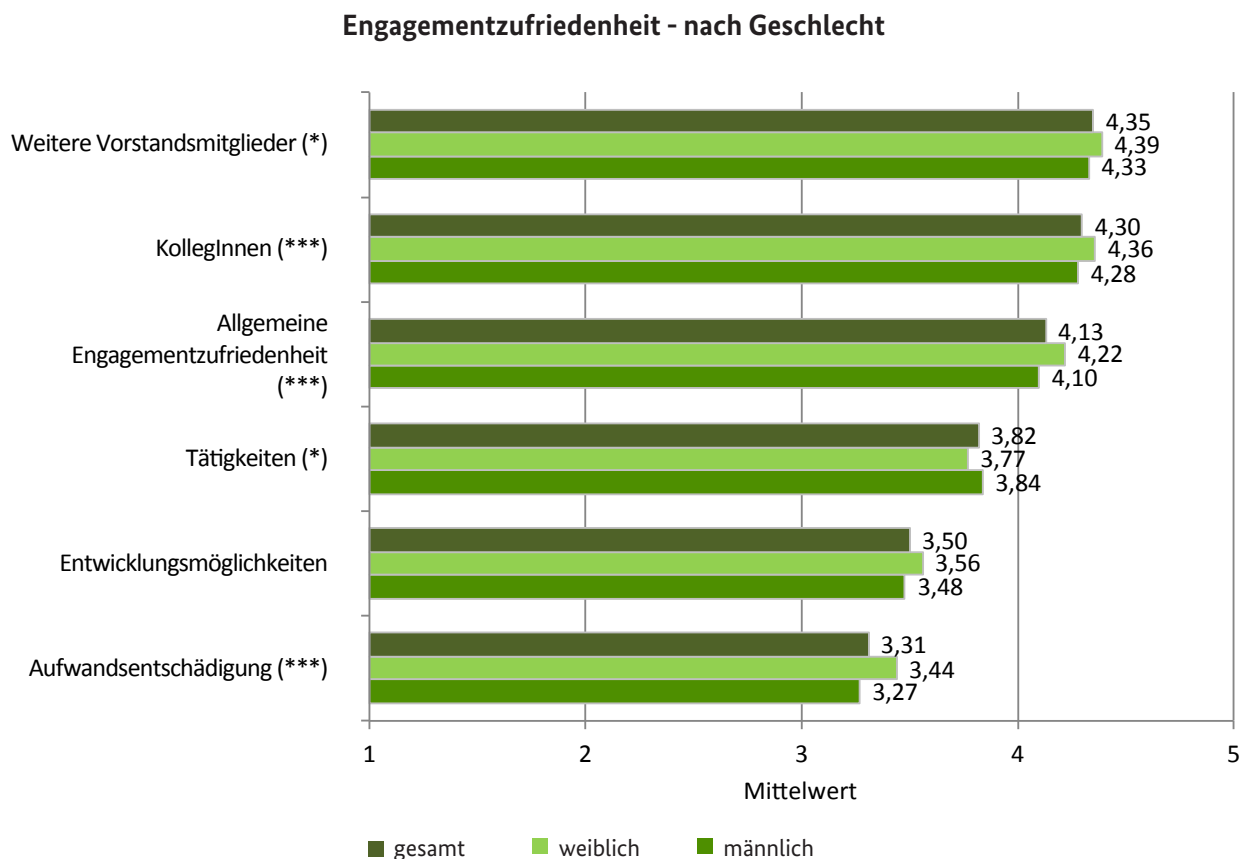


Abb. 38: Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, nach Geschlecht (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

Weniger eindeutig ist das Ergebnis der einzelnen Items hingegen in den Bereichen der Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. Abb. 51) und insbesondere der Aufwandsentschädigung (vgl. Abb. 53). Auch hier stimmen die Vorstandsmitglieder den positiven Aussagen durchschnittlich etwas stärker zu als den negativen Aussagen, jedoch ist die Differenz zwischen den Werten nicht so stark ausgeprägt wie in den anderen Bereichen.

Zieht man eine Regressionsanalyse heran, um die Bedeutung der einzelnen fünf Facetten in Bezug auf die allgemeine Engagementzufriedenheit zu untersuchen, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten relativ den größten Einfluss auf die allgemeine Enga-

gementzufriedenheit hat ($\beta=0,282$), d.h. am bedeutsamsten für die Gesamtzufriedenheit ist. Der zweitgrößte Einfluss zeigt sich bei der Zufriedenheit mit den weiteren Vorstandsmitgliedern ($\beta=0,215$), während die Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten relativ gesehen die geringste Bedeutung im Hinblick auf die allgemeine Engagementzufriedenheit hat ($\beta=0,125$). Die Bedeutung der Zufriedenheit mit den KollegInnen ($\beta=0,133$) und der Aufwandsentschädigung ($\beta=0,140$) bezogen auf die Gesamtzufriedenheit unterscheidet sich nur geringfügig voneinander.

Eine Betrachtung der Engagementzufriedenheit nach Altersgruppen zeigt, dass insbesondere in den Bereichen der Aufwandsentschä-

digung sowie der Entwicklungsmöglichkeiten die Altersgruppen der 27- bis 40-Jährigen sowie der 41- bis 60-Jährigen im Schnitt weniger zufrieden sind als die ältesten Vorstandsmitglieder über 60 Jahre. Auch die jüngste Altersgruppe der bis zu 18-Jährigen ist durchschnittlich zufriedener³⁰. Mit den Tätigkeiten als Vorstandsmitglied ist die Altersgruppe der über 60-Jährigen durchschnittlich am zufriedensten, während allgemein die Gruppe der 19- bis 26-Jährigen am zufriedensten mit ihrem Engagement ist (vgl. Abb. 39).

Unterscheidet man Vorstandsmitglieder mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit, so zeigen sich hinsichtlich der sechs Bereiche der Engagementzufriedenheit nur geringe Unterschiede. Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für die Vorstandstätigkeit sind jedoch mit ihren Tätigkeiten signifikant zufriedener als ihre KollegInnen ohne eine entsprechende Ausbildung (vgl. Abb. 40).

Eine Betrachtung der Engagementzufriedenheit nach den einzelnen Vorstandspositionen zeigt nur geringe Unterschiede zwischen

Engagementzufriedenheit - nach Altersgruppen

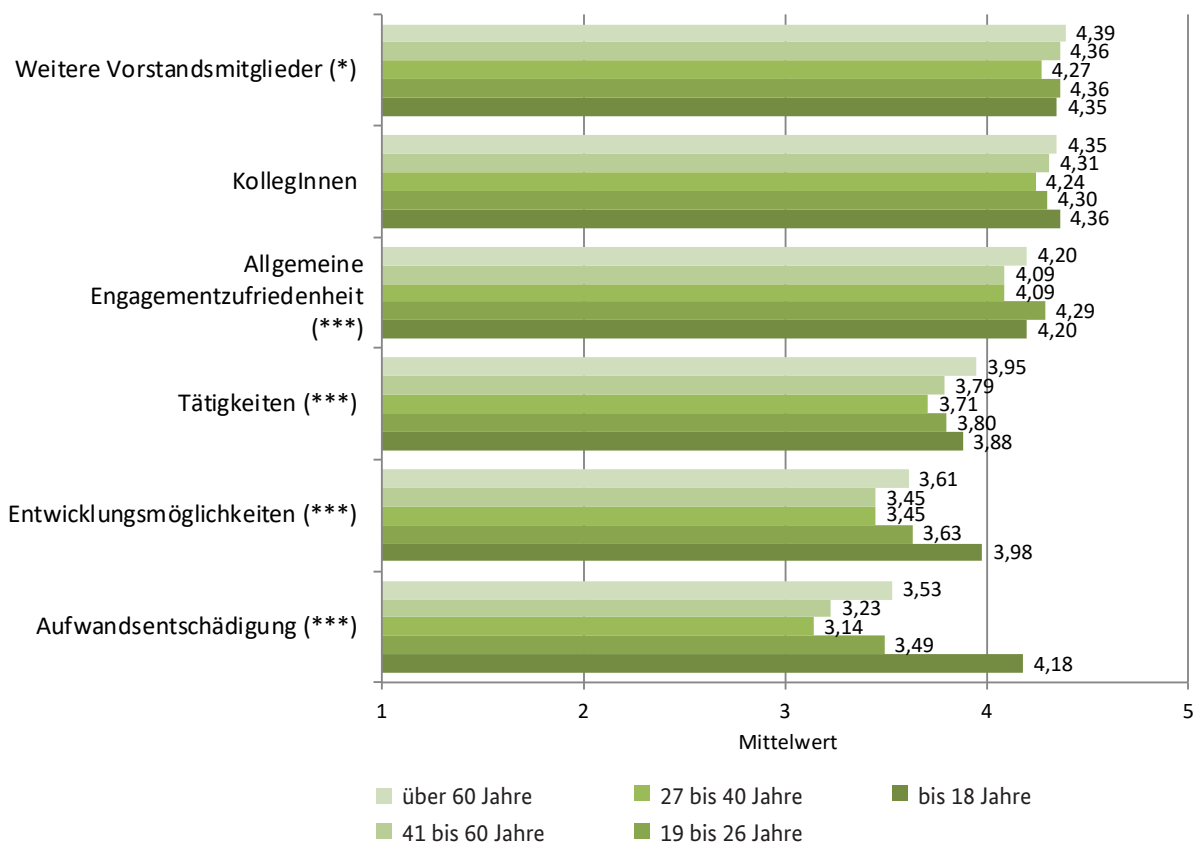


Abb. 39: Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, nach Altersgruppen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

30 Allerdings ist diese Altersgruppe der bis zu 18-Jährigen in der Stichprobe der Vorstandsmitglieder nur in sehr geringem Umfang vertreten (0,3 %, vgl. Abschnitt 2.1).

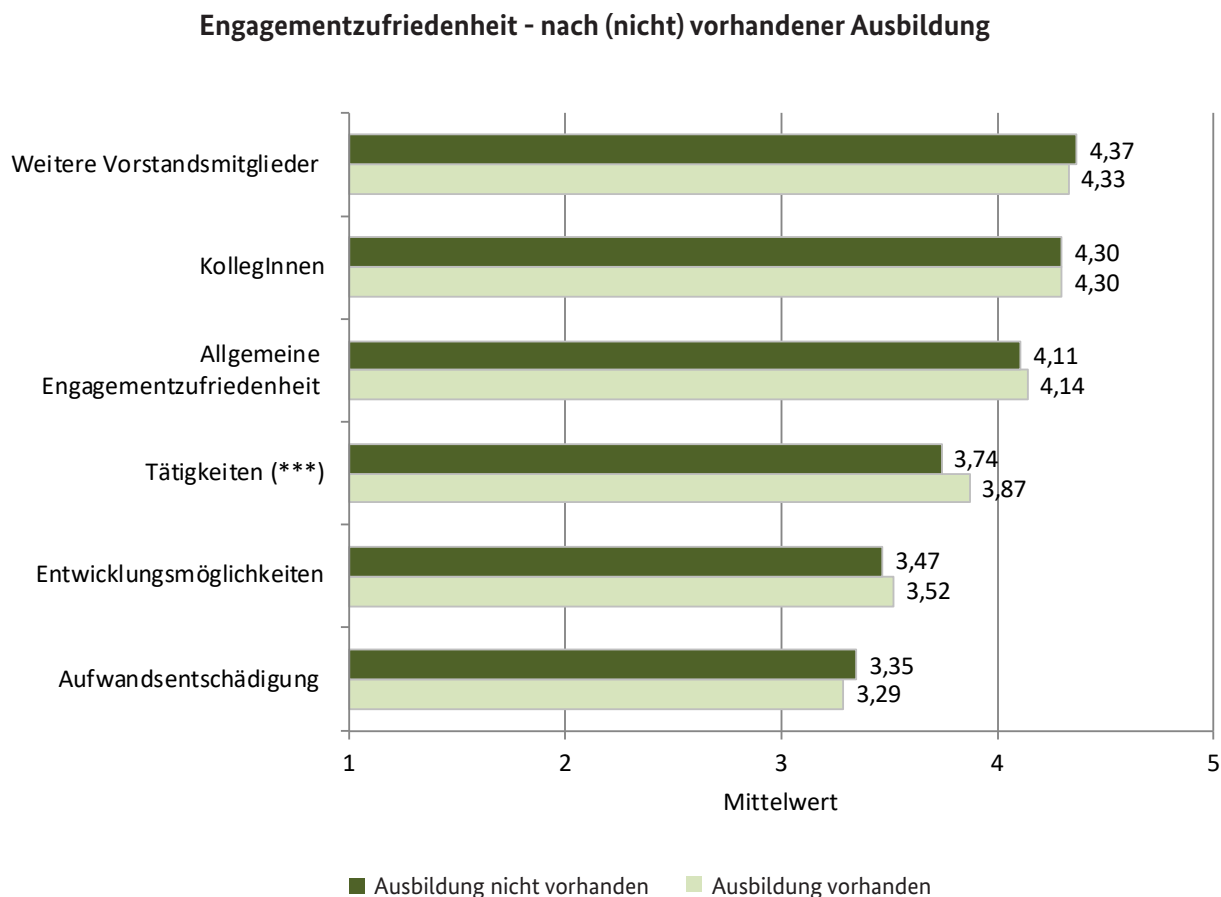


Abb. 40: Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1="stimmt gar nicht" bis 5="stimmt völlig").

den FunktionsträgerInnen, was die Zufriedenheit mit den anderen Vorstandsmitgliedern und den KollegInnen betrifft. Auch die allgemeine Zufriedenheit variiert nur geringfügig (vgl. Abb. 41 und Abb. 42). Etwas deutlichere Unterschiede der Zufriedenheit zwischen den verschiedenen Vorstandspositionen zeigen sich allerdings in den Bereichen der Tätigkeiten, der Entwicklungsmöglichkeiten sowie der Aufwandsentschädigungen. So sind beispielsweise SchriftführerInnen und SchatzmeisterInnen durchschnittlich am wenigsten mit ihren Tätigkeiten zufrieden, während die größte Zufriedenheit in diesem Bereich bei den Vereinsvorsitzenden, PressewartInnen und JugendwartInnen zu

finden ist. Andererseits sind die Vorsitzenden am wenigsten zufrieden mit den Entwicklungsmöglichkeiten. Auch die Zufriedenheit der Vorsitzenden mit der Aufwandsentschädigung ist am wenigsten stark ausgeprägt.

Insgesamt zeigt die differenzierte Betrachtung der Engagementzufriedenheit, dass Vorstandsmitglieder je nach Geschlecht und Alter durchaus unterschiedliche Zufriedenheitsstufen aufweisen, die Unterscheidungskriterien der bekleideten Positionen und der Ausbildung allerdings nur eine untergeordnete Rolle für die Engagementzufriedenheit zu spielen scheinen.

Engagementzufriedenheit - nach Vorstandspositionen (I)

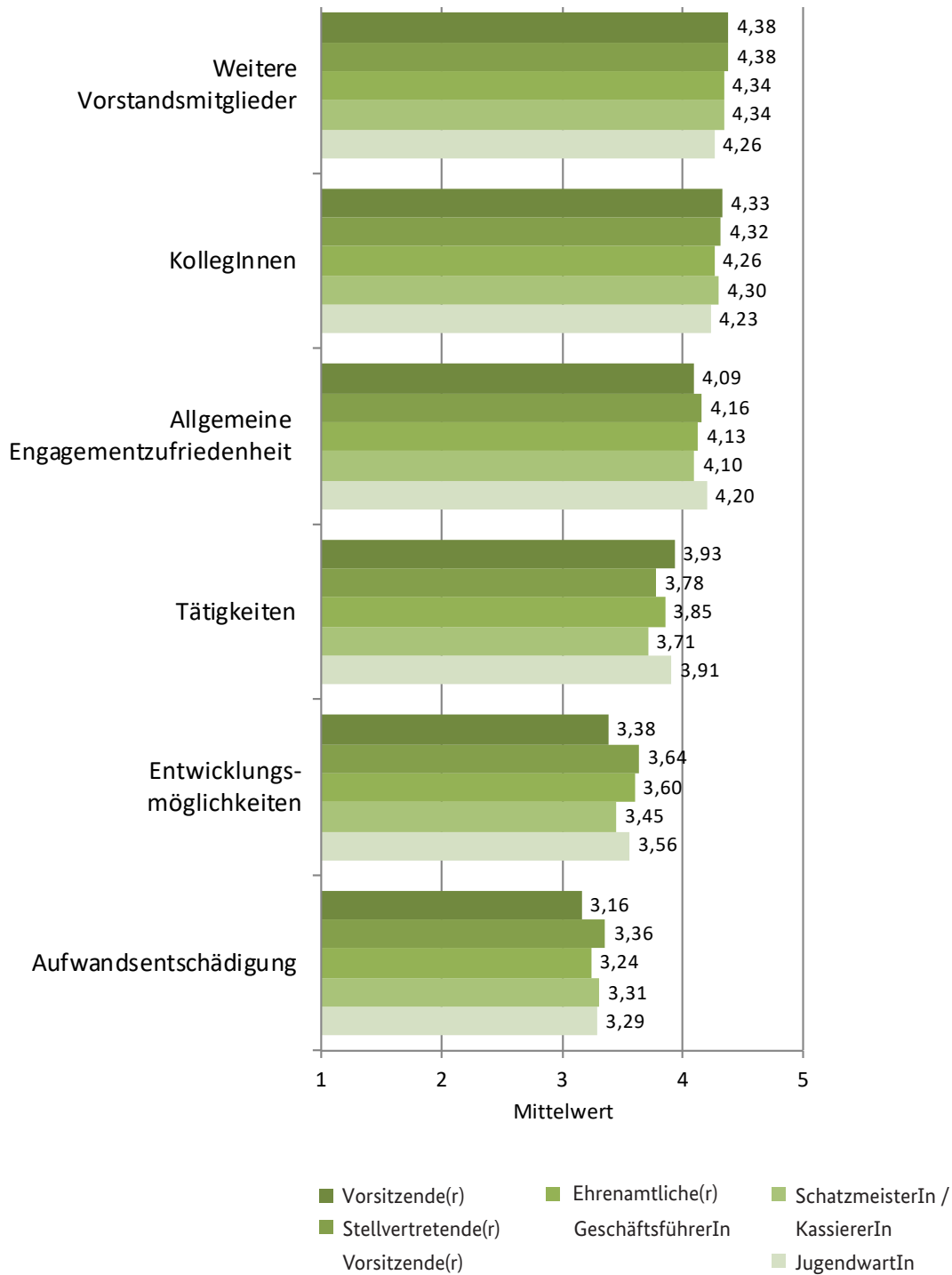


Abb. 41: Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, nach Positionen (1="stimmt gar nicht" bis 5="stimmt völlig"; Teil 1).

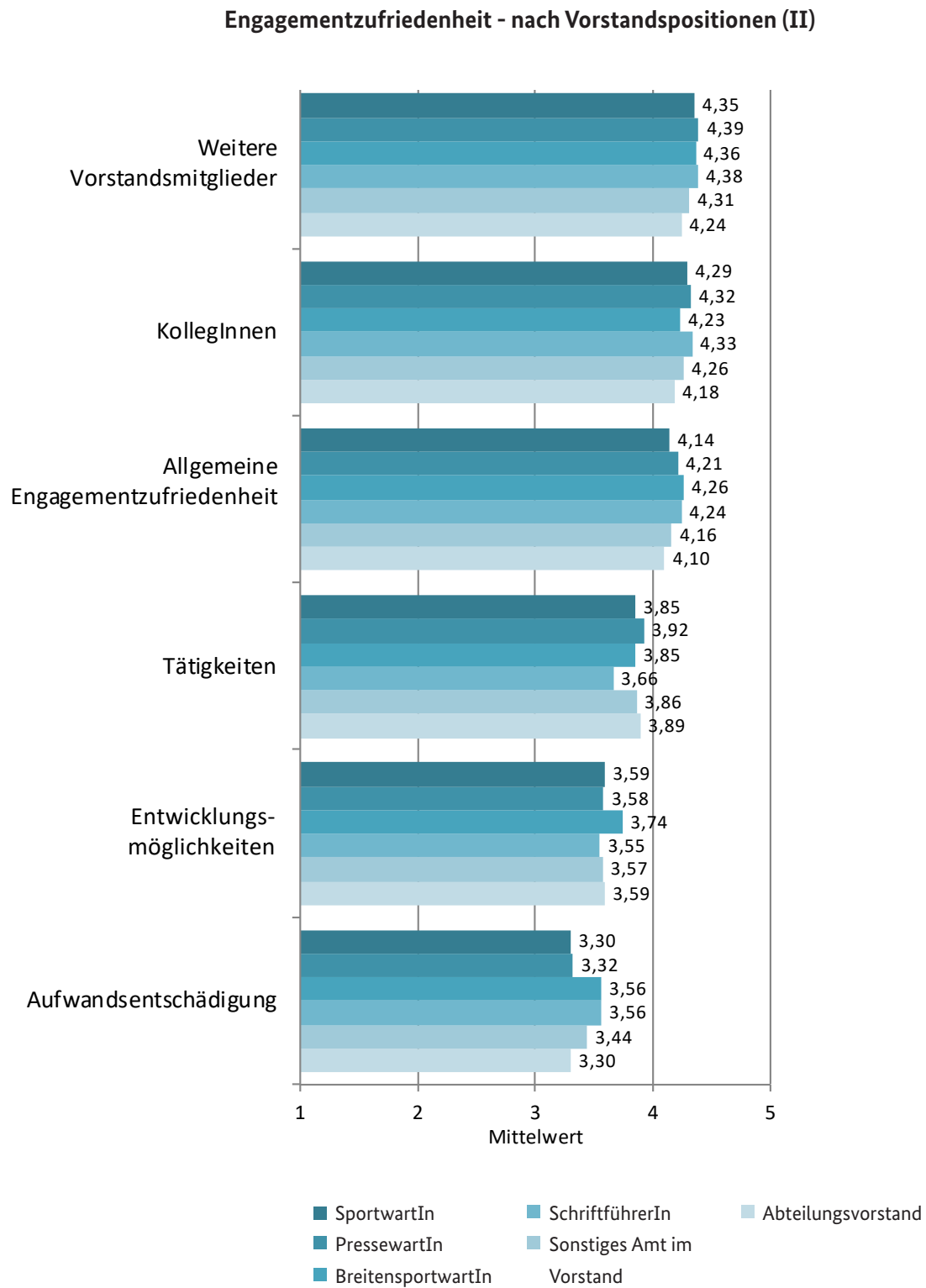


Abb. 42: Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, nach Positionen (1="stimmt gar nicht" bis 5="stimmt völlig"; Teil 2).

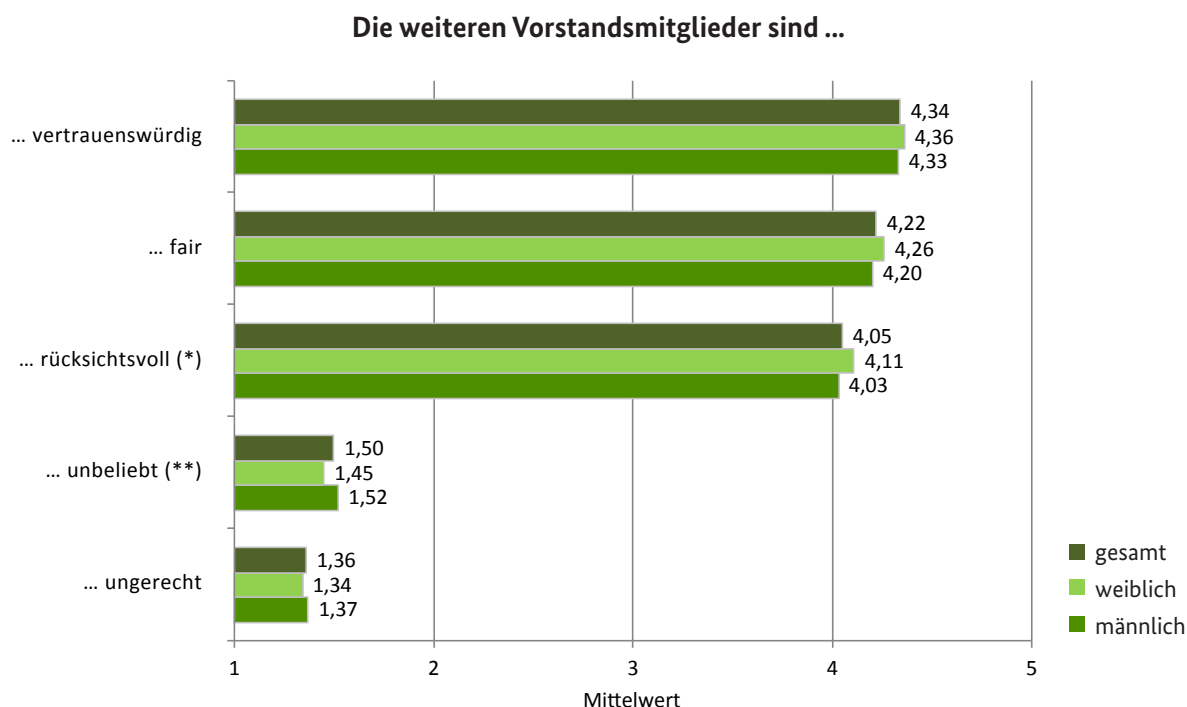


Abb. 43: Einschätzung der weiteren Vorstandsmitglieder (1="stimmt gar nicht" bis 5="stimmt völlig").

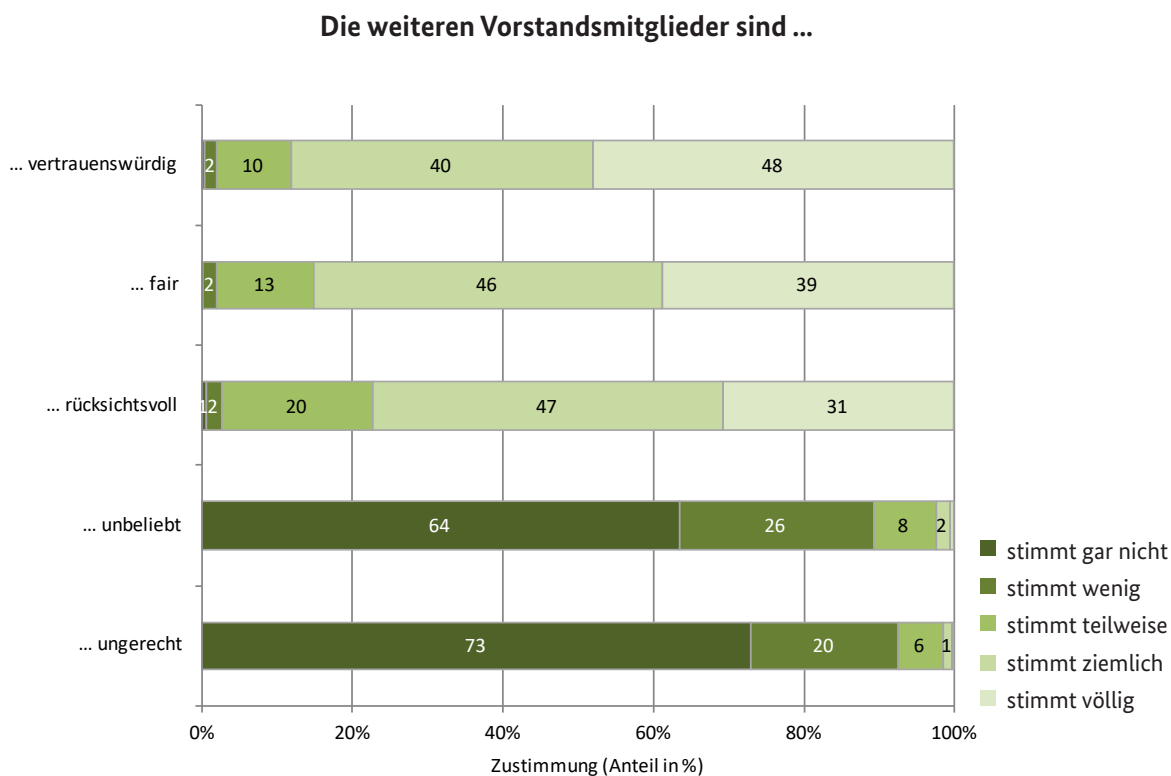


Abb. 44: Verteilung Zufriedenheit mit den weiteren Vorstandsmitgliedern.

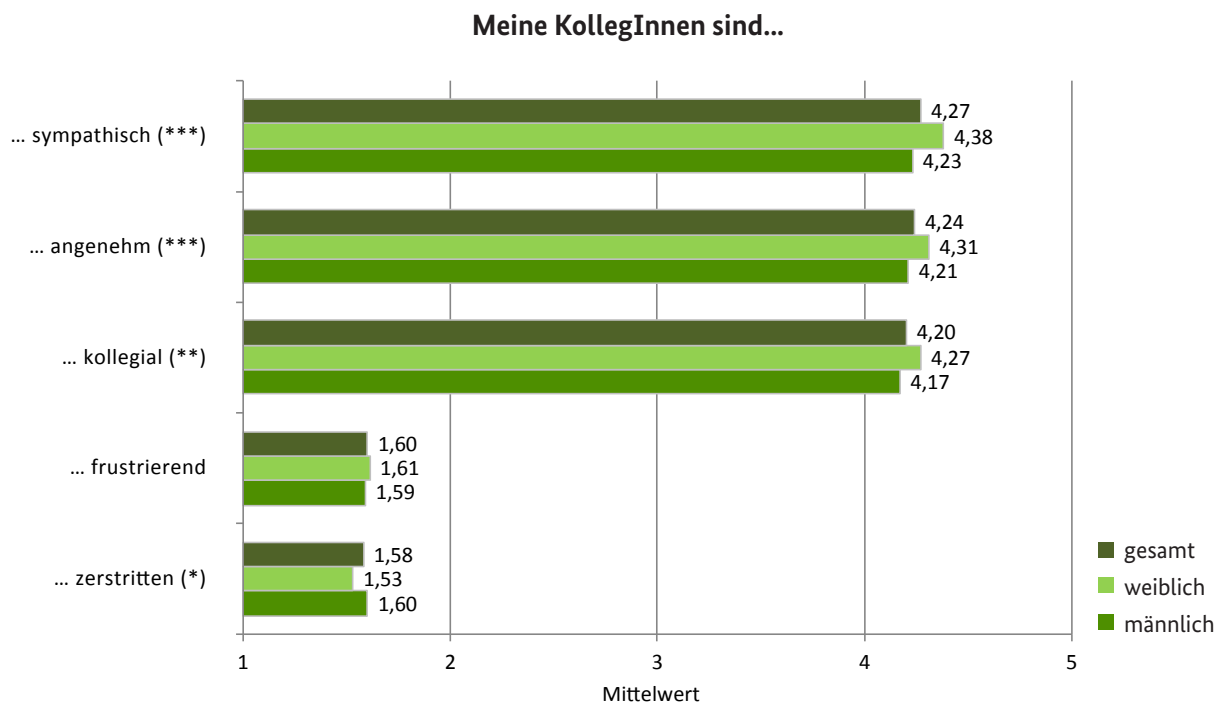


Abb. 45: Einschätzung der KollegInnen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

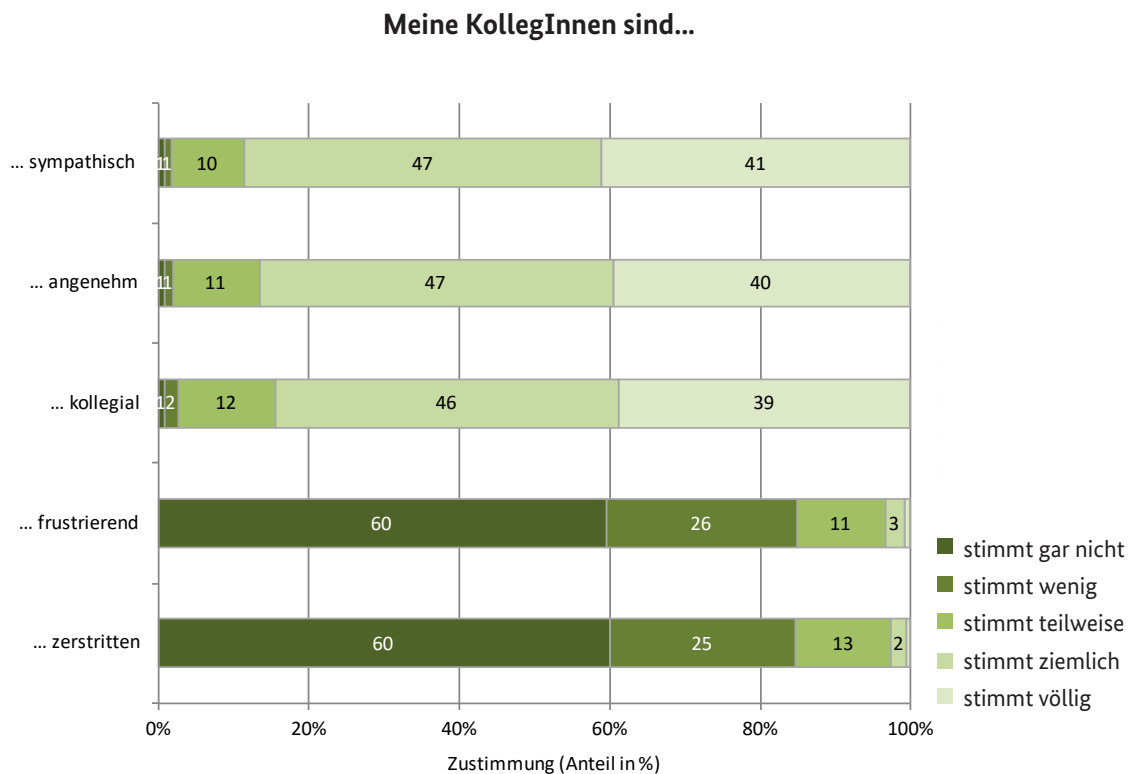


Abb. 46: Verteilung Zufriedenheit mit den KollegInnen.

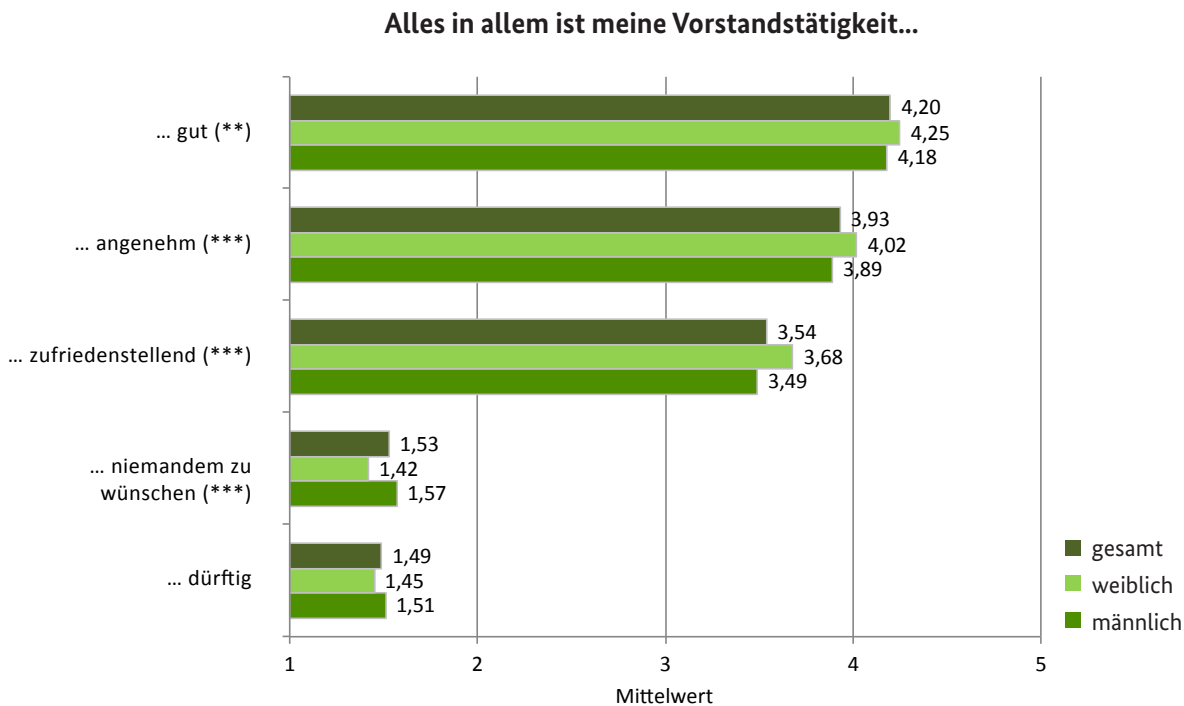


Abb. 47: Einschätzung der Gesamtsituation der Vorstandstätigkeit (1="stimmt gar nicht" bis 5="stimmt völlig").

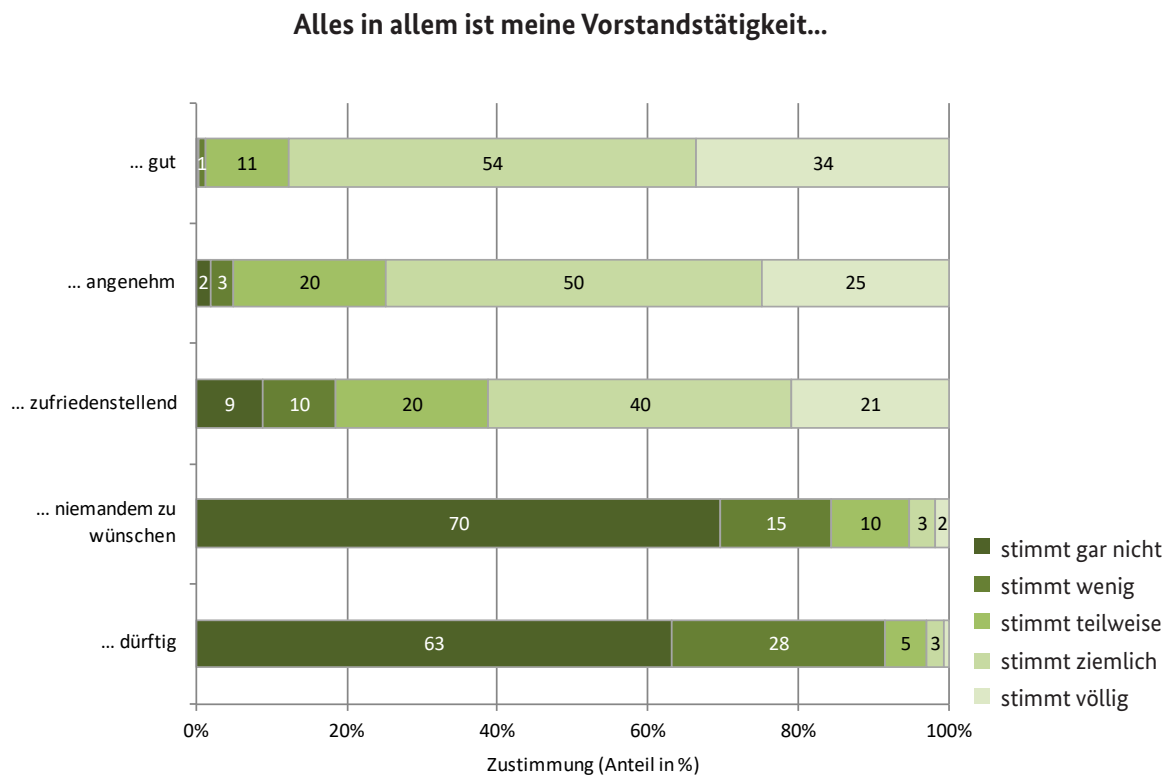


Abb. 48: Verteilung Zufriedenheit mit der Gesamtsituation der Vorstandstätigkeit.

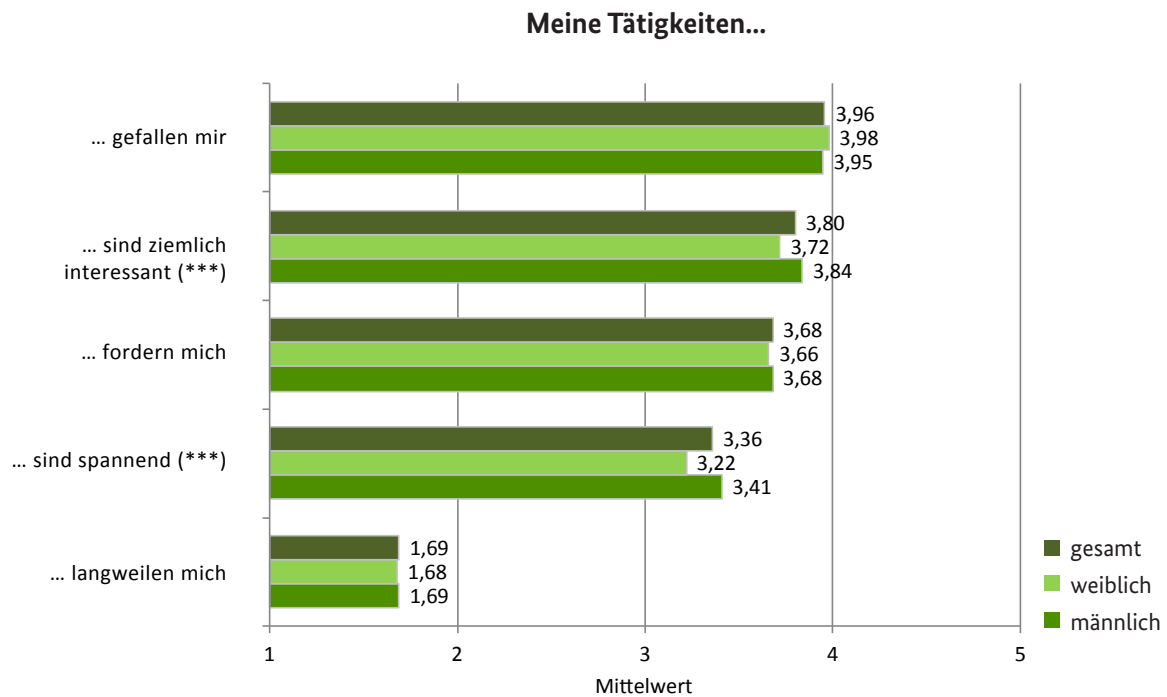


Abb. 49: Einschätzung der Tätigkeiten (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

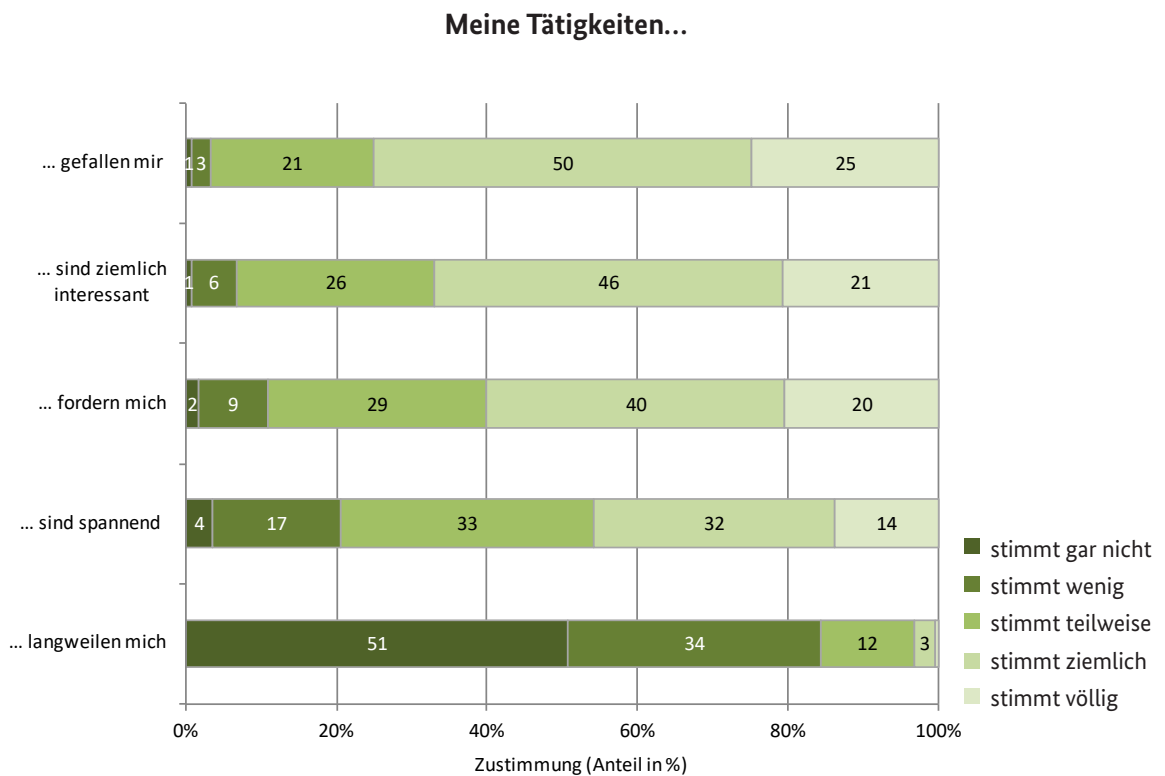


Abb. 50: Verteilung Zufriedenheit mit den Tätigkeiten.

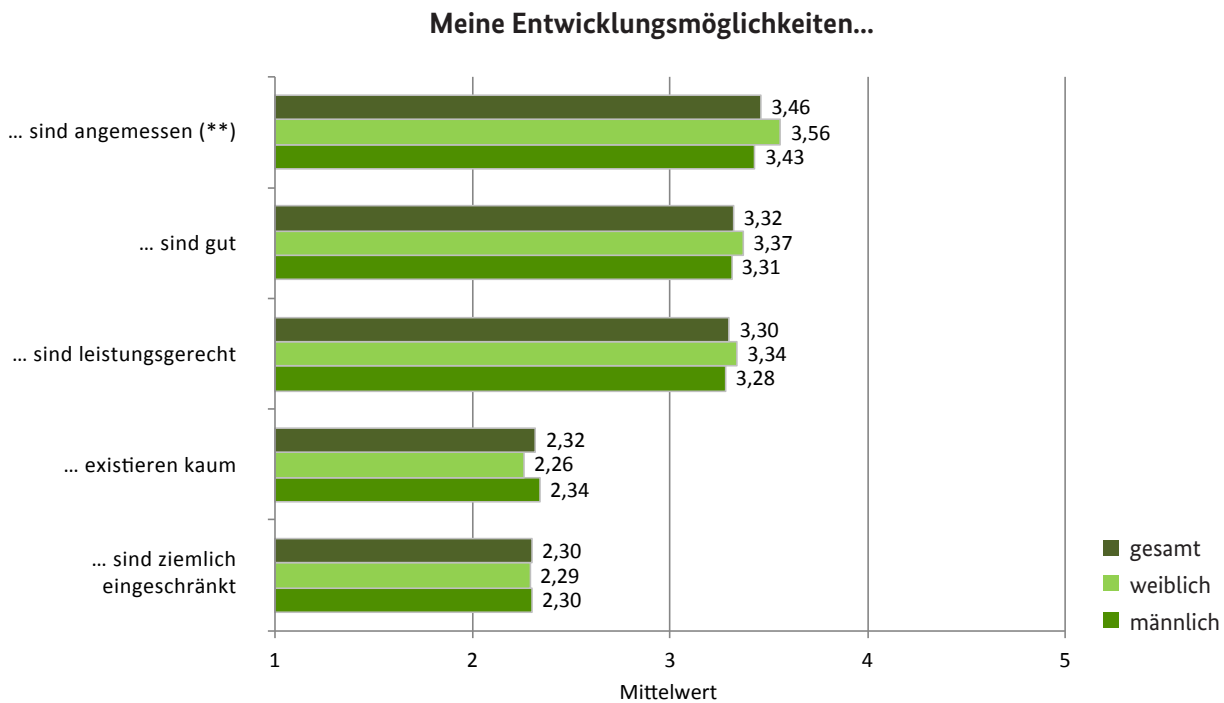


Abb. 51: Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

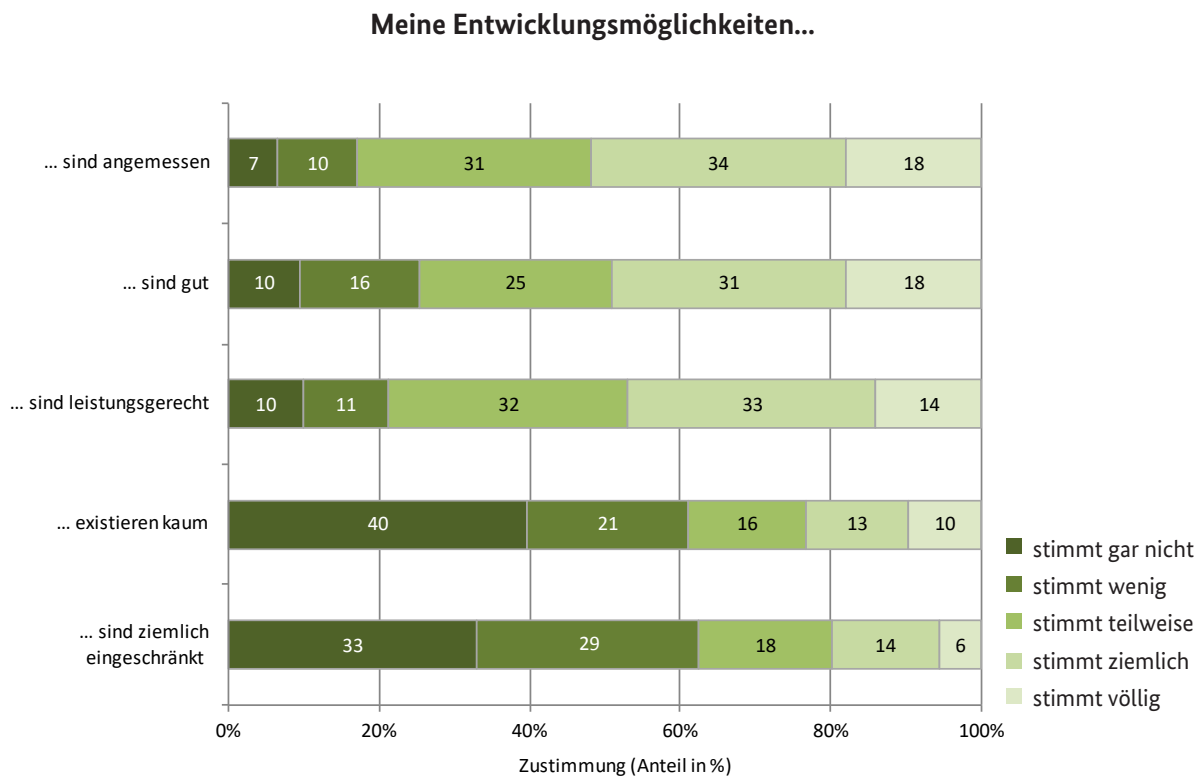


Abb. 52: Verteilung Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten.

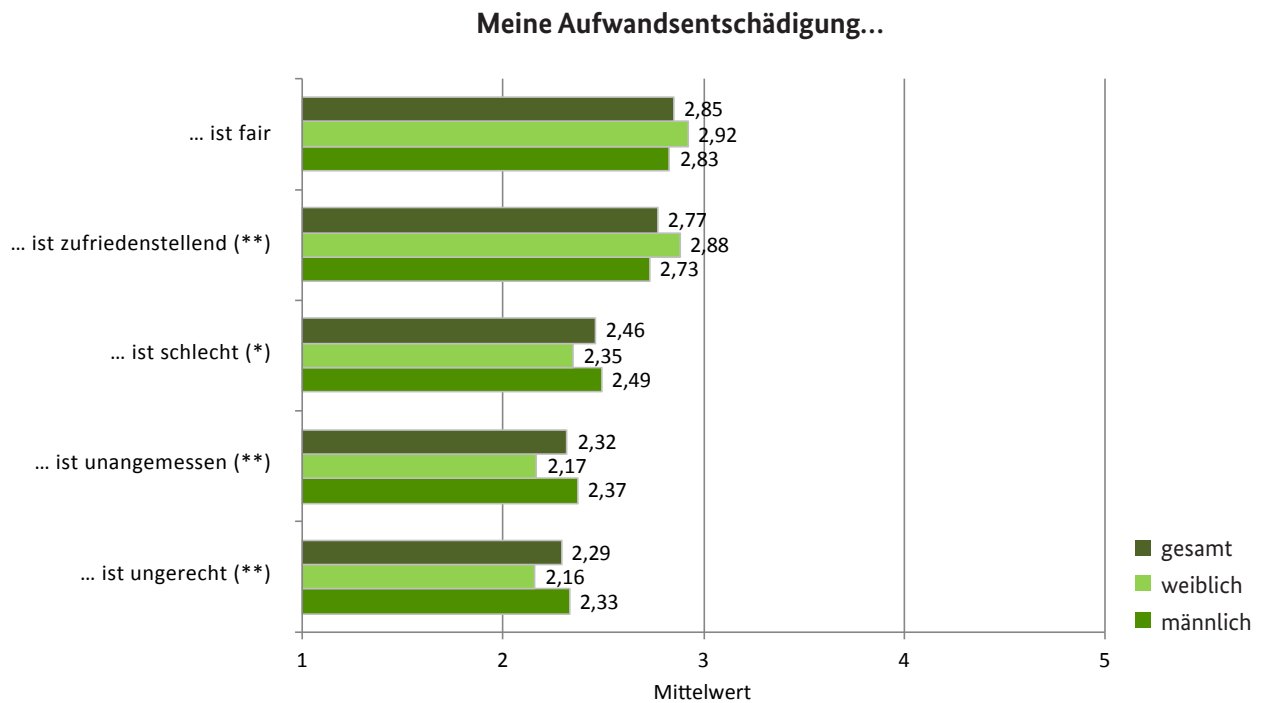


Abb. 53: Einschätzung der Aufwandsentschädigung (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

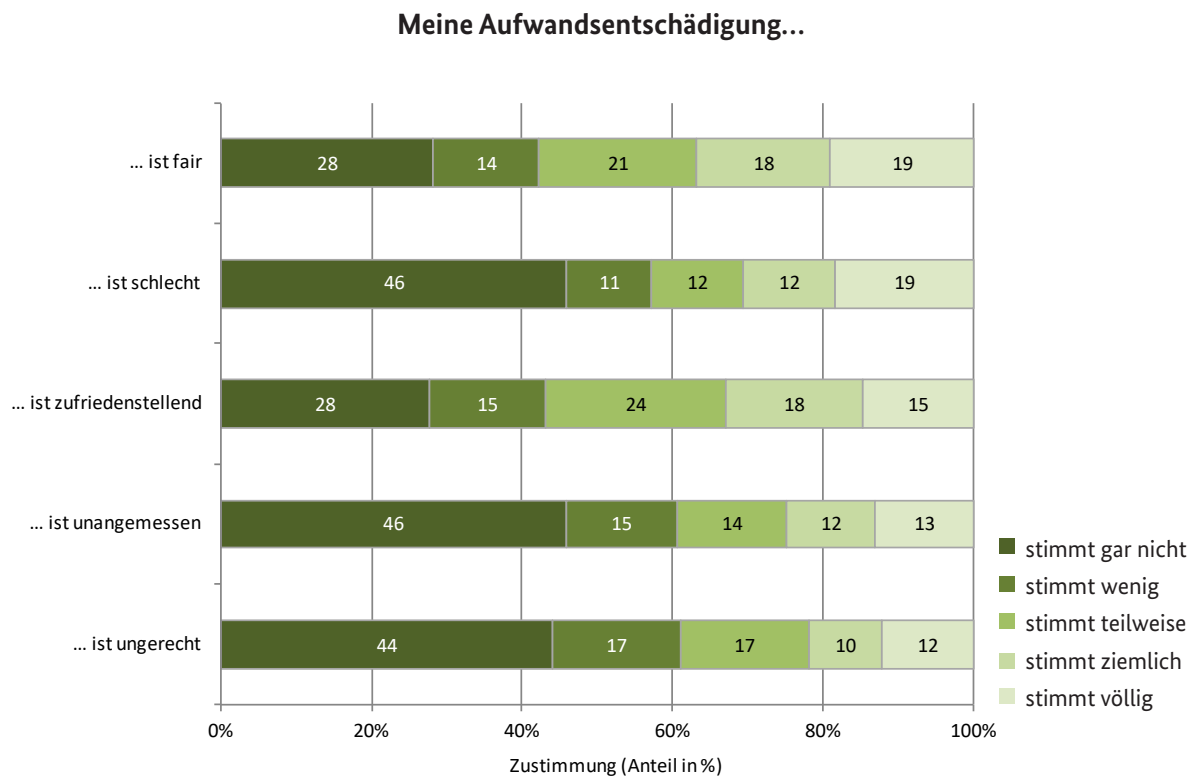


Abb. 54: Verteilung Zufriedenheit mit der Aufwandsentschädigung.

2.7 Zukünftiges Engagement und Fortbildungsbereitschaft

Die Vorstandsmitglieder planen mehrheitlich, ihre Tätigkeit fortzusetzen (vgl. Abb. 55 und Abb. 56). Auf einer fünfstufigen Skala (von 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“) liegt die durchschnittliche Zustimmung insgesamt bei $M=4,80$ (gut 96 % Zustimmung), was die Fortsetzung der Tätigkeit im laufenden Jahr betrifft. Etwas geringer, aber immer noch hoch ($M=4,46$) fällt die Zustimmung aus, auch im nächsten Jahr noch für den Verein tätig zu sein, während der Drei-Jahreswert durchschnittlich etwas geringer ausfällt ($M=3,68$). In den genannten Bereichen zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Dies trifft auch auf die Fortbildungsbereitschaft zu, die insgesamt deutlich geringer ausgeprägt ist ($M=2,55$) als die Pläne zur Fortsetzung der Tätigkeit (vgl. Abb. 55). Das bedeutet, dass knapp ein Viertel zustimmt, sich im kommenden Jahr für die Tätigkeit fortbilden zu wollen, während über die Hälfte dies tendenziell eher ablehnt. Ein Viertel ist unentschieden (vgl. Abb. 56). **Die Fortbildungsbereitschaft unter ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern ist damit deutlich geringer ausgeprägt als bei TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen** (vgl. Breuer & Feiler, 2020).

Über ein Viertel (rund 28 %) plant die Aufgabe der Vorstandstätigkeit, sobald Ersatz für sie gefunden ist, wobei der Wert unter den männlichen Vorstandsmitgliedern signifikant höher ausfällt als unter den weiblichen. Zudem fällt auf, dass die rund 28 % der Vorstandsmit-

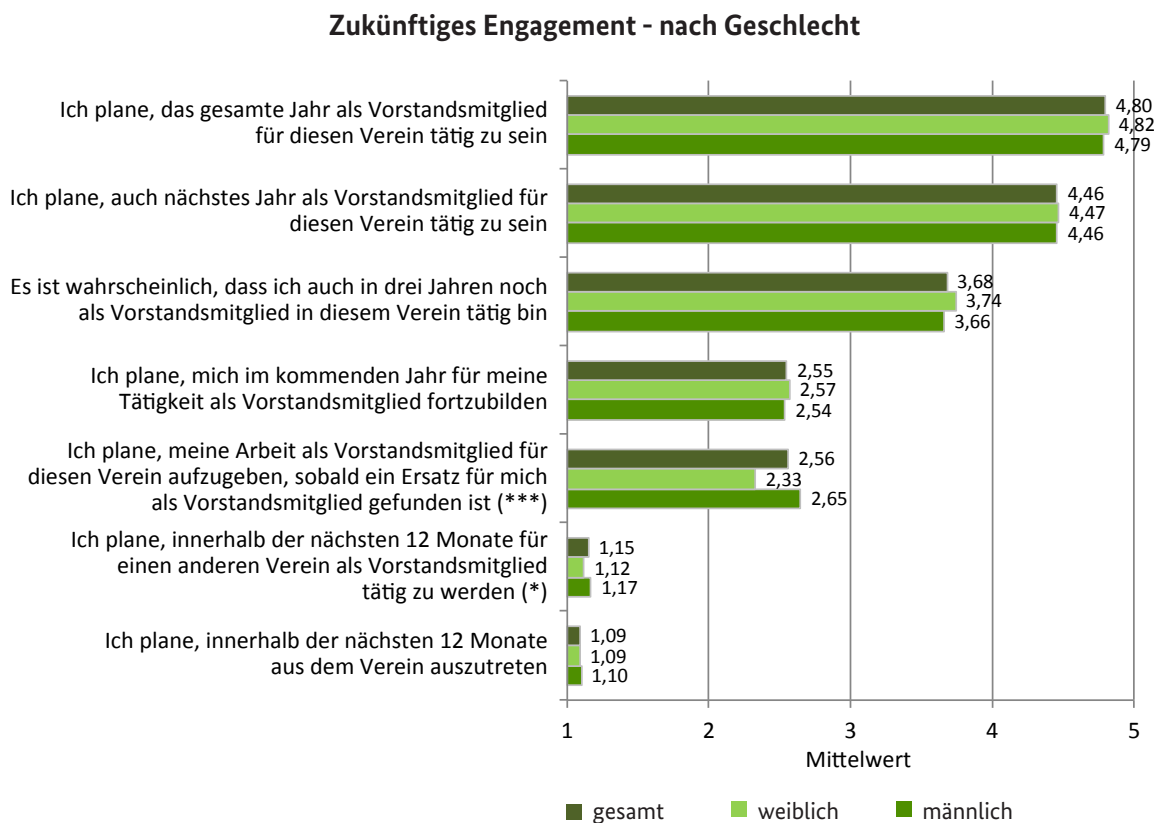


Abb. 55: Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Geschlecht (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

glieder, die planen ihre Tätigkeit aufzugeben, sobald Ersatz für sie gefunden ist, insgesamt bereits signifikant länger als Vorstandsmitglied tätig sind, nämlich im Schnitt 16,2 Jahre, als dies bei den restlichen 72 % der Fall ist, die dieser Aussage eher weniger zustimmen bzw. unentschieden sind. In der letzt genannten Gruppe liegt die durchschnittliche Tätigkeitsdauer bei 10,7 Jahren. Hierbei handelt es sich um einen mittelgroßen Effekt ($d=0,504$).

Nur sehr wenige Vorstandsmitglieder (rund 1 %) planen innerhalb der nächsten zwölf Monate für einen anderen Verein tätig zu werden, wobei Männer hier etwas stärker zustimmen als Frauen. Ein ähnliches Bild zeigt sich für einen möglichen Austritt aus dem Verein innerhalb des nächsten Jahres, wobei hier die Ablehnung noch etwas stärker ausgeprägt ist (vgl. Abb. 55 und Abb. 56).

Das geplante zukünftige Engagement als Vorstandsmitglied ist in den verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt (vgl. Abb. 57). **So planen Vorstandsmitglieder über 60 Jahre am häufigsten, die Arbeit als Vorstandsmitglied aufzugeben, sobald Ersatz für sie gefunden ist.** Diese Altersgruppe unterscheidet sich in diesem Aspekt signifikant von allen jüngeren Altersgruppen. **Dieses Ergebnis scheint vor dem Hintergrund der langen Amtszeiten sowie der Problematik der Gewinnung neuer Ehrenamtlicher wenig überraschend.**

Aber auch die jüngsten Vorstandsmitglieder planen mittelfristig im Schnitt eher weniger stark, für den Verein weiter als Vorstandsmitglied tätig zu bleiben. Hierzu passt, dass sich diese Gruppe durchschnittlich am stärksten dafür ausspricht, innerhalb der nächsten zwölf Monate für einen anderen Verein als Vorstandsmitglied

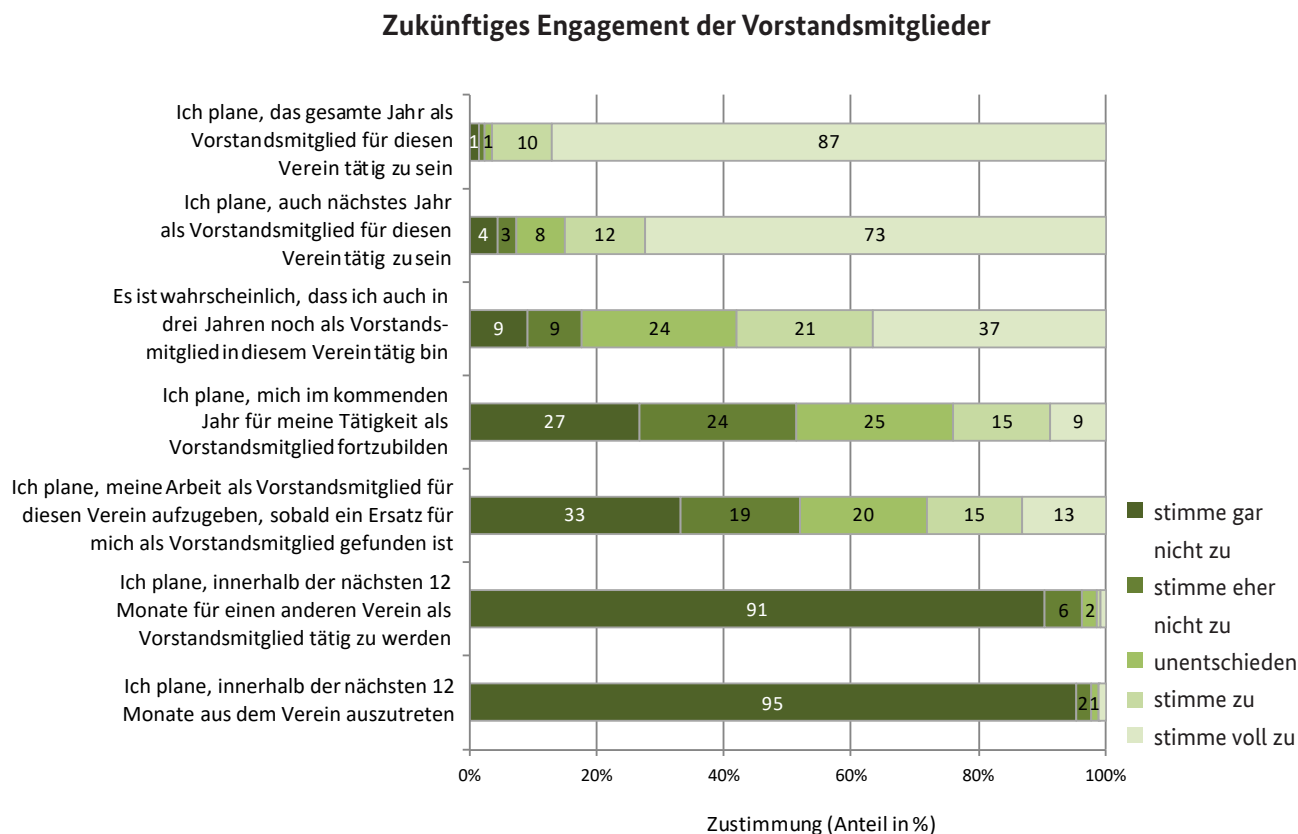


Abb. 56: Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der Vorstandsmitglieder.

tätig zu werden (auch wenn die Zustimmung hier durchschnittlich gering ist). Diese Ergebnisse für die jüngste Altersgruppe könnten mit einer anstehenden Ausbildung und möglichen, vom aktuellen Verein, fernegelegenen Studien- oder Ausbildungsorten bzw. sich verändernden Zeitbudgets zu erklären sein.

Betrachtet man die Bereitschaft zur Fortbildung, so ist diese in der Altersgruppe der 27- bis 40-Jährigen am stärksten ausgeprägt. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen hier eher gering und nicht statistisch signifikant (vgl. Abb. 57).

Interessante Ergebnisse hinsichtlich des zukünftigen Engagements zeigt die differen-

zierte Auswertung nach einer (nicht) vorhandenen Ausbildung der Vorstandsmitglieder für die Tätigkeit (vgl. Abb. 58). **So planen Vorstandsmitglieder, die über eine Ausbildung für ihre Tätigkeit verfügen, durchschnittlich stärker, sowohl kurz- als auch mittelfristig, weiter für den Verein tätig zu sein**, während Vorstandsmitglieder ohne Ausbildung tendenziell eher beabsichtigen, die Tätigkeit aufzugeben, sobald Ersatz für sie gefunden ist. **Eine vorhandene Ausbildung scheint die Vorstandsmitglieder also längerfristiger an den Verein zu binden, was eine zusätzliche Motivation für die Vereine sein sollte, die Ehrenamtlichen von einer Aus- oder Weiterbildung zu überzeugen.**

Zukünftiges Engagement - nach Altersgruppen

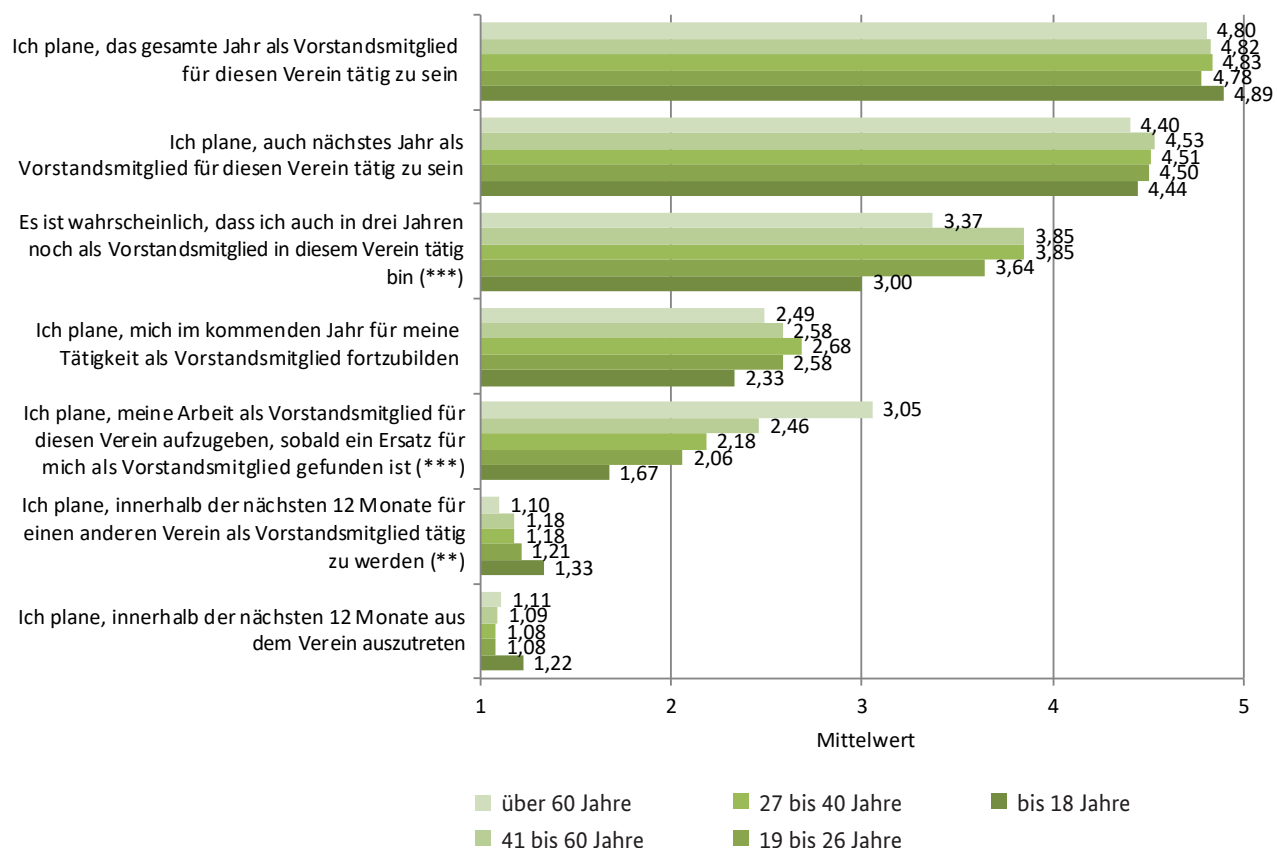


Abb. 57: Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Altersgruppen (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").

Zukünftiges Engagement - nach (nicht) vorhandener Ausbildung

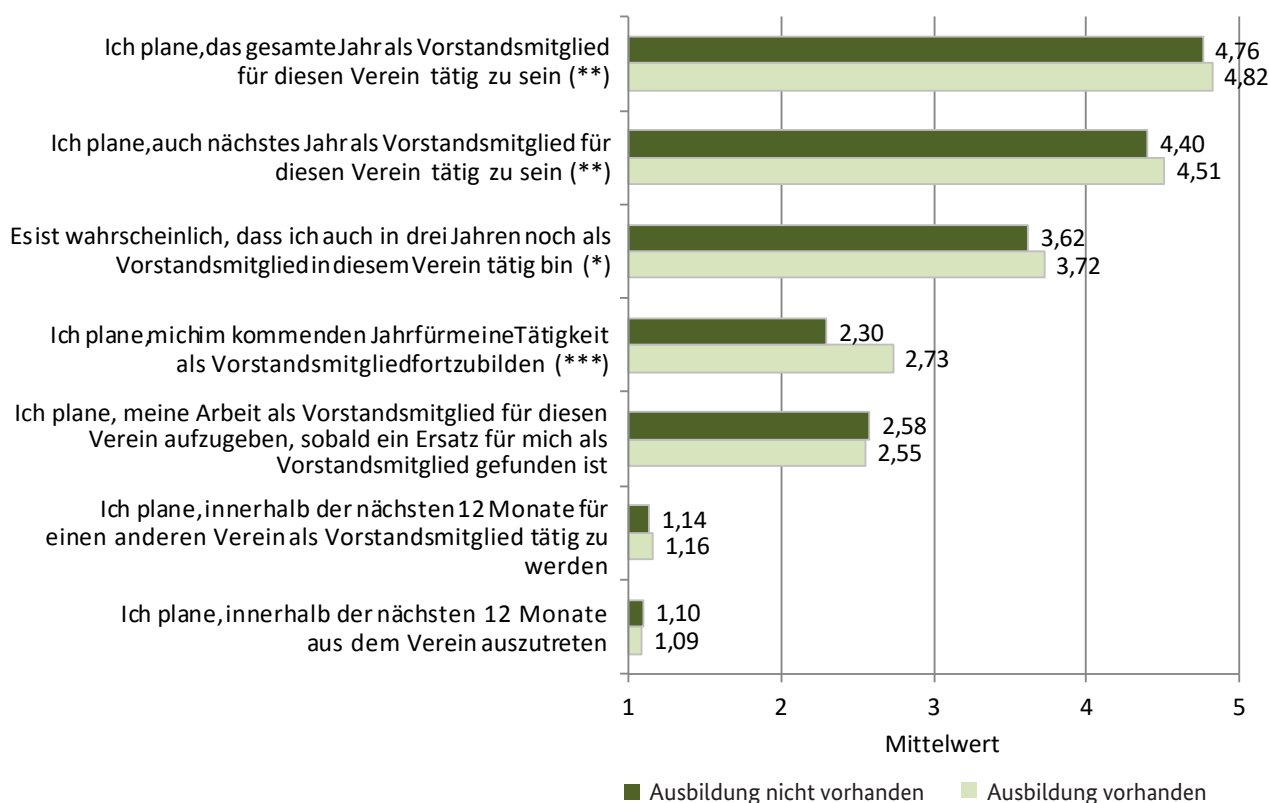


Abb. 58: Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").

Zudem planen auch bereits **ausgebildete Vorstandsmitglieder signifikant häufiger, sich weiter für die Tätigkeit fortzubilden**, als dies bei Vorstandsmitgliedern ohne Ausbildung für die Tätigkeit der Fall ist. **Es scheint also schwieriger zu sein, noch nicht Ausgebildete zu einer Ausbildung zu bewegen, als bereits Ausgebildete zu einer weiteren Fortbildung.** Das gleiche Ergebnis zeigte sich auch bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020).

Die Pläne zum weiteren Engagement als Vorstandsmitglied variieren teilweise zwischen den verschiedenen Vorstandspositionen (vgl. Abb. 59 und Abb. 60). Während die kurzfristige Planung kaum Unterschiede zwischen den FunktionsträgerInnen in den verschiedenen

Ämtern offenbart, ist die mittelfristige Planung für die nächsten drei Jahre etwas differenzierter. Hier sind insbesondere ehrenamtliche GeschäftsführerInnen und JugendwartInnen eher etwas zurückhaltend. Hierzu passt, dass die ehrenamtlichen GeschäftsführerInnen ihre Aufgabe auch am ehesten abgeben würden, sobald Ersatz für sie gefunden wurde.

Die Fortbildungsbereitschaft ist am stärksten ausgeprägt unter den Breitensport- und PressewartInnen sowie den ehrenamtlichen GeschäftsführerInnen und Vorstandsvorsitzenden, während SchriftführerInnen und SportwartInnen tendenziell eher weniger stark planen, sich im kommenden Jahr für ihre Tätigkeit fortzubilden.

Zukünftiges Engagement - nach Vorstandspositionen (I)

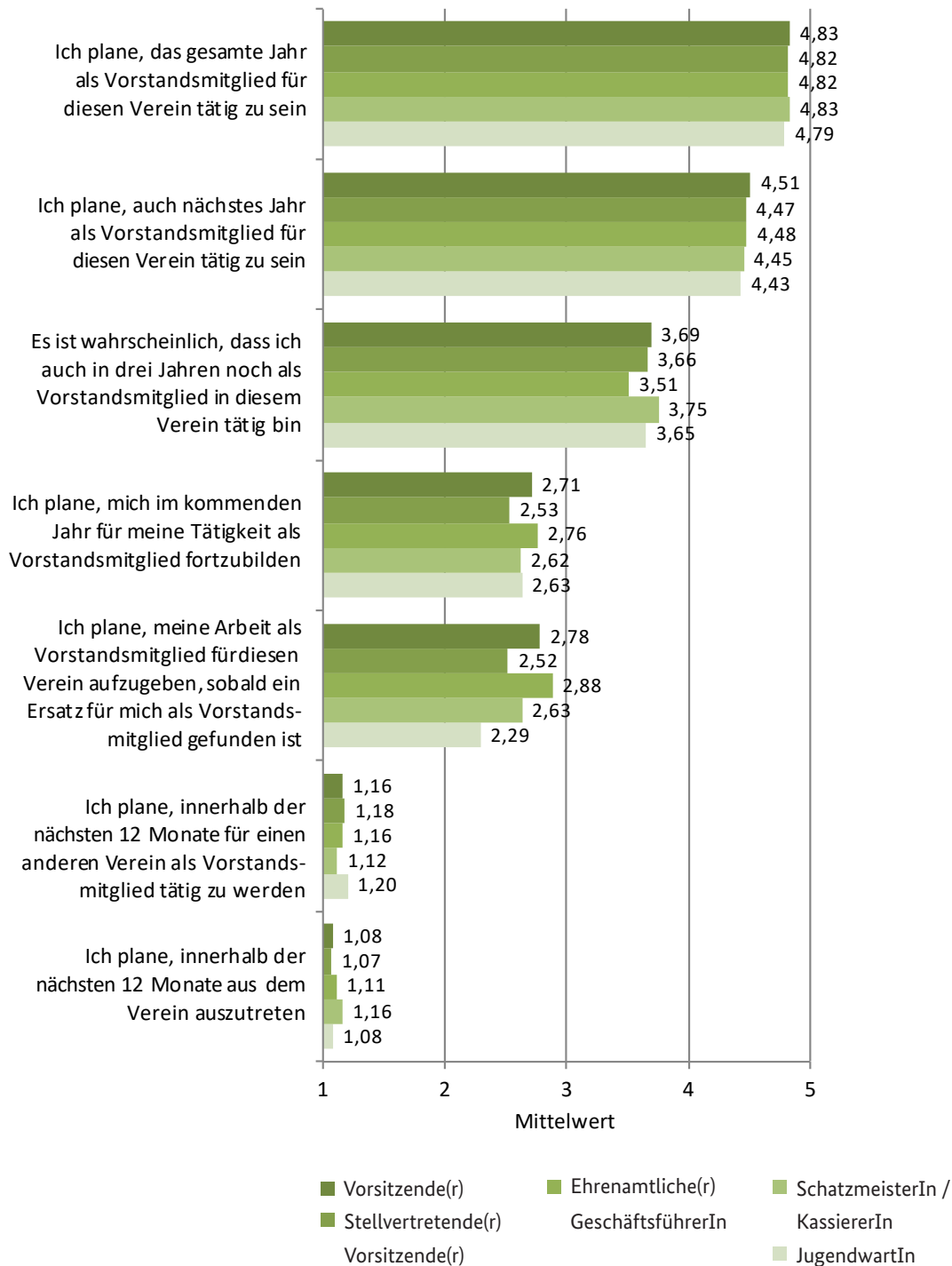


Abb. 59: Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Positionen (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu"; Teil 1).

Zukünftiges Engagement - nach Vorstandspositionen (II)

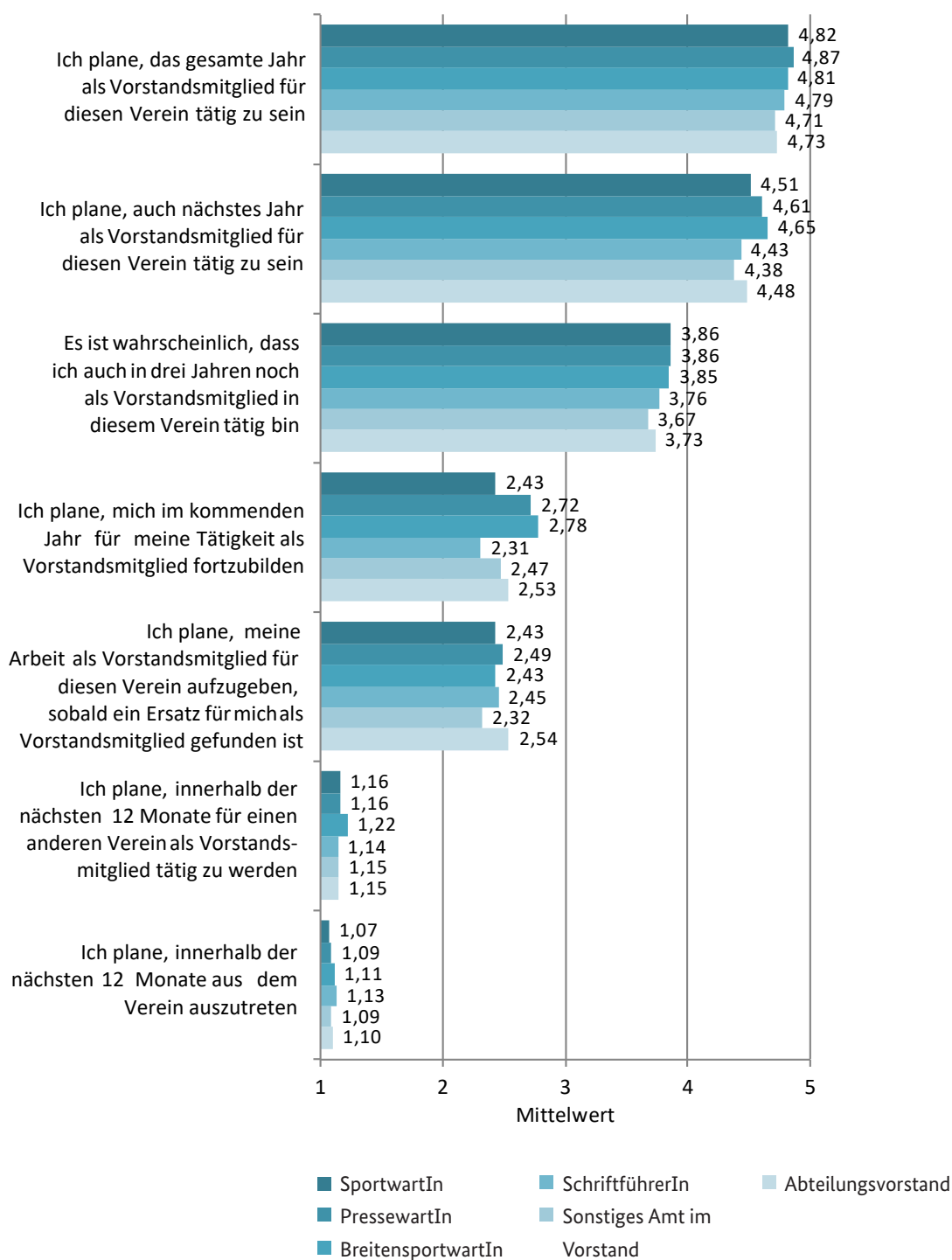


Abb. 60: Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Positionen (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu"; Teil 2).

Vor dem Hintergrund, dass der organisierte Sport zunehmend eine Bildungsfunktion für sich reklamiert (vgl. Priemer & Schwind-Gick, 2020), in der vor allem das interne Qualifizierungssystem im Mittelpunkt steht (vgl. hierzu verschiedene Bildungsberichte der Sportbünde, z.B. LSB Rheinland-Pfalz, 2015; LSB Sachsen-Anhalt, 2017), stellt sich die Frage, inwiefern das Qualifizierungssystem in Anspruch genommen wird und welche Faktoren eine Inanspruchnahme beeinflussen.

Um dies zu untersuchen, wurde eine weiterführende Analyse zur Qualifizierungsbereitschaft der Vorstandsmitglieder³¹ herangezogen. Die Analyse zeigt, dass neben individuellen Faktoren auch der Verein selbst eine Rolle für die Fortbildungsbereitschaft spielt. Auf individueller Ebene zeigt sich zunächst, dass **Vorstandsmitglieder, die bereits über eine VereinsmanagerIn-Lizenz B oder C verfügen, eher bereit sind, sich weiterzubilden**, während Vorstandsmitglieder **ohne eine Ausbildung** für die Tätigkeit (wie oben bereits deskriptiv beschrieben), **weniger bereit sind, sich fortzubilden**. Außerdem **variiert die Fortbildungsbereitschaft nach Vorstandspositionen**. So sind Vereinsvorsitzende, stellvertretende Vorsitzende, ehrenamtliche GeschäftsführerInnen und SchatzmeisterInnen bzw. KassiererInnen signifikant häufiger bereit sich fortzubilden, als Personen, die diese Positionen nicht bekleiden. Allerdings nimmt die Fortbildungsbereitschaft mit der Dauer der Vorstandstätigkeit insgesamt ab, während die Planung für ein mittel- bis längerfristiges Engagement als Vorstandsmitglied sich positiv auf die Fortbildungsbereitschaft auswirkt. **Zudem möchten sich Vorstandsmitglieder weiterbilden, die sich durch ihr Wissen und Können in ihrer Tätigkeit eingeschränkt fühlen**. Vorstandsmitglieder, die jedoch Probleme aufgrund

von zeitlichen Ressourcen im kommenden Jahr sehen, planen auch seltener sich fortzubilden.

Auf der Meso-Ebene, d.h. der Vereinsebene, zeigt sich, dass die Fortbildungsbereitschaft der Vorstandsmitglieder in Vereinen, die verstärkt Wert legen auf die Fort- und Weiterbildung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie darauf, Neues zu entwickeln, größer ausgeprägt ist. **Außerdem wirkt sich eine Anerkennungskultur im Verein** in Form von Ehrungen und Auszeichnungen (z.B. Ehrennadeln, Orden, Urkunden etc.) **positiv auf die Fortbildungsbereitschaft aus**. Zudem ist die Bereitschaft zur Fortbildung unter den Vorstandsmitgliedern in Vereinen, die über eine zuständige Person verfügen, die sich um die Aus- und Weiterbildung der VereinsmitarbeiterInnen kümmert, größer ausgeprägt. Ähnlich wie bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020), können demnach **Vereine, die eine(n) AnsprechpartnerIn, auch Kümmerer genannt, haben, positiv darauf einwirken, dass sich Vorstandsmitglieder fortbilden möchten**. Möglicherweise werden Vorstandsmitgliedern durch einen solchen „Kümmerer“ einfacher Informationen zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt, was sich wiederum positiv auf die Bereitschaft zur Fortbildung auswirkt.

2.8 Entschädigungen

2.8.1 Aufwandsentschädigung

Die Auswertung der Motive der Vorstandsmitglieder hat gezeigt, dass eine monetäre Gegenleistung als Anreiz für eine Vorstandstätigkeit nur eine sehr geringe Rolle spielt (vgl. Abschnitt 2.5). Allerdings geben die Vorstandsmitglieder auch an, mit der finanziellen Vergütung eher

31 Es wurde eine Mehrebenen-Analyse (vgl. Methode Abschnitt 4.5.7) mit Daten der Mikro-Ebene (Vorstandsmitglieder) sowie der Meso-Ebene (Vereine) durchgeführt. Als abhängige Variable diente das Item „Ich plane mich im kommenden Jahr für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied fortzubilden“.

unzufrieden zu sein (vgl. Abschnitt 2.6.2). Betrachtet man die tatsächliche Zahlung einer Aufwandsentschädigung, so zeigt sich, dass 21,7 % der Vorstandsmitglieder im Jahr 2017 eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, d.h. knapp vier von fünf Vorstandsmitgliedern haben im Jahr 2017 überhaupt keine Aufwandsentschädigung erhalten. Damit haben anteilig deutlich weniger ehrenamtliche Vorstandsmitglieder eine Aufwandsentschädigung erhalten als ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Breuer & Feiler, 2020).

Zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen zeigen sich bei den Vorstandsmitgliedern keine signifikanten Unterschiede, was den Erhalt einer Aufwandsentschädigung betrifft. Allerdings zeigt sich ein statistisch signifikanter Unterschied hinsichtlich des Erhalts einer Aufwandsentschädigung zwischen Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für die Vorstandstätigkeit. So haben 22,5 % der Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung erhalten, während sich der Anteil unter den Vorstandsmitgliedern ohne Ausbildung für die Tätigkeit auf 17,7 % beläuft. **Eine Ausbildung ist demnach ein wichtiger Faktor, wenn es um den Erhalt einer Aufwandsentschädigung geht.**

Durchschnittlich beläuft sich die Aufwandsentschädigung insgesamt (d.h. über alle Vorstandsmitglieder inkl. derjenigen, die keine Aufwandsentschädigung erhalten haben) auf rund € 310 für das Jahr 2017. Gut 95 % geben an, eine Aufwandsentschädigung von maximal bis zu € 720, d.h. in Höhe der Ehrenamtspauschale, erhalten zu haben, was im Umkehrschluss be-

deutet, dass nur rund 5 % der Vorstandsmitglieder eine Aufwandsentschädigung von mehr als € 720 erhalten haben. Diese oberen 5 % der Vorstandsmitglieder, die eine höhere Aufwandsentschädigung als die Ehrenamtspauschale erhalten haben, verzerren somit den Mittelwert nach oben (der Median ist 0, vgl. Tab. 15).

Betrachtet man nur die Vorstandsmitglieder, die angeben, im Jahr 2017 eine Aufwandsentschädigung erhalten zu haben, so beläuft sich der Mittelwert auf rund € 1.580 für das Jahr 2017. Der Median zeigt allerdings, dass sich die Höhe der Aufwandsentschädigung bei der Hälfte der Vorstandsmitglieder, die eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, auf maximal € 600 beläuft (vgl. Tab. 15), d.h. auch hier wird deutlich, dass der Mittelwert durch einige wenige Vorstandsmitglieder, die eine höhere Aufwandsentschädigung erhalten haben, verzerrt wird.

Betrachtet man neben den durchschnittlichen Werten auch die Verteilung der Aufwandsentschädigung, so zeigt sich, dass bezogen auf alle Vorstandsmitglieder rund 85 % eine Aufwandsentschädigung von bis zu € 180 im Jahr 2017 erhalten haben. Jeweils 5 % erhielten von € 181 bis € 540, von € 541 bis € 720 sowie mehr als € 720. Hier wird nochmals deutlich, dass der Mittelwert von € 310 stark nach oben verzerrt ist. Betrachtet man nur jene Vorstandsmitglieder, die eine Entschädigung erhalten haben, so gibt gut ein Fünftel an, maximal bis zu € 180 erhalten zu haben, während knapp ein Viertel mehr als € 720 erhalten hat (vgl. Abb. 61).

Differenziert man die Betrachtung derjenigen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, nach Geschlecht und Altersgrup-

Tab. 15: Höhe der Aufwandsentschädigung (AE) der Vorstandsmitglieder in 2017.

	Gesamt		AE erhalten	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
	in €		in €	
Aufwandsentschädigung im Jahr 2017	310	0	1.584	600

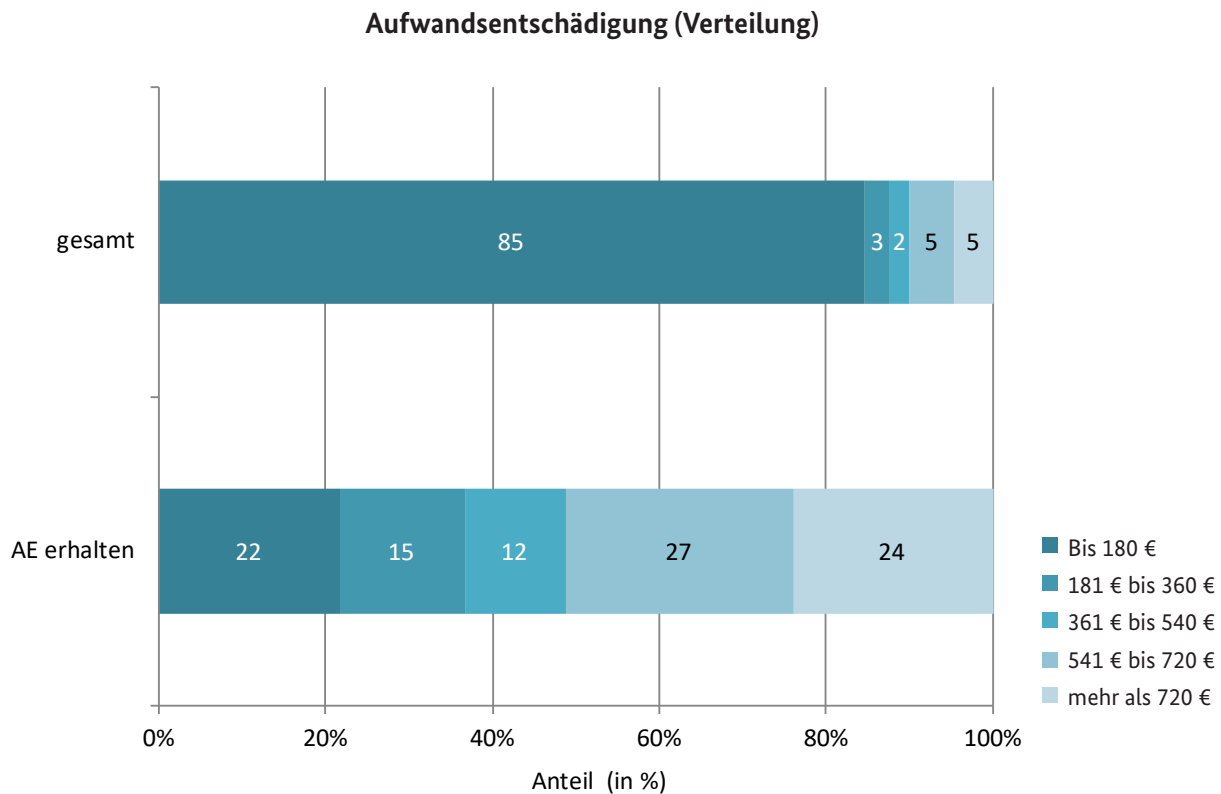


Abb. 61: Verteilung der Aufwandsentschädigung der Vorstandsmitglieder.

pen, so zeigt sich, dass Männer im Schnitt eine jährliche Aufwandsentschädigung in Höhe von rund € 1.570 erhalten haben, während sich die Entschädigung bei Frauen im Schnitt auf rund € 1.650 belief. Der Unterschied ist allerdings nicht statistisch signifikant und der Median liegt bei beiden Geschlechtern deutlich niedriger, nämlich bei € 550 bei den Männern und € 600 bei den Frauen (vgl. Tab. 16).

Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich, dass Jugendliche von 15 bis 18 Jahren im Jahr 2017 durchschnittlich die geringste Aufwandsentschädigung erhalten haben, während die Altersgruppe der 41- bis 60-Jährigen im Schnitt die höchste Entschädigung erhalten hat. Allerdings sind die Unterschiede nicht statistisch signifikant. Der Median liegt auch hier in allen Gruppen wieder deutlich unter dem Mittelwert. In der Altersgruppe der 19- bis 26-Jährigen hat die Hälfte dieser Vorstandsmitglieder

eine Aufwandsentschädigung von bis zu € 720 erhalten, d.h. bis zur Höhe der Ehrenamtszuschale. In allen weiteren Altersgruppen liegt der Median niedriger (vgl. Tab. 16).

Zudem zeigt sich ein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Höhe der gezahlten Aufwandsentschädigung zwischen Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit. So lag die durchschnittliche jährliche Aufwandsentschädigung bei Vorstandsmitgliedern mit einer Ausbildung, die eine Entschädigung im Jahr 2017 erhalten haben, durchschnittlich bei rund € 2.125 (Median = € 700), während Vorstandsmitglieder ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Fall einer Zahlung durchschnittlich rund € 590 (Median = € 500) erhalten haben (vgl. Tab. 17).

Auch wenn die finanziellen Motive unter den Vorstandsmitgliedern nach eigener Aussage eher gering ausgeprägt sind (vgl. Abschnitt 2.5),

Tab. 16: Durchschnittliche Höhe der Aufwandsentschädigung (wenn AE erhalten), nach Geschlecht und Altersgruppen.

Aufwandsentschädigung im Jahr 2017	Geschlecht		Alter (in Jahren)				
	männlich	weiblich	15-18	19-26	27-40	41-60	über 60
Mittelwert	1.567	1.653	160	767	610	2.190	1.123
Median	550	600	160	720	500	600	609

Tab. 17: Durchschnittliche Höhe der Aufwandsentschädigung (wenn AE erhalten), nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Vorstandstätigkeit.

Aufwandsentschädigung im Jahr 2017	Ausbildung für die Tätigkeit		Signifikanz	Effektgröße
	vorhanden	nicht vorhanden		
Mittelwert	2.125	591	0,041*	0,169
Median	700	500		

Tab. 18: Aufwandsentschädigung (AE) der Vorstandsmitglieder in 2017, differenziert nach Vorstandspositionen.

	AE erhalten	Höhe in € (gesamt)	
	Anteil (in %)	Mittelwert	Median
Vorsitzende(r)	20,7	467	0
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)	19,8	225	0
Ehrenamtliche(r) GeschäftsführerIn	21,3	223	0
SchatzmeisterIn / KassiererIn	19,4	132	0
JugendwartIn / JugendleiterIn	27,0	844	0
SportwartIn	24,6	803	0
PressewartIn	20,5	174	0
BreitensportwartIn	37,8	233	0
SchriftführerIn	19,2	156	0
Sonstiges Amt im Vorstand	22,1	170	0
Abteilungsvorstand	27,2	309	0

dürfte der relativ große Unterschied in der Höhe der Aufwandsentschädigung zwischen ausgebildeten und nicht ausgebildeten Vorständen ein Ansporn sein, sich für die Tätigkeit fortzubilden,

auch im Hinblick auf die Unzufriedenheit mit der finanziellen Vergütung (vgl. Abschnitt 2.6.2). **Aus Sicht der Vereine kann eine Ausbildung somit als Argument für eine höhere Zahlung**

von Aufwandsentschädigungen herangezogen werden, denn von ausgebildeten MitarbeiterInnen dürften nicht nur die Personen selbst profitieren, sondern auch die Vereine.

Betrachtet man ergänzend den Erhalt sowie die Höhe der Aufwandsentschädigungen nach den verschiedenen Vorstandspositionen (vgl. Tab. 18), so zeigt sich, dass BreitensportwartInnen, Abteilungsvorstände, JugendwartInnen sowie SportwartInnen anteilig am häufigsten eine Aufwandsentschädigung im Jahr 2017 erhalten haben. Über alle Vorstandsmitglieder betrachtet, d.h. inklusive derjenigen, die keine Aufwandsentschädigung erhalten haben, fiel die durchschnittliche Aufwandsentschädigung mit gut € 840 unter den JugendwartInnen bzw. JugendleiterInnen am höchsten aus, während SchatzmeisterInnen bzw. KassiererInnen mit gut € 130 die geringste Aufwandsentschädigung erhielten³² (vgl. Tab. 18).

Zieht man ergänzend die Verteilung der erhaltenen Aufwandsentschädigung für alle Vorstandsmitglieder hinzu (d.h. inkl. derjenigen, die keine Aufwandsentschädigung erhalten haben), so zeigt sich, dass der Anteil derjenigen, die nur bis zu € 180 im Jahr 2017 erhalten haben, unter den SchriftführerInnen mit 88 % am größten ausfällt, dicht gefolgt von den PressewartInnen (86 %). Andererseits liegt der Anteil bei BreitensportwartInnen und Abteilungsvorständen jeweils knapp unter 80 %. Mehr als € 720 haben im Jahr 2017 rund 12 % der Abteilungsvorstände und jeweils knapp jede/r zehnte Jugend- bzw.

BreitensportwartIn erhalten, während sich der Anteil derjenigen, die mehr als die Ehrenamts-pauschale erhalten haben, bei den stellvertretenden Vorsitzenden lediglich auf rund 3 % beläuft und bei den SchatzmeisterInnen bzw. KassiererInnen auf rund 4 % (vgl. Abb. 62).

Zieht man in die Betrachtung der Aufwandsentschädigungen der Vorstandsmitglieder ergänzend die Vereinsebene mit ein, so zeigt sich, dass mit steigender Größe der Vereine (gemessen an der Mitgliederzahl) sowohl der Anteil der Vorstandsmitglieder steigt, die eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, als auch die durchschnittliche Höhe der gezahlten Aufwandsentschädigung (vgl. Tab. 19). Die Unterschiede hinsichtlich der gezahlten Aufwandsentschädigungen sowie der Höhe der Aufwandsentschädigungen zwischen den Gruppen, d.h. zwischen den Vereinen unterschiedlicher Größe, sind statistisch signifikant³³. Größere Vereine zahlen also tendenziell häufiger eine Aufwandsentschädigung an Ihre Vorstandsmitglieder und durchschnittlich auch eine höhere Aufwandsentschädigung.

2.8.2 Fahrtkostenerstattung

Neben einer Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit erhalten einige Vorstandsmitglieder auch Fahrtkosten erstattet. Diese Möglichkeit wird jedoch nur einem relativ geringen Anteil der Vorstandsmitglieder geboten. So geben 14,8 % der Vorstandsmitglieder an, im Jahr 2017

32 Hierbei ist jedoch die teilweise geringe Stichprobengröße innerhalb der einzelnen Positionen zu berücksichtigen, welche zu Verzerrungen führen könnte. Zudem wurde vermutet, dass strukturelle sowie angebotsspezifische Faktoren der Meso-Ebene, wie z.B. die angebotenen Sportarten des Vereins im Hinblick auf die Höhe der Zahlung von Aufwandsentschädigungen eine Rolle spielen. Deshalb wurde ergänzend eine weiterführende statistische Analyse (Mehrebenen-Analyse, vgl. Methode Abschnitt 4.5.7) mit der abhängigen Variable der Höhe der Aufwandsentschädigung herangezogen (vgl. Fußnote 33).

33 Dass die Vereinsgröße für die Höhe der Aufwandsentschädigungen ein entscheidender und signifikanter Faktor ist, wurde durch eine weiterführende statistische Analyse (Mehrebenen-Analyse, vgl. Methode Abschnitt 4.5.7) bestätigt. Hierbei zeigten sich allerdings auch verschiedene sportartspezifische Effekte, d.h. die Höhe der Aufwandsentschädigung variiert auch nach den angebotenen Sportarten der Vereine. Hingegen zeigten nur wenige individuelle Faktoren einen signifikanten Einfluss auf die Höhe der Aufwandsentschädigung.

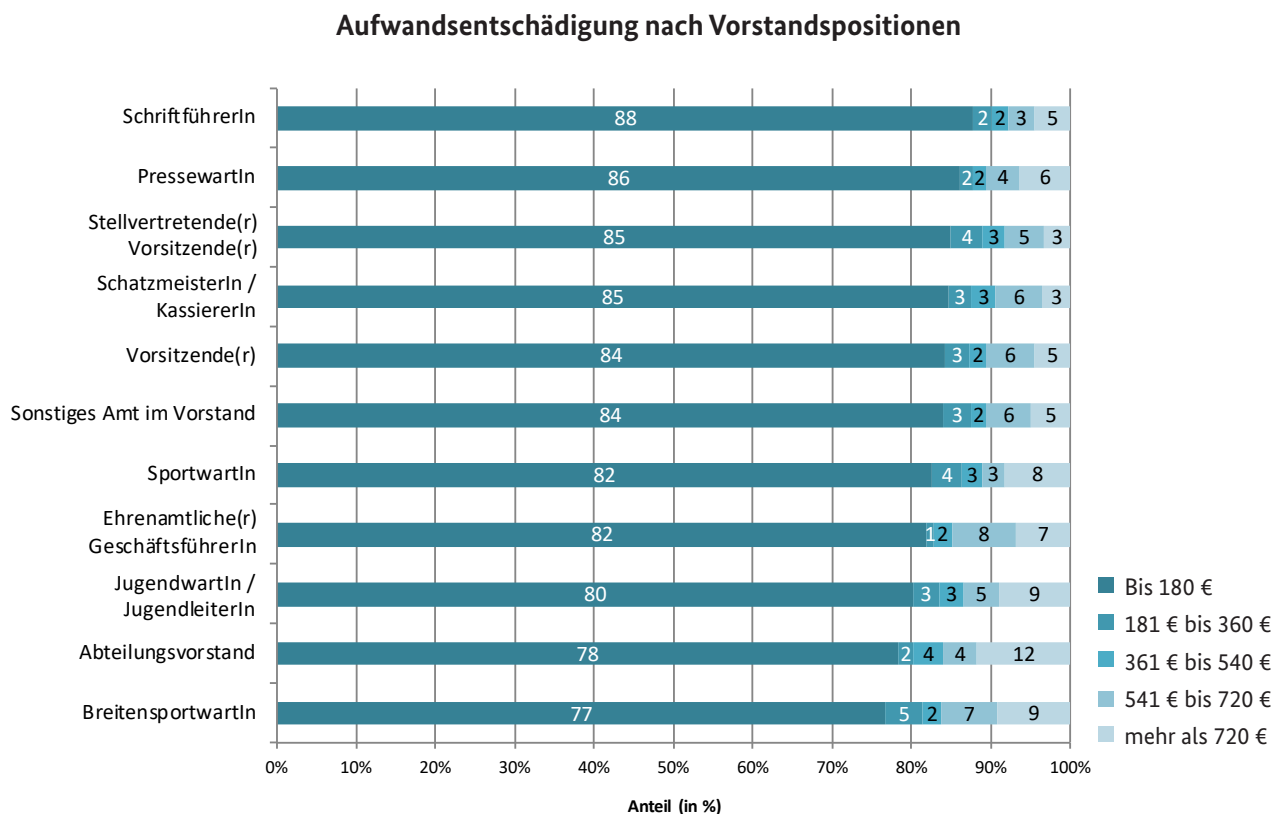


Abb. 62: Verteilung der Aufwandsentschädigung der Vorstandsmitglieder, nach Positionen (Darstellung für alle Vorstandsmitglieder).

Tab. 19: Aufwandsentschädigung (AE) der Vorstandsmitglieder in 2017, differenziert nach Vereinsgröße.

Vereinsgröße (in Mitgliedern)	AE erhalten	Höhe in € (gesamt)	
	Anteil (in %)	Mittelwert	Median
bis 100	15,8	56,4	0
101-300	20,2	130,4	0
301-1.000	23,7	197,9	0
1.001-2.500	32,0	794,4	0
über 2.500	28,1	5.772,5	0

Fahrtkostenerstattungen erhalten zu haben. Unter den männlichen Vorstandsmitgliedern lag der Anteil hierbei mit 16,2 % signifikant höher als unter den weiblichen Vorstandsmitgliedern (10,7 %). Darüber hinaus erhielten Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätig-

keit signifikant häufiger die Fahrtkosten erstattet (16,4 %), als dies bei Personen ohne Ausbildung für die Tätigkeit der Fall war (12,5 %).

Wenn Fahrtkosten im Jahr 2017 erstattet wurden, beliefen sich diese im Schnitt auf rund € 200, wobei Männer durchschnittlich eine

Erstattung in Höhe von € 216 und Frauen in Höhe von € 125 erhalten haben. Letztlich erhielten Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit eine durchschnittlich höhere Fahrtkostenerstattung (€ 226) als Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung (€ 153), wobei die Unterschiede, wie auch bei den Geschlechtern, nicht statistisch signifikant sind.³⁴

2.9 Soziodemographischer Hintergrund

2.9.1 Alter und Geschlecht

Einleitend (vgl. Abschnitt 2.1) wurde bereits dargestellt, dass sich an der Befragung anteilig mehr Männer (72,6 %) als Frauen (27,4 %) beteiligt haben. Das durchschnittliche Alter lag bei den Frauen bei 49,2 Jahren und bei den Männern bei 54,1 Jahren.

2.9.2 Bildung und Ausbildung

Von den Vorstandsmitgliedern geben insgesamt 5,4 % an, sich noch in der Ausbildung zu befinden, wobei sich hier signifikante Unterschiede bei den Geschlechtern zeigen. Unter den männlichen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der sich in Ausbildung befindlichen Personen bei 4,9 % und bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern bei 6,8 %.

Was die Bildungsabschlüsse der Vorstandsmitglieder betrifft, so zeigt sich, dass das Bildungsniveau insgesamt recht hoch ist. So verfügen insgesamt 38,3 % der Vorstandsmitglieder über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss³⁵, wobei der Anteil bei den Männern etwas höher liegt als bei den Frauen. Weitere gut 12 % sind im Besitz der allgemeinen Hochschulreife, d.h. sie haben Abitur. Hier geben anteilig mehr Frauen an, über diesen höchsten Abschluss zu verfügen, während anteilig etwas mehr Männer über die Fachhochschulreife verfügen. Knapp 23 % geben die mittlere Reife als höchsten Bildungsabschluss an (Männer: 21,3 %; Frauen: 27,3 %)³⁶ und gut 7 % haben einen Haupt- oder Volksschulabschluss³⁷. Keines der sich an der Befragung beteiligten Vorstandsmitglieder hat keinen Bildungsabschluss (vgl. Abb. 63).

Somit wird deutlich, dass im Vergleich zur Bevölkerung anteilig mehr Vorstandsmitglieder über einen Hochschulabschluss verfügen und weniger über einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss, d.h. das durchschnittliche Bildungsniveau unter den Vorstandsmitgliedern ist insgesamt höher ausgeprägt als in der Gesellschaft.

Interessant ist zudem, dass Personen, die über eine Ausbildung für die Vorstandstätigkeit verfügen, tendenziell auch einen höheren Bildungsabschluss haben. So liegt der Anteil mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss bei 39,2 % in der Gruppe mit einer Ausbildung für die Tätigkeit, während er bei Personen ohne

34 Zudem können die tatsächlichen Ausgaben für Fahrten nicht kontrolliert werden.

35 Im Vergleich dazu lag der Anteil in der Bevölkerung im Jahr 2017 (neuere Daten liegen nicht vor) mit einem Hochschulabschluss bei 17,6 % (Statistisches Bundesamt, 2019c).

36 Im Vergleich dazu lag der Anteil in der Bevölkerung im Jahr 2017 (neuere Daten liegen nicht vor) mit einem mittlerem Abschluss bei 23,1 % (Statistisches Bundesamt, 2019c). Dieser Anteil deckt sich also nahezu mit dem Anteil unter den Vorstandsmitgliedern.

37 Im Vergleich dazu lag der Anteil in der Bevölkerung im Jahr 2017 (neuere Daten liegen nicht vor) mit einem Haupt- bzw. Volksschulabschluss bei 30,4 % (Statistisches Bundesamt, 2019c).

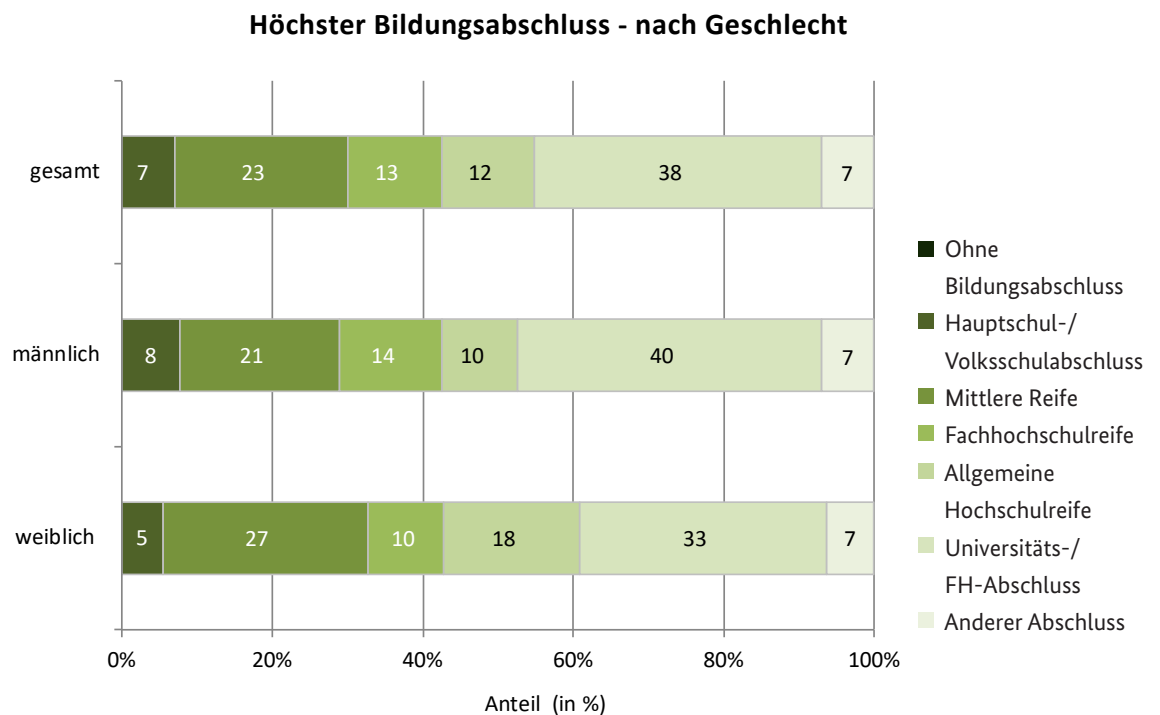


Abb. 63: Höchster Bildungsabschluss der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (Anteil in %).

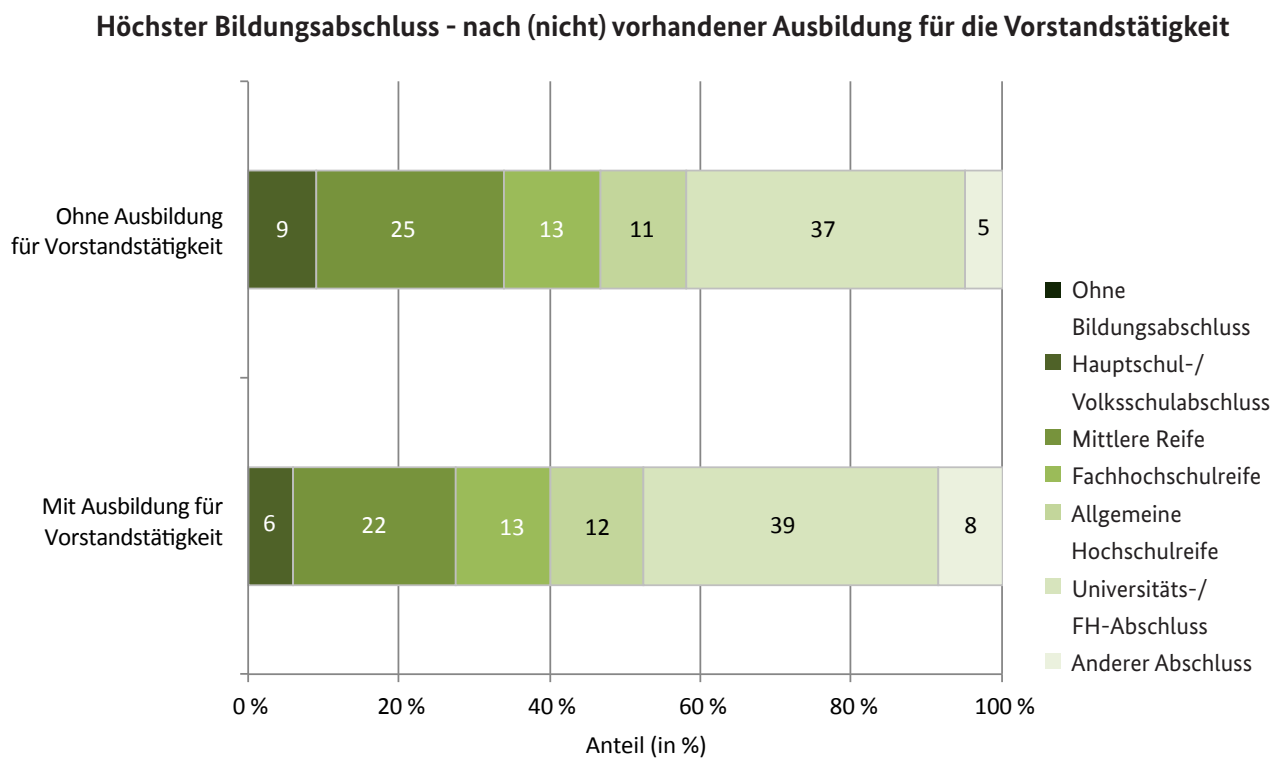


Abb. 64: Höchster Bildungsabschluss der Vorstandsmitglieder, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Vorstandstätigkeit (Anteil in %).

eine Ausbildung bei 36,9 % liegt. Zudem haben 9,1 % der Personen ohne Ausbildung für die Tätigkeit einen Haupt- bzw. Volksschulabschluss, während es in der Gruppe mit Ausbildung 5,8 % sind (vgl. Abb. 64).

2.9.3 Geburtsland und Staatsangehörigkeit

Die Vorstandsmitglieder der Sportvereine in Deutschland sind fast ausschließlich in Deutschland geboren (97,9 %; Männer: 98,3 %; Frauen: 96,7 %) und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit (99 %; keine Geschlechterunterschiede)³⁸. Eine geringe Anzahl der Vorstandsmitglieder stammt gebürtig u.a. aus Polen, USA, Russland, Österreich, den Niederlanden, Frankreich, Belgien, Großbritannien, Italien, Rumänien, Australien oder Iran.

2.9.4 Arbeits- und Betreuungszeit

Befragt nach ihrer wöchentlichen Arbeitszeit (außerhalb des Vereins), geben die Vorstandsmitglieder eine durchschnittliche Arbeitszeit von 32,7 Stunden an, wobei die Arbeitszeit bei den männlichen Vorständen im Schnitt bei 34,3 Stunden und bei den weiblichen bei durchschnittlich 28,5 Stunden liegt. Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für die Vorstandstätigkeit geben im Schnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 32 Stunden an, während Vorstände ohne Ausbildung für die Tätigkeit durchschnittlich 33,9 Stunden pro Woche arbeiten. Insgesamt gibt die Hälfte der Vorstandsmitglieder eine maximale Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden an. Dies entspricht einer Vollzeitbeschäftigung.

Zudem bringen die Vorstandsmitglieder wöchentlich im Schnitt 8,6 Stunden für Kinderbetreuung und/oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger auf, wobei Frauen hier signifikant mehr Zeit investieren (14,5 Stunden) als Männer (6,6 Stunden). Bei Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für ihre Tätigkeit zeigen sich bei der Betreuungszeit keine signifikanten Unterschiede.

2.9.5 Haushaltsgröße

Im Schnitt leben die Vorstandsmitglieder in einem Drei-Personen-Haushalt, wobei die Hälfte der Vorstandsmitglieder in einem Haushalt mit maximal zwei Personen lebt. Knapp ein Fünftel der Vorstandsmitglieder gibt an, ein oder mehrere Kinder unter 14 Jahren zu haben. Hier zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Von diesen Kindern sind 68,5 % auch Mitglied im gleichen Verein, in dem die Tätigkeit als Vorstandsmitglied ausgeübt wird. Hier liegt allerdings der Anteil bei den Frauen höher (75,9 %) als bei den Männern (65,7 %).

2.9.6 Behinderungen

Neben den Fragen zur familiären Situation wurden die Vorstandsmitglieder gefragt, ob eine Behinderung vorliegt. 5,9 % der Vorstandsmitglieder geben eine Behinderung mit einem Grad von weniger als 50 Prozent und 7,5 % eine Behinderung mit einem Grad von 50 Prozent oder mehr (Schwerbehinderung) an. Folglich haben 86,6 % der Vorstandsmitglieder keine Behinderung, wobei der Anteil von Personen ohne Behinderung bei den Männern etwas geringer

³⁸ Grundsätzlich ist allerdings nicht auszuschließen, dass sich unter den in Deutschland geborenen Vorstandsmitgliedern sowie Vorstandsmitgliedern mit deutscher Staatsangehörigkeit auch Menschen mit Migrationshintergrund befinden. Lt. statistischem Bundesamt hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde (Statistisches Bundesamt, 2020). Dieses Merkmal wurde allerdings in der vorliegenden Befragung nicht erhoben. Lt. Aussagen des DOSB Ressorts Chancengleichheit und Diversity, Fachbereich Sport und Integration, spiegeln die Ergebnisse aber einen realistischen Trend wider, dass unterdurchschnittlich wenige Menschen mit Migrationshintergrund als Vorstandsmitglied aktiv sind.

ist (85,3 %) als bei den Frauen (90,4 %). Im Vergleich zur gesamtdeutschen Bevölkerung liegt die Quote der schwerbehinderten Menschen unter den Vorstandsmitgliedern leicht unter dem Bundesschnitt, welcher sich im Jahr 2015 auf 9 % bzw. insgesamt rund 7,6 Millionen Menschen belief (Böhm, 2018).

2.9.7 Einkommen

Zudem wurden die Vorstandsmitglieder zu ihrem persönlichen monatlichen Netto-Einkommen befragt. Knapp 16 % wollten zum Einkommen keine Angaben tätigen, wobei dies auf mehr Frauen als Männer zutrifft. Betrachtet man jene Vorstandsmitglieder, die Angaben zu ihrem Einkommen gemacht haben, so zeigt sich, dass die Vorstandsmitglieder aus allen Einkommenschichten kommen. Gut 45 % der Vorstandsmitglieder geben an, ein mittleres Einkommen von € 1.500 bis € 3.500 zu haben, wobei dies auf knapp die Hälfte der Männer und 37,4 % der Frauen zutrifft. Frauen geben zudem deutlich seltener ein Einkommen von mehr als € 3.500 an (7,4 %) als Männer (30 %). Dafür liegt der Frauenanteil mit einem Einkommen von bis zu € 1.500 bei 34,7 %, während er bei Männern nur 7,9 % beträgt (vgl. Tab. 20).

Betrachtet man das monatliche Netto-Einkommen derjenigen, die Angaben tätigen

wollten, zwischen den Gruppen der Vorstandsmitglieder mit und ohne Ausbildung für die Vorstandstätigkeit, so zeigen sich nur geringe Unterschiede. Ein etwas höherer Anteil der Personen ohne Ausbildung für die Tätigkeit gibt ein monatliches Netto-Einkommen von € 2.501 bis € 3.500 an. Dafür befinden sich in der Gruppe der Vorstandsmitglieder mit Ausbildung anteilig etwas mehr Personen in der Einkommensklasse über € 4.500 (vgl. Tab. 21).

2.10 Gegenwärtige Lebenssituation

Es gibt häufig Aussagen, dass vom Sport besondere Effekte ausgehen. Die Vorstandsmitglieder wurden daher zu ihrer gegenwärtigen Lebenssituation befragt. Im Hinblick auf ihre eigene sportliche Tätigkeit zeigt sich, dass die Vorstandsmitglieder in hohem Maße sportlich aktiv sind. So geben 79,6 % der Vorstandsmitglieder an, sich jede Woche sportlich zu betätigen. Dies liegt deutlich über dem gesamtdeutschen Schnitt. Auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2017 zeigt sich, dass im Bundesschnitt 43,6 % der Bevölkerung angaben, wöchentlich sportlich aktiv zu sein. Weiterhin betätigen sich 6,6 % der Vorstandsmitglieder jeden Monat sportlich (SOEP: 5,4 %) und 11,4 % seltener als einmal pro Monat (SOEP: 13,6 %).

Tab. 20: Monatliches persönliches Netto-Einkommen der Vorstandsmitglieder.

Euro	gesamt	männlich	weiblich
	Anteil (in %)		
bis 500	2,9	1,2	7,5
501 - 1.500	12,2	6,7	27,2
1.501 - 2.500	23,6	23,0	25,1
2.501 - 3.500	21,9	25,4	12,3
3.501 - 4.500	13,4	16,8	4,1
über 4.500	10,5	13,2	3,3
keine Angabe	15,5	13,7	20,5

Tab. 21: Monatliches persönliches Netto-Einkommen der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung.

Euro	Ausbildung für die Vorstandstätigkeit	
	vorhanden	nicht vorhanden
	Anteil (in %)	
bis 500	3,1	2,7
501 - 1.500	12,3	12,1
1.501 - 2.500	23,6	23,6
2.501 - 3.500	20,7	23,6
3.501 - 4.500	12,9	14,1
über 4.500	11,7	9,0
keine Angabe	15,7	14,9

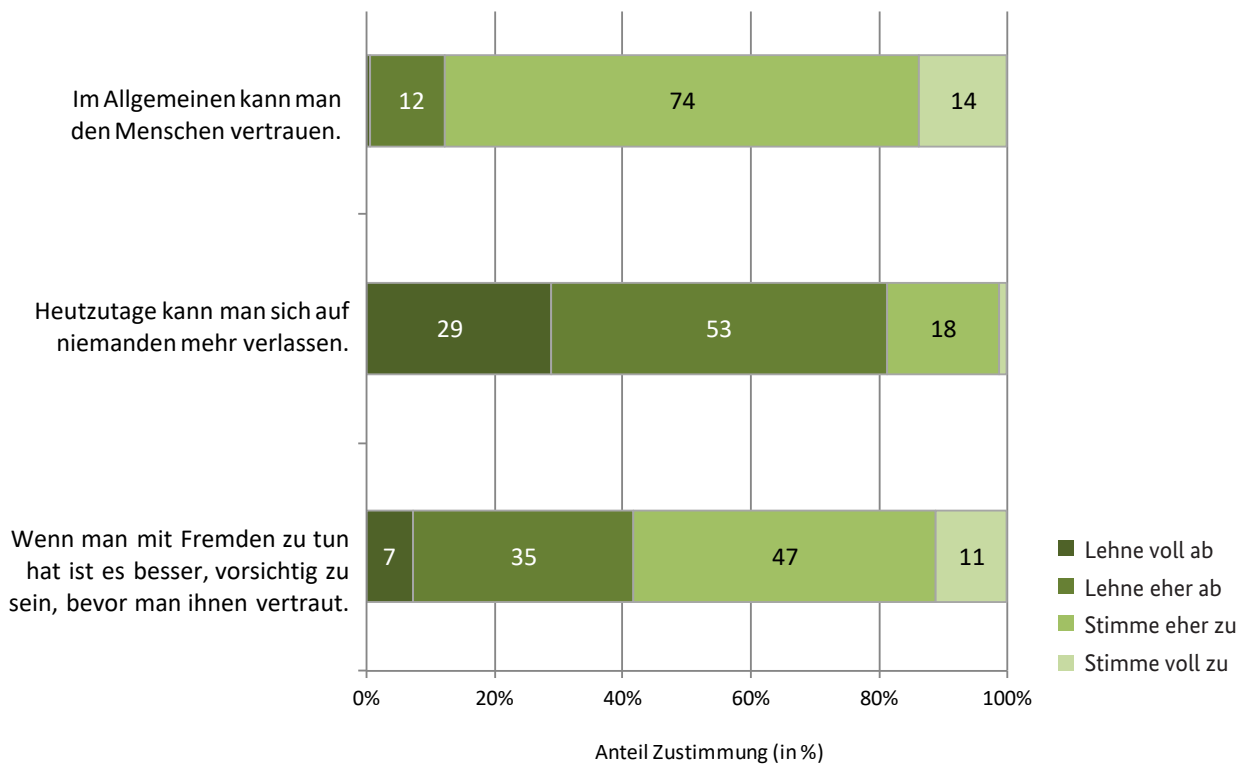


Abb. 65: Zustimmung der Vorstandsmitglieder zum Vertrauen in andere Menschen
(1="lehne voll ab" bis 4="stimme voll zu").

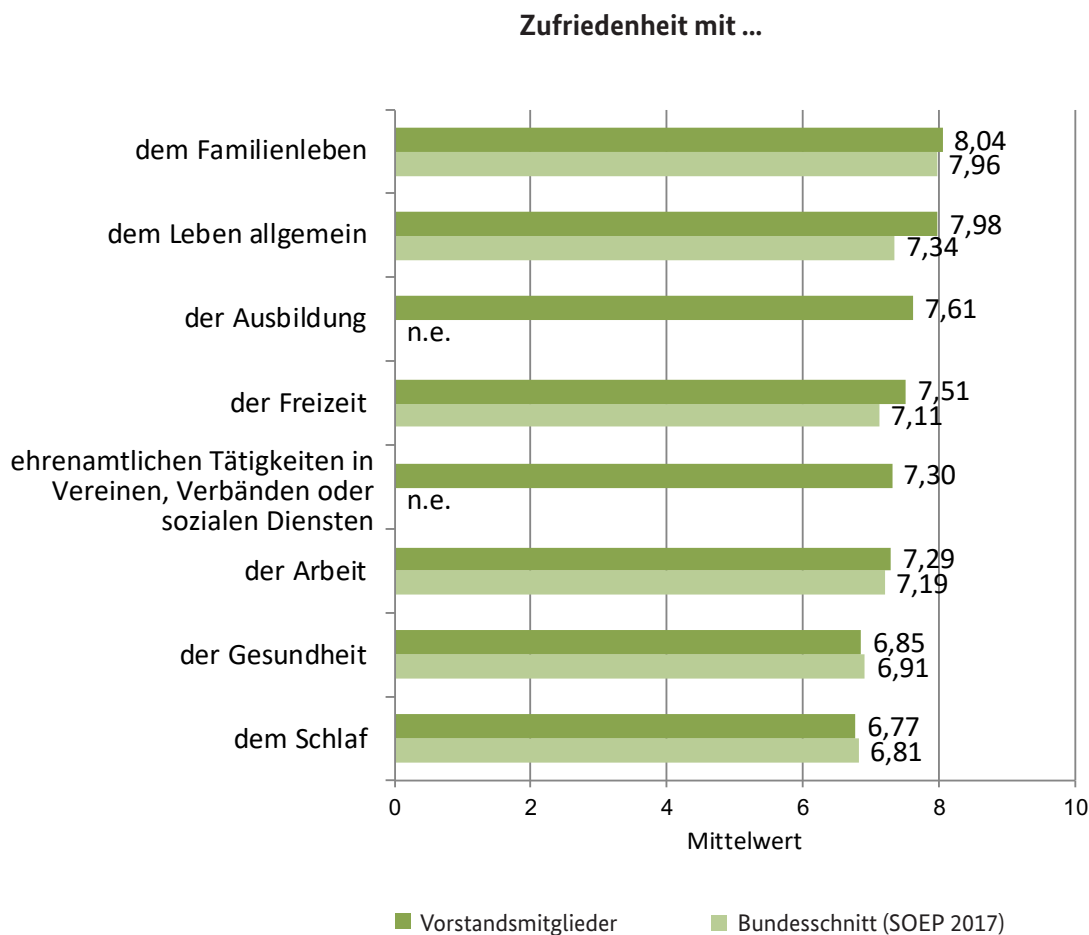


Abb. 66: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit unterschiedlichen Aspekten ihres Lebens (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“).

Dagegen geben nur 2,4 % der Vorstandsmitglieder an, sich nie sportlich zu betätigen, während es im bundesdeutschen Schnitt 37,4 % sind.

Im Hinblick auf die sozialen Beziehungen zeigt sich, dass die Vorstandsmitglieder sozial stark vernetzt sind. So geben die Vorstandsmitglieder an, im Schnitt sieben enge Freunde zu haben. Dies liegt über dem bundesdeutschen Schnitt, der laut Auswertungen des SOEP für das Jahr 2017 bei rund vier engen Freundschaften liegt.

Die starke Vernetzung von Vorstandsmitgliedern zeigt sich darüber hinaus in einem

relativ hohen Vertrauen in andere Menschen. Rund 88 % der Vorstandsmitglieder geben an, ein allgemeines Vertrauen in Menschen zu haben. Im Vergleich dazu sind es in der Gesamtbevölkerung lt. SOEP 2013³⁹ nur rund 65 %. Zudem lehnen rund 82 % die Aussage ab, dass man sich heutzutage auf niemanden mehr verlassen kann. In der Gesamtbevölkerung liegt die Ablehnung zu dieser Aussage bei rund 64 %. Beim Umgang mit Fremden zeigt sich ein gemischtes Bild: Rund 58 % der Vorstandsmitglieder sind der Meinung, dass beim Umgang mit Fremden erst einmal Vorsicht zu wahren ist (vgl. Abb. 65).

39 Aktuelle SOEP-Werte liegen an dieser Stelle nicht vor.

Im bundesdeutschen Schnitt sind knapp 86 % der Bevölkerung dieser Meinung.

Neben den sozialen Kontakten wurden die Vorstandsmitglieder zu ihrer allgemeinen Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten ihres Lebens befragt. Auch hier zeigt sich eine hohe Zufriedenheit, vor allem mit ihrem Familienleben, ihrer Ausbildung (sofern sie sich in einer befinden), ihrer Freizeit, ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten sowie ihrer Arbeit. Die niedrigste Zufriedenheit zeigt sich beim Schlaf sowie der eigenen Gesundheit. Alles in allem sind die Vorstandsmitglieder jedoch überaus zufrieden mit ihrem Leben (vgl. Abb. 66).

Verglichen mit dem bundesdeutschen Schnitt auf Basis des SOEP 2017, sind die Vorstandsmitglieder insgesamt zufriedener mit ihrem Leben ($M=7,98$ vs. $M=7,34$). Auch die Zufriedenheit mit der Freizeit ist bei den Vorstandsmitgliedern größer ausgeprägt ($M=7,51$) als im gesamtdeutschen Bevölkerungsschnitt ($M=7,11$). Das gleiche trifft auf die Zufriedenheit mit dem Familienleben sowie der Arbeit zu. Allerdings ist der Bürger bzw. die Bürgerin im gesamtdeutschen Schnitt etwas zufriedener mit der Gesundheit (SOEP: $M=6,91$) und dem Schlaf (SOEP: $M=6,81$) als die Vorstandsmitglieder. Die Unterschiede sind allerdings sehr gering (vgl. Abb. 66).

3 Fazit: Kernergebnisse und Handlungsempfehlungen



Hintergrund der Befragung: Neue Elemente im Sportentwicklungsbericht

In der siebten Welle des Sportentwicklungsberichts wurden neben den Sportvereinen selbst, d.h. den Organisationen, auch erstmals TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie Vorstandsmitglieder befragt. Ergebnisse der Vereinsbefragung sowie der Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden in gesonderten Publikationen dargestellt (vgl. Breuer & Feiler, 2019, 2020).

Teilnehmende Vorstandsmitglieder zufriedener und sozial besser vernetzt als die Gesamtbevölkerung

An der Befragung der Vorstandsmitglieder haben sich 4.631 Personen aus 2.678 Sportvereinen in Deutschland beteiligt. Gemäß der Stichprobe sind die Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland im Schnitt mehr Männer als Frauen. Sie haben durchschnittlich mehr Freunde, ein höheres Bildungsniveau und sind zufriedener mit ihrem Leben als die Gesamtbevölkerung.

Teilnehmende Vorstandsmitglieder fast ausschließlich in Deutschland geboren – Ansätze zur Förderung kultureller Vielfalt

Die teilnehmenden Vorstandsmitglieder sind fast ausschließlich in Deutschland geboren und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Um die kulturelle Vielfalt auch in Funktionsämtern in Sportvereinen zu fördern, könnte auf unterschiedliche Maßnahmen zurückgegriffen werden. Beispielsweise könnten flexible Modelle entwickelt werden, um Vorstandsämter niedrigschwellig zu gestalten (z.B. durch die Teilung von Vorstandsämtern oder Mentoren-Programme). Außerdem könnten interkulturelle Öffnungsprozesse in den Vorständen und Vereinen gefördert werden. In diesem Zusammenhang würde sich das im Bundesprogramm „Integration durch Sport“ entwickelte und genutzte Seminar „Fit für die Vielfalt“ anbieten (vgl. DOSB, 2020).

Zufriedenheit mit der Vorstandstätigkeit und dem Verein hoch ausgeprägt

Vorstandsmitglieder sind mehrheitlich zufrieden mit ihrer Tätigkeit und ihrem Verein. Zudem sind Vorstandsmitglieder mit Ihrem Leben insgesamt zufriedener als die Gesamtbevölkerung. 41 % der Vorstandsmitglieder gaben aber auch an, bereits mit dem Gedanken an eine Beendigung der Tätigkeit gespielt zu haben, auch wenn sie diesen Gedanken (noch) nicht in die Tat umgesetzt haben.

Hohe Kontinuität des ehrenamtlichen Engagements der Vorstandsmitglieder

Insgesamt liegt das Durchschnittsalter der teilnehmenden Vorstandsmitglieder bei rund 53 Jahren und die Dauer der Vorstandstätigkeit im Schnitt bei rund zwölf Jahren, wobei knapp jedes zehnte Vorstandsmitglied die ehrenamtliche Vorstandstätigkeit bereits seit über 30 Jahren ausübt. Hier zeigt sich, insbesondere auch im Vergleich zu anderen Bereichen des dritten Sektors, eine hohe Kontinuität des Engagements der Vorstandsmitglieder und somit die starke soziale Bindungskraft des Sports im Allgemeinen und der Sportvereine im Speziellen. Dennoch sollte nicht unbeachtet bleiben, dass sich viele Vereine mit der Herausforderung konfrontiert sehen, eine Nachfolge für ehrenamtliche FunktionsträgerInnen zu finden (vgl. Breuer & Feiler, 2019).

Starke ökonomische Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements

Insgesamt betrachtet leisten die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in den Sportvereinen in Deutschland eine beträchtliche Summe an monatlichen Arbeitsstunden. Rechnet man den monatlichen Engagementumfang der Vorstände und KassenprüferInnen auf alle Sportvereine hoch, so ergibt sich eine Arbeitsleistung von rund 13 Mio. Stunden, die die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder und KassenprüferInnen monatlich in den Sportvereinen erbringen. Auf dieser Basis kann eine monatliche Wertschöpfung von rund

€ 194,8 Mio. bzw. eine jährliche Wertschöpfung von rund € 2,34 Mrd. durch das ehrenamtliche Engagement der Vorstandsmitglieder und KassenprüferInnen errechnet werden. Addiert man den Umfang des ehrenamtlichen Engagements der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020), so ergibt sich ein monatlicher Engagementumfang von rund 23,8 Mio. Stunden und eine jährliche Wertschöpfung in Höhe von rund € 4,29 Mrd. durch ehrenamtliches Engagement in den Sportvereinen.

Zu beachten ist, dass diese Hochrechnungen zum einen mit Vorsicht, d.h. als Tendenzen, zu betrachten sind, da die Ergebnisse der Stakeholderbefragungen als nicht repräsentativ einzustufen sein dürften (vgl. Abschnitte 1 und 4.4.3). Andererseits beinhalten diese Hochrechnungen noch nicht das freiwillige Engagement der Schieds- und KampfrichterInnen und die von den zahlreichen freiwilligen HelferInnen, die kein festes Amt bekleiden, investierte Zeit (z.B. für Fahrdienste oder die Unterstützung bei Sportveranstaltungen).

Qualifizierung ist wichtig, für den Verein und die Ehrenamtlichen – aber knapp 43 % der Vorstandsmitglieder verfügen über keine einschlägige Ausbildung

Die Vorstandsmitglieder in den Sportvereinen in Deutschland verfügen über verschiedene Qualifizierungen. Hierzu zählen sowohl non-formale Qualifizierungen des deutschen Sportsystems, wie z.B. eine DOSB-Lizenz als VereinsmanagerIn der Stufen C und B, als auch formale Qualifizierungen wie z.B. ein Studium der Fachrichtungen BWL, Management oder Recht. Weiterhin haben über ein Viertel der Vorstandsmitglieder eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen. Auffällig ist allerdings, dass insgesamt rund 43 % der Vorstandsmitglieder über keine spezielle Ausbildung für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied verfügen, wobei der Anteil unter den Männern noch etwas höher liegt als unter den Frauen in Vorstandsämtern. Andersherum ist positiv zu

bewerten, dass über die Hälfte der Vorstandsmitglieder angibt, über eine Ausbildung bzw. Qualifizierung für ihr Amt zu verfügen.

Der Anteil von über 40 % nicht speziell für die Vorstandstätigkeit qualifizierter Personen ist jedoch insofern interessant, da sich an verschiedenen Stellen, bspw. bei der Motivation, der Zufriedenheit, den Amtszeiten, dem Erhalt von Aufwandsentschädigungen und Einschränkungen hinsichtlich des Wissens und Könnens für die Tätigkeit, durchaus Unterschiede zwischen Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit zeigen. So fühlen sich z.B. Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für die Tätigkeit weniger durch ihr Wissen und Können eingeschränkt als Vorstände ohne eine Ausbildung. Eine Ausbildung ist demnach nicht nur wichtig, um die notwendigen Qualifikationen zu erhalten, sondern auch um sich persönlich in der Ausübung der Tätigkeit sicherer zu fühlen.

Nachholbedarf bei Frauen in Führungspositionen

Frauen sind in allen Vorstandspositionen im Vergleich zum weiblichen Bevölkerungsanteil unterrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für die Positionen der (stellvertretenden) Vereinsvorsitzenden sowie der Sportwarte. Das Amt mit dem höchsten weiblichen Anteil (rund 46 %) ist das der Schriftführerin. Hier gilt es für die Vereine anzusetzen, um den Frauenanteil im Vorstand zu erhöhen, denn Studien haben gezeigt, dass Vereine mit einem höheren Anteil von weiblichen Vorstandsmitgliedern über geringere Organisationsprobleme klagen. Im Jahr 2017 hatte allerdings knapp ein Viertel der Sportvereine gar keine Frauen im Vorstand.

Vereinsführungen älter als andere FunktionsträgerInnen – junges Ehrenamt vor allem im Jugendbereich

Die Altersstruktur der Vorstandsmitglieder zeigt, dass es durchaus Altersunterschiede zwischen den einzelnen Vorstandspositionen gibt. So sind vor allem die Leitungspositionen im

Vorstand, wie die Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen GeschäftsführerInnen, die zeitlich am aufwändigsten sind, überwiegend mit Personen besetzt, die sich bereits in der zweiten Lebenshälfte befinden, d.h. die älter als 40 Jahre sind. Andererseits sind Vorstandspositionen, die näher am sportlichen Betrieb angesiedelt sind wie SportwartInnen und JugendwartInnen, durchschnittlich mit jüngeren Personen besetzt. Insbesondere die Position der JugendwartInnen bzw. JugendleiterInnen wird stärker als alle anderen Vorstandsämter auch von Jugendlichen bis 18 Jahren bekleidet.

Wenn es also darum geht, neue Vorstandsmitglieder zu gewinnen, so besteht insbesondere für die Positionen der Vereinsführung Potential in den dort bisher unterrepräsentierten jüngeren Altersgruppen, auch wenn zeitliche Hürden durch berufliche Verpflichtungen möglicherweise zu überwinden wären. Ansatzpunkte der Vereine, um verstärkt junge Menschen für ein Ehrenamt zu gewinnen, könnten hier beispielsweise entsprechende Ausbildungen für die Tätigkeiten sein (z.B. DOSB Vorstufenqualifikationen), um die potentiellen KandidatInnen gut auf ihr Amt vorzubereiten. Zudem scheint sich das Amt der Jugendwartin bzw. des Jugendwartes als eine gute Einstiegsposition zu eignen, um auch junge Leute an das Ehrenamt heranzuführen. Außerdem würde es sich anbieten, auf die Angebote der Verbände und Sportjugenden zum „Jungen Ehrenamt“ zurückzugreifen (vgl. z.B. Deutsche Sportjugend, 2020; DFB, 2020; Sportjugend NRW, 2020).

Vereinsgemeinschaft wichtigstes Motiv für die Ausübung der Tätigkeit

Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland üben ihre Tätigkeit in erster Linie aus, weil sie etwas für die Vereinsgemeinschaft tun wollen, sowie aufgrund ihrer persönlichen Werte und Überzeugungen. Hierzu zählt ein sinnstiftendes Engagement in der Freizeit wie die Ausübung eines Ehrenamtes im Sportverein.

Eine wichtige Rolle spielt auch die Verbundenheit zum Verein, denn wie oben beschrieben sind viele Vorstandsmitglieder bereits über Jahre oder gar Jahrzehnte Mitglied in „ihrem“ Verein. Aber auch der Spaß an der Ausübung der Tätigkeit sowie die Freude am Engagement werden häufiger als Gründe zur Ausübung der Tätigkeit genannt.

Intrinsische Motive dominieren

Fasst man einzelne Motive zu inhaltlich zusammenhängenden Motivbündeln zusammen, so lässt sich das bedeutendste Motiv-Bündel für die Vorstandsmitglieder als „Wohlbefinden und Sinnhaftigkeit“ überschreiben, gefolgt von der „Gesellschaftlichen Verantwortung“ sowie der „Verbundenheit zum Verein und Sport“. Intrinsische Motive stehen somit weit im Vordergrund, während materielle Anreize (Geld, Beitragsminderungen, Bereitstellung von Sportbekleidung) kaum eine Rolle spielen.

Unterschiedliche Motivstrukturen je nach Alter und Geschlecht

Es zeigen sich durchaus Unterschiede in der Motivstruktur zwischen Männern und Frauen und auch zwischen den verschiedenen Altersgruppen. So geben Männer z.B. häufiger als Frauen sportliche Motive an, während bei Frauen eher die Wünsche nach dem Erlernen von Dingen, die man woanders anwenden kann, sowie nach dem Austesten der eigenen Fähigkeiten stärker ausgeprägt sind. Auch das Motivbündel „Wohlbefinden und Sinnhaftigkeit“ ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Das Gleiche gilt für Personen über 60 Jahre, die am häufigsten sinnstiftende Motive verfolgen, während z.B. für die Altersgruppe der 19- bis 26-Jährigen das Motiv der persönlichen Weiterentwicklung bzw. das Sammeln von Erfahrungen am stärksten ausgeprägt ist. Will man als Verein also potentiell neue Vorstandsmitglieder gewinnen, sollten die unterschiedlichen Motivstrukturen beachtet und die Personen entsprechend angesprochen und überzeugt werden.

Unterschiedliche Motivstrukturen je nach Ausbildung für die Tätigkeit

Neben Unterschieden zwischen den Geschlechtern und den Altersgruppen zeigen sich auch unterschiedliche Motivstärken zwischen Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für ihre Tätigkeit. Der größte Unterschied zwischen Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung zeigt sich darin, dass ausgebildete Vorstandsmitglieder häufiger als Grund für die Ausübung ihrer Tätigkeit angeben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit anderen teilen zu wollen, als dies bei Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit der Fall ist. Auch möchten ausgebildete Vorstandsmitglieder durch ihre Tätigkeit häufiger als Nichtausgebildete weitere Erfahrungen sammeln und sich persönlich weiterentwickeln. Da eine Weitergabe von Wissen, d.h. das Lernen voneinander, in jeder Organisationsform, so auch in Sportvereinen, ein wichtiger Faktor ist, um den Betrieb der Organisation am Laufen zu halten, wird erneut die Bedeutung einer guten Ausbildung und Qualifizierung der Ehrenamtlichen unterstrichen.

Mögliche Unterstützungsleistungen der Vereine im Bereich der Qualifizierung

Vereine sollten aufgrund der oben beschriebenen Unterschiede zwischen ausgebildeten und nicht ausgebildeten Vorstandsmitgliedern Möglichkeiten und Unterstützungsleistungen für die Ehrenamtlichen schaffen, um sich für die Tätigkeit weiterbilden zu können. Ein entscheidender Faktor ist hierfür häufig ein Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin im Verein, der bzw. die sich mit dem Thema Qualifizierung auskennt und die Mitglieder hinsichtlich möglicher Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten beraten kann. So haben weiterführende Analysen gezeigt, dass Vereine, die über eine solche Person, einen „Kümmerer“ verfügen, dazu beitragen können, die Qualifizierungsbereitschaft der Vorstandsmitglieder zu steigern. Zudem können die Vereine durch eine verstärkte Wertlegung auf die Fort- und Weiterbildung

der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen, neuartige Konzepte und verstärkte Anerkennung der Leistungen positiv daraufhin wirken, dass sich die Vorstandsmitglieder weiterbilden möchten.

Unzufriedenheit mit steuerlichen Vergünstigungen und Bürokratie

Es zeigt sich, dass die Vorstandsmitglieder u.a. besonders zufrieden sind mit ihrer eigenen Leistung als Vorstandsmitglied, der Zusammenarbeit im Verein und den flexiblen Einsatzzeiten. Gering ausgeprägt ist hingegen die Zufriedenheit insbesondere mit steuerlichen Vergünstigungen, der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit sowie dem verbandlichen Meldewesen. Auch mit dem bürokratischen Aufwand für die Kostenerstattung sind die Vorstandsmitglieder durchschnittlich weniger zufrieden. Hier besteht also nach wie vor Nachholbedarf, um die ehrenamtlich Engagierten von bürokratischen Bürden zu befreien. Erste Ansätze zu Steuererleichterungen sowie zur „bürokratieärmeren“ Ausgestaltung von Vorschriften gab es lt. dem aktuellen Sportbericht der Bundesregierung (Deutscher Bundestag, 2019) bereits, allerdings scheinen diese Maßnahmen noch nicht zu einer größeren Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder in diesen Bereichen geführt zu haben. Somit scheint hier weiterhin Handlungsbedarf auf Seiten der Politik zu bestehen, um die Ehrenamtlichen von bürokratischen Bürden zu befreien sowie vor zu geringen Vergünstigungen zu bewahren.

Qualifizierung entscheidend für die Zufriedenheit

Bezieht man das Vorhandensein einer Ausbildung in die Betrachtung der Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit mit ein, so zeigt sich ein eindeutiges Bild: Ausgebildete Vorstandsmitglieder sind signifikant zufriedener mit der eigenen Leistung und ihren Tätigkeiten als Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung. Außerdem ist die Zufriedenheit mit der Motivation der TeilnehmerInnen in den Vereinsgruppen ebenfalls größer ausgeprägt unter ausgebildeten Vorstandsmitgliedern. Eine Ausbildung ist

also wichtig für die Person, die sich weiterbildet, im Hinblick auf die Motivation, Zufriedenheit und Sicherheit mit der eigenen Leistung, aber auch im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit anderen Personen im Verein. Andererseits muss in eine solche Ausbildung natürlich Zeit investiert werden, die von der Freizeit abgeht. Insofern ist es aus Sicht der Vereine und im Hinblick auf eine langfristige Bindung der Ehrenamtlichen besonders wichtig, die Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung so einfach und unkompliziert wie möglich zu gestalten (Stichwort AnsprechpartnerInnen im Verein, flexibel gestaltetes Lernumfeld etc.).

Qualifizierte sind zufriedener mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit sind signifikant zufriedener mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung in diesem Bereich weniger zufrieden sind und die Angebote deshalb möglicherweise bisher nicht genutzt haben. Im Hinblick auf das Ziel, die Ausbildungsquote unter den Ehrenamtlichen zu erhöhen, könnten Vereine und Verbände an dieser Stelle ansetzen. Hierbei gilt es herauszufiltern, warum die nicht ausgebildeten Vorstandsmitglieder mit den Angeboten nicht zufrieden sind, und anschließend entsprechende Anpassungen der Angebote vorzunehmen. Zu prüfen wäre zudem, ob die Angebote überhaupt bei allen Vorstandsmitgliedern bekannt sind.

Mittelfristig bekennt sich nur gut ein Drittel der Vorstandsmitglieder vollständig zum zukünftigen Engagement

Kurzfristig planen die Vorstandsmitglieder mehrheitlich, ihre Tätigkeit fortsetzen zu wollen. Allerdings nimmt die Zustimmung hier bei einer mittelfristigen Betrachtung von drei Jahren recht deutlich ab. So stimmen nur noch 37 % voll zu, auch in drei Jahren noch für den Verein tätig sein zu wollen, während knapp ein Zehn-

tel dieser Aussage gar nicht zustimmt und somit nicht plant, mittelfristig weiter für den Verein als Vorstandsmitglied tätig zu sein. Inwieweit diese Planungen allerdings auch umgesetzt werden, kann aus den bisherigen Studien nicht abgeleitet werden.

Bekenntnis zum zukünftigen Engagement und zur Fortbildung unter ausgebildeten Vorstandsmitgliedern stärker ausgeprägt

Die Altersgruppe der 27- bis 40-Jährigen plant am häufigsten, sich im kommenden Jahr für die Tätigkeit fortzubilden. In diesem Zusammenhang ist interessant, dass Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für die Tätigkeit häufiger bereit sind, sich weiter für ihre Tätigkeit fortzubilden, als dies bei Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung der Fall ist. Zudem planen ausgebildete Vorstandsmitglieder häufiger, sich kurz- und mittelfristig an den Verein zu binden. Dieses Ergebnis sollte eine zusätzliche Motivation für die Vereine sein, die Ehrenamtlichen von einer Aus- oder Weiterbildung zu überzeugen.

Knappe zeitliche Ressourcen bei den Jüngeren – Planungen der Beendigung der Tätigkeit bei den Älteren

Dass zeitliche Ressourcen für einen Teil der Vorstandsmitglieder, nämlich für rund ein Fünftel der Befragten, ein Problem darstellen, ist ein weiteres Ergebnis der Studie. Hiervon betroffen sind weniger die über 60-Jährigen. Allerdings planen die Älteren über 60 am häufigsten ihr Amt abzugeben, sobald Ersatz für sie gefunden ist. Vorstandsmitglieder, die planen, ihr Amt aufzugeben, sobald Ersatz für sie gefunden ist, sind durchschnittlich bereits deutlich länger als Vorstandsmitglied tätig, als Personen, die (noch) nicht planen, ihre Tätigkeit alsbald aufzugeben.

Nur rund ein Fünftel der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder erhält eine Aufwandsentschädigung

Die differenzierte Auswertung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten

der Tätigkeit zeigt, dass eine durchschnittlich geringe Zufriedenheit mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit besteht. Dieses Ergebnis wird dadurch untermauert, dass nur gut ein Fünftel der befragten Vorstandsmitglieder im Jahr 2017 eine Aufwandsentschädigung erhalten hat. Bei gut drei Viertel der Vorstandsmitglieder, die eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, belief sich diese im Jahr auf bis zu € 720, d.h. auf die Höhe der Ehrenamtszuschale.

Qualifizierte erhalten häufiger finanzielle Entschädigungen

Allerdings zeigt sich auch, dass Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für die Tätigkeit im Schnitt häufiger eine finanzielle Entschädigung erhalten, als Vorstände ohne eine Ausbildung. Zudem fällt die Entschädigung höher aus. Aus Sicht der Vereine kann eine Ausbildung somit als Argument für eine Zahlung von höheren Aufwandsentschädigungen herangezogen werden, denn von ausgebildeten Ehrenamtlichen dürften nicht nur die Personen selbst, sondern auch die Vereine profitieren. Nichtsdestotrotz

sollte der Einstieg ins Ehrenamt natürlich auch weiterhin für formal oder non-formal weniger qualifizierte Personen zugänglich sein.

Aufwandsentschädigungen hängen mit Faktoren auf Vereinsebene zusammen

Es zeigt sich allerdings auch, dass für die Zahlung von Aufwandsentschädigungen verschiedene strukturelle Faktoren, wie die Vereinsgröße sowie die angebotenen Sportarten, eine Rolle spielen. So steigt bspw. die Höhe der Aufwandsentschädigungen tendenziell mit der Vereinsgröße, gemessen an der Mitgliederzahl, an.

Limitationen der Befragung

Abschließend soll auch in diesem Fazit darauf hingewiesen sein, dass bei der Interpretation der Ergebnisse des vorliegenden Berichts beachtet werden muss, dass, anders als bei der Organisationsbefragung, die Repräsentativität noch nicht hinreichend eingeschätzt werden kann. Dies liegt darin begründet, dass die Strukturmerkmale der Grundgesamtheit aller Vorstandsmitglieder unbekannt sind. Insofern hat die Studie explorativen Charakter.

4 Methode



4.1 Hintergrund

Die Sportentwicklungsberichte – „Analysen zur Situation der Sportvereine in Deutschland“ stellen eine Weiterentwicklung der Finanz- und Strukturanalysen des deutschen Sports (FISAS) dar mit dem Ziel, die Entscheidungsträger im organisierten Sport sowie in der öffentlichen Sportpolitik und -verwaltung zeitnah mit politikfeld- und managementrelevanten Informationen zu versorgen (Argumentations- und Handlungswissen). Mit Hilfe dieser Unterstützung soll die Wettbewerbsfähigkeit des organisierten Sports in Zeiten eines dynamischen sozialen Wandels gestärkt werden. Das Vorhaben wird finanziert von den 16 Landessportbünden, dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) sowie dem Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp).

Mitte des Jahres 2017 wurde Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer vom Institut für Sportökonomie und Sportmanagement der Deutschen Sporthochschule Köln mit der Durchführung der siebten bis neunten Welle der Sportentwicklungsberichte beauftragt („SEB 3.0“)⁴⁰. Weiterhin liegt der methodische Kerngedanke der Sportentwicklungsberichte im Aufbau eines Panel-designs. Deshalb werden ab der siebten Welle die gleichen Sportvereine alle drei Jahre zu ihrer Situation online befragt. Weiterhin sind neue Elemente des „SEB 3.0“ die sogenannten Stakeholderbefragungen, d.h. Befragungen verschiedener Personengruppen. In diesem Zusammenhang werden in der siebten vorliegenden Welle neben den Vereinen selbst auch TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie Vorstandsmitglieder befragt. In der folgenden achten Welle werden weitere zwei Personengruppen, nämlich Mitglieder und Schieds- bzw. KampfrichterInnen, befragt werden. Die Personenbefragungen werden in den Wellen sieben bis neun jeweils nach den Vereinsbefragungen durchgeführt.

4.2 Vorgehen

Erstmals in der Geschichte des Sportentwicklungsberichts wurden neben den Sportvereinen selbst, d.h. der Mesoebene, verschiedene Personengruppen der Vereine befragt, d.h. die Mikroebene wurde integriert. In der siebten Welle wurden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie Vorstandsmitglieder ergänzend zu den Vereinen befragt. Durch diese Erweiterung ist es gelungen, die bisherigen reinen Organisationsbefragungen zu einer erweiterten Systemanalyse auszubauen.

Zur Kontaktierung der Vorstandsmitglieder wurden die Vereine am Ende der Vereinsbefragung gefragt, ob sie bereit wären, an der Befragung ihrer Vorstandsmitglieder mitzuwirken. Im Falle der Zustimmung wurden die Vereine gebeten, eine Kontakt-E-Mailadresse anzugeben, unter der die Vereine im Rahmen der Personenbefragung kontaktiert werden konnten.

Die Sportvereine, die sich bereit erklärt hatten, an der Personenbefragung mitzuwirken, wurden vor dem Start der Befragung der Vorstandsmitglieder vom Projektteam kontaktiert. In der Kontaktaufnahme wurde die geplante Durchführung der Befragung der Vorstandsmitglieder erläutert sowie Unterstützung hinsichtlich des Textes zur Einladung angeboten. Die Vereine wurden gebeten, einen für den jeweiligen Sportverein individuellen Link an ihre Vorstandsmitglieder weiterzuleiten. Über diesen spezifischen Vereinslink, der jeweils die ID des Vereins beinhaltete, konnte im Anschluss eine Zuordnung der Personen zu den verschiedenen Vereinen vorgenommen werden.

4.3 Messung

Bei der Analyse der Vorstandsmitglieder, die hier als interne Stakeholder der Vereine zu verstehen sind, geht es zum einen um die Produktion von Handlungswissen. So zeigt sich in den Sportentwicklungsberichten ein überproportional

40 Geschäftszeichen ZMVI4-081802/17-26.

großes Problem der Sportvereine hinsichtlich der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen. Somit stellt sich im Rahmen der internen Stakeholderbefragung die Frage nach den Bedingungen der Gewinnung und Bindung dieser Gruppe. Hierzu werden insbesondere Konstrukte der Arbeitszufriedenheit, der Motivation und der Zukunftspläne der Ehrenamtlichen (Fortsetzungsbereitschaft zur Tätigkeit) herangezogen. Zur Operationalisierung dieser Konstrukte wurde auf geprüfte Skalen wie den „Kurzfragebogen zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit“ (KAFA; Haarhaus, 2016), die „motivation scale for sports volunteerism“, d.h. eine Skala zur Messung der Motive von Ehrenamtlichen

(vgl. Hoyer et al., 2008; Wang, 2004), und Skalen zur Messung der „Intention to continue“, d.h. der Absicht, die Tätigkeit fortzusetzen (Clary et al., 1998; Hoyer et al., 2008), zurückgegriffen. Die Skalen zur Zufriedenheit wurden als 11-stufige Skalen aufgenommen, um eine einfache Vergleichbarkeit mit SOEP-Daten zu gewährleisten.

Es stellt sich darüber hinaus aber auch die Frage nach der sozialen Bedeutung sowie des Gemeinwohlbeitrags des Tuns der Vorstandsmitglieder, welche für die Perspektive des Argumentationswissens von zentraler Bedeutung ist. Diese Perspektive wird auf Basis verschiedener Fragen zur Art, zum Umfang bzw. Zeitaufwand der Vorstandstätigkeit sowie zu sozio-demographischen Angaben operationalisiert.

Tab. 22: Beteiligung nach Bundesland.

Bundesland	Vereine Stichprobe	Vereine Teilnahme	Vorstandsmitglieder und KassenprüferInnen
	Anzahl		
Bayern	634	297	458
Hamburg	57	35	78
Berlin	97	57	98
Brandenburg	137	61	97
Bremen	23	14	21
Hessen	424	219	427
Mecklenburg-Vorpommern	89	45	61
Niedersachsen	533	288	494
Nordrhein-Westfalen	1.160	666	1.195
Rheinland-Pfalz	372	203	387
Sachsen	225	116	169
Sachsen-Anhalt	145	63	93
Thüringen	176	83	115
Baden-Württemberg	736	377	674
Saarland	129	76	132
Schleswig-Holstein	192	86	156
Gesamt	5.129	2.686	4.655

4.4 Repräsentation

4.4.1 Stichprobe und Rücklauf

Von den 19.889 Vereinen, die sich an der Vereinsbefragung beteiligt hatten, haben 5.129 Vereine zugestimmt, an der Befragung der Vorstandsmitglieder mitzuwirken. Diese Vereine erhielten am 08.05.2018 den individuellen Vereinslink zur Weiterleitung und Einladung ihrer Vorstandsmitglieder zur Befragung. Während der Feldzeit wurden zwei Reminder versendet, sofern der jeweilige Vereinslink noch gar nicht angeklickt wurde (1. Reminder am 11.06.2018; 2. Reminder am 26.06.2018). Beide Erinnerungen

führten jeweils zu einem erhöhten Rücklauf. Die Befragung der Vorstandsmitglieder wurde am 09.07.2018 beendet. Insgesamt haben sich 4.655 Vorstandsmitglieder und KassenprüferInnen aus 2.686 Vereinen an der Befragung beteiligt. Eine Differenzierung der Beteiligung nach Bundesländern ist Tab. 22 zu entnehmen.

Die Auswertungen in diesem Bericht beinhalten nur die Daten für die Vorstandsmitglieder, nicht jedoch für die KassenprüferInnen (Erläuterungen hierzu vgl. Abschnitt 2.3.2). Daher beläuft sich das Sample, welches für die Analysen genutzt wurde, insgesamt auf $n=4.631$ Vorstandsmitglieder aus $n=2.678$ Vereinen (vgl. Tab. 23).

Tab. 23: Beteiligung nach Bundesland ohne KassenprüferInnen.

Bundesland	Vereine Stichprobe	Vereine Teilnahme	Vorstandsmitglieder
			Anzahl
Bayern	634	296	455
Hamburg	57	35	78
Berlin	97	57	98
Brandenburg	137	61	97
Bremen	23	14	21
Hessen	424	219	427
Mecklenburg-Vorpommern	89	45	60
Niedersachsen	533	288	493
Nordrhein-Westfalen	1.160	663	1.185
Rheinland-Pfalz	372	202	385
Sachsen	225	116	169
Sachsen-Anhalt	145	63	93
Thüringen	176	83	115
Baden-Württemberg	736	374	668
Saarland	129	76	132
Schleswig-Holstein	192	86	155
Gesamt	5.129	2.678	4.631

4.4.2 Strukturmerkmale der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, kommen die befragten Vorstandsmitglieder aus Sportvereinen aus allen 16 Bundesländern. Hierbei liegen 86,3 % der Vereine in den alten und 13,7 % in den neuen Bundesländern.

Betrachtet man die Größe der Vereine, denen die befragten Vorstandsmitglieder angehören, so zeigt sich, dass es sich bei knapp 60 % der Vereine um kleinere Vereine mit zu 300 Mitgliedern handelt, während knapp 30 % der Vereine von mittlerer Größe sind. Knapp 9 % der Vereine haben zwischen 1.000 und 2.500 Mitglieder und bei knapp 2 % der Vereine handelt es sich um Großvereine mit mehr als 2.500 Mitgliedern (vgl. Tab. 24).

Bei etwas mehr als der Hälfte der Vereine handelt es sich um Einspartenvereine (54,6 %) und dementsprechend bei 45,4 % um Mehrspartenvereine. Das durchschnittliche Gründungsjahr ist 1951. Allerdings zeigt die Verteilung, dass sowohl sehr alte als auch sehr junge Vereine in der Stichprobe der Vorstandsmitglieder vertreten sind (vgl. Tab. 25).

Die Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder sind in Gemeinden unterschiedlichster Größe angesiedelt. So liegen rund 44 % der Vereine in kleinen Gemeinden mit bis

zu 20.000 Einwohnern, während gut jeder zehnte Verein in einer großen Gemeinde bzw. Großstadt mit mehr als 500.000 Einwohnern beheimatet ist (vgl. Abb. 67).

4.4.3 Limitationen der Personenbefragungen

Das oben beschriebene Vorgehen hinsichtlich der Kontaktierung und Befragung der Personengruppen musste gewählt werden, da eine andere Art der Kontaktierung der Vorstandsmitglieder aufgrund datenschutzrechtlicher Einschränkungen sowie einer mangelnden Datenbasis nicht möglich war. Zudem musste im Hinblick auf die geplanten Mehrebenen-Analysen gewährleistet werden, dass die Personen ihrem jeweiligen Verein zugeordnet werden konnten.

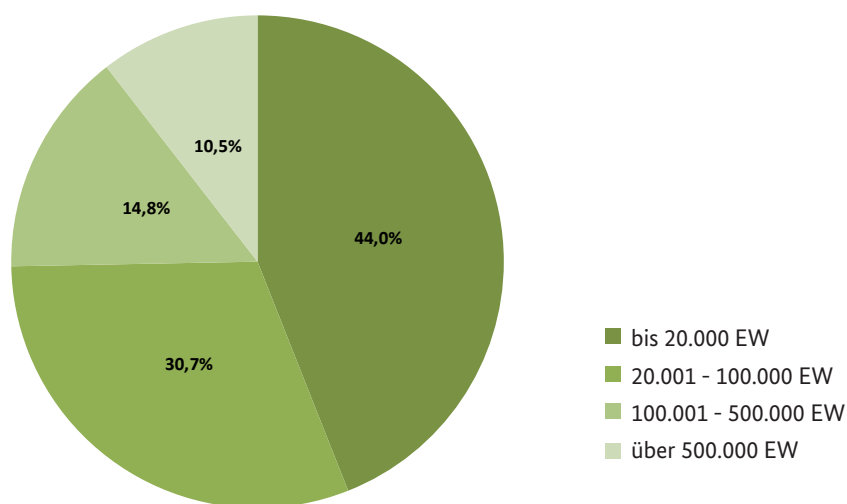
Da nicht alle Vereine an der Befragung der Vorstandsmitglieder mitgewirkt haben, sondern nur ein Teil jener Vereine, die auch an der Vereinsbefragung teilgenommen hatten, und zugleich die Teilnahme an der Personenbefragung durch die angeschriebenen Personen freiwillig war, kann bei der Stichprobe der Vorstandsmitglieder ein Problem der Stichprobenverzerrung nicht ausgeschlossen werden. Von einer Gewichtung der Personendaten (bspw. auf Basis demographischer Faktoren wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund) wurde abgesehen, da zwar vergleichbare Informationen zu diesen

Tab. 24: Größe der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder im Vergleich zur Grundgesamtheit (Verteilung in %).

Vereinsgröße (in Mitgliedern)	Stichprobe	Grundgesamtheit Vereine 2017
	Anteil (in %)	
bis 100	28,3	46,6
101-300	31,4	29,3
301-1.000	29,8	19,8
1.001-2.500	8,8	3,7
über 2.500	1,7	0,6

Tab. 25: Gründungsjahre der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder (Verteilung in %).

Gründungsjahre	Anteil (in %)
vor 1900	12,1
1900 bis 1915	9,4
1916 bis 1930	12,3
1931 bis 1945	2,5
1946 bis 1960	14,2
1961 bis 1975	15,9
1976 bis 1990	14,2
1991 bis 2005	11,9
seit 2006	7,5

Vereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder nach Gemeindegröße**Abb. 67: Gemeindegröße der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder in Einwohnern (EW=Einwohner; Verteilung in %).**

Faktoren auf Basis des gewichteten Vereinsdatensatzes vorlagen, aber keinerlei Informationen zur Grundgesamtheit der befragten Personengruppen. Ein Vergleich mit Merkmalen der gewichteten Vereinsstichprobe hat jedoch

zumindest ergeben, dass sich hinsichtlich der o.g. Merkmale der Personen keine wesentlichen Abweichungen zwischen dem gewichteten Vereinsdatensatz und dem Datensatz der Mikroebene ergaben.

4.5 Datenauswertung

4.5.1 Mehrfachantworten

Die Datenauswertung von Frageblöcken, in denen Mehrfachantworten möglich waren (Ausbildung, Vorstandsämter und weitere Rollen im Verein), wurde unter Berücksichtigung einer Plausibilitätsprüfung durchgeführt. So wurden nur jene Fälle in die Analyse einbezogen, bei denen mindestens eine der vorgegebenen Antwortkategorien ausgewählt war. Daher kann es im Vergleich zur Auswertung im Bundesbericht (Breuer & Feiler, 2019) zu leichten Abweichungen der ausgewiesenen Werte kommen.

4.5.2 Tests auf Unterschiede

Um zu überprüfen, ob statistisch signifikante Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen vorliegen (z.B. zwischen den Geschlechtern oder Altersgruppen), wurde im vorliegenden Bericht auf t-Tests sowie univariate Varianzanalysen (ANOVA) zurückgegriffen. In den Abbildungen dieses Berichts werden statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern und (nicht) vorhandener Ausbildung mit der gängigen Kennzeichnung (vgl. Abschnitt 4.5.4) versehen.

Wenn mehrere Gruppen miteinander verglichen werden (z.B. die Altersgruppen), wird in den Abbildungen oder Tabellen gekennzeichnet, ob es zwischen den Gruppen allgemein statis-

tisch signifikante Unterschiede gibt. Welche Gruppen genau sich voneinander unterscheiden (z.B. die Jüngeren von den Älteren), wird an ausgewählten Stellen im Text erläutert. Statistische Signifikanz besagt, ob die Ergebnisse, unter Berücksichtigung der Fehlerwahrscheinlichkeiten, d.h. eines gewissen Restrisikos, durch Zufall zustande gekommen sind oder nicht (z.B. Lenhard & Lenhard, 2016).

4.5.3 Analyse von Zusammenhängen: Korrelationsanalyse

Um zu untersuchen, ob zwischen verschiedenen Variablen, z.B. zwischen dem Alter der Befragten und der Dauer der Vorstandstätigkeit, ein Zusammenhang besteht, wird auf eine Korrelationsanalyse zurückgegriffen. Anhand des Korrelationskoeffizienten r kann festgestellt werden, ob zwischen zwei Variablen ein positiver oder negativer Zusammenhang besteht. Hierbei kann r Werte zwischen -1 und +1 annehmen, wobei ein Betrag nahe 1 einen starken und ein Betrag nahe 0 einen schwachen Zusammenhang darstellt.

4.5.4 Fehlerwahrscheinlichkeiten

Für alle statistischen Tests im vorliegenden Bericht wird ein Signifikanzniveau von $\alpha=0,05$ festgelegt. Die Höhe der Fehlerwahrscheinlichkeit, welche für die Signifikanzbestimmung maßgeblich ist, wird mit der gängigen Kennzeichnung

Tab. 26: Übersicht über Fehlerwahrscheinlichkeiten bei statistischen Berechnungen und deren Kennzeichnung.

Symbol	Bedeutung
*	signifikant, d.h. Fehlerwahrscheinlichkeit der Berechnung ist gleich/kleiner als 5 %
**	sehr signifikant, d.h. Fehlerwahrscheinlichkeit der Berechnung ist gleich/kleiner als 1 %
***	höchst signifikant, d.h. Fehlerwahrscheinlichkeit der Berechnung ist gleich/kleiner als 0,1 %

veranschaulicht (vgl. Tab. 26). Liegt die Fehlerwahrscheinlichkeit der Berechnung bei höchstens 5 %, so handelt es sich demnach um ein signifikantes Ergebnis.

4.5.5 Effektgröße

Oben wird beschrieben, dass im vorliegenden Bericht statistisch signifikante Unterschiede gekennzeichnet werden. Statistische Signifikanz besagt, ob die Ergebnisse, unter Berücksichtigung der Fehlerwahrscheinlichkeiten, d.h. eines gewissen Restrisikos, durch Zufall zustande gekommen sein können oder nicht. Allerdings muss nicht jedes statistisch signifikante Ergebnis auch von praktischer Bedeutsamkeit sein, da dies z.B. mit der Größe des Datensatzes zusammenhängen kann. So können z.B. bei der Untersuchung großer Datenmengen auch kleine Effekte statistisch signifikant sein, auch wenn man sie in der Realität kaum bemerken kann, d.h. sie praktisch kaum relevant sind (Lenhard & Lenhard, 2016).

Um festzustellen, wie groß der standardisierte Mittelwertunterschied zweier Gruppen (z.B. zwischen den Geschlechtern) tatsächlich ist, d.h. wie groß die praktische Relevanz dieses Unterschiedes ist, wird auf die Effektgröße nach Cohen (Cohens d) zurückgegriffen. Hiernach gibt es drei verschiedenen große Effekte: $d=0,2$ entspricht einem kleinen Effekt; $d=0,5$ entspricht einem mittleren Effekt; $d=0,8$ entspricht einem großen Effekt (Cohen, 1988, 1992).

4.5.6 Faktorenanalyse

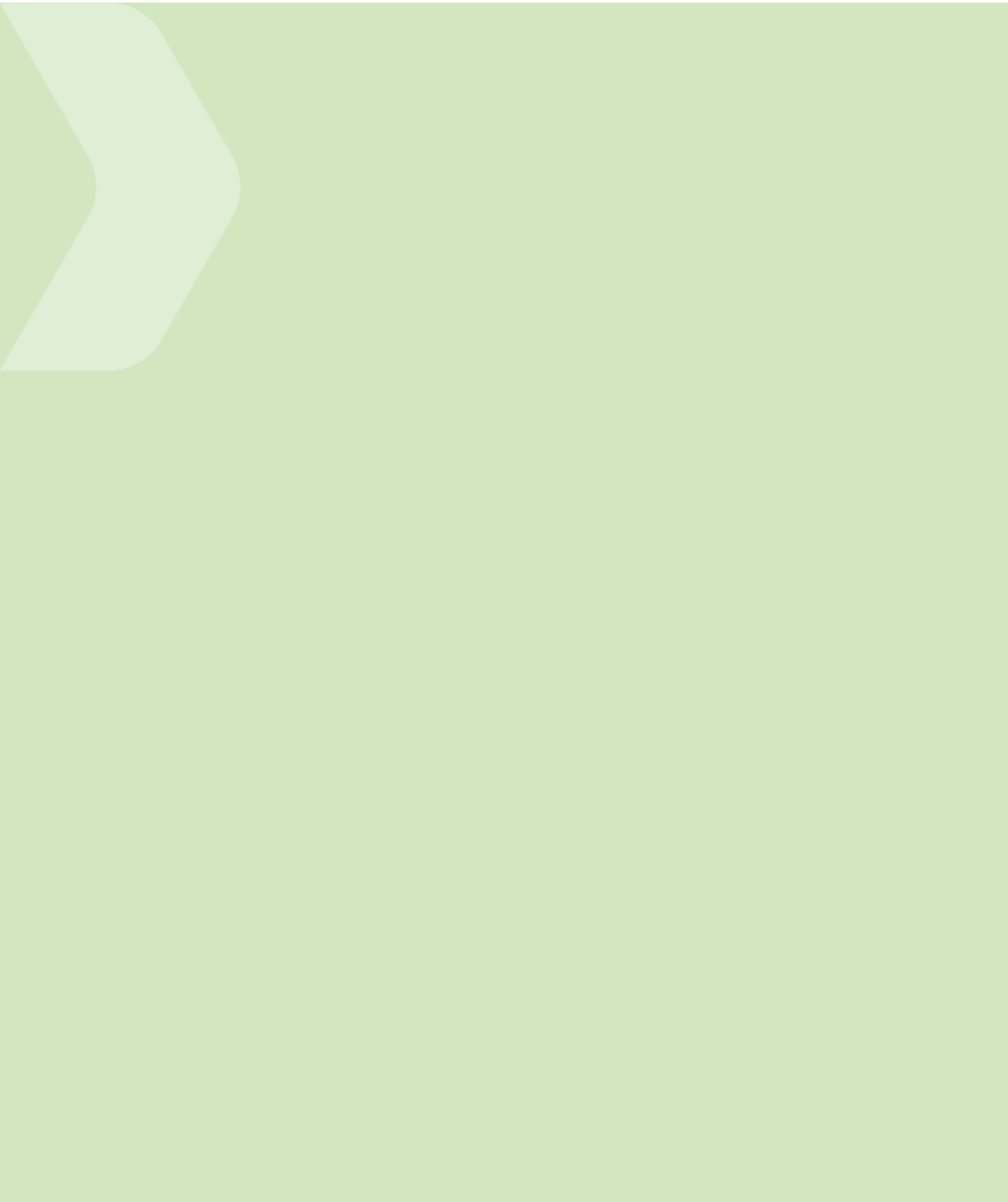
Im Kapitel zur Motivation der Vorstandsmitglieder (vgl. Abschnitt 2.5.2) wird zur Reduktion bzw. Zusammenfassung der abgefragten einzelnen Items (insgesamt 31 Items) zu inhaltlich stimmigen Kategorien von Motiven auf das statistische Verfahren der Faktorenanalyse (Faktorextraktion nach Hauptkomponentenanalyse mit

Varimax-Rotation) zurückgegriffen. Die Faktorenanalyse dient dazu, den hohen Komplexitätsgrad, der durch die Abfrage einer Vielzahl an Variablen (Items) entsteht, durch die Zusammenfassung zu wenigen sog. Faktoren einfacher interpretierbar zu machen. Die Faktorenanalyse erkennt dabei Gruppen von Variablen, die ähnliche Informationen erfassen (zur genauen Beschreibung des Verfahrens vgl. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2018). Im vorliegenden Fall werden die 31 Items auf sieben Faktoren reduziert. Die sieben extrahierten Faktoren wurden mit Hilfe von Cronbach's Alpha auf Reliabilität geprüft.

4.5.7 Mehrebenen-Analyse

In den Abschnitten zur Fortbildungsbereitschaft sowie der Aufwandsentschädigung wurde neben den deskriptiven Auswertungen auf Mehrebenen-Analysen zurückgegriffen. Anhand dieser Analyseform werden mehrere Ebenen, d.h. die Vorstandsmitglieder selbst (Mikro-Ebene) und die Vereine (Meso-Ebene), zu denen die Vorstandsmitglieder gehören, in die Betrachtung einbezogen. Somit wird die spezielle Datenstruktur berücksichtigt, da mehrere Vorstandsmitglieder pro Verein untersucht werden. Bei dieser Art von Datenstruktur ist in den angewendeten Analyseverfahren darauf zu achten, dass sich Personen (in diesem Fall Vorstandsmitglieder) im gleichen Verein tendenziell ähnlicher sein dürften als Vorstandsmitglieder in einem anderen Verein (vgl. Rabe-Hesketh & Skrondal, 2012). Es ist also zu erwarten, dass die Beobachtungen zwischen Vereinen zwar unabhängig voneinander sind, innerhalb eines Vereins allerdings aufgrund möglicher unbeachteter vereinspezifischer Merkmale nicht unabhängig voneinander sind (vgl. Andreß, Golsch & Schmidt, 2013). Mehrebenen-Analysen sind daher in der Regel in solchen Fällen der klassischen Regressionsanalyse vorzuziehen.

5 Literaturverzeichnis



- Andreß, H.-J., Golsch, K. & Schmidt, A.W. (2013). *Applied Panel Data Analysis for Economic and Social Surveys*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2018). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (15., vollständig überarbeitete Auflage). Berlin Heidelberg: Springer.
- Bährle, R. J. (2017). *Vereinsrecht – Schnell erfasst* (2. Auflage). Berlin: Springer.
- BMFSFJ (2019). *Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte – Äterwerden im sozialen Wandel. Zentrale Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 1996 bis 2017*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Böhm, K. (2018). Gesundheitszustand der Bevölkerung und Ressourcen der Gesundheitsversorgung. In Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Gesundheit und soziale Sicherung. Auszug aus dem Datenreport 2018* (S. 291-301). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Braun, S. (2003). Zwischen Gemeinschaftsorientierung und Selbstverwirklichung. Motive zu freiwilligem Engagement. In J. Baur & S. Braun (Hrsg.), *Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen* (S. 242-267). Aachen: Meyer & Meyer.
- Braun, S. (2011). *Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport. Sportbezogene Sonderauswertung des Freiwilligen surveys von 1999, 2004 und 2009*. Köln: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. (2007). Theoretischer Hintergrund: Produktion von Handlungs- und Legitimationswissen. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2005/2006. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 634-640). Köln: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2017a). Sportverein im Wandel – Zur Entwicklung der Sportvereine in Deutschland von 2005 bis 2015. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2015/2016 - Band I. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 243-263). Hellenthal: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2017b). Integrationsleistungen der Sportvereine in Deutschland. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2015/2016 - Band I. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 101-194). Hellenthal: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2019). *Sportvereine in Deutschland: Organisationen und Personen. Sportentwicklungsberichte für Deutschland 2017/2018 – Teil 1*. Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2020). *TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen in Deutschland. Sportentwicklungsberichte für Deutschland 2017/2018 – Teil 2*. Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.

- Breuer, C., Feiler, S. & Wicker, P. (2013). Situation und Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2011/2012. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 116-150). Köln: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. & Giel, T. (2017). Kampf- und Schiedsrichter in Deutschland. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2015/2016 - Band II. Weiterführende Strukturanalysen* (S. 406-440). Hellenthal: Sportverlag Strauß.
- Clary, G. E., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2nd ed.). New York: Academic Press.
- Cohen, J. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Deutscher Bundestag (2019). 14. Sportbericht der Bundesregierung. Drucksache 19/9150. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Deutsche Sportjugend (2020). *Junges Engagement im Sport*. Zugriff am 29.04.2020 unter <https://www.dsjs.de/handlungsfelder/junges-engagement/>
- DFB (2020). *Betreuung junges Ehrenamt: Die U 30-Netzwerkveranstaltung des BFV*. Zugriff am 29.04.2020 unter <https://tv.dfb.de/video/betreuung-junges-ehrenamt-die-u-30-netzwerkveranstaltung-des-bfv/27185/>
- DOSB (2017). *Bestandserhebung 2017*. Frankfurt/Main: Deutscher Olympischer Sportbund.
- DOSB (2019). *Qualifizierungen*. Abgerufen am 13.09.2019 unter https://cdn.dosb.de/alter_Datenbestand/fm-dosb/arbeitsfelder/Ausbildung/Rahmenrichtlinien_2006/UEbersicht.PNG
- DOSB (2020). *Qualifizierung „Fit für die Vielfalt“*. Abgerufen am 28.04.2020 unter <https://integration.dosb.de/inhalte/service/qualifizierung-fit-fuer-die-vielfalt/>
- DQR (2020a). *Der Deutsche Qualifizierungsrahmen für lebenslanges Lernen*. Abgerufen am 27.03.2020 unter <https://www.dqr.de/index.php>
- DQR (2020b). *Der DQR*. Abgerufen am 29.04.2020 unter <https://www.dqr.de/content/60.php>
- DQR (2020c). *Zuordnungsverfahren*. Abgerufen am 27.03.2020 unter <https://www.dqr.de/content/2445.php>
- DZA (2020). *Deutscher Alterssurvey: Die zweite Lebenshälfte*. Deutsches Zentrum für Altersfragen. Abgerufen am 07.04.2020 unter <https://www.dza.de/forschung/deas.html>

- Haarhaus, B. (2016). Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica*, 62(2), 61-73.
- Heinemann, K. & Schubert, M. (1994). *Der Sportverein*. Schorndorf: Hofmann.
- Hoye, R., Cuskelly, G., Taylor, T. & Darcy, S. (2008). Volunteer motives and retention in community sport. A study of Australian rugby clubs. *Australian Journal on Volunteering*, 13(2), 41-48.
- Krimmer, H. (2016). *Der gemeinnützige Sport zwischen Kontinuität und Wandel. Sonderauswertung Sport des ZiviZ-Surveys 2012*. Essen: Edition Stifterverband.
- Lenhard, W. & Lenhard, A. (2016). *Berechnung von Effektstärken*. Abgerufen unter: <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html>. Dettelbach: Psychometrica. DOI: 10.13140/RG.2.2.17823.92329.
- LSB Rheinland-Pfalz (2015). *Bildung & Qualifizierung im Sport*. Mainz: Landessportbund Rheinland-Pfalz.
- LSB Sachsen-Anhalt (2017). *Bildungsarbeit in Zahlen 2017*. Halle: Landessportbund Sachsen-Anhalt.
- Mutz, M. & Burrmann, U. (2015). Geschlechtertypische Rollenerwartung und die Mitgliedschaft in Sportvereinen. In U. Burrmann, M. Mutz & U. Zender (Hrsg.), *Jugend, Migration und Sport. Kulturelle Unterschiede und die Sozialisation zum Vereinssport* (S. 131-147). Wiesbaden: VS.
- Orlowski, J. & Wicker, P. (2015). The monetary value of voluntary work: Conceptual and empirical comparisons. *Voluntas*, 26(6), 2671-2693.
- Priemer, J. & Schwind-Gick, G. (2020). *Sportvereine. Bildungsakteure der Zivilgesellschaft*. Policy Paper. Ausgabe 01. 31.03.2020. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
- Rabe-Hesketh, S. & Skrondal, A. (2012). *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata. Volume I: Continuous Responses* (3rd Edition). Texas: Stata Press.
- Sportjugend NRW (2020). *Junges Ehrenamt*. Zugriff am 29.04.2020 unter <https://www.sportjugend.nrw/unser-engagement/fuer-jugendliche-und-junge-erwachsene/junges-ehrenamt>
- Statistisches Bundesamt (2019a). *Bevölkerungsstand. Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit*. Abgerufen am 10.01.2020 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/liste-zensus-geschlecht-staatsangehoerigkeit.html>
- Statistisches Bundesamt (2019b). *Bevölkerungsstand. Durchschnittsalter nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit*. Abgerufen am 10.01.2020 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/durchschnittsalter-zensus.html>

- Statistisches Bundesamt (2019c). *Bevölkerung nach Bildungsabschluss in Deutschland*. Abgerufen am 10.01.2020 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Tabellen/bildungsabschluss.html>
- Statistisches Bundesamt (2020). *Migration und Integration. Migrationshintergrund*. Abgerufen am 21.04.2020 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>
- Sygyusch, R., Liebl, S. & Töpfer, C. (2013). *Die Rahmenrichtlinien für Qualifizierung des Deutschen Olympischen Sportbundes. Einordnung in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)*. Frankfurt/Main: Deutscher Olympischer Sportbund. Geschäftsbereich Sportentwicklung. Ressort Bildung und Olympische Erziehung.
- Wang, P. Z. (2004). Assessing motivations for sports volunteerism. *Advances in Consumer Research*, 31, 420-425.
- Wicker, P. & Breuer, C. (2013). Understanding the importance of organizational resources to explain organizational problems: Evidence from nonprofit sport clubs in Germany. *Voluntas*, 24(2), 461-484.
- Wicker, P., Breuer, C. & von Hanau, T. (2012). Gender effects on organizational problems - Evidence from non-profit sports clubs in Germany. *Sex Roles*, 66(1), 105-116.

Tabellenverzeichnis



<i>Tabelle 1</i>	9
Altersgruppen der Vorstandsmitglieder.	
<i>Tabelle 2</i>	11
Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).	
<i>Tabelle 3</i>	12
Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich).	
<i>Tabelle 4</i>	15
Dauer der Vereinsmitgliedschaft und der ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedschaft (MW=Mittelwert; St.-Abw.=Standardabweichung).	
<i>Tabelle 5</i>	17
Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).	
<i>Tabelle 6</i>	26
Monatlicher Zeitaufwand der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland.	
<i>Tabelle 7</i>	26
Monatlicher Zeitaufwand der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland, nach (nicht) vorhandener Ausbildung.	
<i>Tabelle 8</i>	28
Einschränkungen bei der Tätigkeit (Mittelwert; 1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").	
<i>Tabelle 9</i>	29
Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach Altersgruppen (Mittelwert; 1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").	
<i>Tabelle 10</i>	29
Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Tätigkeit (Mittelwert; 1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").	
<i>Tabelle 11</i>	30
Weitere Positionen im befragten Verein neben der Tätigkeit als Vorstandsmitglied (Mehrfachantworten möglich).	

<i>Tabelle 12</i>	43
Ergebnis der Faktorenanalyse zu den Motiven der Vorstandsmitglieder.	
<i>Tabelle 13</i>	51
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit.	
<i>Tabelle 14</i>	52
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, nach Altersgruppen.	
<i>Tabelle 15</i>	85
Höhe der Aufwandsentschädigung (AE) der Vorstandsmitglieder in 2017.	
<i>Tabelle 16</i>	87
Durchschnittliche Höhe der Aufwandsentschädigung (wenn AE erhalten), nach Geschlecht und Altersgruppen.	
<i>Tabelle 17</i>	87
Durchschnittliche Höhe der Aufwandsentschädigung (wenn AE erhalten), nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Vorstandstätigkeit.	
<i>Tabelle 18</i>	87
Aufwandsentschädigung (AE) der Vorstandsmitglieder in 2017, differenziert nach Vorstandspositionen.	
<i>Tabelle 19</i>	89
Aufwandsentschädigung (AE) der Vorstandsmitglieder in 2017, differenziert nach Vereinsgröße.	
<i>Tabelle 20</i>	93
Monatliches persönliches Netto-Einkommen der Vorstandsmitglieder.	
<i>Tabelle 21</i>	94
Monatliches persönliches Netto-Einkommen der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung.	
<i>Tabelle 22</i>	108
Beteiligung nach Bundesland.	
<i>Tabelle 23</i>	109
Beteiligung nach Bundesland ohne KassenprüferInnen.	
<i>Tabelle 24</i>	110
Größe der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder im Vergleich zur Grundgesamtheit (Verteilung in %).	

<i>Tabelle 25</i>	111
Gründungsjahre der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder (Verteilung in %).	
<i>Tabelle 26</i>	112
Übersicht über Fehlerwahrscheinlichkeiten bei statistischen Berechnungen und deren Kennzeichnung.	

Abbildungsverzeichnis



<i>Abbildung 1</i>	10
Strukturschema des DOSB-Qualifizierungssystems (Quelle: DOSB, 2019).	
<i>Abbildung 2</i>	13
Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Positionen (Teil 1).	
<i>Abbildung 3</i>	14
Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Positionen (Teil 2).	
<i>Abbildung 4</i>	16
Gesamtdauer der ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedschaft (in Jahren).	
<i>Abbildung 5</i>	19
Geschlechterverteilung innerhalb der Vorstandspositionen.	
<i>Abbildung 6</i>	20
Verteilung des Anteils von Frauen im Vorstand (Datenbasis Vereinsbefragung Sportentwicklungsbericht 2017/2018).	
<i>Abbildung 7</i>	20
Alter der Vorstandsmitglieder (Mittelwert und Standardabweichung).	
<i>Abbildung 8</i>	22
Verteilung der Altersgruppen innerhalb der Vorstandspositionen.	
<i>Abbildung 9</i>	23
Amtszeit der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (Mittelwert).	
<i>Abbildung 10</i>	24
Amtszeit der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Vorstandstätigkeit (Mittelwert).	
<i>Abbildung 11</i>	28
Einschränkungen bei der Ausübung der Tätigkeit.	
<i>Abbildung 12</i>	32
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abbildung 13</i>	33
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 2).	

<i>Abbildung 14</i>	34
Verteilung der Motive der Vorstandsmitglieder (1 bis 3 = (eher) Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = (eher) Zustimmung; Teil 1).	
<i>Abbildung 15</i>	35
Verteilung der Motive der Vorstandsmitglieder (1 bis 3 = (eher) Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = (eher) Zustimmung; Teil 2).	
<i>Abbildung 16</i>	37
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abbildung 17</i>	38
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abbildung 18</i>	39
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 3).	
<i>Abbildung 19</i>	40
Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abbildung 20</i>	41
Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abbildung 21</i>	45
Motive der Vorstandsmitglieder nach Geschlecht (Anteil voller Zustimmung in %).	
<i>Abbildung 22</i>	46
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen (Anteil voller Zustimmung in %).	
<i>Abbildung 23</i>	47
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Positionen (Anteil voller Zustimmung in %; Teil 1).	
<i>Abbildung 24</i>	48
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Positionen (Anteil voller Zustimmung in %; Teil 2).	
<i>Abbildung 25</i>	49
Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (Anteil voller Zustimmung in %).	

<i>Abbildung 26</i>	51
Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit (Skalierung unter den Items aufgeführt).	
<i>Abbildung 27</i>	53
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, nach Position (Teil 1).	
<i>Abbildung 28</i>	54
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, nach Position (Teil 2).	
<i>Abbildung 29</i>	56
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Geschlecht (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).	
<i>Abbildung 30</i>	57
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Geschlecht (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abbildung 31</i>	58
Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 1).	
<i>Abbildung 32</i>	59
Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 2).	
<i>Abbildung 33</i>	61
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).	
<i>Abbildung 34</i>	62
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abbildung 35</i>	63
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 3).	
<i>Abbildung 36</i>	64
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).	

<i>Abbildung 37</i>	65
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abbildung 38</i>	67
Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, nach Geschlecht (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 39</i>	68
Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, nach Altersgruppen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 40</i>	69
Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 41</i>	70
Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, nach Positionen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“; Teil 1).	
<i>Abbildung 42</i>	71
Übersicht der Engagementzufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Bereichen, nach Positionen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“; Teil 2).	
<i>Abbildung 43</i>	72
Einschätzung der weiteren Vorstandsmitglieder (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 44</i>	72
Verteilung Zufriedenheit mit den weiteren Vorstandsmitgliedern.	
<i>Abbildung 45</i>	73
Einschätzung der KollegInnen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 46</i>	73
Verteilung Zufriedenheit mit den KollegInnen.	
<i>Abbildung 47</i>	74
Einschätzung der Gesamtsituation der Vorstandstätigkeit (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 48</i>	74
Verteilung Zufriedenheit mit der Gesamtsituation der Vorstandstätigkeit.	
<i>Abbildung 49</i>	75
Einschätzung der Tätigkeiten (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	

<i>Abbildung 50</i>	75
Verteilung Zufriedenheit mit den Tätigkeiten.	
<i>Abbildung 51</i>	76
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 52</i>	76
Verteilung Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten.	
<i>Abbildung 53</i>	77
Einschätzung der Aufwandsentschädigung (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 54</i>	77
Verteilung Zufriedenheit mit der Aufwandsentschädigung.	
<i>Abbildung 55</i>	78
Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Geschlecht (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 56</i>	79
Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der Vorstandsmitglieder.	
<i>Abbildung 57</i>	80
Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Altersgruppen (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 58</i>	81
Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 59</i>	82
Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Positionen (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abbildung 60</i>	83
Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Positionen (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abbildung 61</i>	86
Verteilung der Aufwandsentschädigung der Vorstandsmitglieder.	
<i>Abbildung 62</i>	89
Verteilung der Aufwandsentschädigung der Vorstandsmitglieder, nach Positionen (Darstellung für alle Vorstandsmitglieder).	

<i>Abbildung 63</i>	91
Höchster Bildungsabschluss der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (Anteil in %).	
<i>Abbildung 64</i>	91
Höchster Bildungsabschluss der Vorstandsmitglieder, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Vorstandstätigkeit (Anteil in %).	
<i>Abbildung 65</i>	94
Zustimmung der Vorstandsmitglieder zum Vertrauen in andere Menschen (1=“lehne voll ab“ bis 4=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 66</i>	95
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit unterschiedlichen Aspekten ihres Lebens (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“).	
<i>Abbildung 67</i>	111
Gemeindegröße der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder in Einwohnern (EW=Einwohner; Verteilung in %).	

Anhang: Fragebögen

Sportentwicklungsbericht 2017/2018



A1: Fragebogen Vereine

Selbstverständnis des Vereins

Geben Sie im Folgenden bitte an, inwieweit die folgenden Aussagen die Meinung des Vorstands Ihres Vereins widerspiegeln.

Unser Verein ...	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll zu
	--	-	+/-	+	++
engagiert sich im Kinder- und Jugendsport	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich in der außersportlichen Kinder- und Jugendarbeit	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich im Mädchen-/ Frauensport	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich im Seniorensport	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich für Menschen mit Migrationshintergrund	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich für Flüchtlinge	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich für Menschen mit Behinderungen	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich im Leistungssport	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich im Gesundheitssport	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich in der Prävention von Spiel- bzw. Wettkampfabbrachen	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich in der Dopingprävention	☐	☐	☐	☐	☐
engagiert sich im Bereich Kinderschutz und Prävention sexualisierter Gewalt	☐	☐	☐	☐	☐
legt Wert auf die Pflege von Tradition	☐	☐	☐	☐	☐
legt Wert auf Gemeinschaft	☐	☐	☐	☐	☐
legt Wert auf demokratische Beteiligung im Verein	☐	☐	☐	☐	☐
legt Wert auf demokratische Beteiligung von jungen Menschen	☐	☐	☐	☐	☐
legt Wert auf die Fort- und Weiterbildung von ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen	☐	☐	☐	☐	☐
legt Wert auf die Qualifizierung seiner Übungsleiter_innen und Trainer_innen	☐	☐	☐	☐	☐
legt Wert darauf, Bisheriges besser zu machen	☐	☐	☐	☐	☐
legt Wert darauf, Neues zu entwickeln	☐	☐	☐	☐	☐

Probleme Ihres Vereins

Wie groß sind zurzeit folgende Probleme Ihres Vereins?

Falls es sich dabei um ein sehr großes Problem handelt, geben Sie bitte auch an, ob dieses Problem die Existenz Ihres Vereins bedroht oder nicht.

	Dies ist in unserem Verein ...					und das Problem bedroht Existenz
	kein Problem	ein kleines Problem	ein mittleres Problem	ein größeres Problem	ein sehr großes Problem	
Bindung/Gewinnung von Mitgliedern	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Identifikation der Mitglieder mit dem Verein	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bindung/Gewinnung jugendlicher Leistungssportler_innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern_innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Qualifizierung unserer ehrenamtlichen Funktionsträger_innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bindung/Gewinnung von Übungsleitern_innen und Trainern_innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Qualifizierung unserer Übungsleiter_innen und Trainer_innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bindung/Gewinnung von Kampfrichtern_innen bzw. Schiedsrichtern_innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gewinnung von freiwilligen Helfern_innen bei sporadischen Einsätzen (z.B. Fahrdienste zu Wettkämpfen/Training, Organisation eines Festes oder einer Sportveranstaltung etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Finanzielle Situation Ihres Vereins	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zeitliche Verfügbarkeit der Sportstätten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zustand der genutzten Sportstätten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Anzahl an Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organisation von Arbeitsteilung und Zuständigkeiten im Verein	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Klarheit über Strategie und zukünftige Entwicklung des Vereins	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fähigkeiten im Bereich Internet und Social Media	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Dies ist in unserem Verein ...					und das
	kein Problem	ein kleines Problem	ein mittleres Problem	ein größeres Problem	ein sehr großes Problem	Problem bedroht Existenz
Die Zusammenarbeit mit Schulen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Zusammenarbeit mit Kindergärten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Unterstützung durch Politik und Verwaltung	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Fragen zum Gesamtverein

In welchem Jahr wurde Ihr Verein gegründet? im Jahr _____

Wie hoch sind in Ihrem Verein die monatlichen Mitgliedsbeiträge und – soweit vorhanden – die Aufnahmegebühren für die folgenden Mitgliedergruppen?

(Falls Sie mehrere Familienbeiträge anbieten, geben Sie bitte den Familienbeitrag für 2 Erwachsene und 2 Kinder an.)

	Monatlicher Beitrag in €	Aufnahmegebühren	
		Keine Aufnahmegebühr	Falls vorhanden: Aufnahmegebühr in €
Kinder		☐	
Jugendliche		☐	
Erwachsene		☐	
Senioren		☐	
Familien (2 Erw. + 2 Kinder)		☐	
Passive Mitglieder		☐	
Sozial Schwache/Arbeitslose		☐	

Waren im Jahr 2016 in Ihrem Verein Kaderathleten_innen (A, B, C, D/C, D) organisiert?

☐ ja ☐ nein

Wurden im Jahr 2016 Sportler_innen Ihres Vereins in eine Auswahl berufen (z.B. Kreisauswahl, Bezirksauswahl, Landesauswahl)?

☐ ja ☐ nein

Ist Ihr Verein gemäß §75 SGB VIII als Träger der freien Jugendhilfe anerkannt?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

Wie viele Mitglieder kamen zur letzten Mitgliederversammlung?

Anzahl Mitglieder: _____

Wie viele Feste, Feiern und gesellige Veranstaltungen gab es in 2016, zu denen der Verein offiziell eingeladen hat?

Anzahl: _____

Filter: wenn Anzahl >0:

Bitte denken Sie an die größte Festveranstaltung in 2016. Bitte schätzen Sie:

Wie viele Mitglieder nahmen daran teil? Anzahl: _____

Wie viele Nichtmitglieder nahmen daran teil? Anzahl: _____

Gibt es in Ihrem Verein Räume für Begegnungen (z.B. ein Vereinsheim, eine Vereinsgaststätte etc.)?

☐ ja ☐ nein

Gibt es eine Person in Ihrem Verein, die sich um die Aus- und Weiterbildung der hauptamtlichen und/oder ehrenamtlichen Vereinsmitarbeiter_innen kümmert?

☐ ja ☐ nein

Welche Medien nutzt Ihr Verein zur Kommunikation? (Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ Vereinszeitung | ☐ eigene Vereins-App |
| ☐ Webseite | ☐ Lokalzeitung |
| ☐ Facebook-Seite | ☐ Wochenblatt |
| ☐ Newsletter | ☐ Aushänge in Geschäften |
| ☐ Twitter | ☐ Aushänge in Schaukästen |
| ☐ WhatsApp | ☐ Plakatwerbung auf Litfaßsäulen und Plakatwänden |
| ☐ Instagram | ☐ Sonstige (bitte nennen): _____ |
| ☐ Teammanagement-App | |

Bietet Ihr Verein spezielle Angebote/Maßnahmen für Geflüchtete an?

☐ ja ☐ nein

Nehmen Geflüchtete an Regelangeboten des Vereins teil?

☐ ja ☐ nein

Arbeitet Ihr Verein im Netzwerk mit Akteuren der Flüchtlingshilfe?

☐ ja ☐ nein

Sportanlagen

Verfügt Ihr Verein über vereinseigene Sportanlagen?

☐ ja ☐ nein

Nutzt Ihr Verein kommunale Sportanlagen bzw. Schulsportanlagen?

☐ ja ☐ nein

Filter: wenn ja:

Muss für die Nutzung kommunaler bzw. Schulsportanlagen eine Nutzungsgebühr entrichtet werden?

☐ ja ☐ nein

Bezahlte Mitarbeit

Gibt es in Ihrem Verein eine oder mehrere bezahlte Führungsposition/en, wie z.B. eine(n) bezahlte(n) Geschäftsführer_in?

☐ ja (Vollzeit) ☐ ja (Teilzeit) ☐ nein

Sportangebote

Besteht Ihr Verein aus einer Abteilung oder aus mehreren Abteilungen?

☐ nur eine Abteilung (=Einspartenverein) ☐ mehrere Abteilungen (=Mehrspartenverein)

Welche Sportangebote gibt es in Ihrem Verein?

Sportangebote	vorhanden
Aikido	☐
American Football	☐
Badminton	☐
Baseball / Softball	☐
Basketball	☐
Biathlon	☐
Billard	☐
Bob- und Schlittensport	☐
Boccia / Boule (inkl. Petanque)	☐
Bowling	☐
Boxen	☐
Curling	☐
Dart	☐
Eishockey	☐
Eiskunstlauf	☐
Eisschnelllauf	☐
Eistockschießen	☐
Faustball	☐
Fechten	☐
Fitness / Aerobic	☐
Fußball	☐
Gesundheitssport	☐

Sportangebote	vorhanden
Gewichtheben	☐
Golf	☐
Gymnastik (alle Arten, auch Rhythmische Sportgymnastik)	☐
Handball	☐
Hockey	☐
Inlinesport/Rollsport	☐
Judo	☐
Ju-Jutsu	☐
Kanu / Kajak	☐
Karate	☐
Kegeln	☐
Klettern	☐
Leichtathletik	☐
Luftsport / Aerosport	☐
Moderner Fünfkampf	☐
Motorsport	☐
Pferdesport	☐
Radsport	☐
Rehabilitation / Tertiärprävention	☐
Rettungsschwimmen / Rettungssport	☐
Ringen	☐
Rudern	☐
Rugby	☐
Schach	☐
Schießsport	☐
Schwimmen (auch Freiwasserschwimmen)	☐
Segeln	☐

Sportangebote	vorhanden
Ski alpin	☐
Ski nordisch	☐
Snowboard	☐
Sport für Menschen mit Behinderungen / chronischen Krankheiten	☐
Sportfischen / Casting	☐
Squash	☐
Surfen (inkl. Kitesurfen, Windsurfen)	☐
Taekwondo	☐
Tanzsport	☐
Tauchen	☐
Tennis	☐
Tischtennis	☐
Trendsport (z.B. Slackline, Parkour, Freerunning, etc.)	☐
Triathlon (inkl. Duathlon)	☐
Turnen (einschließlich Kinderturnen) / Geräteturnen	☐
Volleyball (inkl. Beachvolleyball)	☐
Walking / Nordic Walking	☐
Wandern	☐
Wasserball	☐
Wasserski / Wakeboarden	☐
Sonstige (bitte nennen):	☐
Sonstige (bitte nennen):	☐
Sonstige (bitte nennen):	☐

Wenn Angebot angegeben:

Wie viele Personen nehmen an den Sportangeboten Ihres Vereins teil? Wie viele Trainer_innen bzw. Übungsleiter_innen gibt es? Ist das Angebot wettkampforientiert? Gibt es Kursangebote? Für Mehrspartenvereine: Gibt es einen spezifischen Abteilungsbeitrag? Wenn ja: wie hoch ist dieser für Jugendliche?

Sportangebot (Filter: wenn vorhanden)	Anzahl gemeldete Mitglieder (wenn Fußball: unterscheiden nach männlich / weiblich)	Anzahl Trainer_ innen / Übungs- leiter_innen	Ist das Angebot wettkampf- orientiert?	Falls Mehrspartenverein: Gibt es einen spezifischen Abteilungsbeitrag? Falls ja: Wie hoch ist dieser für einen Jugendlichen?	Gibt es Kursan- gebote?
z.B. Aikido	_____	_____	☐ ja ☐ nein	☐ ja, ____€/Monat zusätz- lich zum Mitgliedsbeitrag für einen Jugendlichen ☐ nein	☐ ja ☐ nein

**Welche sonstigen Sportangebote hat ihr Verein in 2016 (mit-)organisiert (alleine oder mit Partnern)?
(Mehrfachantworten möglich)**

- | | |
|---|--|
| ☐ Trainingslager | ☐ Abnahme des deutschen Sportabzeichens |
| ☐ Feriencamp/s | ☐ Laufveranstaltungen (z.B. Stadtlauf) |
| ☐ Sportfest/e | ☐ Sonstiges: Bitte nennen: _____ |

Bietet Ihr Verein Gesundheitsportkurse an?

- ☐ ja ☐ nein

Filter: wenn ja:**Bietet Ihr Verein mit dem Qualitätssiegel SPORT PRO GESUNDHEIT ausgezeichnete Kurse an?**

- ☐ ja ☐ nein

Hat Ihr Verein ein vereinseigenes Fitnessstudio?

- ☐ ja ☐ nein

Filter: wenn ja:**Ist Ihr vereinseigenes Fitnessstudio mit dem Qualitätssiegel SPORT PRO FITNESS ausgezeichnet?**

- ☐ ja ☐ nein

Ehrenamtlich Aktive

Im Folgenden kommen nun Fragen zu den ehrenamtlich Aktiven in Ihrem Verein:

Geben Sie im Folgenden bitte an, wie viele Personen, auch nach Geschlecht, in den genannten Funktionen jeweils tätig sind. Bitte geben Sie weiterhin an, ob die Person einen Migrationshintergrund* hat. Sollte ein Posten von mehreren Personen bekleidet werden, geben Sie an, falls eine der betreffenden Personen einen Migrationshintergrund hat.

	Anzahl an Personen		Migrations- hintergrund*
	männlich	weiblich	
Vorsitzende(r) des Vereins			☐ ja ☐ nein
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)			☐ ja ☐ nein
Ehrenamtlicher Geschäftsführer/-in			☐ ja ☐ nein
Schatzmeister/Kassierer/-in			☐ ja ☐ nein
Kassenprüfer/in			☐ ja ☐ nein
Jugendwart/-leiter			☐ ja ☐ nein
Sportwart/in			☐ ja ☐ nein
Pressewart/in			☐ ja ☐ nein
Breitensportwart/in			☐ ja ☐ nein
Schriftführer/in			☐ ja ☐ nein
Weitere Mitglieder im Vorstand			
Abteilungsvorstände			
Schieds-/Kampfrichter/in			
Ehrenamtliche/r** Trainer/in / Übungsleiter/in			
Sonstige Funktion und zwar (bitte nennen): _____			

* Unter Personen mit Migrationshintergrund werden Ausländer verstanden oder Personen, die mindestens einen ausländischen Elternteil haben.

** Trainer_innen/Übungsleiter_innen, die keine Aufwandsentschädigung oder eine Aufwandsentschädigung bis maximal in Höhe der Übungsleiterpauschale (€ 2.400 pro Jahr) erhalten.

Trainer_innen, Übungsleiter_innen und Betreuer_innen

Wie viele Trainer_innen bzw. Übungsleiter_innen mit Lizenz gibt es in Ihrem Verein? Wie viele Trainer_innen bzw. Übungsleiter_innen ohne Lizenz gibt es in Ihrem Verein? Wie viele Gruppenhelfer, Sporthelfer, Assistenten bzw. Betreuer_innen gibt es in Ihrem Verein? Bitte geben Sie jeweils die Gesamtanzahl an (d.h. ehrenamtlich* und hauptamtlich Beschäftigte).**

	Anzahl
Trainer_innen bzw. Übungsleiter_innen mit Lizenz	
Trainer_innen bzw. Übungsleiter_innen ohne Lizenz	
Gruppenhelfer, Sporthelfer, Assistenten, Betreuer_innen	

* Personen, die keine Aufwandsentschädigung oder eine Aufwandsentschädigung bis maximal in Höhe der Übungsleiterpauschale (€ 2.400 pro Jahr) erhalten.

** Personen, die ein Honorar/Gehalt oder eine Aufwandsentschädigung oberhalb der Höhe der Übungsleiterpauschale (€ 2.400 pro Jahr) erhalten.

Unterstützungsmaßnahmen

Wie stark setzt Ihr Verein auf folgende Maßnahmen zur Unterstützung der ehrenamtlichen* Trainer_innen bzw. Übungsleiter_innen? (Mehrfachantworten möglich)

Maßnahmen des Vereins für die ehrenamtlichen Trainer_innen / Übungsleiter_innen	gar nicht					sehr stark	
	--	-	+/-	+	++		
Würdigung in Vereinsmedien (z.B. Vereinszeitung, Homepage, Facebook)	☐	☐	☐	☐	☐		
Ehrungen und Auszeichnungen (z.B. Ehrennadeln, Orden, Urkunden etc.)	☐	☐	☐	☐	☐		
Unterstützung neuer Ideen (Gestaltungsfreiräume für die ehrenamtlichen Trainer_innen/Übungsleiter_innen)	☐	☐	☐	☐	☐		
Übernahme von Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen) der ehrenamtlichen Trainer_innen/Übungsleiter_innen	☐	☐	☐	☐	☐		
Fahrtkostenzuschüsse	☐	☐	☐	☐	☐		
Aufwandsentschädigung	☐	☐	☐	☐	☐		
Kostenübernahme von Fort- und Weiterbildungen (z.B. Lehrgänge, Schulungen, Seminare etc.)	☐	☐	☐	☐	☐		
Breitstellung von Sportbekleidung/Sportschuhen	☐	☐	☐	☐	☐		
Beitragsminderung	☐	☐	☐	☐	☐		
Andere Leistungen des Vereins für die ehrenamtlichen Trainer_innen/ Übungsleiter_innen (bitte nennen): _____	☐	☐	☐	☐	☐		

* Trainer_innen/Übungsleiter_innen, die keine Aufwandsentschädigung oder eine Aufwandsentschädigung bis maximal in Höhe der Übungsleiterpauschale (€ 2.400 pro Jahr) erhalten.

Wie stark setzt Ihr Verein auf folgende Maßnahmen zur Unterstützung der ehrenamtlichen* Vorstandsmitglieder? (Mehrfachantworten möglich)

Maßnahmen des Vereins für die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder	gar nicht					sehr stark	
	--	-	+/-	+	++		
Würdigung in Vereinsmedien (z.B. Vereinszeitung, Homepage, Facebook)	☐	☐	☐	☐	☐		
Ehrungen und Auszeichnungen (z.B. Ehrennadeln, Orden, Urkunden etc.)	☐	☐	☐	☐	☐		
Unterstützung neuer Ideen (Gestaltungsfreiräume für die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder)	☐	☐	☐	☐	☐		
Übernahme von Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen) der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder	☐	☐	☐	☐	☐		
Fahrtkostenzuschüsse	☐	☐	☐	☐	☐		
Aufwandsentschädigung	☐	☐	☐	☐	☐		
Kostenübernahme von Fort- und Weiterbildungen (z.B. Lehrgänge, Schulungen, Seminare etc.)	☐	☐	☐	☐	☐		
Bereitstellung von Sportbekleidung/Sportschuhen	☐	☐	☐	☐	☐		
Beitragsminderung	☐	☐	☐	☐	☐		
Andere Leistungen des Vereins für die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder (bitte nennen):	☐	☐	☐	☐	☐		

* Ehrenamtliche, die keine Aufwandsentschädigung oder eine Aufwandsentschädigung bis maximal in Höhe der Ehrenamtspauschale (€ 720 pro Jahr) erhalten.

Finanzen

Wir kommen jetzt zum letzten Fragenblock und möchten Sie im Folgenden bitten, Angaben zu den Finanzmitteln, die Ihnen im Haushaltsjahr 2016 zur Verfügung standen zu machen sowie Angaben über die Ausgaben Ihres Vereins im Haushaltsjahr 2016 zu tätigen.

Wie hoch waren die gesamten Einnahmen Ihres Vereins im Haushaltsjahr 2016?

_____ €

Wie hoch waren die gesamten Ausgaben Ihres Vereins im Haushaltsjahr 2016?

_____ €

Bitte machen Sie detaillierte Angaben zu den nachfolgenden Einnahmekategorien.

(Falls Sie keine Einnahmen in einer Kategorie haben, tragen Sie bitte eine Null ein)

Einnahmen aus	€
1. Mitgliedsbeiträgen	
2. Aufnahmegebühren	
3. Spenden	
4. Zuschüssen	
- der Sportorganisationen: LSB, KSB, SSB, etc.	
- der Sportorganisationen: Fachverbände	
- aus der Sportförderung des Landes	
- aus der Sportförderung des Kreises/der Stadt/der Gemeinde	
- aus europäischen Fördermitteln (z.B. EU-Strukturfonds, Erasmus+ für Bildung, Jugend & Sport)	
- des Fördervereins	
- sonstiger Förderprogramme (z.B. Arbeitsamt)	
5. Vermögensverwaltung (z.B. Zinseinnahmen)	
6. Selbstbetriebener Gaststätte	
7. Sportveranstaltungen (Zuschauereinnahmen, Startgelder, etc.)	
8. Leistungen für Mitglieder gegen Entgelt (Platz-, Hallenmieten o.ä.)	
9. Geselligen Veranstaltungen (z.B. Vereinsball, Karnevalsveranstaltung, Hafenfeste, etc.)	

Einnahmen aus	€
10. Speisen- und Getränkeverkauf (z.B. bei Sportfesten, Weihnachtsmärkten, etc.)	
11. Tombolas (z.B. Losverkauf)	
12. Altmaterialsammlungen (z.B. Altpapier)	
13. Verkauf von Sportbekleidung und Sport- oder Fanartikeln (z.B. Merchandising)	
14. Werbeverträgen aus dem Bereich	
- Trikot, Ausrüstung	
- Bande	
- Übertragungsrechte	
- Anzeigen	
15. Eigener Wirtschaftsgesellschaft	
16. Kursgebühren	
17. Leistungen für Nicht-Mitglieder gegen Entgelt (z.B. Platz-, Hallenmieten; Vermietung von Ausrüstungsgegenständen, Booten, etc.)	
18. Leistungen für Kooperationspartner gegen Entgelt	
19. Leistungen aus Vermietung/Verpachtung von vereinseigenen Anlagen (z.B. für Feiern, als Übernachtungsangebote, Trainingslager, Bootslicheplätze, Winterlager etc.)	
20. Kreditaufnahme	
21. Erstattungen / Zuschüsse von Krankenkassen	
22. Sonstige Einnahmen (bitte nennen):	
Sonstige Einnahmen (bitte nennen):	
Sonstige Einnahmen (bitte nennen):	

Bitte machen Sie detaillierte Angaben zu den nachfolgenden Ausgabekategorien.
 (Falls Sie keine Ausgaben in einer Kategorie haben, tragen Sie bitte eine Null ein)

Ausgaben für ...	€
1. Personalkosten	
- Verwaltungspersonal	
- Trainer_innen, Übungsleiter_innen, Sportlehrer_innen	
- Zahlungen an Sportler_innen	

Ausgaben für ...	€
- Wartungspersonal, Platzwart etc.	
2. Kosten für den Sportbetrieb	
- Kosten für Sportgeräte und Sportkleidung	
- Kosten für die Unterhaltung und den Betrieb eigener Anlagen (z.B. Energie, Wasser, Reparaturen, Instandhaltung etc.)	
- Mieten und Kostenerstattung für die Benutzung von nicht vereinseigenen Sportanlagen bzw. -einrichtungen	
- Reisekosten für Übungs- und Wettkampfbetrieb (z.B. Trainingslager, Wettkämpfe, etc.)	
- Kosten für die Durchführung eigener sportlicher Veranstaltungen (Wettkämpfe, Turniere, Regatten, etc.)	
- Startgelder / Meldegelder	
- Schiedsrichter- / Kampfrichtereinsätze	
- Spielberechtigungen / Pässe / Lizenzen	
3. Abgaben/Steuern	
- Abgaben an Sportorganisationen: LSB, KSB, SSB, etc.	
- Abgaben an Sportorganisationen: Fachverbände	
- Steuern aller Art	
- Gema-Gebühren	
- Ordnungsgelder / Straf gelder	
4. Allgemeinkosten	
- Allgemeine Verwaltungskosten	
- Versicherungen	
- Kosten für außersportliche Veranstaltungen (z.B. Feste)	
- Kosten für Ehrungen / Geschenke / Jubiläen (z.B. Urkunden, Pokale, Ehrennadeln, etc.)	
- Kosten im Rahmen von Tombolas (z.B. Lose, Preise, etc.)	
- Kosten für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Notar; Vereinsregistereintragungen	
- Wareneinkauf	
5. Werbung / Werbemaßnahmen	
6. Kapitaldienst (Zinsen, Tilgungen)	

Ausgaben für ...	€
7. Rückstellungen	
8. Sonstige Kosten (bitte nennen):	
Sonstige Kosten (bitte nennen):	
Sonstige Kosten (bitte nennen):	

Schluss

Wer hat bei Ihnen im Verein den vorliegenden Fragebogen hauptsächlich bearbeitet?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Vorstandsmitglied
- ☐ hauptberufliche Mitarbeiter_in
- ☐ ehrenamtliche/r Mitarbeiter_in, der/die nicht zum Vorstand gehört
- ☐ andere Person

Wurde der Fragebogen zur Beantwortung spezieller Fragen (z.B. Finanzen, Ehrenamtliche) an andere zuständige Kollegen_innen (z.B. Kassenwart_in) im Verein weitergeleitet?

- ☐ ja ☐ nein

Erstmals wird im Rahmen des Sportentwicklungsberichts sowohl eine Befragung der Übungsleiter_innen und Trainer_innen als auch der Vorstandsmitglieder stattfinden. Diese Befragungen sind für die erste Jahreshälfte 2018 geplant. Dadurch erhalten die Sportvereine wertvolle Informationen zur Unterstützung der Tätigkeiten der Trainer_innen und Übungsleiter_innen sowie der Vorstandsmitglieder. Die Befragungen werden online durchgeführt, sind anonym und werden nur für wissenschaftliche Zwecke genutzt.

Wären Sie als Verein bereit, an der Befragung der Übungsleiter_innen und Trainer_innen mitzuwirken?

- ☐ ja ☐ nein

Filter: wenn ja:

Bitte geben Sie eine E-Mail-Adresse an, unter der wir Sie für die Befragung der Übungsleiter_innen und Trainer_innen kontaktieren dürfen.

Wären Sie als Verein bereit, an der Befragung der Vorstandsmitglieder mitzuwirken?

☐ ja ☐ nein

Filter: wenn ja:

Bitte geben Sie eine E-Mail-Adresse an, unter der wir Sie für die Befragung der Vorstandsmitglieder kontaktieren dürfen.

Wir bedanken uns recht herzlich für Ihre Mitarbeit!

An dieser Stelle haben Sie die Möglichkeit, weitere Anmerkungen zu Ihrem Verein und der Befragung zu machen:

Telefonnummer für Rückfragen: 0221/4982-6099

Faxnummer: 0221/4982-8144

E-Mail: seb@dshs-koeln.de

A2: Fragebogen Vorstandsmitglieder

Sehr geehrtes Vorstandsmitglied,

im Auftrag des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, des DOSB und aller 16 Landessportbünde sowie in Abstimmung mit Ihrem Verein führen wir eine Untersuchung zur Situation der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in den Sportvereinen in Deutschland durch. Die Ergebnisse fließen in den Sportentwicklungsbericht für Deutschland ein und sollen helfen, die Situation der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in Deutschland zu verbessern.

Wir möchten Sie daher ganz herzlich bitten, sich an dieser Untersuchung zu beteiligen. Sie benötigen hierfür etwa 10 bis 15 Minuten Zeit. Selbstverständlich werden Ihre Angaben absolut vertraulich behandelt und es wird Anonymität gewährleistet. Die Daten werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet.

Herzlichen Dank vorab!

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer
Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportökonomie und Sportmanagement
Projektleiter

Sollten Sie Fragen zum Ausfüllen oder zur Untersuchung als solche haben, wenden Sie sich bitte an unsere Projektkoordinatorin, Frau Svenja Feiler (Tel.: 0221-4982-6099; E-Mail: seb@dshs-koeln.de).

1. Um Sie höflicher anreden zu können, möchten wir Sie zunächst nach Ihrem Geschlecht fragen:

- ☐ Weiblich ☐ Männlich

2. Haben Sie eine Ausbildung für Ihre Tätigkeit im Verein xy? (Mehrfachnennung möglich)

- ☐ Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz C des DOSB
☐ Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz B des DOSB
☐ Ich habe eine JugendleiterIn-Lizenz des DOSB
☐ Ich habe eine DOSB-Vorstufenqualifikation, z.B. JugendleiterassistentIn, GruppenhelferIn
☐ Ich habe eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen
☐ Ich habe ein Studium mit Schwerpunkt BWL, Management oder Recht abgeschlossen
☐ Sonstiges: bitte nennen: _____
☐ Ich habe bisher keine spezielle Ausbildung

3. Welches Vorstandsamt üben Sie gegenwärtig im Verein xy aus? (Mehrfachnennung möglich).

Filter: wenn mehrere Positionen ausgewählt: Sie haben angegeben, dass Sie mehrere Vorstandsämter ausüben. In welchem dieser Ämter sind Sie zeitlich am stärksten aktiv?

Bitte geben für jedes Amt auch die Dauer an, wie lange Sie dieses Amt bereits ausüben sowie die geschätzte durchschnittliche Anzahl an Arbeitsstunden pro Monat für die jeweilige Position. Bitte geben Sie auch an, wie viele Arbeitsstunden Sie in der letzten Woche für das Vorstandsamt aufgewendet haben.

Position	Anzahl Jahre im Amt	Durchschnittliche Anzahl an Arbeitsstunden pro Monat	Arbeitsstunden in der letzten Woche
Vorsitzende(r) des Vereins			
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)			
Ehrenamtlicher Geschäftsführer/-in			
Schatzmeister/Kassierer/-in			
Kassenprüfer/in			
Jugendwart/-leiter/in			
Sportwart/in			
Pressewart/in			
Breitensportwart/in			
Schriftführer/in			
Sonstiges Amt im Vorstand: bitte nennen: _____			
Abteilungsvorstand			

4. Seit wie vielen Jahren sind Sie insgesamt ehrenamtliches Vorstandsmitglied im Verein xy?

seit _____ Jahren

5. Sind Sie Mitglied im Verein xy?☐ ja ☐ nein**Filter: Wenn ja: Seit wie vielen Jahren sind Sie Mitglied im Verein xy?**

Seit _____ Jahren

6. Sind Sie neben diesem Verein xy in weiteren Vereinen als Vorstandsmitglied tätig?☐ ja ☐ nein**Filter: Wenn ja: In wie vielen Vereinen sind Sie außerdem als Vorstandsmitglied tätig?**

Anzahl weitere Vereine: _____

7. Sind Sie neben Ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied im Verein xy auch noch in weiteren Rollen für diesen Verein tätig?☐ ja ☐ nein**Filter: Wenn ja: Welche Rolle/n üben Sie aus?**☐ Trainer_in / Übungsleiter_in☐ Schieds-/Kampfrichter_in☐ Sonstige: bitte nennen: _____

Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen zu Ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied im Verein xy. Wenn Frage 3 > 1, dann folgenden Hinweissatz einfügen: „Diese Fragen beziehen sich auf DAS NACH IHREN ANGABEN aufwändigstes Vorstandsamt: IHR AMT ALS _____ (Angabe des zeitlich am stärksten aktive Amt)“.

8. Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer Vorstandstätigkeit?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Überhaupt nicht zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Äußerst zufrieden

9. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Tätigkeit als Vorstandsmitglied einem Freund oder Kollegen weiterempfehlen werden?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
unwahrscheinlich	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Äußerst wahrscheinlich

10. Haben Sie schon einmal daran gedacht, Ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zu beenden?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
noch nie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sehr häufig

11. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihren Verein xy einem Freund oder Kollegen weiterempfehlen werden?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
unwahrscheinlich	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Äußerst wahrscheinlich

12. Wie sind Ihre Pläne bzgl. Ihrer Zukunft als Vorstandsmitglied? Bitte geben Sie jeweils an, inwiefern Sie den genannten Aussagen zustimmen (von 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

	stimme gar nicht zu	stimmt eher nicht zu	Unentschieden	stimme zu	stimme voll zu
	1	2	3	4	5
Ich plane das gesamte Jahr als Vorstandsmitglied für diesen Verein tätig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane, auch nächstes Jahr als Vorstandsmitglied für diesen Verein tätig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
Es ist wahrscheinlich, dass ich auch in drei Jahren noch als Vorstandsmitglied in diesem Verein tätig bin.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane mich im kommenden Jahr für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied fortzubilden.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane meine Arbeit als Vorstandsmitglied für diesen Verein aufzugeben, sobald ein Ersatz für mich als Vorstandsmitglied gefunden ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane innerhalb der nächsten 12 Monate für einen anderen Verein als Vorstandsmitglied tätig zu werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Filter: Wenn Mitglied (Frage 5): Ich plane, innerhalb der nächsten 12 Monate aus dem Verein auszutreten.	☐	☐	☐	☐	☐

13. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie folgenden Aussagen zustimmen können.

	stimme gar nicht zu	stimmt eher nicht zu	Unentschieden	stimme zu	stimme voll zu
	1	2	3	4	5
Mein Wissen und Können als Vorstandsmitglied schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	☐	☐	☐	☐	☐
Es wird im kommenden Jahr schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐

14. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten bei der Ausübung Ihrer Vorstandstätigkeit?

Mit...	überhaupt nicht zufrieden										äußerst zufrieden	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
meiner Leistung als Vorstandsmitglied.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
meiner körperlichen Fitness.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Anerkennung der Tätigkeit insgesamt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder meines Vereins xy.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
dem gesellschaftlichen Ansehen von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
dem Zustand der Sportstätten, die der Verein nutzt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Motivation der TeilnehmerInnen in den Vereinsgruppen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Ausstattung der Vereinsgruppen mit Sportgeräten / Sportmaterial.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
dem bürokratischen Aufwand für die Kostenerstattung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
steuerlichen Vergünstigungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
dem verbandlichen Meldewesen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
dem Haftungsrisiko / der Absicherung durch Versicherungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Vereinbarkeit mit dem Beruf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Vereinbarkeit mit Familie und Freunden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der flexiblen Wahl von Einsatzzeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Mit...	überhaupt nicht zufrieden										äußerst zufrieden
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Bereitstellung geeigneter Lehr- und Unterrichtsmaterialien.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Zusammenarbeit im Verein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verband.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Offenheit für Kritik & Änderungsvorschläge im Verein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Offenheit für Kritik & Änderungsvorschläge im Verband.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Ehrungen und Ähnlichem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ausweisen oder Ähnlichem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Unterstützung neuer Ideen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
den sportlichen Erfolgen des Vereins.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von positiven (z.B. gut, fair) und negativen Aussagen (z.B. langweilig, schlecht). Bitte geben Sie für jede dieser Aussagen an, inwiefern diese auf Ihre aktuelle Vorstandstätigkeit bzw. die angegebenen Aspekte Ihrer Vorstandstätigkeit zutreffen. Nutzen Sie dafür bitte jeweils die Skala auf der rechten Seite. Je stärker eine Aussage zutrifft, umso weiter rechts setzen Sie Ihr Kreuz.

15. Denken Sie bitte an die Tätigkeiten, die Sie bei Ihrer Vorstandstätigkeit im Verein xy regelmäßig ausführen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Tätigkeiten?

Meine Tätigkeiten...	stimmt gar nicht	Stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
sind ziemlich interessant.	☐	☐	☐	☐	☐
sind spannend.	☐	☐	☐	☐	☐
fordern mich.	☐	☐	☐	☐	☐
langweilen mich.	☐	☐	☐	☐	☐
gefallen mir.	☐	☐	☐	☐	☐

16. Denken Sie bitte an die Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie regelmäßig als Vorstandsmitglied im Verein xy zusammenarbeiten. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Kollegen/innen?

Meine Kollegen/innen sind...	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
zerstritten.	☐	☐	☐	☐	☐
sympathisch.	☐	☐	☐	☐	☐
kollegial.	☐	☐	☐	☐	☐
angenehm.	☐	☐	☐	☐	☐
frustrierend.	☐	☐	☐	☐	☐

17. Denken Sie bitte an Ihre aktuellen Möglichkeiten, sich in Ihrer Vorstandstätigkeit im Verein xy weiterzuentwickeln, aufzusteigen und verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Entwicklungsmöglichkeiten?

Meine Entwicklungsmöglichkeiten...	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
sind gut.	☐	☐	☐	☐	☐
sind ziemlich eingeschränkt.	☐	☐	☐	☐	☐
sind angemessen.	☐	☐	☐	☐	☐
existieren kaum.	☐	☐	☐	☐	☐
sind leistungsgerecht.	☐	☐	☐	☐	☐

18. Denken Sie nun bitte an Ihre aktuelle Aufwandsentschädigung für Ihre Vorstandstätigkeit inklusive aller Zuschläge und Zuschüsse im Verein xy. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Aufwandsentschädigung?

Meine Aufwandsentschädigung...	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
ist fair.	☐	☐	☐	☐	☐
ist ungerecht.	☐	☐	☐	☐	☐
ist zufriedenstellend.	☐	☐	☐	☐	☐
ist unangemessen.	☐	☐	☐	☐	☐
ist schlecht.	☐	☐	☐	☐	☐

19. Denken Sie nun bitte an die weiteren Vorstandsmitglieder Ihres Vereins xy. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen die weiteren Vorstandsmitglieder?

Die weiteren Vorstandsmitglieder sind...	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
rücksichtsvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
fair.	☐	☐	☐	☐	☐
unbeliebt.	☐	☐	☐	☐	☐
vertrauenswürdig.	☐	☐	☐	☐	☐
ungerecht.	☐	☐	☐	☐	☐

20. Die letzten Aussagen beziehen sich auf Ihre aktuelle Vorstandstätigkeit im Allgemeinen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Vorstandstätigkeit?

Alles in allem ist meine Vorstandstätigkeit...	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
gut.	☐	☐	☐	☐	☐
zufriedenstellend.	☐	☐	☐	☐	☐
dürftig.	☐	☐	☐	☐	☐
angenehm.	☐	☐	☐	☐	☐
niemandem zu wünschen.	☐	☐	☐	☐	☐

21. Was sind die Gründe dafür, dass Sie sich als ehrenamtliches Vorstandsmitglied engagieren? Bitte geben Sie jeweils an, inwiefern Sie den genannten Aussagen zustimmen (von 1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“)

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus,...	stimme überhaupt nicht zu		neutral			stimme voll zu	
	1	2	3	4	5	6	7
weil ich eine Verpflichtung spüre, anderen zu helfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
aufgrund meiner persönlichen Werte und Überzeugungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil es mir Spaß macht, anderen zu helfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich mich allgemein gerne engagiere.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich mich in meiner Freizeit für etwas engagieren möchte, was mir ganz persönlich sinnvoll erscheint.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ich übe meine ehrenamtliche Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus,...	stimme überhaupt nicht zu		neutral			stimme voll zu	
	1	2	3	4	5	6	7
um mich herauszufordern und meine Fähigkeiten zu testen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um Leute kennen zu lernen, die sich für die gleichen Dinge interessieren wie ich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um Erfahrung zu sammeln.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um mich persönlich weiterzuentwickeln.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um mein Wissen und meine Fähigkeiten mit anderen zu teilen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich Dinge lerne, die ich in anderen Bereichen anwenden kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil mein Engagement gut für die Gesellschaft ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leiste.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil die Vorstandsarbeit ein Dienst am Gemeinwesen ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich viel von der Förderung der Vorstandsarbeit zum Wohle der Gesellschaft halte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil Menschen, die mir nahe stehen, dies unterstützen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil meine Familie mich ermutigt, als Vorstandsmitglied tätig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil meine Vorstandsarbeit wichtig für die Menschen ist, die ich am besten kenne.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich es genieße, ein Teil des Vereins zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
aus Verbundenheit zum Verein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um mich in das Vereinsleben einzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich für unsere Vereinsgemeinschaft etwas tun will.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
aus Verbundenheit zur Sportart.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich sportlich erfolgreich sein will.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich Geld hierfür erhalte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich weniger Beitrag zahlen muss.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich Sportbekleidung bereitgestellt bekomme.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil es mir Spaß macht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich mich dabei gut fühle.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um Anerkennung zu finden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um soziales Ansehen zu erwerben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen zur Entschädigung für Ihre Vorstands-Tätigkeit im Verein XY.

22. Wie hoch war Ihre durchschnittliche Aufwandsentschädigung / Vergütung durch den Verein xy im Jahr 2017? Wenn Sie keine Aufwandsentschädigung / Vergütung erhalten haben, kreuzen Sie dies bitte entsprechend an.

_____ Euro gesamt in 2017

☐ Ich habe keine Aufwandsentschädigung / Vergütung im Jahr 2017 erhalten.

Filter: Falls keine Angabe: Betrag die Aufwandsentschädigung / Vergütung, die Sie im Jahr 2017 vom Verein xy für Ihre Vorstandstätigkeit erhalten haben, mehr als € 720?

☐ ja ☐ nein

23. Wurden Ihnen darüber hinaus Fahrtkosten vom Verein xy gesondert erstattet?

☐ ja ☐ nein

Filter: Wenn ja: In welchem Umfang wurden Ihnen im Jahr 2017 insgesamt Fahrtkosten erstattet?

_____ Euro

Soziodemographische Angaben:

24. Was ist Ihr Geburtsjahr? _____

25. Sind Sie derzeit in Ausbildung, d.h. besuchen Sie eine Schule oder Hochschule, machen Sie eine Berufsausbildung oder nehmen Sie an einem Weiterbildungslehrgang teil?

☐ ja ☐ nein

26. Was ist aktuell Ihr höchster Bildungsabschluss?

- | | |
|---|---|
| ☐ Ohne Abschluss | ☐ Hauptschul-/Volkshochschulabschluss |
| ☐ Mittlere Reife | ☐ Fachhochschulreife (Fachabitur) |
| ☐ Allgemeine Hochschulreife (Abitur) | ☐ Universitäts-/Fachhochschulabschluss |
| ☐ anderer Abschluss: bitte nennen: _____ | |

27. In welchem Land sind Sie geboren?

- | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| ☐ Deutschland | ☐ Polen | ☐ Italien | ☐ Rumänien |
| ☐ Türkei | ☐ Kroatien | ☐ Russland | ☐ Bulgarien |
| ☐ anderes Land: bitte nennen: _____ | | | |

28. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

- ☐ Deutsch
☐ Türkisch ☐ Polnisch ☐ Italienisch ☐ Rumänisch
☐ Griechisch ☐ Kroatisch ☐ Russisch ☐ Bulgarisch
☐ andere Staatsangehörigkeit: bitte nennen: _____

29. Falls Sie einer Arbeit nachgehen, wie hoch ist Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (gefragt ist die tatsächliche Arbeitszeit in Stunden)?

_____ Stunden pro Woche

30. Wie viele Personen leben derzeit in Ihrem Haushalt, einschließlich Kindern?

Anzahl Personen: _____

31. Haben Sie mindestens ein Kind, welches jünger als 14 Jahre ist?

- ☐ ja ☐ nein

Filter: Wenn ja:

Gehört eines dieser Kinder unter 14 Jahren dem Verein an, für welchen Sie als Vorstandsmitglied aktiv sind?

- ☐ ja ☐ nein

32. Wie viele Stunden sind Sie wöchentlich mit der Betreuung Ihrer Kinder oder pflegebedürftiger Familienmitglieder beschäftigt?

_____ Stunden pro Woche

33. Sind Sie von einer Behinderung* betroffen?

- ☐ Nein
☐ Ja, mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50
☐ Ja, mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr, d.h. mit Schwerbehindertenausweis

* Zur Erläuterung: Laut dem Sozialgesetzbuch sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Menschen sind schwerbehindert, wenn ihnen von den Versorgungsämtern ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr zuerkannt worden ist.

Gegenwärtige Lebenssituation

Es gibt häufig Aussagen, dass vom Sport besondere Effekte ausgehen. Daher möchten wir Ihnen noch folgende Fragen stellen:

34. Wie häufig sind Sie selbst sportlich aktiv?

☐ jede Woche ☐ jeden Monat ☐ seltener ☐ nie

35. Wie ist Ihre Meinung zu den folgenden Aussagen?

	lehne voll ab	lehne eher ab	stimme eher zu	stimme voll zu
Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen.	☐	☐	☐	☐
Heutzutage kann man sich auf niemanden mehr verlassen.	☐	☐	☐	☐
Wenn man mit Fremden zu tun hat ist es besser, vorsichtig zu sein, bevor man ihnen vertraut.	☐	☐	☐	☐

36. Was würden Sie sagen: Wie viele enge Freunde haben Sie?

Anzahl enge Freunde: _____

37. Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?

Wie zufrieden sind Sie mit...	überhaupt nicht zufrieden							äußerst zufrieden			
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ihrer Gesundheit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ihrem Schlaf?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Filter Ausbildungsniveau (Fr. 25): Ihrer Arbeit / Ausbildung?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ihrer Freizeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ihrem Familienleben?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten? (wenn Sie außerhalb dieses Vereins ehrenamtlich tätig sind)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

38. Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
überhaupt nicht zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	äußerst zufrieden

39. Dürfen wir Sie zum Abschluss noch fragen, wie hoch Ihr persönliches Netto-Einkommen pro Monat ist?

- ☐ bis 500 Euro ☐ 501 - 1.500 Euro ☐ 1.501 - 2.500 Euro
☐ 2.501 - 3.500 Euro ☐ 3.501 - 4.500 Euro ☐ über 4.500 Euro
☐ keine Angabe

Wir werden in sechs Jahren eine weitere Befragung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder im Sportverein durchführen, um zu untersuchen, inwieweit sich die Situation der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder verändert hat. Hierzu ist es wichtig, dass Ihre Angaben denen von heute zugeordnet werden können.

Da wir einen hohen Anonymisierungsgrad haben, ist dies nur über einen sogenannten persönlichen Code möglich. Dieser dient lediglich dazu, Angaben unterschiedlicher Zeitpunkte einander zuzuordnen und ist ausschließlich dem Projektteam der Deutschen Sporthochschule Köln bekannt. Dadurch sind nur Rückschlüsse auf die gemachten Angaben, jedoch nicht auf die entsprechenden Personen möglich.

Bitte tragen Sie nun Ihren persönlichen Code ein. Die Zusammensetzung des persönlichen Codes ist über jedem der fünf Textfelder mit dazugehörigen Beispielen erklärt.

	Stelle 1: Der letzte Buchstabe des eigenen (ersten) Vornamens. Beispiel: ‚A‘ für Michaela Schmidt oder ‚S‘ für Hans-Joachim Meier oder ‚H‘ für Christoph Maria Sommer
	Stelle 2: Der erste Buchstabe des Geburtsnamens der Mutter. Beispiel: ‚M‘ für Müller oder ‚B‘ für Beck (falls persönliche Gründe die Beantwortung schwierig oder unmöglich machen, da beispielsweise eine entsprechende Bezugsperson fehlt, möchten wir Sie bitten ein ‚X‘ als Buchstaben einzutragen)
	Stellen 3 und 4: Die beiden Tagesziffern Ihres eigenen Geburtstags. Beispiel: ‚18‘ für 18.März oder ‚06‘ für 6.Dezember
	Stelle 5: Der erste Buchstabe des Vornamens der Oma väterlicherseits. Beispiel: ‚H‘ für Hildegard oder ‚M‘ für Maria (falls persönliche Gründe die Beantwortung schwierig oder unmöglich machen, da beispielsweise eine entsprechende Bezugsperson fehlt, möchten wir Sie bitten ein ‚X‘ als Buchstaben einzutragen)
	Stelle 6: Der erste Buchstabe Ihres Geburtsorts. Beispiel: ‚K‘ für Köln oder ‚B‘ für Berlin

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen!

Anmerkungen

40. Haben Sie sonstige Anmerkungen und/oder Verbesserungsvorschläge, wie Ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied besser unterstützt werden kann?

41. Haben Sie sonstige Anmerkungen und/oder Verbesserungsvorschläge zu diesem Fragebogen?

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit! Sie haben den Fragebogen abgeschlossen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

seb@dshs-koeln.de

0221-4982-6099

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer

Svenja Feiler (M. Sc.)

Bundesinstitut für Sportwissenschaft
Graurheindorfer Straße 198 · 53117 Bonn
Telefon +49 (0) 228 99 640-0000
Fax +49 (0) 228 99 640-9007
info@bisp.de
www.bisp.de