



Bundesinstitut
für Sportwissenschaft



Wir helfen
dem Sport

Christoph Breuer · Svenja Feiler

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen in Deutschland

Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2017/2018 - Teil 2



Christoph Breuer · Svenja Feiler

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen in Deutschland

Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2017/2018 - Teil 2

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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen	8
2.1 Persönliche Merkmale	9
2.2 Unterscheidung von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen	9
2.2.1 Unterscheidung auf Basis der Qualifizierung	10
2.2.2 Unterscheidung auf Basis der Tätigkeitsbereiche	17
2.3 Trainingstätigkeit	21
2.3.1 Form der Tätigkeit	21
2.3.2 Dauer	24
2.3.3 Sportarten	26
2.3.4 Zeitlicher Umfang des Engagements	27
2.3.5 Zielgruppen	30
2.3.6 Wettkampflevel	34
2.3.7 Ziele einer Trainingsstunde	35
2.3.8 Aktivitäten und Ressourceneinsatz im Rahmen der Tätigkeit	41
2.3.9 Einschränkungen	45
2.4 Weitere Tätigkeiten	49
2.4.1 Trainingstätigkeiten in anderen Vereinen	49
2.4.2 Andere Tätigkeiten im gleichen Verein	50
2.5 Motivation	51
2.5.1 Gründe für die Ausübung des Engagements	51
2.5.2 Faktoren des Engagements	65
2.5.3 Fazit zu den Motiven der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen	74
2.6 Zufriedenheit	74
2.6.1 Allgemeine Zufriedenheit	74
2.6.2 Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit	77
2.6.3 Zufriedenheit mit dem Engagement als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn	94
2.7 Zukünftiges Engagement	105
2.8 Entschädigungen	110
2.8.1 Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen	110
2.8.2 Fahrtkostenerstattung	114
2.9 Soziodemographischer Hintergrund	114
2.10 Gegenwärtige Lebenssituation	122

3	Fazit: Kernergebnisse und Handlungsempfehlungen	126
4	Methode	136
4.1	Hintergrund	137
4.2	Vorgehen	137
4.3	Messung	138
4.4	Repräsentation	138
4.4.1	Stichprobe und Rücklauf der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen	138
4.4.2	Strukturmerkmale der Vereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ...	138
4.4.3	Limitationen der Personenbefragungen	140
4.5	Datenauswertung	141
4.5.1	Mehrfachantworten	141
4.5.2	Tests auf Unterschiede	142
4.5.3	Analyse von Zusammenhängen: Korrelationsanalyse	142
4.5.4	Fehlerwahrscheinlichkeiten	142
4.5.5	Effektgröße	142
4.5.6	Faktorenanalyse	143
4.5.7	Analyse von Einflüssen: Regressionsanalyse	143
5	Literaturverzeichnis	146
	Tabellenverzeichnis	150
	Abbildungsverzeichnis	156
	Anhang: Fragebögen Sportentwicklungsbericht 2017/2018	164
	A1: Fragebogen Vereine	165
	A2: Fragebogen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen	184

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, Kampf- und SchiedsrichterInnen sowie TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zentral waren und an Bedeutung zugenommen haben (z.B. Breuer & Feiler, 2017a; 2017b). 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in den Sportvereinen vorgestellt. Dabei orientiert sich die Auswertung an der im organisierten Sport gängigen Unterscheidung zwischen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Hierbei werden als TrainerInnen jene bezeichnet, die im sportartspezifischen Sport, d.h. in einer bestimmten Sportart, eingesetzt sind, während ÜbungsleiterInnen sportartübergreifende Gruppen anleiten.

Die letzte bundesweite TrainerInnen-Studie ist bald 30 Jahre alt. Mrazek und Rittner (1991) konnten sich dabei auf Daten von $n=1.688$ TrainerInnen stützen. Im Rahmen der vorliegenden siebten Welle des Sportentwicklungsberichts haben sich 6.752 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen aus 2.352 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen die Repräsentativität noch nicht hinreichend eingeschätzt werden. Der Grund hierfür ist, dass Strukturmerkmale der Grundgesamtheit aller TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen



2.1 Persönliche Merkmale

Im vorliegenden Bericht werden differenzierte Auswertungen der vorliegenden Daten der an der Befragung teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen vorgenommen. Hierzu werden ausgewählte Ergebnisse u.a. nach dem Geschlecht der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ausgewertet, um zu überprüfen, ob sich zwischen den Geschlechtern Unterschiede feststellen lassen. Um diese Ergebnisse besser einordnen zu können, werden an dieser Stelle einleitend kurz die persönlichen Merkmale der Teilnehmenden (d.h. der Antwortenden) dargestellt sowie ins Verhältnis zu vorliegenden Kennzahlen der Gesamtbevölkerung in Deutschland gesetzt.

44,4 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen waren Frauen und 55,6 % Männer. Durchschnittlich waren die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zum Zeitpunkt der Befragung (2018) 45 Jahre alt (durchschnittliches Geburtsjahr: 1973), wobei der größte Anteil insgesamt aus der Altersgruppe der 41- bis 60-Jährigen kam (vgl. Tab. 1). Die große Mehrheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nämlich 96,5 %, wurde in Deutschland geboren. 98,3 % besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft.

Tab. 1: Altersgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

	gesamt	männlich	weiblich
	Anteil (in %)		
bis 18 Jahre	2,8	1,4	4,7
19 bis 26 Jahre	12,6	10,9	14,8
27 bis 40 Jahre	21,7	21,7	21,6
41 bis 60 Jahre	46,4	46,9	45,7
Über 60 Jahre	16,5	19,1	13,2

Zieht man hier einen Vergleich mit der Gesamtbevölkerung heran so wird deutlich, dass Männer in der vorliegenden Stichprobe der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Vergleich zur Bevölkerung überrepräsentiert sind. Im Jahr der Befragung 2018 waren 49,4 % der in Deutschland lebenden Bevölkerung männlichen Geschlechts². Das Durchschnittsalter 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 Unterscheidung von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen können einerseits auf Basis der erworbenen Qualifizierung, d.h. anhand von Lizenzen, unterschieden werden und andererseits auf Basis der Tätigkeitsbereiche, in denen sie ihre Tätigkeit im Sport ausüben. **TrainerInnen sind, formal gesehen, immer im sportartspezifischen Breiten- oder Leistungssport tätig, d.h. in einer speziellen Sportart, während ÜbungsleiterInnen im sportartübergreifenden Breitensport tätig sind.** Allerdings ist es in der Praxis durchaus möglich, dass formal qualifizierte ÜbungsleiterInnen (z.B. mit einer B-Lizenz für den sportartübergreifenden Breitensport) auch im sportartspezifischen Breitensport eine Tätigkeit ausüben. Für alle genannten Tätigkeitsbereiche gibt es entsprechende Qualifizierungen. Einen Überblick vermittelt das Strukturschema des Qualifizierungssystems des DOSB (vgl. Abb. 1).

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

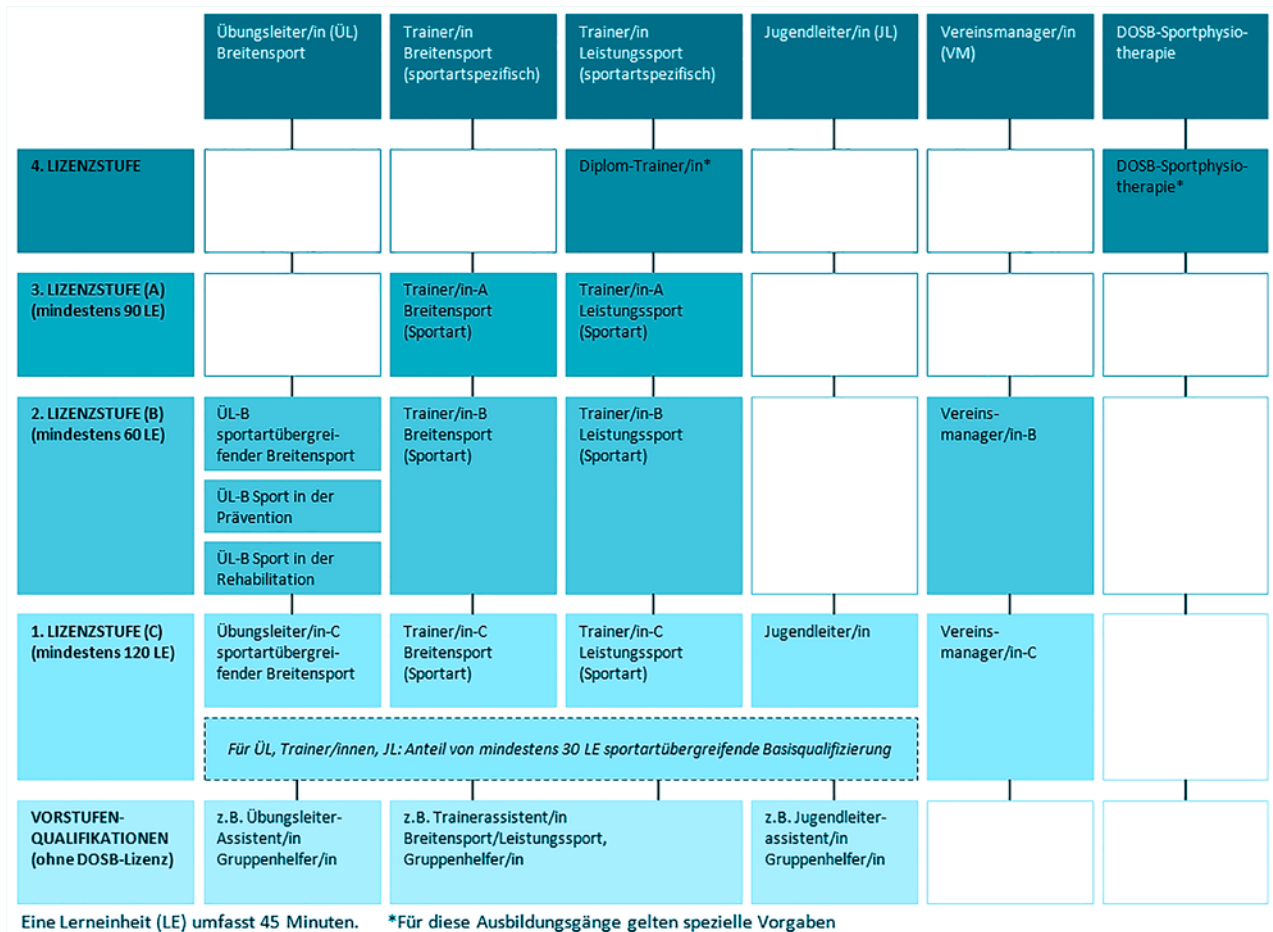


Abb. 1: Strukturschema des DOSB-Qualifizierungssystems (Quelle: DOSB, 2019).

Die folgenden zwei Kapitel stellen die Ergebnisse der Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen vor dem Hintergrund der Qualifizierung sowie des Tätigkeitsbereiches dar. Zudem wird auf Mischformen eingegangen.

2.2.1. Unterscheidung auf Basis der Qualifizierung

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen verfügen über unterschiedliche Ausbildungen und Qualifizierungen. **So geben insgesamt gut 60 % an, im Besitz einer gültigen Lizenz eines Fachverbandes (FV) oder Landessportbundes (LSB) zu sein. Differenziert betrachtet haben anteilig**

signifikant mehr Frauen (64,5 %) als Männer (57,2 %) eine aktuell gültige Lizenz. Signifikante Geschlechterunterschiede zeigen sich auch bei den nicht mehr gültigen Lizenzen, wobei hier anteilig mehr Männer über eine solche ungültige Lizenz eines Fachverbandes oder LSBs verfügen als Frauen. Insgesamt weniger TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen haben eine Ausbildung eines FV oder LSB ohne Lizenz, ein sportwissenschaftliches Studium abgeschlossen oder eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters absolviert. Interessant ist jedoch, dass **knapp 22 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen angeben, noch keine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport zu haben, d.h. sie verfügen weder über**

Tab. 2: Ausbildung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).

	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Anteil (in %)			
Ich habe eine aktuell gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)	60,4	57,2	64,5	0,000***
Ich habe eine nicht mehr gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)	5,8	7,3	3,9	0,000***
Ich habe eine Ausbildung eines Fachverbandes oder Landessportbundes ohne Lizenz	4,2	4,8	3,6	0,028*
Ich habe ein sportwissenschaftliches Studium abgeschlossen	6,2	6,2	6,2	0,971
Ich habe eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters abgeschlossen	2,8	2,1	3,6	0,000***
Ich habe eine sonstige Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport abgeschlossen	10,7	8,8	13,1	0,000***
Ich habe noch keine Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport	21,8	24,5	18,5	0,000***

eine formale noch eine non-formale Qualifizierung³. **Dies trifft anteilig auf mehr Männer als Frauen zu** (vgl. Tab. 2).

Unterschiede hinsichtlich der Qualifizierungen bzw. Ausbildungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zeigen sich, wenig überraschend, auch auf Basis des Alters. So geben jüngere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bis zu 18 Jahren anteilig signifikant seltener an, über eine aktuell gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes zu verfügen, als dies auf die darüber liegenden Altersklassen zutrifft. **Am höchsten fallen die Anteile der lizenzierten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen**

in den Altersklassen der 41- bis 60-Jährigen sowie der über 60-Jährigen aus. Hier geben jeweils rund zwei Drittel an, über eine aktuell gültige Lizenz zu verfügen (vgl. Tab. 3).

Im Hinblick auf Personen mit einer formalen oder non-formalen Qualifizierung für die Tätigkeit im Sport zeigt sich auch, dass **TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für die Tätigkeit im Schnitt älter (46,5 Jahre) sind als Personen ohne eine entsprechende Ausbildung (40,7 Jahre)**. Es zeigt sich zudem eine positive, aber geringe Korrelation zwischen dem Alter und einer vorhandenen Ausbildung für die Tätigkeit im Sport ($r=0,146$),

3 Als formale Qualifizierung gilt z.B. ein sportwissenschaftliches Studium, während non-formale Qualifizierungen vom deutschen Sportsystem vergeben werden, z.B. die DOSB-Lizenzausbildungen. Ausbildungsträger sind die im DOSB organisierten Landessportbünde und Spitzenverbände.

Tab. 3: Ausbildung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich).

	Alter (in Jahren)					Signifikanz ⁴
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60	
	Anteil (in %)					
Ich habe eine aktuell gültige Lizenz eines FV oder LSB als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)	39,0	58,9	63,4	66,4	66,2	0,000***
Ich habe eine nicht mehr gültige Lizenz eines FV oder LSB als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)	0	2,5	5,6	6,0	8,2	0,000***
Ich habe eine Ausbildung eines FV oder LSB ohne Lizenz	5,1	5,4	3,7	4,0	6,0	0,128
Ich habe ein sportwissenschaftliches Studium abgeschlossen	0	4,0	8,4	5,6	8,2	0,000***
Ich habe eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters abgeschlossen	0	0,8	3,2	3,2	2,0	0,005**
Ich habe eine sonstige Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport abgeschlossen	19,5	9,8	8,8	10,3	14,5	0,000***
Ich habe noch keine Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport	38,1	25,5	22,5	16,9	11,3	0,000***

d.h. je höher das Alter, desto höher der Anteil an qualifizierten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen und umgekehrt. So geben z.B. 38,1 % der bis zu 18-jährigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, über keine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport zu verfügen, während es unter den über 60-jährigen lediglich 11,3 % sind (vgl. Tab. 3).

Mit Blick auf die erworbenen Lizenzen eines FV oder LSB (aktuell gültig sowie nicht mehr gültig) lässt sich feststellen, dass von allen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gut 26 % eine Qualifizierung als TrainerIn für den

sportartspezifischen Breitensport haben und jede(r) Fünfte TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport ist⁵. Im letztgenannten Bereich fällt auf, dass signifikant **mehr Männer (26,3 %) als Trainer für den sportartspezifischen Leistungssport qualifiziert sind als Frauen (14,9 %)**. Andererseits verfügen signifikant mehr Frauen über eine Lizenz als Übungsleiterin für den sportartübergreifenden Breitensport (31,4 %) als Männer (17,3 %). Insgesamt weniger TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (3,6 %) verfügen über eine JugendleiterIn-Card, die sogenannte „Juleica“ (vgl. Tab. 4).

⁴ Zu signifikanten Gruppenunterschieden, die im vorliegenden Bericht in Tabellen und Abbildungen ausgewiesen werden, siehe Erläuterungen in Abschnitt 4.5.2.

⁵ Der Anteil bezieht sich auf alle in der Stichprobe enthaltenen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Tab. 4: Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).

	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Anteil (in %)			
TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport (Qualifizierung über einen FV)	26,3	28,7	25,6	0,010**
TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen FV)	20,4	26,3	14,9	0,000***
ÜbungsleiterIn Breitensport	22,7	17,3	31,4	0,000***
Juleica	3,6	3,3	4,1	0,146
keine der genannten Qualifizierungen	3,0	2,6	3,8	0,008**

Tab. 5: Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich).

	Alter (in Jahren)					Signifikanz
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60	
	Anteil (in %)					
TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport (Qualifizierung über einen FV)	9,3	25,5	26,0	32,8	31,6	0,000***
TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen FV)	4,2	20,7	29,0	21,9	22,2	0,000***
ÜbungsleiterIn Breitensport	15,3	20,7	22,9	28,0	30,4	0,000***
Juleica	10,2	8,0	4,3	3,1	1,8	0,000***
keine der genannten Qualifizierungen	7,6	2,3	1,7	3,1	4,1	0,001***

Differenziert man auch hier nach Alter, so zeigt sich u.a., dass knapp zwei Drittel der über 40-Jährigen TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport sind, während anteilig die meisten TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport in der Altersgruppe der 27 bis 40-Jährigen zu finden sind. Jugendliche bis zu 18 Jahre verfügen am häufigsten über die Juleica (vgl. Tab. 5).

Die Betrachtung von Mehrfachantworten bedeutet, dass Personen mehr als eine Lizenz besitzen können, also z.B. eine Lizenz als TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport und eine Lizenz als TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport. In der vorliegenden Studie trifft der genannte Fall auf 3,9 % der TeilnehmerInnen zu. Diese Überschneidungen von Lizenzen erschweren in der

weiteren Betrachtung eine trennscharfe Differenzierung zwischen den unterschiedlich qualifizierten Personen. Daher werden im Folgenden ergänzend zur Darstellung der Qualifizierungen in Tab. 4 und Tab. 5 keine Mehrfachnennungen im Bereich der Qualifizierungen, sondern nur einzeln, d.h. exklusiv erworbene Lizenzen als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn betrachtet. Dies ermöglicht eine klare Differenzierung zwischen den unterschiedlich qualifizierten Personen.

Es zeigt sich, dass 14,9 % über eine ÜbungsleiterIn-Lizenz für den Breitensport verfügen, d.h., sie haben nur diese Lizenz und keine andere. Hier zeigen sich erneut signifikante Geschlechterunterschiede (vgl. Tab. 6).

Weiterhin verfügen 17,2 % über eine Lizenz als TrainerIn für den sportartspezifischen

Breitensport und 14,6 % haben eine Lizenz als TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport, wobei unter den Männern der Anteil im Bereich des Leistungssports über dem der Frauen liegt (vgl. Tab. 6).

Was die Altersklassen der lizenzierten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen betrifft, so zeigt sich, dass **rund ein Fünftel der 27- bis 40-Jährigen ausschließlich über eine Lizenz als TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport verfügt**. Dieser Anteil ist höher als in den anderen Altersgruppen. Eine exklusive Lizenz als TrainerIn im sportartspezifischen Breitensport haben anteilig am häufigsten die 41- bis 60-Jährigen, während die **über 60-Jährigen im Vergleich zu den jüngeren Altersgruppen am häufigsten exklusiv über eine Lizenz als ÜbungsleiterIn im Breitensport verfügen** (vgl.

Tab. 6: Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Geschlecht (jeweils nur eine Lizenz vorhanden).

Lizenzen	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Anteil (in %)			
TrainerIn sportartspezifischer Breitensport (nur diese Lizenz)	17,2	18,8	16,7	0,039*
TrainerIn sportartspezifischer Leistungssport (nur diese Lizenz)	14,6	18,5	11,0	0,000***
ÜbungsleiterIn Breitensport (nur diese Lizenz)	14,9	9,5	23,0	0,000***

Tab. 7: Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Altersgruppen (jeweils nur eine Lizenz vorhanden).

Lizenzen	Alter (in Jahren)					Signifikanz
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60	
	Anteil (in %)					
TrainerIn sportartspezifischer Breitensport (nur diese Lizenz)	5,9	16,3	17,8	20,9	20,2	0,000***
TrainerIn sportartspezifischer Leistungssport (nur diese Lizenz)	2,5	14,2	20,4	15,6	14,9	0,000***
ÜbungsleiterIn Breitensport (nur diese Lizenz)	11,0	13,4	14,6	18,1	21,6	0,000***

Tab. 7). Die Unterschiede sind hier zu den Altersgruppen der bis zu 40-Jährigen signifikant.

Inwieweit diese TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen auch in den entsprechenden Tätigkeitsbereichen tätig sind, wird im Abschnitt 2.2.2 dargestellt.

Ergänzend zu den erworbenen Qualifizierungen wurde auch die jeweils erreichte Lizenzstufe abgefragt, d.h., diejenigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die über eine Qualifizierung in den in Tab. 4 und Tab. 5 dargestellten ersten drei Bereichen verfügen⁶, wurden gebeten, in einem nächsten Schritt die jeweils erreichte höchste Lizenzstufe anzugeben (vgl. Abb. 2 bis Abb. 4).

Drei Viertel der qualifizierten TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport (Qualifizierung über einen Fachverband) geben

an, als höchste Lizenzstufe über eine C-Lizenz zu verfügen. Weiterhin sind knapp 22 % im Besitz einer B-Lizenz und rund 3 % verfügen über eine A-Lizenz. Zieht man auch an dieser Stelle eine differenzierte Betrachtung nach Geschlecht heran, so zeigt sich, dass anteilig etwas mehr Frauen über eine Trainerin B-Lizenz für den Breitensport verfügen, als dies unter den Männern der Fall ist. Männer haben tendenziell häufiger lediglich eine Trainer C-Lizenz für den Breitensport erworben (vgl. Abb. 2). Somit zeigt sich, dass unter den Teilnehmenden **zwar anteilig etwas mehr Männer über eine Trainer-Lizenz für den sportartspezifischen Breitensport verfügen als Frauen** (vgl. Tab. 4), **allerdings unter den in diesem Bereich qualifizierten Frauen durchschnittlich mehr Frauen eine höhere Lizenzstufe erreicht haben als die Männer.**

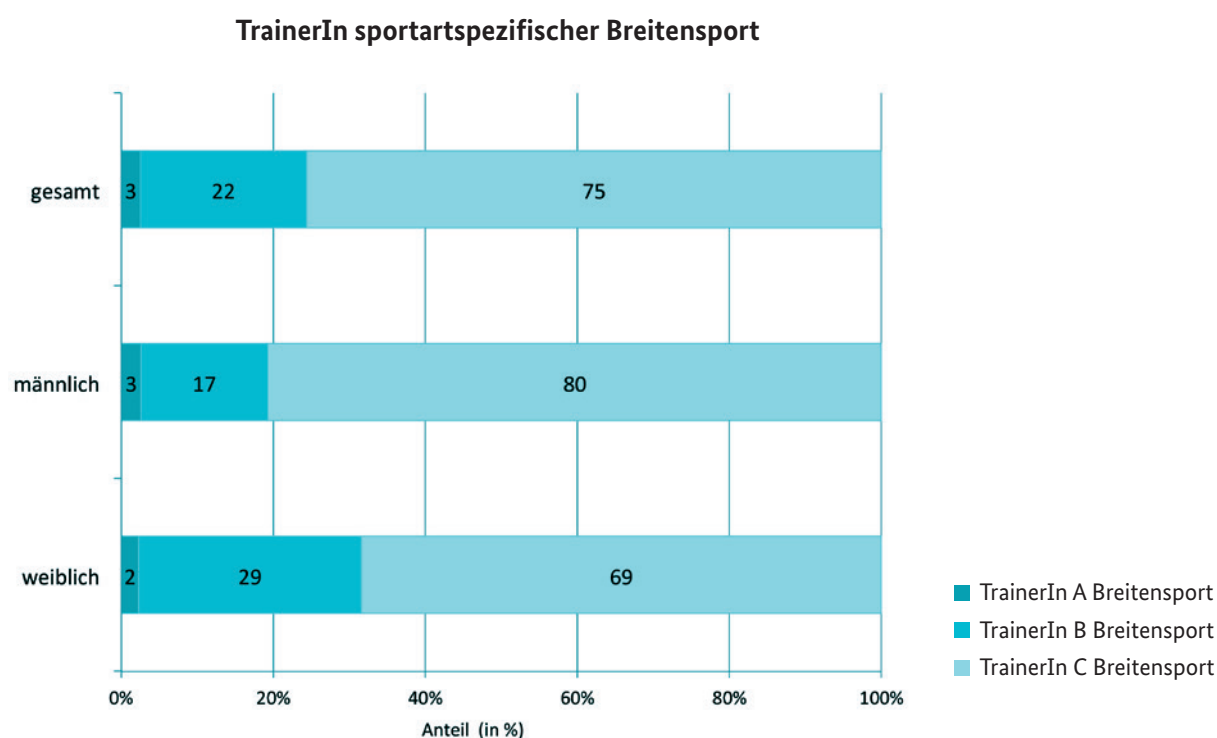


Abb. 2: Erreichte Lizenzstufen der TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport.

6 Für die Juleica und die Kategorie „keine der genannten Qualifizierungen“ wurde keine Lizenzstufe abgefragt, da Lizenzstufen nur für die TrainerInnen im sportartspezifischen Breiten- und Leistungssport sowie für ÜbungsleiterInnen im Breitensport existieren.

Ein anderes Bild zeigt sich bei den TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen Fachverband): Gut 60 % der TrainerInnen verfügen als höchste Lizenzstufe über eine C-Lizenz, gefolgt von knapp 30 % B-Lizenz-InhaberInnen und gut 10 % A-Lizenz-InhaberInnen. Unter den teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen waren keine Diplom-TrainerInnen (vgl. Abb. 3). Betrachtet man auch hier die Differenzierung nach Geschlecht, so zeigt sich, dass unter den qualifizierten Trainern im Bereich des Leistungssports knapp ein Drittel über eine B-Lizenz verfügt, während es unter den qualifizierten Frauen knapp ein Viertel ist. Außerdem verfügen anteilig auch mehr Männer (12 %) als höchste Lizenzstufe über eine A-Lizenz für den sportartspezifischen Leistungssport als Frauen (7 %).

Betrachtet man neben den TrainerInnen auch die ÜbungsleiterInnen, so ist in diesem sportartübergreifenden Bereich zwischen vier verschiedenen Lizenzstufen zu unterscheiden. Die **Mehrheit der in diesem Bereich qualifizierten ÜbungsleiterInnen (rund 71 %) verfügt als höchste Lizenzstufe über eine C-Lizenz für den sportartübergreifenden Breitensport**, während knapp 8 % als höchste Lizenzstufe über eine entsprechende B-Lizenz verfügen. Zudem geben gut 15 % an, über eine B-Lizenz im Bereich Sport in der Prävention zu verfügen, und gut 6 % haben eine B-Lizenz für den Sport in der Rehabilitation. Auffällig ist, dass unter den in diesem Bereich qualifizierten ÜbungsleiterInnen anteilig mehr Frauen über B-Lizenzen in den Bereichen Prävention und Rehabilitation verfügen als Männer. Die Männer haben dafür etwas häufiger eine B- oder C-Lizenz für den sportartübergreifenden Breitensport (vgl. Abb. 4).

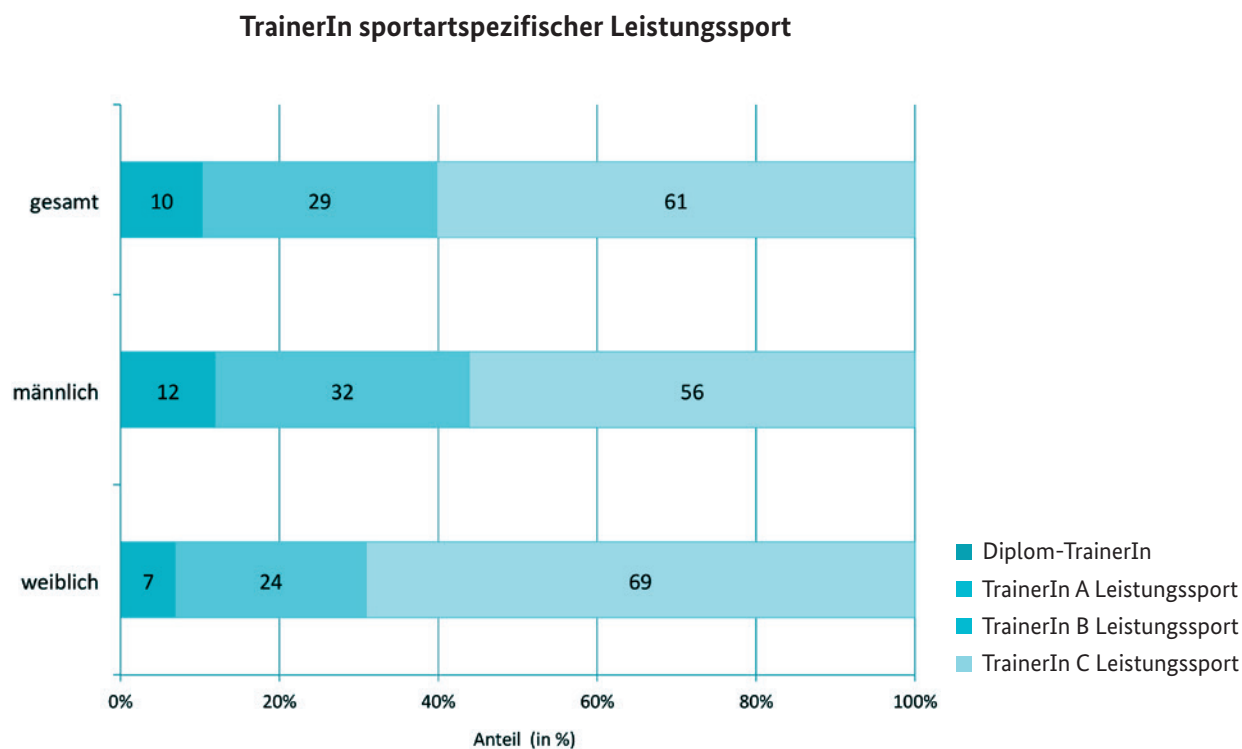


Abb. 3: Erreichte Lizenzstufen der TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport.

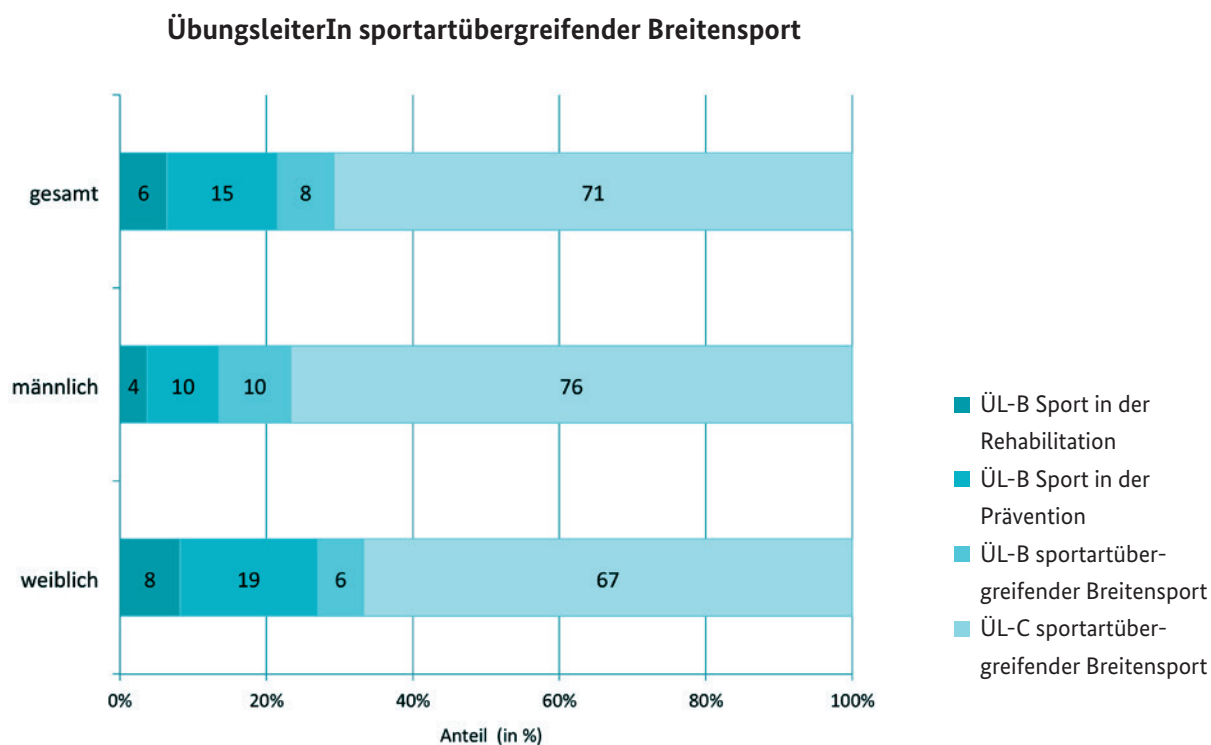


Abb. 4: Erreichte Lizenzstufen der ÜbungsleiterInnen für den sportartübergreifenden Breitensport.

2.2.2 Unterscheidung auf Basis der Tätigkeitsbereiche

Im Hinblick auf die Tätigkeitsbereiche geben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, **insbesondere im sportartspezifischen Wettkampfsport tätig zu sein (56,1 %)**. Der Anteil unter den männlichen Trainern liegt hier sogar bei gut 70 %, während signifikant weniger Frauen, nämlich knapp 39 %, angeben, in diesem Bereich tätig zu sein. Auffällig ist auch der Geschlechterunterschied in den Bereichen des **sportartübergreifenden Breitensports** (hierzu zählen z.B. Kinderturnen und Seniorengymnastik), des **Fitnesssports** und des **Gesundheitssports**, wo anteilig jeweils signifikant mehr Frauen als Männer tätig sind. Anders ist das Bild im Tätigkeitsbereich des sportartspezifischen Sports ohne Wettkampfbeteiligung: Hier gibt knapp ein Drittel der männlichen Trainer an, in diesem Bereich tätig zu sein, während es

unter den Frauen gut ein Viertel ist (vgl. Tab. 8).

Durchschnittlich sind die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in 1,4 Tätigkeitsbereichen tätig, wobei knapp 70 % in einem Bereich tätig sind, knapp 23 % in zwei Bereichen, knapp 6 % in drei Bereichen und lediglich 1,3 % in vier bzw. 0,2 % in fünf Tätigkeitsbereichen.

Es fällt auf, dass **jüngere und ältere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen anteilig häufiger im sportartübergreifenden Breitensport** tätig sind als die anderen Altersgruppen. Im Gesundheitssport sind v.a. die über 60-Jährigen tätig (signifikant häufiger als alle anderen Altersgruppen), während **knapp 70 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zwischen 19 und 40 Jahren im sportartspezifischen Wettkampfsport** ihrer Tätigkeit nachgehen (vgl. Tab. 9).

Interessant ist auch eine differenzierte Auswertung nach reinen TrainerInnen-Tätigkeiten und reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten, da sich die Tätigkeitsbereiche von TrainerInnen

Tab. 8: Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachantworten möglich).

Tätigkeitsbereiche	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Anteil (in %)			
Sportartübergreifender Breitensport (z.B. Kinderturnen, Seniorengymnastik)	26,4	15,9	39,4	0,000***
Fitnesssport	13,4	9,8	17,5	0,000***
Gesundheitssport	13,7	8,2	20,4	0,000***
Sportartspezifischer Wettkampfsport	56,1	70,4	38,8	0,000***
Sportartspezifischer Sport ohne Wettkampfbeteiligung	29,4	32,7	25,4	0,000***

Tab. 9: Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Altersgruppen (Mehrfachantworten möglich).

Tätigkeitsbereiche	Alter (in Jahren)					Signifikanz
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60	
	Anteil (in %)					
Sportartübergreifender Breitensport (z.B. Kinderturnen, Seniorengymnastik)	35,3	21,0	23,8	26,9	33,2	0,000***
Fitnesssport	5,2	7,9	11,7	16,2	16,1	0,000***
Gesundheitssport	2,6	3,7	8,8	16,5	25,9	0,000***
Sportartspezifischer Wettkampfsport	46,6	69,4	68,2	52,6	41,9	0,000***
Sportartspezifischer Sport ohne Wettkampfbeteiligung	44,0	35,8	28,2	29,7	29,4	0,000***

und ÜbungsleiterInnen inhaltlich unterscheiden. So sind reine TrainerInnen-Tätigkeiten in diesem Fall Tätigkeiten in den Bereichen des sportartspezifischen Wettkampfsports bzw. des sportartspezifischen Sports ohne Wettkampfbeteiligung. Der Fokus liegt hier also auf einer bestimmten Sportart. Andererseits werden unter reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten folgende verstanden: Sportartübergreifender Breitensport, Fitnesssport sowie Gesundheitssport.

ÜbungsleiterInnen sind also im Gegensatz zu TrainerInnen in mehreren Sportarten tätig.

Rund 60 % der Befragten geben an, reine TrainerInnen-Tätigkeiten auszuüben, während 26,3 % reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben. Gut 13 % üben dem Tätigkeitsbereich nach sowohl TrainerInnen- als auch ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten aus. **Interessant ist, dass Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, zu über zwei Drittel männlich sind,**

Tab. 10: Übergreifende Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (ÜLInnen) nach Geschlecht und Alter.

Übergreifende Tätigkeitsbereiche	Gesamt Anteil (in %)	davon		Alter Mittelwert
		männlich Anteil (in %)	weiblich Anteil (in %)	
TrainerIn- und ÜLIn-Tätigkeiten	13,4	57,7	42,3	45,9
Reine ÜLIn-Tätigkeiten	26,3	23,4	76,6	50,0
Reine TrainerIn-Tätigkeiten	60,3	68,2	31,8	43,2

während über drei Viertel der Personen mit reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten Frauen sind. Unter den Personen, die gemischte Tätigkeiten ausüben, liegt der Frauenanteil bei gut 42 % (vgl. Tab. 10).

Betrachtet man neben dem Geschlecht auch das Alter der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen differenziert nach den Tätigkeitsbereichen, so zeigt sich, dass **Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, durchschnittlich am jüngsten sind (43,2 Jahre) im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen.** Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben, sind im Schnitt knapp 50 Jahre alt und Personen, die gemischte Tätigkeiten ausüben, sind 45,9 Jahre alt (vgl. Tab. 10). Bei dem Altersunterschied zwischen Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten und reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten handelt es sich um einen mittelgroßen Effekt⁷ ($d=0,454$), d.h. der Unterschied ist von mittelgroßer praktischer Bedeutsamkeit.

Trotz einer einschlägigen Ausbildung (vgl. Abschnitt 2.2.1) **für einen bestimmten Tätigkeitsbereich sind TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen durchaus in anderen Bereichen aktiv:** So zeigt sich, dass unter den Personen mit nur einer TrainerIn-Lizenz im Bereich des Breitensports knapp 64 % reine TrainerIn-

Tätigkeiten ausüben, **allerdings auch knapp 24 % dieser als TrainerInnen qualifizierten im Bereich von reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten tätig sind**, obwohl sie dafür keine Lizenz haben (vgl. Tab. 11).

Unter den TrainerInnen, die nur über eine Lizenz für den sportartspezifischen Leistungssport verfügen, sind gut 84 % mit reinen TrainerInnen-Tätigkeiten befasst und lediglich 4,2 % dieser TrainerInnen üben auch reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten aus. **Hier zeigt sich demnach die Tendenz, dass TrainerInnen, die für den sportartspezifischen Leistungssport qualifiziert sind, auch hauptsächlich im Bereich des sportartspezifischen Sports (mit oder ohne Wettkampfbeteiligung) eingesetzt sind** (vgl. Tab. 11). Insbesondere trifft dies allerdings auf den sportartspezifischen Wettkampfsport zu: Knapp 89 % der TrainerInnen mit einer TrainerIn-Lizenz für den Leistungssport geben an, im Bereich des sportartspezifischen Wettkampfsports tätig zu sein (vgl. Tab. 12). **Andererseits gibt über die Hälfte der reinen ÜbungsleiterInnen-LizenzträgerInnen an, reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben, während jedoch auch knapp ein Drittel angibt, im Tätigkeitsbereich reiner TrainerInnen-Tätigkeiten beschäftigt zu sein, ohne dafür lizenziert zu sein** (vgl. Tab. 11).

7 Zur Erläuterung der Effektgröße vgl. Abschnitt 4.5.5.

Tab. 11: Übergreifende Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (ÜLinInnen) nach reinen Lizenzen (jeweils nur eine Lizenz als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn).

Übergreifende Tätigkeitsbereiche	Gesamt	Lizenzen		
		TrainerIn Breitensport	TrainerIn Leistungssport	ÜL Breitensport
		Anteil (in %)		
TrainerIn- und ÜLin-Tätigkeiten	13,4	12,3	11,5	13,6
Reine ÜLin-Tätigkeiten	26,3	23,8	4,2	54,4
Reine TrainerIn-Tätigkeiten	60,3	63,9	84,3	32,0

Tab. 12: Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach reinen Lizenzen (Mehrfachantworten möglich).

Tätigkeitsbereiche	Lizenzen		
	TrainerIn Breitensport	TrainerIn Leistungssport	ÜL Breitensport
	Anteil (in %)		
Sportartübergreifender Breitensport	21,9	10,9	48,2
Fitnesssport	11,2	4,8	24,0
Gesundheitssport	15,9	3,6	22,1
Sportartspezifischer Wettkampfsport	51,8	88,8	28,5
Sportartspezifischer Sport ohne Wettkampfbeteiligung	35,6	26,7	22,9

In Abschnitt 2.2.1 wurde bereits beschrieben, wie hoch der Anteil der Personen mit jeweils nur einer Lizenz aus den Bereichen TrainerInnen im sportartspezifischen Breitensport, Leistungssport sowie ÜbungsleiterInnen im Breitensport ausfällt. Differenziert man nun ergänzend die Betrachtung der unterschiedlichen Lizenzen nach den Tätigkeitsbereichen, so kann man erkennen, inwiefern die Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit entsprechend qualifiziertem Personal besetzt sind. Die Betrachtung zeigt, dass insgesamt 14,6 % allein über eine Lizenz als TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport verfügen. Unter den Personen, die

angegeben haben, nur im Tätigkeitsbereich reiner TrainerInnen-Tätigkeiten eingesetzt zu sein, liegt der Anteil der als TrainerInnen lizenzierten für den Leistungssport bei 21,9 % und damit über dem Gesamtschnitt. **Das bedeutet: Personen, die Tätigkeiten im sportartspezifischen (Wettkampf-) Sport ausüben, haben häufiger eine formal passende Qualifikation als der Gesamtschnitt.** Entsprechend fällt das Ergebnis für Personen aus, die lt. eigener Angabe reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben. Unter diesen Personen verfügt knapp ein Drittel über eine ÜbungsleiterIn-Lizenz für den sportartübergreifenden Breitensport und lediglich 2,5 % haben eine Lizenz für den sport-

Tab. 13: Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach übergreifenden Tätigkeitsbereichen.

Lizenzen	gesamt	Übergreifende Tätigkeitsbereiche		
		Reine Trainer-In-Tätigkeiten	Reine ÜLI-In-Tätigkeiten	TrainerIn- und ÜLI-In-Tätigkeiten
		Anteil (in %)		
TrainerIn sportartspezifischer Breitensport (nur diese Lizenz)	17,2	19,3	16,5	16,7
TrainerIn sportartspezifischer Leistungssport (nur diese Lizenz)	14,6	21,9	2,5	13,4
ÜbungsleiterIn Breitensport (nur diese Lizenz)	14,9	8,5	32,9	16,0

artspezifischen Leistungssport (vgl. Tab. 13). Das **Qualifizierungssystem scheint somit überwiegend passgenau zu funktionieren, auch wenn es an einzelnen Stellen Ausnahmen gibt, da lizenzierte TrainerInnen auch ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben und umgekehrt** (vgl. hierzu auch Tab. 11 und Tab. 12).

2.3 Trainingstätigkeit

2.3.1 Form der Tätigkeit

Die TeilnehmerInnen wurden gebeten anzugeben, in welcher Form sie ihre Tätigkeit ausüben, d.h. entweder ehrenamtlich, nebenberuflich oder hauptberuflich. Knapp 80 % der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben an, die Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben, während rund 16 % die Tätigkeit nebenberuflich ausüben. Unter den Frauen liegt der Anteil der nebenberuflich Beschäftigten allerdings bei 21 %. Lediglich knapp 4 % geben an, hauptberuflich als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn beschäftigt zu sein. Von den nebenberuflich und hauptberuflich beschäftigten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ist knapp die Hälfte auf Honorarbasis beschäftigt, knapp ein Drittel angestellt und knapp ein Fünftel selbstständig (vgl. Tab. 14).

Betrachtet man die Form der Tätigkeit ergänzend differenziert nach Altersklassen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, so zeigt sich, dass **Personen zwischen 27 und 40 Jahren anteilig am häufigsten hauptberuflich als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn tätig sind**. Dies trifft auf 6,2 % dieser Altersklasse zu. Die gleiche Altersklasse ist anteilig am häufigsten angestellt, sofern die Tätigkeit neben- oder hauptberuflich ausgeübt wird. Ansonsten zeigen sich, mit Ausnahme der jungen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bis 18 Jahre, nur geringe Unterschiede zwischen den Altersklassen, was die Form der Tätigkeit betrifft. So sind in allen Altersklassen über 18 Jahren jeweils über 80 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ehrenamtlich tätig (vgl. Tab. 15).

Differenziert man die Form der Tätigkeit nach dem Lizenzstatus der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (auch hier wieder einzelne, d.h. exklusive Lizenzen, d.h. nur eine erworbene Lizenz), so zeigt sich, dass **lizenzierte TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport tendenziell etwas seltener ehrenamtlich beschäftigt sind (73 %) und dafür überdurchschnittlich häufig (9,1 %) hauptberuflich angestellt sind**, während TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport und Übungs-

Tab. 14: Form der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, nach Geschlecht.

Form der Tätigkeit	gesamt	männlich	weiblich
	Anteil (in %)		
ehrenamtlich	79,9	84,2	74,6
nebenberuflich	16,2	12,3	21,0
hauptberuflich	3,9	3,5	4,4
Wenn neben- oder hauptberuflich:			
...davon auf Honorarbasis	48,8	46,3	50,5
...davon angestellt	31,9	35,0	29,8
...davon selbstständig	19,3	18,7	19,7

Tab. 15: Form der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, nach Altersgruppen.

Form der Tätigkeit	Alter (in Jahren)				
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60
	Anteil (in %)				
ehrenamtlich	56,9	80,3	80,2	83,1	81,8
nebenberuflich	41,4	17,4	13,6	13,4	15,1
hauptberuflich	1,7	2,3	6,2	3,5	3,1
Wenn neben- oder hauptberuflich:					
...davon auf Honorarbasis	53,1	55,3	37,3	49,5	56,3
...davon angestellt	40,8	37,9	45,2	29,6	18,5
...davon selbstständig	6,1	6,8	17,5	20,9	25,2

leiterInnen für den Breitensport nur sehr selten hauptberuflich beschäftigt werden (vgl. Tab. 16).

Wie in Abschnitt 2.2.1 dargestellt, können ÜbungsleiterInnen für den sportartübergreifenden Breitensport vier verschiedene Lizenzstufen erreichen (vgl. hierzu auch Abb. 4). Hierzu zählen auch die ÜbungsleiterInnen-Lizenzen der Stufe B für Sport in der Prävention und Sport in der Rehabilitation. Betrachtet man an dieser Stelle,

in welcher Form lizenzierte ÜbungsleiterInnen der zwei genannten Stufen ihre Tätigkeit ausüben, so fällt auf, **dass der Anteil der nebenberuflich Beschäftigten insbesondere unter den ÜbungsleiterInnen mit einer Lizenz für den Rehabilitationssport überproportional hoch ausfällt (41,6 %) im Vergleich zum Gesamtschnitt (17,8 %, vgl. Tab. 16 und Tab. 17).** So sind lizenzierte ÜbungsleiterInnen für den Sport in

Tab. 16: Form der Tätigkeit, nach reinen Lizenzen.

Form der Tätigkeit	Lizenzen		
	TrainerIn Breitensport	TrainerIn Leistungssport	ÜLIn Breitensport
	Anteil (in %)		
ehrenamtlich	83,5	73,0	80,6
nebenberuflich	14,0	17,9	17,8
hauptberuflich	2,5	9,1	1,6
Wenn neben- oder hauptberuflich:			
...davon auf Honorarbasis	55,0	33,2	62,3
...davon angestellt	26,8	39,7	25,3
...davon selbstständig	18,2	27,1	12,4

Tab. 17: ÜbungsleiterInnen für den sportartübergreifenden Breitensport, differenziert nach der Form der Tätigkeit.

Lizenzstufe	Form der Tätigkeit		
	ehrenamtlich	nebenberuflich	hauptberuflich
	Anteil (in %)		
ÜLIn-C sportartübergreifender Breitensport	83,4	14,3	2,3
ÜLIn-B sportartübergreifender Breitensport	83,7	14,1	2,2
ÜLIn-B Sport in der Prävention	70,7	23,4	5,9
ÜLIn-B Sport in der Rehabilitation	46,7	41,6	11,7

der Rehabilitation in weniger als der Hälfte der Fälle ehrenamtlich tätig, während knapp 42 % die Tätigkeit nebenberuflich ausüben und knapp 12 % hauptberuflich beschäftigt sind. Auch bei den lizenzierten ÜbungsleiterInnen für den Sport in der Prävention liegen die Anteile der neben- und hauptberuflich Beschäftigten jeweils über den entsprechenden Anteilen der lizenzierten ÜbungsleiterInnen C und B für den sportartübergreifenden Breitensport (vgl. Tab. 17).

Zusammenfassend zeigt sich also, dass insbesondere lizenzierte ÜbungsleiterInnen für den Sport in der Rehabilitation mehrheitlich nicht ehrenamtlich, sondern entweder neben- oder hauptberuflich tätig sind.

Die Betrachtung der Form der Tätigkeit nach vorhandener bzw. nicht vorhandener Ausbildung für die Tätigkeit im Sport (vgl. hierzu Tab. 2, letzte Zeile) zeigt, dass über drei Viertel der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer

Tab. 18: Form der Tätigkeit, nach (nicht) vorhandener Ausbildung für den Sport.

Form der Tätigkeit	Ausbildung im Sport	
	vorhanden	nicht vorhanden
	Anteil (in %)	
ehrenamtlich	77,7	88,2
nebenberuflich	17,4	11,7
hauptberuflich	4,9	0,1
Wenn neben- oder hauptberuflich:		
...davon auf Honorarbasis	47,5	56,4
...davon angestellt	31,8	34,2
...davon selbstständig	20,7	9,4

Ausbildung im Sport ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben, während der Anteil der ehrenamtlich Tätigen unter den Personen ohne Ausbildung noch deutlich höher ausfällt (gut 88 %). **Personen ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport sind so gut wie nie hauptberuflich als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn beschäftigt** (vgl. Tab. 18).

2.3.2 Dauer

Die Mehrheit (rund 92 %) der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ist Vereinsmitglied in dem Verein, von dem sie die Einladung zur Befragung erhalten hat⁸. **Durchschnittlich dauert die Mitgliedschaft seit rund 18 Jahren an und die Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn seit knapp 11 Jahren.** Wenig überraschend zeigen sich positive Korrelationen, d.h. Zusammenhänge, sowohl zwischen der Dauer der Mitgliedschaft und der Dauer der Trainingstätigkeit ($r=0,768$), als auch zwischen der Dauer der Trainingstätigkeit und dem Alter der TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen ($r=0,548$). **Das bedeutet, je älter der bzw. die TrainerIn bzw. Übungs-**

leiterIn, desto länger dauert die Trainingstätigkeit bereits an und umgekehrt. Im Schnitt sind Männer etwas länger Mitglied (18,5 Jahre) im Verein als Frauen (17,1), wobei der Effekt nur von geringer Größe ist. Bei der Dauer der Trainingstätigkeit zeigen sich keine geschlechter-spezifischen Unterschiede (vgl. Tab. 19).

Betrachtet man die Verteilung der Dauer der Trainingstätigkeit, so zeigt sich, dass insgesamt rund 44 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen seit bis zu fünf Jahren die Tätigkeit ausüben und gut ein Fünftel seit sechs bis zehn Jahren. **Rund 6 % sind bereits seit mehr als 30 Jahren als TrainerInnen oder ÜbungsleiterInnen tätig** (vgl. Abb. 5). Zieht man ergänzend eine differenzierte Betrachtung nach den Tätigkeitsbereichen heran, so zeigt sich, dass Personen, die nach eigener Angabe in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten beschäftigt sind, durchschnittlich auf eine etwas längere Karriere in der Tätigkeit (rund 12 Jahre) zurückblicken als TrainerInnen (knapp 10 Jahre). Der Unterschied ist statistisch signifikant (vgl. Tab. 20), allerdings ist der Effekt als klein einzustufen ($d=0,225$).

⁸ Zur Methode vgl. Abschnitt 4.2.

Tab. 19: Dauer der Vereinsmitgliedschaft und der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn (MW=Mittelwert; St.-Abw.=Standardabweichung).

Dauer (in Jahren)	gesamt		männlich		weiblich		Signifikanz	Effektgröße
	MW	St.-Abw.	MW	St.-Abw.	MW	St.-Abw.		
Mitgliedschaft	17,9	13,8	18,5	14,4	17,1	12,9	0,001***	0,100
Trainingstätigkeit	10,7	10,5	10,9	10,9	10,5	10,0	0,120	0,044

Tab. 20: Dauer der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, nach Tätigkeitsbereichen.

Übergreifende Tätigkeitsbereiche	Dauer der Trainingstätigkeit (in Jahren)		Signifikanz
	Mittelwert	Standardabweichung	
TrainerIn- und ÜLin-Tätigkeiten	12,9	11,8	0,000***
Reine ÜLin-Tätigkeiten	12,0	11,1	
Reine TrainerIn-Tätigkeiten	9,7	9,8	

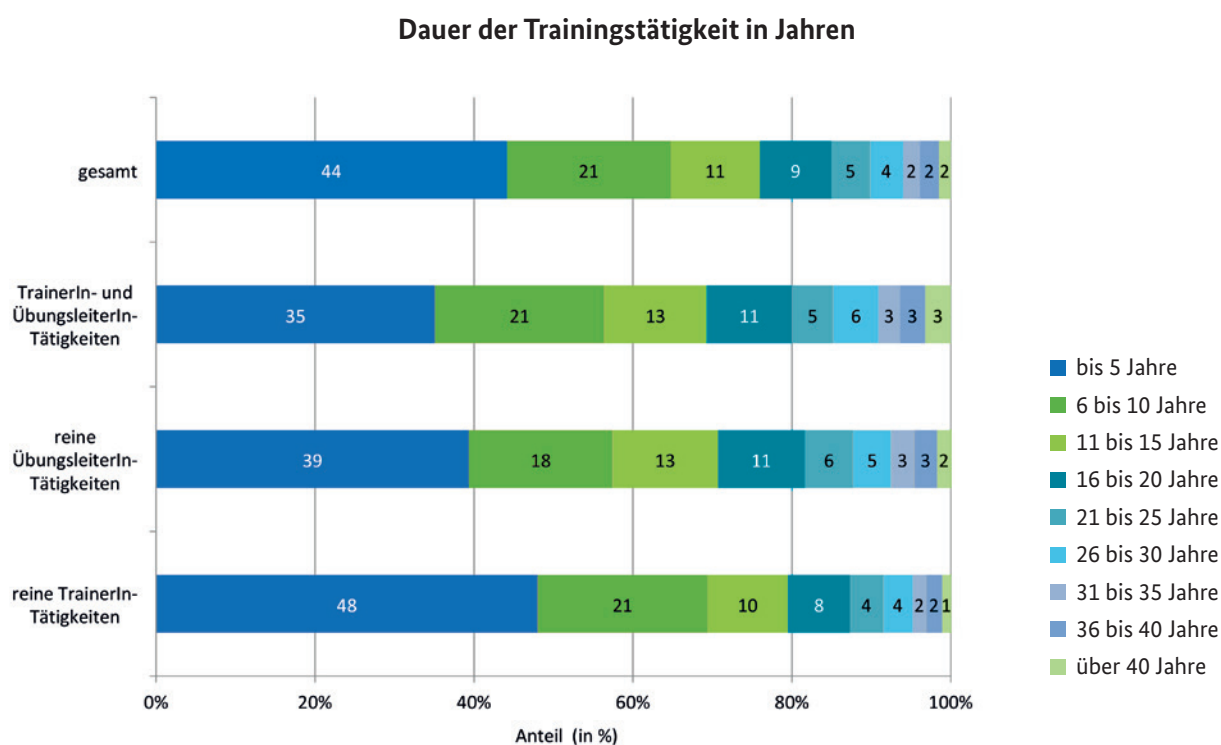


Abb. 5: Dauer der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn (in Jahren).

Tab. 21: Dauer der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung.

Ausbildung für die Tätigkeit im Sport	Dauer der Trainingstätigkeit (in Jahren)		Signifikanz	Effektgröße
	Mittelwert	Standardabweichung		
vorhanden	11,9	10,9	0,000***	0,55
nicht vorhanden	6,2	7,5		

Tab. 22: Dauer der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, nach der Form der Tätigkeit.

Form der Tätigkeit	Dauer der Trainingstätigkeit (in Jahren)		Signifikanz
	Mittelwert	Standardabweichung	
ehrenamtlich	11,2	10,6	0,000***
nebenberuflich	8,6	10,1	
hauptberuflich	10,1	9,0	

So geben beispielsweise 11 % der in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten tätigen Personen an, seit 16 bis 20 Jahren diese Tätigkeit auszuüben, während es bei den in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten Tätigen rund 8 % sind (vgl. Abb. 5).

Ergänzend wird auch an dieser Stelle untersucht, ob sich die Dauer der Trainingstätigkeit zwischen Personen mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport unterscheidet. Es zeigt sich, **dass Personen, die über eine Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport verfügen, durchschnittlich seit knapp 12 Jahren ihre Tätigkeit ausüben, während Personen ohne Ausbildung im Sport auf eine deutlich kürzere Tätigkeitsdauer (6,2 Jahre) zurückblicken.** Der Unterschied ist statistisch signifikant und es handelt sich hierbei um einen mittelgroßen Effekt (vgl. Tab. 21).

Die Dauer der Trainingstätigkeit unterscheidet sich zudem zwischen ehrenamtlich, neben- und hauptberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Tab. 22). Am längsten, nämlich seit durchschnittlich 11,2

Jahren, üben die ehrenamtlich Tätigen ihre Rolle als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn aus. Hier zeigt sich ein signifikanter Unterschied zu den nebenberuflichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die im Schnitt seit 8,6 Jahren ihre Tätigkeit ausüben. Die Effektgröße, d.h. die praktische Relevanz, ist allerdings als klein ($d=0,245$) einzustufen. Ebenfalls kleine Effekte zeigen sich hinsichtlich der standardisierten Mittelwertunterschiede der Dauer der Trainingstätigkeiten zwischen neben- und hauptberuflichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ($d=0,148$) sowie zwischen ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen ($d=0,106$). Für die praktische Relevanz sind die Unterschiede demnach zu vernachlässigen.

2.3.3 Sportarten

Die Teilnehmenden gaben an, in welcher bzw. welchen Sportarten sie für ihren Verein tätig sind. Es konnten bis zu drei Sportarten angegeben werden, wobei die erste Sportart als Hauptsportart der

Tab. 23: Arbeitsumfang der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach der Form der Tätigkeit.

Form der Tätigkeit	Arbeitszeit pro Woche (Mittelwert in Stunden)		
	gesamt	männlich	weiblich
ehrenamtlich	4,04	4,59	3,28
nebenberuflich	4,35	5,57	3,50
hauptberuflich	15,57	18,33	12,89
gesamt	4,55	5,21	3,75

Trainingstätigkeit bezeichnet wurde und in den folgenden Auswertungen zur Trainingstätigkeit als Referenz für die Angaben der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen dient. Die Teilnehmenden decken ein breites Spektrum an Hauptsportarten ab, von denen die 30 am häufigsten genannten Abb. 6 entnommen werden können.

2.3.4 Zeitlicher Umfang des Engagements

Insgesamt geben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, durchschnittlich knapp 4,6 Stunden pro Woche in ihre Tätigkeit zu investieren, wobei 4,3 Stunden auf die Hauptsportart entfallen. Auf einen sehr ähnlichen Wert (4,33 Stunden) kamen bereits Mrazek und Rittner (1991).

Betrachtet man nur die ehrenamtlich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, so beläuft sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf gut 4 Stunden, wobei männliche ehrenamtliche Trainer und Übungsleiter im

Durchschnitt rund 4,6 Stunden pro Woche im Einsatz sind und weibliche Trainerinnen bzw. Übungsleiterinnen rund 3,3 Stunden pro Woche. Ähnliche Arbeitsumfänge zeigen sich bei den nebenberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, während die hauptberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen angeben, im Schnitt rund 15,6 Stunden pro Woche für den jeweiligen Verein⁹ zu arbeiten (vgl. Tab. 23).

Zieht man die durchschnittliche Anzahl der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in den Sportvereinen in Deutschland hinzu¹⁰, so lässt sich die Anzahl der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in den Sportvereinen sowie der durchschnittliche Umfang des ehrenamtlichen Engagements der in den Sportvereinen ehrenamtlich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen hochrechnen¹¹. Demnach sind in den Sportvereinen in Deutschland insgesamt rund **606.600 ehrenamtliche TrainerInnen und Übungsleiter-**

9 Hierbei ist zu beachten, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen durchaus in mehr als einem Verein tätig sein können. Die hier ausgewiesenen Stunden beziehen sich nur auf den Verein, für den sie die Einladung zur Befragung erhalten haben. Von den hauptberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben 38,8 % an, in weiteren Vereinen tätig zu sein (vgl. Kapitel 2.4.1).

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

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

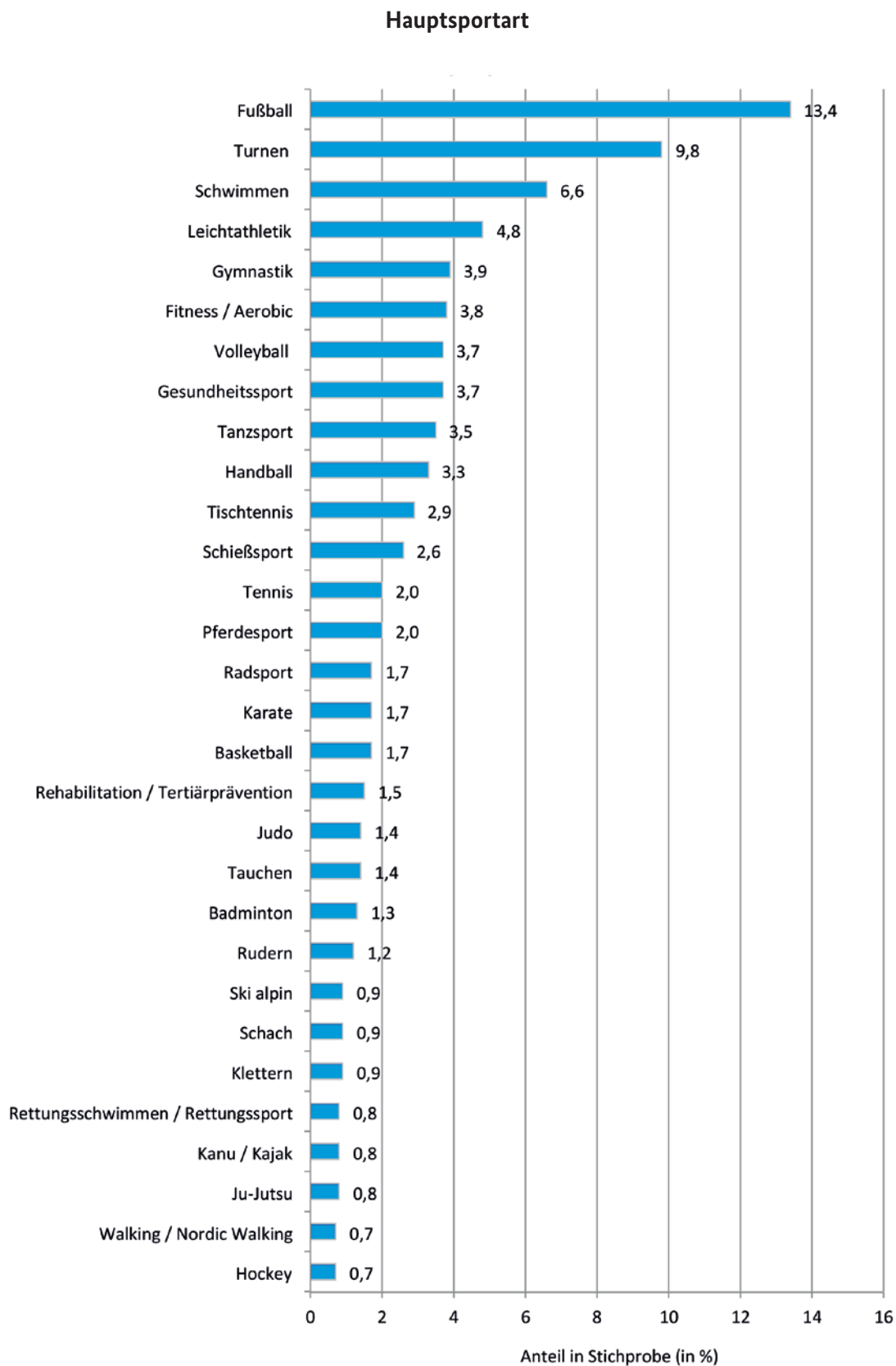


Abb. 6: 30 am häufigsten genannte Hauptsportarten der Teilnehmenden.

Tab. 24: Umfang des ehrenamtlichen Engagements der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen in Deutschland.

	gesamt	männlich	weiblich
Umfang des ehrenamtlichen Engagements pro Woche (Mittelwert in Stunden)	4,04	4,59	3,28
Anzahl ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen pro Verein (Mittelwert)	6,77	4,28	2,49
Umfang des ehrenamtlichen Engagements pro Woche gesamt (Hochrechnung in Stunden auf alle Vereine)	2.490.700	1.758.200	732.500
Umfang des ehrenamtlichen Engagements pro Monat gesamt (Hochrechnung in Stunden auf alle Vereine)	10.834.400	7.648.200	3.186.200

Innen tätig, wovon ca. 383.500 männlich und 223.100 weiblich sind. Insgesamt ergibt sich ein **wöchentlicher Engagementumfang von rund 2,5 Mio. Stunden bzw. ein monatlicher¹² Engagementumfang von rund 10,8 Mio. Stunden**, welchen die ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in den Sportvereinen in Deutschland erbringen (vgl. Tab. 24). Daraus resultiert eine **monatliche Wertschöpfung¹³** in Höhe von rund € 162,5 Mio. bzw. eine **jährliche Wertschöpfung in Höhe von € 1,95 Mrd. durch ehrenamtliches Engagement der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen** in den Sportvereinen¹⁴.

Zu beachten ist, dass diese Zahlen lediglich das von den ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen erbrachte ehrenamtliche Engagement widerspiegeln. Addiert man das von den ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern erbrachte zeitliche Engagement in den Sportvereinen und die daraus resultierende Wertschöpfung (vgl. Breuer & Feiler, 2020), so **ergibt sich insgesamt ein monatlicher Engagementumfang von rund 23,8 Mio. Stunden und eine jährliche Wertschöpfung in Höhe von rund € 4,29 Mrd.** Noch nicht eingerechnet ist das von den Schieds- und KampfrichterInnen

12 Wochenfaktor = 4,35 lt. Lohnsteuer-Richtlinie (LStR, 2019).

13 Für die Berechnung der monatlichen Wertschöpfung durch die ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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. Orłowski & Wicker, 2015).

14 An dieser Stelle sei aber nochmals darauf verwiesen, dass die Ergebnisse der Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen als nicht-repräsentativ einzustufen sind. Möglicherweise haben sich die stärker engagierten 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.

erbrachte ehrenamtliche Engagement sowie die von den freiwilligen HelferInnen¹⁵ investierte Zeit.

2.3.5 Zielgruppen

In der Hauptsportart betreuen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Schnitt 2,2 Mannschaften. Hierbei unterscheiden sich die Zielgruppen der trainierten Mannschaften (vgl. Tab. 25). Insgesamt geben knapp 57 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, Training für Kinder durchzuführen. Das durchschnittliche Alter der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die Kinder betreuen, liegt bei 41,7 Jahren. Von den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die Kinder betreuen, betreuen knapp 11 % reine Jungen-Trainingsgruppen bzw. -Mannschaften, gut 13 % reine Mädchen-Gruppen bzw. -Mannschaften und über drei Viertel gemischte Gruppen oder sowohl weibliche als auch männliche Gruppen.

Was die Zielgruppe der Jugendlichen in den Vereinen betrifft, so gibt ebenfalls über die Hälfte der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, Jugendliche zu trainieren, wobei diese TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Schnitt etwas älter sind als diejenigen, die Kinder betreuen (Durchschnittsalter 43,4 Jahre). Jeweils rund 17 % trainieren reine Jungen- oder Mädchen-Gruppen und knapp zwei Drittel gemischte Trainingsgruppen (vgl. Tab. 25).

Erwachsene werden von gut der Hälfte der Trainerinnen und ÜbungsleiterInnen trainiert, wobei auffällt, dass das Durchschnittsalter mit 49,5 Jahre hier höher ausfällt als bei den Kinder- und Jugend-TrainerInnen und -ÜbungsleiterInnen. Bei den Trainingsgruppen handelt es sich überwiegend (rund 70 %) um gemischte Geschlechtergruppen bzw. sowohl männliche als auch weibliche Trainingsgruppen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Zielgruppe der Senioren, wobei hier nur 22,5 % der TrainerInnen und

ÜbungsleiterInnen zumindest eine Seniorengruppe betreuen (vgl. Tab. 25). Bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die eine Seniorengruppe betreuen, handelt es sich im Vergleich zu den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen der zuvor genannten Zielgruppen um die ältesten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Das durchschnittliche Alter liegt bei 55,8 Jahren. **Insgesamt ist somit festzustellen, dass das Alter der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen tendenziell mit dem Alter der trainierten Zielgruppen zunimmt.**

Interessant ist, dass es bei der Betreuung der unterschiedlichen Zielgruppen durchaus Geschlechterunterschiede gibt. **So werden über alle Zielgruppen hinweg rein männliche Trainingsgruppen tendenziell eher von Männern trainiert** (vgl. Tab. 26) **und rein weibliche Trainingsgruppen eher von Frauen** (vgl. Tab. 27).

So ist beispielsweise knapp ein Viertel der von Männern trainierten Jugend-Mannschaften oder -Trainingsgruppen männlichen Geschlechts, während es sich in dieser Zielgruppe nur bei 6,6 % der von Männern trainierten Gruppen um rein weibliche Trainingsgruppen handelt. Am größten ist der Unterschied in der Zielgruppe der Senioren. Hier sind nur 1,7 % der von Männern trainierten Sportgruppen reine Frauen-Gruppen (vgl. Tab. 26).

Bei weiblichen Trainerinnen und Übungsleiterinnen fällt der Unterschied noch deutlicher aus, denn nur 2,6 % der Trainerinnen und Übungsleiterinnen trainieren eine Jungen-Gruppe bzw. -Mannschaft im Kindesalter und 2,9 % eine männliche Jugendgruppe bzw. -Mannschaft. Bei den Zielgruppen der Erwachsenen und Senioren ist der Anteil rein männlicher Sportgruppen sogar noch geringer. Andererseits sind knapp 37 % der von Frauen betreuten Trainingsgruppen im Jugendlichen-Alter reine Mädchenmannschaften bzw. -gruppen (vgl. Tab. 27).

15 Personen, die den Verein sporadisch unterstützen, z.B. durch Fahrdienste zu Wettkämpfen, Kuchen backen für Vereinsveranstaltungen etc.

Tab. 25: Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Mehrfachantworten möglich).

Zielgruppe	Anteil (in %)	Geschlecht der Zielgruppen		
		männlich	weiblich	gemischt
		Anteil (in %)		
Kinder	56,7	10,7	13,3	76,0
Jugendliche	54,4	17,2	17,3	65,5
Erwachsene	50,6	13,3	16,3	70,4
Senioren	22,5	11,9	13,3	74,8

Tab. 26: Zielgruppen der männlichen Trainer und Übungsleiter (Mehrfachantworten möglich).

Zielgruppe	Anteil (in %)	Geschlecht der Zielgruppen		
		männlich	weiblich	gemischt
		Anteil (in %)		
Kinder	54,2	18,1	3,9	78,0
Jugendliche	64,0	24,9	6,6	68,4
Erwachsene	54,7	21,1	6,7	72,2
Senioren	21,4	21,1	1,7	77,2

Allerdings ist auch anzumerken, **dass es sich bei der Mehrheit der von Männern und Frauen trainierten Gruppen jeweils um gemischte Trainingsgruppen bzw. sowohl Jungen- bzw. Männer- als auch Mädchen- bzw. Frauengruppen handelt** (vgl. Tab. 26 und Tab. 27).

Nimmt man auch an dieser Stelle eine Betrachtung der trainierten Zielgruppen nach den Tätigkeitsbereichen vor, in denen die Teilnehmenden nach eigenen Angaben tätig sind, so zeigt sich, dass Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, am häufigsten Jugendgruppen bzw. -Mannschaften trainieren und eher seltener Seniorengruppen. Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten aus-

üben, trainieren am häufigsten die Zielgruppe der Erwachsenen und etwas seltener Jugendgruppen (vgl. Tab. 28).

Eine Differenzierung nach der Form der Tätigkeit zeigt, dass ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen am häufigsten Kinder und Jugendliche trainieren, während nebenberuflich Tätige am häufigsten Erwachsene und am seltensten Senioren trainieren. Hauptberufliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben ebenfalls an, am häufigsten Erwachsene zu trainieren, aber auch Jugendliche und Kinder. Etwas seltener werden von Hauptberuflichen Seniorengruppen trainiert, allerdings liegt der Anteil hier trotzdem deutlich über dem Gesamtschnitt (vgl. Tab. 29).

**Tab. 27: Zielgruppen der weiblichen Trainerinnen und Übungsleiterinnen
(Mehrfachantworten möglich).**

Zielgruppe	Anteil (in %)	Geschlecht der Zielgruppen		
		männlich	weiblich	gemischt
		Anteil (in %)		
Kinder	59,8	2,6	23,6	73,8
Jugendliche	42,6	2,9	36,8	60,3
Erwachsene	45,6	1,9	30,2	67,8
Senioren	23,8	1,9	26,0	72,2

**Tab. 28: Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen
(Mehrfachantworten möglich).**

Zielgruppen	Gesamt	Tätigkeitsbereiche		
		Reine TrainerIn-Tätigkeiten	Reine ÜLin-Tätigkeiten	TrainerIn- und ÜLin-Tätigkeiten
		Anteil (in %)		
Kinder	56,7	60,1	41,0	71,2
Jugendliche	54,4	64,8	21,0	72,1
Erwachsene	50,6	45,3	58,7	59,9
Senioren	22,5	13,2	40,4	29,2

**Tab. 29: Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Form der Tätigkeit
(Mehrfachantworten möglich).**

Zielgruppen	Gesamt	Form der Tätigkeit		
		ehrenamtlich	nebenberuflich	hauptberuflich
		Anteil (in %)		
Kinder	56,7	58,3	47,2	60,2
Jugendliche	54,4	56,2	44,2	63,3
Erwachsene	50,6	48,2	58,8	68,9
Senioren	22,5	20,1	29,4	43,4

Differenziert man zudem nach erworbenen Lizenzen, so zeigt sich, dass TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport vor allem Jugendliche und Erwachsene, aber auch Kinder trainieren, während der **Fokus von lizenzierten TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport klar auf der Gruppe der Jugendlichen liegt**. Eher selten werden von diesen TrainerInnen auch Senioren trainiert. ÜbungsleiterInnen im Breitensport sind in allen Zielgruppen vertreten, wobei hier der Schwerpunkt auf Kindern und Erwachsenen liegt (vgl. Tab. 30).

Ergänzend werden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit und ohne eine Ausbildung

für ihre Tätigkeit im Sport differenziert betrachtet. Hierbei zeigt sich, dass es bei der Zielgruppe der trainierten Kinder kaum Unterschiede zwischen den zwei Gruppen gibt. So geben 56,3 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport an, Kinder zu trainieren, während der Anteil unter den Personen ohne Ausbildung im Sport bei 58,6 % liegt. Größere und statistisch signifikante Unterschiede zeigen sich allerdings bei der Betreuung der drei weiteren Zielgruppen. So geben anteilig im Schnitt mehr TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung im Sport an, Jugendliche, Erwachsene und Senioren zu trainieren, als

Tab. 30: Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach reinen Lizenzen (Mehrfachantworten möglich).

Zielgruppen	Lizenzen		
	TrainerIn Breitensport	TrainerIn Leistungssport	ÜlIn Breitensport
	Anteil (in %)		
Kinder	53,5	61,0	50,5
Jugendliche	58,2	72,8	37,5
Erwachsene	57,0	50,4	55,4
Senioren	23,9	16,9	29,7

Tab. 31: Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung im Sport (Mehrfachantworten möglich).

Zielgruppen	Ausbildung im Sport		Signifikanz
	vorhanden	nicht vorhanden	
	Anteil (in %)		
Kinder	56,3	58,6	0,173
Jugendliche	56,6	45,8	0,000***
Erwachsene	54,3	36,2	0,000***
Senioren	25,3	11,7	0,000***

dies bei den nicht-ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen der Fall ist (vgl. Tab. 31).

Sofern die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen angegeben haben, eine der aufgeführten vier Zielgruppen zu trainieren, wurde weiterhin untersucht, wie hoch der Anteil an ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen unter diesen Personen ist. **So können 78,8 % derjenigen, die Kinder trainieren, eine Ausbildung im Sport vorweisen, was im Umkehrschluss bedeutet, dass über ein Fünftel der Kinder trainierenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung ist.** In den drei weiteren Zielgruppen liegen die Anteile der ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen jeweils etwas höher. So sind 82,7 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die Jugendliche trainieren, für ihre Tätigkeit im Sport ausgebildet. Bei der Zielgruppe der Erwachsenen liegt der Anteil der für den Sport ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bei 85,3 % und bei den Senioren bei 89,4 %.

2.3.6 Wettkampflevel

Diejenigen TeilnehmerInnen, die angegeben haben, im sportartspezifischen Wettkampfsport aktiv zu sein, wurden ergänzend nach dem höchsten Wettkampflevel der von ihnen betreuten Mannschaften in ihrer Hauptsportart im Jahr 2017 befragt.

Der größte Anteil gibt an, auf Kreisebene aktiv zu sein. Hier fällt der Anteil unter den männlichen Trainern mit knapp 30 % noch etwas höher aus als bei den Frauen (23,8 %). Weibliche Trainerinnen im sportartspezifischen Wettkampfsport sind vor allem auf Kreis- und Landesebene aktiv, während gut ein Fünftel der männlichen Trainer, die im Wettkampfsport aktiv sind, bis auf nationaler oder internationaler Ebene agieren. Bei den Frauen liegt der Anteil bei knapp 18 % (vgl. Abb. 7).

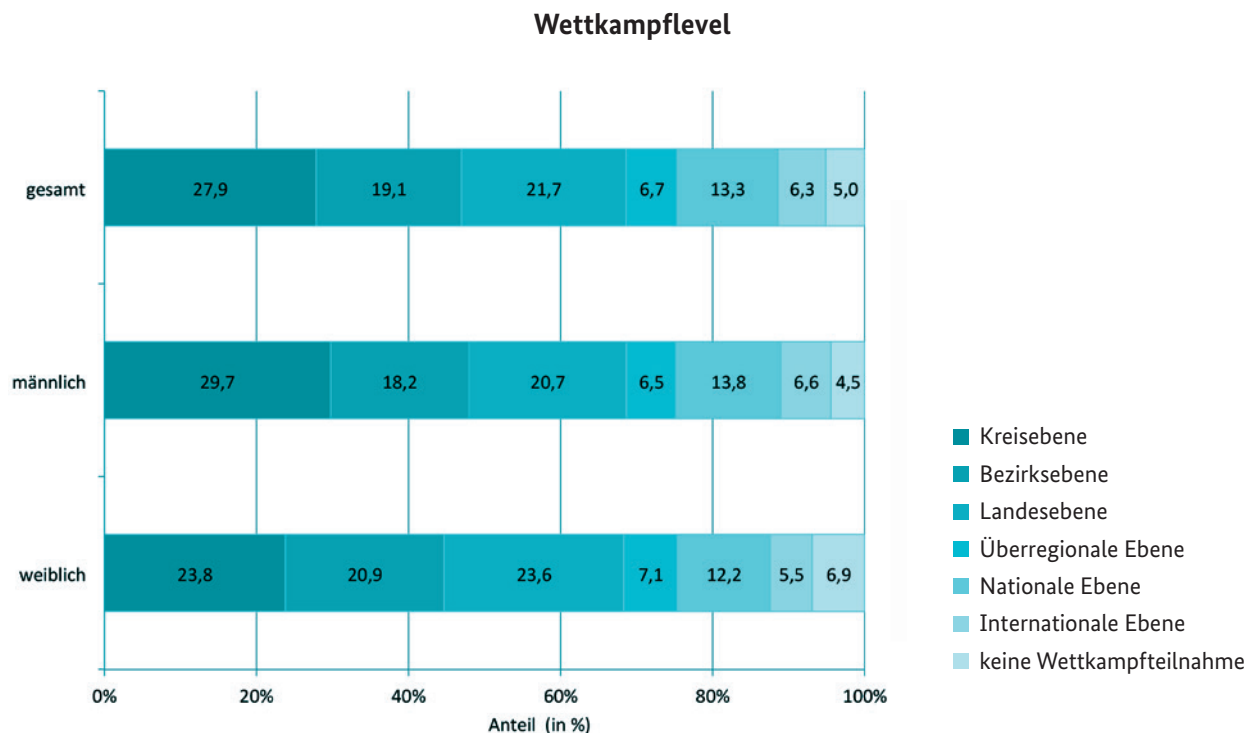


Abb. 7: Wettkampflevel der betreuten Mannschaften im Jahr 2017.

2.3.7 Ziele einer Trainingsstunde

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden nach den selbst gesetzten Zielen einer jeden Trainingsstunde in der Hauptsportart befragt. Es wurden sieben mögliche Zielsetzungen aufgeführt und die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sollten auf einer fünfstufigen Skala (von 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“) angeben, welche Ziele für die TeilnehmerInnen der Trainingsstunde erreicht werden sollen.

Insgesamt zeigt sich, dass die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen **vor allem Wert darauf legen, dass die TeilnehmerInnen Spaß und Freude an der Sportausübung** ($M=4,68$) haben. Dieses Motiv ist unter weiblichen Trainerinnen und Übungsleiterinnen signifikant stärker ausgeprägt als bei den männlichen Kollegen (vgl. Abb. 8). Ebenfalls verfolgt die Mehrheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sehr **stark die**

Ziele, den TeilnehmerInnen der Trainingsstunde sportliches Fairplay zu vermitteln sowie die Persönlichkeitsentwicklung der einzelnen Personen zu fördern (vgl. Abb. 9). In diesen Bereichen ist die Zielsetzung bei den Männern signifikant stärker ausgeprägt als bei den Frauen. Zudem verfolgen männliche Trainer und Übungsleiter stärker die Ziele, die SportlerInnen zu Höchstleistungen zu befähigen sowie ihre Sportart vollkommen zu beherrschen zu lernen. **Der sportliche Leistungsgedanke ist bei den Männern demnach signifikant stärker ausgeprägt als bei den Frauen** (vgl. Abb. 8). Insgesamt etwas weniger stark ausgeprägt sind Ziele wie die aktive Mitgestaltung des Trainings vonseiten der TeilnehmerInnen ($M=3,43$) sowie die Befähigung zu sportlichen Höchstleistungen ($M=3,12$; vgl. Abb. 8). Letztgenanntes Ziel wird von rund 28 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wenig bis gar nicht verfolgt (vgl. Abb. 9).

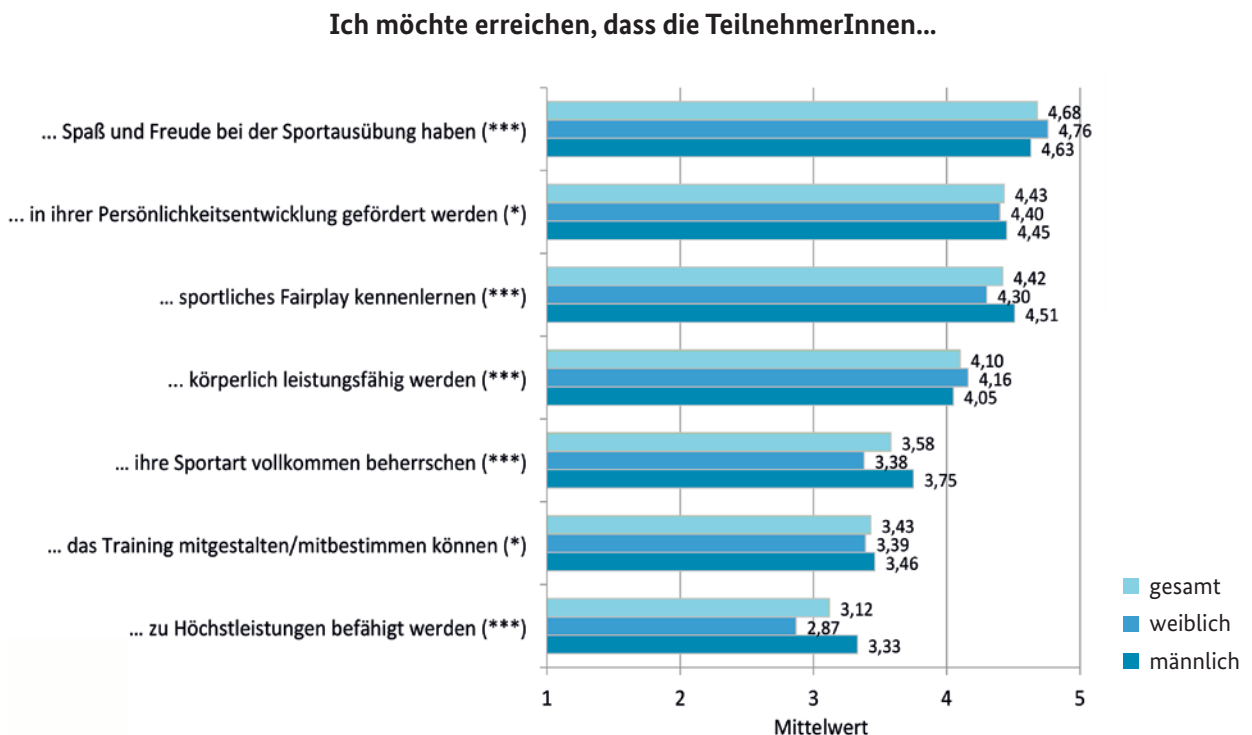


Abb. 8: Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach Geschlecht (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).

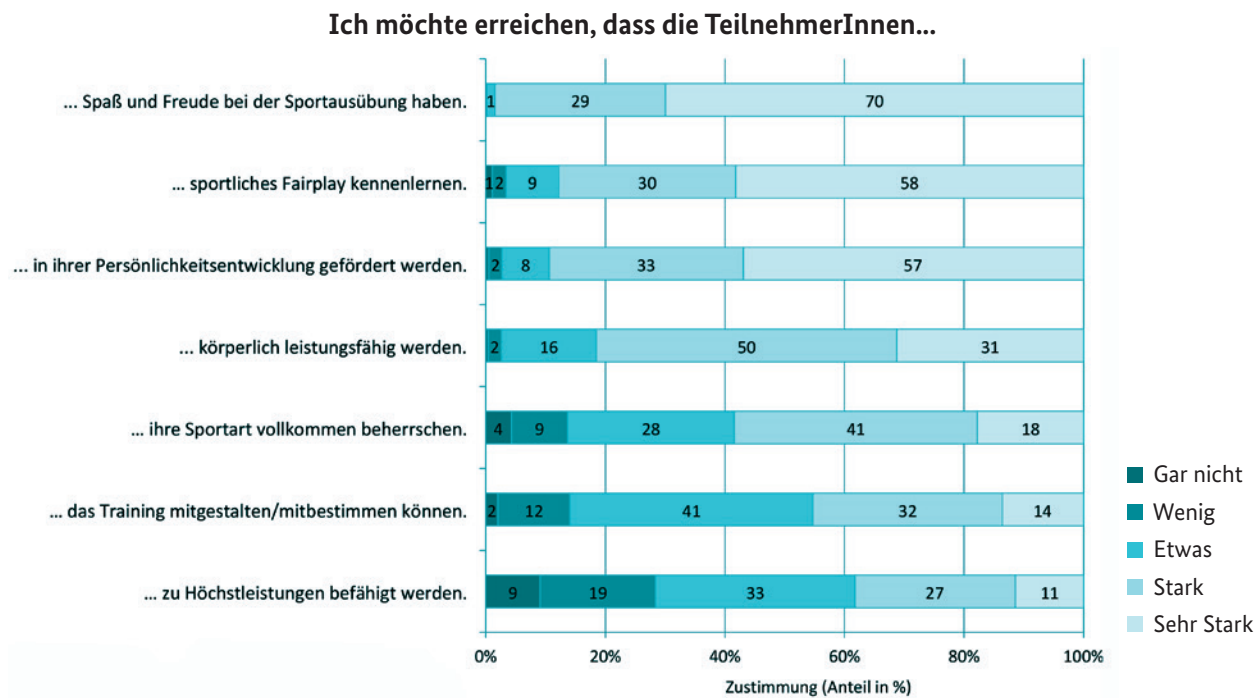


Abb. 9: Ziele der Trainingsstunden (Verteilung der Zustimmung).

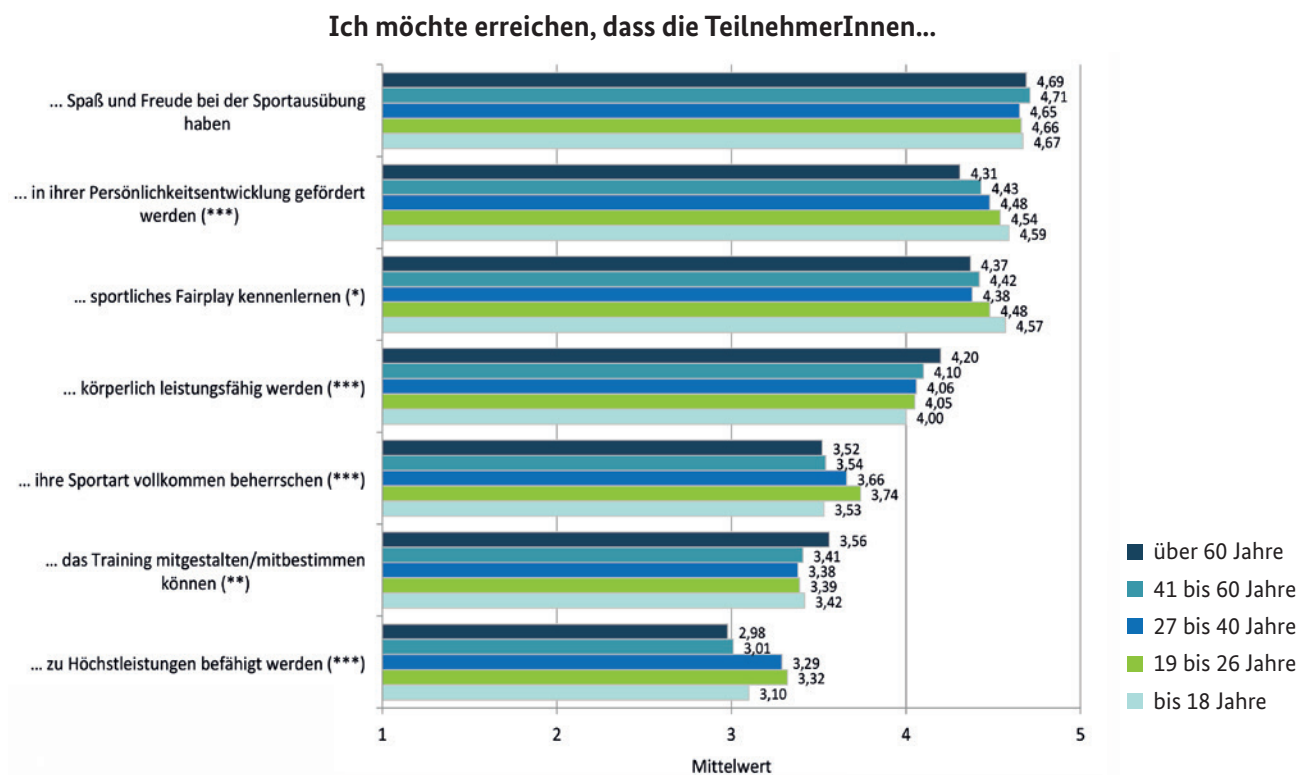


Abb. 10: Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach Altersgruppen (Mittelwerte; 1="gar nicht" bis 5="sehr stark").

Betrachtet man die Ziele einer Trainingsstunde differenziert nach dem Alter der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, so zeigen sich einige Unterschiede. Es fällt bspw. auf, dass das Streben nach einer Befähigung zu Höchstleistungen am stärksten bei TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen der ganz jungen Altersgruppe sowie bei den 19- bis 40-Jährigen ausgeprägt ist. Ältere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen über 60 Jahre möchten hingegen den TeilnehmerInnen am stärksten eine Trainingsmitgestaltung anbieten. Kaum Unterschiede zeigen sich bei dem Wunsch, dass die TeilnehmerInnen Spaß und Freude bei der Sportausübung haben sollen (vgl. Abb. 10).

Allerdings zeigen sich insbesondere in diesem Bereich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen lizenzierten TrainerInnen und

ÜbungsleiterInnen. So verfolgen **lizenzierte TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport deutlich stärker das Ziel, die TeilnehmerInnen zu Höchstleistungen zu befähigen** ($M=3,78$), als dies bei lizenzierten TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport ($M=2,99$) und lizenzierten ÜbungsleiterInnen für den Breitensport ($M=2,71$) der Fall ist. Eine ähnliche Tendenz zeigt sich bei dem Ziel, die Beherrschung der Sportart zu vermitteln. Die Unterschiede zwischen den Gruppen, d.h. den verschiedenen lizenzierten Personen, sind statistisch signifikant (vgl. Abb. 11).

Es gibt also offenbar, wie erwartet werden durfte, in der Trainingsgestaltung und Zielsetzung Unterschiede zwischen den unterschiedlich qualifizierten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

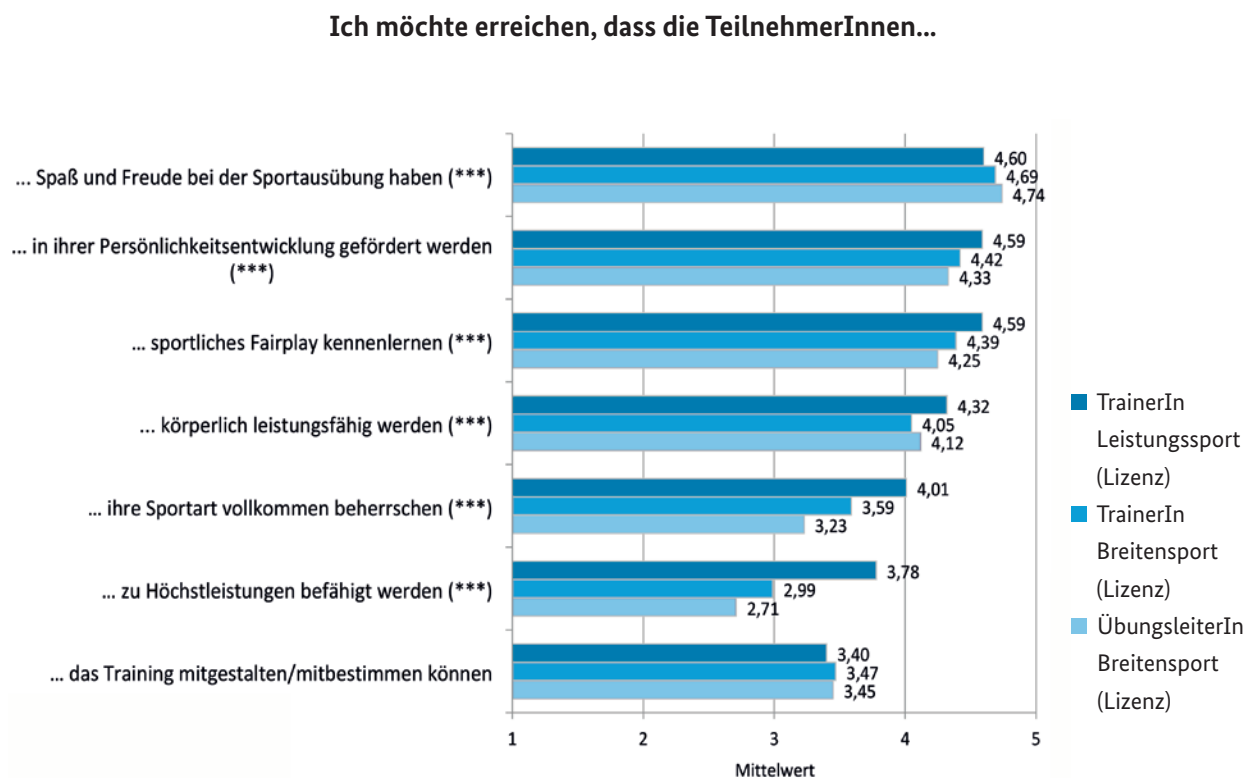


Abb. 11: Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach reinen Lizenzen (Mittelwerte; 1="gar nicht" bis 5="sehr stark").

Unterschiede offenbaren sich auch, wenn man die Ziele einer Trainingsstunde differenziert nach den Tätigkeitsbereichen betrachtet. Es zeigen sich insbesondere große und statistisch signifikante Unterschiede in den sportlichen Zielen. **So möchten Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, deutlich stärker erreichen, dass die TeilnehmerInnen ihre Sportart vollkommen beherrschen und zu Höchstleistungen befähigt werden, als Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben.** Andererseits liegt bei Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten der stärkere Fokus auf der Vermittlung von Spaß und Freude bei der Sportausübung. In beiden Tätigkeitsbereichen wollen die dort beschäftigten Personen

allerdings in etwa gleich stark erreichen, dass die TeilnehmerInnen körperlich leistungsfähig werden (vgl. Abb. 12).

Betrachtet man ergänzend die Trainingsziele von für den Sport ausgebildeten und nicht ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, so zeigen sich insbesondere signifikante Unterschiede hinsichtlich des Ziels der körperlichen Leistungsfähigkeit sowie der Beherrschung der Sportart. Diese Ziele werden von ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen stärker verfolgt als von nicht ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Letztere legen andererseits etwas mehr Wert auf die Vermittlung von Fair Play (vgl. Abb. 13).

Ich möchte erreichen, dass die TeilnehmerInnen...

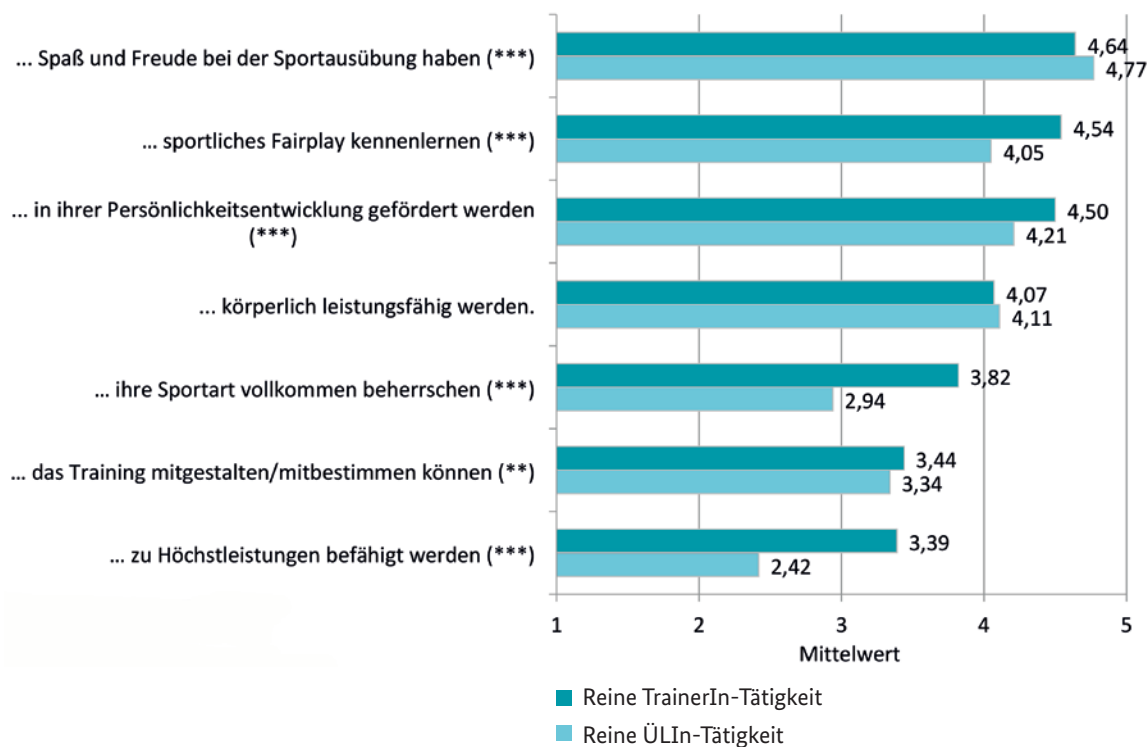


Abb. 12: Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach Tätigkeitsbereichen (Mittelwerte; 1="gar nicht" bis 5="sehr stark").

Betrachtet man zudem die Ziele einer Trainingsstunde differenziert nach der Form der Tätigkeit, so fällt auf, dass **hauptberuflich Beschäftigte mehr Wert darauf legen, die TeilnehmerInnen leistungsfähig zu machen sowie sie zu Höchstleistungen zu befähigen, als ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen**. Die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen sind statistisch signifikant. Auch legen hauptberuflich Beschäftigte am stärksten darauf Wert, dass die SportlerInnen ihre Sportart vollkommen beherrschen lernen. Andererseits lassen ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mehr Freiheit bei der Mitgestaltung des Trainings und legen mehr Wert auf die Vermittlung von Fair Play als nebenberuflich Beschäftigte (vgl. Abb. 14).

Eine Betrachtung der Ziele einer Trainingsstunde differenziert nach exklusiv trainierten Zielgruppen (d.h. trainiert werden entweder nur Kinder, nur Jugendliche, nur Erwachsene oder nur Senioren) zeigt, dass sich insbesondere große Unterschiede zwischen Kindern und Jugendlichen einerseits und Erwachsenen und Senioren andererseits zeigen, was die **Ziele Fair Play und Persönlichkeitsentwicklung betrifft**. So sind diese Zielsetzungen für die Jüngeren bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen deutlich stärker ausgeprägt. TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die ausschließlich Jugendliche trainieren, legen zudem mehr Wert auf sportliche Ziele wie die Beherrschung der Sportart, die Befähigung zu Höchstleistungen sowie körperliche Leistungsfähigkeit (vgl. Abb. 15).

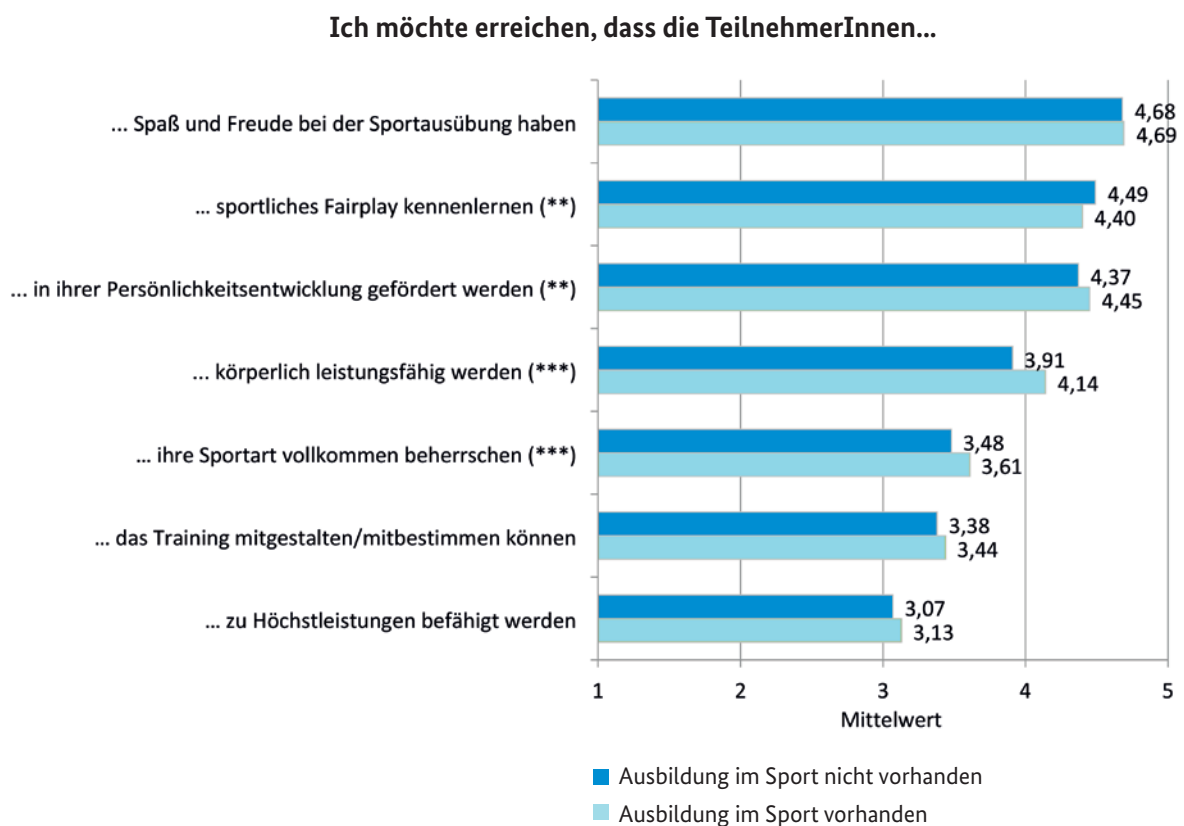


Abb. 13: Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung im Sport (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).

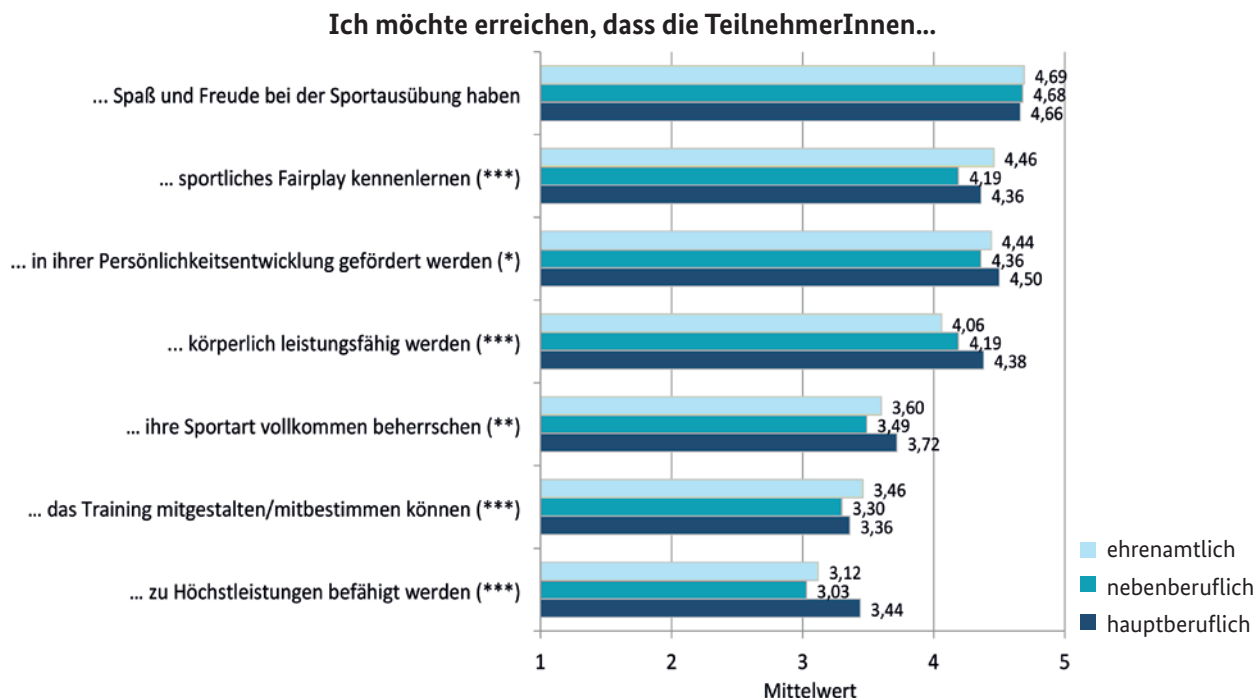


Abb. 14: Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach der Form der Tätigkeit (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).

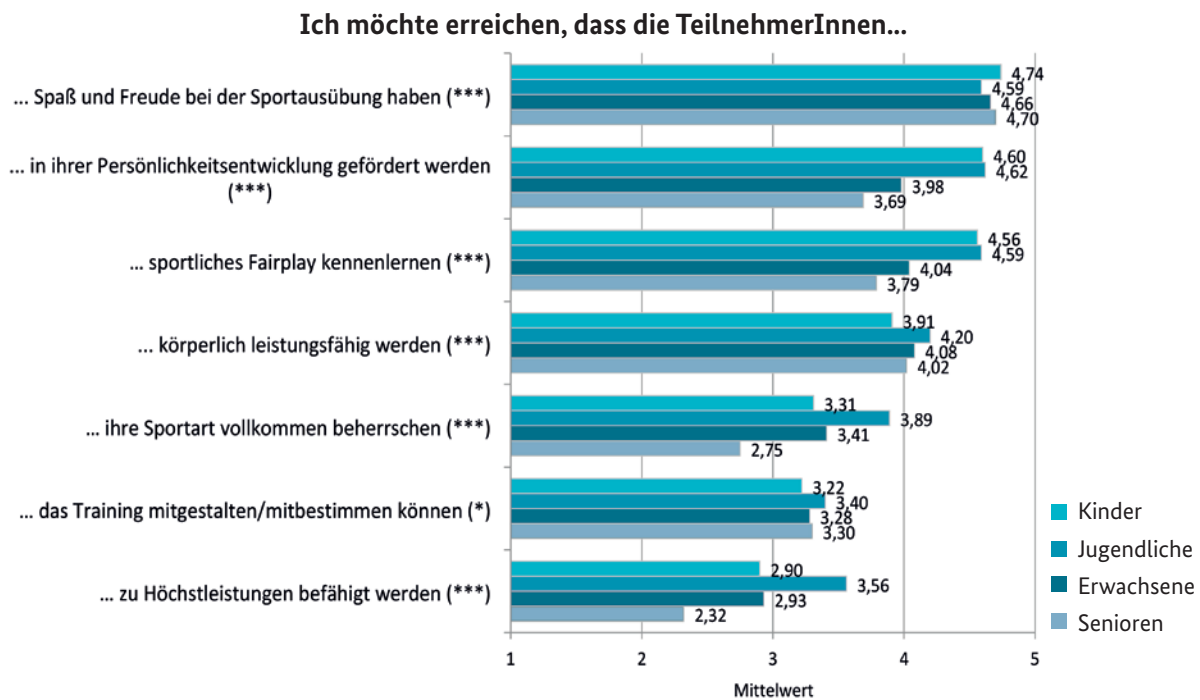


Abb. 15: Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach exklusiv trainierten Zielgruppen (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).

2.3.8 Aktivitäten und Ressourceneinsatz im Rahmen der Tätigkeit

Um die selbstgesteckten Ziele in den Trainingsstunden zu erreichen, fallen bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen unterschiedliche Aktivitäten im Rahmen ihrer Tätigkeit an. Knapp 95 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gaben an, in der letzten Woche (d.h. in der Woche vor dem Befragungszeitpunkt) Zeit für die Durchführung von Trainingseinheiten aufgebracht zu haben. Dafür haben sie in der betreffenden Woche im Schnitt rund 3,6 Stunden aufgewendet. Neben der reinen Trainingszeit fielen bei der Mehrheit (81 %) der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen Fahrtzeiten zum Training und zurück an, die in der besagten Woche bezogen auf alle Antwortenden durchschnittlich

rund 45 Minuten ausmachten. Weitere zeitaufwändige Tätigkeiten sind, insgesamt betrachtet, d.h. bezogen auf alle und nicht nur auf die, bei denen die Tätigkeiten in der besagten Woche angefallen waren, die Wettkampfbetreuung sowie die inhaltliche Vor- und Nachbereitung der Trainingseinheiten. Betrachtet man nur den Zeitaufwand derjenigen, bei denen die Tätigkeiten in der letzten Woche angefallen waren, so wurde die meiste Zeit investiert in die Wettkampfbetreuung (rund 5,4 Stunden), Fort- und Weiterbildungen (rund 5,3 Stunden) sowie die Durchführung von Trainingseinheiten (vgl. Tab. 32).

Auffällig ist, dass anteilig signifikant weniger weibliche Trainerinnen und Übungsleiterinnen angeben, in der letzten Woche Zeit in die Wettkampfbetreuung sowie die inhaltliche Vor- und Nachbereitung von Wettkämpfen in-

Tab. 32: Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Tätigkeit als TrainerIn und ÜbungsleiterIn sowie Zeitaufwand für die Tätigkeiten.

	Angefallene Tätigkeiten	Zeitaufwand (in Minuten der letzten Woche, wenn Tätigkeit durchgeführt wurde)	
	Anteil (in %)	Mittelwert	
Durchführung von Trainingseinheiten	94,8	220	208
Fahrten zum Training und zurück	81,0	56	45
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Trainingseinheiten	72,3	62	44
Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen)	48,3	55	26
Abstimmung innerhalb des Vereins	46,8	47	21
Wettkampfbetreuung (inkl. An-/Abreise)	33,0	323	100
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Wettkämpfen	29,0	59	16
Fort- und Weiterbildung	15,1	320	40
Sonstige Tätigkeiten	10,0	205	19

Tab. 33: Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Tätigkeit sowie Zeitaufwand für die Tätigkeiten, differenziert nach Geschlecht.

	Angefallene Tätigkeiten		Zeitaufwand (in Minuten der letzten Woche, wenn Tätigkeit durchgeführt wurde)	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
	Anteil (in %)		Mittelwert	
Durchführung von Trainingseinheiten	94,8	94,8	235***	201***
Fahrten zum Training und zurück	83,4***	78,1***	60**	51**
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Trainingseinheiten	71,1*	73,9*	64	59
Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen)	53,0***	42,3***	54	58
Abstimmung innerhalb des Vereins	55,0***	36,5***	47	47
Wettkampfbetreuung (inkl. An-/Abreise)	43,7***	19,7***	304**	382**
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Wettkämpfen	38,5***	17,3***	55***	73***
Fort- und Weiterbildung	15,4	14,7	284	374
Sonstige Tätigkeiten	9,6	10,7	178	237

vestiert zu haben, als ihre männlichen Kollegen. Lediglich ein Fünftel der Trainerinnen und Übungsleiterinnen war in der letzten Woche (vor dem Befragungszeitpunkt) im Rahmen der Wettkampfbetreuung eingebunden, während es bei den männlichen Trainern und Übungsleitern knapp 44 % waren (vgl. Tab. 33).

Wenn weibliche Trainerinnen bzw. Übungsleiterinnen allerdings Wettkämpfe betreut und vorbereitet haben, dann haben sie hierfür signifikant mehr Zeit investiert, nämlich 6,4 Stunden in die Betreuung und 1,2 Stunden in die Vorbereitung, als die männlichen Trainer und Übungsleiter. Bei den Männern belief sich der Zeitaufwand auf 5,1 Stunden für die Betreuung und rund 55 Minuten für die Vorbereitung. Andererseits fielen in der letzten Woche bei anteilig mehr männlichen Trainern und Übungsleitern Fahrten zum

Training und zurück an und auch der hierfür investierte Zeitaufwand war signifikant höher als bei den Kolleginnen (vgl. Tab. 33).

Die angefallenen Tätigkeiten und der investierte Zeitaufwand unterscheiden sich teilweise auch zwischen den Tätigkeitsbereichen, in denen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen tätig sind (vgl. Tab. 34).

So sind bei Personen, die nach eigener Angabe reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, anteilig häufiger Fahrten zum Training, Verwaltungsarbeiten, Abstimmungen innerhalb des Vereins sowie die Wettkampfbetreuung und inhaltliche Vorbereitung angefallen, als dies bei Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten der Fall ist. Besonders groß ist der Unterschied im Bereich des Wettkampfbetriebs (vgl. Tab. 34), was allerdings auch wenig übererra-

Tab. 34: Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Tätigkeit sowie Zeitaufwand für die Tätigkeiten, differenziert nach Tätigkeitsbereichen.

	Angefallene Tätigkeiten		Zeitaufwand (in Minuten der letzten Woche, wenn Tätigkeit durchgeführt wurde)	
	Reine TrainerIn-Tätigkeit	Reine ÜLin-Tätigkeit	Reine TrainerIn-Tätigkeit	Reine ÜLin-Tätigkeit
	Anteil (in %)		Mittelwert	
Durchführung von Trainingseinheiten	94,9	93,3	227***	168***
Fahrten zum Training und zurück	83,8***	72,9***	58***	43***
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Trainingseinheiten	71,2	73,7	61	57
Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen)	49,1***	40,1***	52	52
Abstimmung innerhalb des Vereins	51,8***	30,9***	47	46
Wettkampfbetreuung (inkl. An-/Abreise)	45,9***	4,2***	303	223
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Wettkämpfen	39,7***	3,5***	57	66
Fort- und Weiterbildung	12,8***	17,6***	278*	428*
Sonstige Tätigkeiten	10,4	9,3	216	186

schend sein dürfte, da sich reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten formal eigentlich nicht auf den Wettkampfsport beziehen (vgl. hierzu Abschnitt 2.2.2).

Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten geben andererseits an, in der letzten Woche häufiger an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen zu haben, als Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten. Im Fall einer Teilnahme fällt auch die dafür investierte Zeit durchschnittlich signifikant höher aus als bei Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten (vgl. Tab. 34).

Differenziert man auch an dieser Stelle die Tätigkeiten der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie den jeweiligen Zeitaufwand nach

dem Merkmal einer vorhandenen bzw. nicht vorhandenen Ausbildung im Sport, so fällt insbesondere auf, dass Personen ohne Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport anteilig auch seltener an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (in der Woche vor dem Befragungszeitpunkt) teilgenommen haben, als dies bei Personen mit bereits vorhandener Ausbildung der Fall ist. Wenn an Aus- und Fortbildungen teilgenommen wurde, unterscheidet sich der investierte Zeitaufwand nicht signifikant voneinander (vgl. Tab. 35).

Etwas überraschend scheint, dass Personen ohne Ausbildung im Sport anteilig etwas häufiger angeben, in die Wettkampfbetreuung involviert gewesen zu sein, als dies bei Personen mit einer

Tab. 35: Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Tätigkeit sowie Zeitaufwand für die Tätigkeiten, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung.

	Angefallene Tätigkeiten		Zeitaufwand (in Minuten der letzten Woche, wenn Tätigkeit durchgeführt wurde)	
	Ausbildung vorhanden	Ausbildung nicht vorhanden	Ausbildung vorhanden	Ausbildung nicht vorhanden
	Anteil (in %)		Mittelwert	
Durchführung von Trainingseinheiten	94,8	94,6	236***	156***
Fahrten zum Training und zurück	81,6	78,7	60***	40***
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Trainingseinheiten	74,9***	61,5***	64***	50***
Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen)	50,4***	39,1***	59**	37**
Abstimmung innerhalb des Vereins	47,6*	43,3*	49**	39**
Wettkampfbetreuung (inkl. An-/Abreise)	31,6***	38,9***	347***	245***
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Wettkämpfen	28,4	31,5	62	51
Fort- und Weiterbildung	17,4***	5,3***	318	344
Sonstige Tätigkeiten	10,9***	6,1***	208	183

Ausbildung im Sport der Fall war. Der investierte Zeitaufwand im Falle der Wettkampfbetreuung fällt allerdings unter den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für die Tätigkeit im Sport signifikant höher aus als bei den Personen ohne Ausbildung (vgl. Tab. 35).

Differenziert man die Betrachtung der angefallenen Tätigkeiten nach der Form der Tätigkeit, so zeigt sich, dass wenig überraschend nahezu alle hauptberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen angeben, in der vergangenen Woche Trainingseinheiten durchgeführt zu haben (vgl. Tab. 36). Die Anteile unter den ehrenamtlich und nebenberuflich Tätigen fallen jeweils etwas geringer aus ebenso wie der investierte Zeitaufwand.

Ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen waren hingegen im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen am häufigsten in die Wettkampfbetreuung sowie inhaltliche Vor- und Nachbereitung eingebunden. Hier fällt der Anteil unter den nebenberuflich Beschäftigten am geringsten aus. Ein Grund könnte sein, dass Nebenberufliche insbesondere in den Präventions- und Rehabilitationssport eingebunden sind (vgl. Abschnitt 2.3.1) und somit eine Wettkampfteilnahme tendenziell entfällt. Wenn allerdings diese Tätigkeiten durchgeführt wurden, so fällt der tatsächlich investierte Zeitaufwand unter den Ehrenamtlichen im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen, insbesondere den Hauptberuflichen, geringer aus.

Tab. 36: Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Trainingstätigkeit, differenziert nach der Form der Tätigkeit.

	Angefallene Tätigkeiten		
	ehrenamtlich	nebenberuflich	hauptberuflich
	Anteil (in %)		
Durchführung von Trainingseinheiten (*)	94,4	95,8	98,8
Fahrten zum Training und zurück (*)	80,4	82,6	88,3
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Trainingseinheiten (***)	70,8	76,6	88,3
Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen) (***)	47,0	47,2	77,2
Abstimmung innerhalb des Vereins (***)	47,5	37,2	70,4
Wettkampfbetreuung (inkl. An-/Abreise) (***)	35,0	23,7	27,2
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Wettkämpfen (**)	30,2	23,4	27,8
Fort- und Weiterbildung (**)	14,5	15,5	24,7
Sonstige Tätigkeiten	9,9	9,5	14,2

Zudem fällt auf, dass hauptberufliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen häufiger mit Verwaltungsarbeiten sowie vereinsinternen Abstimmungen beschäftigt waren und anteilig auch häufiger an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen haben (vgl. Tab. 36). Auch hier wurde im Fall der Durchführung dieser Arbeiten mehr Zeit durch die hauptberuflichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen investiert als in den anderen beiden Gruppen (vgl. Tab. 37).

2.3.9 Einschränkungen

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden befragt, ob sie sich aufgrund von zeitlichen Einschränkungen oder fehlenden Wissens in ihrer Tätigkeit eingeschränkt fühlen. Hier zeigt sich ein geteiltes Bild. Auf einer fünfstufigen Skala (von 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll

zu“) stimmt die Mehrheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen der Aussage, dass ihr Wissen und Können als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn sie in ihrer Tätigkeit einschränkt, gar nicht oder eher nicht zu (vgl. Abb. 16). Der Mittelwert liegt bei $M=1,68$ (vgl. Tab. 38). Nur rund 6 % sehen sich hierdurch in ihrer Tätigkeit eingeschränkt. **Dagegen stimmen rund 23 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen der Aussage zu, dass es in der kommenden Saison schwierig sein wird, die notwendige Zeit für die Tätigkeit aufzubringen** (vgl. Abb. 16). Der Mittelwert liegt bei $M=2,40$ (vgl. Tab. 38).

Auch wenn sich durchschnittlich nur wenige TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in der Ausübung ihrer Tätigkeit eingeschränkt sehen, so zeigen sich dennoch geschlechterspezifische Unterschiede. **So fühlen sich Männer signifikant häufiger durch ihr Wissen und Können**

Tab. 37: Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Trainingstätigkeit, differenziert nach der Form der Tätigkeit.

	Zeitaufwand (in Minuten der letzten Woche, wenn Tätigkeit durchgeführt wurde)		
	ehrenamtlich	nebenberuflich	hauptberuflich
	Mittelwert		
Durchführung von Trainingseinheiten (***)	200	221	645
Fahrten zum Training und zurück (***)	51	60	148
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Trainingseinheiten (***)	57	64	140
Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen) (***)	50	36	176
Abstimmung innerhalb des Vereins (***)	45	46	91
Wettkampfbetreuung (inkl. An-/Abreise) (***)	305	326	931
Inhaltliche Vor- und / oder Nachbereitung von Wettkämpfen (***)	56	66	121
Fort- und Weiterbildung	316	325	358
Sonstige Tätigkeiten (**)	160	357	446

Tab. 38: Einschränkungen bei der Tätigkeit
(Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Mittelwert			
Mein Wissen und Können als TrainerIn / ÜbungsleiterIn schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,68	1,73	1,61	0,000***
Es wird in der kommenden Saison schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aufzubringen.	2,40	2,46	2,32	0,000***

und auch aufgrund der zeitlichen Ressourcen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Trainer oder Übungsleiter eingeschränkt als Frauen (vgl. Tab. 38). Dies ist insofern interessant, da Frauen häufiger über eine aktuell gültige Lizenz verfügen als Männer (vgl. Abschnitt 2.2.1) und insofern zumindest formal besser qualifiziert sind und sich somit ggf. weniger durch mangelndes Wissen eingeschränkt fühlen.

Jüngere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen fühlen sich signifikant stärker durch ihr Wissen und Können eingeschränkt als Ältere über 60 Jahren. So nimmt das Gefühl der Einschränkung mit dem Alter ab. Hingegen fühlen sich insbesondere die **19- bis 26-jährigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zeitlich**

eingeschränkt, während die über 60-Jährigen weniger Probleme sehen, in der kommenden Saison Zeit für die Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn aufzubringen (vgl. Tab. 39).

Interessant ist zudem, dass sich lizenzierte TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen für den Breitensport etwas weniger stark als im Gesamtschnitt in der Ausübung ihrer Tätigkeit eingeschränkt fühlen. TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport sehen in den zeitlichen Ressourcen eine etwas größere Einschränkung, während das Wissen und Können in allen drei Gruppen der lizenzierten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen als eine geringere Einschränkung als im Gesamtschnitt empfunden wird (vgl. Tab. 40).

Einschränkungen der Tätigkeit

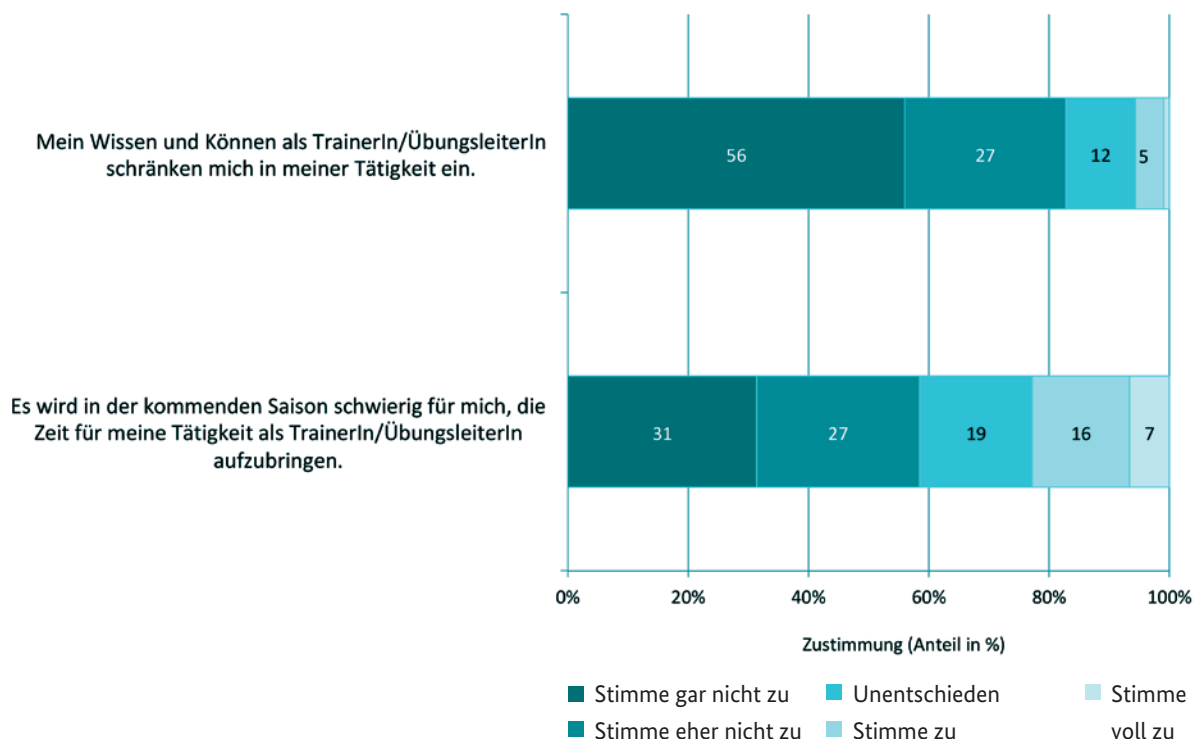


Abb. 16: Einschränkungen bei der Ausübung der Tätigkeit.

Tab. 39: Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach Altersgruppen
(Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

	Alter (in Jahren)					Signifikanz
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60	
	Mittelwert					
Mein Wissen und Können als TrainerIn / ÜbungsleiterIn schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,92	1,80	1,79	1,64	1,42	0,000***
Es wird in der kommenden Saison schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aufzubringen.	2,97	3,10	2,72	2,19	1,60	0,000***

Tab. 40: Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach reinen Lizenzen
(Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

	Lizenzen		
	TrainerIn Breitensport	TrainerIn Leistungssport	ÜLIn Breitensport
	Mittelwert		
Mein Wissen und Können als TrainerIn / ÜbungsleiterIn schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,58	1,58	1,55
Es wird in der kommenden Saison schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aufzubringen.	2,30	2,43	2,18

Dass lizenzierte, und damit ausgebildete, TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sich weniger stark durch ihr Wissen und Können in der Tätigkeit eingeschränkt fühlen, wird weiterhin durch eine differenzierte Betrachtung nach vorhandener bzw. nicht vorhandener Ausbildung für die Tätigkeit im Sport untermauert (vgl. Tab. 41).

So fühlen sich TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport signifikant weniger stark durch ihr Wissen und Können eingeschränkt ($M=1,60$) als Personen ohne eine Ausbildung ($M=1,99$). Eine Ausbildung für den Sport ist demnach erstrebenswert, um sich weniger

stark durch mangelndes Wissen eingeschränkt zu fühlen. Allerdings sehen sich Personen ohne eine Ausbildung im Sport auch stärker zeitlich eingeschränkt, was die Ausübung der Tätigkeit im kommenden Jahr bzw. der kommenden Saison betrifft. Ein Grund für die nicht vorhandene Ausbildung für die Tätigkeit im Sport könnte somit mit den ohnehin knappen zeitlichen Ressourcen der Personen ohne Ausbildung zusammenhängen. Abhilfe könnten ggf. innovative Fortbildungsmöglichkeiten schaffen (bspw. online-gestützte Kurse), um den Einstieg ins Qualifizierungssystem zu erleichtern.

Betrachtet man die gefühlten Einschränkungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Tab. 41: Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach (nicht) vorhandener Ausbildung im Sport
(Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

	Ausbildung im Sport		Signifikanz
	vorhanden	nicht vorhanden	
	Mittelwert		
Mein Wissen und Können als TrainerIn / ÜbungsleiterIn schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,60	1,99	0,000***
Es wird in der kommenden Saison schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aufzubringen.	2,32	2,70	0,000***

Tab. 42: Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach der Form der Tätigkeit
(Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

	ehrenamtlich	nebenberuflich	hauptberuflich
	Mittelwert		
Mein Wissen und Können als TrainerIn / ÜbungsleiterIn schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,71	1,57	1,41
Es wird in der kommenden Saison schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aufzubringen.	2,47	2,22	1,59

nen differenziert nach der Form der Tätigkeit (vgl. Tab. 42), so wird deutlich, dass sich die **Ehrenamtlichen sowohl stärker durch ihr Wissen und Können als auch durch die verfügbare Zeit eingeschränkt fühlen, als neben- und hauptberuflich Tätige**. Insbesondere die Unterschiede zu den Hauptberuflichen sind deutlich und statistisch signifikant. Allerdings ist dieses Ergebnis auch wenig überraschend, da die Ehrenamtlichen die TrainerInnen- bzw. ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten in ihrer Freizeit ausüben und somit neben ihrem eigentlichen Beruf sowohl weniger Zeit für Fort- und Weiterbildung als auch für die Tätigkeit selbst haben dürften.

2.4 Weitere Tätigkeiten

2.4.1 Trainingstätigkeiten in anderen Vereinen

Neben der Tätigkeit im befragten Verein geben 16 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen weiterhin an, zusätzlich in einem anderen Verein als ÜbungsleiterIn oder TrainerIn tätig zu sein. Dies trifft vermehrt auf die neben- und hauptberuflich beschäftigten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu. **So geben knapp 39 % der hauptberuflich Beschäftigten an, in einem oder mehreren weiteren Vereinen tätig zu sein und über**

Tab. 43: Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn in weiteren Vereinen, differenziert nach der Form der Tätigkeit.

Form der Tätigkeit	TrainerIn / ÜbungsleiterIn-Tätigkeit in einem weiteren Verein	Wenn ja: Anzahl weitere Vereine	
	Anteil (in %)	Mittelwert	Standardabweichung
ehrenamtlich	12,3	1,3	0,6
nebenberuflich	28,4	1,6	0,9
hauptberuflich	38,8	2,0	1,4
gesamt	16,0	1,4	0,8

28 % der nebenberuflich beschäftigten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Durchschnittlich sind hauptberuflich beschäftigte TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen, die in weiteren Vereinen tätig sind, im Schnitt in zwei weiteren Vereinen als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn tätig, wobei die Anzahl hier zwischen einem und zehn weiteren Vereinen variiert. Ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind überwiegend (87,7 %) nur in einem Verein tätig (vgl. Tab. 43).

2.4.2 Andere Tätigkeiten im gleichen Verein

Außerdem wurden die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen befragt, ob sie neben ihrer Trainingstätigkeit auch noch andere Aufgaben oder Rollen im befragten Verein wahrnehmen. Dies trifft auf rund 48 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu, d.h. **knapp die Hälfte der**

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen übt auch noch ein weiteres Amt oder mehrere Ämter im gleichen Verein aus.

Insgesamt sind gut 11 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gleichzeitig auch noch als Vereinsvorsitzende/r tätig, wobei dieses Amt überwiegend von Männern ausgeübt wird. Weiterhin agieren rund 8 % ebenfalls als Abteilungsvorstand und bzw. oder als SchiedsrichterIn. Gut 5 % aller TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind in ihrem Verein auch als SportwartIn tätig. Unter den weiteren Positionen, die die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in ihrem Verein bekleiden, entfällt der höchste Frauenanteil auf den Posten der Schriftführerin, gefolgt von der Schatzmeisterin und dem Abteilungsvorstand. Jede/r Zehnte gibt darüber hinaus an, ein sonstiges Amt im Vorstand zu bekleiden (vgl. Tab. 44). Hier wurden u.a. Tätigkeiten als BeisitzerIn, Ehrenamtsbeauftragte/r und AusbildungsleiterIn genannt.

Tab. 44: Weitere Positionen im befragten Verein neben der Tätigkeit als TrainerIn/ ÜbungsleiterIn (Mehrfachantworten möglich).

	Anteil derjenigen, die ein weiteres Amt ausüben (in %)	Anteil aller Antwortenden (in %)	Frauenanteil (in %)
Vereinsvorsitzende/r	23,7	11,3	22,1
Abteilungsvorstand	17,3	8,3	40,9
SchiedsrichterIn	16,1	7,7	35,0
JugendwartIn/-leiterIn	15,3	7,3	37,8
SportwartIn	10,6	5,1	31,1
Stellvertretende/r Vorsitzende/r	8,3	3,9	38,6
SchatzmeisterIn/KassiererIn	7,8	3,7	42,6
PressewartIn	6,1	2,9	29,0
Ehrenamtliche/r GeschäftsführerIn	4,9	2,3	29,1
SchriftführerIn	4,0	1,9	50,5
KassenprüferIn	1,8	0,9	30,2
BreitensportwartIn	1,8	0,8	35,7
Sonstiges Amt im Vorstand	20,9	10,0	38,8

2.5 Motivation

2.5.1 Gründe für die Ausübung des Engagements

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

terInnen zu, die Tätigkeit auszuüben, weil es ihnen Spaß macht. Weitere häufig genannte Gründe für die Ausübung der Tätigkeit sind ein gutes Gefühl bei der Ausübung der Tätigkeit, der Spaß, anderen zu helfen, die Verbundenheit zur Sportart sowie ein sinnvolles Engagement in der Freizeit (vgl. Abb. 17).

Weitere starke Motive für ein TrainerInnen- bzw. ÜbungsleiterInnen-Engagement sind die persönlichen Werte und Überzeugungen sowie die allgemeine Lust am Engagement. Zudem möchten die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit anderen teilen und damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten (vgl. Abb. 17). **Hingegen**

kaum eine Rolle spielen monetäre Anreize wie der Erhalt von Geld oder die Gewährung von Beitragsminderungen. Auch die Bereitstellung von Sportbekleidung spielt für die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen kaum eine Rolle (vgl. Abb. 18).

Die Bedeutung der einzelnen Gründe für die Ausübung einer TrainerInnen- bzw. ÜbungsleiterInnen-Tätigkeit spiegelt sich auch in der Verteilung der Motive wider. 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. 19 und Abb. 20). **So geben nahezu alle TeilnehmerInnen an, die Tätigkeit auszuüben, weil es ihnen Spaß macht (98 %) und weil sie sich dabei gut fühlen (95 %; vgl. Abb. 19).** Andererseits geben über 90 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, dass materielle Aspekte wie die Bereitstellung von Sportbekleidung oder finanzielle Anreize wie Beitragsminderungen als Gründe für das Engagement keine Rolle spielen (vgl. Abb. 20).

Interessant ist zudem eine differenzierte Betrachtung der Gründe für die Ausübung der Tätigkeit nach Geschlecht. So geben **männliche Trainer und Übungsleiter signifikant häufiger an ihre Tätigkeit auszuüben, weil sie sportlich erfolgreich sein wollen** ($M=4,59$). Dieses Motiv ist bei den Frauen deutlich geringer ausgeprägt ($M=4,07$). Andererseits spielt das Motiv, durch die Tätigkeit Geld zu erhalten, bei den Frauen eine etwas größere Rolle ($M=2,92$) als bei den Männern ($M=2,20$), auch wenn die Zustimmung bei beiden Geschlechtern in diesem Bereich gering ausgeprägt ist (vgl. Abb. 18).

Weibliche Trainerinnen und Übungsleiterinnen geben zudem häufiger als ihre männlichen Kollegen an, sich allgemein gerne zu engagieren ($M=6,10$ vs. $M=5,84$) und um sich herauszufordern und die eigenen Fähigkeiten zu testen ($M=5,16$ vs. $M=4,91$). **Bei den Männern steht hingegen der Verein selbst stärker im Fokus.** So geben die Trainer und Übungsleiter

häufiger als die Trainerinnen und Übungsleiterinnen an, sich zu engagieren, weil sie etwas für die Vereinsgemeinschaft tun wollen, aus Verbundenheit zum Verein sowie um sich in das Vereinsleben einzubringen (vgl. Abb. 17 und Abb. 18).

Betrachtet man die Motive der TrainerInnen und Übungsleiterinnen differenziert nach Altersgruppen, so fallen insbesondere Unterschiede zwischen der Gruppe der jüngsten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie der Gruppe der ältesten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Vergleich zu den übrigen Altersgruppen auf. Dies trifft zum einen auf Motive der Verbundenheit zum Verein zu. **So sind Motive, die auf die Vereinsgemeinschaft und das Vereinsleben abzielen, bei den Jungen und Alten signifikant stärker ausgeprägt als in den mittleren Altersklassen** (vgl. Abb. 22). Außerdem unterscheiden sich die Motive der bis zu 18-jährigen und der über 60-jährigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen von den anderen Altersgruppen in folgenden Bereichen: Um sich herauszufordern und die eigenen Fähigkeiten zu testen sowie bei der Ermutigung der Familie zur Ausübung der Tätigkeit (vgl. Abb. 23).

Bei den über 60-jährigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind zudem altruistische und gemeinwesen- bzw. gesellschaftsorientierte Motive signifikant stärker ausgeprägt als in den anderen Altersklassen (vgl. Abb. 21 und Abb. 22). Andererseits sind die bis zu 18-Jährigen stärker als die anderen Altersgruppen durch monetäre Anreize motiviert. Die Motivation durch Geldzahlungen nimmt mit dem Alter ab (vgl. Abb. 23).

Die beiden jüngsten Altersgruppen, d.h. die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bis zu 26 Jahren, sind stärker dadurch motiviert, sich persönlich weiterzuentwickeln, Erfahrungen zu sammeln sowie Dinge zu lernen, die sie in anderen Bereichen anwenden können, als dies bei den drei älteren Gruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen der Fall ist (vgl. Abb. 22).

Insgesamt zeigt sich, dass die Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zur Aus-

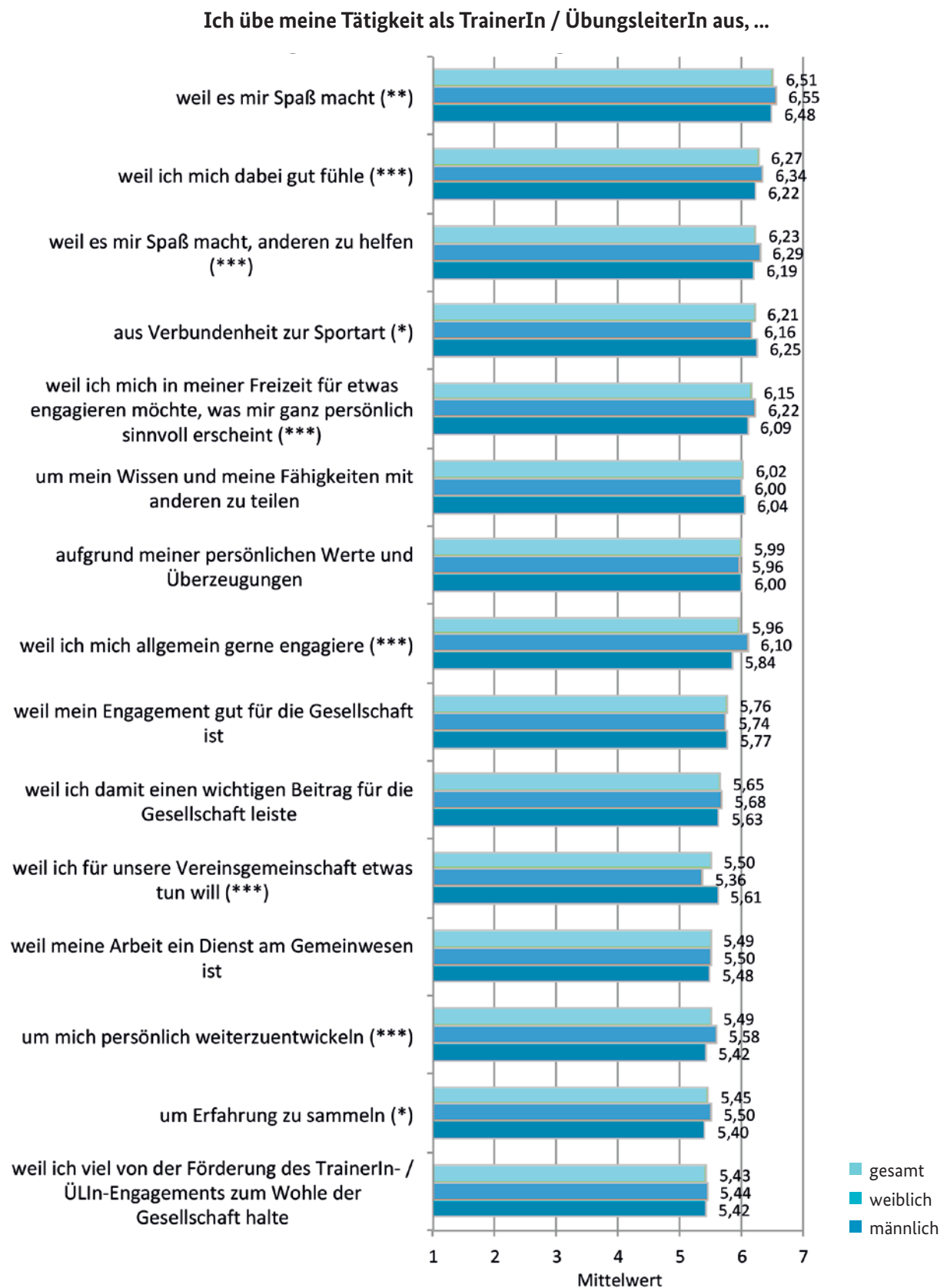


Abb. 17: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

Ich übe meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aus, ...

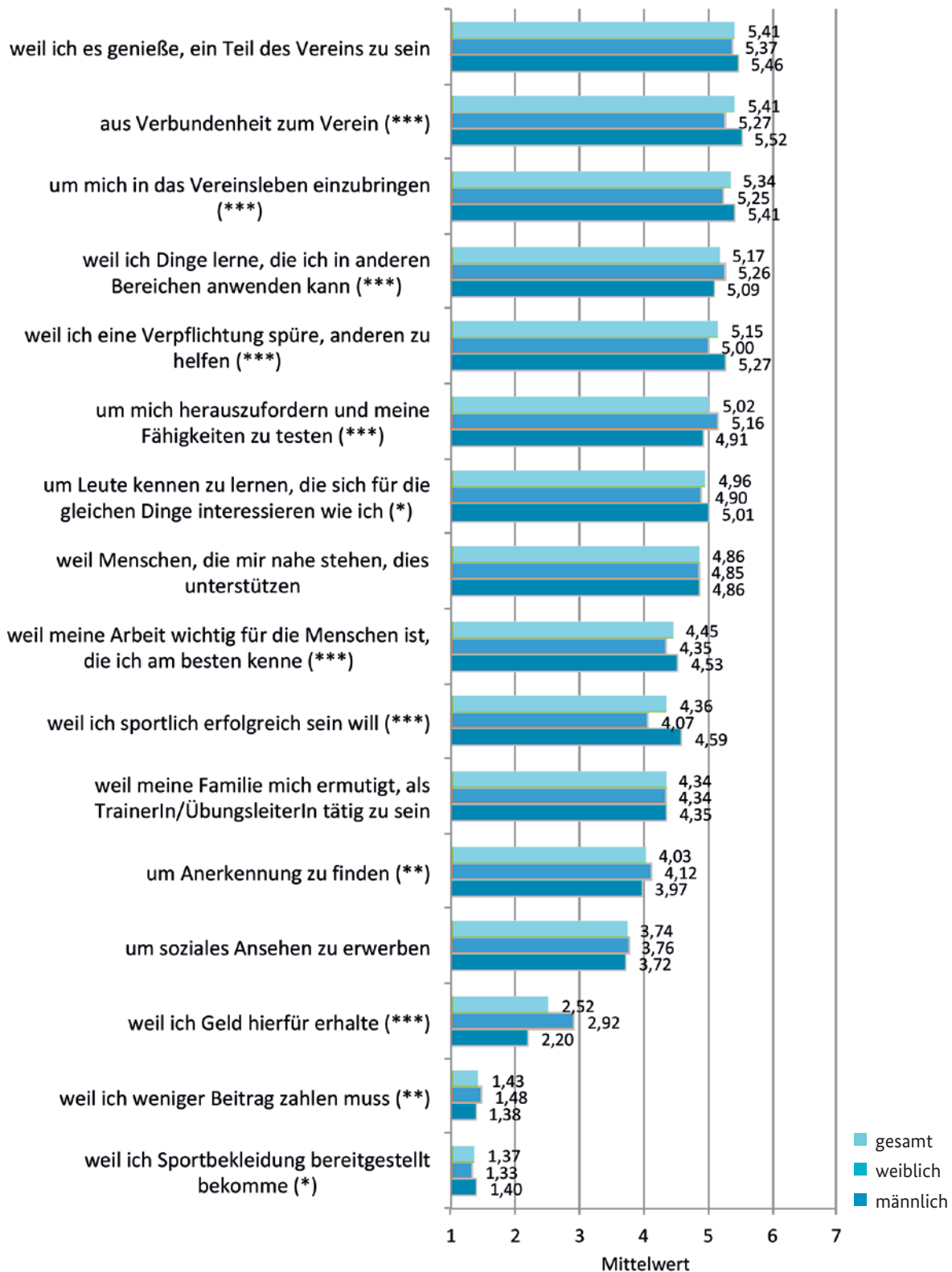


Abb. 18: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

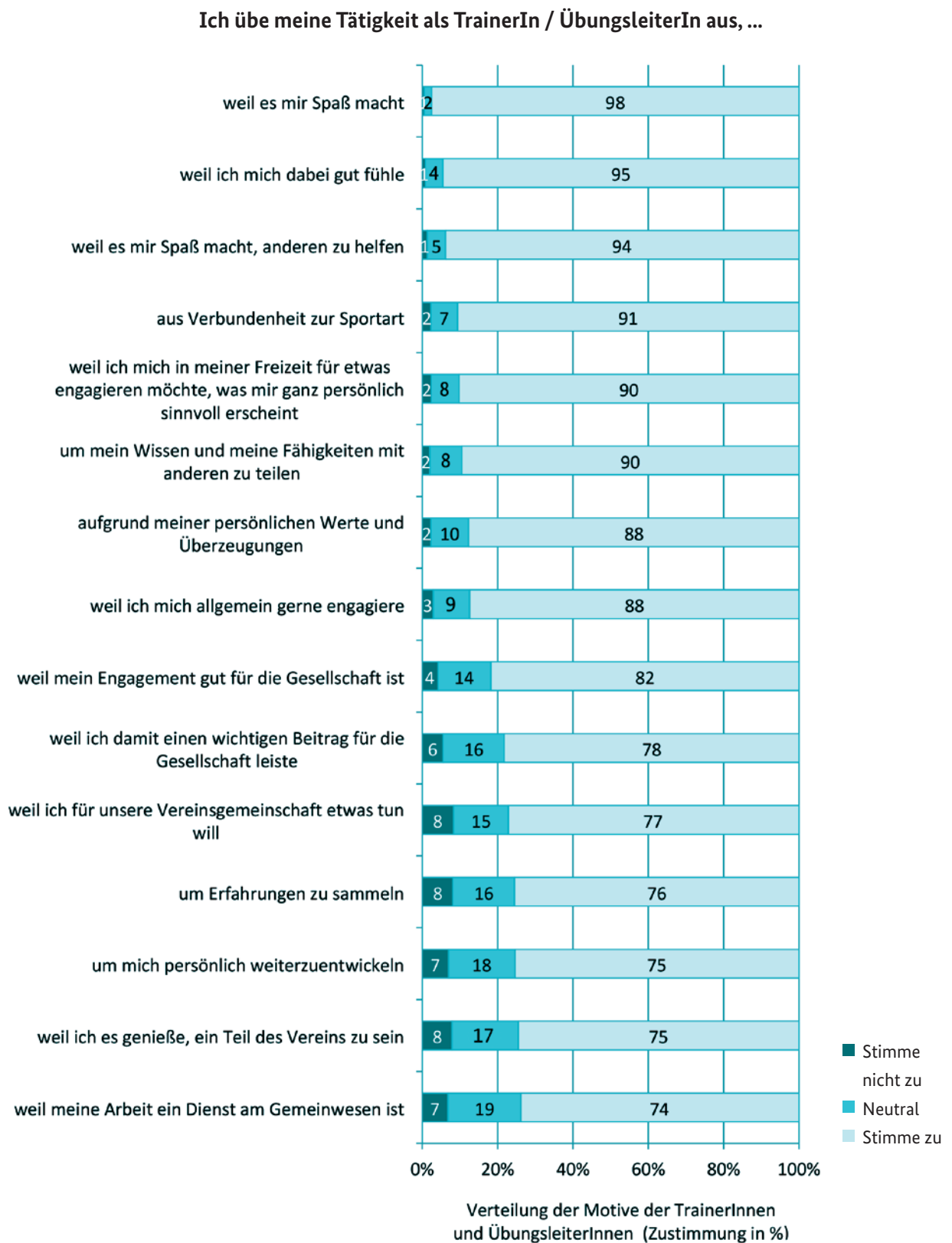


Abb. 19: Verteilung der Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1 bis 3 = (eher) Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = (eher) Zustimmung; Teil 1).

Ich übe meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aus, ...

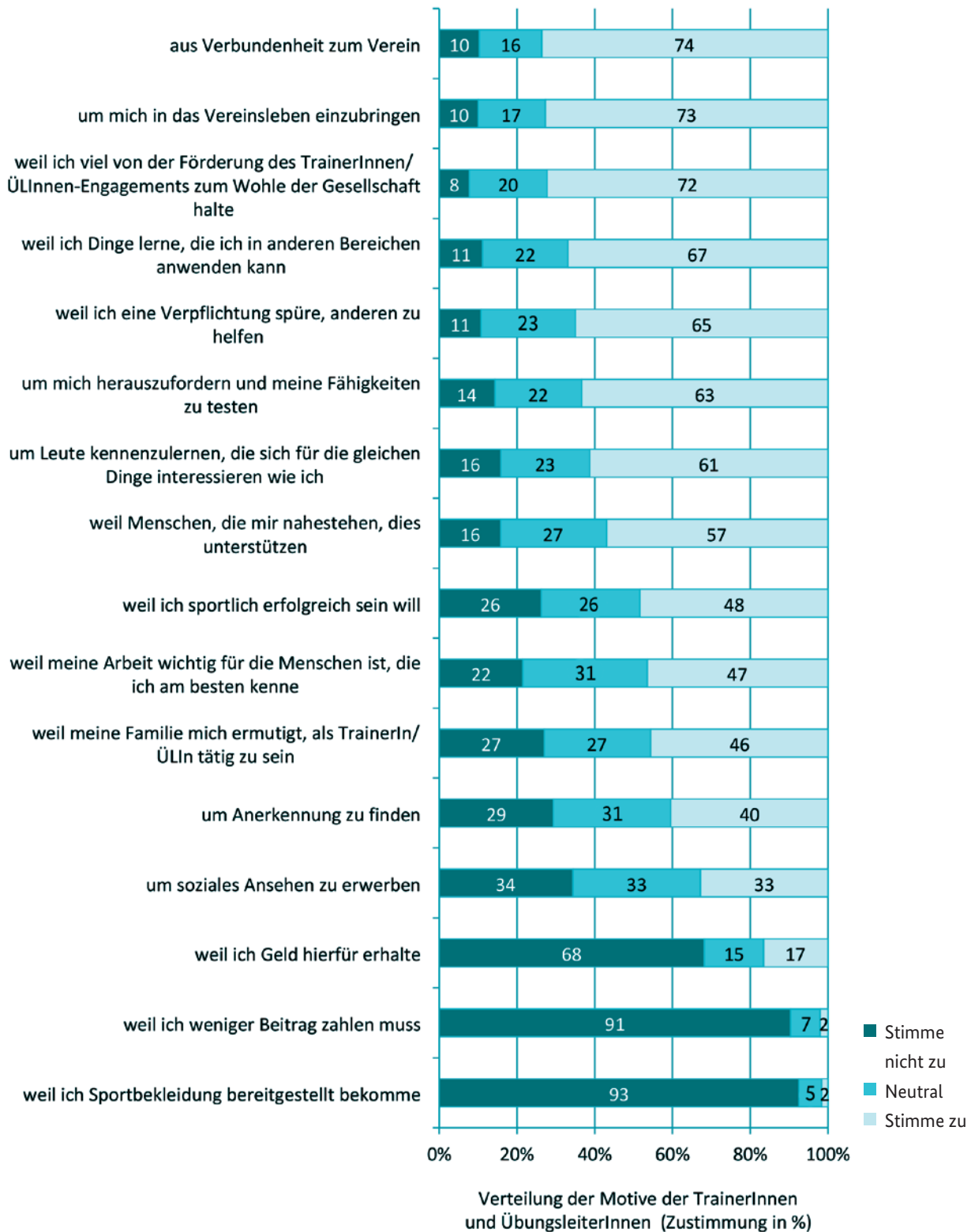


Abb. 20: Verteilung der Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen
(1 bis 3 = (eher) Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = (eher) Zustimmung; Teil 2).

Ich übe meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aus, ...

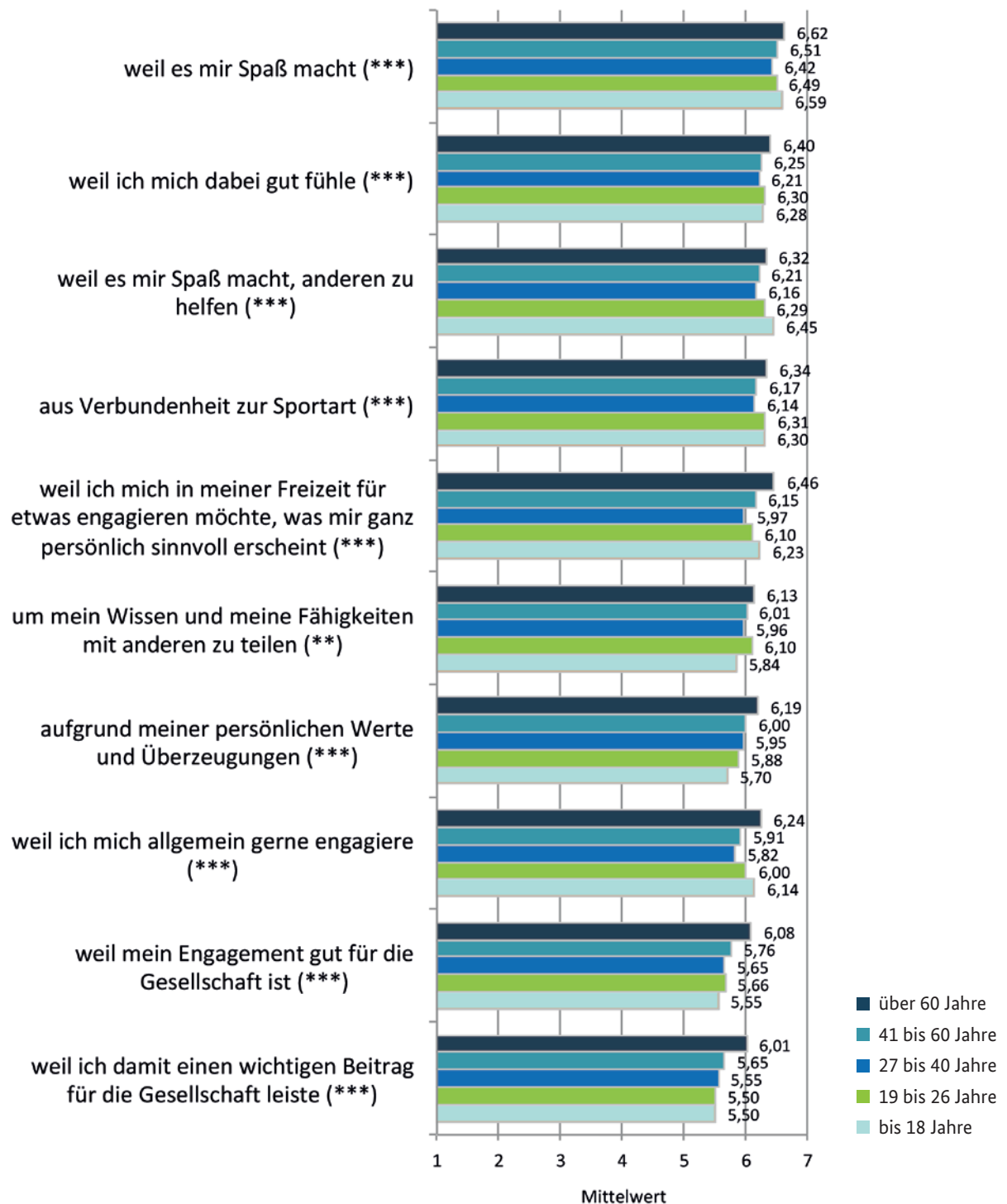


Abb. 21: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Altersgruppen
(1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

Ich übe meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aus, ...

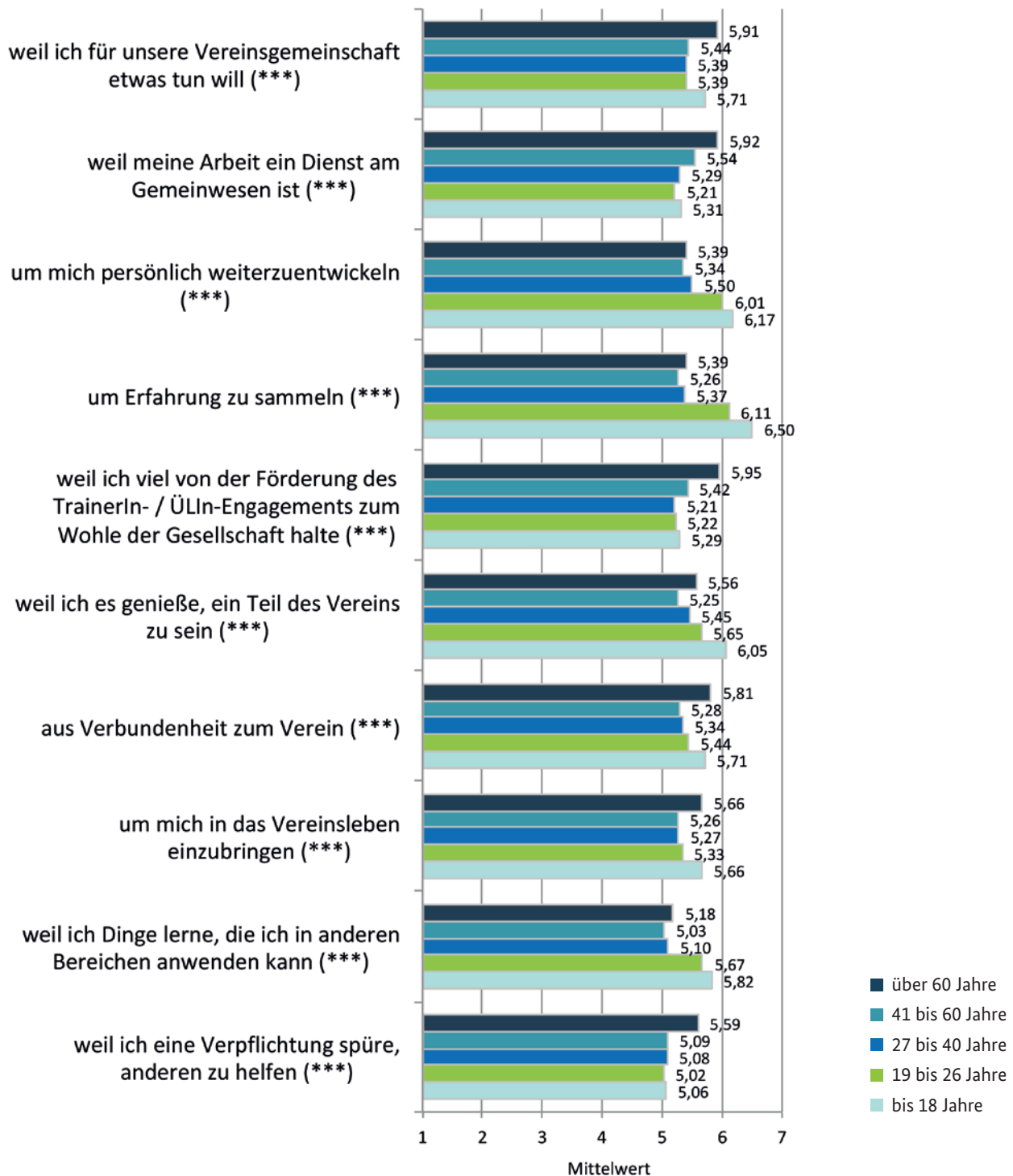


Abb. 22: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Altersgruppen (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

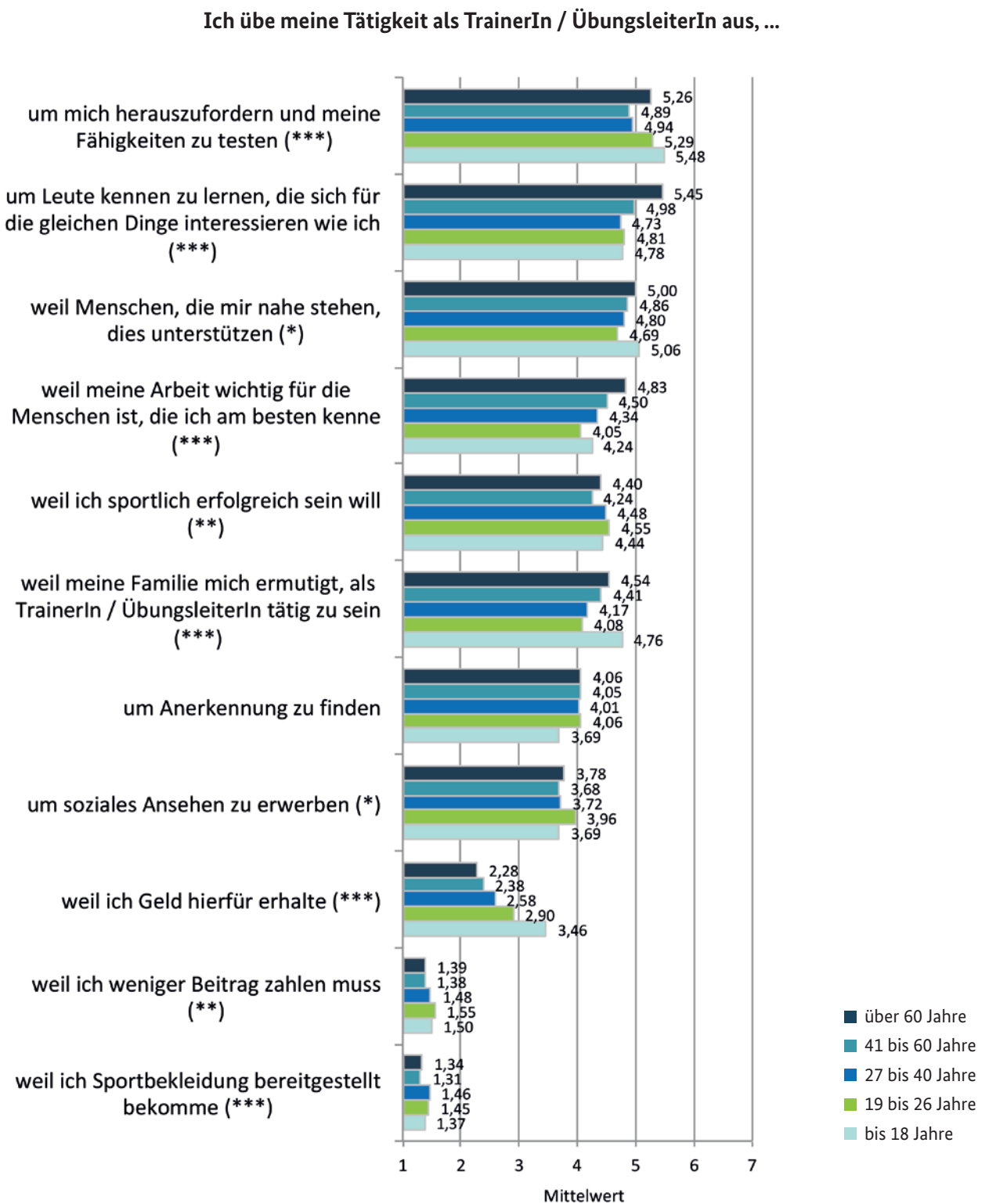


Abb. 23: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Altersgruppen
(1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 3).

übung der Tätigkeit 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport, so zeigen sich einige Unterschiede (vgl. Abb. 24 und Abb. 25). **Insgesamt fällt auf, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport den einzelnen Gründen für die Ausübung der Tätigkeit fast durchgehend stärker zustimmen, als TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne eine Ausbildung.** Ausnahmen bilden hier die Items, welche sich auf den Verein selbst als Grund der Ausübung der Tätigkeit beziehen.

Der größte und auch statistisch signifikante Unterschied zeigt sich darin, dass ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen häufiger ($M=2,66$) als Grund für die Ausübung ihrer Tätigkeit den Erhalt von Geld angeben, als TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport ($M=1,90$). Allerdings ist dieses Motiv bei beiden Gruppen sehr gering ausgeprägt (vgl. Abb. 25).

Weiterhin geben TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport signifikant häufiger an, die Tätigkeit auszuüben, weil sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit anderen teilen möchten ($M=6,10$), als Personen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport ($M=5,67$). Dies erscheint plausibel, da ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Ausbildung z.B. durch einen Landessportbund oder Fachverband, durch ein sportwissenschaftliches Studium oder einen kommerziellen Anbieter) über ein größeres fachspezifisches Wissen für die Tätigkeit im Sport verfügen dürften, als dies bei Personen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport der Fall ist.

Im Kapitel 2.2.2 wurde dargestellt, inwiefern sich die Tätigkeitsbereiche von TrainerIn-

nen und ÜbungsleiterInnen unterscheiden. Vor diesem Hintergrund wurde ergänzend zur Differenzierung der Gründe des Engagements nach Geschlecht, Alter und (nicht) vorhandener Ausbildung für die Tätigkeit im Sport ebenfalls eine Differenzierung nach den Tätigkeitsbereichen vorgenommen. Hierbei werden zwei Gruppen unterschieden: Personen, die (nach eigener Angabe) nur reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben und Personen, die (nach eigener Angabe) nur reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben. Die Ergebnisse sind den Abb. 26 und Abb. 27 zu entnehmen.

Es zeigt sich, dass Personen, die eine **reine TrainerIn-Tätigkeit ausüben, signifikant häufiger als Grund für das Engagement das Streben nach sportlichem Erfolg angeben** ($M=4,60$), als **Personen, die eine reine ÜbungsleiterIn-Tätigkeit ausüben** ($M=3,76$). Außerdem fällt auf, dass Personen mit einer reinen TrainerInnen-Tätigkeit eine größere **Verbundenheit zur Sportart haben** ($M=6,35$), als dies bei Personen mit einer reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ($M=5,81$) der Fall ist. Vor dem Hintergrund, dass TrainerInnen im sportartspezifischen Breiten- und Leistungssport tätig sind, während ÜbungsleiterInnen allein im sportartübergreifenden Breitensport tätig sind, dürften diese Ergebnisse zum Kern der jeweiligen Tätigkeit passen.

Weiterhin fällt auf, dass Personen, die **reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, als Gründe für die Ausübung der Tätigkeit signifikant häufiger die Verbundenheit zum Verein, das Einbringen ins Vereinsleben sowie die Vereinsgemeinschaft anführen, als dies bei Personen mit reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten der Fall ist.** Andererseits geben Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben, signifikant häufiger ($M=3,18$) als Gründe den Erhalt von Geld an, als dies bei Personen mit reinen TrainerInnen-Tätigkeiten ($M=2,22$) der Fall ist. Zudem spielt der Gedanke der Wichtigkeit der Tätigkeit zum Wohle der Gesellschaft und des Gemeinwesens bei Personen mit Übungslei-

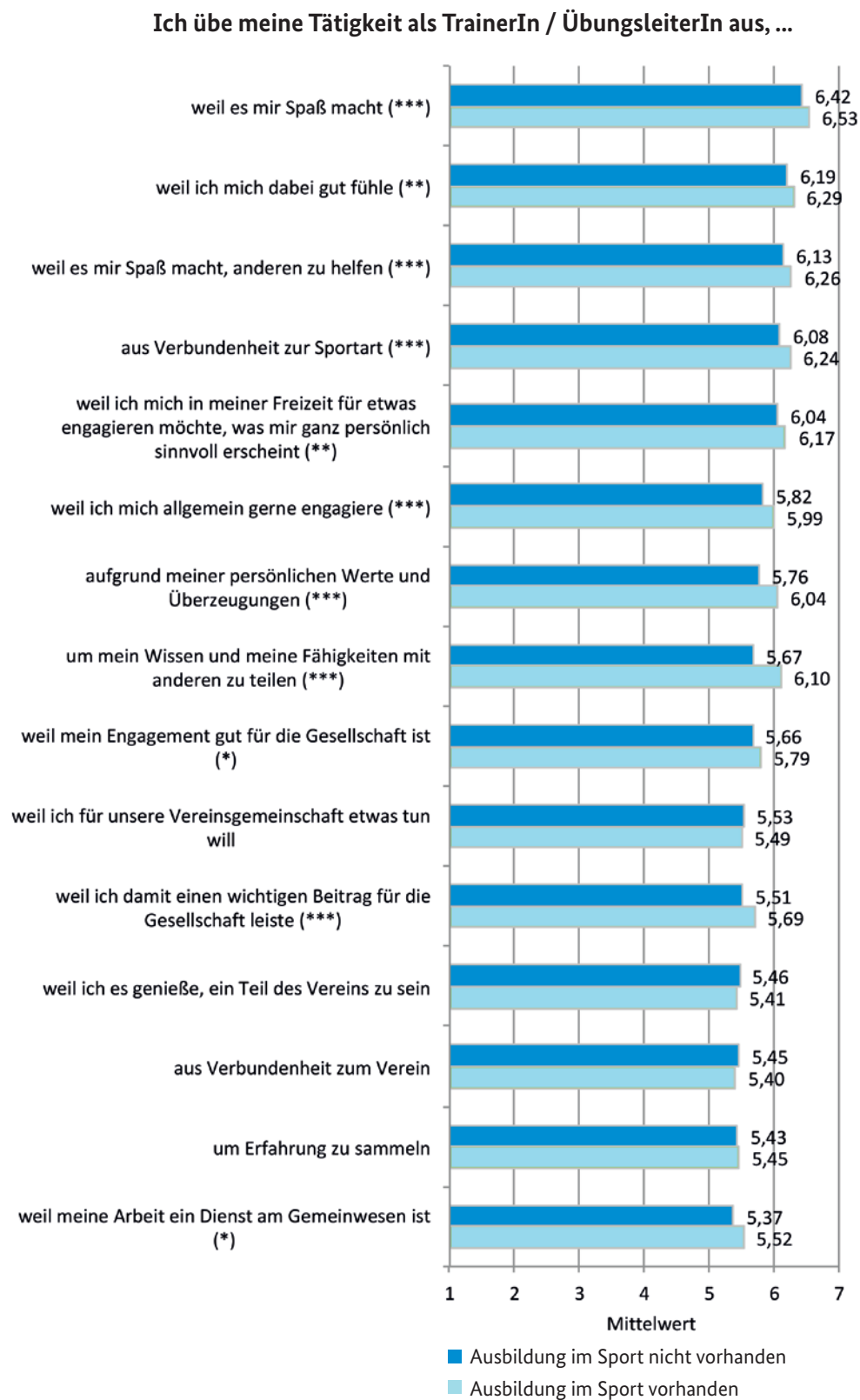


Abb. 24: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

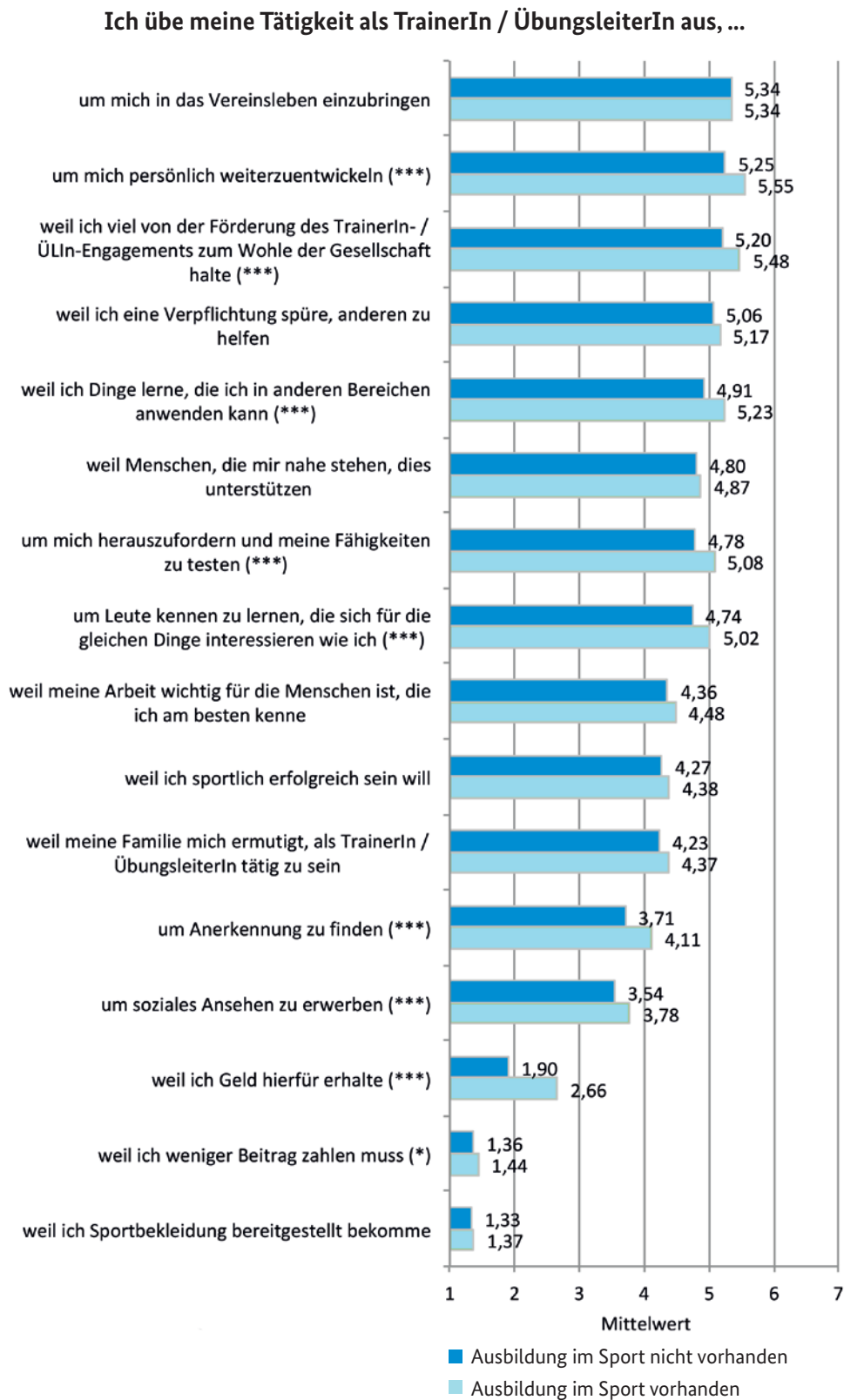


Abb. 25: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

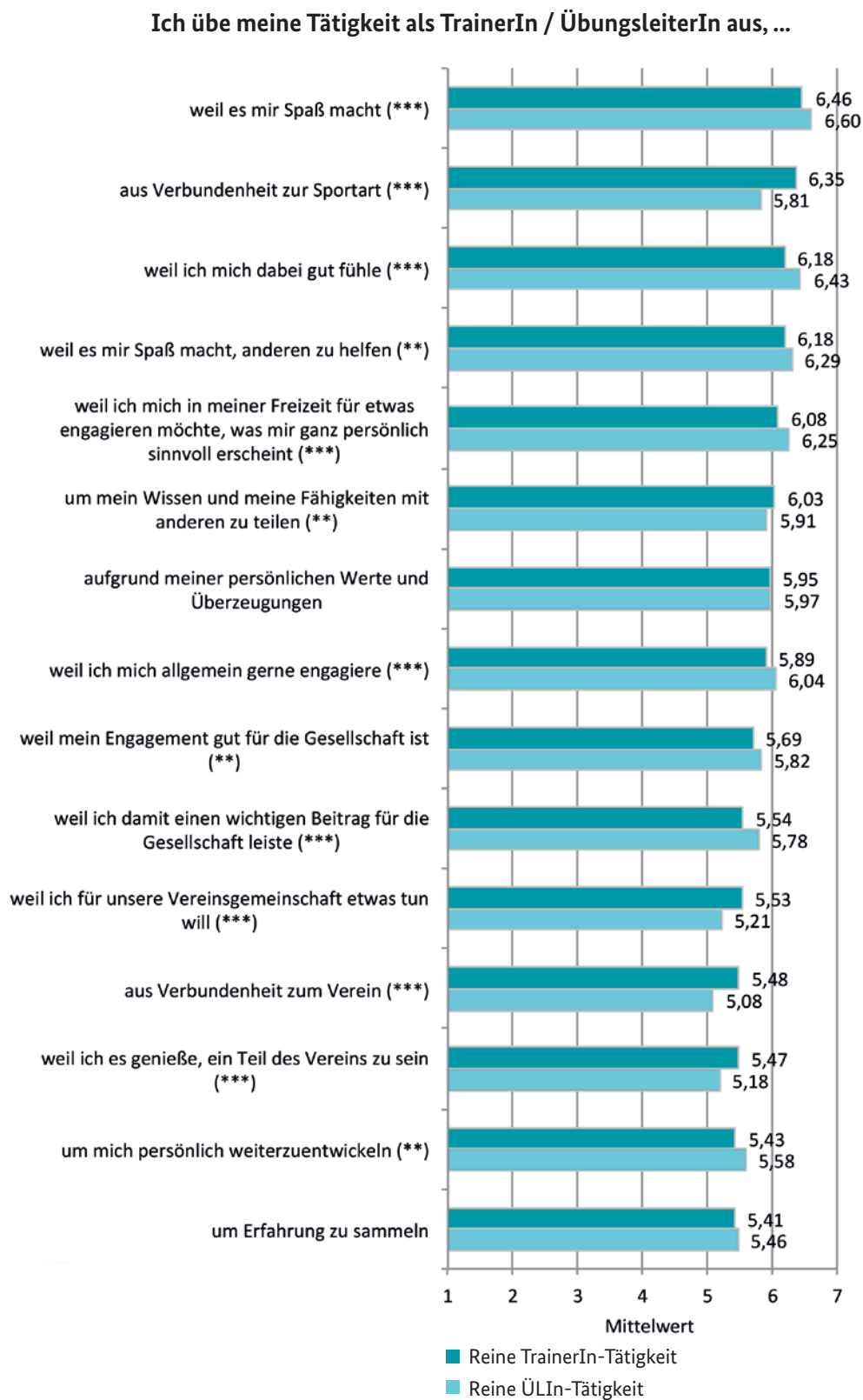


Abb. 26: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

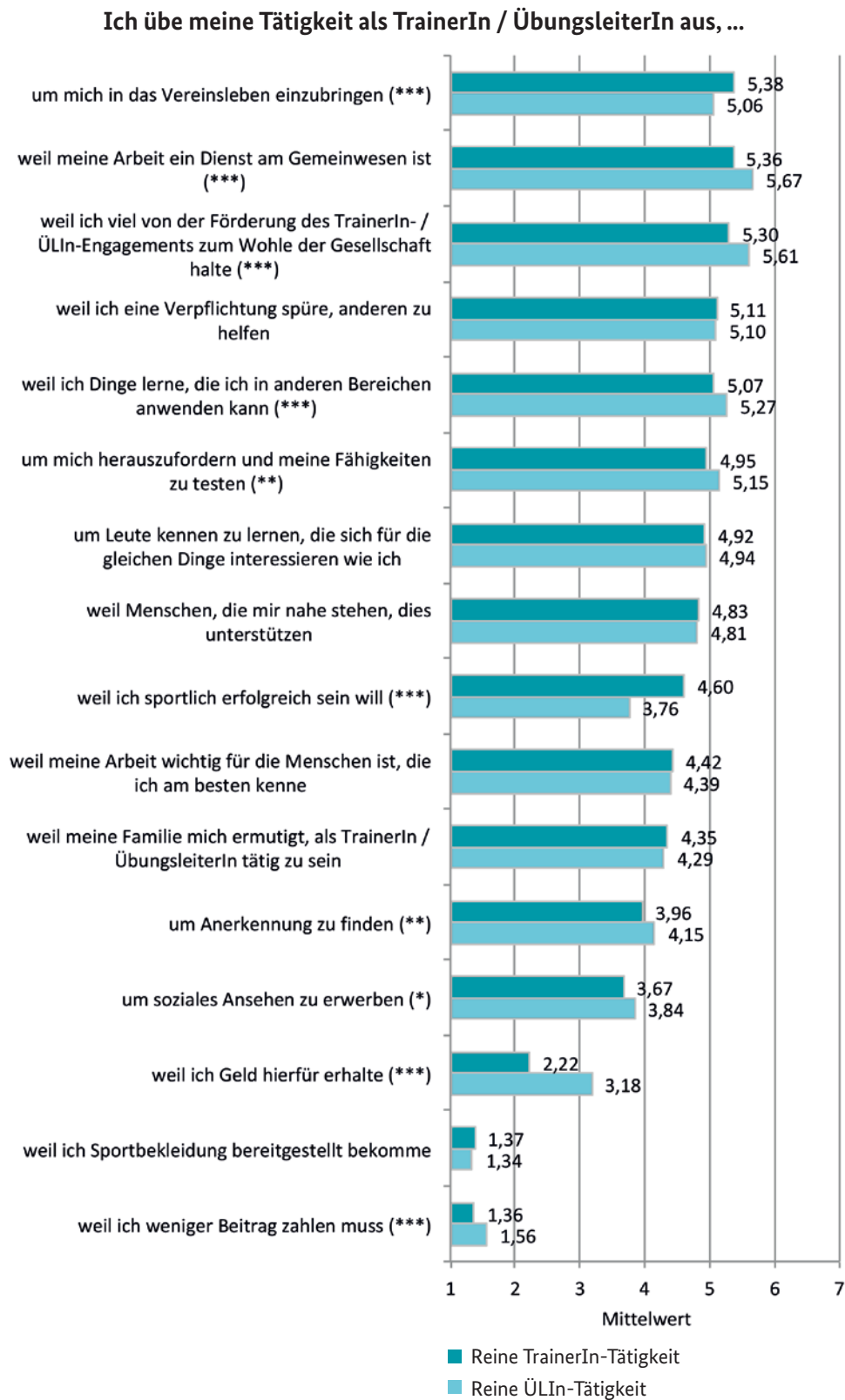


Abb. 27: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen
(1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

terInnen-Tätigkeiten eine größere Rolle als bei denjenigen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben.

Keine signifikanten Unterschiede zwischen den Personen der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche zeigen sich bei den folgenden Gründen für die Ausübung der Tätigkeit: a) aufgrund meiner persönlichen Werte und Überzeugungen; b) um Erfahrungen zu sammeln; c) weil ich eine Verpflichtung spüre, anderen zu helfen; d) um Leute kennen zu lernen, die sich für die gleichen Dinge interessieren wie ich; e) weil Menschen, die mir nahe stehen, dies unterstützen; f) weil meine Arbeit wichtig für die Menschen ist, die mich am besten kennen; g) weil meine Familie mich ermutigt, als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn tätig zu sein und h) weil ich Sportbekleidung gestellt bekomme (vgl. Abb. 26 und Abb. 27).

Eine Differenzierung der Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach der Form der Tätigkeit offenbart Unterschiede zwischen Ehrenamtlichen, Nebenberuflichen und Hauptberuflichen (vgl. Abb. 28 und Abb. 29).

So zeigt sich insbesondere, dass **monetäre Motive unter den hauptberuflich Beschäftigten ($M=5,08$) und nebenberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ($M=4,07$) deutlich stärker ausgeprägt sind, als unter den ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ($M=2,10$)**. So stimmt knapp ein Viertel der Hauptberuflichen voll zu, die Tätigkeit wegen des Geldes auszuüben, während dies nur auf 1,6 % der Ehrenamtlichen zutrifft. Auch die weiteren materiellen Motive sowie das Streben nach Anerkennung und sozialem Ansehen sind unter den hauptberuflich Beschäftigten am stärksten ausgeprägt. Weiterhin haben hauptberuflich beschäftigte TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ein stärkeres Motiv in dem Streben nach sportlichem Erfolg als die anderen beiden Gruppen (vgl. Abb. 29).

Andererseits sind ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen deutlich

stärker motiviert durch die Verbundenheit zum Verein und weil sie etwas für die Vereinsgemeinschaft tun möchten. Auch der Gemeinschaftsgedanke bzw. der Beitrag zum Wohle der Gesellschaft durch das Engagement und die Suche nach einem sinnstiftenden Engagement ist unter den ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Vergleich zu nebenberuflich und hauptberuflich Beschäftigten am stärksten ausgeprägt (vgl. Abb. 28).

2.5.2 Faktoren des Engagements

Im vorherigen Abschnitt wurden die einzelnen Gründe zur Ausübung der Tätigkeit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen detailliert dargestellt. Um eine kompaktere Darstellungsform wählen zu können, wurden die 31 einzelnen Items mit Hilfe einer Faktorenanalyse¹⁶ inhaltlich sinnvoll zusammengefasst. 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).

Mit Hilfe der Faktorenanalyse konnten die 31 einzelnen Items zu insgesamt neun übergreifenden Motiven zusammengefasst werden. **Die Motive zur Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn lassen sich wie folgt zusammenfassen: 1) Spaß, 2) Altruismus/Wertverständnis, 3) Gesellschaftliche Verantwortung, 4) Gemeinschaftsorientierung / Vereinszugehörigkeit, 5) persönliche Weiterentwicklung, 6) Sport, 7) soziales Umfeld, 8) Anerkennung und 9) materielle Aspekte (vgl. Tab. 45).**

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 TrainerInnen und**

16 Zur Vorgehensweise vgl. Methode, Abschnitt 4.5.6.

Ich übe meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aus, ...

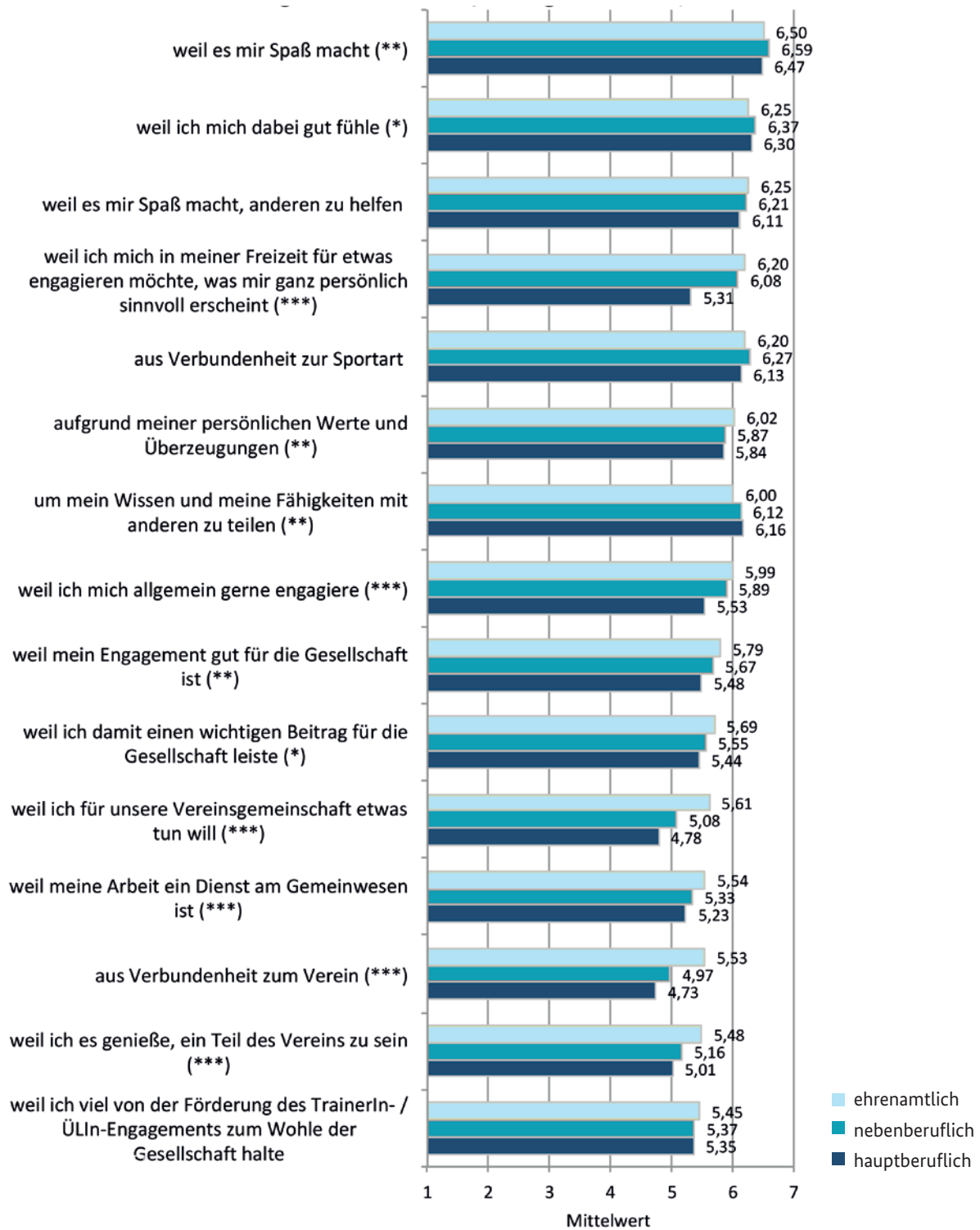


Abb. 28: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

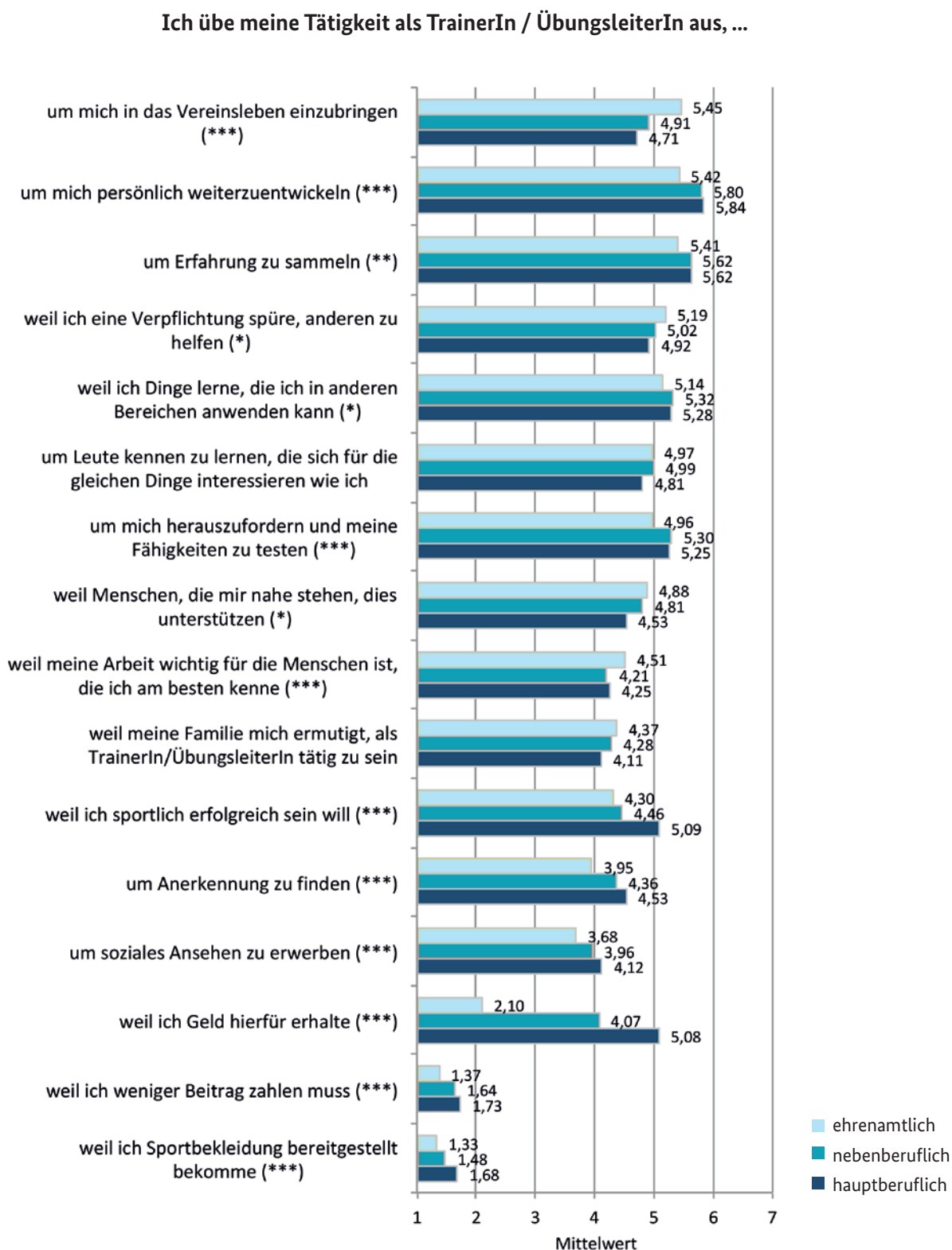


Abb. 29: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

ÜbungsleiterInnen im Motiv „Spaß“ zu finden ist. Hier liegt der Mittelwert bei $M=6,39$ und damit recht deutlich vor dem zweitwichtigsten Motivbündel, nämlich dem **Werteverständnis bzw. Altruismus** ($M=5,89$). Auf ähnlichem Niveau liegt das Motiv der gesellschaftlichen Verantwortung ($M=5,58$), aber auch die Gemeinschaftsorientierung innerhalb des Vereins, d.h. die Vereinszugehörigkeit, spielt eine wichtige Rolle für die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Die Gemeinschaftsorientierung hatte sich bereits in früheren Studien zur Motivation von ehrenamtlich Engagierten auf Basis ähnlicher Items als wichtiges Motiv herausgestellt (vgl. Braun, 2003). Auch die sportbezogenen Sonderauswertungen des Freiwilligensurveys zeigen, dass über zwei Drittel der Engagierten im Sportbereich ihre Tätigkeit ausüben, um mit anderen Menschen zusammen zu kommen (vgl. Braun, 2011).

Neben den gemeinschafts- und gemeinwesenorientierten Motiven finden auch die Motive der persönlichen Weiterentwicklung ($M=5,35$) sowie das rein sportliche Motiv ($M=5,28$) eine durchschnittlich ebenfalls eher hohe Zustimmung, während das soziale Umfeld ($M=4,55$) durchschnittlich eine etwas geringere Bedeutung für die Motivation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen spielt. Das Motiv der Anerkennung ist noch etwas geringer ausgeprägt ($M=3,88$), während die durchschnittlich geringste Zustimmung das Motiv der materiellen Anreize ($M=1,76$) erhält.

Betrachtet man ergänzend die Anteile derjenigen TeilnehmerInnen, die den neun Motiven voll zustimmen (d.h. Werte des additiven Indexes $\geq 6,50$), so zeigt sich, dass gut 61 % dem Motiv „Spaß“ vollkommen zustimmen, wobei der Anteil unter den Frauen signifikant höher ausfällt als unter den Männern (vgl. Abb. 30).

Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich zudem beim Motiv „Sport“, welches von knapp 28 % der Männer volle Zustimmung erfährt, während bei den Frauen nur gut ein Fünftel vollkommen zu-

stimmt, dieses Motiv in der Ausübung der Tätigkeit zu verfolgen. Andererseits ist das Motiv der **persönlichen Weiterentwicklung für knapp ein Fünftel der Trainerinnen und Übungsleiterinnen von hoher Relevanz, während sich der Anteil unter den Trainern und Übungsleitern auf knapp 17 % beläuft.** Kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich in den Motiven der gesellschaftlichen Verantwortung sowie des Altruismus (vgl. Abb. 30).

Betrachtet man die Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen differenziert nach Altersgruppen (vgl. Abb. 31), so zeigt sich z.B., dass die über 60-Jährigen deutlich stärker die Motive der gesellschaftlichen Verantwortung, des Altruismus bzw. des Werteverständnisses sowie der Vereins- und Gemeinschaftsorientierung verfolgen als die jüngeren Altersgruppen. Die Unterschiede hinsichtlich der zwei erstgenannten Motive zu allen anderen Altersgruppen sind statistisch signifikant.

Auch an dieser Stelle werden die Motive nach einer vorhandenen oder nicht vorhandenen Ausbildung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen für ihre Tätigkeit betrachtet. Es zeigt sich, dass in beiden Gruppen das Motiv „Spaß“ die höchste Zustimmung findet und der Unterschied zwischen den beiden Gruppen nur gering und nicht statistisch signifikant ist. Hingegen signifikante Unterschiede zeigen sich bei den Motiven der persönlichen Weiterentwicklung, der gesellschaftlichen Verantwortung und des Werteverständnisses. So stimmen hier jeweils die ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen stärker zu, diese Motive mit ihrer Tätigkeit zu verfolgen. Am größten ist der Unterschied beim Motiv der persönlichen Weiterentwicklung. Während knapp ein Fünftel der ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen diesem Motiv voll zustimmt, beläuft sich der Anteil der vollen Zustimmung unter den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport auf 13 % (vgl. Abb. 32). Im Umkehrschluss könnte man folgern, dass für die persönliche Weiterentwick-

Tab. 45: Ergebnis der Faktorenanalyse zu den Motiven der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Motive	Items (1=stimme überhaupt nicht zu; 7=stimme voll zu) „Ich übe meine Tätigkeit aus, ...“	Faktorladung	Mittelwert	Cronbach's alpha
Spaß				
	... weil es mir Spaß macht	0,860	6,39	0,803
	... weil ich mich dabei gut fühle	0,810		
Altruismus / Werteverständnis				
	... weil ich eine Verpflichtung spüre, anderen zu helfen	0,749	5,89	0,760
	... aufgrund meiner persönlichen Werte und Überzeugungen	0,724		
	... weil es mir Spaß macht, anderen zu helfen	0,660		
	... weil ich mich allgemein gern engagiere	0,493		
	... weil ich mich in meiner Freizeit für etwas engagieren möchte, was mir ganz persönlich sinnvoll erscheint	0,479		
Gesellschaftliche Verantwortung				
	... weil ich damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leiste	0,893	5,58	0,920
	... weil meine Arbeit ein Dienst am Gemeinwesen ist	0,867		
	... weil mein Engagement gut für die Gesellschaft ist	0,855		
	... weil ich viel von der Förderung des TrainerIn- / ÜLin-Engagements zum Wohle der Gesellschaft halte	0,764		
Gemeinschaftsorientierung / Vereinszugehörigkeit				
	... aus Verbundenheit zum Verein	0,876	5,41	0,922
	... um mich in das Vereinsleben einzubringen	0,876		
	... weil ich etwas für unsere Vereinsgemeinschaft tun will	0,858		
	... weil ich es genieße, ein Teil des Vereins zu sein	0,756		

Motive	Items (1=stimme überhaupt nicht zu; 7=stimme voll zu) „Ich übe meine Tätigkeit aus, ...“	Faktorladung	Mittelwert	Cronbach's alpha
Persönliche Weiterentwicklung				
	... um Erfahrungen zu sammeln	0,838	5,35	0,842
	... um mich persönlich weiterzuentwickeln	0,810		
	... weil ich Dinge lerne, die ich in anderen Bereichen anwenden kann	0,699		
	... um mich herauszufordern und meine Fähigkeiten zu testen	0,689		
	... um Leute kennenzulernen, die sich für die gleichen Dinge interessieren wie ich	0,616		
	... um mein Wissen und meine Fähigkeiten mit anderen zu teilen	0,414		
Sport(-art)				
	... aus Verbundenheit zur Sportart	0,776	5,28	0,461
	... weil ich sportlich erfolgreich sein will	0,698		
Soziales Umfeld				
	... weil meine Familie mich ermutigt, als TrainerIn/ ÜbungsleiterIn tätig zu sein	0,859	4,55	0,822
	... weil Menschen, die mir nahe stehen, dies unterstützen	0,828		
	... weil meine Arbeit wichtig für die Menschen ist, die ich am besten kenne	0,756		
Anerkennung				
	... um Anerkennung zu finden	0,905	3,88	0,879
	... um soziales Ansehen zu erwerben	0,874		
Materielle Aspekte				
	... weil ich weniger Beitrag zahlen muss	0,877	1,76	0,584
	... weil ich Sportbekleidung bereitgestellt bekomme	0,853		
	... weil ich Geld hierfür erhalte	0,516		

Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zur Ausübung ihrer Tätigkeit

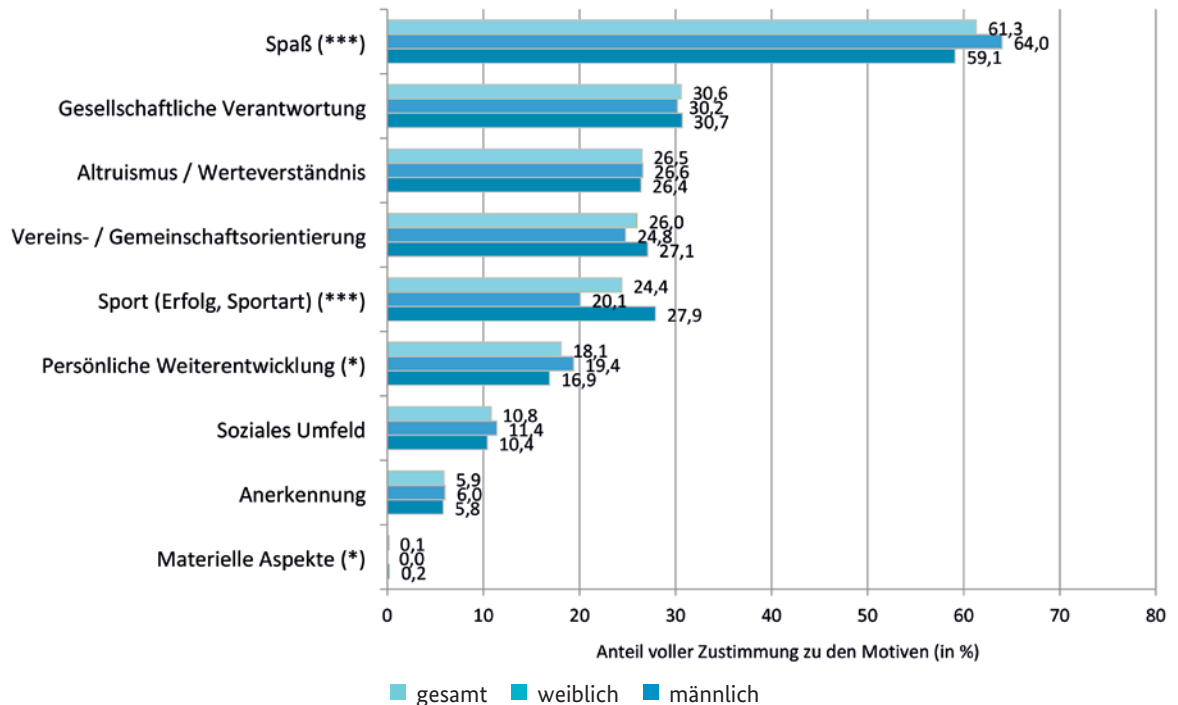


Abb. 30: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Geschlecht (Anteil voller Zustimmung in %).

Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zur Ausübung ihrer Tätigkeit

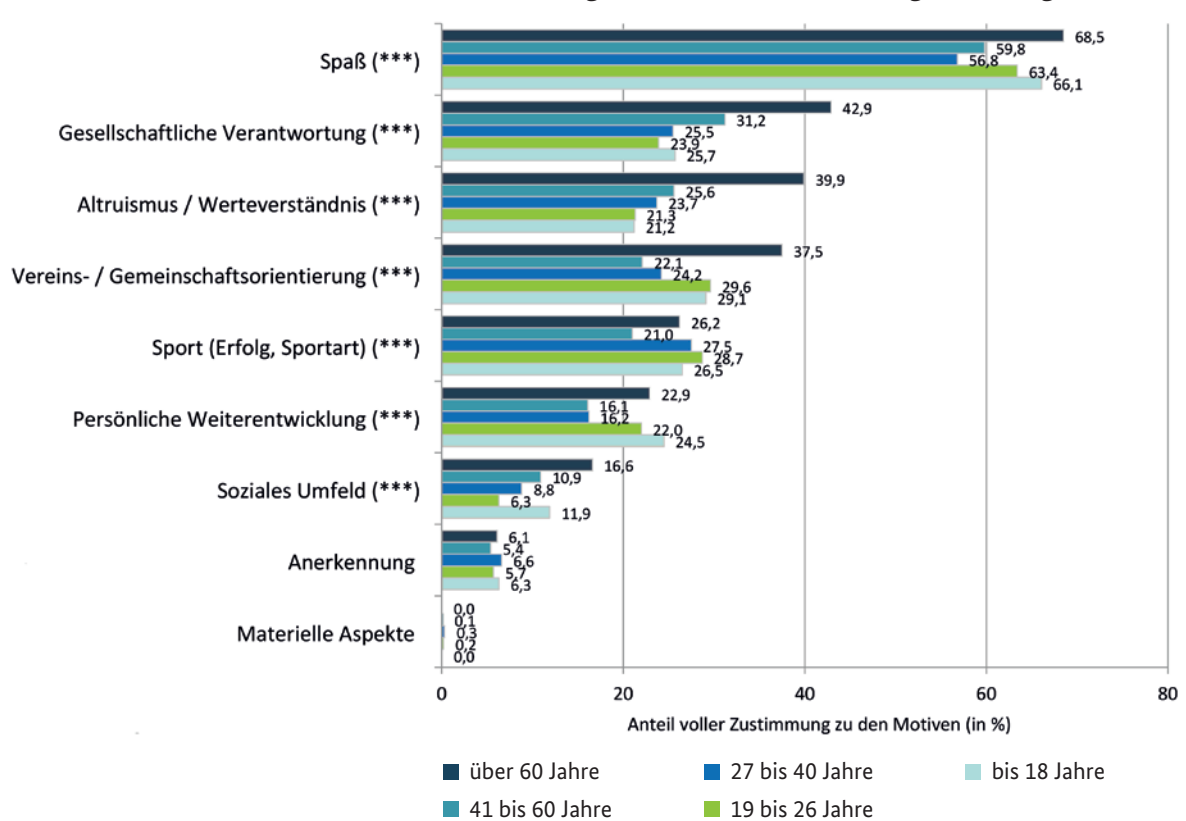


Abb. 31: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Altersgruppen (Anteil voller Zustimmung in %).

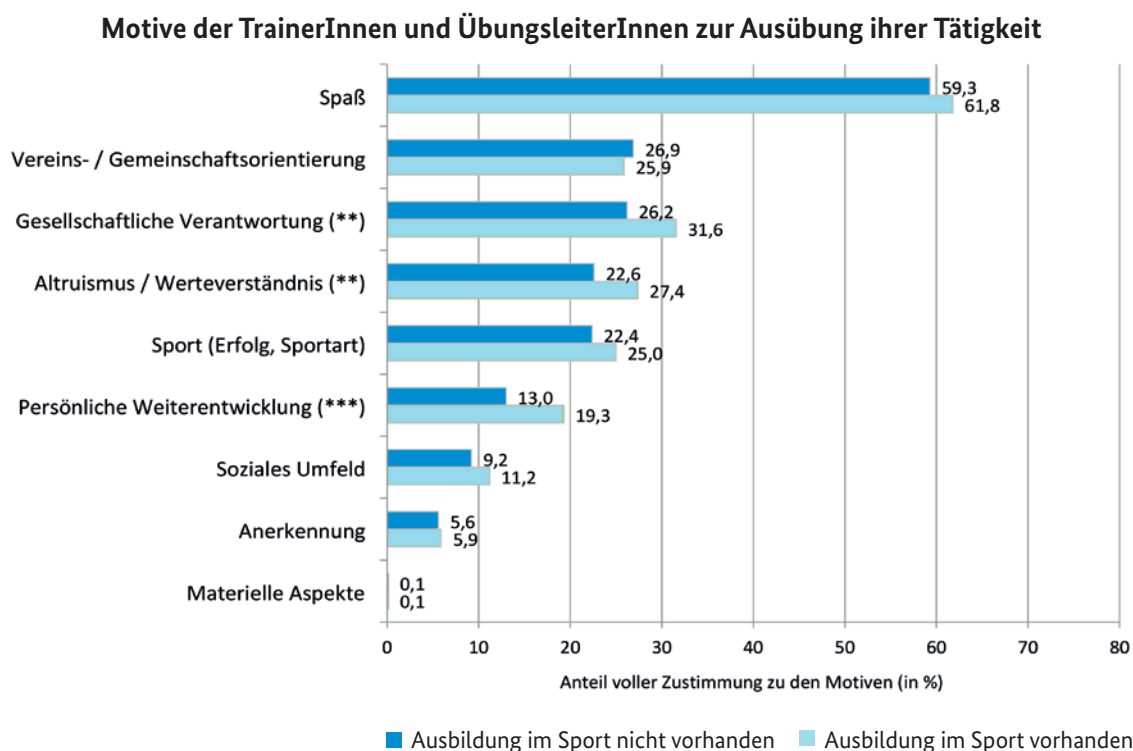


Abb. 32: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (Anteil voller Zustimmung in %).

lung somit auch die Ausbildung eine entscheidende Rolle zu spielen scheint.

Neben der differenzierten Auswertung der Motive nach Geschlecht, Altersgruppen und Ausbildung wird auch an dieser Stelle eine Differenzierung der Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach Tätigkeitsbereichen vorgenommen (vgl. Abb. 33). Hierbei zeigt sich, dass Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausführen, signifikant häufiger das Spaß-Motiv verfolgen (68 %), als dies bei Personen der Fall ist, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben (57,5 %). Ebenfalls spielt die gesellschaftliche Verantwortung für einen höheren Anteil der im ÜbungsleiterInnen-Bereich Tätigen eine Rolle, als dies für den TrainerInnen-Tätigkeitsbereich der Fall ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Motiven Altruismus und persönliche Weiterentwicklung.

Andererseits verfolgen Personen, die (nach eigener Aussage) nur im TrainerInnen-

Tätigkeitsbereich beschäftigt sind, signifikant häufiger rein sportliche Motive. Dies trifft auf 28,4 % der Personen in diesem Tätigkeitsbereich zu, während es unter den Personen mit reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten nur 14,5 % als starkes Motiv angeben. Allerdings ist unter den im TrainerInnen-Bereich Tätigen auch die Gemeinschaftsorientierung innerhalb des Vereins stärker ausgeprägt als unter Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben (vgl. Abb. 33).

Differenziert man auch hier nach der Form der Tätigkeit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, so zeigen sich insbesondere signifikante Unterschiede zwischen Ehrenamtlichen und den anderen beiden Beschäftigungsformen bei den Motiven der Vereins- bzw. Gemeinschaftsorientierung, dem Altruismus bzw. Werteverständnis und dem Sportmotiv. Während ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen den beiden erstgenannten Motiv-

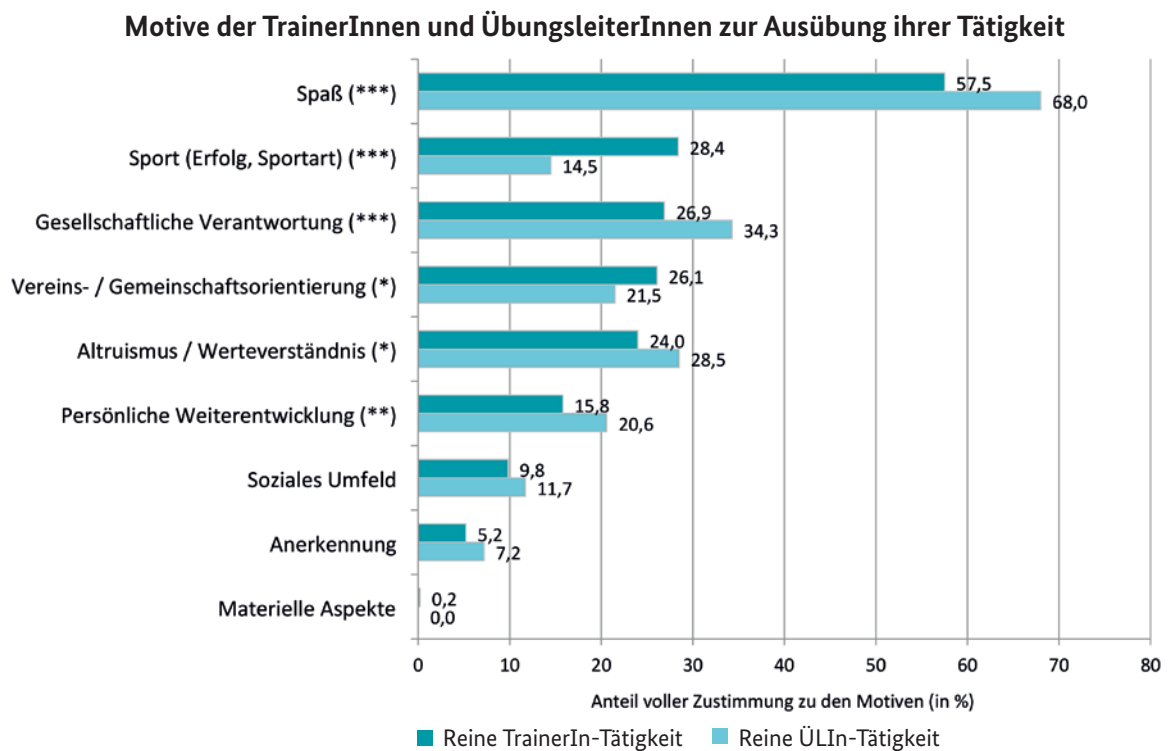


Abb. 33: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereich (Anteil voller Zustimmung in %).

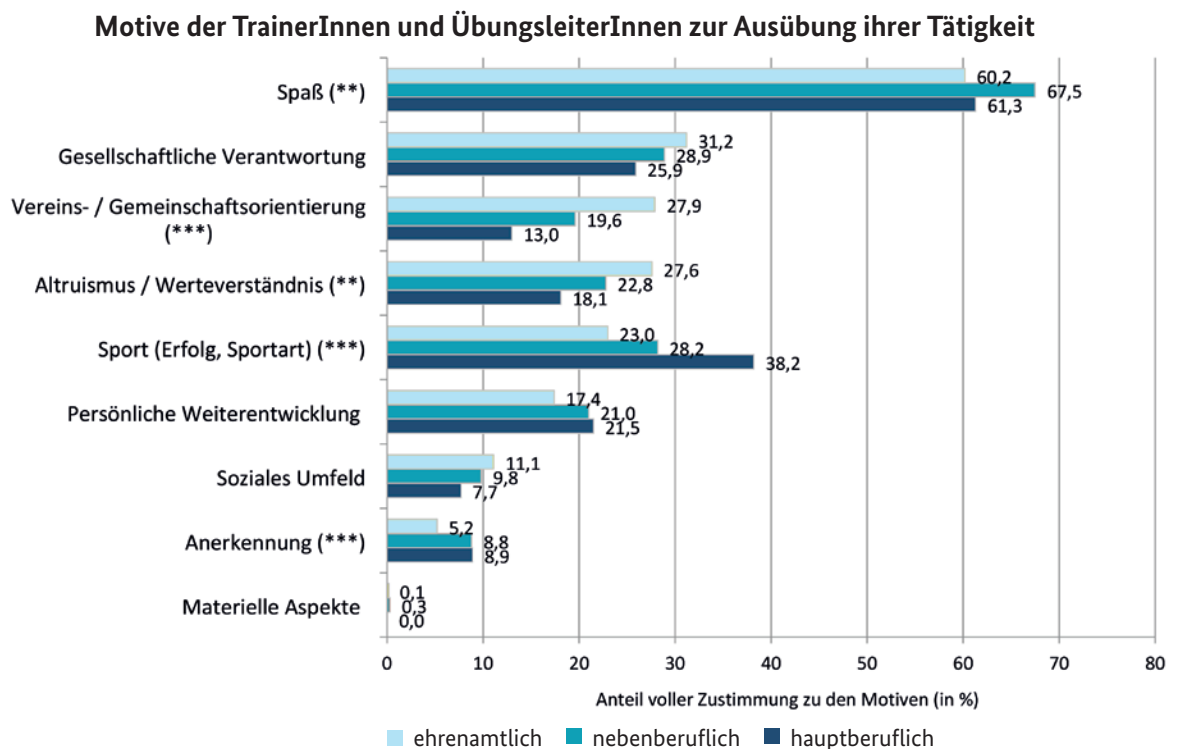


Abb. 34: Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit (Anteil voller Zustimmung in %).

bündeln stärker zustimmen, ist die Zustimmung zum Sport-Motiv unter den neben- und insbesondere hauptberuflich Beschäftigten stärker ausgeprägt. Am stärksten ist allerdings unter allen Beschäftigungsformen das Spaß-Motiv ausgeprägt (vgl. Abb. 34).

2.5.3 Fazit zu den Motiven der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Analysen aussagefähige Motivbündel herausstellen, die teilweise bereits existierende Studien insofern bestätigen, als dass sich eine **Differenzierung zwischen Gemeinsinn und persönlichen Motiven herausstellt** (vgl. Braun, 2003, 2011; Hoyer et al., 2008). **Ergänzend haben sich jedoch weitere Motive herauskristallisiert, die im Vergleich zu anderen Bereichen ehrenamtlichen Engagements insbesondere sportspezifischer Natur sind, nämlich die Sportart selbst und der sportliche Erfolg.** Zudem zeigt sich, dass es nicht nur Unterschiede in der Motivstruktur unterschiedlicher ehrenamtlicher Tätigkeiten wie formalen und informellen Tätigkeiten gibt (vgl. Braun, 2003), sondern auch **Unterschiede zwischen den Bereichen, in denen die Ehrenamtlichen ihrer Tätigkeit nachgehen.** So scheint es bei der Untersuchung von Motiven ehrenamtlichen Engagements unter TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen durchaus angebracht, nach sportartspezifischen und sportartübergreifenden Tätigkeiten zu unterscheiden. Zudem sollte die Altersstruktur beachtet werden, denn auch hier zeigen sich durchaus Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

2.6 Zufriedenheit

2.6.1 Allgemeine Zufriedenheit

Neben den Motiven für die Ausübung ihrer Tätigkeit wurden die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen auch nach der Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit befragt. **Insgesamt zeigt sich, dass die durchschnittliche Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit allgemein sehr hoch ausfällt.** Auf einer elfstufigen Skala (von 0 = "überhaupt nicht zufrieden" bis 10 = "äußerst zufrieden") geben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen durchschnittlich einen Wert von $M=8,00$ an, wobei die Zufriedenheit unter den Frauen signifikant höher ausfällt als unter den Männern. Auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit ($M=7,74$) und des Vereins ($M=8,64$) fällt im Schnitt sehr hoch und ausgeglichen zwischen den Geschlechtern aus. Untermauert werden diese positiven Ergebnisse dadurch, dass durchschnittlich **nur eine geringe Anzahl an TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ($M=3,46$) bisher mit dem Gedanken gespielt hat, die laufende Tätigkeit zu beenden,** wobei die Zustimmung bei den Männern hier etwas höher ausfällt¹⁷ (vgl. Tab. 46).

Betrachtet man die allgemeine Zufriedenheit differenziert nach Altersgruppen, so zeigt sich z.B., dass **die jüngsten und ältesten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen allgemein am zufriedensten mit ihrer Tätigkeit sind.** Am geringsten, aber durchschnittlich noch immer hoch ($M=7,85$), ist die Zufriedenheit mit der Tätigkeit bei den 27- bis 40-Jährigen ausgeprägt. In dieser Gruppe fällt auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit am geringsten aus ($M=7,61$) und Gedanken an eine Beendigung treten hier am häufigsten auf im Vergleich zu den anderen Altersgruppen. Mit dem Ver-

¹⁷ Allerdings ist bei den Ergebnissen zu beachten, dass sie als nicht-repräsentativ für die Grundgesamtheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Deutschland angesehen werden können. So könnte es sein, dass sich an der Befragung tendenziell die ohnehin stärker engagierten und damit ggf. auch zufriedeneren TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen beteiligt haben (vgl. Methode, Abschnitt 4.4.3).

Tab. 46: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach Geschlecht.

Item	Skala	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
		Mittelwert			
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	0=überhaupt nicht zufrieden; 10=äußerst zufrieden	8,00	7,87	8,15	0,000***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	0=unwahrscheinlich; 10=äußerst wahrscheinlich	7,74	7,73	7,76	0,632
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0=noch nie; 10=sehr häufig	3,46	3,62	3,27	0,000***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0=unwahrscheinlich; 10=äußerst wahrscheinlich	8,64	8,68	8,60	0,154

Tab. 47: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach Altersgruppen.

Item	Alter (in Jahren)					Signifikanz
	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60	
	Mittelwert					
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	8,30	7,99	7,85	8,00	8,31	0,000***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	7,55	7,69	7,61	7,77	8,22	0,000***
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	2,10	3,07	3,64	3,41	3,51	0,000***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	8,42	8,53	8,66	8,73	8,99	0,000***

ein sind alle Altersgruppen im Schnitt sehr zufrieden, wobei man beobachten kann, **dass die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit einer Weiterempfehlung des Vereins mit dem Alter zunimmt** (vgl. Tab. 47).

Interessant ist zudem, die Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Tätigkeit im Sport zu betrachten. Es zeigt sich, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die über keine Ausbildung für ihre Tätigkeit im

Sport verfügen, zwar insgesamt ebenfalls recht zufrieden sind, jedoch ihre Zufriedenheit signifikant geringer ist als die von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit Ausbildung. Auch fällt die Zustimmung, die Tätigkeit weiterempfehlen zu wollen, unter den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung relativ hoch, aber im Vergleich durchschnittlich geringer aus. **Dazu passt, dass ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen seltener mit dem Gedanken gespielt haben, die Tätigkeit zu**

beenden. Hingegen spielt eine vorhandene oder nicht vorhandene Ausbildung keine Rolle für die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins (vgl. Tab. 48). **Um eine allgemein höhere Zufriedenheit mit der Tätigkeit zu erreichen, scheint demnach eine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport ein entscheidender Faktor zu sein. Dagegen scheint eine hohe Zufriedenheit mit dem Verein eine Voraussetzung zu sein, sich auch ohne Ausbildung zu engagieren.**

Differenziert man die Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach Tätigkeitsbereichen, in denen die TeilnehmerInnen der Befragung nach eigener Angabe tätig sind, so zeigt sich, **dass Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben, insgesamt etwas zufriedener mit der Tätigkeit sind ($M=8,39$) als Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben ($M=7,79$).** Der Unterschied erweist sich als statistisch signifikant. Personen in rei-

nen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten würden die Tätigkeit und den Verein tendenziell auch etwas häufiger empfehlen als Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten, wobei der Unterschied bei der Empfehlung des Vereins nur sehr gering und nicht signifikant ist. Die durchschnittlich etwas geringere Zufriedenheit von Personen, die in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten beschäftigt sind, wird auch dadurch untermauert, dass diese Personen im Schnitt etwas häufiger mit dem Gedanken gespielt haben, die Tätigkeit zu beenden, als dies bei Personen mit reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten der Fall ist (vgl. Tab. 49).

Die Betrachtung der Zufriedenheit nach der Form der Tätigkeit zeigt, dass **nebenberufliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen am zufriedensten mit ihrer Tätigkeit sind. Hier zeigt sich insbesondere ein signifikanter Unterschied zu den ehrenamtlich Tätigen.** Auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung

Tab. 48: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung.

Item	Skala	Ausbildung im Sport		Signifikanz
		vorhanden	nicht vorhanden	
		Mittelwert		
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	0=überhaupt nicht zufrieden; 10=äußerst zufrieden	8,06	7,76	0,000***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	0=unwahrscheinlich; 10=äußerst wahrscheinlich	7,80	7,52	0,000***
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0=noch nie; 10=sehr häufig	3,40	3,68	0,006**
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0=unwahrscheinlich; 10=äußerst wahrscheinlich	8,66	8,59	0,340

Tab. 49: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, nach Tätigkeitsbereichen.

Item	Skala	Tätigkeitsbereiche			Signifikanz ¹⁸
		Reine TrainerIn-Tätigkeiten	Reine ÜLin-Tätigkeiten	TrainerIn- und ÜLin-Tätigkeiten	
		Mittelwert			
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	0=überhaupt nicht zufrieden; 10= äußerst zufrieden	7,79	8,39	8,14	0,000***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	0=unwahrscheinlich; 10=äußerst wahrscheinlich	7,59	8,01	7,95	0,000***
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0=noch nie; 10=sehr häufig	3,61	3,07	3,51	0,000***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0=unwahrscheinlich; 10= äußerst wahrscheinlich	8,61	8,63	8,86	0,971

der Tätigkeit ist unter den Nebenberuflichen am stärksten ausgeprägt, allerdings liegt der Wert nur leicht über dem der Ehrenamtlichen. Signifikante Unterschiede zeigen sich hier zwischen Hauptberuflichen, die eine geringere Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit angeben, und den anderen beiden Gruppen (vgl. Tab. 50).

Ehrenamtliche und hauptberufliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen haben bereits häufiger an eine Beendigung ihrer Tätigkeit gedacht als nebenberufliche. Die Unterschiede zu den Nebenberuflichen sind statistisch signifikant. Andererseits zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen ehrenamtlichen und nebenberuflichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfeh-

lung des Vereins unter den Hauptberuflichen signifikant geringer ausgeprägt als unter den Ehrenamtlichen (vgl. Tab. 50).

2.6.2 Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit

Betrachtet man neben der allgemeinen Zufriedenheit auch die Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (vgl. Abb. 35 und Abb. 36), so zeigen sich die höchsten Zufriedenheitswerte für die eigene Leistung als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, die Zusammenarbeit im Verein, den sportlichen Erfolg der Trainingsgruppe, die Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder des eigenen Vereins sowie hinsichtlich der Motivation der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Ausbaufähig und somit für die Vereine interessant sind die

¹⁸ Bezieht sich auf den Unterschied zwischen Personen mit reinen TrainerInnen-Tätigkeiten und Personen mit reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten.

Tab. 50: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, nach der Form der Tätigkeit.

Item	Skala	ehren- amtlich	neben- beruflich	haupt- beruflich	Signifikanz ¹⁹
		Mittelwert			
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	0=überhaupt nicht zufrieden; 10 = äußerst zufrieden	7,94	8,26	7,97	0,000***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	0=unwahrscheinlich; 10=äußerst wahrscheinlich	7,76	7,90	6,75	0,000***
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0=noch nie; 10=sehr häufig	3,54	3,06	3,55	0,000***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0=unwahrscheinlich; 10=äußerst wahrscheinlich	8,68	8,55	8,29	0,006**

Zufriedenheit mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit sowie die Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ausweisen oder Ähnlichem. **Insgesamt scheinen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zudem mit den Unterstützungsleistungen der Vereine und der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge der Vereine zufriedener zu sein, als dies bei den Verbänden der Fall ist.** So ist die Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen insgesamt, neben den steuerlichen Vergünstigungen, am geringsten ausgeprägt mit dem verbandlichen Meldewesen sowie der Offenheit der Verbände für Kritik und Änderungsvorschläge

Interessant ist, dass die Trainerinnen und Übungsleiterinnen nahezu durchgehend zufriedener mit den einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit sind als ihre männlichen Kollegen. Dies zeigt sich insbesondere hinsichtlich des

bürokratischen Aufwands für die Kostenerstattung, der Vereinbarkeit der Tätigkeit mit Familie und Freunden sowie dem Beruf, steuerlichen Vergünstigungen, der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verband sowie der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten (vgl. Abb. 35 und Abb. 36). Einzig mit der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verein sind die männlichen Trainer und Übungsleiter etwas zufriedener. Allerdings ist der Unterschied nur gering und nicht statistisch signifikant.

Eine Betrachtung der Verteilung der Zufriedenheit²⁰ der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit den einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit zeigt, dass über 90 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer eigenen Leistung zufrieden sind, während nur 3 % angeben, nicht bzw. weniger mit der eigenen Leistung als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn zufrieden zu sein (vgl. Abb. 37).

¹⁹ Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Auf die einzelnen signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen drei Gruppen wird im Text eingegangen.

²⁰ 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).

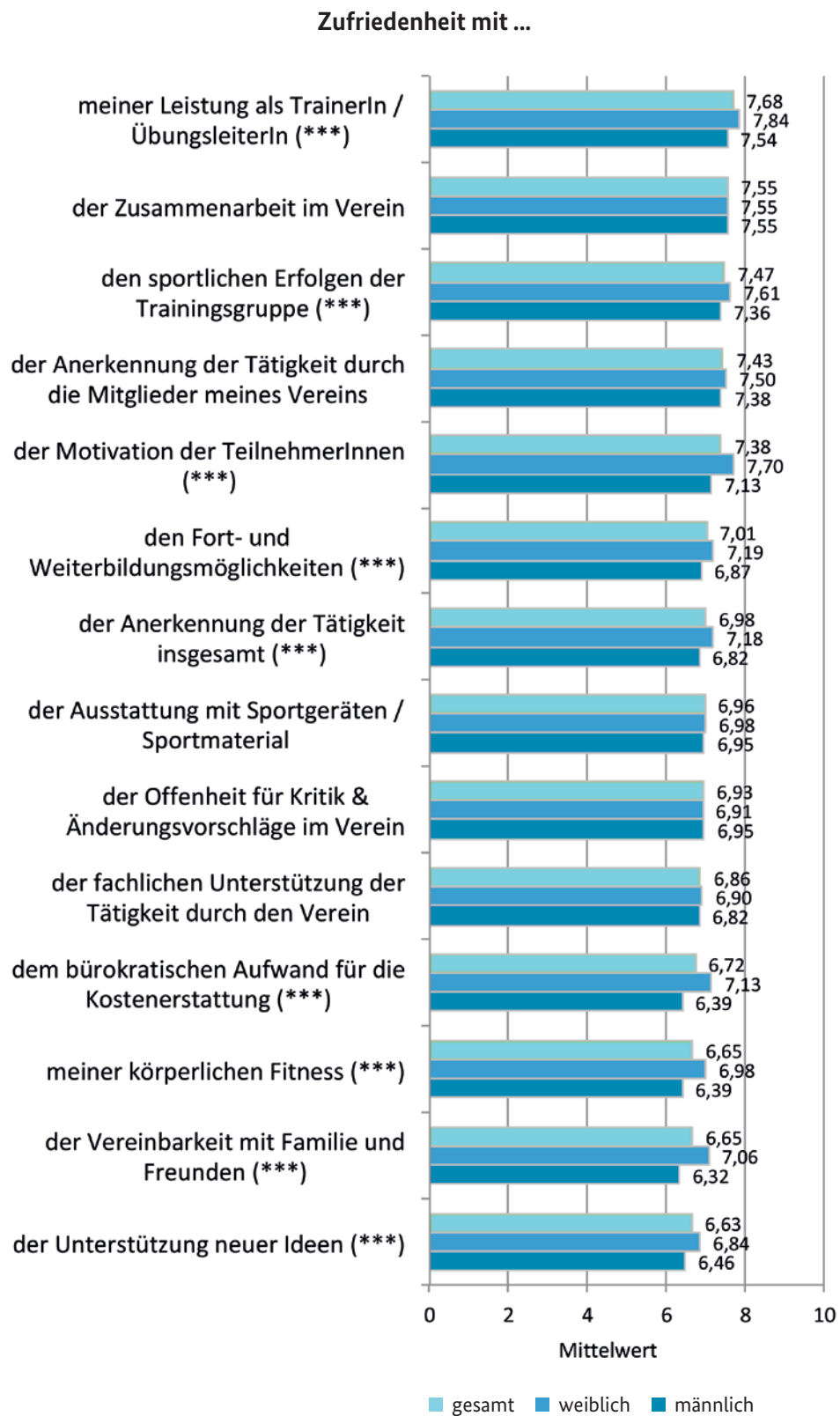


Abb. 35: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Geschlecht (0="überhaupt nicht zufrieden" bis 10="äußerst zufrieden"; Teil 1).

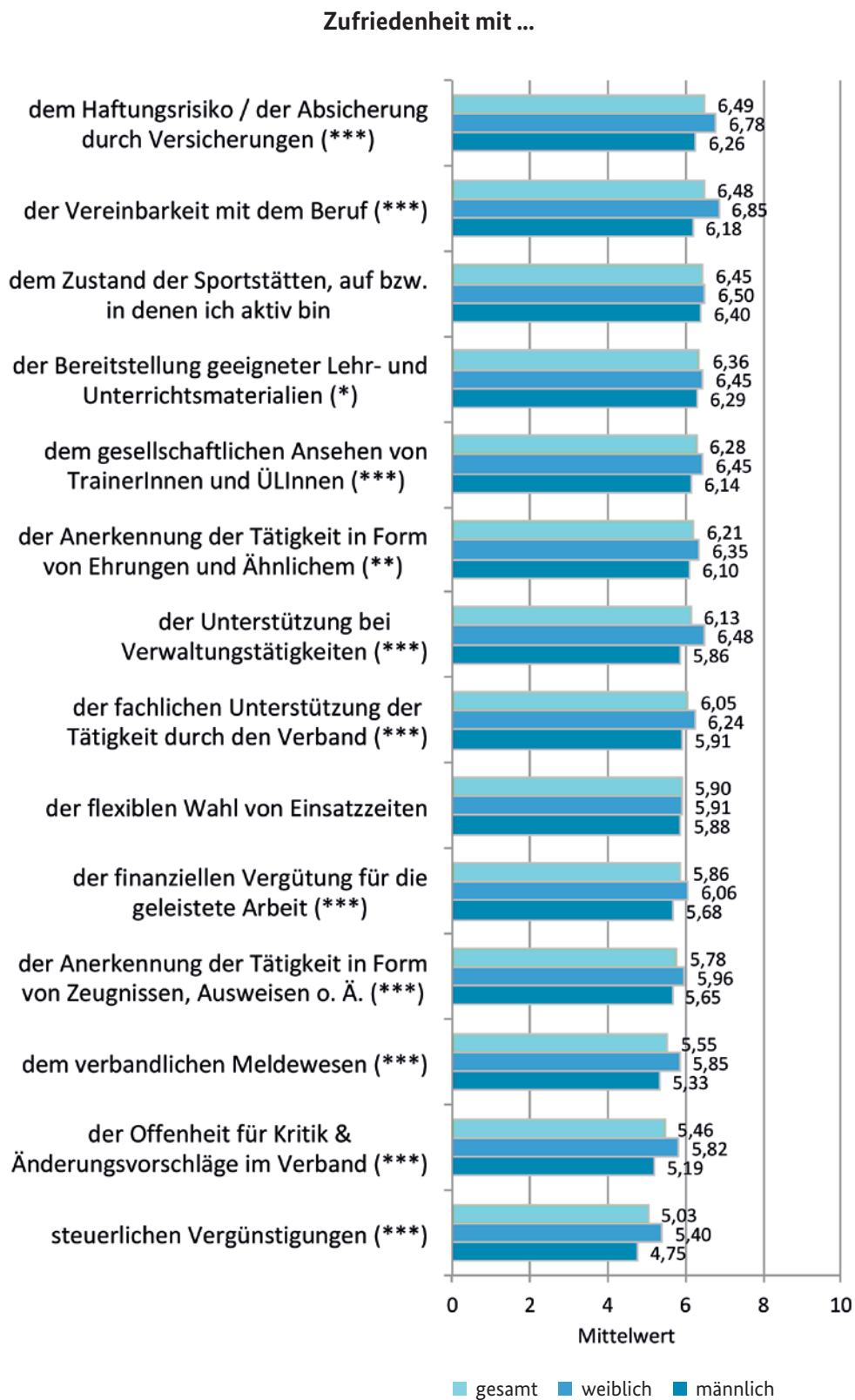


Abb. 36: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Geschlecht (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).

Die Betrachtung der Verteilung der Zufriedenheit bestätigt, dass die Mehrheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zufrieden ist mit der Motivation der TeilnehmerInnen (83 %), den sportlichen Erfolgen der Trainingsgruppe (83 %), der Zusammenarbeit im Verein (82 %) sowie der Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder des eigenen Vereins (81 %). Etwa drei Viertel sind außerdem zufrieden mit der Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterialien, der Anerkennung der Tätigkeit insgesamt sowie den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (vgl. Abb. 37).

Schaut man auf die Bereiche, in denen sich die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen hingegen weniger zufrieden zeigen, so wird deutlich, dass rund 37 % weniger bzw. nicht zufrieden sind mit steuerlichen Vergünstigungen, jeweils rund 29 % nicht bzw. weniger zufrieden sind mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit sowie der Offenheit der Verbände für Kritik und Änderungsvorschläge und jeweils rund 27 % weniger bzw. nicht zufrieden sind mit dem verbandlichen Meldewesen und der flexiblen Wahl von Einsatzzeiten (vgl. Abb. 38).

Betrachtet man die Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit differenziert nach Altersgruppen, so zeigen sich einige Unterschiede (vgl. Abb. 39 bis Abb. 41).

Ähnlich wie bei den Motiven fällt auf, dass sich die Zufriedenheit der jüngsten und ältesten Gruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen häufig von der Zufriedenheit der drei weiteren Altersgruppen unterscheidet. Dieses Muster zeigt sich bspw. bei der Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Verein, den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, der Bereitstellung geeigneter Lehr- und Unterrichtsmaterialien, der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verein, der fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verein, dem gesellschaftlichen Ansehen von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, der flexiblen Wahl von Einsatzzeiten sowie der Vereinbarkeit mit Familie und Freuden sowie dem Beruf. Die

größere Zufriedenheit mit den beiden zuletzt genannten Aspekten dürfte in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass sich Jugendliche bis zu 18 Jahren häufig noch nicht im Berufsleben befinden dürften und ältere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen über 60 Jahren häufig schon aus dem Berufsleben ausgeschieden sein dürften. Somit stehen diesen beiden Gruppen mehr zeitliche Ressourcen zur Verfügung, als den Altersgruppen der 19- bis 60-Jährigen.

Auffällig ist zudem, dass die jüngsten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen signifikant zufriedener sind mit steuerlichen Vergünstigungen, der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verband sowie dem verbandlichen Meldewesen, als die älteren TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Abb. 41). Möglicherweise hatten die bis zu 18-Jährigen bis dato weniger Berührungspunkte mit den genannten Aspekten als die älteren TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, was wiederum zu einer geringen Frustration in diesen Bereichen und somit zu einer größeren Zufriedenheit führen könnte.

Eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Aspekte der Zufriedenheit nach TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport zeigt einige interessante Ergebnisse (vgl. Abb. 42 und Abb. 43). **So sind TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung u.a. signifikant weniger zufrieden mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, der fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verband sowie der Bereitstellung geeigneter Lehr- und Unterrichtsmaterialien. Eine Verbesserung im Bereich der Aus- und Fortbildungsangebote von Seiten der Vereine und Verbände könnte also möglicherweise zu einer höheren Ausbildungsquote der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen führen.**

Darüber hinaus sind die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport durchschnittlich weniger zufrieden mit der eigenen Leistung, der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ausweisen oder Ähnlichem, der Anerkennung der Tä-

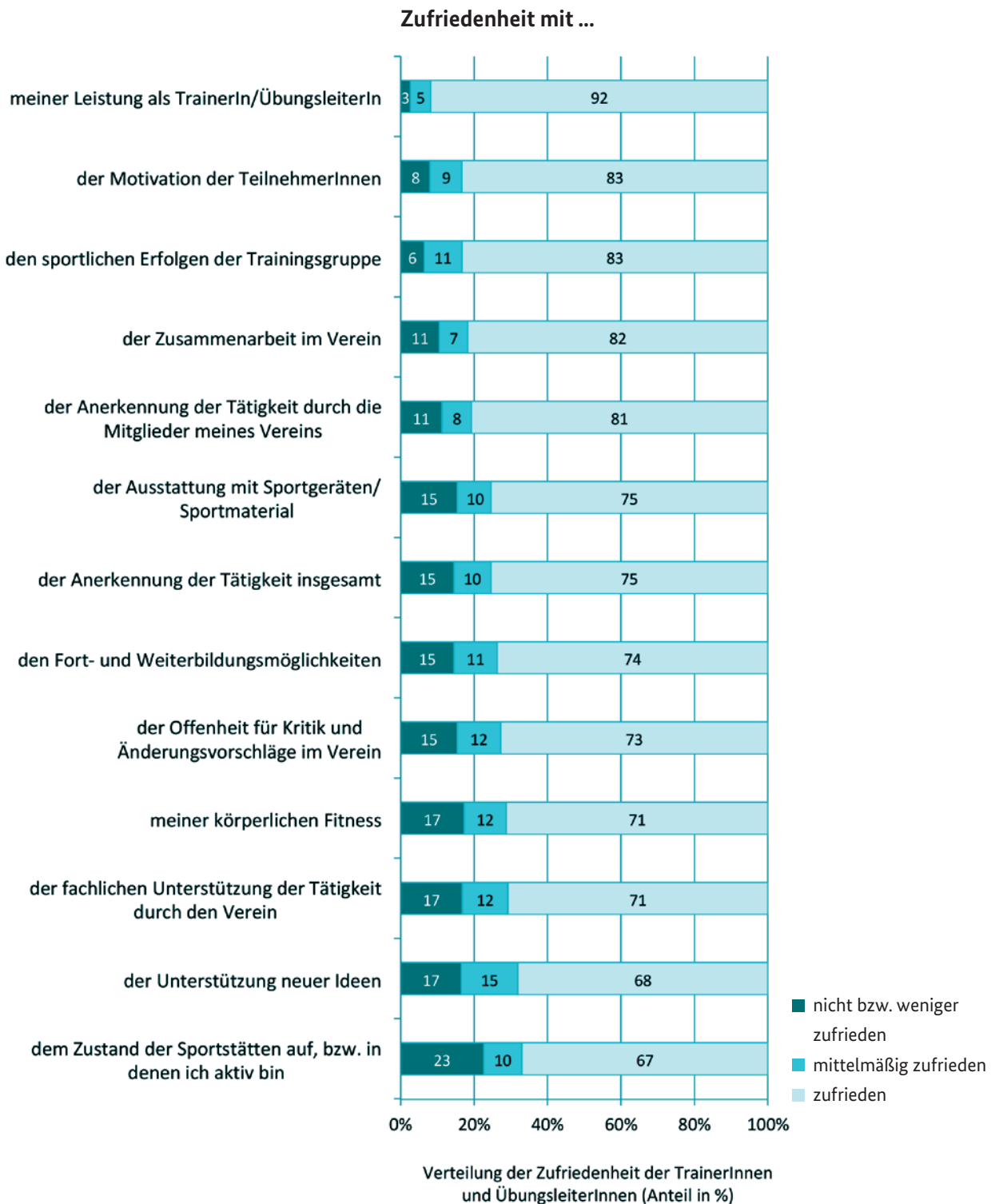


Abb. 37: Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 1).

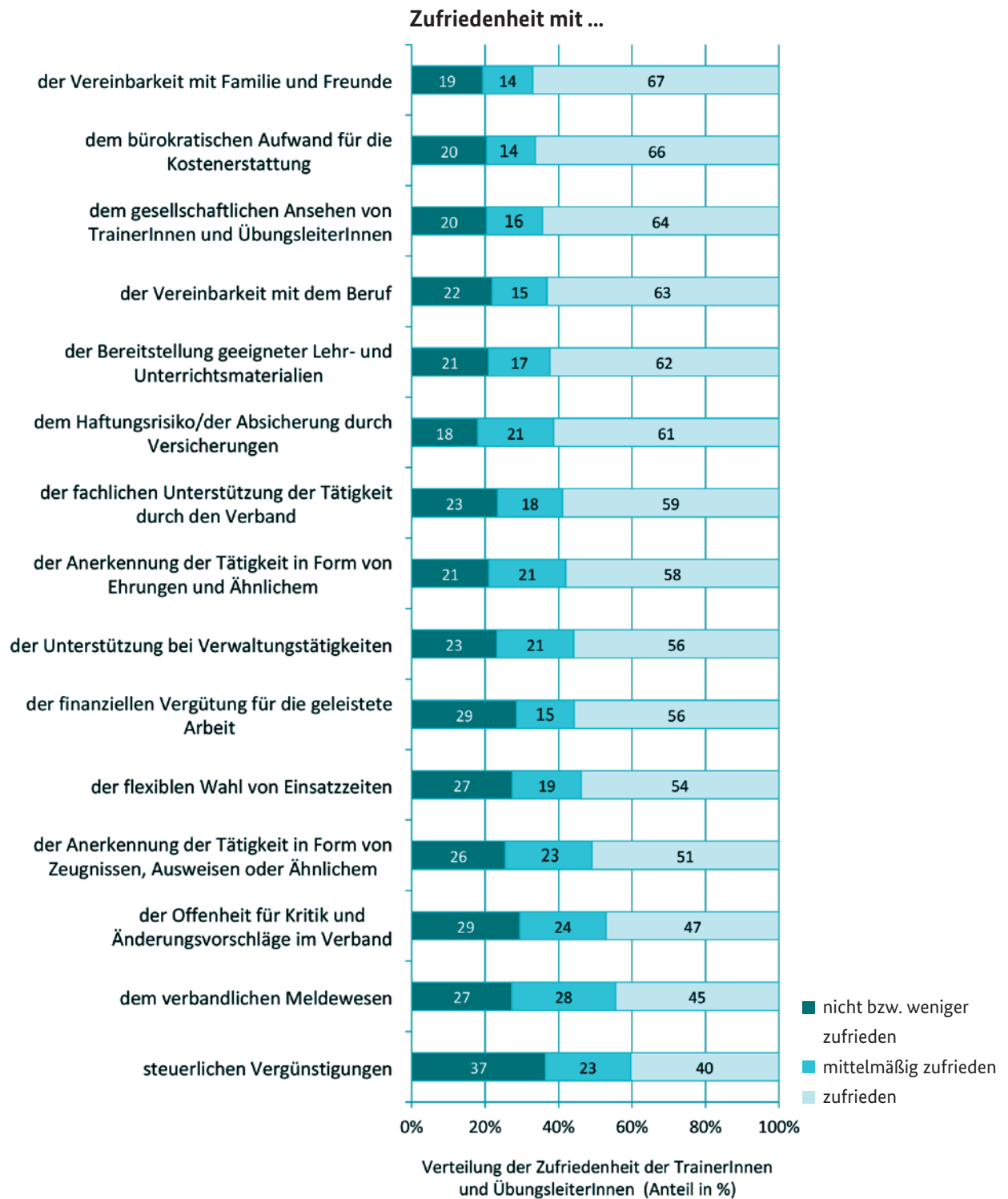


Abb. 38: Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 2).

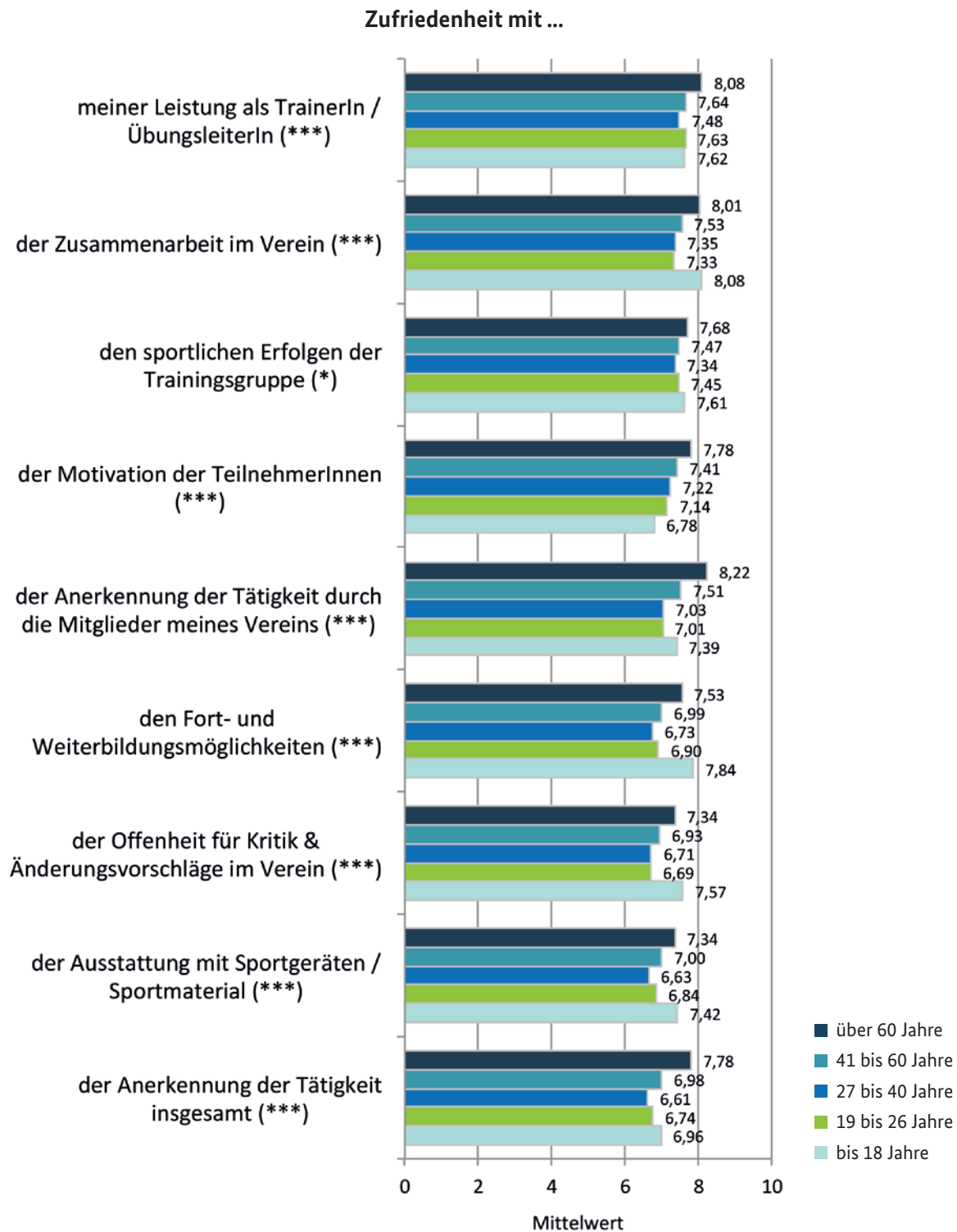


Abb. 39: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).

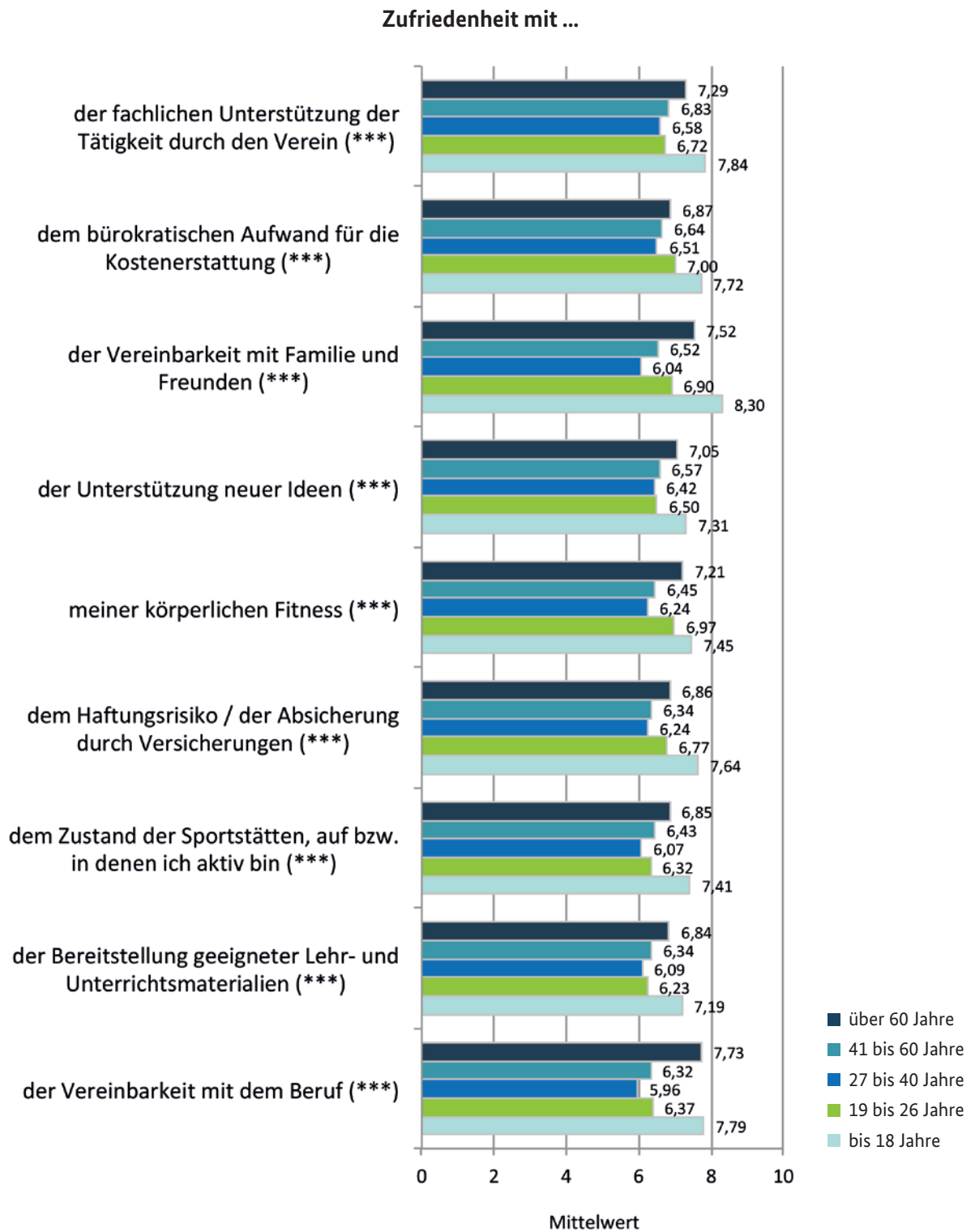


Abb. 40: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).

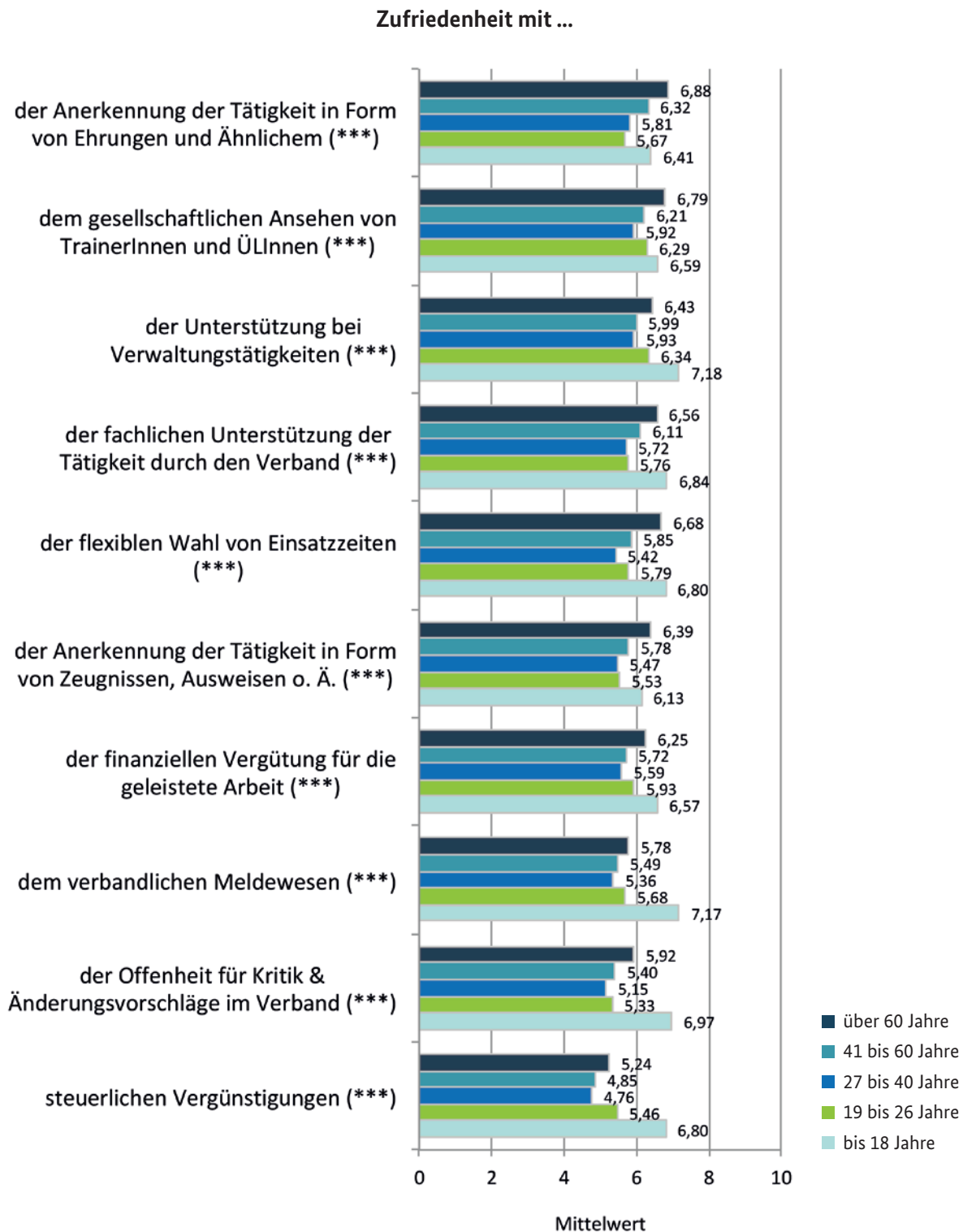


Abb. 41: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 3).

tigkeit durch die Mitglieder des eigenen Vereins sowie der Motivation der TeilnehmerInnen (vgl. Abb. 42 und Abb. 43). **Eine fachliche Ausbildung für die Tätigkeit scheint folglich wichtig für die persönliche Einschätzung der Leistung, aber auch für die Einschätzung der Leistung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen durch den Verein und die Trainingsgruppe.**

Andererseits sind TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport insbesondere weniger zufrieden mit steuerlichen Vergünstigungen, der Vereinbarkeit mit Familie und Freunden, der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten sowie dem Haftungsrisiko bzw. der Absicherung durch Versicherungen. Möglicherweise steigt bei ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen auch die Erwartungshaltung gegenüber dem Vereins- und Verbandssystem hinsichtlich entsprechender Unterstützungsleistungen. Auch diese Ergebnisse dürften für die Vereine und Verbände vor dem Hintergrund einer langfristigen Bindung der ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen von besonderem Interesse sein.

Betrachtet man zudem die Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen differenziert nach den Tätigkeitsbereichen, in denen sie nach eigener Angabe ausschließlich tätig sind, so zeigt sich, dass Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben, durchschnittlich in allen Bereichen zufriedener sind

als Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben. Die Unterschiede sind zudem durchgehend signifikant. Besonders große Differenzen in der Zufriedenheit zeigen sich bei der Vereinbarkeit mit dem Beruf sowie Familie und Freunden, der körperlichen Fitness, der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verband sowie der Anerkennung der Tätigkeit insgesamt (vgl. Abb. 44 und Abb. 45).

Die Betrachtung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen differenziert nach der Form der Tätigkeit zeigt ebenfalls einige Unterschiede zwischen den drei Gruppen (vgl. Abb. 46 und Abb. 47). Es fällt z.B. auf, dass **nebenberufliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in einigen Bereichen zufriedener sind als ehrenamtliche und hauptberufliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.** Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Zufriedenheit zeigen sich insbesondere in folgenden Bereichen: der Anerkennung der Tätigkeit insgesamt, dem bürokratischen Aufwand für die Kostenerstattung, der Vereinbarkeit mit Familie und Freunden, dem gesellschaftlichen Ansehen von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit, dem verbandlichen Meldewesen sowie steuerlichen Vergünstigungen. Hauptberufliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind andererseits zufriedener als Ehrenamtliche mit der eigenen Leistung und der Vereinbarkeit mit dem Beruf.

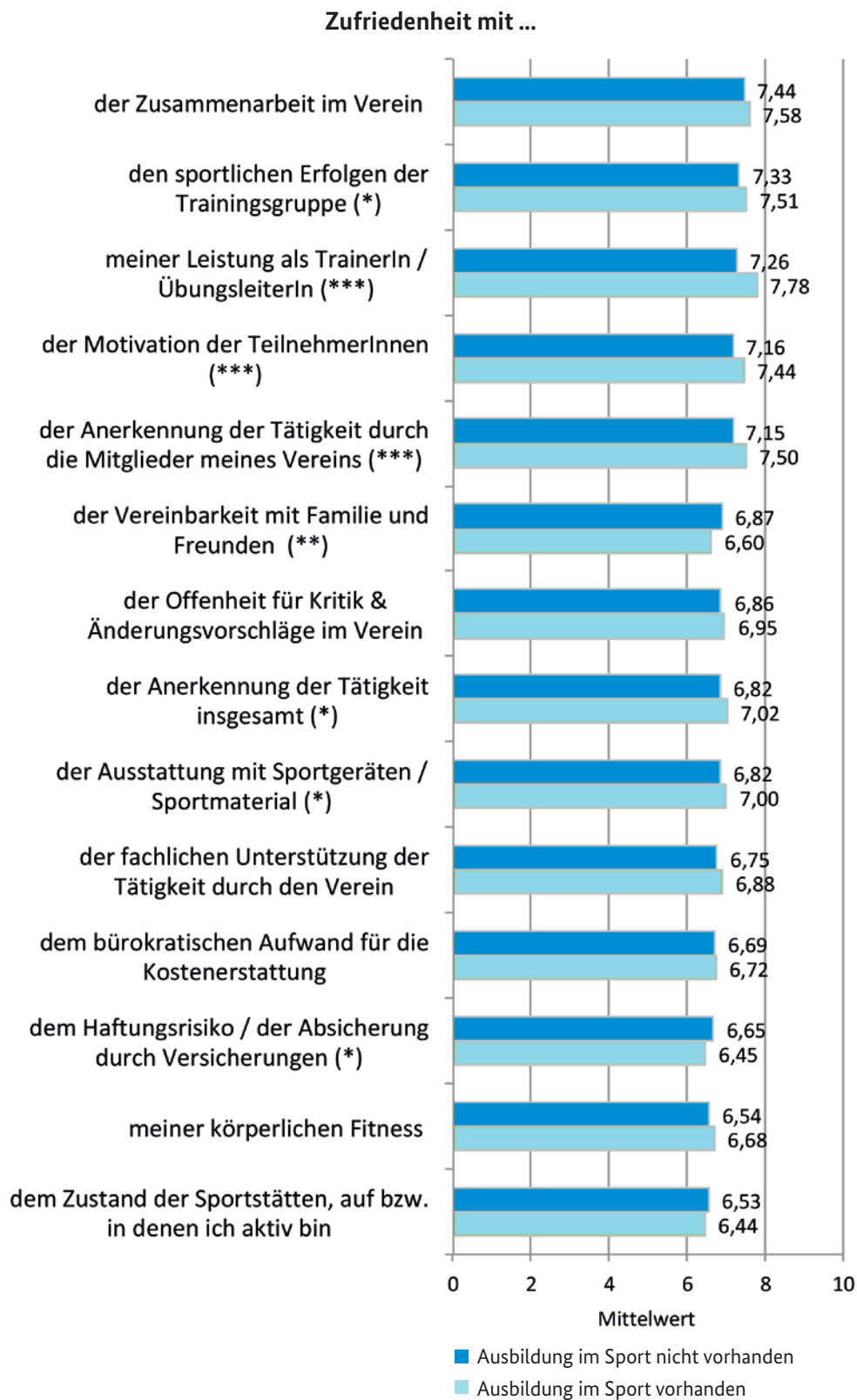


Abb. 42: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).

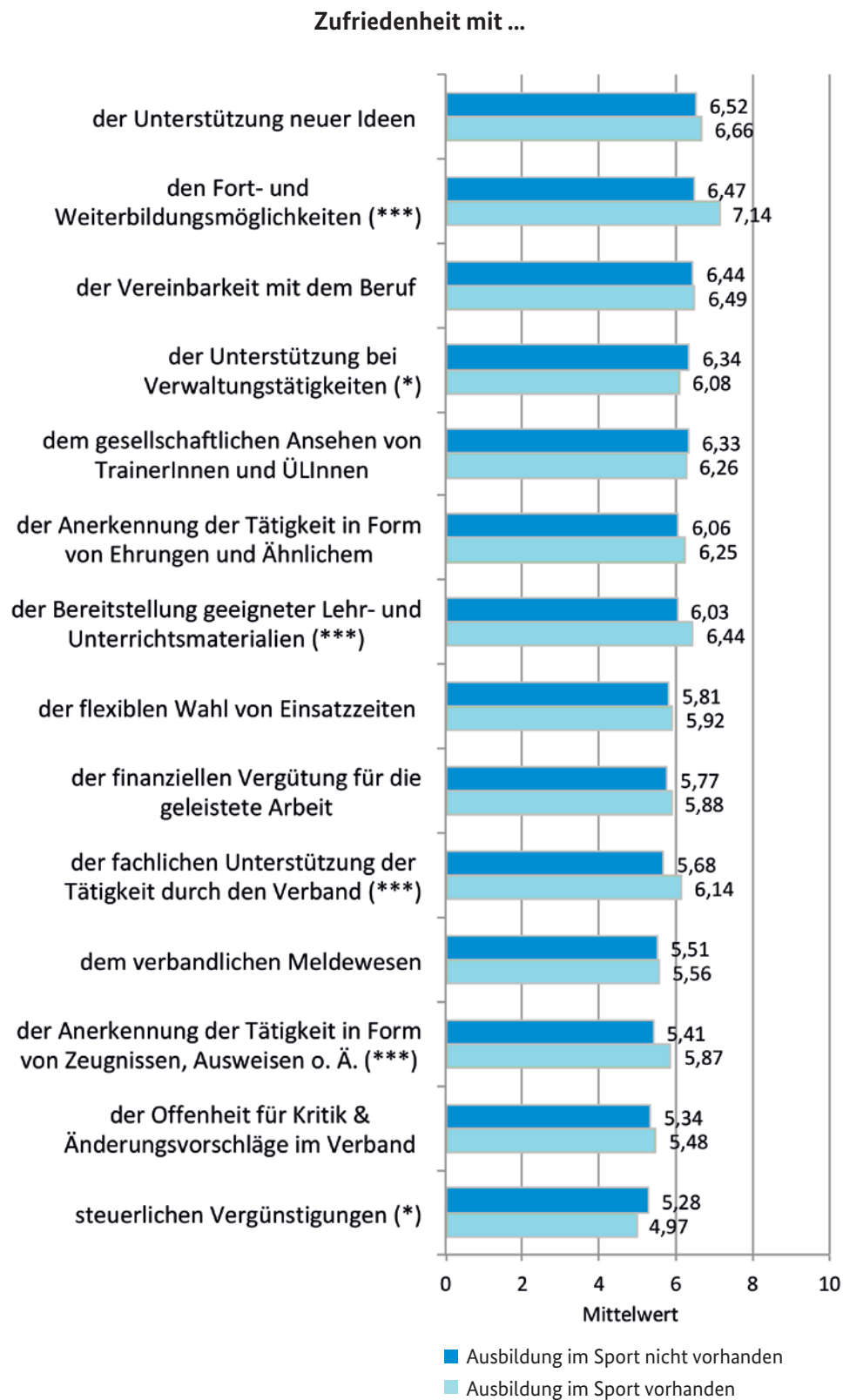


Abb. 43: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).

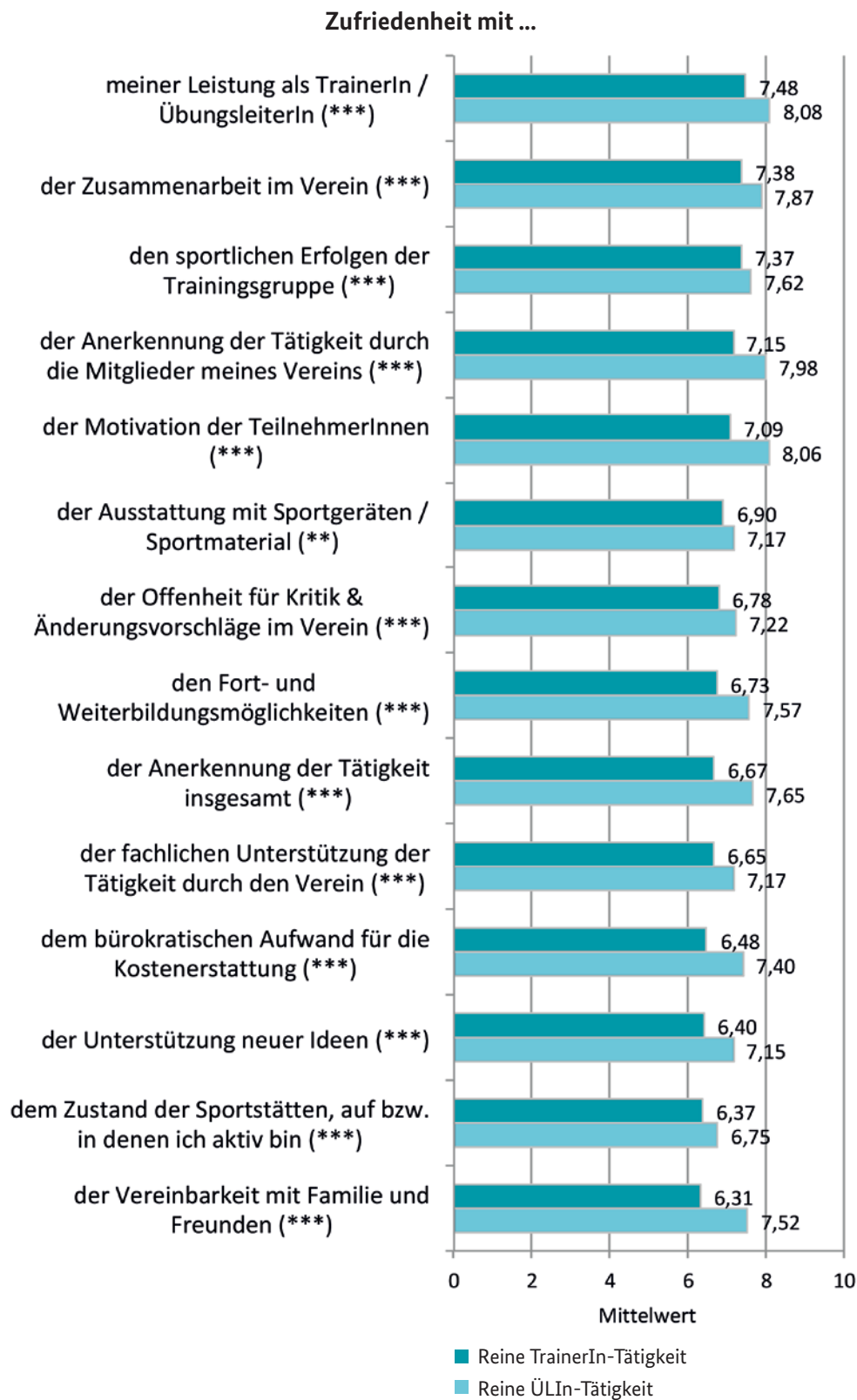


Abb. 44: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Tätigkeitsbereich (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).

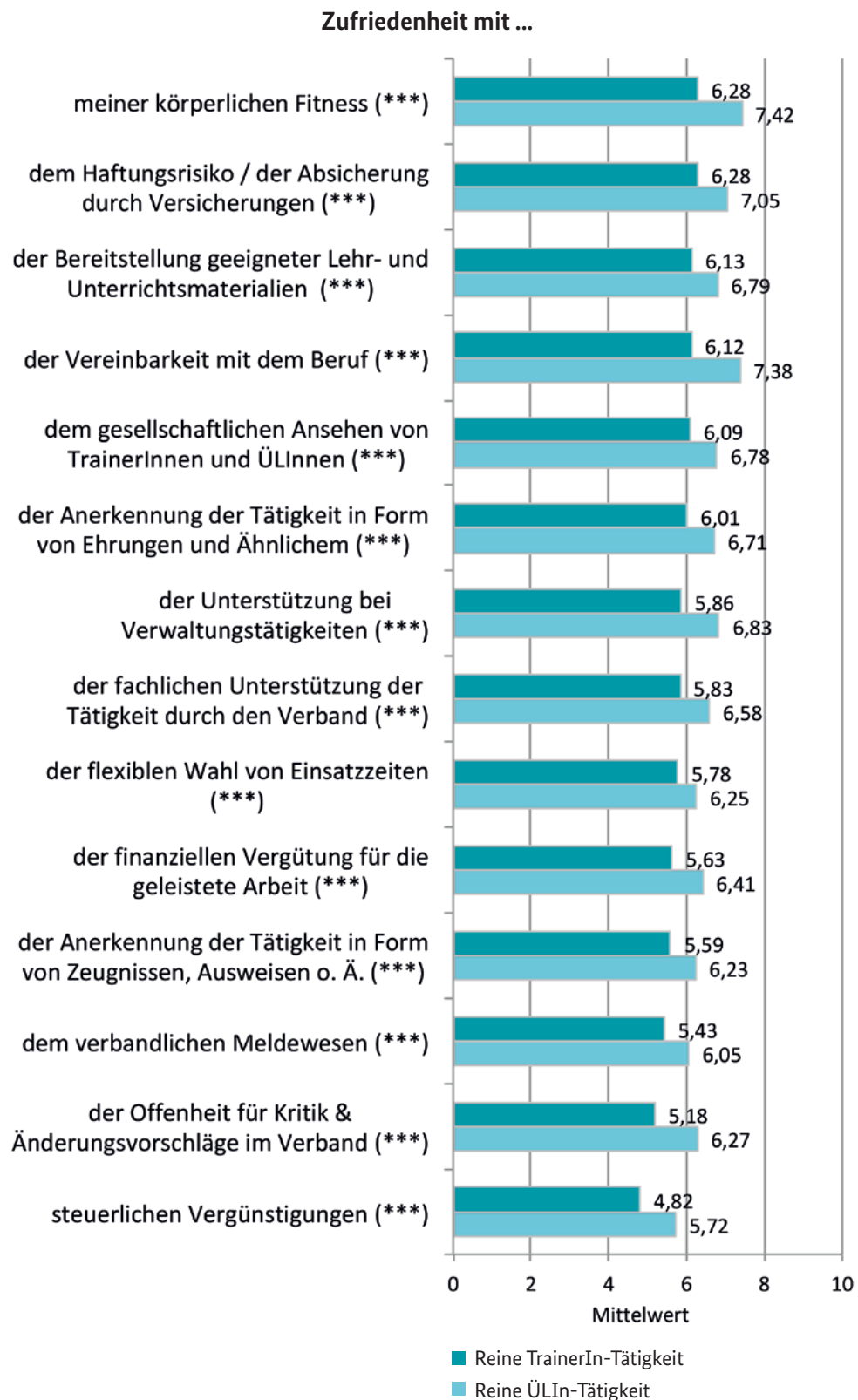


Abb. 45: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Tätigkeitsbereich (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).

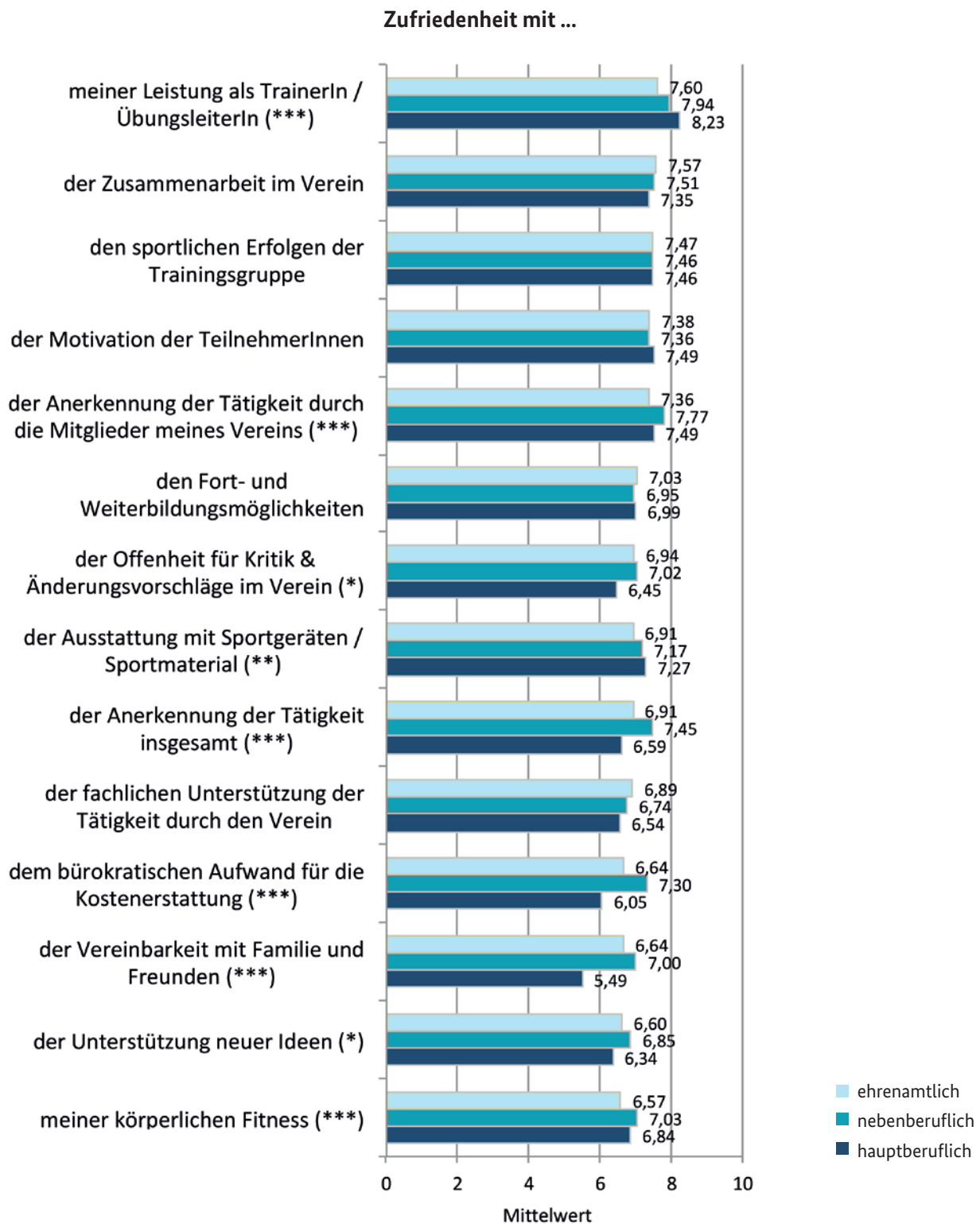


Abb. 46: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach der Form der Tätigkeit (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).

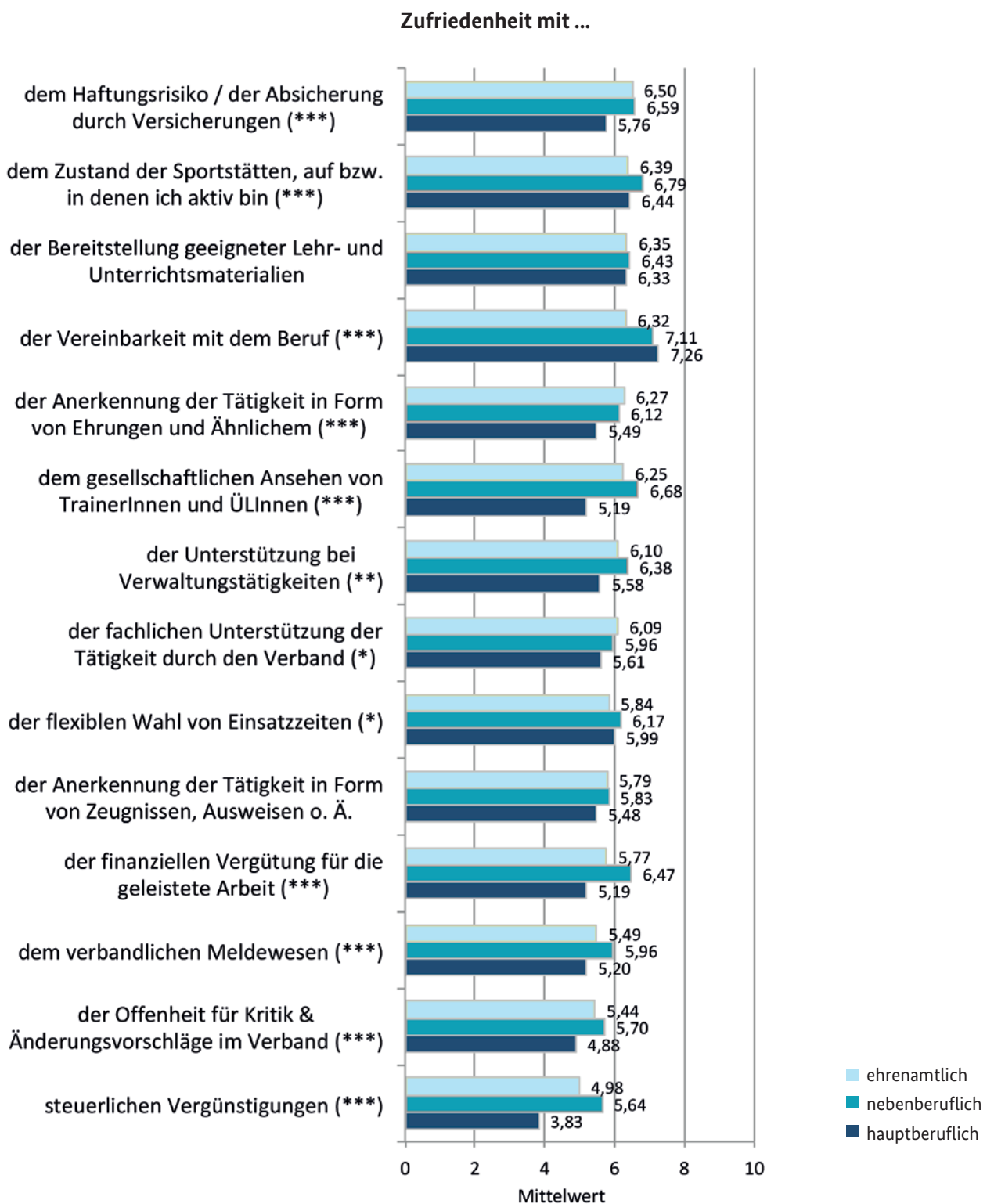


Abb. 47: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach der Form der Tätigkeit (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).

2.6.3 Zufriedenheit mit dem Engagement als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn

Zur Abfrage der Zufriedenheit mit dem eigenen Engagement als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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 dem Vorstand (im Original KAFA: den Vorgesetzten). Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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 positive als auch negativ formulierte Aussagen misst.

Im Folgenden werden sowohl die Ergebnisse der einzelnen 30 Items dargestellt (vgl. Abb. 53 bis Abb. 64), als auch die Mittelwerte der sechs Bereiche (vgl. Abb. 48 bis Abb. 52). 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen insgesamt eine sehr hohe Zufriedenheit mit ihrem Engagement aufweisen. So liegt der Mittelwert bei $M=4,32$, wobei Frauen signifikant zufriedener sind als Männer (vgl. Abb. 48). Auch die einzelnen positiv formulierten Items zur Messung der allgemeinen Engagementzufriedenheit werden von den weiblichen Trainerinnen höher bewertet als von ihren männlichen Kollegen (vgl. Abb. 53).

Betrachtet man die fünf Facetten der Engagementzufriedenheit, so zeigt sich, dass die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ebenfalls sehr zufrieden mit ihren KollegInnen sowie dem Vorstand des Vereins sind. Auch mit ihren Tätigkeiten sind sowohl die männlichen als auch weiblichen TeilnehmerInnen sehr zufrieden (vgl. Abb. 48). So geben über 90 %, an, dass ihnen ihre Tätigkeiten gefallen, und drei Viertel fühlen sich von den Tätigkeiten gefordert (vgl. Abb. 60). Hinsichtlich der KollegInnen stimmen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen den positiven Aussagen überwiegend zu, während die negativ formulierten Items, die KollegInnen seien zerstritten oder frustrierend, nur eine geringe Zustimmung erfahren (vgl. Abb. 55 und Abb. 56). Ähnlich verhält es sich bei den Aussagen zu den Tätigkeiten (vgl. Abb. 59 und Abb. 60) sowie zu den Vorstandsmitgliedern des Vereins (vgl. Abb. 57 und Abb. 58). Weniger eindeutig ist das Ergebnis hingegen in den Bereichen der Aufwandsentschädigung sowie der Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. Abb. 48). Auch hier stimmen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen den positiven Aussagen durchschnittlich stärker zu als den negativen Aussagen, jedoch ist die Differenz zwischen den Werten nicht so stark ausgeprägt wie in den anderen Bereichen (vgl. Abb. 61 und Abb. 63).

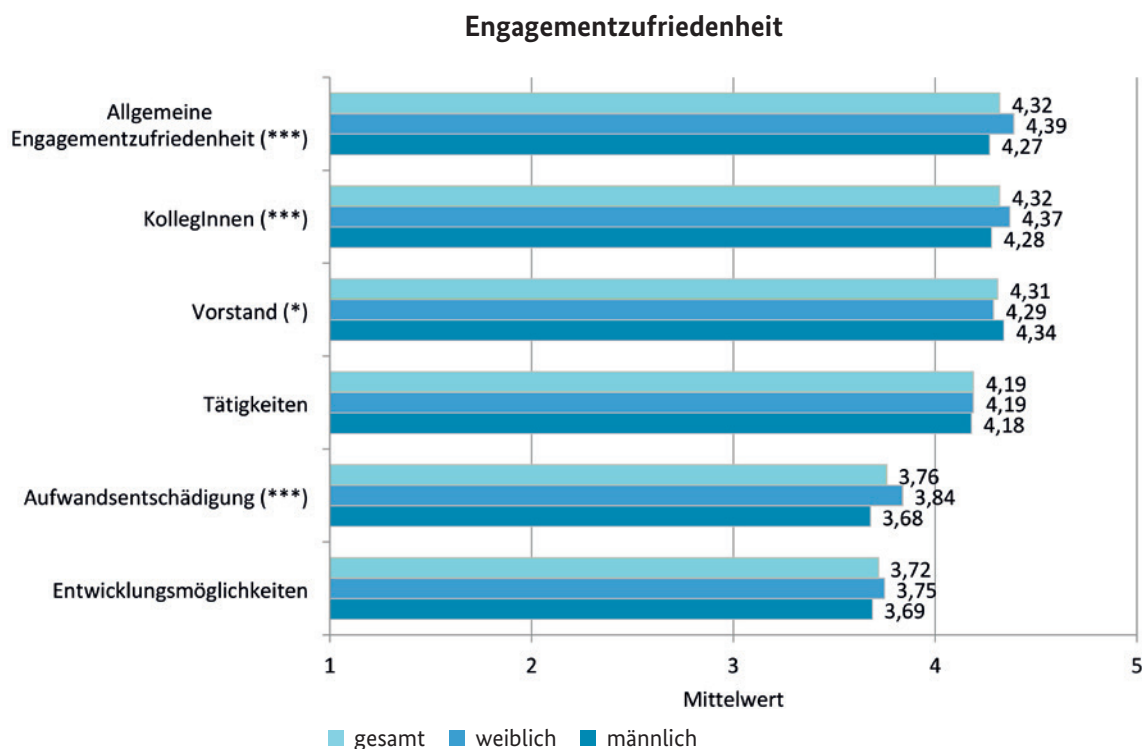


Abb. 48: Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, nach Geschlecht (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

Differenziert man die Facetten der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach Altersgruppen, so zeigen sich einige Unterschiede. Bspw. nimmt die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten mit steigendem Alter zu. Mit ihren KollegInnen, der Aufwandsentschädigung sowie den Entwicklungsmöglichkeiten sind jeweils die jüngsten und ältesten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen am zufriedensten, während die 27- bis 40-Jährigen hier durchschnittlich jeweils am wenigsten zufrieden sind (vgl. Abb. 49).

Zieht man eine Regressionsanalyse heran, um die Bedeutung der einzelnen fünf Facetten in Bezug auf die allgemeine Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu untersuchen, so zeigt sich, **dass die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten relativ den größten Einfluss auf die allgemeine Engagementzufriedenheit hat** ($\beta=0,319$), d.h. am bedeutsamsten für die Gesamtzufriedenheit ist.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt auch die Befragung der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder (vgl. Breuer & Feiler, 2020). **Den relativ geringsten Einfluss auf die Engagementzufriedenheit hat die Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten** ($\beta=0,072$), während sich die Bedeutung der Zufriedenheit mit den KollegInnen ($\beta=0,173$), der Aufwandsentschädigung ($\beta=0,140$) sowie dem Vorstand ($\beta=0,115$) bezogen auf die Gesamtzufriedenheit nur geringfügig unterscheiden.

Betrachtet man die Verteilung der Antworten, so geben knapp 16 % an, die Entwicklungsmöglichkeiten seien (eher) nicht gut und ziemlich eingeschränkt (vgl. Abb. 64). Rund ein Viertel findet die Aufwandsentschädigung nicht fair und nicht zufriedenstellend (vgl. Abb. 62). In diesen Bereichen scheinen die Vereine noch Verbesserungspotential zu haben, um ihre TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen stärker zufrieden zu stellen. Ein ähnliches Ergebnis hatte bereits

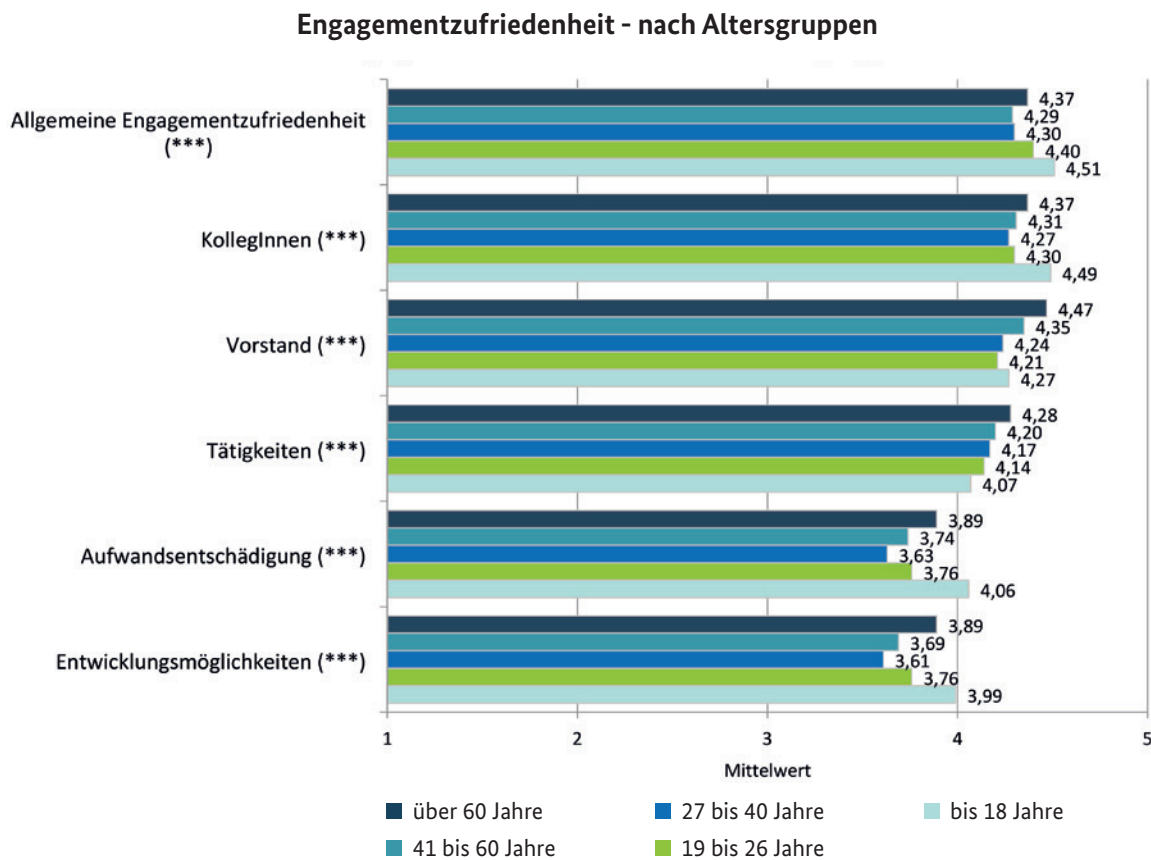


Abb. 49: Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, nach Altersgruppen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

die Befragung von SchiedsrichterInnen ergeben (vgl. Breuer & Giel, 2017). Hier war allerdings die durchschnittliche Zufriedenheit mit den Aufwandsentschädigungen noch geringer ausgeprägt als mit den Entwicklungsmöglichkeiten. Im Vergleich zu SchiedsrichterInnen scheinen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen somit sowohl etwas zufriedener mit den ihnen gezahlten Aufwandsentschädigungen als auch mit den Entwicklungsmöglichkeiten zu sein.

Unterscheidet man erneut die beiden Gruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport, so zeigen sich hinsichtlich der sechs Bereiche der Engagementzufriedenheit nur geringe Unterschiede. TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport sind einerseits durchschnittlich etwas weniger zufrieden mit ih-

ren Tätigkeiten als ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, andererseits etwas zufriedener mit den KollegInnen (vgl. Abb. 50).

Interessant ist erneut ein Blick auf die Engagementzufriedenheit differenziert nach den Tätigkeitsbereichen, in denen die TeilnehmerInnen nach eigener Angabe ausschließlich tätig sind (vgl. Abb. 51). Es zeigt sich, dass Personen, die in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten beschäftigt sind, durchschnittlich in allen sechs untersuchten Bereichen weniger zufrieden sind als Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben. Somit fallen nicht nur die allgemeine Zufriedenheit (vgl. Kapitel 2.6.1) sowie die Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (vgl. Kapitel 2.6.2) bei Personen mit reinen TrainerInnen-Tätigkeiten geringer aus, sondern auch die Engagementzufriedenheit.

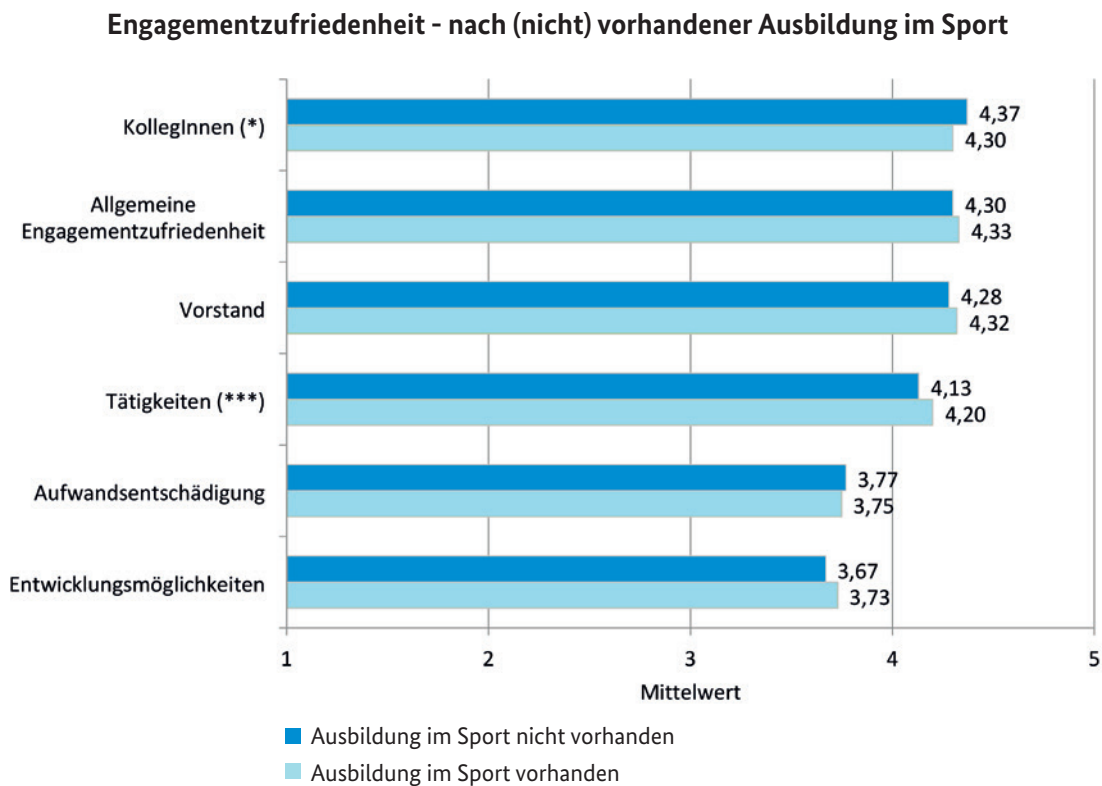


Abb. 50: Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

Am größten und statistisch signifikant ist der Unterschied im Bereich der Zufriedenheit mit den Aufwandsentschädigungen. Hier zeigen sich Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten signifikant zufriedener ($M=3,92$) als Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten ($M=3,70$). Hingegen kein signifikanter Unterschied zeigt sich bei der Zufriedenheit mit den Tätigkeiten (vgl. Abb. 51).

Betrachtet man die sechs Bereiche der Engagementzufriedenheit nach der Form der Tätigkeit, so zeigen sich einige Unterschiede zwischen den drei Gruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Abb. 52). So sind beispielsweise ehrenamtliche und nebenberufliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen signifikant zufriedener mit den KollegInnen und dem Vorstand des Vereins als hauptberuflich Beschäftigte. Ehren-

amtlich engagierte TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind zudem auch signifikant zufriedener mit den Entwicklungsmöglichkeiten als Neben- und Hauptberufliche. Andererseits sind nebenberuflich Beschäftigte am zufriedensten im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen mit der Aufwandsentschädigung. Insgesamt sind die hauptberuflichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen weniger zufrieden als ehrenamtlich und nebenberuflich Engagierte. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Gruppen statistisch signifikant (vgl. Abb. 52).

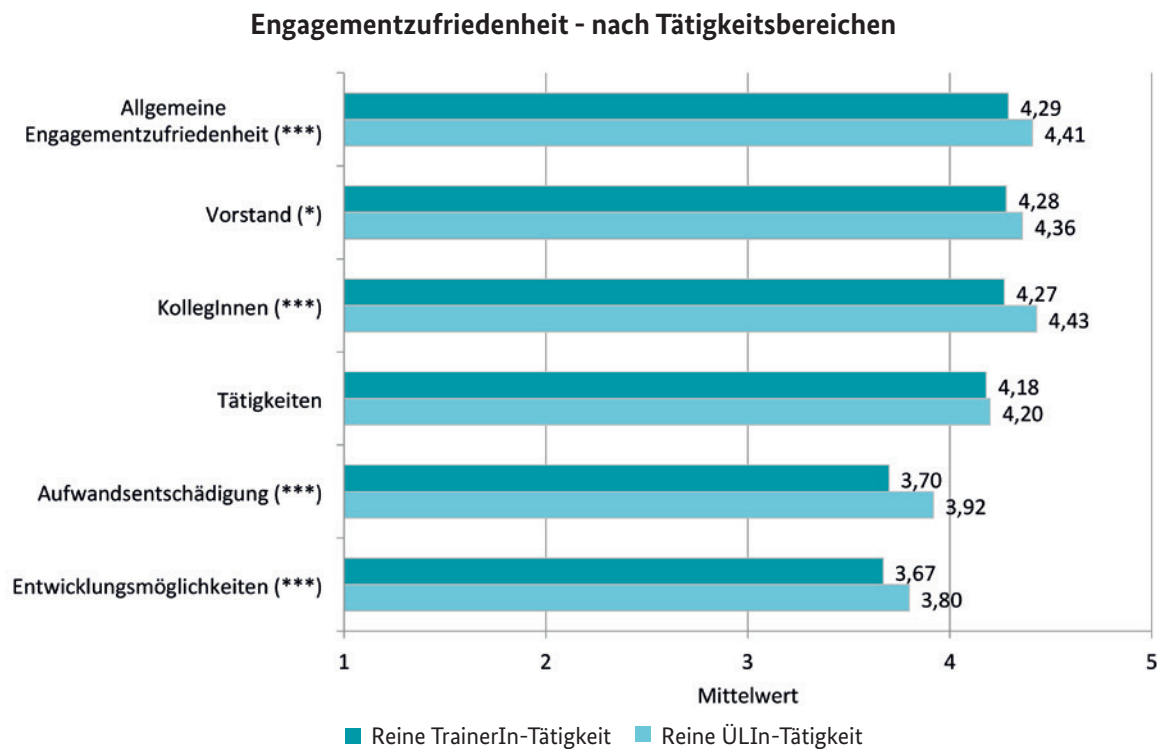


Abb. 51: Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, differenziert nach dem Tätigkeitsbereich (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

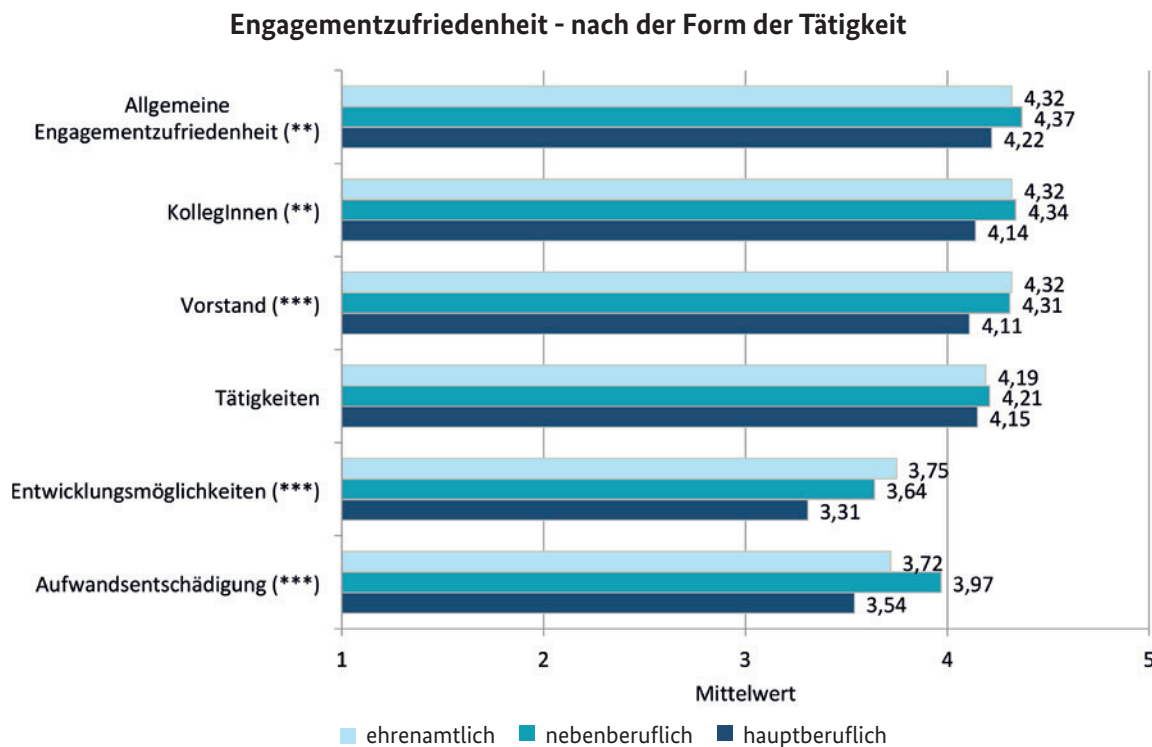


Abb. 52: Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, differenziert nach der Form der Tätigkeit (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

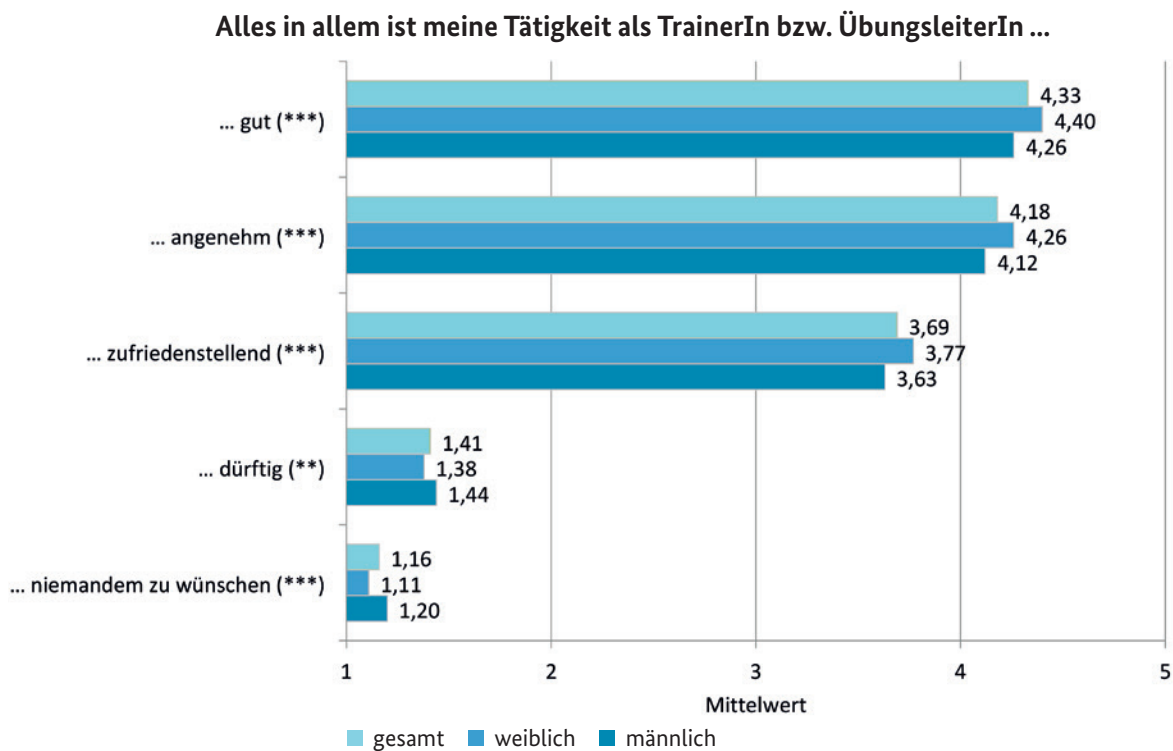


Abb. 53: Einschätzung der Gesamtsituation der Tätigkeit (1="stimmt gar nicht" bis 5="stimmt völlig").

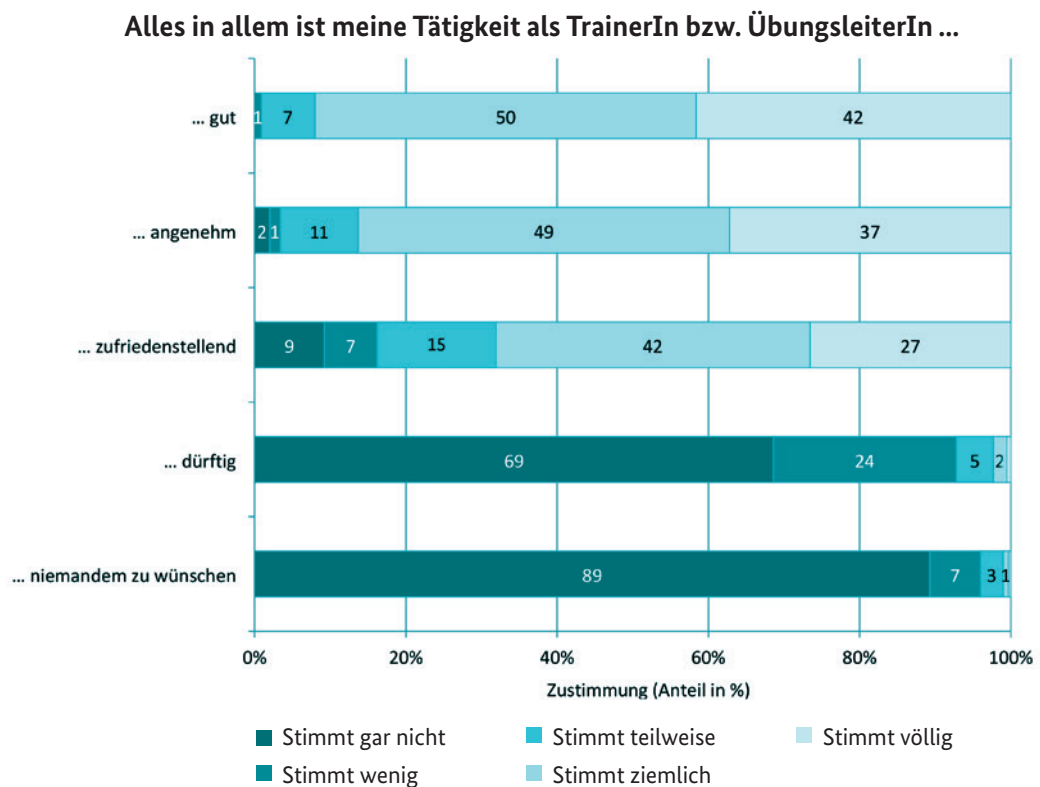


Abb. 54: Verteilung Zufriedenheit mit der Gesamtsituation der Tätigkeit.

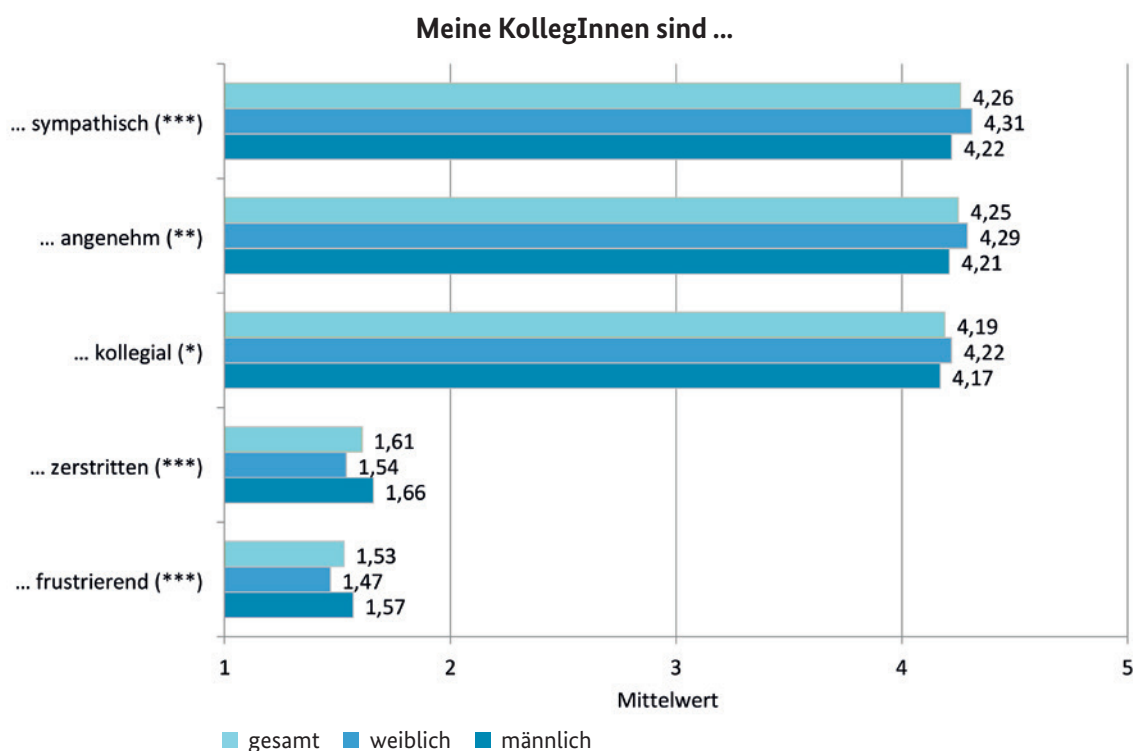


Abb. 55: Einschätzung der KollegInnen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

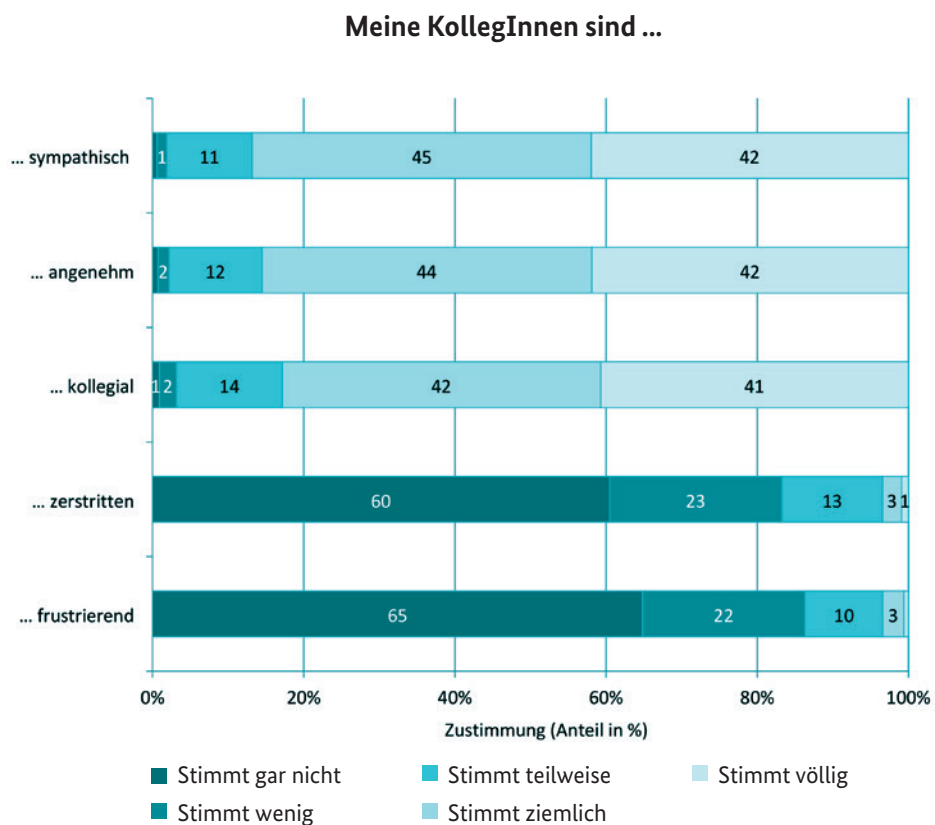


Abb. 56: Verteilung Zufriedenheit mit den KollegInnen.

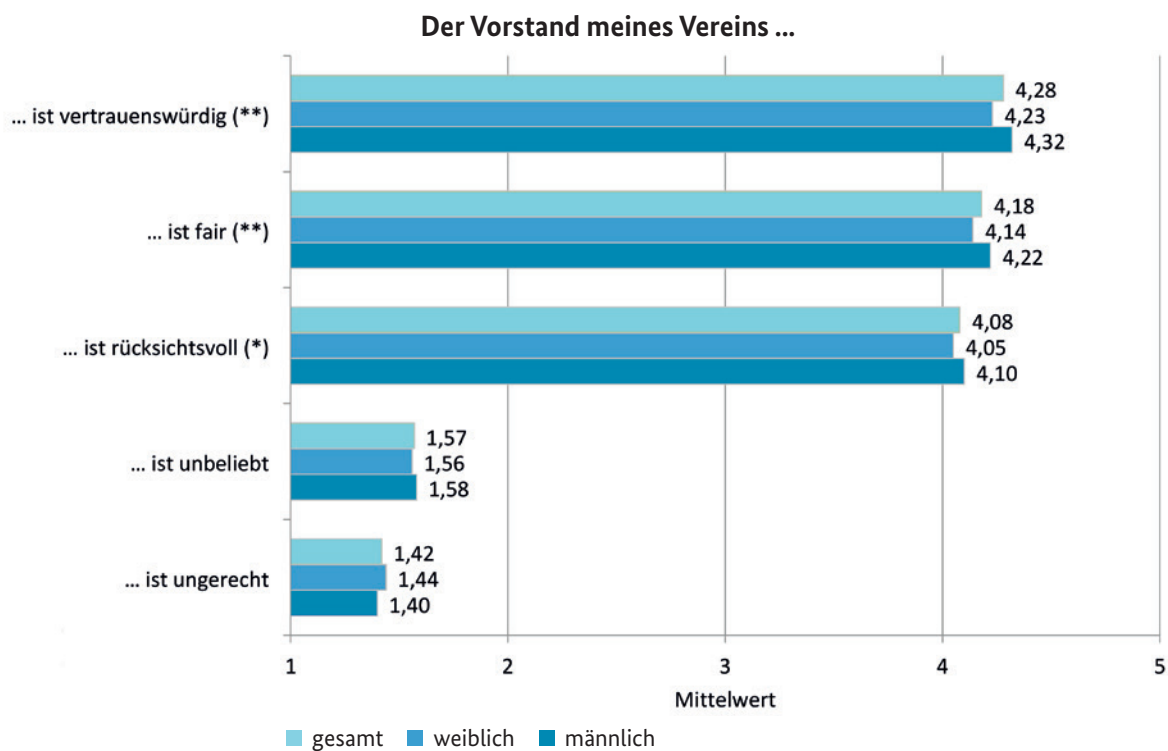


Abb. 57: Einschätzung des Vorstands (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

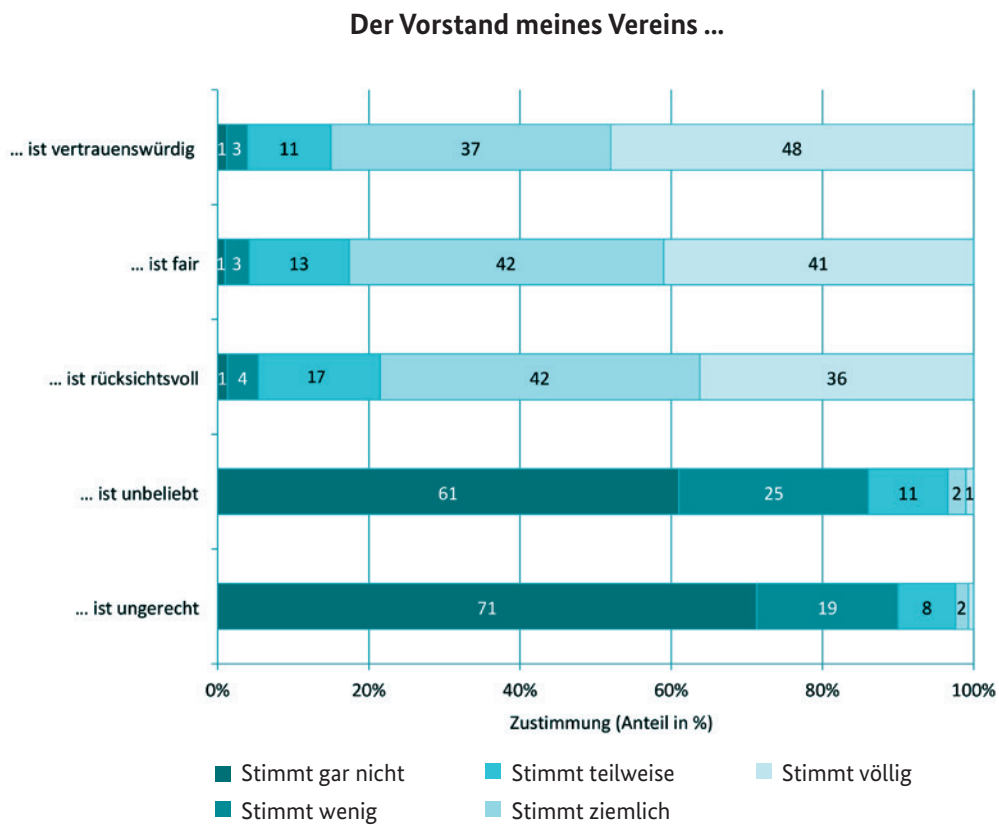


Abb. 58: Verteilung Zufriedenheit mit dem Vorstand.

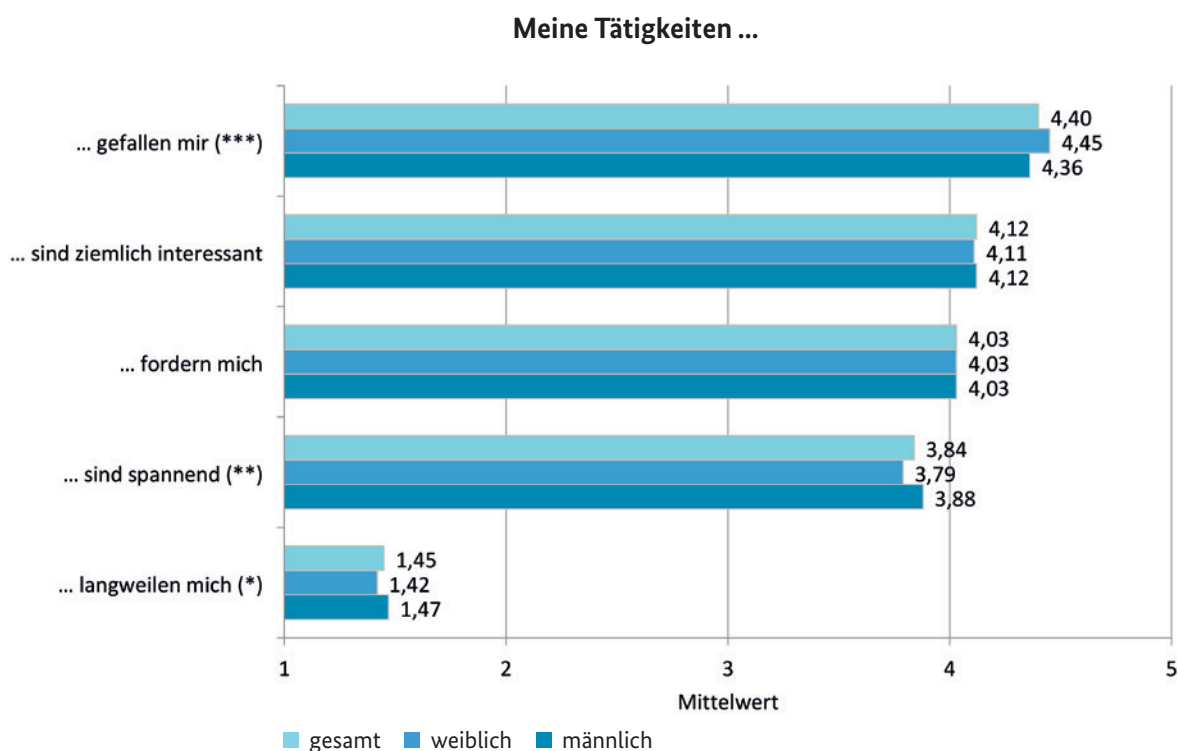


Abb. 59: Einschätzung der Tätigkeiten (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

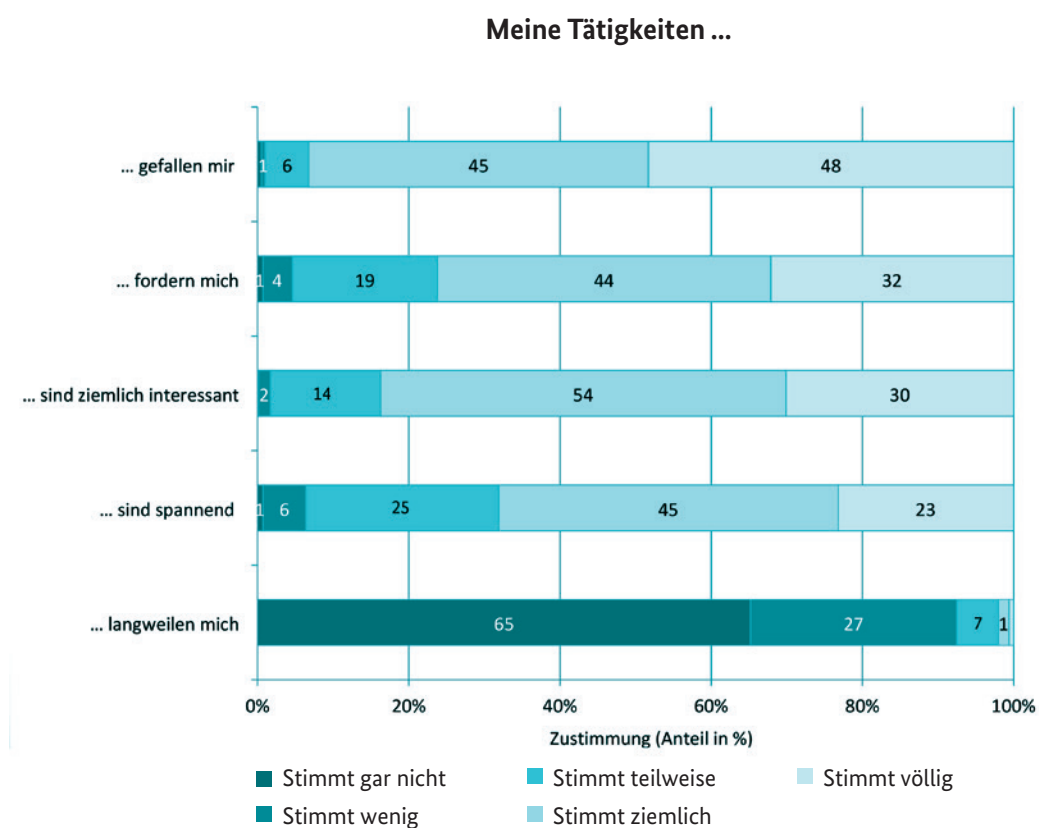


Abb. 60: Verteilung Zufriedenheit mit den Tätigkeiten.

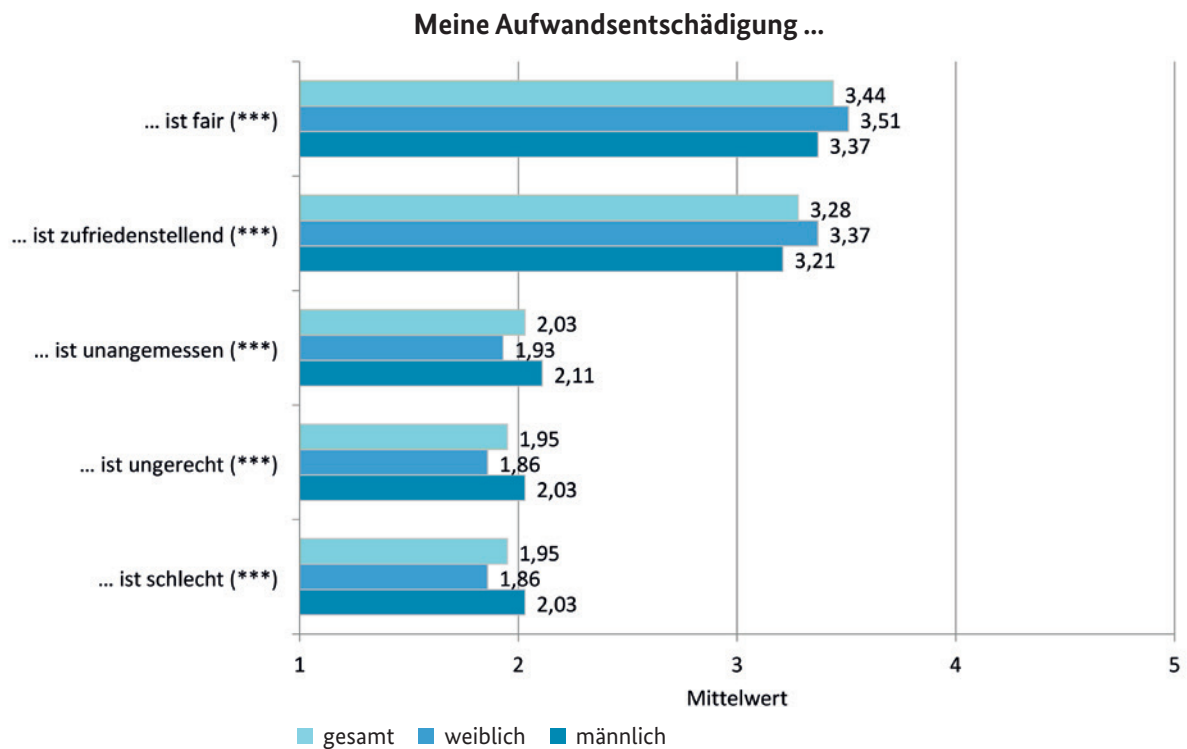


Abb. 61: Einschätzung der Aufwandsentschädigung (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

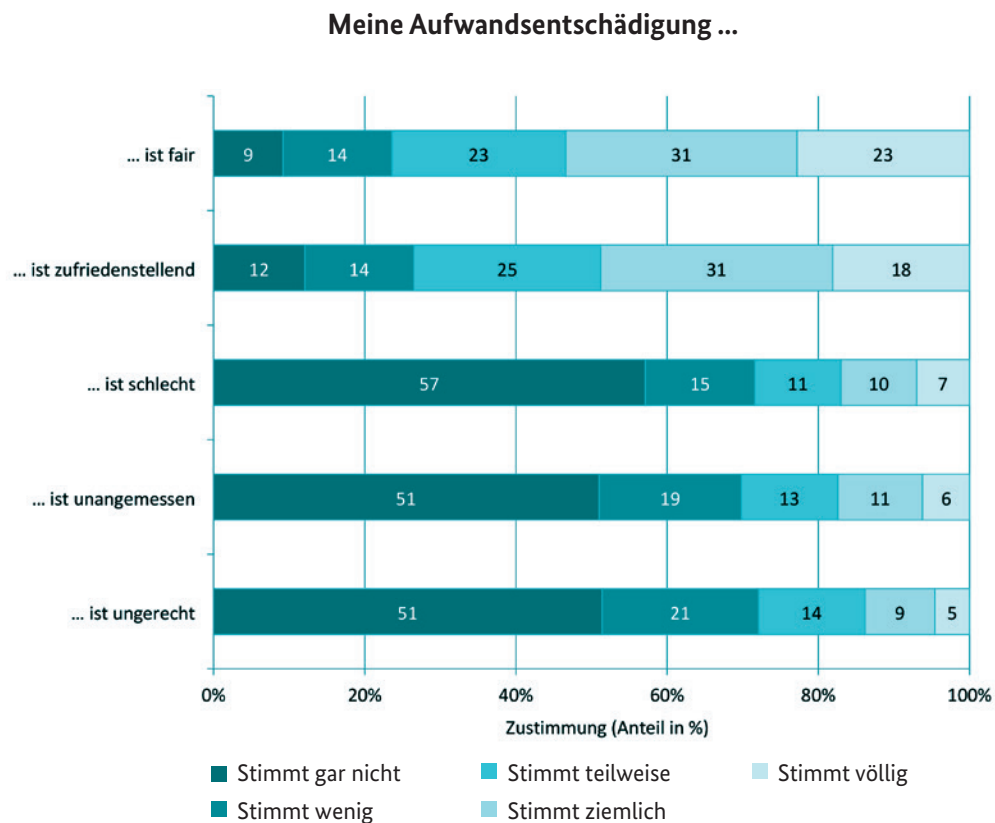


Abb. 62: Verteilung Zufriedenheit mit der Aufwandsentschädigung.

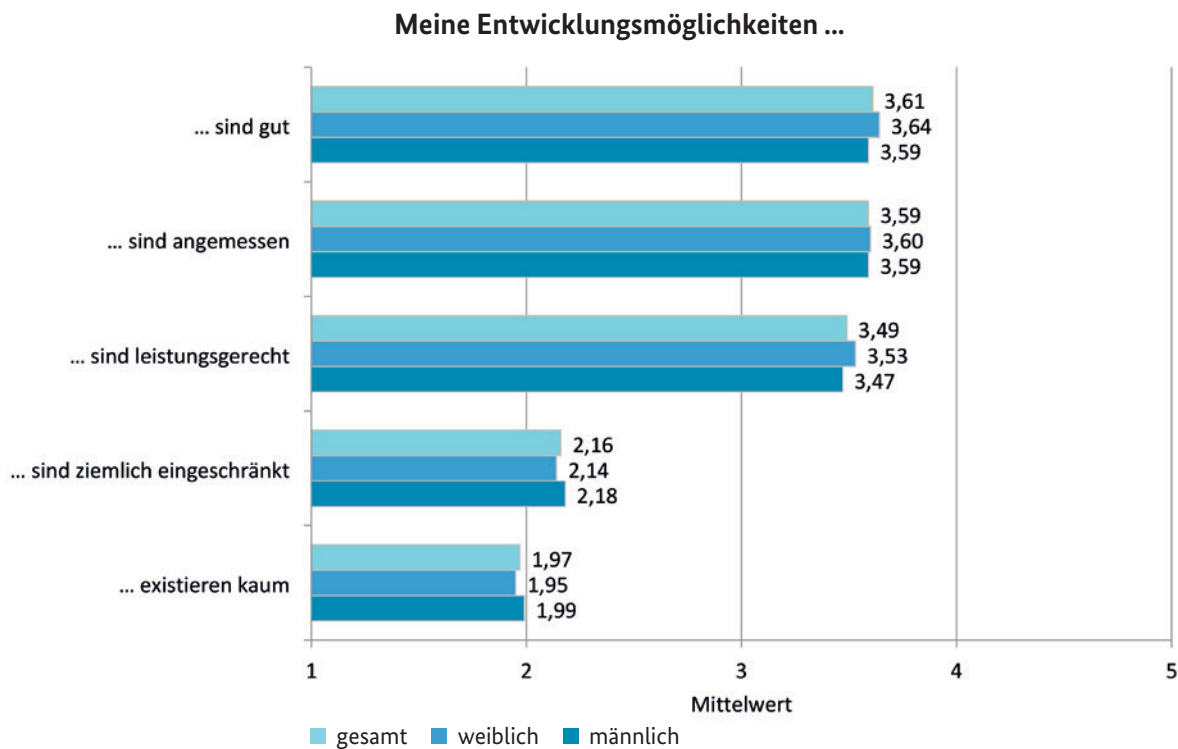


Abb. 63: Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).

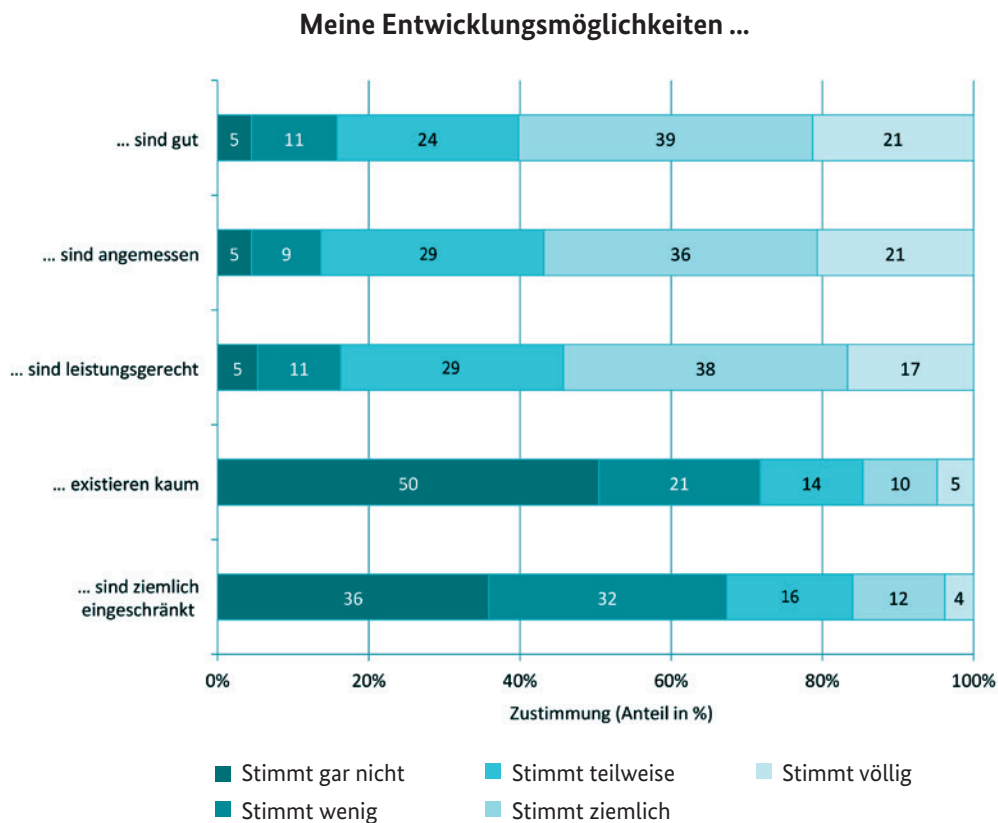


Abb. 64: Verteilung Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten.

2.7 Zukünftiges Engagement

Neben der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit können auch Aussagen über die Zukunftspläne für die Vereine von Interesse sein (vgl. Abb. 65 und Abb. 66). **So planen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mehrheitlich, ihre Tätigkeit fortzusetzen. Auf einer fünfstufigen Skala (von 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“) liegt die durchschnittliche Zustimmung insgesamt bei $M=4,66$ (rund 93 % Zustimmung), was die Fortsetzung der Tätigkeit in der laufenden Saison bzw. dem laufenden Jahr betrifft.** Hier zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Etwas geringer, aber immer noch hoch ($M=4,37$) fällt die Zustimmung aus, auch in der nächsten Saison bzw. im nächsten Jahr noch für den Verein tätig zu sein, während der 3-Jahreswert durchschnitt-

lich etwas geringer ausfällt ($M=3,84$). **Weibliche Trainerinnen bzw. Übungsleiterinnen planen etwas eher als ihre männlichen Kollegen, weiter für den Verein tätig zu sein.** Dies trifft auch auf die Fortbildungsbereitschaft zu, die unter den Frauen signifikant stärker ausgeprägt ist, als unter den Männern. Insgesamt liegt die Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zum Plan, sich im kommenden Jahr für die Tätigkeit fortzubilden, bei $M=3,62$ (vgl. Abb. 65), was bedeutet, dass rund 60 % zustimmen, sich fortbilden zu wollen, während knapp ein Viertel dies tendenziell eher ablehnt (vgl. Abb. 66).

Die Frage nach einer möglichen Aufgabe der Tätigkeit, sofern Ersatz für sie gefunden würde, findet unter den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Schnitt eine relativ geringe Zustimmung ($M=1,86$), wobei der Wert unter den männlichen Trainern bzw. Übungsleitern signifikant höher ist als unter den weiblichen. Nur

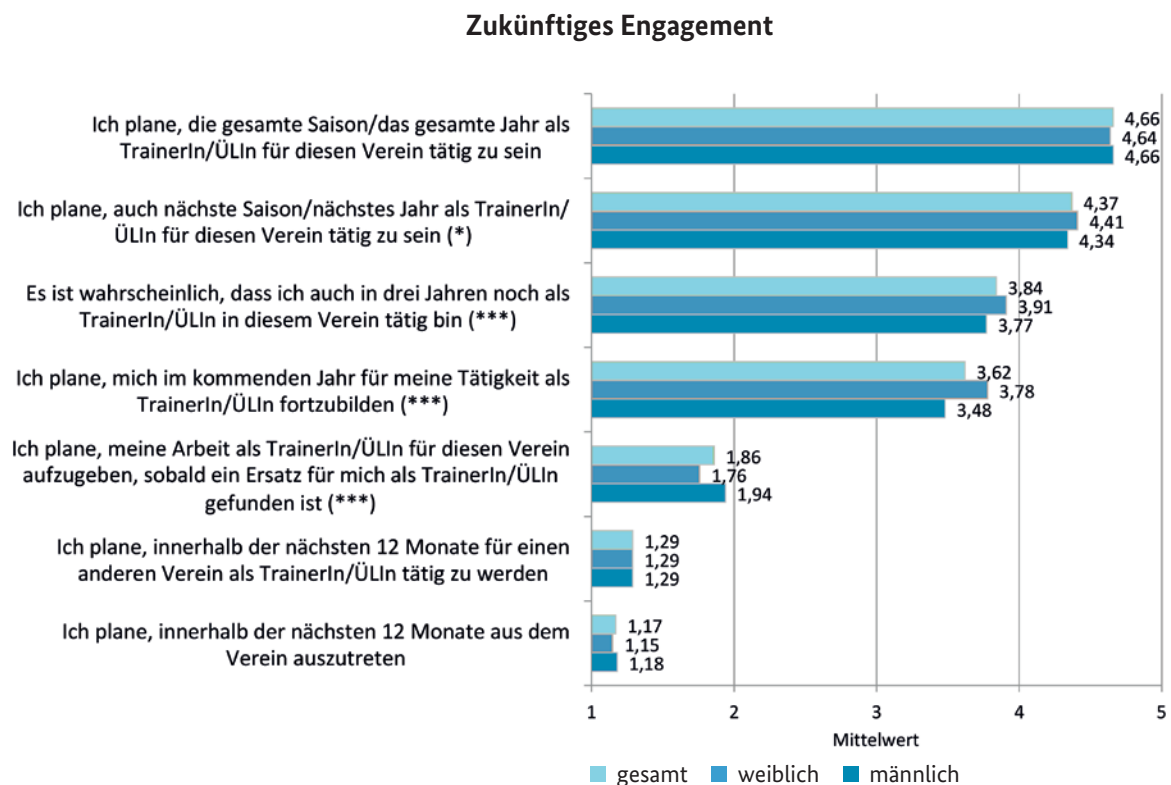


Abb. 65: Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).

wenige TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (rund 2 %) planen innerhalb der nächsten zwölf Monate für einen anderen Verein tätig zu werden. Gleiches gilt für einen möglichen Austritt aus dem Verein innerhalb des nächsten Jahres (vgl. Abb. 66). Hier zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Differenziert man die Betrachtung der Zukunftspläne der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach Altersgruppen, so zeigt sich u.a., dass die über 40-Jährigen am häufigsten planen, die gesamte Saison bzw. das gesamte Jahr noch als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn tätig zu sein. **Hingegen fällt die Zustimmung bei den Planungen für das kommende Jahr und die nächsten drei Jahre bei den zwei jüngsten Altersgruppen am geringsten aus.** Mögliche Gründe könnten sein, dass jüngere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen aufgrund beruflicher Veränderungen oder

Ausbildungen den Wohnort verlassen müssen. Diese These wird dadurch gestützt, dass die 19- bis 26-Jährigen am häufigsten planen innerhalb der nächsten zwölf Monate für einen anderen Verein tätig zu werden (vgl. Abb. 67).

Interessante Ergebnisse hinsichtlich des zukünftigen Engagements zeigt die differenzierte Auswertung nach einer vorhandenen oder nicht vorhandenen Ausbildung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen für die Tätigkeit im Sport (vgl. Abb. 68). So planen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die über eine Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport verfügen, durchschnittlich stärker, sowohl kurz- als auch mittelfristig weiter für den Verein tätig zu sein, während TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung tendenziell eher beabsichtigen, die Tätigkeit aufzugeben, sobald Ersatz für sie gefunden ist.

Zukünftiges Engagement der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

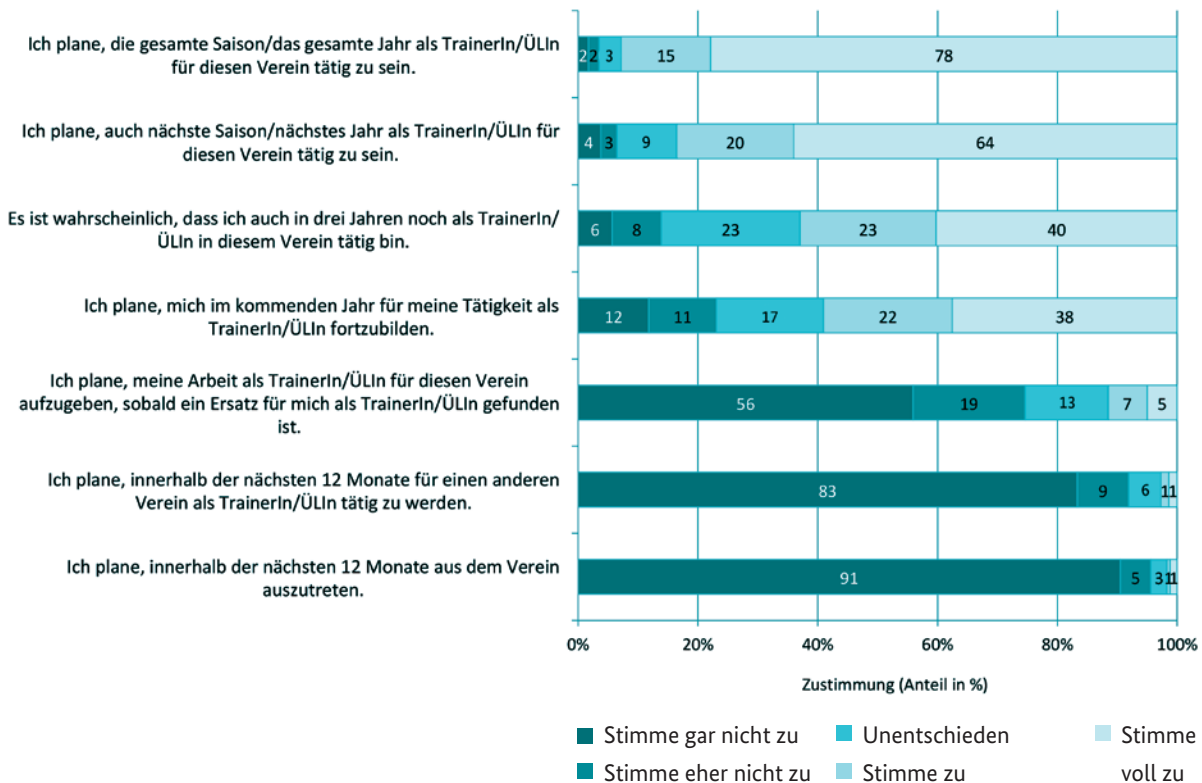


Abb. 66: Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

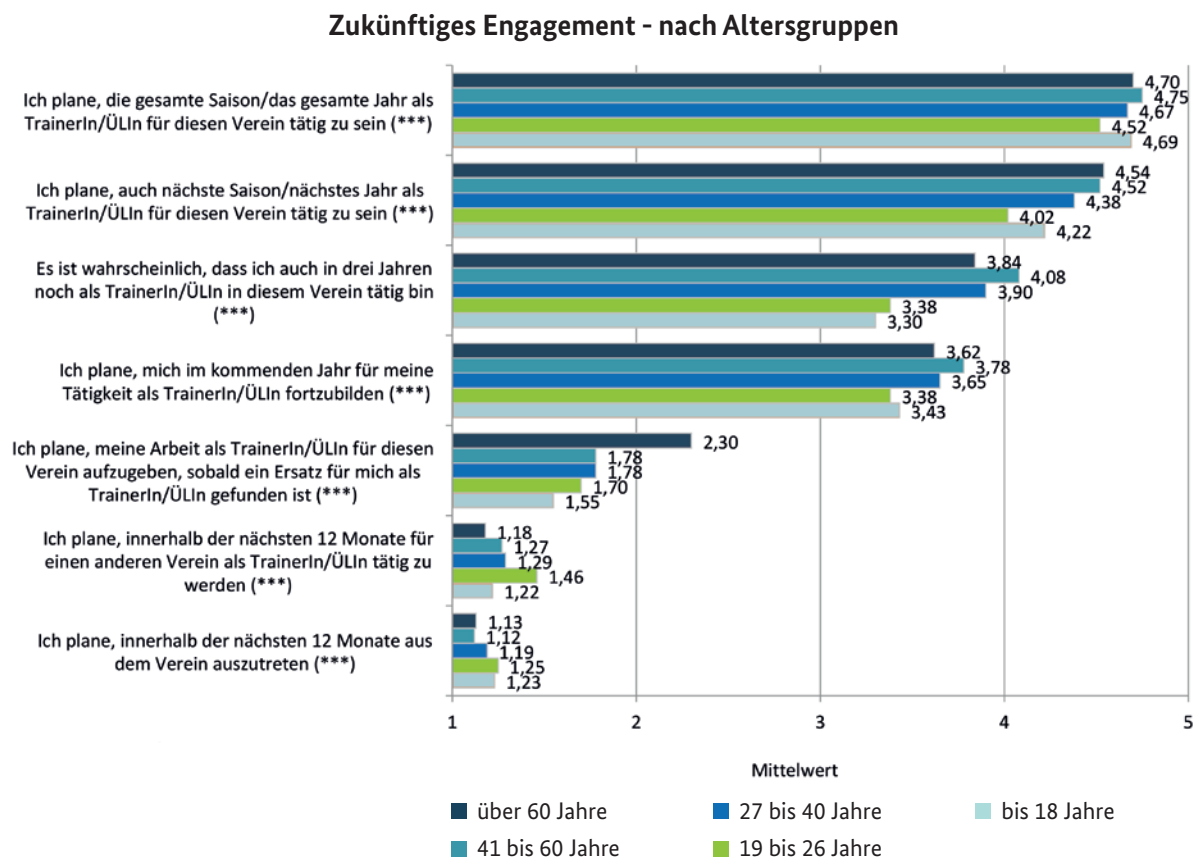


Abb. 67: Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements, differenziert nach Altersgruppen (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").

Zudem planen auch bereits ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen signifikant häufiger, sich weiter für die Tätigkeit fortzubilden, als dies bei TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport der Fall ist. **Es scheint also schwieriger zu sein, noch nicht Ausgebildete zu einer Ausbildung zu bewegen, als bereits Ausgebildete zu einer weiteren Fortbildung.**

Eine erneute Differenzierung nach den Tätigkeitsbereichen ergibt, dass sich hinsichtlich der Planung für das aktuelle Jahr bzw. die aktuelle Saison keine Unterschiede zwischen Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten und reinen

ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten zeigen. Allerdings planen Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten weniger stark, im kommenden Jahr sowie in den nächsten drei Jahren noch für den Verein tätig zu sein, als dies bei Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten der Fall ist. Auch die Fortbildungsbereitschaft ist unter Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, signifikant geringer ausgeprägt als unter Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten. Andererseits geben etwas mehr der Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten an, die Tätigkeit aufzugeben, falls Ersatz für sie gefunden würde, oder gar aus dem Verein auszutreten (vgl. Abb. 69).

Zukünftiges Engagement - nach (nicht) vorhandener Ausbildung

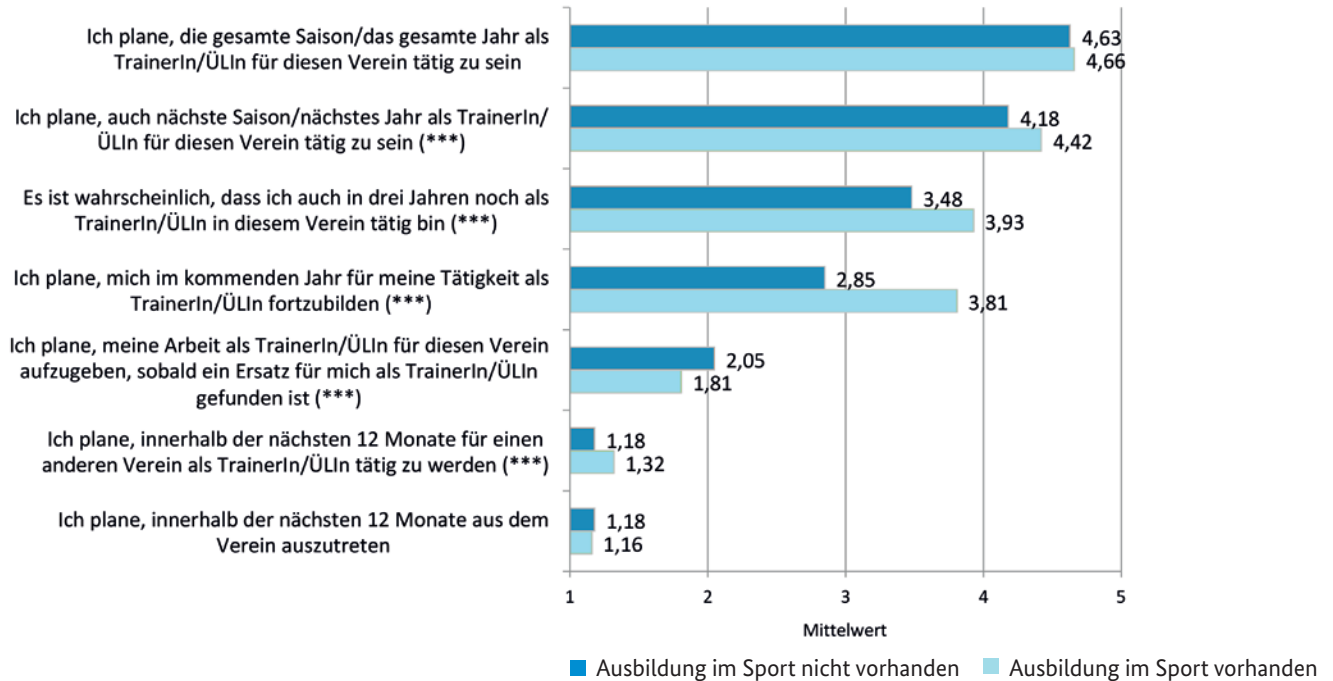


Abb. 68: Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").

Zukünftiges Engagement - nach Tätigkeitsbereichen

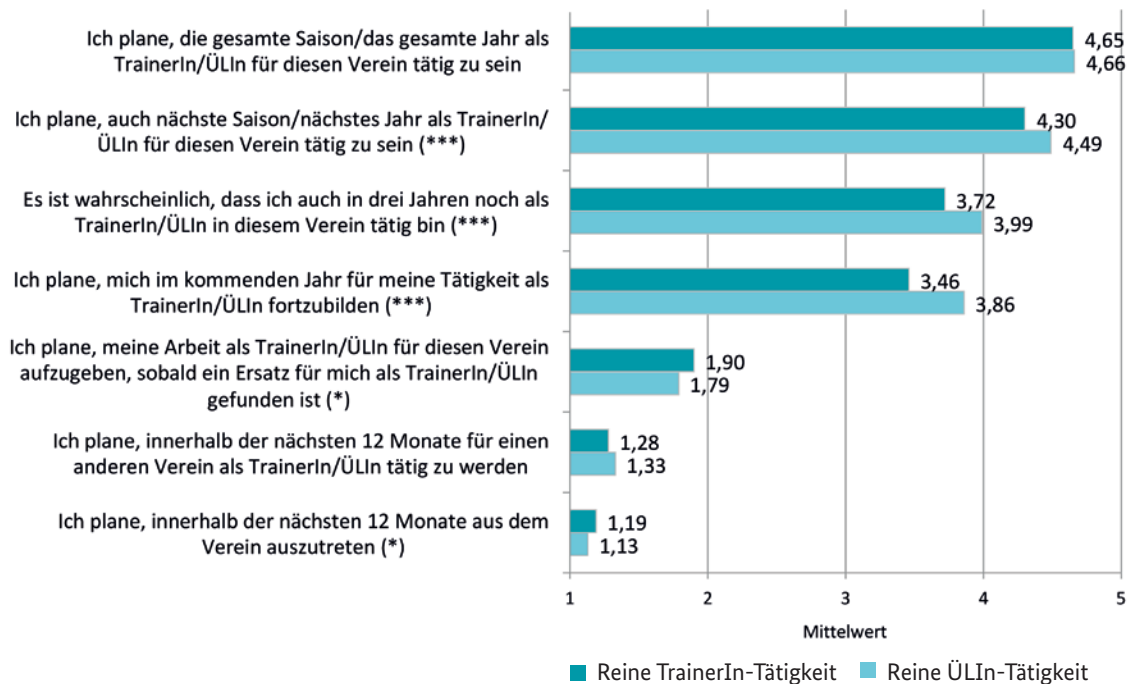


Abb. 69: Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Tätigkeitsbereichen (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").

Differenziert man auch an dieser Stelle die Betrachtung der Zukunftspläne nach der Form der Tätigkeit, so zeigen sich zwischen den drei Gruppen der ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen kaum Unterschiede, was die kurzfristige Planung der Fortsetzung der Tätigkeit betrifft. Allerdings planen Hauptberufliche am ehesten auch noch in drei Jahren für den Verein als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn tätig zu sein. Signifikante Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Fortbildungsabsicht im nächsten Jahr. Hier stimmen die hauptberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen stärker zu als die anderen beiden Gruppen, sich fortbilden zu wollen. Am geringsten ausgeprägt ist die Zustimmung unter den ehrenamtlich Engagierten. Ehrenamtliche planen im Vergleich zu Neben- und Hauptberuflichen auch am ehesten

die Arbeit aufzugeben, sobald Ersatz für sie gefunden ist. Allerdings würden die ehrenamtlich engagierten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen am seltensten unter den drei Gruppen für einen anderen Verein tätig werden oder aus dem Verein austreten (vgl. Abb. 70).

Vor dem Hintergrund, dass der organisierte Sport zunehmend eine Bildungsfunktion für sich reklamiert, 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 TrainerInnen und Übungsleiter-

Zukünftiges Engagement - nach der Form der Tätigkeit

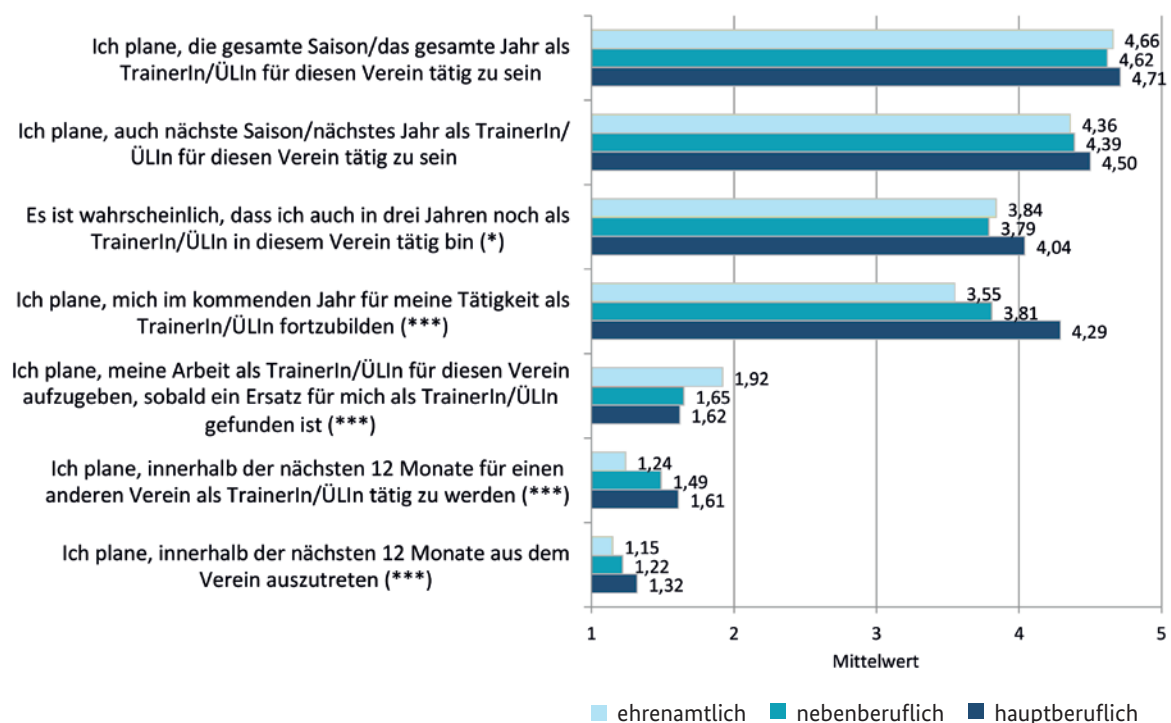


Abb. 70: Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements, nach der Form der Tätigkeit (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").

Innen²¹ herangezogen. Die Analyse ergibt, dass überwiegend individuelle Faktoren einen Einfluss auf die Qualifizierungsbereitschaft der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen haben. So konnte nachgewiesen werden, dass der erwartete Nutzen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, wie z.B. die persönliche Weiterentwicklung, die Anzahl der investierten Stunden in die TrainerInnen-Tätigkeit, aber auch der erwartete finanzielle Nutzen in Form von Fahrtkostenerstattungen, die Qualifizierungsbereitschaft signifikant positiv beeinflussen. Zudem ergab sich, dass individuelle Ressourcen einen Einfluss haben. **So wirkt eine bereits vorhandene Lizenz positiv auf die weitere Qualifizierungsbereitschaft. Auf der Meso-Ebene, d.h. der Vereins-ebene, zeigte sich, dass sich die Existenz einer Person, die für die Aus- und Weiterbildung im Verein zuständig ist, positiv auf die Qualifizierungsbereitschaft auswirkt (vgl. Breuer, Feiler & Rossi, 2018). Vereine, die demnach einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin, auch Kümmerer genannt, haben, können positiv darauf einwirken, dass sich die im Verein tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen fortbilden möchten.** Möglicherweise werden den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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 für ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Trotz der geringen Bedeutung der monetären Gegenleistung als Anreiz für eine Tätigkeit als

ehrenamtliche TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn (vgl. Abschnitt 2.5), gaben insgesamt dennoch gut 70 % der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, im Jahr 2017 eine Aufwandsentschädigung erhalten zu haben. Differenziert nach Geschlecht haben unter den ehrenamtlichen Trainerinnen und Übungsleiterinnen knapp 79 % eine Aufwandsentschädigung erhalten, während es bei den Männern knapp 64 % waren. Der Unterschied ist statistisch signifikant. Ein ebenfalls statistisch signifikanter Unterschied hinsichtlich des Erhalts einer Aufwandsentschädigung zeigt sich zwischen ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport. So haben im Jahr 2017 knapp drei Viertel der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport eine Aufwandsentschädigung erhalten, während sich der Anteil unter den ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport auf knapp 55 % beläuft.

Durchschnittlich belief sich die Aufwandsentschädigung insgesamt (d.h. über alle ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen inkl. derjenigen, die keine Aufwandsentschädigung erhalten haben) auf rund € 507 für das Jahr 2017 bzw. auf rund € 7,20 pro Übungs- bzw. Trainingsstunde. Der Median zeigt allerdings, dass die Hälfte der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Jahr 2017 maximal € 150 an Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit erhalten haben (vgl. Tab. 51). **Kumuliert gaben 98,7 % an, eine Aufwandsentschädigung von bis zu € 2.400, d.h. in Höhe der Übungsleiterpauschale, erhalten zu haben.**

Betrachtet man nur die ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die angaben, im Jahr 2017 eine Aufwandsentschädigung erhalten zu haben, **so beläuft sich der Mittel-**

21 Es wurde eine Mehrebenen-Analyse mit Daten der Mikro-Ebene (TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen) sowie der Meso-Ebene (Vereine) durchgeführt. Als abhängige Variable diente das Item „Ich plane, mich im kommenden Jahr für meine Tätigkeit als TrainerIn/ÜLIn fortzubilden“.

Tab. 51: Höhe der Aufwandsentschädigung (AE) der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen pro Jahr bzw. pro Übungs-/Trainingsstunde in 2017.

	Gesamt		Wenn AE erhalten	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
	in €		in €	
Aufwandsentschädigung im Jahr 2017	507	150	884	600
Aufwandsentschädigung pro Übungs- bzw. Trainingsstunde	7,20	4,70	12,80	9,50

Aufwandsentschädigung pro Jahr für ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Verteilung)

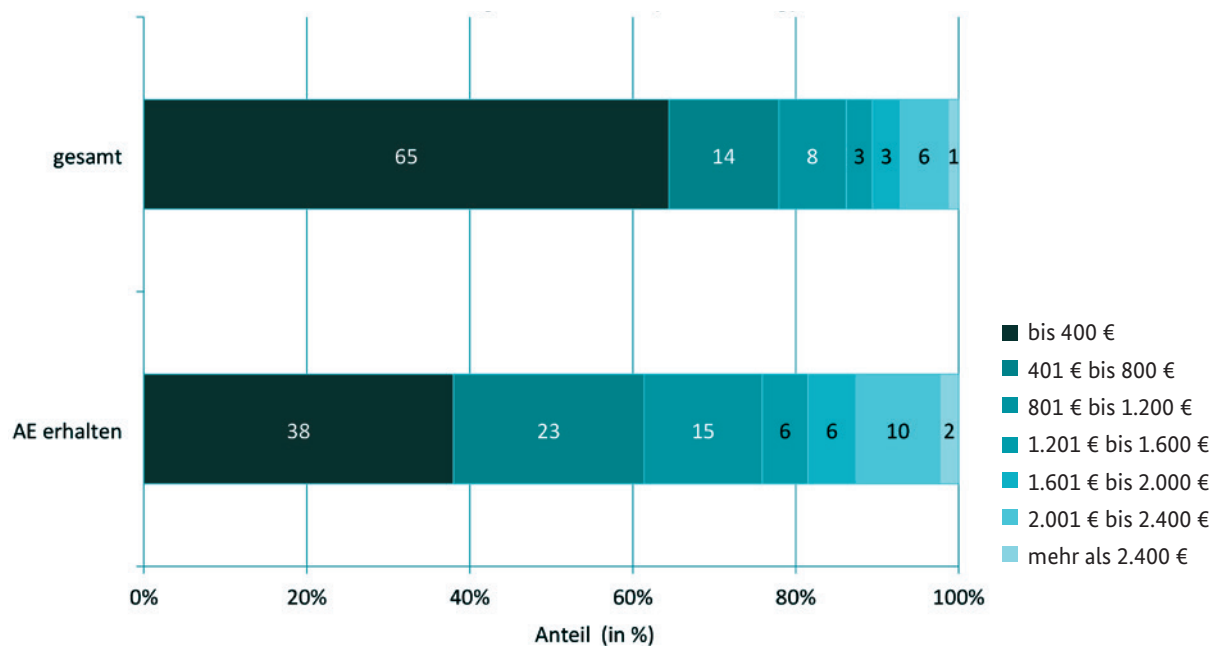


Abb. 71: Verteilung der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Tab. 52: Durchschnittliche Höhe der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (wenn AE erhalten), nach Geschlecht und Altersgruppen.

	Geschlecht		Alter (in Jahren)				
	männlich	weiblich	bis 18	19-26	27-40	41-60	über 60
	Mittelwert in €		Mittelwert in €				
Aufwandsentschädigung im Jahr 2017	920	830	210	780	890	940	890
Aufwandsentschädigung pro Übungs- bzw. Trainingsstunde	14,80	11,20	5,80	10,50	9,50	15,40	12,50

Tab. 53: Durchschnittliche Höhe der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (wenn AE erhalten), nach (nicht) vorhandener Ausbildung.

	Ausbildung für die Tätigkeit im Sport		Signifikanz
	vorhanden	nicht vorhanden	
	Mittelwert in €		
Aufwandsentschädigung im Jahr 2017	946	581	0,000***
Aufwandsentschädigung pro Übungs- bzw. Trainingsstunde	12,80	12,70	0,986

wert auf rund € 880 für das gesamte Jahr bzw. knapp € 13,- pro Übungs- bzw. Trainingsstunde (vgl. Tab. 51).

Die Verteilung der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zeigt, dass bezogen auf alle ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen rund 65 % eine Aufwandsentschädigung von bis zu € 400 im Jahr 2017 erhalten haben. Rund 14 % erhielten zwischen € 401 und € 800 und ca. 8 % erhielten zwischen € 801 und € 1.200. Jeweils 3 % erhielten zwischen € 1.201 und € 1.600 sowie zwischen € 1.601 und € 2.000. Rund 6 % erhielten zudem zwischen € 2.001 und € 2.400, während lediglich gut 1 % mehr als € 2.400 erhielt (vgl. Abb. 71).

Betrachtet man nur jene ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die eine Entschädigung erhalten, so geben rund 38 % an, maximal bis zu € 400 erhalten zu haben und knapp ein Viertel erhielt zwischen € 401 und

€ 800. Rund jede/r Zehnte hat zwischen € 2.000 und € 2.400 erhalten. Lediglich gut 2 % erhielten mehr als € 2.400 (vgl. Abb. 71).

Differenziert man die Betrachtung derjenigen ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, nach Geschlecht und Altersgruppen, so zeigt sich, dass Männer im Schnitt im Jahr 2017 eine jährliche Aufwandsentschädigung in Höhe von rund € 920 erhalten haben, während sich die Entschädigung bei Frauen auf knapp € 830 belief (vgl. Tab. 52). Der Unterschied ist statistisch signifikant.

Die Differenzierung nach Altersgruppen ergibt, dass Jugendliche von 15 bis 18 Jahren im Jahr 2017 im Vergleich zu den anderen Altersgruppen die geringste Aufwandsentschädigung erhalten haben, während die **Altersgruppe der 41- bis 60-Jährigen durchschnittlich die höchste Entschädigung erhalten hat**. Auch bei der Entschädigung pro Trainingsstunde zeigt sich,

dass die älteren Altersgruppen der 41- bis 60-Jährigen und über 60-Jährigen die durchschnittlich höchsten Stundensätze erhalten (vgl. Tab. 52).

Zudem zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Höhe der gezahlten Aufwandsentschädigung zwischen ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport. So lag die durchschnittliche jährliche Aufwandsentschädigung bei ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung im Sport, die eine Entschädigung im Jahr 2017 erhalten haben, durchschnittlich bei rund € 950, während ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport im Fall einer Zahlung durchschnittlich rund € 580 erhalten haben. Kaum Unterschiede gibt es allerdings bei der gezahlten Entschädigung pro Stunde (vgl. Tab. 53).

Ergänzend wurde anhand einer weiterführenden statistischen Analyse²² untersucht, welche Faktoren einen Einfluss auf die Höhe der jährlichen Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen haben. Als unabhängige Variablen wurden sozio-ökonomische Faktoren (Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Einkommen), der Lizenzstatus, das höchste Wettkampflevel, die Hauptsportart, die Anzahl der Trainingsstunden und Trainingsgruppen, die Anzahl der Jahre als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn im Verein sowie die trainierten Zielgruppen in das Modell aufgenommen.

Die Ergebnisse zeigen, dass ehrenamtliche TrainerInnen mit einer Lizenz für den sportartspezifischen Breitensport oder den sportartspezifischen Leistungssport eine höhere Aufwandsentschädigung erhalten, als Personen ohne diese Lizenzen. Der Effekt fällt bei den lizenzierten LeistungssporttrainerInnen noch höher aus als bei den lizenzierten BreitensporttrainerInnen. Zudem spielt die

Anzahl der trainierten Gruppen eine Rolle. So steigt die Aufwandsentschädigung mit der Anzahl der trainierten Gruppen signifikant an. Allerdings erhalten ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die Kinder trainieren, eine geringere Aufwandsentschädigung. **Außerdem zeigen sich einige sportartspezifische Effekte:** ehrenamtliche TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen, die als Hauptsportart Turnen, Schwimmen, Leichtathletik, Fußball, Volleyball, Gesundheitssport, Basketball oder Hockey angeben, erhalten tendenziell eine höhere Entschädigung, während ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit den Hauptsportarten Pferdesport, Rettungsschwimmen, Fechten oder Kegeln eine geringere Aufwandsentschädigung erhalten.

Darüber hinaus zeigen sich auch Unterschiede hinsichtlich des Alters. So steigt die Aufwandsentschädigung zunächst mit steigendem Alter der ehrenamtlichen TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen an, sinkt aber ab einer gewissen Altersgrenze erneut ab. Dies zeigt sich auch in den deskriptiven Ergebnissen: Die Aufwandsentschädigung steigt über die Altersgruppen hinweg an, ist am höchsten in der Gruppe der 41- bis 60-Jährigen und nimmt ab einem Alter von über 60 Jahren wieder ab (vgl. Tab. 52).

Zudem spielt auch das Bildungsniveau eine Rolle, denn Personen mit Abitur oder einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss erhalten eine höhere Aufwandsentschädigung als Personen ohne Abschluss. Die Höhe des persönlichen monatlichen Netto-Einkommens hat hingegen keinen Einfluss auf die Höhe der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl personenspezifische Faktoren wie das Alter oder der Bildungsstand einen Einfluss auf die Höhe der erhaltenen Aufwands-

22 Es wurde eine lineare Regressionsanalyse mit der abhängigen Variable „Höhe der Aufwandsentschädigung“ über alle TeilnehmerInnen durchgeführt. Hierbei wurden die Standardfehler nach Vereinen geclustert (vgl. auch Methode, Abschnitt 4.5.7).

entschädigung haben, als auch trainings- bzw. sportspezifische Faktoren wie die Anzahl der trainierten Gruppen oder die Sportart eine Rolle für die Höhe der Aufwandsentschädigung spielen. Insbesondere lizenzierte TrainerInnen erhalten eine höhere Aufwandsentschädigung.

2.8.2 Fahrtkostenerstattung

Neben einer Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit erhalten einige TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen auch Fahrtkosten erstattet. Diese Möglichkeit wird jedoch nur einem relativ geringen Anteil der TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen geboten. So gaben 16,6 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, im Jahr 2017 Fahrtkostenerstattungen erhalten zu haben. Unter den Trainern und Übungsleitern lag der Anteil hierbei mit 19,6 % signifikant höher als unter den Trainerinnen und Übungsleiterinnen (13,0 %). Auch Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, haben häufiger (17,9 %) eine Fahrtkostenerstattung erhalten als Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben (11,5 %). Der Unterschied ist ebenfalls statistisch signifikant. Darüber hinaus erhielten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport signifikant häufiger die Fahrtkosten erstattet (17,8 %), als dies bei Personen ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport der Fall war (11,7 %).

Wenn Fahrtkosten erstattet wurden, belieben sich diese im Schnitt auf rund € 260, wobei Männer durchschnittlich eine Erstattung in Höhe von € 298 und Frauen in Höhe von € 167 erhalten haben. Auch dieser Unterschied ist signifikant. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass männliche Trainer und Übungsleiter im Schnitt auch mehr Zeit in die Fahrten zum Training investiert haben (bezogen auf alle Trainer knapp 50 Minuten pro Woche) als Trainerinnen und Übungsleiterinnen (rund 40 Minuten pro Woche)²³.

Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, erhielten eine durchschnittlich höhere Fahrtkostenerstattung (€ 283) als Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten (€ 118). Auch hier zeigen sich signifikante Unterschiede, was die durchschnittliche Fahrtzeit zum Training betrifft (rund 49 Minuten pro Woche für Personen in TrainerInnen-Tätigkeiten und rund 31 Minuten pro Woche für Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten).

Letztlich erhielten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport eine durchschnittlich höhere Fahrtkostenerstattung (€ 273) als TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne eine Ausbildung im Sport (€ 161), wobei sich auch bei der Fahrtzeit zum Training signifikante Unterschiede zeigten (rund 49 Minuten pro Woche für ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen und rund 31 Minuten für TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung im Sport).

2.9 Soziodemographischer Hintergrund

Einleitend (vgl. Abschnitt 2.1) wurde bereits dargestellt, dass sich an der Befragung anteilig mehr Männer (55,6 %) als Frauen (44,4 %) beteiligt haben. Das durchschnittliche Alter lag bei den Frauen bei 43,6 Jahren und bei den Männern bei 46,8 Jahren.

Zieht man die Form der Tätigkeit in die Betrachtung mit ein, so zeigt sich, dass anteilig etwas **mehr Männer (58 %) als Frauen (42 %) ehrenamtlich tätig sind**, während es bei den nebenberuflich und hauptberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen anders aussieht, denn 58,2 % der nebenberuflichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind weiblich. Die Geschlechterverteilung bei den hauptberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ist nahezu ausgeglichen (50,8 % Frauen, 49,2 % Männer).

²³ Allerdings können die tatsächlichen Ausgaben für Fahrten nicht kontrolliert werden.

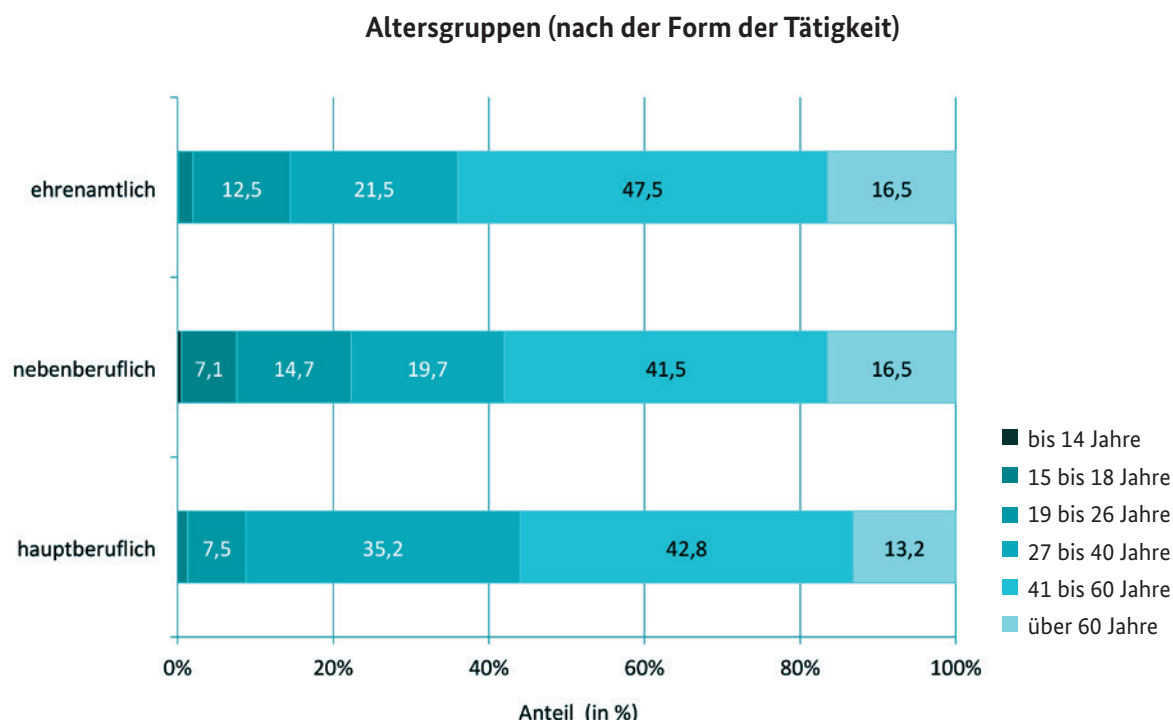


Abb. 72: Verteilung der Altersgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit (Anteil in %).

Ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind im Schnitt etwas älter (45,8 Jahre) als nebenberufliche (43,3 Jahre) und hauptberufliche (43,4 Jahre). Die Altersverteilung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen differenziert nach der Form der Tätigkeit ist Abb. 72 zu entnehmen.

Von den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gaben insgesamt 17,4 % an, sich noch in der Ausbildung zu befinden, wobei sich hier signifikante Unterschiede bei den Geschlechtern zeigen. Unter den männlichen Trainern lag der Anteil der sich in Ausbildung befindlichen Personen bei 14,2 % und bei den weiblichen Trainerrinnen bei 21,4 %.

Was die Bildungsabschlüsse der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen betrifft zeigt sich, dass das Bildungsniveau insgesamt recht hoch ist. So verfügt insgesamt über

ein Drittel der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, wobei der Anteil bei den Männern etwas höher liegt als bei den Frauen²⁴. Weitere knapp 18 % sind im Besitz der allgemeinen Hochschulreife, d.h. sie haben Abitur. Hier geben anteilig mehr Frauen an, über diesen höchsten Abschluss zu verfügen (vgl. Abb. 73).

Knapp ein Viertel gab die mittlere Reife als höchsten Bildungsabschluss an (Männer: 22,6 %; Frauen: 26,3 %), mehr als jede(r) Zehnte hat die Fachhochschulreife und gut 6 % haben einen Haupt- oder Volkshochschulabschluss. Lediglich insgesamt 0,5 % haben keinen Bildungsabschluss (Männer: 0,3 %; Frauen: 0,8 %).

Betrachtet man den höchsten Bildungsabschluss von Personen, die nach eigener Angabe reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben,

²⁴ 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).

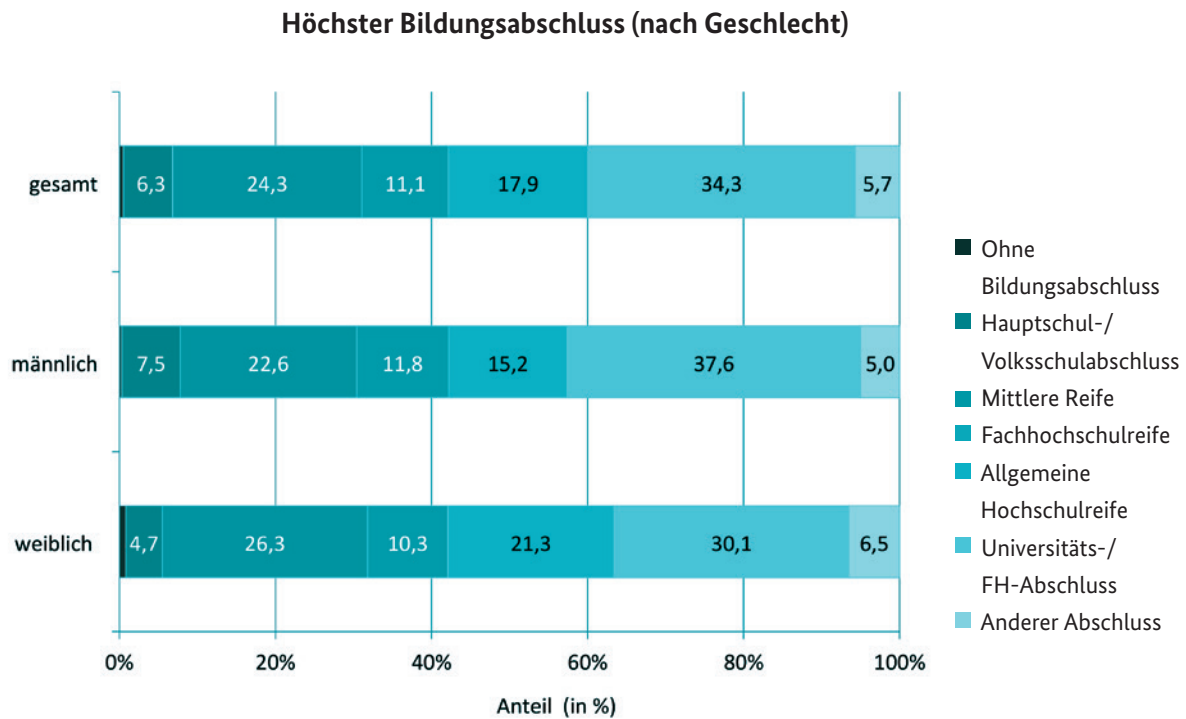


Abb. 73: Höchster Bildungsabschluss der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Geschlecht (Anteil in %).

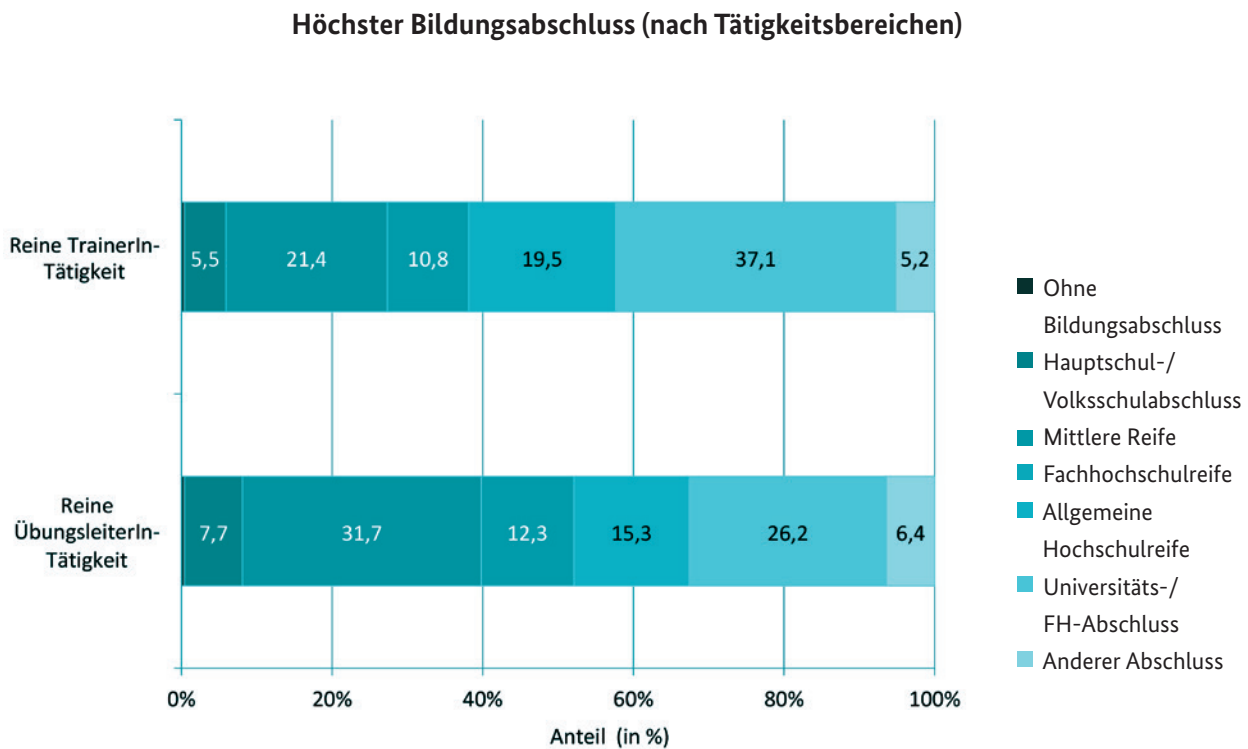


Abb. 74: Höchster Bildungsabschluss der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen (Anteil in %).

im Vergleich zu reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten (vgl. Abb. 74), so zeigt sich, dass in diesem Personenkreis anteilig mehr Personen einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss haben (37,1 %), als dies bei Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten der Fall ist (26,2 %). Andererseits hat ein höherer Anteil der als ÜbungsleiterInnen Tätigen die Mittlere Reife (31,7 %), als bei den Personen in TrainerInnen-Tätigkeiten (21,4 %). Anteilig gleich wenige Personen in den beiden Gruppen verfügen über keinen Abschluss (0,4 %).

Interessant ist zudem, dass Personen, die über eine Ausbildung im Sport verfügen, tendenziell auch einen höheren Bildungsabschluss haben. So liegt der Anteil mit einem Universitäts- oder Fachhochschulabschluss bei rund 36 % in der Gruppe mit einer Ausbildung im Sport, während er bei Personen ohne eine Ausbildung im Sport bei gut 27 % liegt (vgl. Abb. 75). Zudem haben 1,4 % der Personen ohne

Ausbildung im Sport keinen Bildungsabschluss, während es in der Gruppe mit Ausbildung im Sport lediglich 0,3 % sind.

Betrachtet man die Bildungsabschlüsse der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zudem nach der Form der Tätigkeit, so zeigen sich zwischen ehrenamtlichen und nebenberuflichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen kaum Unterschiede. Rund ein Drittel verfügt jeweils über einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss, während knapp ein Viertel die mittlere Reife hat. Bei den hauptberuflich Tätigen liegt der Anteil derjenigen mit Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss deutlich höher, nämlich bei 47,5 %, während anteilig weniger Personen einen Hauptschulabschluss haben oder die mittlere Reife. Das Bildungsniveau unter den hauptberuflich befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ist durchschnittlich höher als unter den ehrenamtlichen und nebenberuflichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Abb. 76).

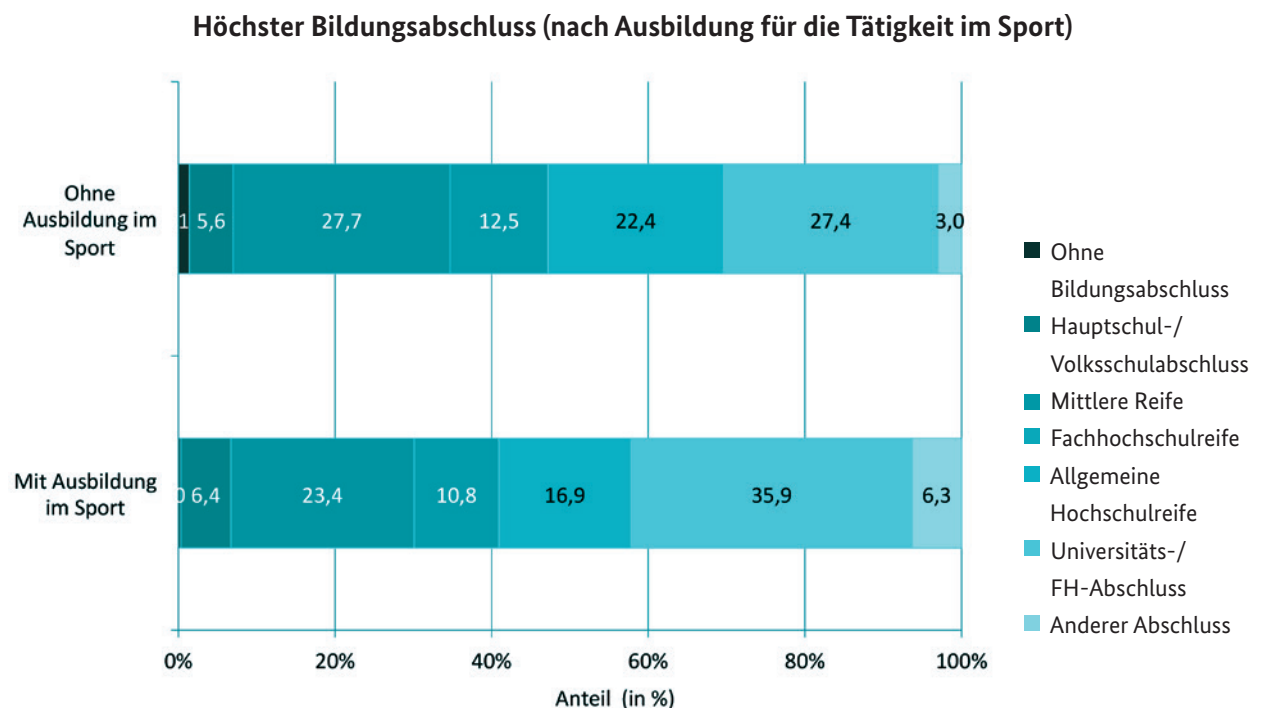


Abb. 75: Höchster Bildungsabschluss der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung im Sport (Anteil in %).

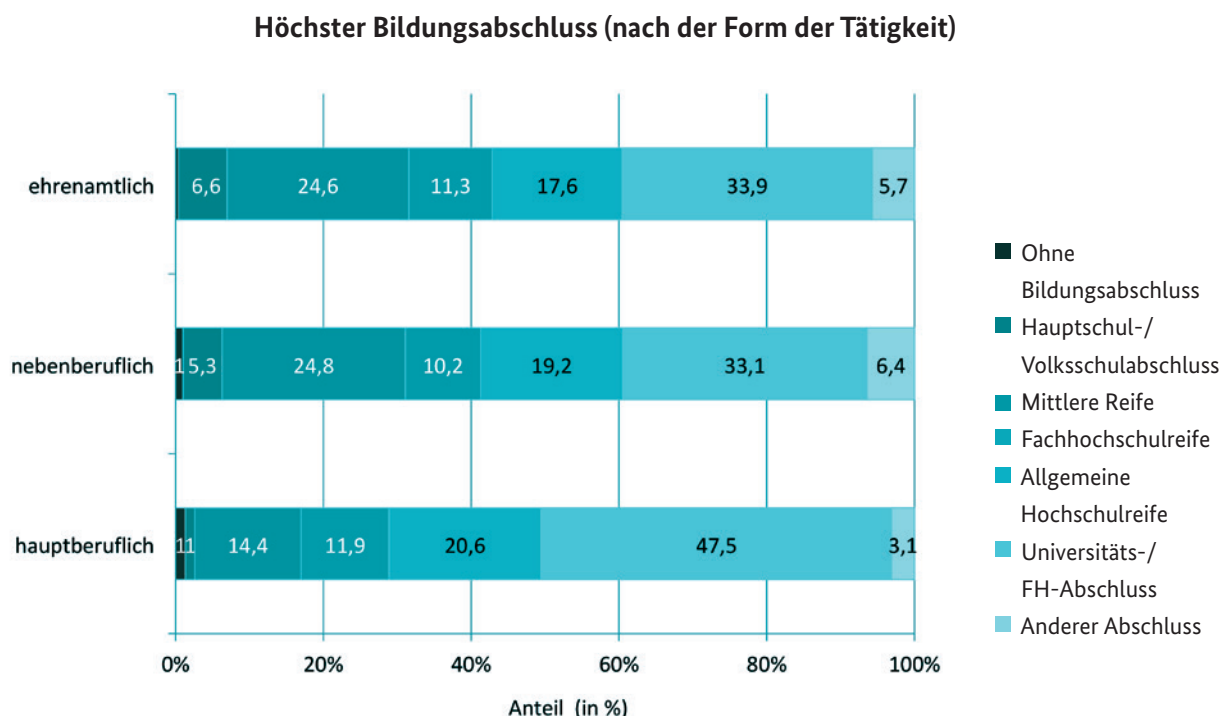


Abb. 76: Höchster Bildungsabschluss der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach der Form der Tätigkeit (Anteil in %).

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind fast ausschließlich in Deutschland geboren (96,5 %; Männer: 96,1 %; Frauen: 97 %) und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit (98,3 %; keine Geschlechterunterschiede). Eine geringe Anzahl der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen stammt gebürtig u.a. aus Österreich, Polen, Russland, Tschechien, Kasachstan, der Türkei, Großbritannien oder Rumänien.

Befragt nach ihrer wöchentlichen Arbeitszeit (außerhalb des Vereins), gaben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen eine durchschnittliche Arbeitszeit von knapp 33 Stunden an, wobei die Arbeitszeit bei den männlichen Trainern im Schnitt bei 36,3 Stunden liegt und bei den Trainerinnen bei durchschnittlich 27,9 Stunden. Personen, die in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten tätig sind, arbeiten im Schnitt 27 Stunden pro Woche, während es bei Personen mit reinen TrainerInnen-Tätigkeiten im Schnitt 34,8 Stunden sind. TrainerInnen und

ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für die Tätigkeit gaben im Schnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 32,4 Stunden an, während TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport durchschnittlich 34 Stunden pro Woche arbeiten. Insgesamt gibt die Hälfte der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen eine maximale Arbeitszeit von 39 Stunden an. Dies entspricht einer Vollzeitbeschäftigung. Zudem bringen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wöchentlich im Schnitt knapp 14 Stunden für Kinderbetreuung und / oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger auf, wobei Frauen hier signifikant mehr Zeit investieren (19,3 Stunden) als Männer (9,5 Stunden). Auch Personen, die reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten ausüben, investieren im Schnitt mehr Zeit in die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen (17,3 Stunden), als dies bei Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten der Fall ist (12,3 Stunden). Das gleiche gilt für Personen

ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport, die im Schnitt rund 16,3 Stunden pro Woche für die Kinderbetreuung oder Pflege aufwenden, während es bei den ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen rund 13 Stunden wöchentlich sind.

Im Schnitt leben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in einem Drei-Personen-Haushalt. Gut ein Viertel der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gibt an, ein oder mehrere Kinder unter 14 Jahren zu haben, wobei der Anteil mit Kindern unter den Männern etwas höher ist (26,8 %) als unter den Frauen (23,2 %). Von diesen Kindern sind gut 70 % auch Mitglied im gleichen Verein, in dem die Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn ausgeübt wird. Hier liegt allerdings der Anteil bei den Frauen höher (73,4 %) als bei den Männern (67,7 %).

Differenziert nach den Tätigkeitsbereichen zeigt sich, dass Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten anteilig etwas seltener Kinder unter 14 Jahren haben (22,7 %), als dies auf Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten zutrifft (27,4 %). Allerdings sind die Kinder von Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten etwas häufiger auch Mitglied im gleichen Verein als bei Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten (72,1 % vs. 69,4 %).

Unterschiede zeigen sich zudem bei Personen mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport. Personen, die über eine Ausbildung im Sport verfügen, haben seltener Kinder unter 14 Jahren (23,4 %) als Personen ohne Ausbildung im Sport (33 %). Auch sind die Kinder von Personen ohne Ausbildung im Sport häufiger Mitglied im gleichen Verein (76,2 %), als von Personen mit Ausbildung im Sport (68,2 %). Die Unterschiede sind statistisch signifikant.

Neben den Fragen zur familiären Situation wurden die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gefragt, ob sie eine Behinderung haben. Hierbei gaben 5,2 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, eine Behinderung mit einem Grad von weniger als 50 Prozent zu haben, und 4,1 % gaben an, eine Behinderung mit

einem Grad von 50 Prozent oder mehr, d.h. einen Schwerbehindertenausweis, zu haben. Im Vergleich zur gesamtdeutschen Bevölkerung lag die Quote der schwerbehinderten Menschen bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen somit unter dem Bundesschnitt, welcher sich im Jahr 2015 auf rund 9 % bzw. insgesamt rund 7,6 Millionen Menschen belief (Böhm, 2018). Auch die Quote der Vorstandsmitglieder mit einer Schwerstbehinderung lag mit 7,5 % über der Quote unter den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Breuer & Feiler, 2020). Die überwiegende Mehrheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nämlich 90,6 %, haben folglich keinerlei Behinderung, wobei der Anteil von Personen ohne Behinderung bei den Männern etwas geringer ist (89,1 %) als bei den Frauen (92,6 %). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten, von denen 89,3 % keine Behinderung haben, während der Anteil bei Personen in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten bei 91,9 % liegt. Von den Personen mit einer Ausbildung für die Tätigkeit im Sport haben 89,9 % keine Behinderung, während der Anteil unter den Personen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport bei 93,7 % liegt.

Zudem wurden die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu ihrem persönlichen monatlichen Netto-Einkommen befragt. Knapp ein Fünftel wollte zum Einkommen keine Angaben tätigen, wobei dies auf mehr Frauen als Männer zutrifft. Betrachtet man jene TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die Angaben zu ihrem Einkommen gemacht haben, so zeigt sich, **dass diese TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen aus allen Einkommensschichten kommen.** Unter denjenigen, die Angaben machten, gaben rund 41 % an, ein mittleres Einkommen zwischen € 1.500 und € 3.500 zu haben, wobei dies auf knapp die Hälfte der Männer und knapp 31 % der Frauen zutrifft (vgl. Tab. 54).

Zieht man auch an dieser Stelle eine differenzierte Betrachtung nach den Tätigkeitsbereichen heran, so zeigt sich, dass Personen, die in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten tätig sind,

Tab. 54: Monatliches persönliches Netto-Einkommen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Euro	gesamt	männlich	weiblich
	Anteil (in %)		
bis 500	8,7	5,4	12,8
501 - 1.500	19,5	11,3	29,8
1.501 - 2.500	23,7	25,7	21,2
2.501 - 3.500	17,3	23,3	9,6
3.501 - 4.500	7,7	11,5	2,9
über 4.500	4,2	6,7	1,1
keine Angabe	18,9	16,1	22,6

Tab. 55: Monatliches persönliches Netto-Einkommen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen.

Euro	Reine TrainerInnen-Tätigkeiten	Reine ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten
	Anteil (in %)	
bis 500	8,1	10,7
501 - 1.500	16,3	28,3
1.501 - 2.500	24,3	20,9
2.501 - 3.500	19,7	9,5
3.501 - 4.500	9,2	4,9
über 4.500	5,2	2,6
keine Angabe	17,2	23,1

Tab. 56: Monatliches persönliches Netto-Einkommen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung.

Euro	Ausbildung für die Tätigkeit im Sport	
	vorhanden	nicht vorhanden
	Anteil (in %)	
bis 500	8,4	9,8
501 - 1.500	20,5	15,0
1.501 - 2.500	23,7	23,2
2.501 - 3.500	17,3	17,2
3.501 - 4.500	7,7	7,6
über 4.500	4,1	4,7
keine Angabe	18,3	22,5

tendenziell ein etwas höheres persönliches Netto-Einkommen haben als Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten. So geben beispielsweise 14,4 % der in reinen TrainerInnen-Tätigkeiten beschäftigten Personen an, ein monatliches Netto-Einkommen von mehr als € 3.500 zu haben, während der Anteil dieser Einkommenskategorie bei den Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten bei 7,5 % liegt. Andererseits geben rund 39 % der Personen in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten an, ein monatliches Netto-Einkommen von bis zu € 1.500 zu erhalten. Hier liegt der Anteil unter den als TrainerInnen Tätigen bei 24,4 % (vgl. Tab. 55).

Betrachtet man das monatliche Netto-Einkommen zwischen den Gruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport, so zeigen sich nur geringe Unterschiede. Ein etwas höherer Anteil der Personen ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport gibt ein monatliches Netto-Einkommen von bis zu € 500 an (9,8 % vs. 8,4 %). Dafür befinden sich in der Gruppe der Trainer-

Innen und ÜbungsleiterInnen mit Ausbildung anteilig mehr Personen in der Einkommensklasse zwischen € 501 und € 1.500 (vgl. Tab. 56).

Differenziert man die Betrachtung des monatlichen Netto-Einkommens nach der Form der Tätigkeit, die die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ausüben, so zeigt sich, dass der größte Anteil der befragten hauptberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen angibt, ein monatliches Netto-Einkommen zwischen € 501 und € 2.500 zu erhalten. Dies trifft auf gut zwei Drittel der befragten Hauptberuflichen zu. Andererseits gibt ein deutlich geringerer Anteil (4,5 %) der hauptberuflich Beschäftigten an, ein Einkommen von mehr als € 3.500 zu erhalten. Hier fallen die Anteile unter den Ehrenamtlichen (13 %) und Nebenberuflichen (8 %) etwas höher aus. Der Anteil der Geringverdiener mit einem monatlichen Netto-Einkommen von bis zu € 500 fällt unter den nebenberuflich beschäftigten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen am höchsten aus (vgl. Tab. 57).

Tab. 57: Monatliches persönliches Netto-Einkommen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit.

Euro	ehrenamtlich	nebenberuflich	hauptberuflich
	Anteil (in %)		
bis 500	7,9	13,1	8,4
501 - 1.500	18,3	23,4	28,4
1.501 - 2.500	24,1	18,3	38,7
2.501 - 3.500	18,2	16,0	3,2
3.501 - 4.500	8,4	5,2	3,9
über 4.500	4,6	2,8	0,6
keine Angabe	18,5	21,2	16,8

2.10 Gegenwärtige Lebenssituation

Es gibt häufig Aussagen, dass vom Sport besondere Effekte ausgehen. Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden daher zu ihrer gegenwärtigen Lebenssituation befragt. Im Hinblick auf ihre eigene sportliche Tätigkeit zeigt sich, dass die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in hohem Maße sportlich aktiv sind. So geben 86,9 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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 3,9 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen jeden Monat sportlich (SOEP: 5,4 %) und 7,9 % seltener als einmal pro Monat (SOEP: 13,6 %). Dagegen gaben nur 1,2 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, sich nie sportlich zu betätigen, während es im bundesdeutschen Schnitt 37,4 % sind.

Im Hinblick auf die sozialen Beziehungen zeigt sich, dass die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sozial stark vernetzt sind. So geben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, im Schnitt sechs 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zeigt sich darüber hinaus in einem relativ hohen Vertrauen in andere Menschen. Rund 86 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gaben an, ein allgemeines Vertrauen in Menschen zu haben. Im Vergleich dazu sind es in der Gesamtbevölkerung lt. SOEP 2013²⁵ nur rund 65 %. Zudem lehnen knapp 80 % die Aussage ab, dass man sich heutzutage auf niemanden mehr verlassen kann. In der Gesamtbevölkerung liegt die Ablehnung zu dieser Aussage bei rund 64 %. Dagegen zeigt sich beim Umgang mit Fremden ein gemischtes Bild: Rund 59 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind der Meinung,

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

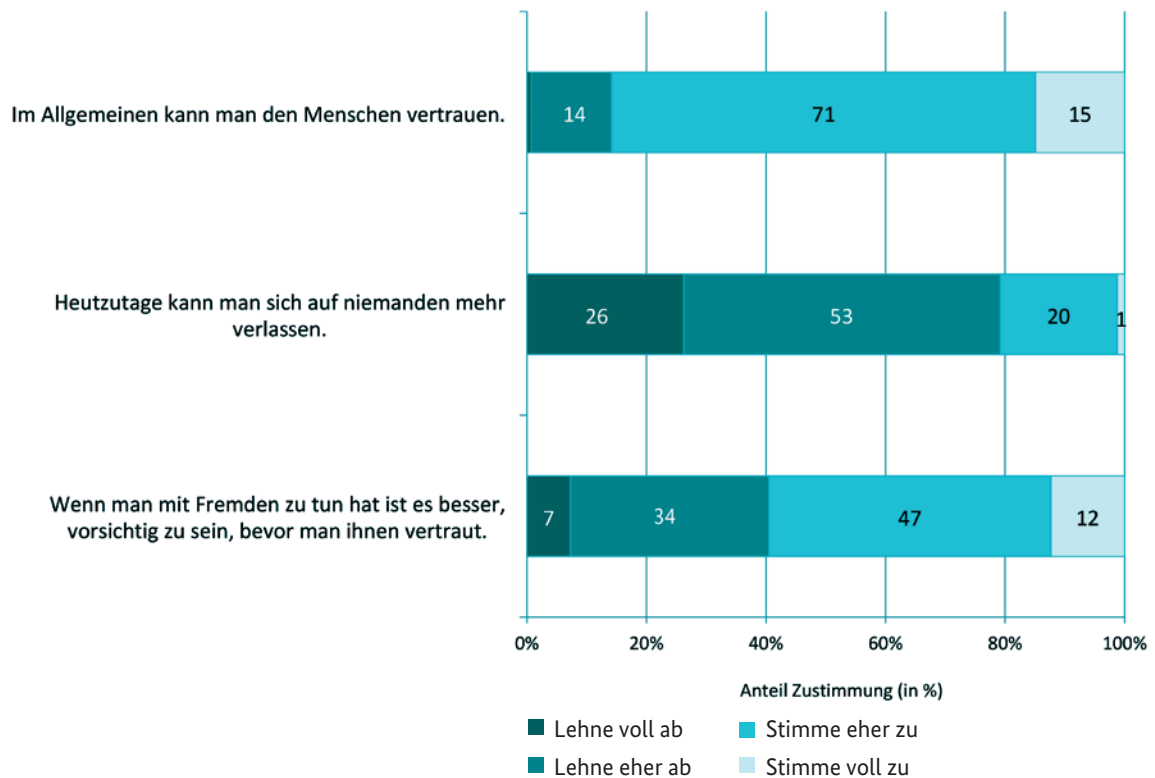


Abb. 77: Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zum Vertrauen in andere Menschen (1="lehne voll ab" bis 4="stimme voll zu").

dass beim Umgang mit Fremden erst einmal Vorsicht zu wahren ist (vgl. Abb. 77). Im bundesdeutschen Schnitt sind knapp 86 % der Bevölkerung dieser Meinung.

Neben den sozialen Kontakten wurden die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu ihrer allgemeinen Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten ihres Lebens befragt. Auch hier zeigt sich eine hohe Zufriedenheit, vor allem mit ihrem Familienleben, ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten sowie ihrer Ausbildung, sofern sie sich in einer befinden. Die niedrigste Zufriedenheit zeigt sich beim Schlaf sowie der eigenen Gesundheit. Alles in allem sind die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen jedoch überaus zufrieden mit ihrem Leben (vgl. Abb. 78).

Verglichen mit dem bundesdeutschen Schnitt auf Basis des SOEP 2017 sind die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen insgesamt zufriedener mit ihrem Leben ($M=7,90$ vs. $M=7,34$). Auch die Zufriedenheit mit der Freizeit ist bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen größer ausgeprägt ($M=7,40$) als im gesamtdeutschen Bevölkerungsschnitt ($M=7,11$). Allerdings ist der Bürger bzw. die Bürgerin im gesamtdeutschen Schnitt etwas zufriedener mit dem Familienleben (SOEP: $M=7,96$) und dem Schlaf (SOEP: $M=6,81$) als die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Die Unterschiede sind allerdings sehr gering (vgl. Abb. 78).

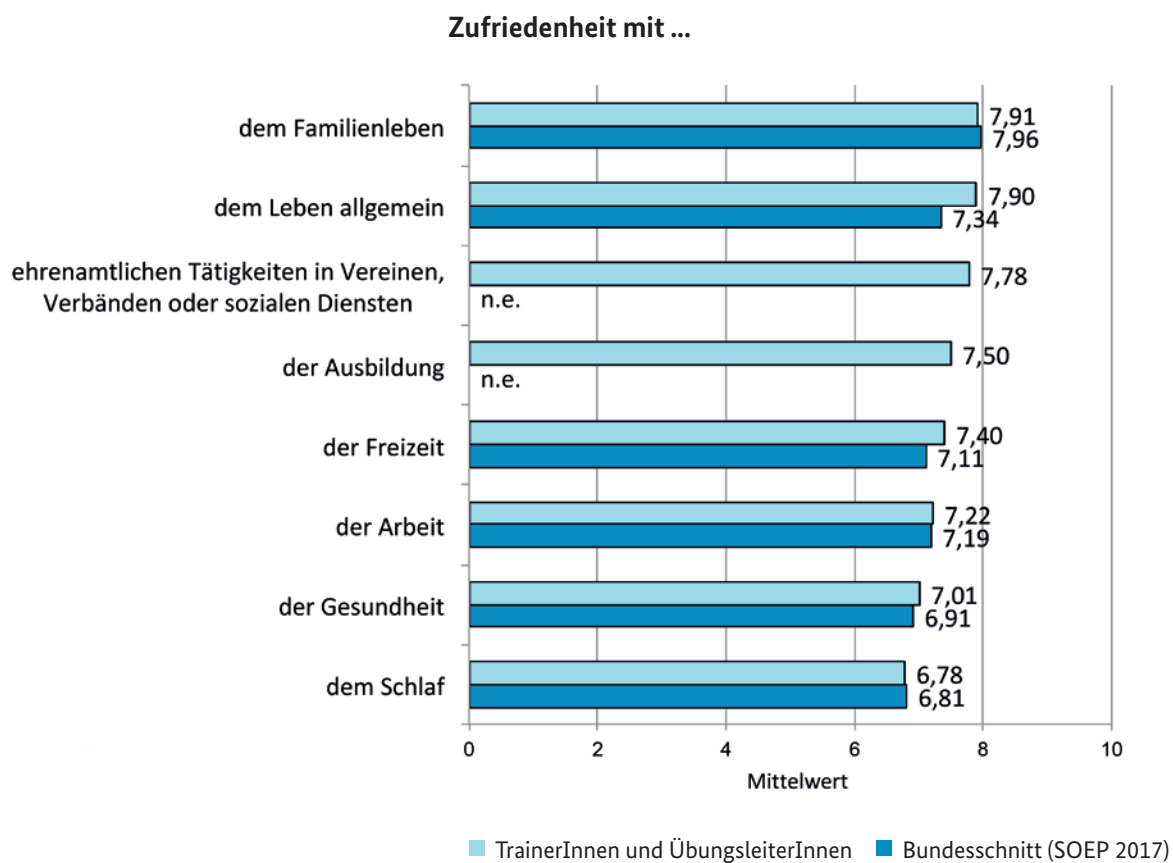


Abb. 78: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit unterschiedlichen Aspekten ihres Lebens (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“).

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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie Vorstandsmitglieder befragt. Ergebnisse der Vereinsbefragung sowie der Befragung der Vorstandsmitglieder wurden in gesonderten Publikationen dargestellt (vgl. Breuer & Feiler, 2019a, 2020).

Strukturmerkmale der Stichprobe

An der Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen haben sich 6.752 Personen aus 2.352 Sportvereinen aus allen 16 Bundesländern Deutschlands beteiligt. Rund 45 % dieser Vereine sind in kleinen Gemeinden mit bis zu 20.000 Einwohnern angesiedelt, während knapp jeder zehnte Verein in einer Großstadt mit mehr als 500.000 Einwohnern liegt. Bei knapp 60 % der Vereine handelt es sich um kleinere Vereine mit bis zu 300 Mitgliedern. Jeweils etwa die Hälfte der Vereine, aus denen die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen stammen, sind Ein- und Mehrspartenvereine.

Gemäß der Stichprobe sind die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen in Deutschland im Schnitt mehr Männer als Frauen. Das Durchschnittsalter liegt bei 45 Jahren. Das Bildungsniveau der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ist insgesamt recht hoch und liegt über dem Bevölkerungsschnitt. So verfügt über ein Drittel der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, während der Wert im Bundeschnitt 2017 bei knapp 18 % lag.

Große Anzahl an ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Deutschland

In den Sportvereinen in Deutschland sind durchschnittlich knapp sieben ehrenamtliche TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen tätig. Daraus ergibt sich eine Gesamtanzahl von rund 606.600 ehrenamtlich tätigen TrainerInnen und

ÜbungsleiterInnen in den knapp 90.000 Sportvereinen in Deutschland.

Starke ökonomische Bedeutung des ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements

Insgesamt betrachtet leisten die ehrenamtlich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in den Sportvereinen in Deutschland einen beträchtlichen monatlichen Engagementumfang von rund 10,8 Mio. Stunden. Daraus resultiert eine monatliche Wertschöpfung von rund € 162,5 Mio. bzw. eine jährliche Wertschöpfung in Höhe von € 1,95 Mrd. durch das ehrenamtliche Engagement der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Addiert man den Umfang des ehrenamtlichen Engagements der Vorstandsmitglieder (vgl. Breuer & Feiler, 2020), so ergibt sich ein monatlicher Engagementumfang von rund 23,8 Mio. Stunden und eine jährliche Wertschöpfung in Höhe von € 4,29 Mrd. durch ehrenamtliches Engagement in den Sportvereinen in Deutschland.

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. Andererseits ist in diesen Hochrechnungen noch nicht das freiwillige Engagement der Schieds- und KampfrichterInnen einberechnet, ebenso wenig wie die von den freiwilligen HelferInnen investierte Zeit.

Unterscheidung zwischen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ist sinnvoll

Es zeigt sich, dass eine im organisierten Sport gängige Unterscheidung zwischen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zur detaillierten Auswertung verschiedener Bereiche sinnvoll ist, d.h. es ist wichtig zwischen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu differenzieren. Hierbei werden, formal gesehen, als TrainerInnen jene bezeichnet, die im sportartspezifischen Sport, d.h. in einer bestimmten Sportart, eingesetzt sind, während ÜbungsleiterInnen sportartübergreifende Grup-

pen anleiten. Die Sportarten- und häufig auch Wettkampforientierung der TrainerInnen bringt es mit sich, dass sich ihre Zielvorstellungen, ihre Motivlagen und auch weitere Facetten ihrer Tätigkeit teilweise deutlich von denen der ÜbungsleiterInnen unterscheiden.

Teilnehmende TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zufriedener und sozial besser vernetzt als die Gesamtbevölkerung

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen haben durchschnittlich mehr Freunde und sind zufriedener mit ihrem Leben als die Gesamtbevölkerung. Vom Sport scheinen also positive Effekte auszugehen. Außerdem sind die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen auch mehrheitlich zufrieden mit ihrer Tätigkeit und dem Verein, in dem sie als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn tätig sind. Die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins nimmt mit dem Alter der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu. Eine lange Vereinszugehörigkeit scheint also auch die Loyalität hinsichtlich des Engagements als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn zu stärken.

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen überwiegend ehrenamtlich tätig

Knapp 80 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus, während rund 16 % angeben, nebenberuflich tätig zu sein. Nur knapp 4 % gehen einer hauptberuflichen Tätigkeit als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn nach. Unter den ehrenamtlich Tätigen fällt der männliche Anteil höher aus, während nebenberuflich Tätige anteilig häufiger weiblich sind. Bei den hauptberuflich tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ist die Geschlechterverteilung ausgeglichen.

Leistungssport und Rehasport häufiger durch neben- und hauptberufliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen angeboten

Es fällt auf, dass insbesondere lizenzierte TrainerInnen für den Leistungssport anteilig häufiger haupt- und nebenberuflich beschäftigt sind. Die

Altersgruppe der 27- bis 40-Jährigen geht am häufigsten einer hauptberuflichen Beschäftigung nach. Zudem sind lizenzierte ÜbungsleiterInnen für den Sport in der Rehabilitation mehrheitlich neben- oder hauptberuflich beschäftigt.

Qualifizierung ist wichtig – aber ein Fünftel der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen hat keine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport

Gut ein Fünftel der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gibt an, über keine formale (z.B. ein Studium) oder non-formale (Lizenzausbildung des deutschen Sportssystems) Qualifizierung im Sport zu verfügen, wobei der Anteil unter den Männern höher ausfällt als unter den Frauen. Insgesamt betrachtet zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie, dass ein besonderes Augenmerk auf eben diese TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne jegliche Ausbildung für die Tätigkeit im Sport gelegt werden sollte. Zwar leiten diese TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Durchschnitt weniger Gruppen an, allerdings unterscheiden sie sich in vielerlei Hinsicht signifikant von ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. So fühlen sich TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne jegliche Ausbildung für die Tätigkeit im Sport weniger kompetent, scheinen weniger stark motiviert, sind weniger zufrieden und üben ihre Tätigkeit im Schnitt deutlich kürzer aus. Eine Ausbildung für die Tätigkeit scheint insofern nicht nur wichtig, um die notwendigen Qualifikationen zu erhalten, sondern auch um sich persönlich in der Ausübung der Tätigkeit sicherer zu fühlen. Hiervon dürften dann sowohl die Personen selbst als auch die Vereine profitieren. Ziel der Vereine und Verbände sollte daher sein, die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen von dem Wert einer Qualifizierung zu überzeugen.

Lange Tätigkeitsdauer insbesondere bei älteren und ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Im Schnitt üben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ihre Tätigkeit seit rund 11 Jahren aus.

Etwa 15 % sind bereits seit mehr als 20 Jahren als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn tätig. Es zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und der Dauer der Trainingstätigkeit, d.h. je älter der bzw. die TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, desto länger dauert die Trainingstätigkeit bereits an. Zudem zeigt sich, dass ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, d.h. mit einer formalen (z.B. ein Studium) oder non-formalen (Lizenzausbildung des deutschen Sportsystems) Qualifikation, signifikant länger ihre Tätigkeit ausüben als nicht-ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Eine Ausbildung scheint also wichtig zu sein für die Kontinuität der Ausübung der Tätigkeit.

Geschlechter- und Altersunterschiede im Bereich der Qualifizierung

Insgesamt sind rund 60 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Besitz einer gültigen Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes. Hierbei sind anteilig mehr Frauen als Männer lizenziert. Allerdings verfügen anteilig mehr Männer über eine gültige Trainer-Lizenz im sportartspezifischen Leistungssport als Frauen. Dafür haben die Frauen, die im sportartspezifischen Breitensport als Trainerin lizenziert sind, anteilig häufiger eine höhere Lizenzstufe erreicht als Männer.

Hinsichtlich des Alters der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zeigt sich, dass der Anteil der lizenzierten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit dem Alter tendenziell ansteigt. Am höchsten fallen die Anteile der aktuell gültig lizenzierten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in den Altersklassen der 41- bis 60-Jährigen sowie der über 60-Jährigen aus.

Jüngere häufiger TrainerInnen im Leistungssport, Ältere häufiger ÜbungsleiterInnen im Breitensport

Es zeigen sich Unterschiede zwischen den verschiedenen lizenzierten Personen: Betrachtet man nur Personen, die über eine einzige gültige Lizenz verfügen, so verfügt die Altersgruppe der

27- bis 40-Jährigen anteilig am häufigsten über eine TrainerIn-Lizenz für den sportartspezifischen Leistungssport, während die über 60-Jährigen am häufigsten als ÜbungsleiterInnen im Breitensport lizenziert sind.

Geschlechterunterschiede bei den Tätigkeitsbereichen

Insgesamt gibt über die Hälfte der Befragten an, im sportartspezifischen Wettkampfsport tätig zu sein, wobei der Anteil bei den Männern über dem der Frauen liegt. Anders verhält es sich in dem Tätigkeitsbereich des sportartübergreifenden Breitensports, zu dem z.B. auch Kinderturnen und Seniorengymnastik zählen. Hier sind anteilig mehr Frauen als Männer tätig, ebenso wie im Fitness- und Gesundheitssport. Es zeichnet sich also ab, dass Männer eher einen Leistungssportgedanken bezogen auf eine einzelne Sportart verfolgen, während Frauen stärker in sportartübergreifenden Breitensportangeboten ihrer Tätigkeit nachgehen. Diese Tendenz zeigt sich auch bei den Lizenzen sowie bei den Motiven.

Zielgruppen: Unterschiede beim Geschlecht und Alter der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen betreuen im Schnitt gut zwei Mannschaften bzw. Trainingsgruppen. Hierbei werden unterschiedliche Zielgruppen betreut, nämlich Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren. Es zeigt sich, dass jüngere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen eher Kinder und Jugendliche trainieren, während Erwachsene und Senioren im Schnitt von vergleichsweise älteren TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen betreut werden. Es kann also festgehalten werden, dass das Alter der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit dem Alter der trainierten Zielgruppen ansteigt. Außerdem fällt auf, dass über alle Zielgruppen hinweg rein männliche Trainingsgruppen eher von Männern und rein weibliche Gruppen eher von Frauen trainiert werden.

Vermittlung von Spaß und Fair Play wichtig für die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen – aber auch unterschiedliche Trainingsgestaltung je nach Qualifizierung, Tätigkeitsbereich und Form der Tätigkeit

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen möchten ihren TeilnehmerInnen in den Trainingsgruppen in einer freudvollen Weise Fair Play vermitteln und zu deren Persönlichkeitsentwicklung beitragen. Dies trifft insbesondere auf die jüngeren Zielgruppen zu. Allerdings zeigt sich auch, dass der sportliche Leistungsgedanke unter den männlichen Trainern und Übungsleitern stärker ausgeprägt ist als unter den weiblichen. Außerdem gibt es deutliche Unterschiede in der Trainingsgestaltung zwischen den unterschiedlich lizenzierten Personen. So verfolgen lizenzierte TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport stärker das Ziel, die TeilnehmerInnen zu Höchstleistungen zu befähigen als TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen für den Breitensport. Das gleiche gilt für hauptberuflich tätige TrainerInnen im Vergleich zu ehrenamtlich und nebenberuflich Tätigen.

Lizenzen passen nicht immer zum Tätigkeitsbereich

Es zeigt sich, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen trotz einer einschlägigen Ausbildung für einen bestimmten Bereich, z.B. den sportartübergreifenden Breitensport, durchaus auch in anderen Bereichen tätig sind. Besonders auffällig ist, dass knapp ein Drittel der als ÜbungsleiterInnen lizenzierten Personen auch reinen TrainerInnen-Tätigkeiten nachgehen, d.h. im sportartspezifischen Sport tätig sind. Außerdem gibt knapp ein Viertel der lizenzierten TrainerInnen für den Breitensport an, auch ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten auszuüben. Am passgenauesten funktioniert das Qualifizierungssystem im Bereich der lizenzierten TrainerInnen für den Leistungssport: hier sind knapp 85 % dieser Personen auch mit reinen TrainerInnen-Tätigkeiten beschäftigt und zwar insbesondere im sportartspezifischen Wettkampfsport.

Knapp die Hälfte der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen übt weitere Rollen im gleichen Verein aus

Neben ihrer Tätigkeit als TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen übt knapp die Hälfte der Befragten noch eine weitere Rolle oder weitere Rollen im gleichen Verein aus. Gut jede/r zehnte TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn ist gleichzeitig auch Vereinsvorsitzende/r, wobei dies überwiegend auf Männer zutrifft. Jeweils rund 8 % geben weiterhin an, als Abteilungsvorstand oder SchiedsrichterIn tätig zu sein. Es zeigt sich also, dass das Engagement bei einem großen Teil der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen für den Verein nicht auf die Trainingstätigkeit beschränkt ist.

Spaß ist das dominierende Motiv – materielle Anreize sind unbedeutend

Fasst man einzelne Motive zu zusammenhängenden Motivbündeln zusammen, so zeigt sich, dass das bedeutendste Motivbündel für die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit „Spaß“ überschrieben werden kann. Das zweitwichtigste Motivbündel ist das Werteverständnis bzw. der Altruismus, gefolgt von der gesellschaftlichen Verantwortung. Kaum eine Rolle, über Geschlechter und Altersgruppen hinweg, spielen monetäre oder materielle Anreize wie der Erhalt von Geld, die Gewährung von Beitragsminderungen oder die Bereitstellung von Sportbekleidung.

Unterschiedliche Motivstrukturen je nach Geschlecht und Alter

Wie beschrieben ziehen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ihre Motivation maßgeblich aus der Freude an ihrem Engagement sowie aus einer wahrgenommenen gesellschaftlichen Verantwortung. Allerdings zeigen sich an einigen Stellen unterschiedliche Motivstrukturen zwischen den Geschlechtern. So sind Frauen stärker durch Spaß, ein gutes Gefühl und den Wunsch sich weiterzuentwickeln motiviert als Männer, während bei Männern stärker das Motiv des sportlichen Erfolgs ausgeprägt ist und der

Verein selbst stärker im Fokus steht. Motive, die mit der Vereinsgemeinschaft zu tun haben, sind auch bei den Altersklassen unterschiedlich stark ausgeprägt. So geben insbesondere die Jungen und Alten verstärkt an, sich zu engagieren, um etwas für den Verein zu tun.

Unterschiedliche Motivstrukturen je nach Tätigkeitsbereich

Personen, die reine TrainerInnen-Tätigkeiten ausüben, unterscheiden sich in ihren Motiven durchaus von Personen, die in reinen ÜbungsleiterInnen-Tätigkeiten beschäftigt sind. So sind Personen in TrainerInnen-Tätigkeiten stärker durch das Motiv des sportlichen Erfolgs angetrieben, als Personen, die eine reine ÜbungsleiterIn-Tätigkeit ausüben. Außerdem zeigen Personen mit einer reinen TrainerInnen-Tätigkeit eine größere Verbundenheit zur Sportart, als dies bei Personen mit einer reinen ÜbungsleiterIn-Tätigkeit der Fall ist. Vor dem Hintergrund, dass TrainerInnen im sportartspezifischen Breiten- und Leistungssport tätig sein sollten, während ÜbungsleiterInnen im sportartübergreifenden Breitensport tätig sein sollten, dürften diese Ergebnisse zum Kern der jeweiligen Tätigkeit passen.

Unterschiedliche Motivstrukturen je nach Ausbildung für die Tätigkeit

Insgesamt fällt auf, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport den einzelnen Gründen für die Ausübung der Tätigkeit fast durchgehend stärker zustimmen als TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne eine Ausbildung. Interessant ist, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport signifikant häufiger angeben, die Tätigkeit auszuüben, weil sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit anderen teilen möchten, als Personen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport. Somit können ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen besser auf ihr erworbenes fachspezifisches Wissen für die Tätigkeit im Sport zurückgreifen, wovon insbesondere die

trainierten Gruppen und damit auch der Verein selbst profitieren. Auch hier wird also die Bedeutung einer Qualifizierung erneut untermauert und sollte Ansporn für die Vereine sein, die Ausbildungsquote zu erhöhen.

Allgemein hohe Zufriedenheit mit der Tätigkeit – aber Unterschiede je nach Geschlecht und Alter

Die Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit ist durchschnittlich sehr hoch ausgeprägt, bei den Frauen noch stärker als bei den Männern. Auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins fällt sehr hoch aus und nimmt mit zunehmendem Alter der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu. Am wenigsten stark ausgeprägt ist die Zufriedenheit in der Altersgruppe der 27- bis 40-Jährigen. In dieser Gruppe fällt auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit am geringsten aus und Gedanken an eine Beendigung der Tätigkeit treten hier am häufigsten auf im Vergleich zu den anderen Altersgruppen. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass diese Altersgruppe am stärksten beruflich und familiär eingebunden ist, denn die Altersgruppe ist durchschnittlich am wenigsten zufrieden mit der Vereinbarkeit der Tätigkeit mit Familie und Freunden sowie dem Beruf.

Nachholbedarf bei finanzieller Vergütung und Anerkennungsleistungen durch die Vereine

Ausbaufähig und somit für die Vereine interessant, ist die Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit sowie die Zufriedenheit mit der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ausweisen oder Ähnlichem. Während finanzielle Vergütungen mit der finanziellen Lage der Vereine zusammenhängen dürften und somit teilweise schwierig zu bewältigen sein könnten, können die Vereine an der Anerkennungs-Schraube leichter drehen. Es zeigt sich, dass Anerkennungen und Wertschätzungen des geleisteten Engagements für die

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen durchaus ein wichtiger Faktor sind. Hier besteht für die Vereine somit die Möglichkeit, die Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen noch zu verbessern und somit eine stärkere Bindung an den Verein zu erzeugen.

Geringere Zufriedenheit mit den Verbänden als mit den Vereinen

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind vor allem mit ihrer eigenen Leistung, der Zusammenarbeit im Verein sowie den sportlichen Erfolgen der Trainingsgruppe zufrieden. Zudem sind TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit den fachlichen Unterstützungsleistungen durch den Verein zufriedener als durch den Verband. Hier gilt es von Verbandsseite herauszufiltern, ob es genügend Unterstützungsangebote gibt, die ggf. bei den Vereinen bzw. TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nicht bekannt sind, oder ob die bestehenden Unterstützungsangebote nicht ausreichen.

Qualifizierung wichtig für Zufriedenheit

Um eine allgemein höhere Zufriedenheit mit der Tätigkeit zu erreichen, scheint eine Ausbildung für die Tätigkeit ein entscheidender Faktor zu sein: ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen weisen durchschnittlich eine höhere Zufriedenheit mit der Tätigkeit auf, ebenso wie Frauen und Ältere, die häufiger im Besitz einer Lizenz sind. Außerdem denken ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen seltener an eine Beendigung der Tätigkeit als Personen ohne eine Ausbildung. Eine Ausbildung scheint also eine gewisse Bindungskraft an die Tätigkeit zu haben. Andererseits scheint eine hohe Zufriedenheit mit dem Verein eine Voraussetzung zu sein, um sich auch ohne Ausbildung zu engagieren.

Qualifizierte zufriedener mit der eigenen Leistung

Ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind zufriedener mit der eigenen Leistung, der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ausweisen oder Ähnlichem, der

Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder des eigenen Vereins sowie der Motivation der TeilnehmerInnen. Eine fachliche Ausbildung für die Tätigkeit scheint folglich wichtig für die persönliche Einschätzung der Leistung, aber auch für die Einschätzung der Leistung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen durch den Verein und die Trainingsgruppe.

Qualifizierte zufriedener mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, aber weniger zufrieden mit Verwaltungstätigkeiten und Steuererleichterungen

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit im Sport sind zufriedener mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Bereitstellung geeigneter Lehr- und Unterrichtsmaterialien. Eine Verbesserung beim Angebot von Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten durch die Vereine und Verbände könnte also möglicherweise zu einer noch besseren Ausbildungsquote führen.

Hinzu kommt, dass ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zwar zufriedener mit der fachlichen Unterstützung durch den Verband, allerdings weniger zufrieden mit steuerlichen Vergünstigungen, der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten sowie dem Haftungsrisiko bzw. der Absicherung durch Versicherungen sind. Möglicherweise steigt bei ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen die Erwartungshaltung gegenüber dem Vereins- und Verbandssystem sowie der Politik hinsichtlich entsprechender Unterstützungsleistungen und Erleichterungen an. Diese Erkenntnisse dürften für die Vereine und Verbände vor dem Hintergrund einer langfristigen Bindung der ausgebildeten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen von besonderem Interesse sein. Auch gesetzliche Regelungen hinsichtlich der Entlastung des Ehrenamts in Form von Steuererleichterungen und der bürokratieärmeren Ausgestaltung von Vorschriften (vgl. Deutscher Bundestag, 2019) sollten weiter vorangetrieben und konsequent umgesetzt werden.

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bekennen sich überwiegend zu ihrem Engagement

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen planen mehrheitlich, ihre Tätigkeit zukünftig fortzusetzen. Hierbei zeigen sich in der kurzfristigen Betrachtung kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Etwas längerfristig, bezogen auf einen Zeitraum von drei Jahren, planen Frauen eher, noch weiterhin die Tätigkeit als Trainerin bzw. Übungsleiterin auszuüben als die männlichen Kollegen. Auch bei den Altersgruppen zeigen sich hier Unterschiede. So fällt die Zustimmung der bis zu 26-Jährigen bei den Planungen für das kommende Jahr und die nächsten drei Jahre am geringsten aus. Mögliche Gründe könnten sein, dass jüngere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen aufgrund beruflicher Veränderungen oder Ausbildungen den Wohnort verlassen müssen. Diese These wird dadurch gestützt, dass die 19- bis 26-Jährigen am häufigsten planen, innerhalb der nächsten zwölf Monate für einen anderen Verein tätig zu werden.

Größere Fortbildungsbereitschaft bei Qualifizierten

Insgesamt stimmen rund 60 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (voll) zu, sich im kommenden Jahr für die Tätigkeit fortbilden zu wollen, während knapp ein Viertel dies (eher) nicht plant. Hierbei fällt auf, dass die Fort- und Weiterbildungsbereitschaft der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit deutlich stärker ausgeprägt ist als bei ihren KollegInnen ohne eine Ausbildung. Es scheint demnach einfacher, bereits ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu einer weiteren Qualifizierung zu bewegen, als noch nicht ausgebildete Personen an eine erste Qualifizierung heranzuführen. Dennoch ist die erste Ausbildung auch für Vereine von großer Bedeutung, da sich zeigt, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung eher bereit sind, ihre Tätigkeit über einen längeren Zeitraum auszuüben.

„Kümmerer“ sorgen für größere Qualifizierungsbereitschaft

Um die Qualifizierungsbereitschaft der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu steigern, können die Vereine selbst aktiv werden, indem sie eine Person im Verein benennen, die sich um die Aus- und Weiterbildung kümmert. Es zeigt sich nämlich, dass Vereine, die einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin, also einen „Kümmerer“, in diesem Bereich haben, positiv darauf einwirken können, dass sich die im Verein tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen fortbilden möchten.

TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen fühlen sich mehrheitlich kompetent

Nur wenige TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (6 %) fühlen sich durch ihr Wissen und Können in ihrer Tätigkeit eingeschränkt, während rund 83 % angeben, sich nicht aufgrund ihres Wissens oder Könnens eingeschränkt zu fühlen. Allerdings zeigt sich, dass sich Männer häufiger durch ihr Wissen und Können eingeschränkt fühlen als Frauen. Das ist insofern interessant, da Frauen häufiger über eine aktuell gültige Lizenz verfügen und somit zumindest theoretisch besser für ihre Tätigkeit qualifiziert sind. In diesem Zusammenhang zeigt sich auch, dass lizenzierte TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sich durch ihr Wissen und Können weniger stark eingeschränkt fühlen als der Gesamtschnitt. Das gleiche gilt für ausgebildete TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Vergleich zu TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit im Sport. Ziel sollte es daher sein, die Qualifizierungsquote weiter zu steigern.

Knappe zeitliche Ressourcen bei rund einem Viertel der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Rund 23 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben an, dass es im kommenden Jahr schwierig werden wird, die notwendige Zeit für die Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn aufzubringen. Dies trifft insbesondere auf die

Altersgruppe der 19- bis 26-Jährigen zu. Diese Altersgruppe, zusammen mit den noch jüngeren, hatte sich auch am wenigsten stark zu einem längerfristigen Engagement als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn im Verein bekannt. Gründe dürften in einer verstärkten Einbindung in Ausbildung oder Beruf mit einem möglichen Wohnortwechsel liegen. Ältere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen über 60 Jahre sehen zeitlich die geringsten Einschränkungen. Außerdem sehen sich Personen ohne eine Ausbildung im Sport stärker zeitlich eingeschränkt, was die Ausübung der Tätigkeit im kommenden Jahr bzw. der kommenden Saison betrifft. Ein Grund für die nicht vorhandene Ausbildung für die Tätigkeit im Sport könnte somit mit den ohnehin knappen zeitlichen Ressourcen der Personen ohne Ausbildung zusammenhängen. Abhilfe könnten ggf. innovative Fortbildungsmöglichkeiten schaffen, um den Einstieg ins Qualifizierungssystem zu erleichtern.

Rund 70 % erhalten eine Aufwandsentschädigung

Insgesamt erhielten im Jahr 2017 gut 70 % der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen eine Aufwandsentschädigung, wobei der Anteil unter den Frauen etwas höher lag als unter den Männern. Betrachtet man diejenigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, so belief sich diese bei 98 % auf bis zu € 2.400, d.h. auf die Höhe der Übungsleiterpauschale. Durchschnittlich lag die Aufwandsentschädigung im Falle des Erhalts bei rund € 880. Hierbei erhielten ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einer Ausbildung für die Tätigkeit im Sport, insbesondere mit einer TrainerIn-Lizenz für den Leistungssport, eine höhere Aufwandsentschädigung als Personen ohne eine solche Ausbildung bzw. Qualifizierung. Aus Sicht der Vereine kann eine Ausbildung also als Argument für eine höhere finanzielle Entschädigung herangezogen werden.

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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Deutschland 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).

In der 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“)²⁶. Weiterhin liegt der methodische Kerngedanke der Sportentwicklungsberichte im Aufbau eines Paneldesigns. Ab der siebten Welle werden die bundesdeutschen Vereine 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 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 Mesebene, 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden die Vereine am Ende der Vereinsbefragung gefragt, ob sie bereit wären, an der Befragung ihrer TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen vom Projektteam kontaktiert. In der Kontaktaufnahme wurde die geplante Durchführung der Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen erläutert sowie Unterstützung hinsichtlich des Textes zur Einladung angeboten. Die Vereine wurden gebeten, einen für den jeweiligen Sportverein individuellen Link an ihre TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, 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 großes Problem der Sportvereine hinsichtlich der Gewinnung und Bindung von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Somit stellt sich im Rahmen der internen Stakeholderbefragung die Frage nach den Bedingungen der Gewinnung und Bindung dieser Gruppen. 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. Hoye et al., 2008; Wang, 2004) und Skalen zur Messung der „Intention to continue“, d.h. der Absicht, die Tätigkeit fortzusetzen (Clary et al., 1998; Hoye 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, welche für die Perspektive des Argumentationswissens von zentraler Bedeutung ist. Diese Perspektive wird auf Basis verschiedener Fragen zur Art, zum Umfang bzw. Zeitaufwand der Tätigkeit, den Zielgruppen sowie zu sozio-demographischen Angaben operationalisiert. Ähnliche Fragen enthielt bereits die Studie von Mrazek und Rittner (1991) zu ÜbungsleiterInnen und TrainerInnen in Sportvereinen.

4.4 Repräsentation

4.4.1 Stichprobe und Rücklauf der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Von den 19.889 Vereinen, die sich an der Vereinsbefragung beteiligt hatten, haben 4.201 Vereine zugestimmt, an der Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mitzuwirken. Diese Vereine erhielten am 07.03.2018 den individuellen Vereinslink zur Weiterleitung und Einladung ihrer TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zur Befragung. Während der Feldzeit wurden zwei Reminder versendet, sofern der jeweilige Vereinslink noch gar nicht angeklickt wurde (1. Reminder am 22.03.2018; 2. Reminder am 12.04.2018). Beide Erinnerungen führten jeweils zu einem erhöhten Rücklauf. Die Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurde am 02.05.2018 beendet. Insgesamt haben sich 6.752 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen aus 2.352 Vereinen an der Befragung beteiligt. Eine Differenzierung der Beteiligung nach Bundesländern ist Tab. 58 zu entnehmen.

4.4.2 Strukturmerkmale der Vereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, kommen die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen aus Sportvereinen aus allen 16 Bundesländern. Hierbei liegen 83,3 % der Vereine in den alten und 16,7 % in den neuen Bundesländern.

Betrachtet man die Größe der Vereine, denen die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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. Jeder zehnte Verein hat 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. 59).

Tab. 58: Beteiligung nach Bundesland.

Bundesland	Vereine Stichprobe	Vereine Teilnahme	TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen
	Anzahl		
Bayern	497	255	776
Hamburg	44	29	205
Berlin	65	38	130
Brandenburg	124	72	135
Bremen	19	11	43
Hessen	330	161	379
Mecklenburg-Vorpommern	80	43	70
Niedersachsen	451	264	831
Nordrhein-Westfalen	958	551	1.464
Rheinland-Pfalz	306	173	531
Sachsen	201	116	417
Sachsen-Anhalt	129	74	140
Thüringen	156	88	203
Baden-Württemberg	594	337	1.025
Saarland	104	61	136
Schleswig-Holstein	143	79	267
Gesamt	4.201	2.352	6.752

Tab. 59: Größe der Sportvereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Vergleich zur Grundgesamtheit (Verteilung in %).

Vereinsgröße (in Mitgliedern)	Stichprobe	Grundgesamtheit Vereine 2017
	Anteil (in %)	
bis 100	26,8	46,6
101-300	32,7	29,3
301-1.000	29,3	19,8
1.001-2.500	9,5	3,7
über 2.500	1,7	0,6

Bei ca. jeweils der Hälfte der Vereine handelt es sich um Ein- und Mehrspartenvereine, mit einem durchschnittlichen Gründungsjahr von 1950. Allerdings zeigt die Verteilung, dass sowohl sehr alte als auch sehr junge Vereine in der Stichprobe der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen vertreten sind (vgl. Tab. 60).

Die Sportvereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind in Gemeinden unterschiedlichster Größe angesiedelt. So liegen knapp 45 % der Vereine in kleinen Gemeinden mit bis zu 20.000 Einwohnern, während knapp jeder zehnte Verein in einer großen Gemeinde bzw. Großstadt mit mehr als 500.000 Einwohnern beheimatet ist (vgl. Abb. 79).

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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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.

Tab. 60: Gründungsjahre der Sportvereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Verteilung in %).

Gründungsjahre	Anteil (in %)
vor 1900	13,1
1900 bis 1915	10,4
1916 bis 1930	11,8
1931 bis 1945	1,9
1946 bis 1960	14,2
1961 bis 1975	14,3
1976 bis 1990	12,6
1991 bis 2005	12,7
seit 2006	9,0

Vereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach Gemeindegröße

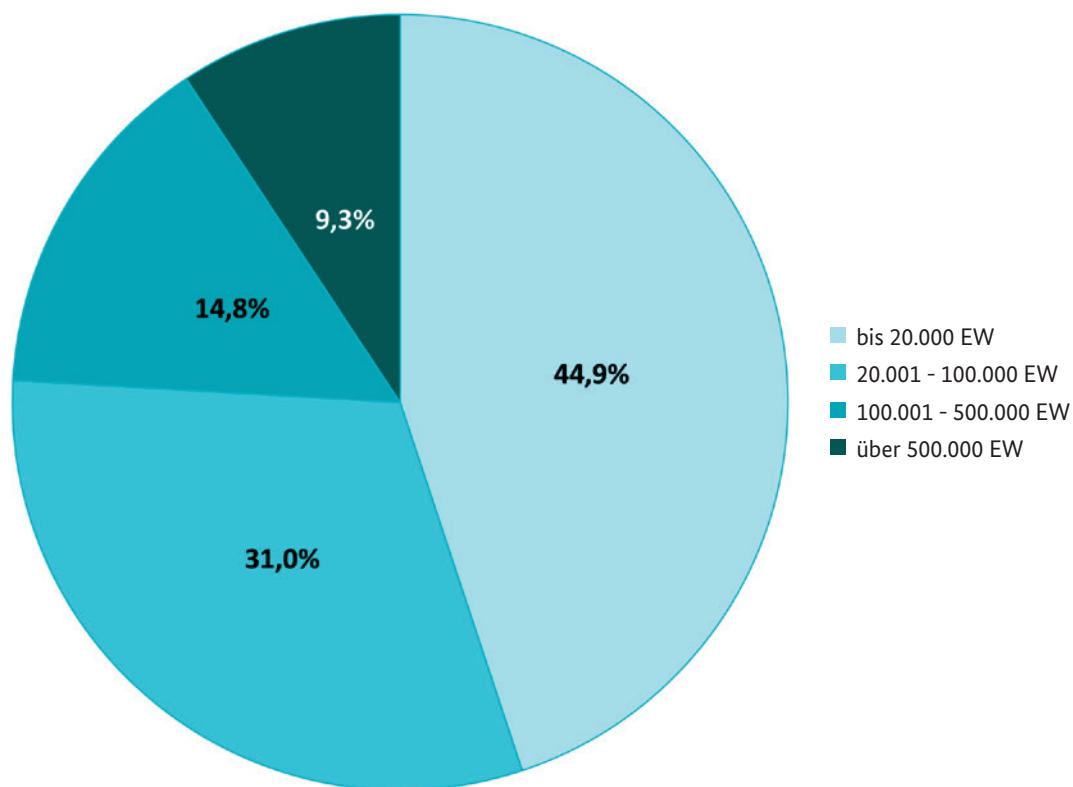


Abb. 79: Gemeindegröße der Sportvereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Einwohnern (EW=Einwohner; Verteilung in %).

Da nicht alle Vereine an der Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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 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, Qualifizierung, Tätigkeitsbereich, Zielgruppen, Ämter und Tätigkeiten), 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 (vgl. 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, Tätigkeitsbereichen oder Altersgruppen), wurde im vorliegenden Bericht auf t-Tests sowie univariate Varianzanalysen (ANOVA) zurückgegriffen. In den Abbildungen und Tabellen dieses Berichts werden statistisch signifikante Unterschiede 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 statistisch 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 Trainingstätigkeit, 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 veranschaulicht (vgl. Tab. 61). Liegt die Fehlerwahrscheinlichkeit der Berechnung bei höchstens 5% , so handelt es sich demnach um ein signifikantes Ergebnis.

4.5.5 Effektgröße

Weiter oben in diesem Kapitel wird beschrieben, dass im vorliegenden Bericht statistisch signifikante Unterschiede gekennzeichnet werden.

Tab. 61: 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 $0,1\%$

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 verschieden 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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Abschnitt 2.5) 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 neun Faktoren reduziert. Die neuen extrahierten Faktoren wurden mit Hilfe von Cronbach's Alpha auf Reliabilität geprüft.

4.5.7 Analyse von Einflüssen: Regressionsanalyse

Im Abschnitt 2.8.1 zum Thema Aufwandsentschädigung wurde eine multivariate lineare Regressionsanalyse mit der abhängigen Variable „Höhe der jährlichen Aufwandsentschädigung“ durchgeführt. Eine Übersicht der unabhängigen Variablen kann Tab. 62 entnommen werden.

Da in die Analyse mehrere TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen pro Verein eingingen und zu erwarten ist, dass die Beobachtungen zwischen Vereinen zwar unabhängig voneinander sind, innerhalb eines Vereins allerdings aufgrund möglicher unbeobachteter vereinspezifischer Merkmale nicht unabhängig voneinander sind (vgl. Andreß, Golsch & Schmidt, 2013; Giesselmann & Windzio, 2012), wurde mit geclusterten Standardfehlern für mögliche Korrelationen der Beobachtungen innerhalb eines Vereins Sorge getragen (sog. unbeobachtete Vereins-Heterogenität).

Tab. 62: Übersicht der unabhängigen Variablen im Modell „Höhe der Aufwandsentschädigung“.

Variable	Beschreibung	Skala
Geschlecht	Geschlecht (weiblich = 1)	Dummy
ÜL_Lizenz	Lizenz als ÜbungsleiterIn für den Breitensport (1=ja)	Dummy
Trainer_BS	Lizenz als TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport (1=ja)	Dummy
Trainer_LS	Lizenz als TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (1=ja)	Dummy
Sportarten	30 häufigste Sportarten (vgl. Abb. 6) plus Boxen, Fechten, Kegeln, Ringen, Segeln, Ski nordisch (jeweils 1=ja)	Dummies
WK_Level	Kreisebene; Bezirksebene; Landesebene; Überregionale Ebene; Nationale Ebene; Internationale Ebene (jeweils 1=ja); Referenz-Kategorie: keine Wettkampfteilnahme	Dummies
üb_std	Anzahl Übungs- bzw. Trainingsstunden gesamt	metrisch
trainer_jahre	Anzahl Jahre als TrainerIn / ÜbungsleiterIn im Verein	metrisch
Gruppen	Anzahl der betreuten Trainingsgruppen	metrisch
zielgruppen	Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Senioren (jeweils 1=ja)	Dummies
alter	Alter der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen	metrisch
alter ²	Quadrierter Altersterm	metrisch
bildung	Hauptschul-/Volksschulabschluss; Mittlere Reife; Fachhochschulabschluss; Abitur; Universitäts-/Fachhochschulabschluss (jeweils 1=ja); Referenz-Kategorie: kein Abschluss	Dummies
einkommen	€ 501-1.500; € 1.501-2.500; € 2.501-3.500; € 3.501-4.500; über € 4.500 (jeweils 1=ja); Referenz-Kategorie: bis € 500	Dummies

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.
- 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). Sportvereine in Deutschland - Ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2015/2016. Band I. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 15-46). Hellenthal: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2017b). 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. (2019). *Sportvereine in Deutschland: Organisationen und Personen. Sportentwicklungsberichte für Deutschland 2017/2018 – Teil 1*. Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2020). *Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland. Sportentwicklungsberichte für Deutschland 2017/2018 – Teil 3*. Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Breuer, C., Feiler, S. & Rossi, L. (2018). *Zur Konstitution der Bildungsfunktion des organisierten Sports: Determinanten der Qualifizierungsbereitschaft des Vereinspersonals*. Beitrag präsentiert im Rahmen der Jahrestagung der Sektion Sportsoziologie in der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft e.V. (dvs) vom 12.-14. September 2018. Berlin: Humboldt-Universität.
- 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.
- Deutscher Bundestag (2019). 14. Sportbericht der Bundesregierung. Drucksache 19/9150. Berlin: Deutscher Bundestag.
- DOSB (2017). *Bestandserhebung 2017*. Frankfurt/Main: Deutscher Olympischer Sportbund.
- DOSB (2019). Qualifizierungen. Zugriff am 13.09.2019 unter https://cdn.dosb.de/alter_Datenbestand/fm-dosb/arbeitsfelder/Ausbildung/Rahmenrichtlinien_2006/UEbersicht.PNG
- Giesselmann, M. & Windzio, M. (2012). *Regressionsmodelle zur Analyse von Paneldaten*. Wiesbaden: Springer VS.
- 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.
- 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.
- LStR (2019). Lohnsteuerrichtlinien R 3b Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (§ 3b EStG). Zugriff am 08.10.2019 unter <http://www.einkommensteuerrichtlinien.de/LStR-3b-Steuerfreiheit-der-Zuschl%C3%A4ge-f%C3%BCr-Sonntags-Feiertags-oder-Nachtarbeit.html>
- Mrazek, J. & Rittner, V. (1991). *Übungsleiter und Trainer im Sportverein. Band 1: Die Personen und die Gruppen*. Schorndorf: Hofmann.
- Orlowski, J. & Wicker, P. (2015). The monetary value of voluntary work: Conceptual and empirical comparisons. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(6), 2671-2693.

- 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>
- Wang, P. Z. (2004). Assessing motivations for sports volunteerism. *Advances in Consumer Research*, 31, 420-425.

Tabellenverzeichnis



<i>Tabelle 1</i>	9
Altersgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.	
<i>Tabelle 2</i>	11
Ausbildung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).	
<i>Tabelle 3</i>	12
Ausbildung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich).	
<i>Tabelle 4</i>	13
Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).	
<i>Tabelle 5</i>	13
Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich).	
<i>Tabelle 6</i>	14
Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Geschlecht (jeweils nur eine Lizenz vorhanden).	
<i>Tabelle 7</i>	14
Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Altersgruppen (jeweils nur eine Lizenz vorhanden).	
<i>Tabelle 8</i>	18
Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tabelle 9</i>	18
Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach Altersgruppen (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tabelle 10</i>	19
Übergreifende Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (ÜLInnen) nach Geschlecht und Alter.	
<i>Tabelle 11</i>	20
Übergreifende Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (ÜLInnen) nach reinen Lizenzen (jeweils nur eine Lizenz als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn).	
<i>Tabelle 12</i>	20
Tätigkeitsbereiche der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach reinen Lizenzen (Mehrfachantworten möglich).	

<i>Tabelle 13</i>	21
Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach übergreifenden Tätigkeitsbereichen.	
<i>Tabelle 14</i>	22
Form der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, nach Geschlecht.	
<i>Tabelle 15</i>	22
Form der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, nach Altersgruppen.	
<i>Tabelle 16</i>	23
Form der Tätigkeit, nach reinen Lizenzen.	
<i>Tabelle 17</i>	23
ÜbungsleiterInnen für den sportartübergreifenden Breitensport, differenziert nach der Form der Tätigkeit.	
<i>Tabelle 18</i>	24
Form der Tätigkeit, nach (nicht) vorhandener Ausbildung für den Sport.	
<i>Tabelle 19</i>	25
Dauer der Vereinsmitgliedschaft und der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn (MW=Mittelwert; St.-Abw.=Standardabweichung).	
<i>Tabelle 20</i>	25
Dauer der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, nach Tätigkeitsbereichen.	
<i>Tabelle 21</i>	26
Dauer der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung.	
<i>Tabelle 22</i>	26
Dauer der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, nach der Form der Tätigkeit.	
<i>Tabelle 23</i>	27
Arbeitsumfang der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach der Form der Tätigkeit.	
<i>Tabelle 24</i>	29
Umfang des ehrenamtlichen Engagements der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen in Deutschland.	
<i>Tabelle 25</i>	31
Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tabelle 26</i>	31
Zielgruppen der männlichen Trainer und Übungsleiter (Mehrfachantworten möglich).	

<i>Tabelle 27</i>	32
Zielgruppen der weiblichen Trainerinnen und Übungsleiterinnen (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tabelle 28</i>	32
Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tabelle 29</i>	32
Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Form der Tätigkeit (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tabelle 30</i>	33
Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach reinen Lizenzen (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tabelle 31</i>	33
Zielgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung im Sport (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tabelle 32</i>	41
Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Tätigkeit als TrainerIn und ÜbungsleiterIn sowie Zeitaufwand für die Tätigkeiten.	
<i>Tabelle 33</i>	42
Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Tätigkeit sowie Zeitaufwand für die Tätigkeiten, differenziert nach Geschlecht.	
<i>Tabelle 34</i>	43
Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Tätigkeit sowie Zeitaufwand für die Tätigkeiten, differenziert nach Tätigkeitsbereichen.	
<i>Tabelle 35</i>	44
Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Tätigkeit sowie Zeitaufwand für die Tätigkeiten, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung.	
<i>Tabelle 36</i>	45
Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Trainingstätigkeit, differenziert nach der Form der Tätigkeit.	
<i>Tabelle 37</i>	46
Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Trainingstätigkeit, differenziert nach der Form der Tätigkeit.	
<i>Tabelle 38</i>	46
Einschränkungen bei der Tätigkeit (Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	

<i>Tabelle 39</i>	48
Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach Altersgruppen (Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Tabelle 40</i>	48
Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach reinen Lizenzen (Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Tabelle 41</i>	49
Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach (nicht) vorhandener Ausbildung im Sport (Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Tabelle 42</i>	49
Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach der Form der Tätigkeit (Mittelwert; 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Tabelle 43</i>	50
Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn in weiteren Vereinen, differenziert nach der Form der Tätigkeit.	
<i>Tabelle 44</i>	51
Weitere Positionen im befragten Verein neben der Tätigkeit als TrainerIn/ÜbungsleiterIn (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tabelle 45</i>	69
Ergebnis der Faktorenanalyse zu den Motiven der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.	
<i>Tabelle 46</i>	75
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach Geschlecht.	
<i>Tabelle 47</i>	75
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach Altersgruppen.	
<i>Tabelle 48</i>	76
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung.	
<i>Tabelle 49</i>	77
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, nach Tätigkeitsbereichen.	
<i>Tabelle 50</i>	78
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit, nach der Form der Tätigkeit.	

<i>Tabelle 51</i>	111
Höhe der Aufwandsentschädigung (AE) der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen pro Jahr bzw. pro Übungs-/Trainingsstunde in 2017.	
<i>Tabelle 52</i>	112
Durchschnittliche Höhe der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (wenn AE erhalten), nach Geschlecht und Altersgruppen.	
<i>Tabelle 53</i>	112
Durchschnittliche Höhe der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (wenn AE erhalten), nach (nicht) vorhandener Ausbildung.	
<i>Tabelle 54</i>	120
Monatliches persönliches Netto-Einkommen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.	
<i>Tabelle 55</i>	120
Monatliches persönliches Netto-Einkommen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen.	
<i>Tabelle 56</i>	121
Monatliches persönliches Netto-Einkommen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung.	
<i>Tabelle 57</i>	122
Monatliches persönliches Netto-Einkommen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit.	
<i>Tabelle 58</i>	139
Beteiligung nach Bundesland.	
<i>Tabelle 59</i>	139
Größe der Sportvereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Vergleich zur Grundgesamtheit (Verteilung in %).	
<i>Tabelle 60</i>	140
Gründungsjahre der Sportvereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Verteilung in %).	
<i>Tabelle 61</i>	142
Übersicht über Fehlerwahrscheinlichkeiten bei statistischen Berechnungen und deren Kennzeichnung.	
<i>Tabelle 62</i>	144
Übersicht der unabhängigen Variablen im Modell „Höhe der Aufwandsentschädigung“.	

Abbildungsverzeichnis



<i>Abbildung 1</i>	10
Strukturschema des DOSB-Qualifizierungssystems (Quelle: DOSB, 2019).	
<i>Abbildung 2</i>	15
Erreichte Lizenzstufen der TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport.	
<i>Abbildung 3</i>	16
Erreichte Lizenzstufen der TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport.	
<i>Abbildung 4</i>	17
Erreichte Lizenzstufen der ÜbungsleiterInnen für den sportartübergreifenden Breitensport.	
<i>Abbildung 5</i>	25
Dauer der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn (in Jahren).	
<i>Abbildung 6</i>	28
30 am häufigsten genannte Hauptsportarten der Teilnehmenden.	
<i>Abbildung 7</i>	34
Wettkampflevel der betreuten Mannschaften im Jahr 2017.	
<i>Abbildung 8</i>	35
Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach Geschlecht (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).	
<i>Abbildung 9</i>	36
Ziele der Trainingsstunden (Verteilung der Zustimmung).	
<i>Abbildung 10</i>	36
Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach Altersgruppen (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).	
<i>Abbildung 11</i>	37
Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach reinen Lizenzen (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).	
<i>Abbildung 12</i>	38
Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach Tätigkeitsbereichen (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).	
<i>Abbildung 13</i>	39
Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung im Sport (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).	
<i>Abbildung 14</i>	40
Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach der Form der Tätigkeit (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).	

<i>Abbildung 15</i>	40
Ziele der Trainingsstunden, differenziert nach exklusiv trainierten Zielgruppen (Mittelwerte; 1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“).	
<i>Abbildung 16</i>	47
Einschränkungen bei der Ausübung der Tätigkeit.	
<i>Abbildung 17</i>	53
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abbildung 18</i>	54
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abbildung 19</i>	55
Verteilung der Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1 bis 3 = (eher) Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = (eher) Zustimmung; Teil 1).	
<i>Abbildung 20</i>	56
Verteilung der Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1 bis 3 = (eher) Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = (eher) Zustimmung; Teil 2).	
<i>Abbildung 21</i>	57
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Altersgruppen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abbildung 22</i>	58
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Altersgruppen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abbildung 23</i>	59
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Altersgruppen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 3).	
<i>Abbildung 24</i>	61
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abbildung 25</i>	62
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abbildung 26</i>	63
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 1).	

<i>Abbildung 27</i>	64
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abbildung 28</i>	66
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abbildung 29</i>	67
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abbildung 30</i>	71
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Geschlecht (Anteil voller Zustimmung in %).	
<i>Abbildung 31</i>	71
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Altersgruppen (Anteil voller Zustimmung in %).	
<i>Abbildung 32</i>	72
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (Anteil voller Zustimmung in %).	
<i>Abbildung 33</i>	73
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereich (Anteil voller Zustimmung in %).	
<i>Abbildung 34</i>	73
Motive der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit (Anteil voller Zustimmung in %).	
<i>Abbildung 35</i>	79
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Geschlecht (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).	
<i>Abbildung 36</i>	80
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Geschlecht (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abbildung 37</i>	82
Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 1).	

<i>Abbildung 38</i>	83
Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 2).	
<i>Abbildung 39</i>	84
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).	
<i>Abbildung 40</i>	85
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abbildung 41</i>	86
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 3).	
<i>Abbildung 42</i>	88
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).	
<i>Abbildung 43</i>	89
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abbildung 44</i>	90
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Tätigkeitsbereich (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).	
<i>Abbildung 45</i>	91
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Tätigkeitsbereich (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abbildung 46</i>	92
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach der Form der Tätigkeit (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).	
<i>Abbildung 47</i>	93
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach der Form der Tätigkeit (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abbildung 48</i>	95
Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, nach Geschlecht (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	

<i>Abbildung 49</i>	96
Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, nach Altersgruppen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 50</i>	97
Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 51</i>	98
Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, differenziert nach dem Tätigkeitsbereich (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 52</i>	98
Übersicht der Engagementzufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Bereichen, differenziert nach der Form der Tätigkeit (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 53</i>	99
Einschätzung der Gesamtsituation der Tätigkeit (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 54</i>	99
Verteilung Zufriedenheit mit der Gesamtsituation der Tätigkeit.	
<i>Abbildung 55</i>	100
Einschätzung der KollegInnen (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 56</i>	100
Verteilung Zufriedenheit mit den KollegInnen.	
<i>Abbildung 57</i>	101
Einschätzung des Vorstands (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 58</i>	101
Verteilung Zufriedenheit mit dem Vorstand.	
<i>Abbildung 59</i>	102
Einschätzung der Tätigkeiten (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 60</i>	102
Verteilung Zufriedenheit mit den Tätigkeiten.	
<i>Abbildung 61</i>	103
Einschätzung der Aufwandsentschädigung (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 62</i>	103
Verteilung Zufriedenheit mit der Aufwandsentschädigung.	

<i>Abbildung 63</i>	104
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“).	
<i>Abbildung 64</i>	104
Verteilung Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten.	
<i>Abbildung 65</i>	105
Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 66</i>	106
Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.	
<i>Abbildung 67</i>	107
Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements, differenziert nach Altersgruppen (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 68</i>	108
Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 69</i>	108
Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Tätigkeitsbereichen (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 70</i>	109
Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen bzgl. des zukünftigen Engagements, nach der Form der Tätigkeit (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 71</i>	111
Verteilung der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.	
<i>Abbildung 72</i>	115
Verteilung der Altersgruppen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach der Form der Tätigkeit(Anteil in %).	
<i>Abbildung 73</i>	116
Höchster Bildungsabschluss der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Geschlecht (Anteil in %).	
<i>Abbildung 74</i>	116
Höchster Bildungsabschluss der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, nach Tätigkeitsbereichen (Anteil in %).	

<i>Abbildung 75</i>	117
Höchster Bildungsabschluss der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung im Sport (Anteil in %).	
<i>Abbildung 76</i>	118
Höchster Bildungsabschluss der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, differenziert nach der Form der Tätigkeit (Anteil in %).	
<i>Abbildung 77</i>	123
Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zum Vertrauen in andere Menschen (1=“lehne voll ab“ bis 4=“stimme voll zu“).	
<i>Abbildung 78</i>	124
Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit unterschiedlichen Aspekten ihres Lebens (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“).	
<i>Abbildung 79</i>	141
Gemeindegröße der Sportvereine der teilnehmenden TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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. Wettkampfabsprachen	☐	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐	☐

Unser Verein ...	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils- teils	stimme eher zu	stimme voll zu
	--	-	+/-	+	++
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
	kein Problem	ein kleines Problem	ein mittleres Problem	ein größeres Problem	ein sehr großes Problem	Problem bedroht Existenz
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	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	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
Organisation von Arbeitsteilung und Zuständigkeiten im Verein	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Klarheit über Strategie und zukünftige Entwicklung des Vereins	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fähigkeiten im Bereich Internet und Social Media	☐	☐	☐	☐	☐	☐
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	☐

Sportangebote	vorhanden
Gesundheitssport	☐
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)	☐

Sportangebote	vorhanden
Segeln	☐
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 / Übungsleiter_innen	Ist das Angebot wettkampforientiert?	Falls Mehrspartenverein: Gibt es einen spezifischen Abteilungsbeitrag? Falls ja: Wie hoch ist dieser für einen Jugendlichen?	Gibt es Kursangebote?
z.B. Aikido			☐ ja ☐ nein	☐ ja, ___ €/Monat zusätzlich 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.)	

Einnahmen aus	€
9. Geselligen Veranstaltungen (z.B. Vereinsball, Karnevalsveranstaltung, Hafenfeste, etc.)	
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, Bootsliegeplätze, 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	

Ausgaben für ...	€
- Trainer_innen, Übungsleiter_innen, Sportlehrer_innen	
- Zahlungen an Sportler_innen	
- 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 / Strafgelder	
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	

Ausgaben für ...	€
- Wareneinkauf	
5. Werbung / Werbemaßnahmen	
6. Kapitaldienst (Zinsen, Tilgungen)	
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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Sehr geehrte(r) TrainerIn, sehr geehrte(r) ÜbungsleiterIn,

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 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Deutschland durch. Die Ergebnisse fließen in den Sportentwicklungsbericht für Deutschland ein und sollen helfen, die Situation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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@dshts-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 aktuell gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)
- ☐ Ich habe eine nicht mehr gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)
- ☐ Ich habe eine Ausbildung eines Fachverbandes oder Landessportbundes ohne Lizenz
- ☐ Ich habe ein sportwissenschaftliches Studium abgeschlossen
- ☐ Ich habe eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters abgeschlossen
- ☐ Ich habe eine sonstige Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport abgeschlossen:
bitte nennen: _____
- ☐ Ich habe noch keine Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport

Filter: Wenn Lizenz:

Welche Art der Qualifizierung haben Sie? Bitte geben Sie auch jeweils die Lizenzstufe an.

Bezeichnung Qualifizierung	Lizenzstufe
☐ TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport (Qualifizierung über einen Fachverband)	☐ Trainer/-in C Breitensport ☐ Trainer/-in B Breitensport ☐ Trainer/-in A Breitensport
☐ TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen Fachverband)	☐ Trainer/-in C Leistungssport ☐ Trainer/-in B- Leistungssport ☐ Trainer/-in A- Leistungssport ☐ Diplom-Trainer/-in
☐ ÜbungsleiterIn Breitensport	☐ ÜL-C sportartübergreifender Breitensport ☐ ÜL-B sportartübergreifender Breitensport ☐ ÜL-B Sport in der Prävention ☐ ÜL-B Sport in der Rehabilitation
☐ Juleica	-
☐ keine der genannten Qualifizierungen	-

Zunächst möchten wir Ihnen allgemeine Fragen zu Ihrer Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn im Verein xy stellen.

3. In welchem Bereich bzw. in welchen Bereichen sind Sie im Verein xy tätig?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Sportartübergreifender Breitensport (z.B. Kinderturnen, Seniorengymnastik)
- ☐ Fitnesssport
- ☐ Gesundheitssport
- ☐ Sportartspezifischer Wettkampfsport
- ☐ Sportartspezifischer Sport ohne Wettkampfbeteiligung

4. In welcher/n Sportart(en) sind Sie als TrainerIn / ÜbungsleiterIn im Verein xy aktiv?

Hauptsportart: _____

2. Sportart (falls zutreffend): _____

3. Sportart (falls zutreffend): _____

5. Wie viele Übungs- bzw. Trainingsstunden (Zeitstunden) geben Sie im Verein xy pro Woche?

Anzahl Übungs- bzw. Trainingsstunden (Zeitstunden): _____

Filter: falls mehr als eine Sportart:

Wie viele Übungs- bzw. Trainingsstunden (Zeitstunden) geben Sie in Ihrer Hauptsportart pro Woche?

Anzahl Übungs- bzw. Trainingsstunden (Zeitstunden): _____

6. Seit wie vielen Jahren sind Sie TrainerIn / ÜbungsleiterIn im Verein xy?

Seit _____ Jahren

7. Sind Sie Mitglied im Verein xy?

☐ ja ☐ nein

Filter: Wenn ja:

Seit wie vielen Jahren sind Sie Mitglied im Verein xy?

Seit _____ Jahren

Alle folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre TrainerIn / ÜbungsleiterIn-Tätigkeit in Ihrer Hauptsportart im Verein xy.

8. Wie viele Übungsgruppen bzw. Mannschaften betreuen Sie?

Anzahl Übungsgruppe/n bzw. Mannschaft/en: _____

9. Welche Zielgruppen trainieren Sie? (Mehrfachnennung möglich)

☐ Kinder (falls ja: ☐ m, ☐ w, ☐ gemischt)

☐ Jugendliche (falls ja: ☐ m, ☐ w, ☐ gemischt)

☐ Erwachsene (falls ja: ☐ m, ☐ w, ☐ gemischt)

☐ Senioren (falls ja: ☐ m, ☐ w, ☐ gemischt)

10. Filter: Wenn Frage 3 = Sportartspezifischer Wettkampfsport:

Bis zu welchem höchsten Wettkampflevel nahmen SportlerInnen Ihrer Trainingsgruppen im Jahr 2017 an Wettkämpfen/Turnieren teil?

☐ Kreisebene ☐ Bezirksebene

☐ Landesebene ☐ Überregionale Ebene

☐ Nationale Ebene ☐ Internationale Ebene

☐ keine Wettkampfteilnahme

11. Sind Sie neben dem Verein xy in weiteren Vereinen als TrainerIn / ÜbungsleiterIn tätig?

☐ ja ☐ nein

Filter: Wenn ja:

In wie vielen Vereinen sind Sie außerdem als TrainerIn / ÜbungsleiterIn tätig?

Anzahl weitere Vereine: _____

12. Üben Sie neben Ihrer Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn im Verein xy auch noch weitere Positionen/Ämter in diesem Verein aus?

☐ ja ☐ nein

Filter: Wenn ja: Welches der folgenden Ämter üben Sie aus? (Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|---|---|
| ☐ Vorsitzende(r) des Vereins | ☐ Stellvertretende(r) Vorsitzende(r) |
| ☐ Ehrenamtliche(r) 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 | ☐ Schieds-/Kampfrichter/in |

13. In welcher Form üben Sie Ihre Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aus?

- ☐ ehrenamtlich
- ☐ nebenberuflich
- ☐ hauptberuflich

Filter: Wenn nebenberuflich oder hauptberuflich:**In welcher Form üben Sie Ihre neben- bzw. hauptberufliche Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aus?**

- ☐ angestellt
- ☐ selbstständig
- ☐ auf Honorarbasis

14. Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn?

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

15. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn einem Freund oder Kollegen weiterempfehlen werden?

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

16. Haben Sie schon einmal daran gedacht, Ihre Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn zu beenden?

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

17. 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

18. Wie sind Ihre Pläne bzgl. Ihrer Zukunft als TrainerIn / ÜbungsleiterIn? 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	Unent- schieden	stimme zu	stimme voll zu
	1	2	3	4	5
Ich plane die gesamte Saison / das gesamte Jahr als TrainerIn / ÜbungsleiterIn für diesen Verein tätig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane, auch nächste Saison / nächstes Jahr als TrainerIn / ÜbungsleiterIn für diesen Verein tätig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
Es ist wahrscheinlich, dass ich auch in drei Jahren noch als TrainerIn / ÜbungsleiterIn in diesem Verein tätig bin.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane mich im kommenden Jahr für meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn fortzubilden.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane meine Arbeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn für diesen Verein aufzugeben, sobald ein Ersatz für mich als TrainerIn / ÜbungsleiterIn gefunden ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane innerhalb der nächsten 12 Monate für einen anderen Verein als TrainerIn / ÜbungsleiterIn tätig zu werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Filter: Wenn Mitglied (Frage 7): Ich plane, innerhalb der nächsten 12 Monate aus dem Verein auszutreten.	☐	☐	☐	☐	☐

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

	stimme gar nicht zu	stimmt eher nicht zu	Unent- schieden	stimme zu	stimme voll zu
	1	2	3	4	5
Mein Wissen und Können als Trainer- In / ÜbungsleiterIn schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	☐	☐	☐	☐	☐
Es wird im kommenden Jahr/in der kommenden Saison schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als Trainer- In / ÜbungsleiterIn aufzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐

20. Geben Sie an, wie stark Sie einzelne Ziele, die man in einer Trainingsstunde verfolgen könnte, in Ihrer Arbeit berücksichtigen.

	gar nicht	wenig	etwas	stark	sehr stark
	1	2	3	4	5
Ich möchte erreichen, dass die TeilnehmerInnen...					
Spaß und Freude bei der Sportausübung haben.	☐	☐	☐	☐	☐
körperlich leistungsfähig werden.	☐	☐	☐	☐	☐
zu Höchstleistungen befähigt werden.	☐	☐	☐	☐	☐
ihre Sportart vollkommen beherrschen.	☐	☐	☐	☐	☐
sportliches Fairplay kennenlernen.	☐	☐	☐	☐	☐
in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden (z.B. Selbstbe- wusstsein entwickeln, Kooperationsfähigkeit erlernen, Verantwortung übernehmen).	☐	☐	☐	☐	☐
das Training mitgestalten / mitbestimmen können.	☐	☐	☐	☐	☐

21. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn?

Mit...	überhaupt nicht zufrieden										äußerst zufrieden	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
meiner körperlichen Fitness.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
meiner Leistung als TrainerIn / ÜbungsleiterIn.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Mit...	überhaupt nicht zufrieden										äußerst zufrieden	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
der Anerkennung der Tätigkeit insgesamt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder meines Vereins.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
dem gesellschaftlichen Ansehen von TrainernInnen und ÜbungsleiterInnen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
dem Zustand der Sportstätten, auf bzw. in denen ich aktiv bin.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Motivation der TeilnehmerInnen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
der Ausstattung 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.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
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.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

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

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 Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn bzw. die angegebenen Aspekte Ihrer Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn zutreffen. Nutzen Sie dafür bitte jeweils die Skala auf der rechten Seite. Je stärker eine Aussage zutrifft, umso weiter rechts setzen Sie Ihr Kreuz.

22. Denken Sie bitte an die Tätigkeiten, die Sie als TrainerIn / ÜbungsleiterIn 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.	☐	☐	☐	☐	☐

23. Denken Sie bitte an die Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie regelmäßig als TrainerIn / ÜbungsleiterIn 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.	☐	☐	☐	☐	☐

24. Denken Sie bitte an Ihre aktuellen Möglichkeiten, sich in Ihrer Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn 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.	☐	☐	☐	☐	☐

25. Denken Sie nun bitte an Ihre aktuelle Aufwandsentschädigung für Ihre Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn inklusive aller Zuschläge und Zuschüsse im Verein xy. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Aufwandsentschädigung?

Meine Aufwands- entschädigung...	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.	☐	☐	☐	☐	☐

26. Denken Sie bitte an den Vorstand Ihres Vereins xy. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen den Vorstand?

Der Vorstand meines Vereins...	stimmt gar nicht	stimmt wenig	stimmt teilweise	stimmt ziemlich	stimmt völlig
	1	2	3	4	5
ist rücksichtsvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
ist fair.	☐	☐	☐	☐	☐
ist unbeliebt.	☐	☐	☐	☐	☐
ist vertrauenswürdig.	☐	☐	☐	☐	☐
ist ungerecht.	☐	☐	☐	☐	☐

27. Die letzten Aussagen beziehen sich auf Ihre aktuelle Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn im Allgemeinen. Wie gut beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn?

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

28. Was sind die Gründe dafür, dass Sie sich als TrainerIn / ÜbungsleiterIn 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 Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn 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.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
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 meine Arbeit ein Dienst am Gemeinwesen ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich viel von der Förderung des TrainerIn / ÜbungsleiterIn-Engagements zum Wohle der Gesellschaft halte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil Menschen, die mir nahe stehen, dies unterstützen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil meine Familie mich ermutigt, als TrainerIn / ÜbungsleiterIn tätig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil meine Arbeit wichtig für die Menschen ist, die ich am besten kenne.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich es genieße, ein Teil des Vereins zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ich übe meine Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn aus,...	stimme überhaupt nicht zu		neutral			stimme voll zu	
	1	2	3	4	5	6	7
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 TrainerIn / ÜbungsleiterIn-Tätigkeit im Verein xy sowie zum Ressourceneinsatz für Ihre Tätigkeit.

29. Wie hoch war Ihre Aufwandsentschädigung / Vergütung durch den Verein xy im Jahr 2017? Bitte geben Sie entweder den Gesamtbetrag für das Jahr 2017 an oder den Stundensatz, den Sie im Jahr 2017 pro Übungs- bzw. Trainingsstunde erhalten haben. Wenn Sie keine Aufwandsentschädigung / Vergütung erhalten haben, kreuzen Sie dies bitte entsprechend an.

_____ Euro gesamt in 2017

_____ Euro pro Übungs- bzw. Trainingsstunde (Zeitstunde)

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

Filter: Falls keine Angabe:

Betrug die Aufwandsentschädigung / Vergütung, die Sie im Jahr 2017 vom Verein xy für Ihre Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn erhalten haben, mehr als € 2.400?

☐ ja ☐ nein

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

☐ ja ☐ nein

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

_____ Euro gesamt

31. Welche Tätigkeiten sind im Rahmen Ihrer Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn in der letzten Woche angefallen?

- ☐ Durchführung von Trainingseinheiten
- ☐ inhaltliche Vor- und/oder Nachbereitung von Trainingseinheiten
- ☐ Fahrten zum Training und zurück
- ☐ Wettkampfbetreuung (inkl. An-/Abreise)
- ☐ inhaltliche Vor- und/oder Nachbereitung von Wettkämpfen
- ☐ Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen)
- ☐ Abstimmung innerhalb des Vereins
- ☐ Fort- und Weiterbildung
- ☐ Sonstiges: bitte nennen: _____

Filter: wenn angekreuzt:

Wieviel Zeit haben Sie für diese Tätigkeiten in der letzten Woche aufgewendet?

_____ Minuten

Soziodemographische Angaben

32. Was ist Ihr Geburtsjahr? _____

33. 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

34. Was ist aktuell Ihr höchster Bildungsabschluss?

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

35. In welchem Land sind Sie geboren?

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

36. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

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

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

_____ Stunden pro Woche

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

Anzahl Personen: _____

39. 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 Trainer-In/ ÜbungsleiterIn aktiv sind?

☐ ja ☐ nein

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

_____ Stunden pro Woche

41. 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:

42. Wie häufig sind Sie selbst sportlich aktiv?

☐ jede Woche ☐ jeden Monat ☐ seltener ☐ nie

43. 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.	☐	☐	☐	☐

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

Anzahl enge Freunde: _____

45. 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. 33): Ihrer Arbeit / Ausbildung?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ihrer Freizeit?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ihrem Familienleben?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten? (wenn Sie ehrenamtlich tätig sind)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

46. 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

47. 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 TrainerInnen- und ÜbungsleiterInnen-Befragung durchführen, um zu untersuchen, inwieweit sich die Situation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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

48. Haben Sie sonstige Anmerkungen und/oder Verbesserungsvorschläge, wie Ihre Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn besser unterstützt werden kann?

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

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

E-Mail: seb@dshs-koeln.de
Telefon: 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