



Deutsche
Sporthochschule Köln

German Sport University Cologne

Institut für Sportökonomie
und Sportmanagement



Sportentwicklungsbericht 2023 - 2025
Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland

Personen in Fußballvereinen in Deutschland im Jahr 2024: Vorstandsmitglieder, TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Sonderauswertung des Sportentwicklungsberichts für Deutschland 2023-2025

Christoph Breuer
Svenja Feiler
Thomas Breuer

Köln, März 2025

Zitationshinweis: Dieser Bericht ist wie folgt zu zitieren:

Breuer, C., Feiler, S. & Breuer, T. (2025). Personen in Fußballvereinen in Deutschland im Jahr 2024: *Vorstandsmitglieder, TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Sonderauswertung des Sportentwicklungsberichts für Deutschland 2023-2025*. Köln: Deutsche Sporthochschule Köln, Institut für Sportökonomie und Sportmanagement.

ISBN-Nr.: 978-3-937058-19-1

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Methode	3
2.1	Hintergrund	3
2.2	Vorgehen	3
2.3	Messung	4
2.4	Repräsentation.....	5
2.4.1	Stichprobe und Rücklauf der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.....	5
2.4.2	Stichprobe und Rücklauf der Vorstandsmitglieder.....	5
2.4.3	Limitationen der Personenbefragungen.....	5
3	TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Fußballvereinen.....	7
3.1	Ausbildung / Qualifizierung	7
3.2	Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn.....	9
3.3	Zukünftiges Engagement.....	14
3.4	Zufriedenheit	16
3.4.1	Allgemeine Zufriedenheit	16
3.4.2	Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit.....	17
3.5	Motive zum Engagement	23
3.6	Entschädigungen und Ressourcen	28
3.7	Soziodemographischer Hintergrund	28
3.8	Gegenwärtige Lebenssituation	30
4	Vorstandsmitglieder in Fußballvereinen	32
4.1	Ausbildung / Qualifizierung	32
4.2	Vorstandsamt.....	32
4.3	Zukünftiges Engagement.....	34
4.4	Zufriedenheit	36
4.4.1	Allgemeine Zufriedenheit	36
4.4.2	Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit.....	37
4.5	Motive zum Engagement	42
4.6	Entschädigungen für die Tätigkeit	47
4.7	Soziodemographischer Hintergrund	47
4.8	Gegenwärtige Lebenssituation	49

5	Literatur	51
6	Kontakt	52

1 Zusammenfassung

Die Sportentwicklungsberichte haben zum Ziel, die Entscheidungsträger im organisierten Sport sowie in der Sportpolitik und -verwaltung mit politikfeld- und managementrelevanten Informationen zu versorgen. Dazu wurden in der 9. Welle neben den Vereinen auch TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie Vorstandsmitglieder befragt. An der aktuellen Befragung haben sich 361 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball und 164 Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen beteiligt.

Die Auswertung der Befragungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball zeigt, dass die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Schnitt 1,5 Mannschaften betreuen. Hierbei werden vor allem Kinder- und Jugendmannschaften auf Kreis- und Bezirksebene trainiert. Neben der Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn sind rund 61 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen auch in anderen Bereichen des Vereins involviert.

Insgesamt zeigt sich bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit. So plant die große Mehrheit der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, ihre Tätigkeit im nächsten Jahr weiterzuführen. Zudem schätzen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Verein, die Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterial sowie die Zufriedenheit mit ihrer eigenen sportlichen Leistung hoch ein. Dagegen ist die Zufriedenheit mit der Unterstützung von Verbandseite geringer.

Die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben eine Vielzahl an Motiven für ihre Tätigkeit an. Vor allem sind hier der Spaß an der Tätigkeit, ein gutes Gefühl bei der Ausübung der Tätigkeit sowie die Verbundenheit zur Sportart zu nennen. Materielle Aspekte wie ein finanzieller Ausgleich, die Bereitstellung von Sportbekleidung oder verminderte Beitragszahlungen spielen kaum eine Rolle als Anreiz.

Das soziodemographische Profil der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zeigt, dass sich vor allem Männer im mittleren Alter im Fußball engagieren. Es zeigt sich jedoch, dass die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen aus allen Bildungs- und Einkommensschichten rekrutiert werden. Befragt nach ihrer aktuellen Lebenssituation zeigt sich, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball selber sportlich sehr aktiv sind. Zudem sind die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Schnitt sehr zufrieden mit ihrem Leben allgemein und stark vernetzt mit ihrem sozialen Umfeld.

Neben den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden auch Vorstandsmitglieder in Fußballvereinen befragt. Hier zeigt sich, dass Vorstandsmitglieder ihre Kenntnisse zur Durchführung ihrer Tätigkeit vor allem durch eine kaufmännische Ausbildung oder ein Studium gesammelt haben. Nur ein geringer Anteil besitzt eine DOSB-Lizenz zum Vereinsmanagement.

Die befragten Vorstandsmitglieder sind vor allem als Vereinsvorsitzende/r, SchatzmeisterIn/KassiererIn oder GeschäftsführerIn tätig. Im Schnitt sind die Vorstandsmitglieder 28 Jahre Vereinsmitglied, davon rund 15 Jahre im Vorstand. Neben der Vorstandstätigkeit geben rund 44 % der befragten Vorstandsmitglieder an, weitere Tätigkeiten im Verein auszuüben, unter anderem als TrainerIn/ÜbungsleiterIn, SchiedsrichterIn oder als BetreuerIn.

Ähnlich wie die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zeigen sich die Vorstandsmitglieder sehr zufrieden mit ihrer Tätigkeit. So gibt die Mehrheit an, auch im nächsten Jahr ihre Tätigkeit im Vorstand weiterführen zu wollen. Die allgemeine Zufriedenheit mit der Vorstandstätigkeit ist dementsprechend hoch, vor allem mit der eigenen Leistung als Vorstandsmitglied, der flexiblen Wahl von Einsatzzeiten und der Zusammenarbeit im Verein. Eher unzufrieden zeigen sich die Vorstandsmitglieder mit der finanziellen Vergütung und den steuerlichen Vergünstigungen für ihre Tätigkeit.

Als Motive für ihre Tätigkeit nennen die Vorstandsmitglieder vor allem die Verbundenheit zum Verein sowie ihre eigenen Werte und Überzeugungen. Sie wollen ihrer Vereinsgemeinschaft etwas Gutes tun und sich in ihrer Freizeit für etwas engagieren, was ihnen persönlich sinnvoll erscheint. Dagegen spielen finanzielle oder materielle Anreize keine Rolle bei der Ausübung der Tätigkeit. Dies zeigt sich auch darin, dass der überwiegende Teil der befragten Vorstandsmitglieder keine Aufwandsentschädigungen oder Fahrtkostenerstattungen erhält.

Das soziodemographische Profil der befragten Vorstandsmitglieder zeigt Ähnlichkeiten, aber auch leichte Unterschiede zu den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. So sind die befragten Vorstandsmitglieder im Fußball fast ausschließlich Männer im mittleren Alter. Es zeigt sich, dass die Vorstandsmitglieder ein leicht höheres Bildungsniveau haben als TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen und ebenso auch höheren Einkommensgruppen zugeordnet sind. Befragt zu ihrer gegenwärtigen Lebenssituation zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. So sind auch die Vorstandsmitglieder im Fußball selber sportlich sehr aktiv. Zudem sind sie sehr zufrieden mit ihren Lebensumständen und sozial stark vernetzt.

2 Methode

2.1 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)¹.

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“). Weiterhin liegt der methodische Kerngedanke der Sportentwicklungsberichte im Aufbau eines Paneldesigns. Deshalb werden ab der siebten Welle die gleichen Sportvereine alle drei Jahre zu ihrer Situation online befragt. Weiterhin sind neue Elemente des „SEB 3.0“ die sogenannten Stakeholderbefragungen, d.h. Befragungen verschiedener Personengruppen. In diesem Zusammenhang wurden in der neunten vorliegenden Welle, wie bereits in der siebten Welle, neben den Vereinen selbst auch TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie Vorstandsmitglieder befragt. Die Personenbefragungen werden in den Wellen sieben bis neun jeweils nach den Vereinsbefragungen durchgeführt.

2.2 Vorgehen

In der neunten Welle des Sportentwicklungsberichts wurden nach der siebten Welle erneut zwei Personengruppen der Vereine, nämlich TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie Vorstandsmitglieder befragt. Somit wurde neben den Sportvereinen selbst, d.h. der Mesoebene, auch die Mikroebene integriert.

Zur Kontaktierung der zwei genannten Personengruppen wurden die Vereine am Ende der Vereinsbefragung gefragt, ob sie erneut bereit wären, an der Befragung ihrer TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie der Vorstandsmitglieder mitzuwirken. Im Falle der Zustimmung wurden die Vereine gebeten, eine Kontakt-

¹ Geschäftszeichen ZMVI4-081802/17-26.

Emailadresse anzugeben, unter der die Vereine im Rahmen der zwei Personenbefragungen kontaktiert werden konnten.

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

2.3 Messung

Bei der Analyse der Personengruppen, die hier als interne Stakeholdergruppen der Vereine zu verstehen sind, geht es zum einen um die Produktion von Handlungswissen. So zeigt sich in den Sportentwicklungsberichten ein über die Wellen gestiegenes Problem der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher FunktionsträgerInnen. Auch die Gewinnung und Bindung von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zählt zu den überproportional großen Problemen der Sportvereine. Somit stellt sich im Rahmen der internen Stakeholderbefragungen die Frage nach den Bedingungen und Determinanten der Gewinnung und Bindung dieser Gruppen. Hierzu werden insbesondere Konstrukte der Motivation, Zufriedenheit und der Zukunftspläne der Ehrenamtlichen (Bereitschaft zur Tätigkeitsfortsetzung) herangezogen. Zur Operationalisierung dieser Konstrukte wurde auf geprüfte Skalen wie die „motivation scale for sports volunteerism“, d.h. eine Skala zur Messung der Motive von Ehrenamtlichen (vgl. Hoyer et al., 2008; Wang, 2004) und Skalen zur Messung der „Intention to continue“, d.h. der Absicht, die Tätigkeit fortzusetzen (Clary et al., 1998; Hoyer et al., 2008), zurückgegriffen.

Es stellt sich darüber hinaus aber auch die Frage nach der sozialen Bedeutung sowie des Gemeinwohlbeitrags des Tuns der internen Stakeholdergruppen, 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, zu den Zielgruppen sowie sozio-demographischen Angaben operationalisiert.

2.4 Repräsentation

2.4.1 Stichprobe und Rücklauf der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Von den 18.862 Vereinen, die sich an der Vereinsbefragung beteiligt hatten, haben 2.821 Vereine zugestimmt, an der Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mitzuwirken. Diese Vereine erhielten am 21.03.2024 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 15.04.2024; 2. Reminder am 07.05.2024). Beide Erinnerungen führten jeweils zu einem erhöhten Rücklauf. Die Befragung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurde am 16.05.2024 beendet. Insgesamt haben sich 3.882 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen aus 1.375 Vereinen aktiv an der Befragung beteiligt. Bezogen auf den Fußball haben sich 361 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen beteiligt, die als Hauptsportart den Fußball angegeben hatten.

2.4.2 Stichprobe und Rücklauf der Vorstandsmitglieder

Von den 18.862 Vereinen, die sich an der Vereinsbefragung beteiligt hatten, haben 4.048 Vereine zugestimmt, an der Befragung der Vorstandsmitglieder mitzuwirken. Diese Vereine erhielten am 21.05.2024 den individuellen Vereinslink zur Weiterleitung und Einladung ihrer Vorstandsmitglieder zur Befragung. Während der Feldzeit wurden zwei Reminder versendet, sofern der jeweilige Vereinslink noch gar nicht angeklickt wurde (1. Reminder am 17.06.2024; 2. Reminder am 09.07.2024). Beide Erinnerungen führten jeweils zu einem erhöhten Rücklauf. Die Befragung der Vorstandsmitglieder wurde am 17.07.2014 beendet. Insgesamt haben sich 3.045 Vorstandsmitglieder aus 1.825 Vereinen aktiv an der Befragung beteiligt. Bezogen auf den Fußball haben sich 164 Vorstandsmitglieder aus reinen Fußballvereinen beteiligt.

2.4.3 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 sowie der Vorstandsmitglieder aufgrund datenschutzrechtlicher Einschränkungen sowie einer mangelnden Datenbasis nicht möglich war. Zudem musste im Hinblick auf die geplanten Mehrebenenanalysen gewährleistet werden, dass die Personen ihrem jeweiligen Verein zugeordnet werden konnten.

Da nicht alle Vereine an den Personenbefragungen mitgewirkt haben, sondern nur ein Teil jener Vereine, die auch an der Vereinsbefragung teilgenommen hatten, und zugleich die Teilnahme an den Personenbefragungen durch die angeschriebenen Personen freiwillig war, kann bei den zwei Stichproben der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie der Vorstandsmitglieder ein Problem der Stichprobenverzerrung nicht ausgeschlossen werden. Von einer Gewichtung der Personendaten (bspw. auf Basis demographischer Faktoren wie Geschlecht, Alter) wurde abgesehen, da zwar vergleichbare Informationen zu diesen Faktoren auf Basis des gewichteten Vereinsdatensatzes vorlagen, aber keinerlei Informationen zur Grundgesamtheit der befragten Personengruppen.

3 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Fußballvereinen

3.1 Ausbildung / Qualifizierung

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball verfügen über unterschiedliche Ausbildungen und Qualifizierungen. So geben 41,7 % an, im Besitz einer gültigen Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes zu sein und weitere 10,8 % verfügen über eine nicht mehr gültige Lizenz. Darüber hinaus haben 5 % eine Ausbildung eines Fachverbandes oder Landessportbundes ohne Lizenz abgeschlossen und 3,3 % geben an, ein sportwissenschaftliches Studium absolviert zu haben. Ein geringer Anteil der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball, nämlich 0,8 %, gibt an, eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters absolviert zu haben. 0,6 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben an, eine Berufsausbildung im Sport abgeschlossen zu haben und 5,3 % haben eine sonstige Ausbildung für die Tätigkeit im Sport abgeschlossen. 39,2 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben an, noch keine Ausbildung für die Tätigkeit im Fußball zu haben (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Ausbildung der im Fußball tätigen ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Mehrfachnennungen möglich).

	Anteil (in %)
Ich habe eine aktuell gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)	41,7
Ich habe eine nicht mehr gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)	10,8
Ich habe eine Ausbildung eines Fachverbandes oder Landessportbundes ohne Lizenz	5,0
Ich habe ein sportwissenschaftliches Studium abgeschlossen	3,3
Ich habe eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters abgeschlossen	0,8
Ich habe eine Berufsausbildung im Sport (DiplomtrainerIn, BerufstrainerIn in einer Sportart, etc.)	0,6
Ich habe eine sonstige Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport abgeschlossen	5,3
Ich habe noch keine Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport	39,2

Mit Blick auf die erworbenen Lizenzen eines Fachverbandes oder Landessportbundes (aktuell gültig sowie nicht mehr gültig) lässt sich feststellen, dass von allen im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen etwas mehr als 32 % eine Qualifizierung als TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport haben und 14,7 %

TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport sind². Weiterhin geben 9,4 % an, als ÜbungsleiterInnen für den Breitensport qualifiziert zu sein. Tendenziell weniger Befragte (3,6 %) verfügen über eine JugendleiterIn-Card, die sogenannte „Juleica“ (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball.

	Anteil (in %)
TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport (Qualifizierung über einen Fachverband)	32,2
TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen Fachverband)	14,7
ÜbungsleiterIn Breitensport	9,4
Juleica	3,6
keine der genannten Qualifizierungen	3,6

Ergänzend zu den erworbenen Qualifizierungen wurde auch die jeweils erreichte Lizenzstufe abgefragt (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Erreichte Lizenzstufen der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball.

	Lizenzstufe	
	Lizenz	Anteil (in %)
TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport (Qualifizierung über einen Fachverband)	Trainer/-in C Breitensport	83,6
	Trainer/-in B Breitensport	14,7
	Trainer/-in A Breitensport	1,7
TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen Fachverband)	Trainer/-in C Leistungssport	40,4
	Trainer/-in B- Leistungssport	48,1
	Trainer/-in A- Leistungssport	11,5
ÜbungsleiterIn Breitensport	ÜL-C sportartübergreifender Breitensport	91,2
	ÜL-B sportartübergreifender Breitensport	5,9
	ÜL-B Sport in der Prävention	2,9

² Der Anteil bezieht sich auf alle in der Stichprobe enthaltenen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Der Großteil der TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport gibt an, über eine C-Lizenz zu verfügen (83,6 %). 14,7 % sind in Besitz einer B-Lizenz und 1,7 % verfügen über eine A-Lizenz. Ähnlich verhält es sich bei den ÜbungsleiterInnen im Breitensport, wo mehr als 91 % der ÜbungsleiterInnen eine C-Lizenz besitzen, knapp 6 % eine B-Lizenz und knapp 3 % eine B-Lizenz im Bereich Sport in der Prävention. Gut 48 % der TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport verfügen über eine B-Lizenz, gefolgt von gut 40 % C-Lizenz-InhaberInnen und 11,5 % A-Lizenz-InhaberInnen (vgl. Tab. 3).

3.2 Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn

Im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich geben die befragten Fußball-TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, vor allem im sportartspezifischen Wettkampfsport tätig zu sein (86,4 %), während nur 6,4 % angeben, im sportartspezifischen Sport ohne Wettkampfbeteiligung tätig zu. Als weitere Tätigkeitsbereiche werden der sportartübergreifende Breitensport, Fitnesssport oder Gesundheitssport genannt (vgl. Tab. 4).

Tab. 4: Tätigkeitsbereich der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Mehrfachnennungen möglich).

	Anteil (in %)
Sportartspezifischer Wettkampfsport	86,4
Sportartübergreifender Breitensport	15,0
Sportartspezifischer Sport ohne Wettkampfbeteiligung	6,4
Fitnesssport	1,7
Gesundheitssport	1,1

Die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben an, durchschnittlich rund 5 Stunden pro Woche in ihre Tätigkeit im Fußball zu investieren. In dieser Zeit betreuen sie im Schnitt 1,5 Mannschaften. Hierbei unterscheiden sich die Zielgruppen der trainierten Mannschaften. 60 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben an, Training für Kinder durchzuführen. Von diesen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen betreuen mehr als 37 % eine Jungen-Mannschaft, rund 3 % eine Mädchen-Mannschaft und gut 59 % eine gemischte Mannschaft. 44,6 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen trainieren Jugendliche, wobei rund zwei Drittel eine männliche Mannschaft betreuen, gut 6 % eine weibliche Mannschaft und mehr als 27 % eine gemischte Mannschaft. Etwas weniger als ein Viertel der Befragten gibt weiterhin an, Erwachsene zu trainieren. Dabei betreuen knapp 81 % eine männliche Mannschaft, knapp 13 % eine weibliche Mannschaft und etwas mehr als 6 % eine gemischte Mannschaft. Nur ein kleiner Teil der befragten Fußball-TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (7,7 %) gibt an, Senioren zu trainieren, wobei hier überwiegend männliche

Mannschaften betreut werden (80 %) und nur in geringerem Ausmaß gemischte Mannschaften (20 %; vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Zielgruppen des Trainings der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball (Mehrfachnennungen möglich).

	Anteil (in %)	Geschlecht		
		Männlich (in %)	Weiblich (in %)	Gemischt (in %)
Kinder	60,0	37,6	3,1	59,3
Jugendliche	44,6	66,4	6,3	27,3
Erwachsene	24,3	80,8	12,8	6,4
Senioren	7,7	80,0	0	20,0

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden zudem befragt, auf welchem höchsten Wettkampflevel die von ihnen betreuten Mannschaften im Jahr 2023 aktiv waren. Im Fußball ist dies gleichbedeutend mit Ligazugehörigkeit bzw. Teilnahme am Ligenbetrieb. Die überwiegende Mehrheit gibt an, eine Fußballmannschaft in der Kreisliga betreut zu haben, gefolgt von Mannschaften in der Bezirksliga und Landesliga. Wenige TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen betreuten eine Mannschaft auf überregionaler, nationaler oder internationaler Ebene (vgl. Abb. 1).

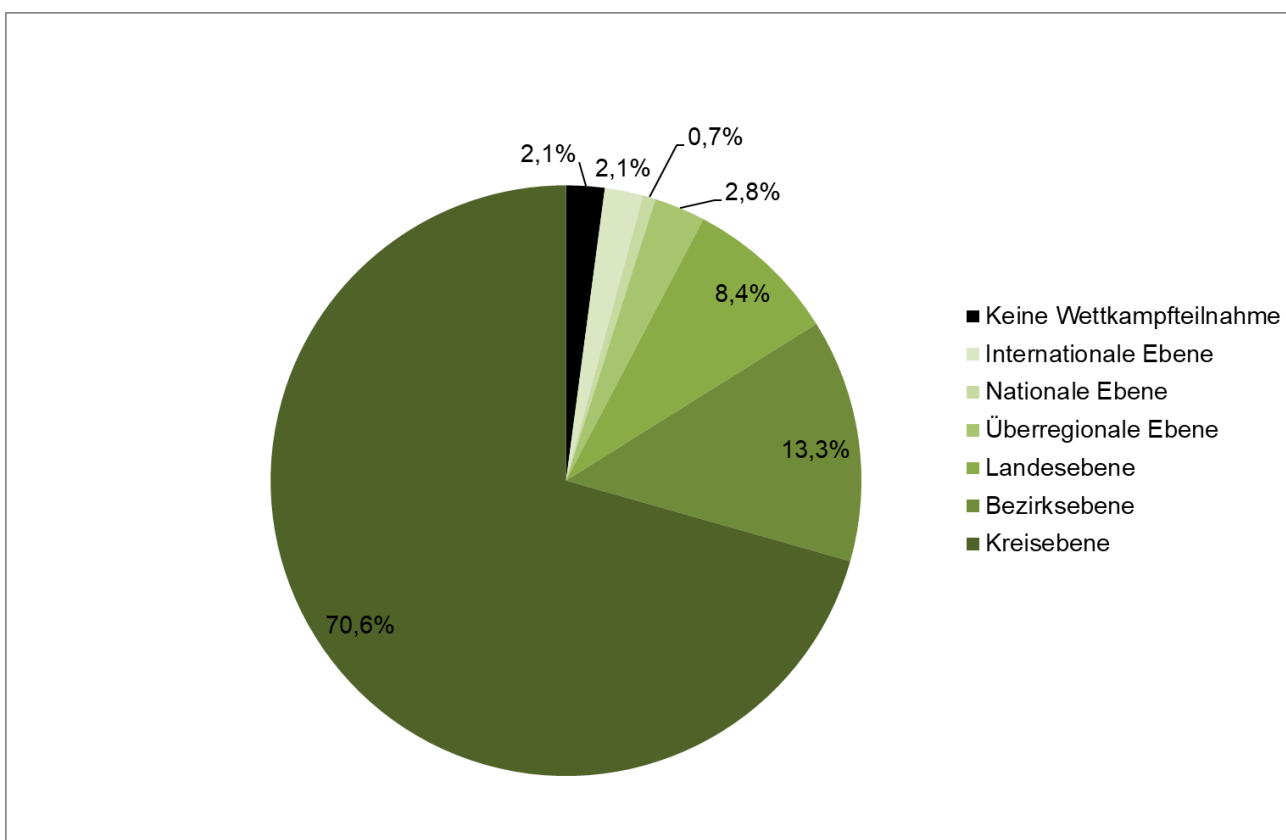


Abb. 1: Wettkampflevel der betreuten Mannschaften im Jahr 2023.

Neben der Trainertätigkeit im befragten Verein geben etwas mehr als 8 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen weiterhin an, zusätzlich in einem anderen Verein als ÜbungsleiterIn oder TrainerIn tätig zu sein. Außerdem wurden die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen befragt, ob sie neben ihrer Tätigkeit auch noch andere Aufgaben oder Rollen im befragten Verein wahrnehmen. Dies trifft auf gut 61 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu.

Die große Mehrheit der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball gibt an, die Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben (94,4 %). Gut 5 % üben Ihre Tätigkeit nebenberuflich aus und lediglich 0,3 % sind hauptberuflich beschäftigt. Von den befragten nebenberuflich und hauptberuflich beschäftigten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball sind knapp 39 % auf Honorarbasis beschäftigt und gut 61 % sind angestellt (vgl. Tab. 6).

Tab. 6: *Form der Tätigkeit als TrainerIn/ÜbungsleiterIn.*

	Anteil (in %)
Ehrenamtlich	94,4
Nebenberuflich...	5,3
Hauptberuflich...	0,3
...davon auf Honorarbasis	38,9
...davon angestellt	61,1

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 (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu") stimmt die Mehrheit der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen der Aussage, dass ihr Wissen und Können als TrainerIn/ÜbungsleiterIn sie in ihrer Tätigkeit einschränkt, gar nicht oder eher nicht zu. Der Mittelwert liegt bei $M=1,82$. Nur rund 7 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sehen sich hierdurch in ihrer Tätigkeit eingeschränkt. Dagegen stimmen knapp 23 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen der Aussage zu, dass es in der kommenden Saison schwierig sein wird, die notwendige Zeit für die Trainertätigkeit aufzubringen (vgl. Abb. 2). Der Mittelwert liegt hier bei $M=2,58$.

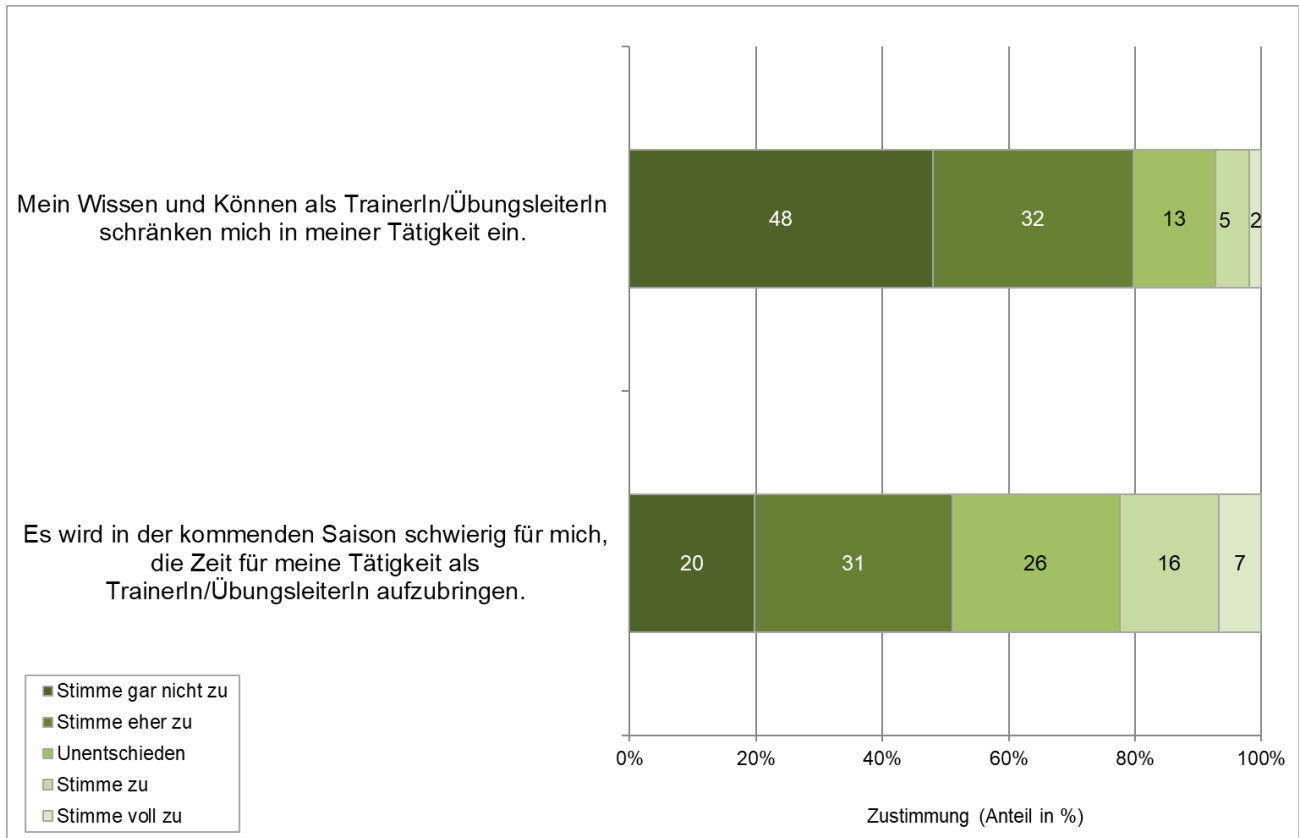


Abb. 2: Einschränkungen bei der Ausübung der Tätigkeit.

Die Fußball-TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden zudem befragt, welche Ziele sie sich für eine Trainingsstunde setzen. Gefragt wurde auf einer fünfstufigen Skala (von 1="gar nicht" bis 5="sehr stark"), welche Ziele für die TeilnehmerInnen erreicht werden sollen. Es zeigt sich, dass die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen vor allem Wert auf die Vermittlung von Spaß und Freude an der Sportausübung ($M=4,53$) und die Vermittlung von sportlichem Fairplay ($M=4,50$) legen. Eher moderat ausgeprägt sind Ziele wie die aktive Mitgestaltung des Trainings vonseiten der SpielerInnen ($M=3,37$) sowie die Befähigung zu sportlichen Höchstleistungen ($M=3,34$). Die Verteilung der Zustimmung zu den abgefragten Zielen der Trainingsstunde ist Abbildung 3 zu entnehmen.

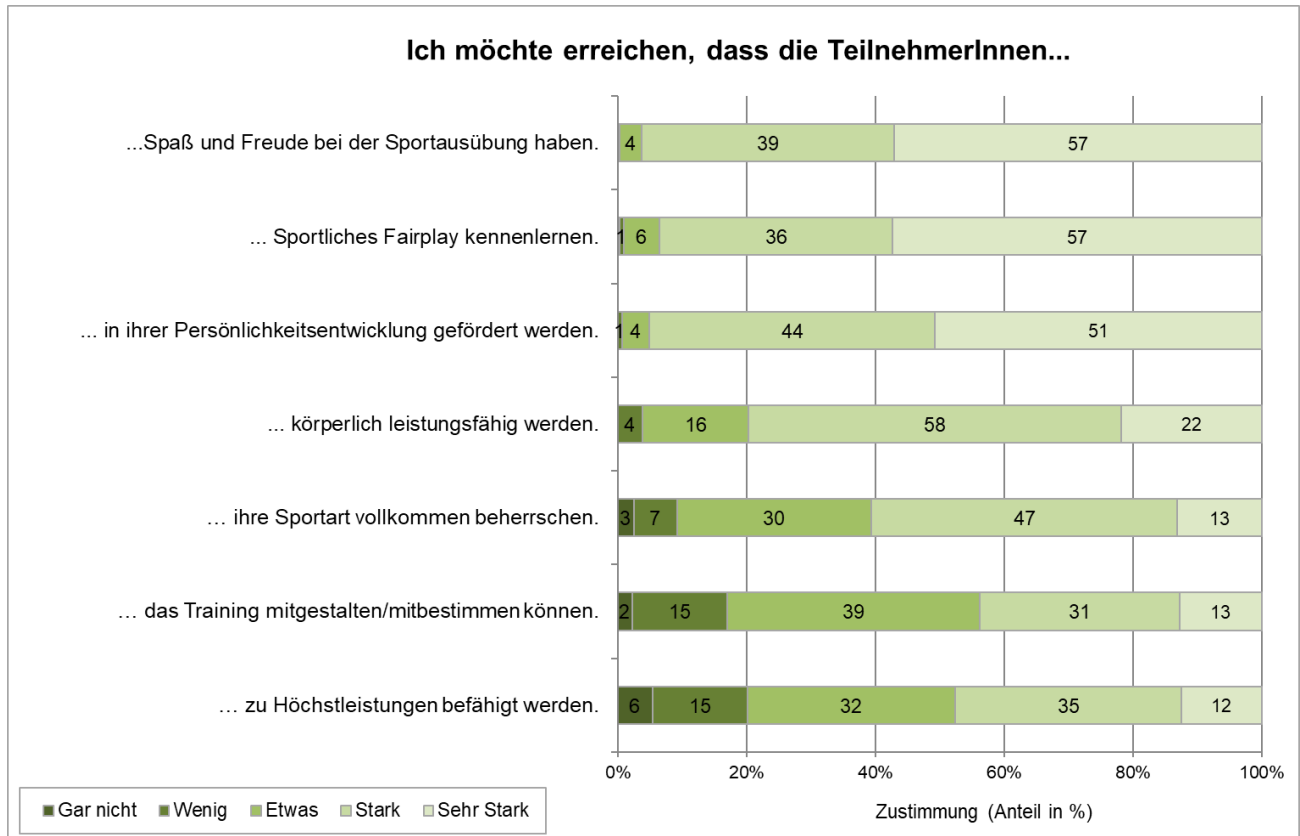


Abb. 3: Ziele der Trainingsstunden.

Um die gesteckten Ziele in den Trainingsstunden zu erreichen, fallen bei TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball unterschiedliche Aktivitäten im Rahmen ihrer Tätigkeit an. Nahezu alle befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (97,7 %) 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 im Schnitt etwas mehr als drei Stunden aufgewendet. Neben der reinen Trainingszeit fielen bei der großen Mehrheit (88 %) der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen Fahrtzeiten zum Training und zurück an, die in der besagten Woche bezogen auf alle Befragten durchschnittlich rund 41 Minuten ausmachten. Weitere zeitaufwändige Tätigkeiten sind insgesamt betrachtet, d.h. bezogen auf alle Befragten 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 (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: *Angefallene Tätigkeiten im Rahmen der Tätigkeit als TrainerIn / ÜbungsleiterIn im Fußball sowie Zeitaufwand für die Tätigkeiten.*

	Angefallene Tätigkeiten	Zeitaufwand (in Minuten der letzten Woche, wenn Tätigkeit durchgeführt wurde)	Zeitaufwand (in Minuten der letzten Woche, bezogen auf alle Befragten)
	Anteil (in %)	Mittelwert	
Durchführung von Trainings- einheiten	97,7	190,4	185,9
Fahrten zum Training und zurück	88,0	46,7	41,0
Wettkampfbetreuung (inkl. An-/ Abreise)	83,7	172,6	143,9
Vor- und/oder Nachbereitung von Trainingseinheiten	78,3	62,1	48,4
Inhaltliche Vor- / Nachbereitung von Wettkämpfen	64,3	52,0	33,1
Abstimmung innerhalb des Vereins	59,7	41,7	24,2
Verwaltungsarbeiten (z.B. Meldungen, Abrechnungen)	53,9	38,9	20,5
Fort- und Weiterbildung	19,4	188,0	31,6
Sonstige Tätigkeiten	7,0	98,8	6,5

3.3 Zukünftiges Engagement

Die im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen planen mehrheitlich, ihre Tätigkeit fortzusetzen (vgl. Tab. 8 und Abb. 4). So liegt die Zustimmung auf einer fünfstufigen Skala (von 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“) durchschnittlich bei $M=4,71$ (rund 95 %), was die Fortsetzung der Tätigkeit in der laufenden Saison bzw. dem laufenden Jahr betrifft. Etwas geringer, aber immer noch hoch ($M=4,17$), fällt die Zustimmung aus, auch in der nächsten Saison bzw. im nächsten Jahr noch für den Verein tätig zu sein, während der 3-Jahreswert durchschnittlich etwas geringer ausfällt ($M=3,47$). Zudem ist der Plan, sich im nächsten Jahr für die Tätigkeit fortzubilden, noch etwas geringer ausgeprägt. Hier liegt die Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball durchschnittlich bei $M=3,27$, was bedeutet, dass die Hälfte zustimmt, sich fortbilden zu wollen, während etwa ein Drittel dies tendenziell eher ablehnt (vgl. Abb. 4).

Die Fragen nach einer möglichen Aufgabe der Tätigkeit, sofern Ersatz für sie gefunden würde oder die etwaige Aufnahme einer Tätigkeit in einem anderen Verein, finden im Schnitt relativ geringe Zustimmungswerte ($M=2,20$ bzw. $M=1,26$). Gleiches gilt für einen möglichen Austritt aus dem Verein innerhalb des nächsten Jahres ($M=1,21$; vgl. Tab. 8).

Tab. 8: Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball bzgl. des zukünftigen Engagements (1=stimme gar nicht zu, 5=stimme voll zu).

	Mittelwert	Median ³
Ich plane die gesamte Saison / das gesamte Jahr für diesen Verein tätig zu sein	4,71	5,00
Ich plane, auch nächste Saison / nächstes Jahr für diesen Verein tätig zu sein	4,17	5,00
Es ist wahrscheinlich, dass ich auch in drei Jahren in diesem Verein tätig bin	3,47	3,00
Ich plane mich im kommenden Jahr für meine Tätigkeit fortzubilden	3,27	4,00
Ich plane meine Arbeit für diesen Verein aufzugeben, sobald ein Ersatz für mich gefunden ist	2,20	2,00
Ich plane innerhalb der nächsten 12 Monate für einen anderen Verein tätig zu werden	1,26	1,00
Ich plane, innerhalb der nächsten 12 Monate aus dem Verein auszutreten	1,21	1,00

³ Der Median bezeichnet den Wert, unter und über dem jeweils 50 % der Verteilung liegen. Er ist weniger „anfällig für Ausreißer“ nach oben und nach unten als der Mittelwert (Durchschnitt).

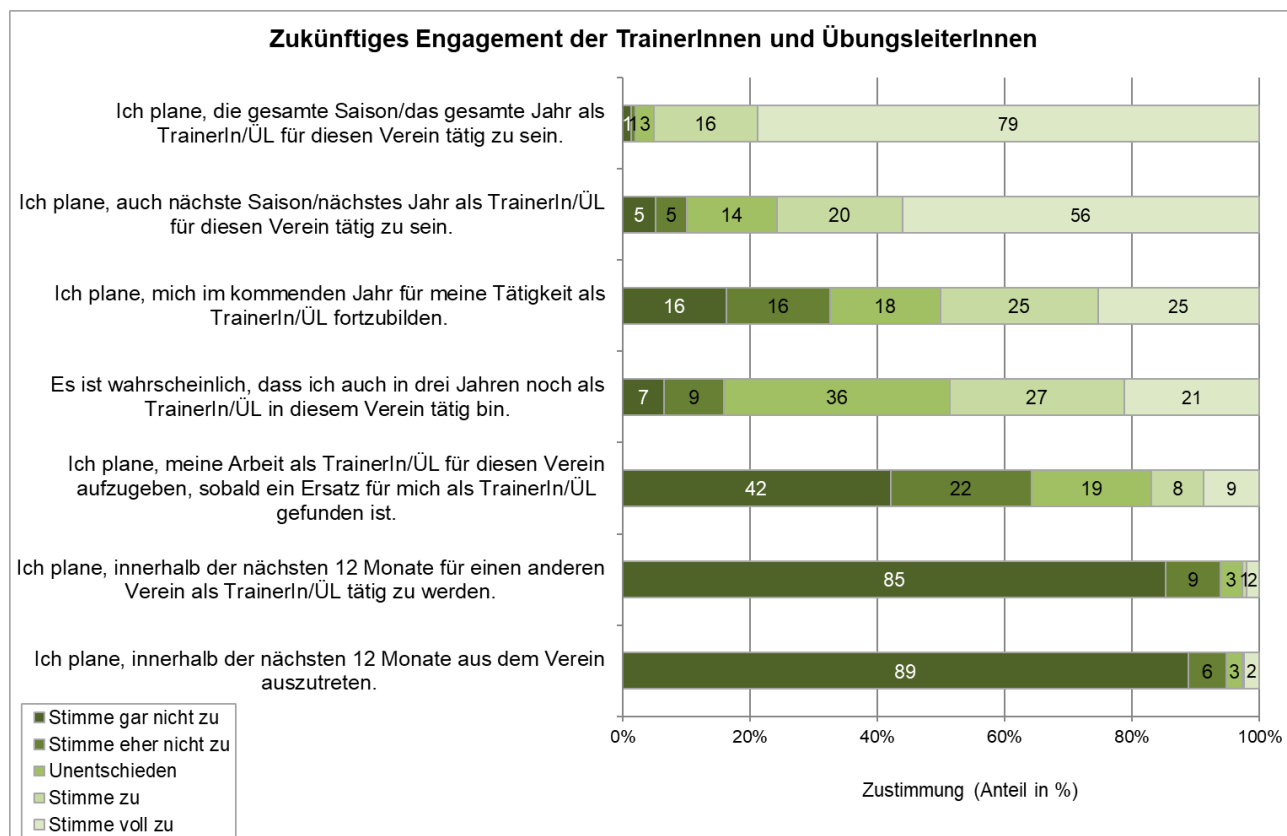


Abb. 4: Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball.

3.4 Zufriedenheit

3.4.1 Allgemeine Zufriedenheit

Die Ergebnisse hinsichtlich des zukünftigen Engagements der im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen haben gezeigt, dass die Befragten tendenziell eher nicht beabsichtigen, ihre Tätigkeit zeitnah zu beenden. Hierzu passen die Ergebnisse der allgemeinen Zufriedenheit. So zeigt sich, dass die durchschnittliche Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Tätigkeit allgemein sehr hoch ausfällt. Auf einer elfstufigen Skala (von 0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“) geben die Fußball-TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen durchschnittlich einen Wert von $M=7,88$ an. Auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit ($M=7,80$) und des Vereins ($M=8,53$) fallen im Schnitt sehr hoch aus. Untermauert werden diese positiven Ergebnisse dadurch, dass durchschnittlich eine nur geringe Anzahl an TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ($M=4,36$) bisher mit dem Gedanken

gespielt hat, die laufende Tätigkeit zu beenden. Die Hälfte der Befragten gibt hier maximal einen Wert von 5,00 (Median) an⁴ (vgl. Tab. 9).

Tab. 9: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit.

Item	Skala	Mittelwert	Median
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	0=überhaupt nicht zufrieden 10=äußerst zufrieden	7,88	8,00
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	0=unwahrscheinlich 10=äußerst wahrscheinlich	7,80	8,00
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0=noch nie 10=sehr häufig	4,36	5,00
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0=unwahrscheinlich 10=äußerst wahrscheinlich	8,53	9,00

3.4.2 Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit

Betrachtet man neben der allgemeinen Zufriedenheit auch die Zufriedenheit der befragten Fußball-TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (vgl. Abb. 5 und Abb. 6), so zeigen sich die höchsten Zufriedenheitswerte für die Zusammenarbeit im Verein, die Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterial, die eigene Leistung, den sportlichen Erfolg der Trainingsgruppe sowie hinsichtlich der Motivation der TeilnehmerInnen. Ausbaufähig, und somit für die Vereine interessant, ist die Zufriedenheit mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit sowie die Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ausweisen oder Ähnlichem. Durchschnittlich am geringsten ausgeprägt ist die Zufriedenheit mit steuerlichen Vergünstigungen (vgl. Abb. 6).

Was auffällt ist, dass Aspekte, die mit dem Verein zusammenhängen, wie z. B. die Zusammenarbeit im Verein, die Anerkennung der Tätigkeit durch Mitglieder des Vereins, die Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verein und die fachliche Unterstützung der Tätigkeit durch den Verein, im Schnitt höhere Zufriedenheitswerte ausweisen als dies für die Verbände der Fall ist. So sind die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball durchschnittlich weniger zufrieden mit der fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verband, mit dem verbandlichen Meldewesen sowie mit der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verband.

⁴ Allerdings ist bei den Ergebnissen zu beachten, dass sie als nicht-repräsentativ für die Grundgesamtheit der Fußball-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 2.4.3).

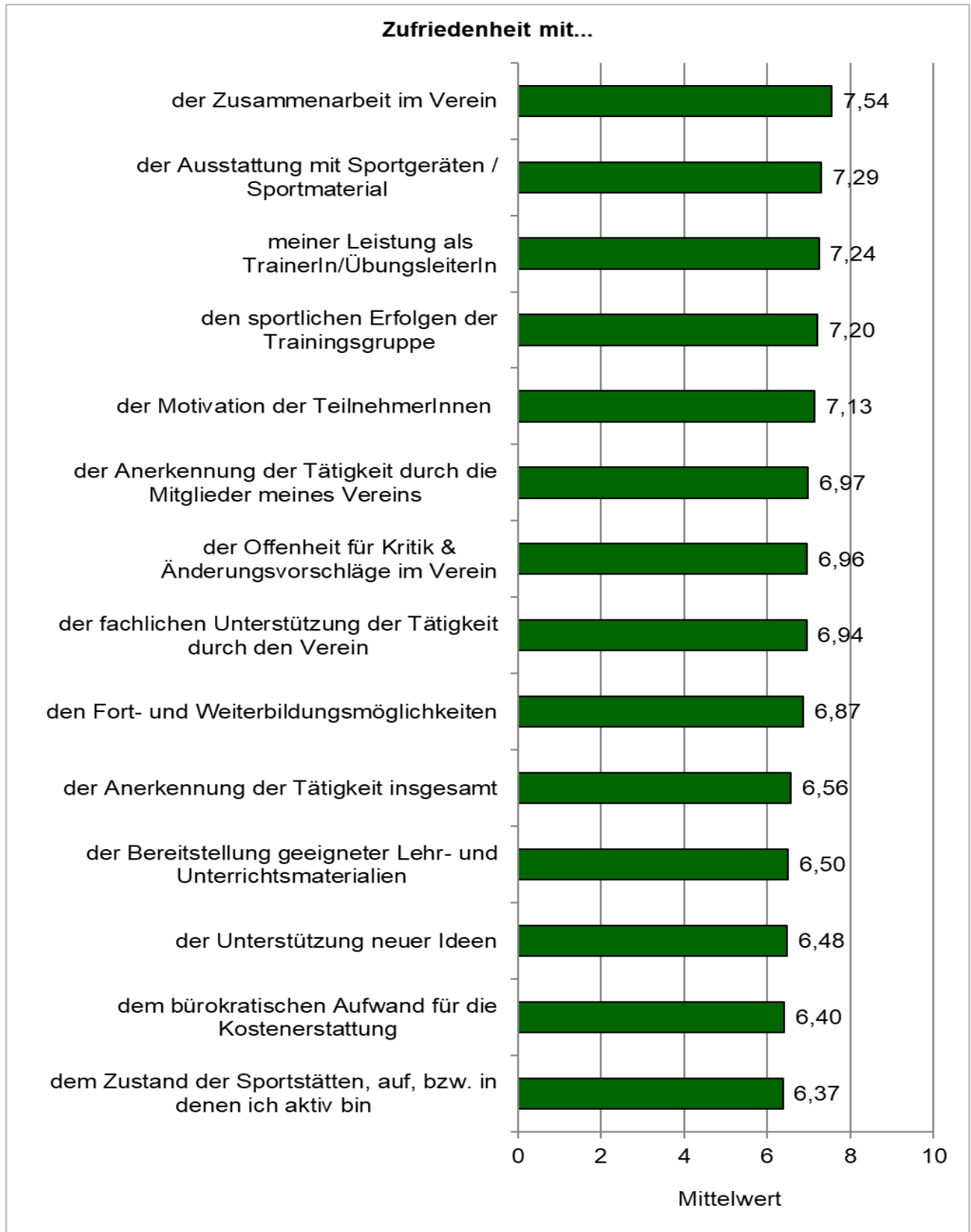


Abb. 5: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 1).

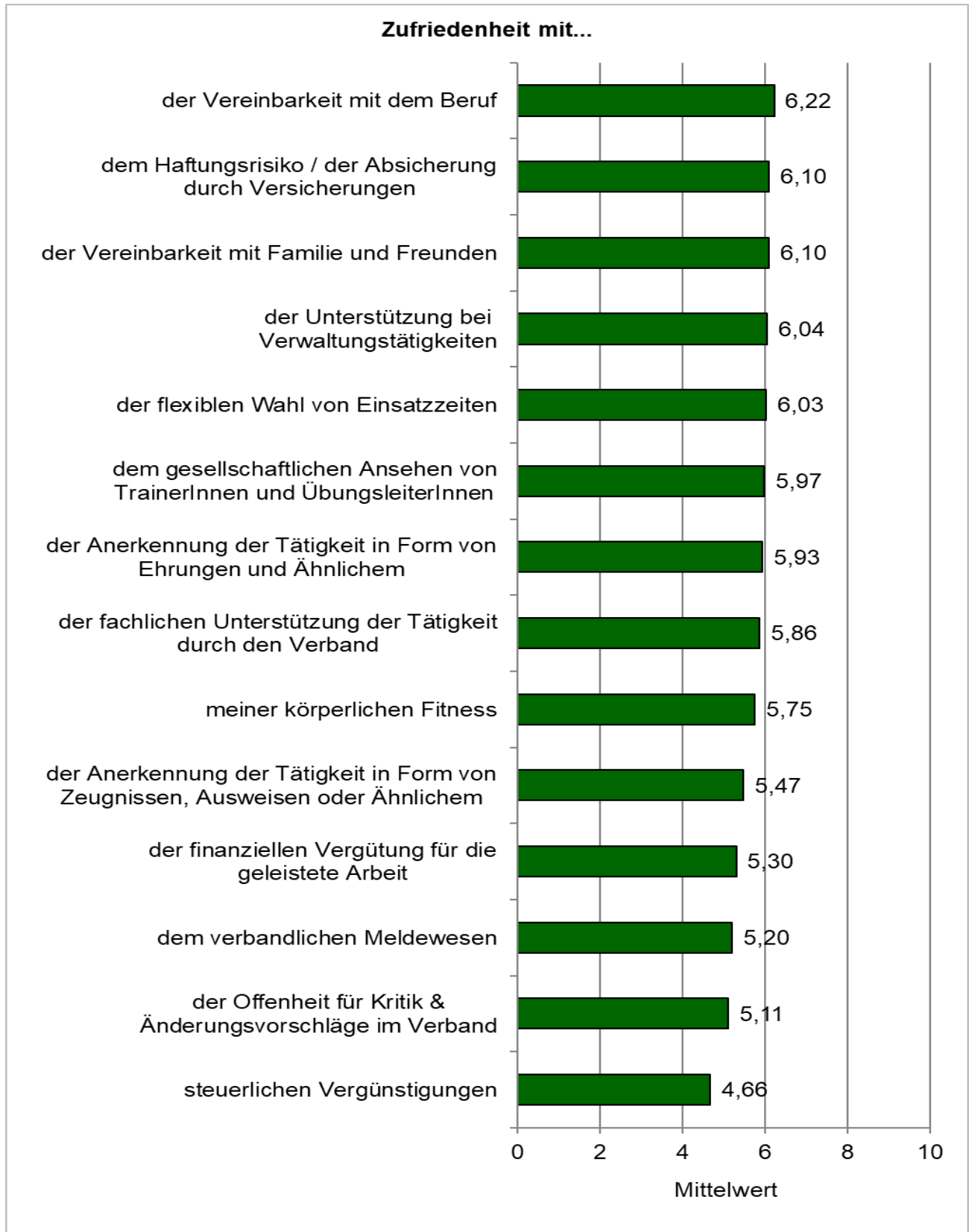


Abb. 6: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“; Teil 2).

Betrachtet man ergänzend die Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit den einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit⁵, so wird deutlich, dass 89 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer eigenen Leistung zufrieden sind, während nur 4 % angeben, nicht mit der eigenen Leistung als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn zufrieden zu sein (vgl. Abb. 7).

Die Betrachtung der Verteilung der Zufriedenheit untermauert, dass die Mehrheit der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball zufrieden ist mit der Zusammenarbeit im Verein (86 %), den sportlichen Erfolgen der Trainingsgruppe (83 %), der Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterial (82 %), der Motivation der TeilnehmerInnen (81 %) sowie der Anerkennung der Tätigkeit durch Mitglieder des Vereins (77 %; vgl. Abb. 7).

Schaut man auf die Bereiche, in denen sich die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen hingegen weniger zufrieden zeigen, so wird deutlich, dass 41 % der Befragten weniger bzw. nicht zufrieden sind mit steuerlichen Vergünstigungen. Jeweils rund ein Drittel der Befragten sind weniger zufrieden mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit sowie der Offenheit der Verbände für Kritik und Änderungsvorschläge (vgl. Abb. 8).

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

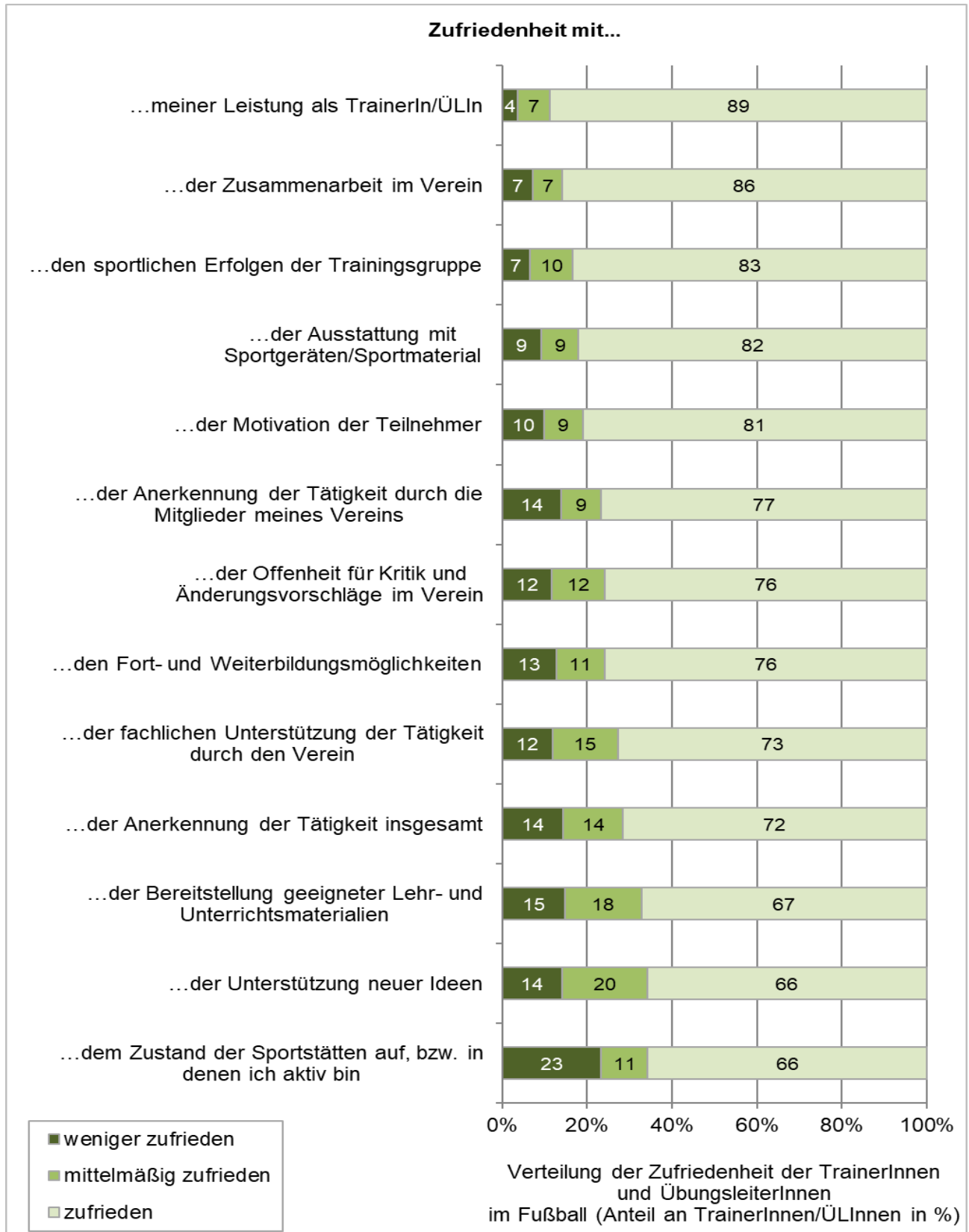


Abb. 7: Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4=weniger zufrieden; 5=mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10=zufrieden; Teil 1).

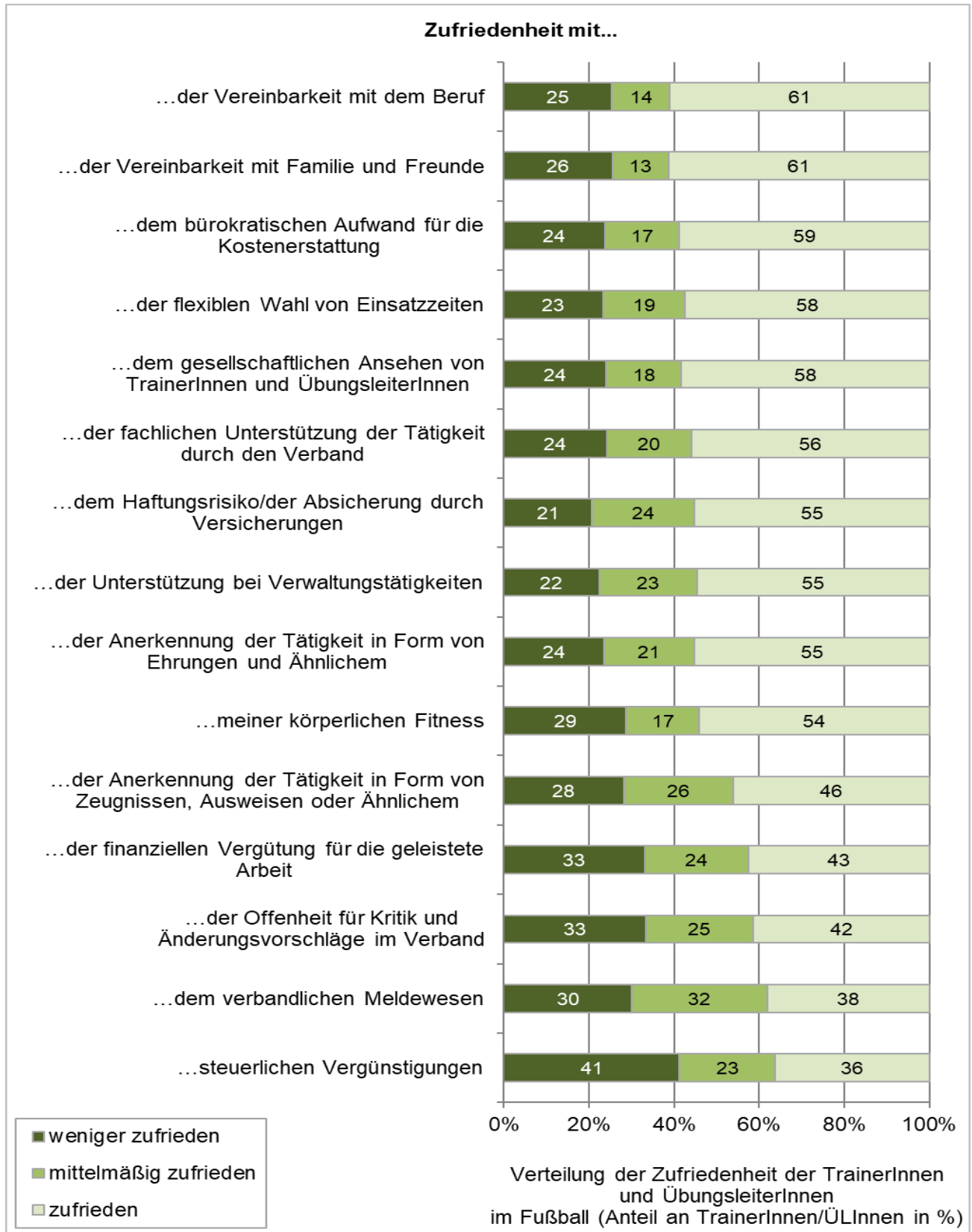


Abb. 8: Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4=weniger zufrieden; 5=mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10=zufrieden; Teil 2).

3.5 Motive zum Engagement

Befragt man die im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen nach den Gründen für ihr Engagement, so zeigt sich eine Vielfalt an Motiven. Auf einer siebenstufigen Skala (von 1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“), stimmen durchschnittlich die meisten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 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, die Verbundenheit zur Sportart, ein sinnvolles Engagement in der Freizeit sowie der Spaß, anderen zu helfen. Weitere starke Motive für die Ausübung eines TrainerIn-/ ÜbungsleiterInnen-Engagements sind die persönlichen Werte und Überzeugungen sowie die allgemeine Lust am Engagement. Zudem wollen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball ihr Wissen und Fähigkeiten mit anderen teilen und damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten (vgl. Abb. 9).

Dass der Verein selbst ebenfalls eine entscheidende Rolle für die Motivation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zur Ausübung ihrer Tätigkeit im Fußball spielt, wird durch folgende Ergebnisse deutlich: Sowohl die Freude daran, ein Teil des Vereins zu sein sowie das Gefühl etwas für die Vereinsgemeinschaft tun zu wollen finden bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen eine hohe Zustimmung (vgl. Abb. 9). Außerdem gibt ein Großteil der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, sich zu engagieren um sich in das Vereinsleben einzubringen sowie aus Verbundenheit zum Verein. Hingegen etwas weniger relevant für die Motivation ist das persönliche Umfeld, d.h. Familie und Freunde und auch Aspekte der Anerkennung und des sozialen Ansehens sind weniger stark ausgeprägt. Am seltensten geben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball als Gründe für die Ausübung ihrer Tätigkeit materielle Aspekte (Geld, Lebensunterhalt, Beitragsminderung, Sportbekleidung) an (vgl. Abb. 10).

Die Bedeutung der einzelnen Motive als Anreize für die Ausübung einer TrainerInnen-Tätigkeit spiegelt sich auch in der Verteilung der Motive wider (vgl. Abb. 11 und Abb. 12). So geben nahezu alle Befragten an, die Tätigkeit auszuüben, weil es ihnen Spaß macht (98 %) und weil sie sich dabei gut fühlen (93 %). Andererseits geben mehr als 90 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, dass materielle bzw. finanzielle Aspekte als Gründe für das Engagement keine Rolle spielen (vgl. Abb. 12).

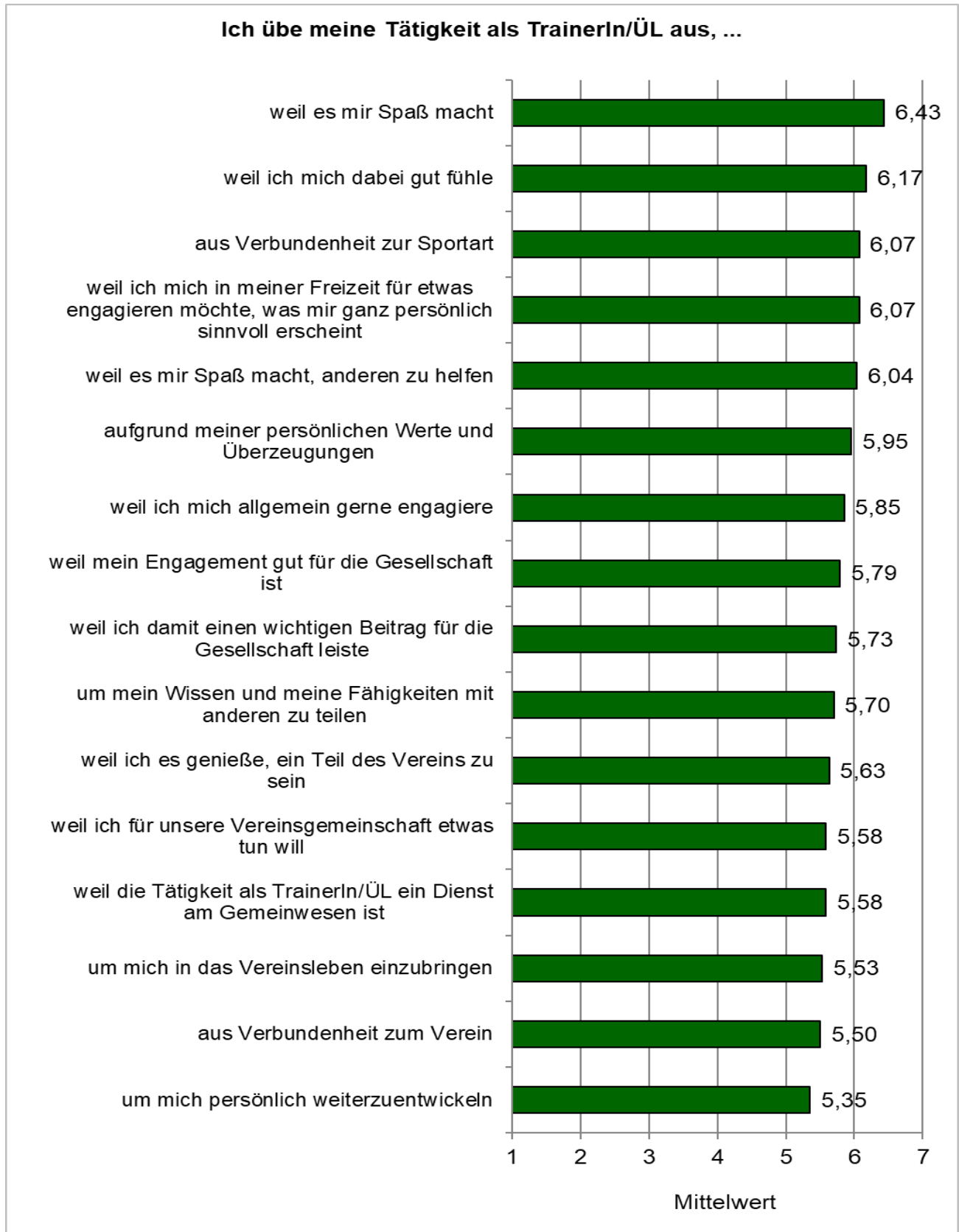


Abb. 9: Motivation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball (1=stimme überhaupt nicht zu bis 7=stimme voll zu; Teil 1).

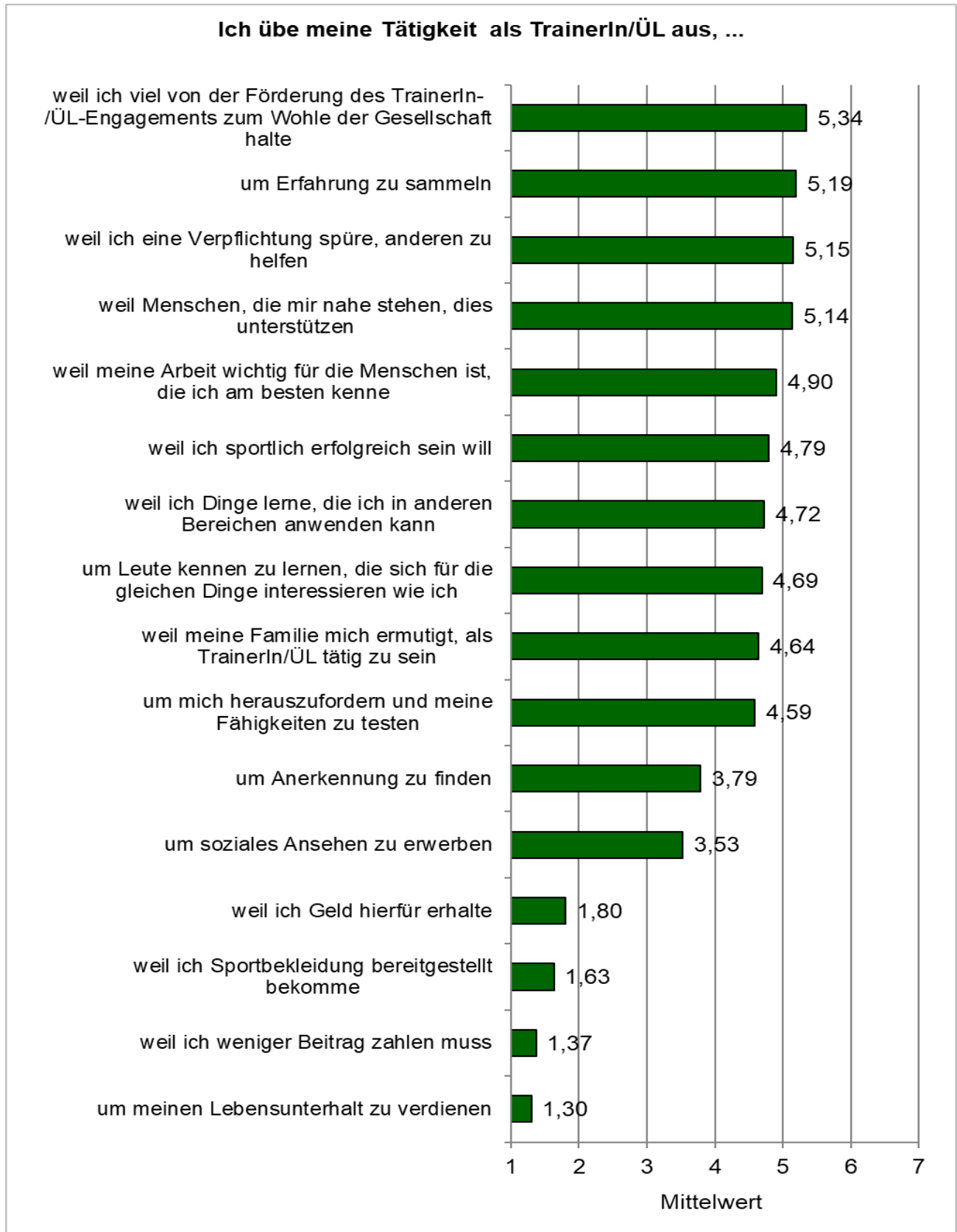


Abb. 10: Motivation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball (1=stimme überhaupt nicht zu bis 7=stimme voll zu; Teil 2).

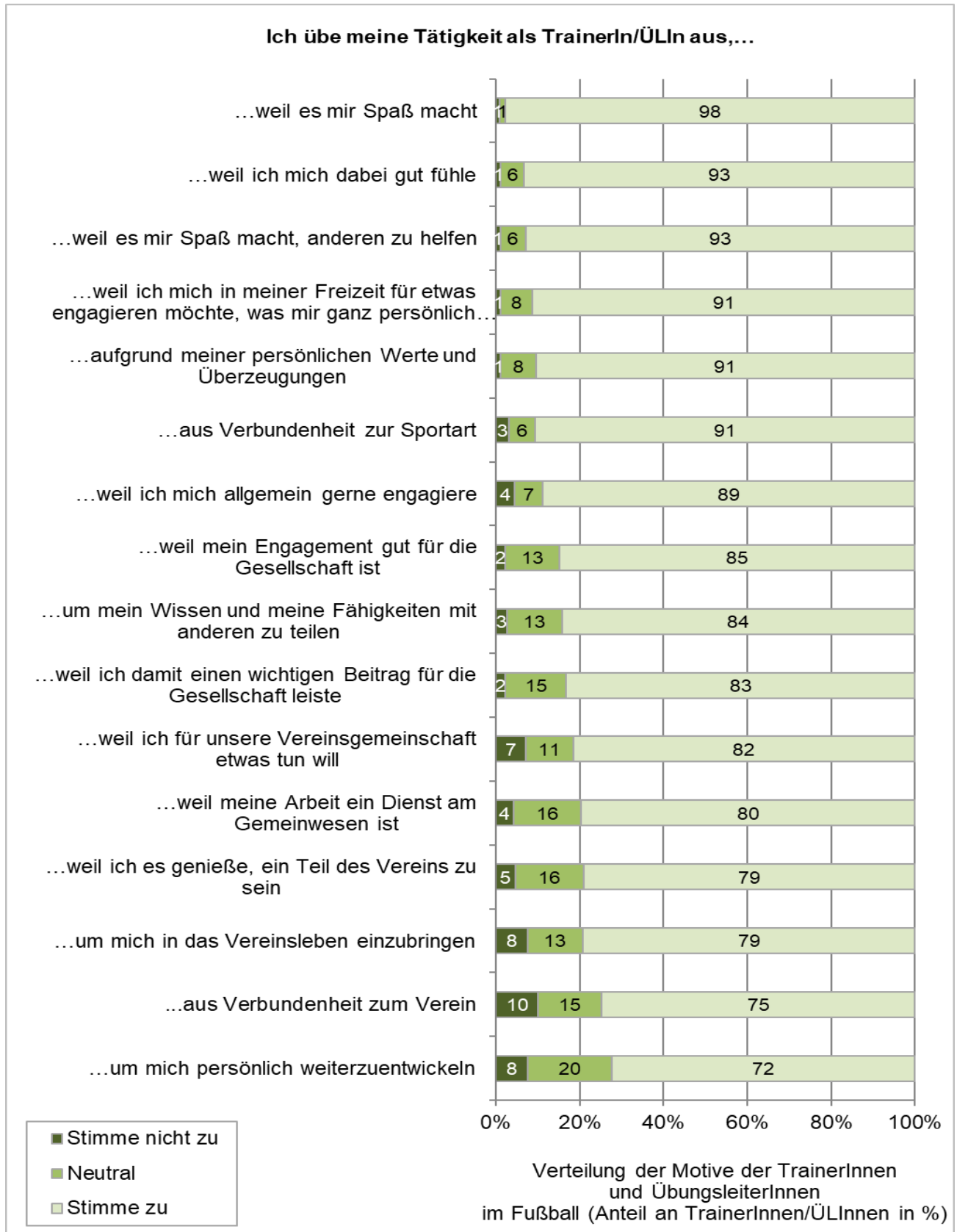


Abb. 11: Verteilung der Motivation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball (1 bis 3=stimme nicht zu, 4=neutral, 5 bis 7=stimme zu; Teil 1).

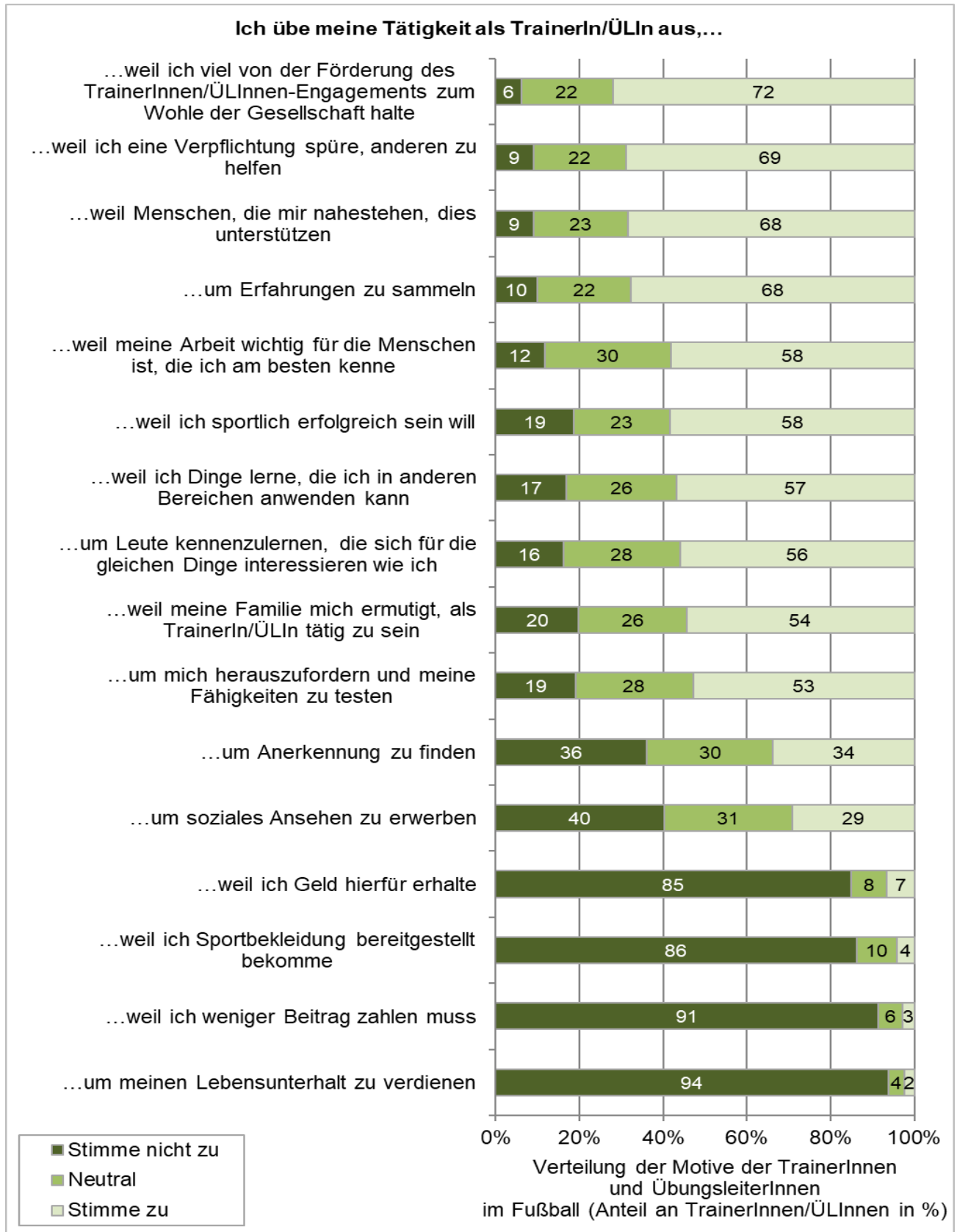


Abb. 12: Verteilung der Motivation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball (1 bis 3=stimme nicht zu, 4=neutral, 5 bis 7=stimme zu; Teil 2).

3.6 Entschädigungen und Ressourcen

Trotz der geringen Bedeutung der monetären Gegenleistung als Anreiz für eine Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn, geben dennoch 54 % der Befragten an, im Jahr 2023 eine Aufwandsentschädigung erhalten zu haben. Bezogen auf alle TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball belief sich die durchschnittliche Aufwandsentschädigung auf rund € 700,- für das Jahr 2023 bzw. auf rund € 3,- pro Übungs- bzw. Trainingsstunde. Betrachtet man nur diejenigen Befragten, die angaben, eine Aufwandsentschädigung erhalten zu haben, so belief sich diese im Schnitt auf rund € 1.270 pro Jahr bzw. rund € 9,60 pro Übungs-/Trainingsstunde (vgl. Tab. 10). Kumuliert gaben rund 97 % aller Befragten an, eine Aufwandsentschädigung von maximal bis zu € 3.000,-, d.h. in Höhe der Übungsleiterpauschale, erhalten zu haben.

Tab. 10: Höhe der Aufwandsentschädigung der TrainerInnen/ÜbungsleiterInnen im Fußball pro Jahr bzw. pro Übungs-/Trainingsstunde in 2023.

	Gesamt	wenn Aufwandsentschädigung erhalten
	Mittelwert (in €)	
Aufwandsentschädigung im Jahr 2023	702	1.268
Aufwandsentschädigung pro Übungs- bzw. Trainingsstunde	3,00	9,60

Neben einer Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit erhalten einige TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball auch Fahrtkosten erstattet. Diese Möglichkeit wird jedoch nur einem geringen Anteil an TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen geboten. So gibt nur gut jede/r Zehnte an, im Jahr 2023 Fahrkostenerstattungen erhalten zu haben. Wenn Fahrtkosten erstattet wurden, beliefen sich diese im Schnitt auf rund € 290,-.

3.7 Soziodemographischer Hintergrund

Bei den soziodemographischen Angaben der Befragten zeigt sich, dass sich überwiegend Männer als Trainer/Übungsleiter im Fußball engagieren. So sind 91,4 % der Befragten in der Stichprobe männlich, 8,4 % weiblich und 0,3 % divers. Im Schnitt sind die befragten TrainerInnen/ÜbungsleiterInnen 45 Jahre alt (Geburtsjahr: 1979).

Von den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben 5,4 % an, sich noch in der Ausbildung zu befinden. Bei den höchsten Bildungsabschlüssen zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Bild (vgl. Abb. 13). Knapp 33 % geben einen Universitäts-/FH-

Abschluss als höchsten Bildungsabschluss an, gefolgt von der mittleren Reife (27,6 %), Fachhochschulreife (15,5 %) und allgemeiner Hochschulreife, d.h. Abitur (12,8 %). Unter den sonstigen Angaben wurden unter anderem Berufsausbildung, Fachwirt, Meisterabschluss, Staatsexamen sowie Promotion genannt.

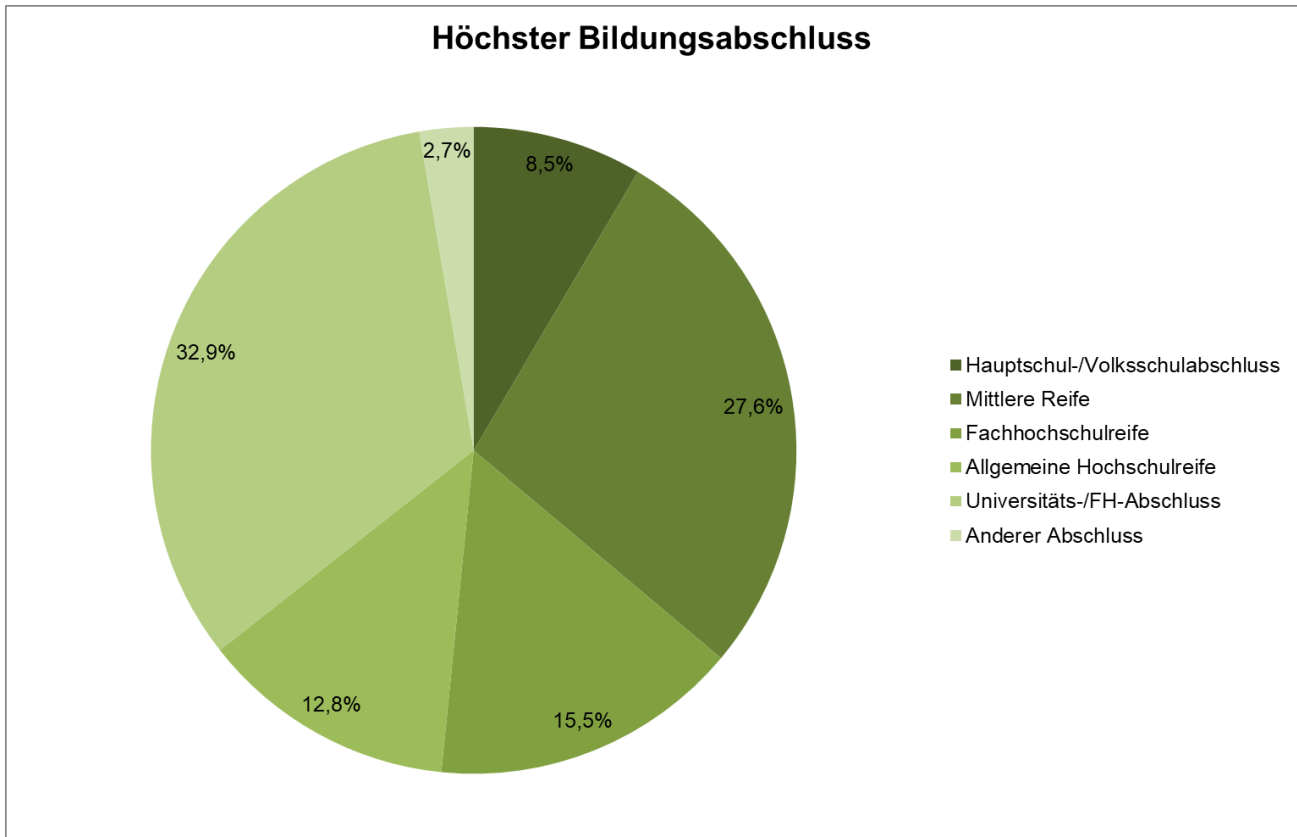


Abb. 13: Höchster Bildungsabschluss der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball (Anteil in %).

Die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball sind fast ausschließlich in Deutschland geboren (97,3 %) und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit (96,1 %).

Befragt nach ihrer wöchentlichen Arbeitszeit gaben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball eine durchschnittliche Arbeitszeit von etwas mehr als 37 Stunden an. Dies entspricht einer Vollzeitbeschäftigung.

Knapp die Hälfte der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (45,7 %) gibt an, ein oder mehrere Kinder unter 14 Jahren zu haben. Von diesen Kindern sind knapp 80 % auch Mitglied im gleichen Verein, in dem die Tätigkeit als TrainerIn/ÜbungsleiterIn ausgeübt wird.

Neben den Fragen zur familiären Situation wurden die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball gefragt, ob sie eine Behinderung haben. Hierbei gaben 3,1 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball an, eine Behinderung mit einem Grad von weniger als 50 Prozent zu haben und 2,7 % der Befragten gaben an, eine Behinderung mit einem Grad von 50 Prozent oder mehr, d.h. mit einem Schwerbehindertenausweis, zu haben.

Zudem wurden die Fußball-TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu ihrem monatlichen Netto-Einkommen befragt. Hierbei zeigt sich, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball aus allen Einkommensschichten kommen. Etwas mehr als die Hälfte der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gibt an, ein mittleres Einkommen zwischen € 1.500 und € 3.500 zu haben. Knapp 10 % der Befragten wollten zu ihrem Einkommen keine Angaben tätigen (vgl. Tab. 11).

Tab. 11: Monatliches Netto-Einkommen der im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Euro	Anteil (in %)
bis 500	1,2
501 - 1.500	2,8
1.501 - 2.500	24,1
2.501 - 3.500	28,9
3.501 - 4.500	17,8
über 4.500	15,4
keine Angabe	9,9

3.8 Gegenwärtige Lebenssituation

Es gibt häufig Aussagen, dass vom Sport besondere Effekte ausgehen. Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball wurden daher zu ihrer gegenwärtigen Lebenssituation befragt. Im Hinblick auf ihre eigene sportliche Tätigkeit zeigt sich, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in hohem Maße sportlich aktiv sind. So geben mehr als zwei Drittel (67,2 %) der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball an, sich jede Woche sportlich zu betätigen. Weiterhin betätigen sich 9 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen jeden Monat sportlich und 20,7 % seltener als einmal pro Monat. Dagegen gaben nur 3,1 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball an, sich nie sportlich zu betätigen.

Im Hinblick auf die sozialen Beziehungen zeigt sich, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball sozial stark vernetzt sind. So geben die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, im Schnitt sechs enge Freunde zu haben.

Die starke Vernetzung von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball zeigt sich darüber hinaus in einem relativ hohen Vertrauen in andere Menschen. Gut 81 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gaben an, ein allgemeines Vertrauen in Menschen zu haben. Zudem lehnen knapp drei Viertel der Befragten die Aussage ab, dass man sich heutzutage auf niemanden mehr verlassen kann. Dagegen zeigt sich beim Umgang mit Fremden ein gemischtes Bild: Gut 61 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sind der Meinung, dass beim Umgang mit Fremden erst einmal Vorsicht zu wahren ist (vgl. Abb. 14).

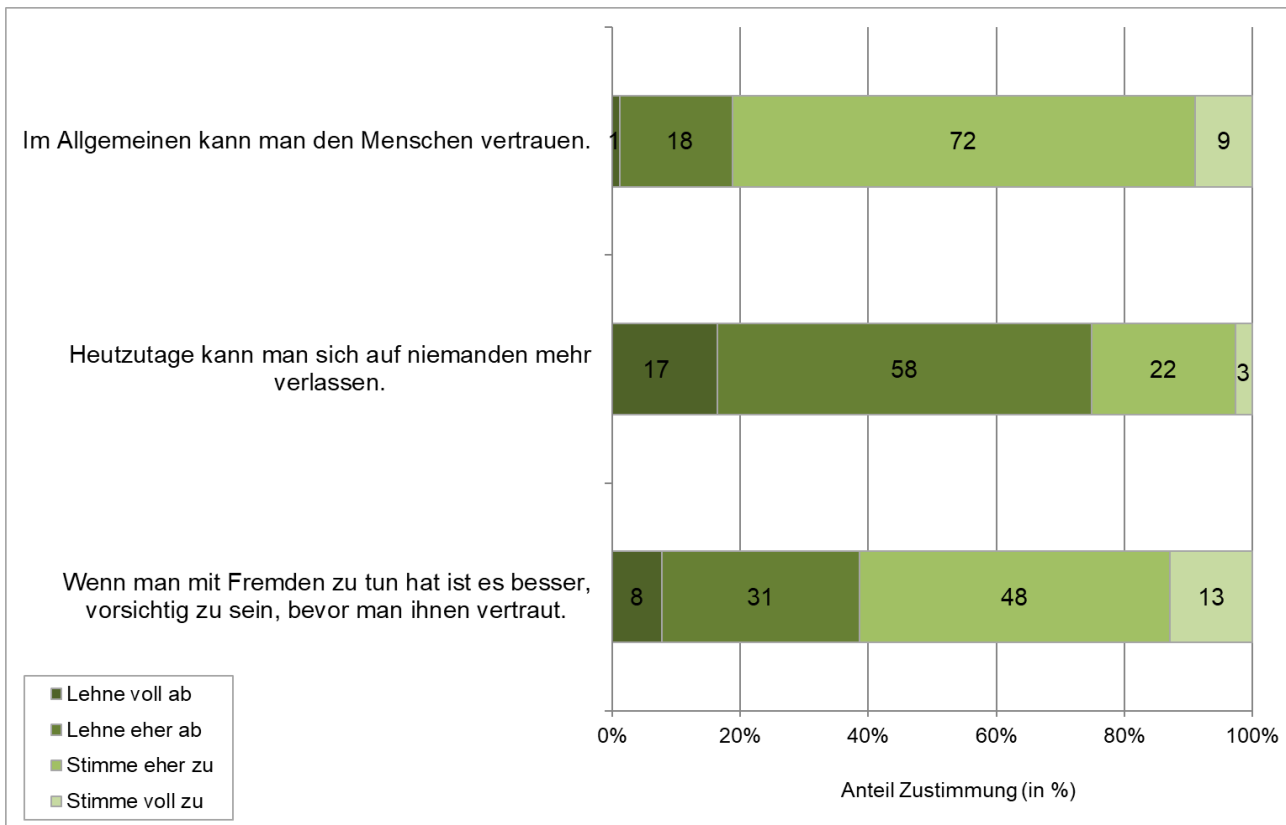


Abb. 14: Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zum Vertrauen in andere Menschen (1=lehne voll ab bis 4=stimme voll zu).

Insgesamt sind die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball durchschnittlich recht zufriedener mit ihrem Leben. Auf einer elfstufigen Skala (von 0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“) liegt der Mittelwert hier bei $M=7,63$.

4 Vorstandsmitglieder in Fußballvereinen

4.1 Ausbildung / Qualifizierung

Die befragten Vorstandsmitglieder in Fußballvereinen haben verschiedene Ausbildungen und Qualifizierungen vorzuweisen. Etwas mehr als 6 % der Befragten geben an, eine Vereinsmanager-Lizenz C zu besitzen und 1,3 % verfügen über eine entsprechende B-Lizenz. Über eine Jugendleiter-Lizenz des DOSB verfügen 3,1 % der befragten Vorstandsmitglieder in Fußballvereinen und 0,6 % geben an, eine DOSB-Vorstufenqualifikation zu haben. Deutlich mehr Vorstandsmitglieder, nämlich knapp 30 % der Befragten, haben eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen und gut ein Fünftel hat ein Studium der Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre (BWL), Management oder Recht beendet. Der größte Anteil der befragten Vorstandsmitglieder, nämlich knapp 46 %, hat jedoch bisher keine spezielle Ausbildung für die Tätigkeit (vgl. Tab. 12).

Tab. 12: Ausbildung der Vorstandsmitglieder (Mehrfachnennungen möglich).

	Anteil (in %)
Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz C des DOSB	6,3
Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz B des DOSB	1,3
Ich habe eine JugendleiterIn-Lizenz des DOSB	3,1
Ich habe eine DOSB-Vorstufenqualifikation, z.B. JugendleiterassistentIn, GruppenhelferIn	0,6
Ich habe eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen	29,6
Ich habe ein Studium mit Schwerpunkt BWL, Management oder Recht abgeschlossen	20,8
Sonstige Ausbildung	8,2
Ich habe bisher keine spezielle Ausbildung	45,9

4.2 Vorstandsamt

Befragt nach ihrem Vorstandsamt zeigt sich, dass die Hälfte der befragten Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen als Vereinsvorsitzende/r engagiert sind. Im Schnitt sind diese Vorstandsmitglieder seit 11,3 Jahren im Amt und investieren monatlich mehr als 40 Arbeitsstunden in ihre Tätigkeit als Vereinsvorsitzende/r. Auffällig ist, dass administrative Ämter wie PressewartIn und SchriftführerIn im Schnitt weniger zeitaufwändig sind (vgl. Tab. 13).

Tab. 13: Vorstandsamt der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder der Fußballvereine (Mehrfachnennungen möglich).

	Anteil (in %)	Jahre im Amt (Mittelwert)	Arbeitsstunden pro Monat (Mittelwert in Stunden)
Vorsitzende/r des Vereins	50,0	11,3	40,4
SchatzmeisterIn/ KassiererIn	19,9	13,1	22,9
Ehrenamtliche/r GeschäftsführerIn	10,3	18,1	47,3
JugendwartIn	9,6	5,8	18,5
Stellvertretende/r Vorsitzende/r	9,0	7,8	25,0
SchriftführerIn	6,4	7,7	8,0
SportwartIn	3,2	11,0	12,5
PressewartIn	1,9	18,0	7,0
Sonstiges Amt im Vorstand	10,3	10,3	27,2

Im Schnitt sind die befragten Vorstandsmitglieder seit knapp 28 Jahren Vereinsmitglied, davon knapp 15 Jahre im Vereinsvorstand. Knapp 20 % der befragten Vorstandsmitglieder sind neben ihrer Tätigkeit im befragten Verein ebenfalls in weiteren Vereinen als Vorstandsmitglied aktiv. Von diesen mehrfach engagierten Vorstandsmitgliedern geben 63,3 % an, in einem weiteren Verein aktiv zu sein, 16,7 % in zwei Vereinen, 13,3 % in drei Vereinen und jeweils 3,3 % in vier oder fünf weiteren Vereinen. Darüber hinaus geben 44,4 % aller befragten Vorstandsmitglieder der Fußballvereine an, neben ihrer Tätigkeit im Vorstand auch in anderen Vereinsbereichen engagiert zu sein. Dabei sind rund drei Viertel zusätzlich als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn aktiv und etwa jedes fünfte Vorstandsmitglied ist als SchiedsrichterIn engagiert. Darüber hinaus engagiert sich rund ein Viertel in weiteren Bereichen (vgl. Tab. 14), wie z.B. als BetreuerIn, PlatzwartIn, PhysiotherapeutIn und SpielerIn.

Tab. 14: Weitere Tätigkeit im Verein neben der Vorstandstätigkeit.

	Anteil (in %),
Engagement in weiteren Vereinsbereichen	44,4
Davon... (Mehrfachnennungen möglich)	
... als TrainerIn/ÜbungsleiterIn	76,1
... als SchiedsrichterIn	20,9
... in einer sonstigen Tätigkeit	25,4

Auch die Vorstandsmitglieder im Fußball sehen ihr Wissen und Können kaum als Einschränkung für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied. So stimmen über drei Viertel der befragten Vorstandsmitglieder dieser Aussage gar nicht oder eher nicht zu. Dagegen stellen zeitliche Ressourcen ein größeres Problem dar. 17 % der befragten Vorstandsmitglieder stimmen der Aussage zu, dass es in der kommenden Saison schwierig sein wird, die Zeit für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzubringen (vgl. Abb. 15).

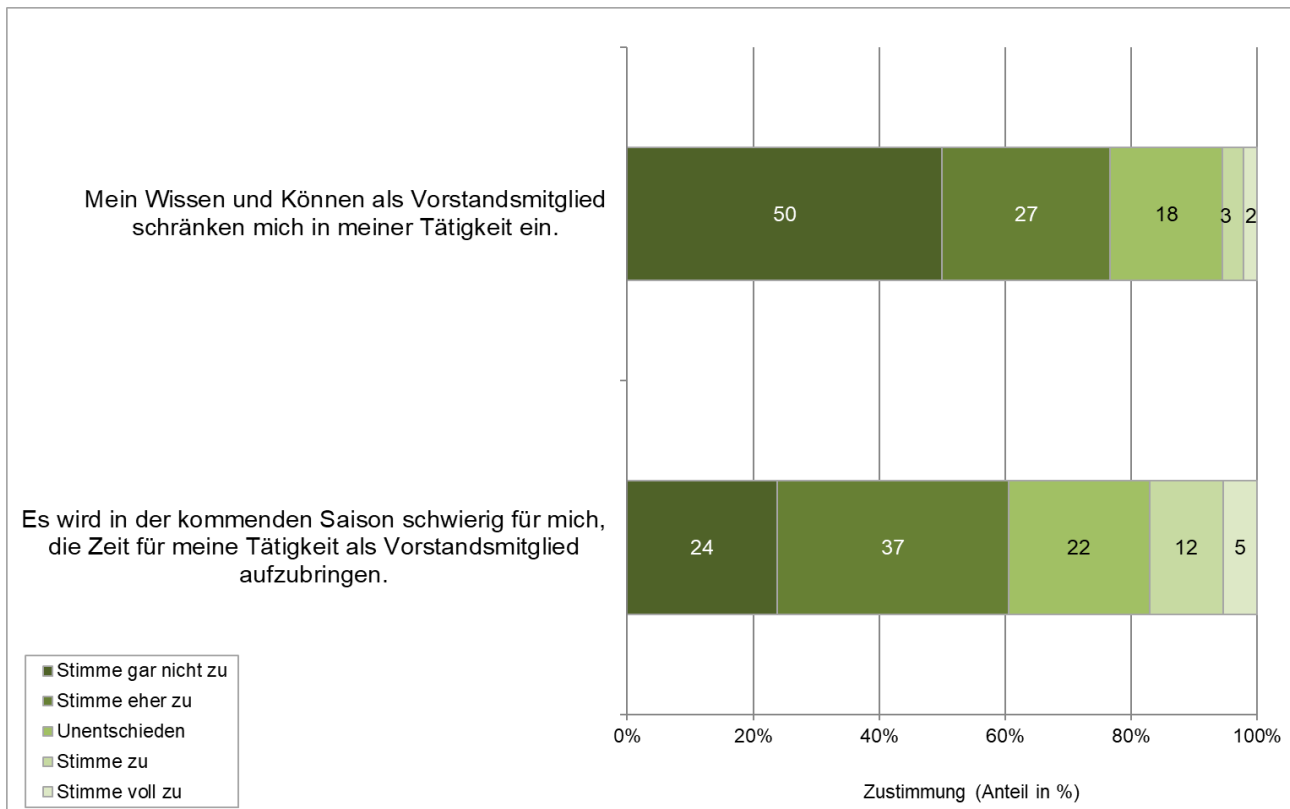


Abb. 15: Einschränkungen bei der Tätigkeit als Vorstandsmitglied.

4.3 Zukünftiges Engagement

Wie die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden auch die Vorstandsmitglieder der Fußballvereine in Deutschland hinsichtlich ihres zukünftigen Engagements ihre Tätigkeit betreffend befragt (vgl. Tab. 15 und Abb. 16). Auch hier liegt die Zustimmung für die Fortsetzung der Tätigkeit im aktuellen sowie im kommenden Jahr durchschnittlich sehr hoch. Auf einer Skala von 1 (keine Zustimmung) bis 5 (volle Zustimmung) liegt der Mittelwert bei $M=4,76$ was die Fortsetzung der Tätigkeit im laufenden Jahr betrifft. Dieser Wert liegt sogar noch etwas über dem entsprechenden Wert der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Tab. 8) und bedeutet, dass rund 95 % der Vorstandsmitglieder planen, das gesamte Jahr für den Verein tätig zu sein (vgl.

Abb. 16). Auch die durchschnittliche Zustimmung der Vorstandsmitglieder, im nächsten Jahr noch für den Verein tätig zu sein, fällt hoch aus (84 %), während der 3-Jahreswert durchschnittlich niedriger ist (vgl. Tab. 15 und Abb. 16).

Tab. 15: Zustimmung der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen bzgl. der zukünftigen Planung für ihre Tätigkeit (1=stimme gar nicht zu, 5=stimme voll zu).

	Mittelwert	Median
Ich plane das gesamte Jahr als Vorstandsmitglied für diesen Verein tätig zu sein	4,76	5,00
Ich plane, auch nächstes Jahr als Vorstandsmitglied für diesen Verein tätig zu sein	4,38	5,00
Es ist wahrscheinlich, dass ich auch in drei Jahren noch als Vorstandsmitglied in diesem Verein tätig bin	3,76	4,00
Ich plane mich im kommenden Jahr für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied fortzubilden	2,22	2,00
Ich plane meine Arbeit als Vorstandsmitglied für diesen Verein aufzugeben, sobald ein Ersatz für mich als Vorstandsmitglied gefunden ist	2,68	2,50
Ich plane innerhalb der nächsten 12 Monate für einen anderen Verein als Vorstandsmitglied tätig zu werden	1,07	1,00
Ich plane, innerhalb der nächsten 12 Monate aus dem Verein auszutreten	1,09	1,00

Zudem wurden auch die Vorstandsmitglieder gefragt, ob sie planen, sich im nächsten Jahr für ihre Tätigkeit fortzubilden. Hier liegt die Zustimmung durchschnittlich bei $M=2,22$ und damit deutlich unter der Fortbildungsabsicht der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ($M=3,27$). Die Frage nach Plänen, die Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzugeben, sofern Ersatz gefunden würde, zeigt eine etwas höhere Zustimmung als die Frage zur Fortbildungsabsicht. Dieser Wert lag bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen etwas niedriger. Die Bindung an ein Traineramt scheint demnach etwas höher zu sein als an einen Vorstandsposten. Andererseits planen nur sehr wenige Vorstandsmitglieder im Fußball, in den kommenden Monaten für einen anderen Verein als Vorstandsmitglied tätig zu werden oder gar aus dem Verein auszutreten (vgl. Tab. 15 und Abb. 16).

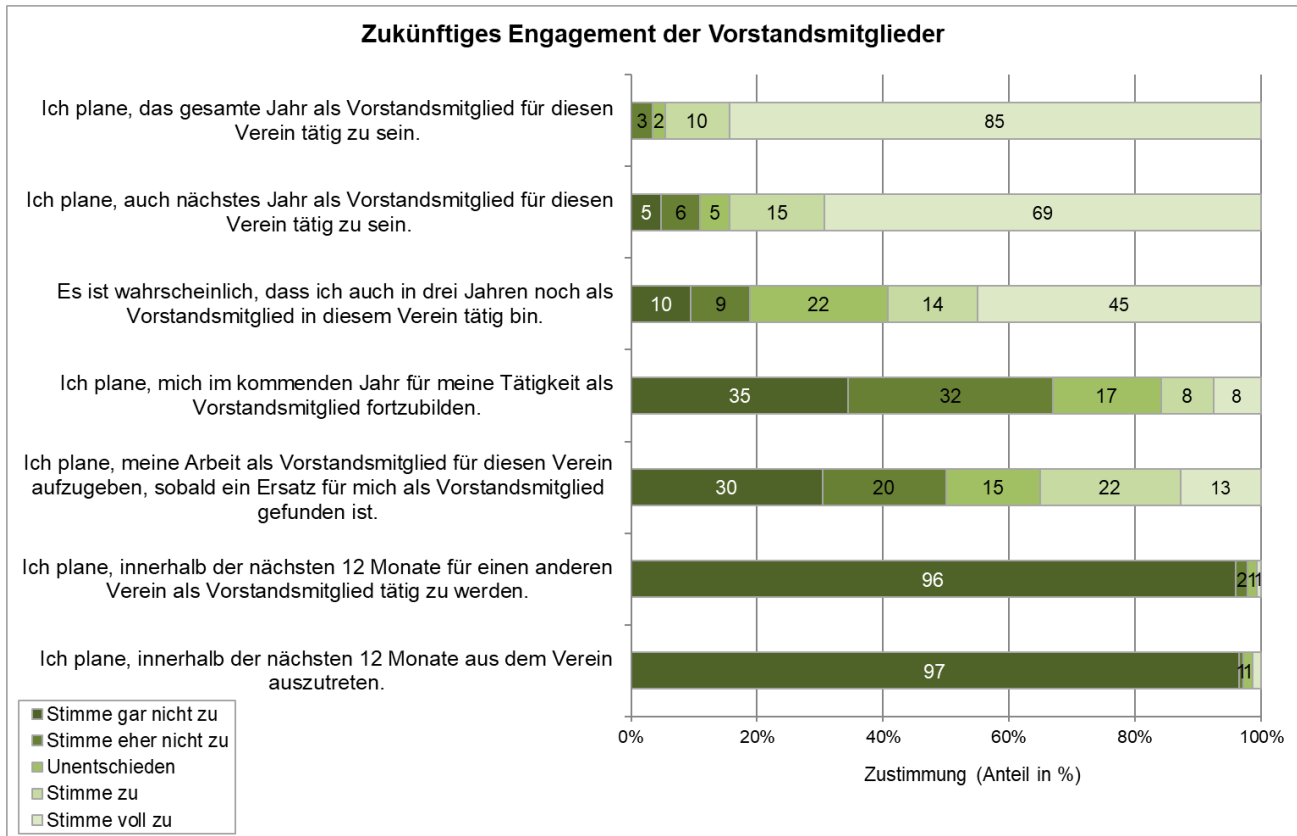


Abb. 16: Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der Vorstandsmitglieder im Fußball.

4.4 Zufriedenheit

4.4.1 Allgemeine Zufriedenheit

Betrachtet man die allgemeine Zufriedenheit der befragten Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen mit ihrer Vorstandstätigkeit so zeigt sich, dass die Zufriedenheit zwar auch recht hoch ausfällt ($M=7,61$), allerdings etwas unter der durchschnittlichen Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit liegt. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit, welche etwas geringer ausfällt als bei den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, während die sich die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins auf einem ähnlichen Niveau bewegt. Mit ihrem Verein sind die befragten Vorstandsmitglieder der Fußballvereine somit sehr zufrieden. Dennoch haben bereits nicht wenige der befragten Vorstandsmitglieder mit dem Gedanken gespielt, ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zu beenden (vgl. Tab. 16)⁶.

⁶ Auch hier ist zu beachten, dass die Ergebnisse als nicht-repräsentativ für die Grundgesamtheit der Vorstandsmitglieder Fußballvereinen in Deutschland angesehen werden können (vgl. Methode, Kapitel 2.4.3).

Tab. 16: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit.

Item	Skala	Mittelwert	Median
Allgemeine Zufriedenheit mit der Vorstandstätigkeit	0=überhaupt nicht zufrieden 10=äußerst zufrieden	7,61	8,00
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Vorstandstätigkeit	0=unwahrscheinlich 10=äußerst wahrscheinlich	6,73	8,00
Überlegungen, die Vorstandstätigkeit zu beenden	0=noch nie 10=sehr häufig	4,88	5,00
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0=unwahrscheinlich 10=äußerst wahrscheinlich	8,54	9,00

4.4.2 Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit

Betrachtet man neben der allgemeinen Zufriedenheit auch hier die Zufriedenheit der befragten Vorstandsmitglieder der Fußballvereine mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (vgl. Abb. 17 bis Abb. 20), so zeigen sich auf einer elfstufigen Skala die höchsten Zufriedenheitswerte für die eigene Leistung als Vorstandsmitglied: hier geben 92 % der Befragten an, mit ihrer eigenen Leistung zufrieden zu sein (vgl. Abb. 19). Weiterhin zeigen sich hohe Zufriedenheitswerte für die flexible Wahl von Einsatzzeiten, die Zusammenarbeit im Verein, die Ausstattung der Vereinsgruppen mit Sportgeräten und Sportmaterial, die Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verein sowie die Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder des Vereins. Ebenfalls erreichen die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die fachliche Unterstützung der Tätigkeit durch den Verein insgesamt durchschnittlich eher höhere Zufriedenheitswerte (vgl. Abb. 17).

Geringer ist hingegen auch hier, wie bereits bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die durchschnittliche Zufriedenheit mit den Verbänden, beispielsweise was die Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge betrifft sowie das verbandliche Meldewesen. Durchschnittlich eher unzufrieden sind die befragten Vorstandsmitglieder mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit und steuerlichen Vergünstigungen. So geben 55 % der befragten Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen an, mit der finanziellen Unterstützung für die geleistete Arbeit unzufrieden zu sein. In Bezug auf steuerliche Vergünstigungen sind es sogar 63 % (vgl. Abb. 20).



Abb. 17: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0=überhaupt nicht zufrieden bis 10=äußerst zufrieden; Teil 1).

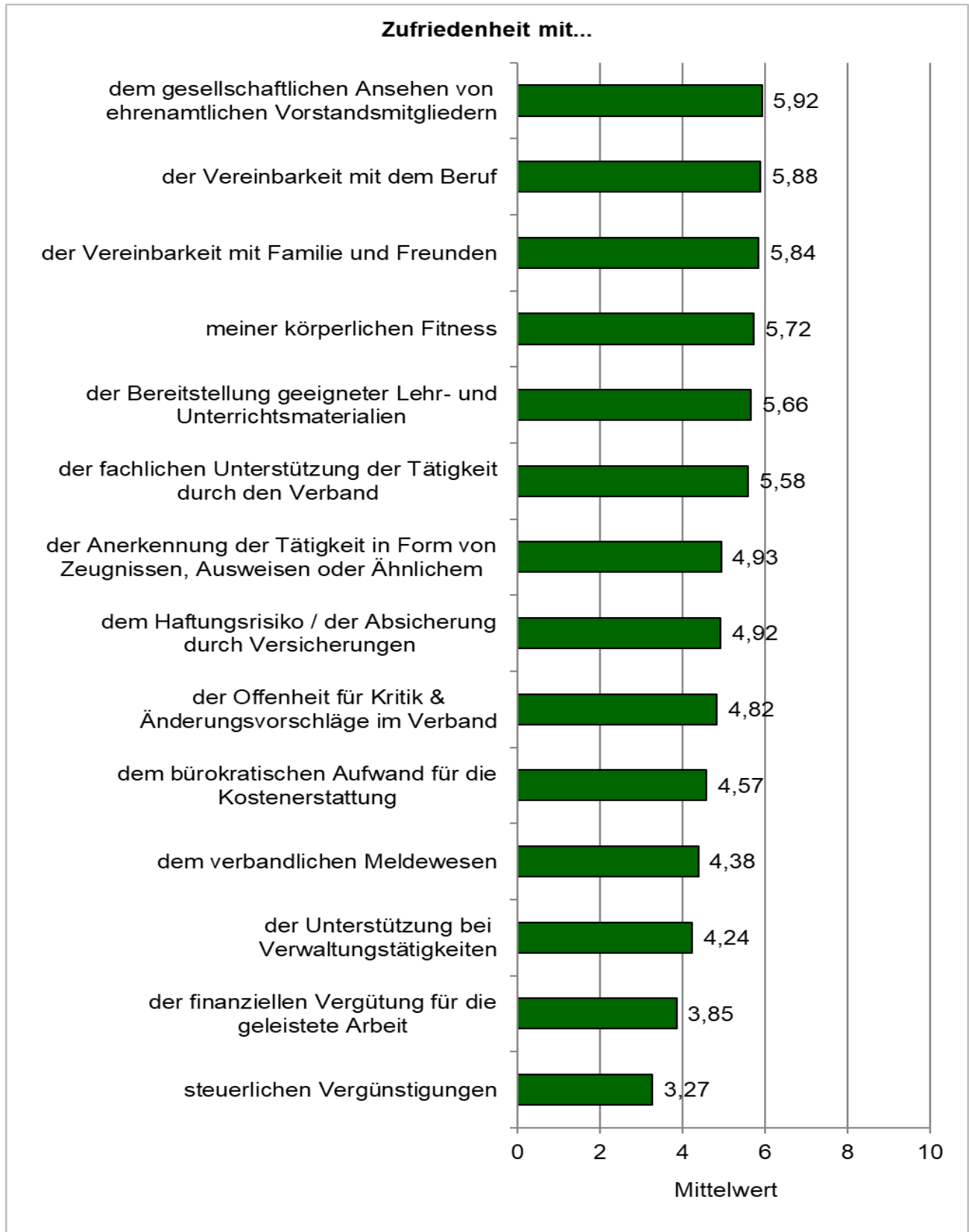


Abb. 18: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0=überhaupt nicht zufrieden bis 10=äußerst zufrieden; Teil 2).

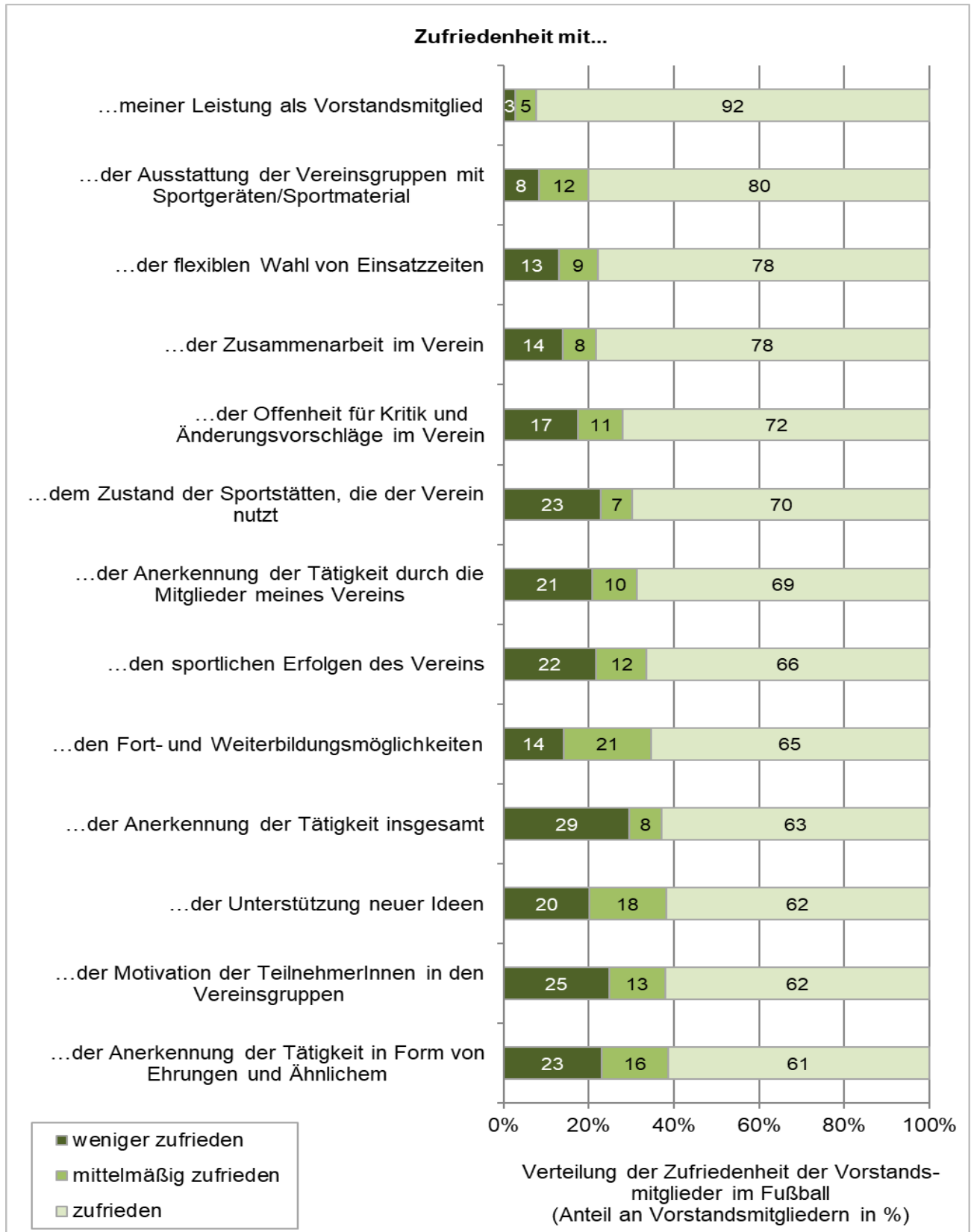


Abb. 19: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4=weniger zufrieden; 5=mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10=zufrieden; Teil 1).

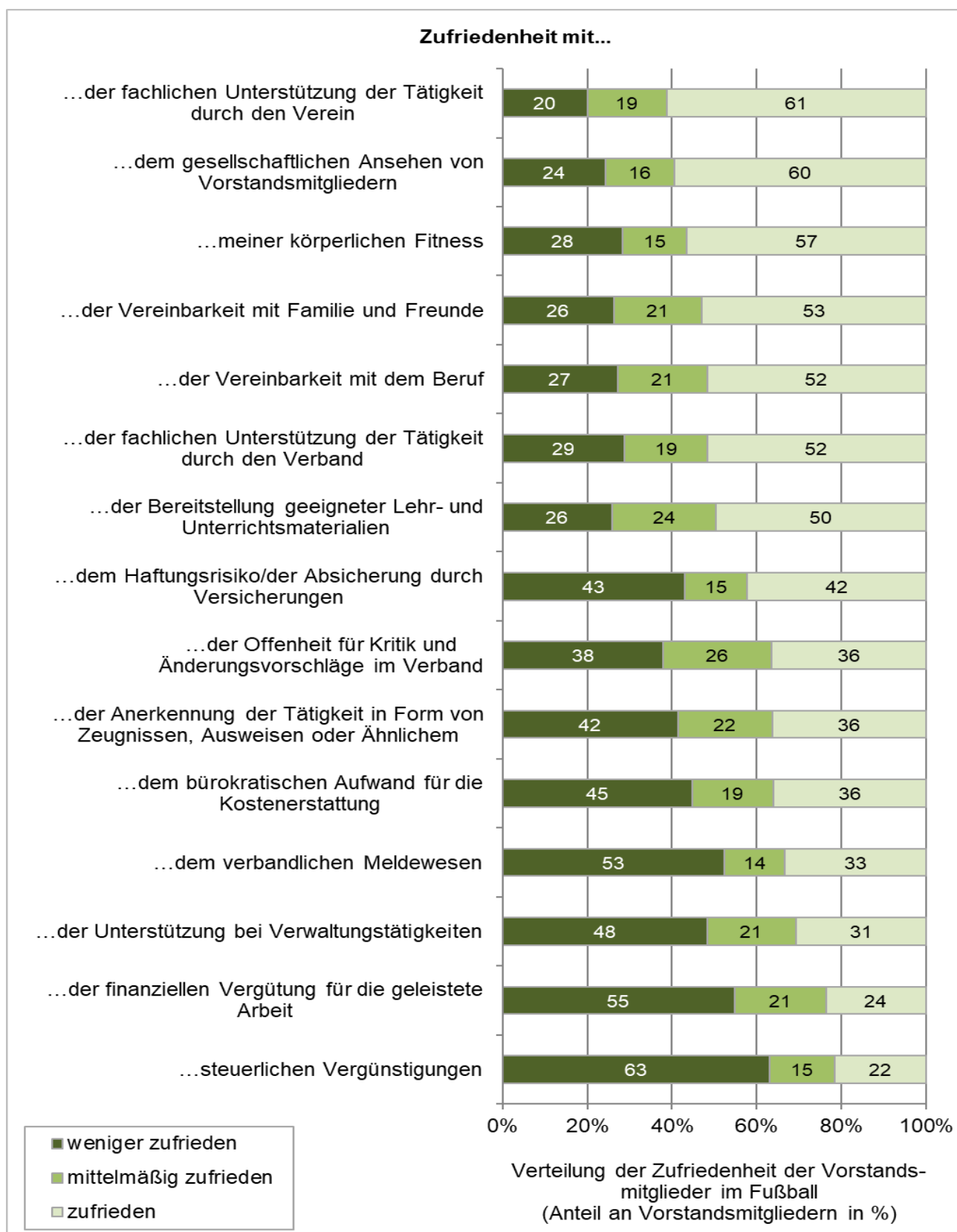


Abb. 20: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4=weniger zufrieden; 5=mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10=zufrieden; Teil 2).

4.5 Motive zum Engagement

Auch die Vorstandsmitglieder wurden hinsichtlich ihrer Motive bzw. Gründe für die Ausübung ihrer Vorstandstätigkeit befragt (vgl. Abb. 21 und Abb. 22). Es zeigt sich, dass auf einer siebenstufigen Skala folgende fünf Motive die höchste Zustimmung erhalten: aus Verbundenheit zum Verein ($M=6,41$), aufgrund der persönlichen Werte und Überzeugungen ($M=6,15$), weil ich etwas für die Vereinsgemeinschaft tun will ($M=6,13$), weil ich mich in meiner Freizeit für etwas engagieren möchte, was mir ganz persönlich sinnvoll erscheint ($M=5,97$) und weil ich mich allgemein gerne engagiere ($M=5,97$). Weiterhin spielt auch der Spaß an der Tätigkeit eine wichtige Rolle. Außerdem wird als wichtiges Motiv für die Tätigkeit angeführt, sich ins Vereinsleben einbringen zu wollen, die Verbundenheit zur Sportart und dass das Engagement gut für die Gesellschaft ist (vgl. Abb. 21).

Andererseits werden persönliche Karrieremotive wie die persönliche Weiterentwicklung, das Sammeln von Erfahrungen, das Lernen von Dingen, die in anderen Bereichen angewendet werden können und die eigene Herausforderung sowie das Testen der eigenen Fähigkeiten seltener als Gründe für die Ausübung der Tätigkeit als Vorstandsmitglied im Fußballverein genannt. Dies gilt auch für Motive der Anerkennung oder des sozialen Ansehens. Kaum eine Rolle als Motive spielen auch hier bei den befragten Vorstandsmitgliedern materielle und finanzielle Aspekte wie die Bereitstellung von Sportbekleidung, eine Beitragsminderung oder Geld (vgl. Abb. 22).

Betrachtet man ergänzend die Verteilung der Zufriedenheit, so zeigt sich, dass mehr als 90 % der befragten Vorstandsmitglieder die Verbundenheit zum Verein (96 %), persönliche Werte und Überzeugungen und das Nutzen der Freizeit für etwas Sinnvolles (jeweils 91 %) als Gründe für die Ausübung der Tätigkeit angeben. Weiterhin möchten die Vorstandsmitglieder etwas für die Vereinsgemeinschaft tun (90 %; vgl. Abb. 23). Andererseits spielen geringere Beitragszahlungen (96 % Ablehnung), Geld (98 % Ablehnung) oder materielle Anreize (94 % Ablehnung) nahezu gar keine Rolle (vgl. Abb. 24).

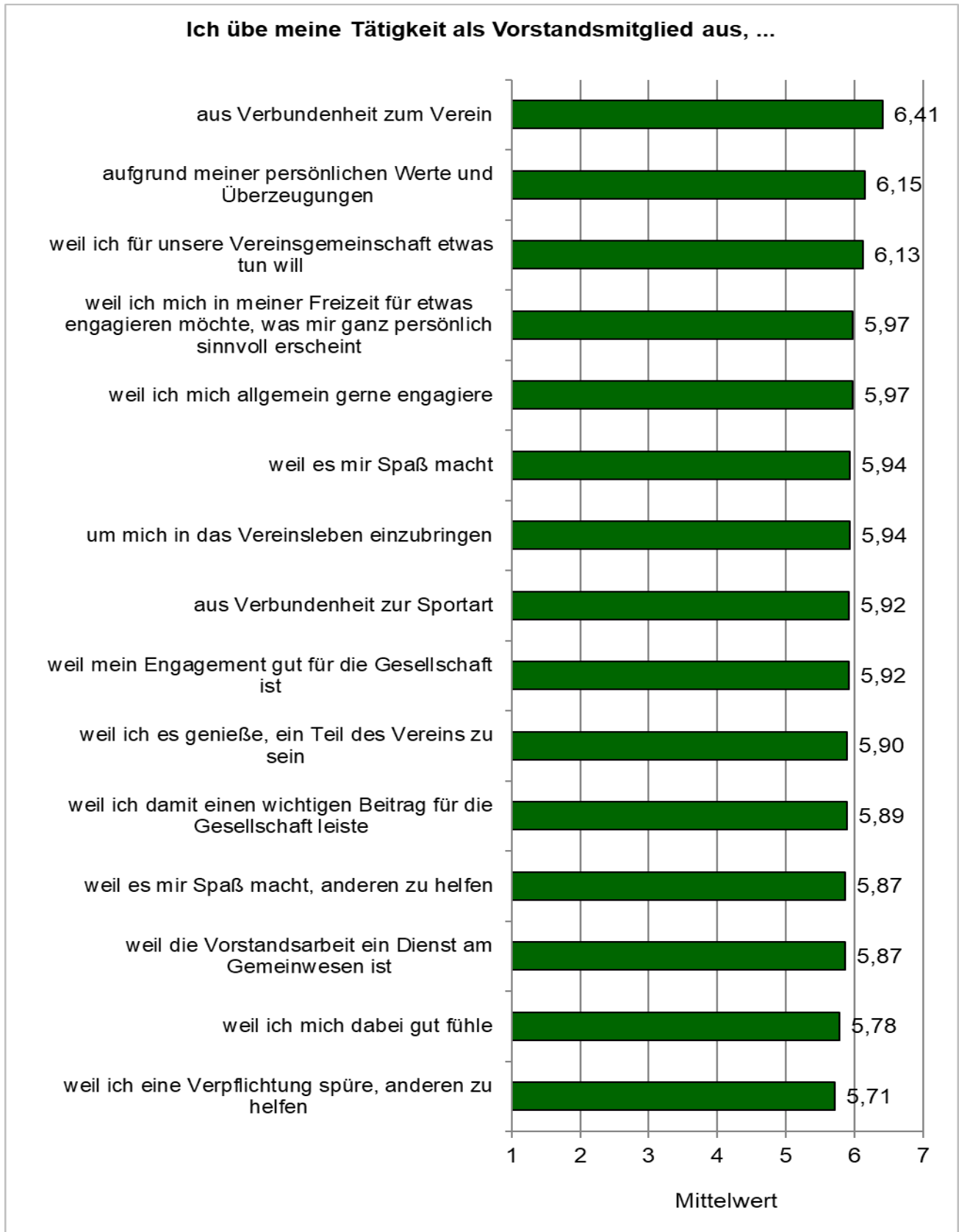


Abb. 21: Motivation der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen (1=stimme überhaupt nicht zu bis 7=stimme voll zu; Teil 1).

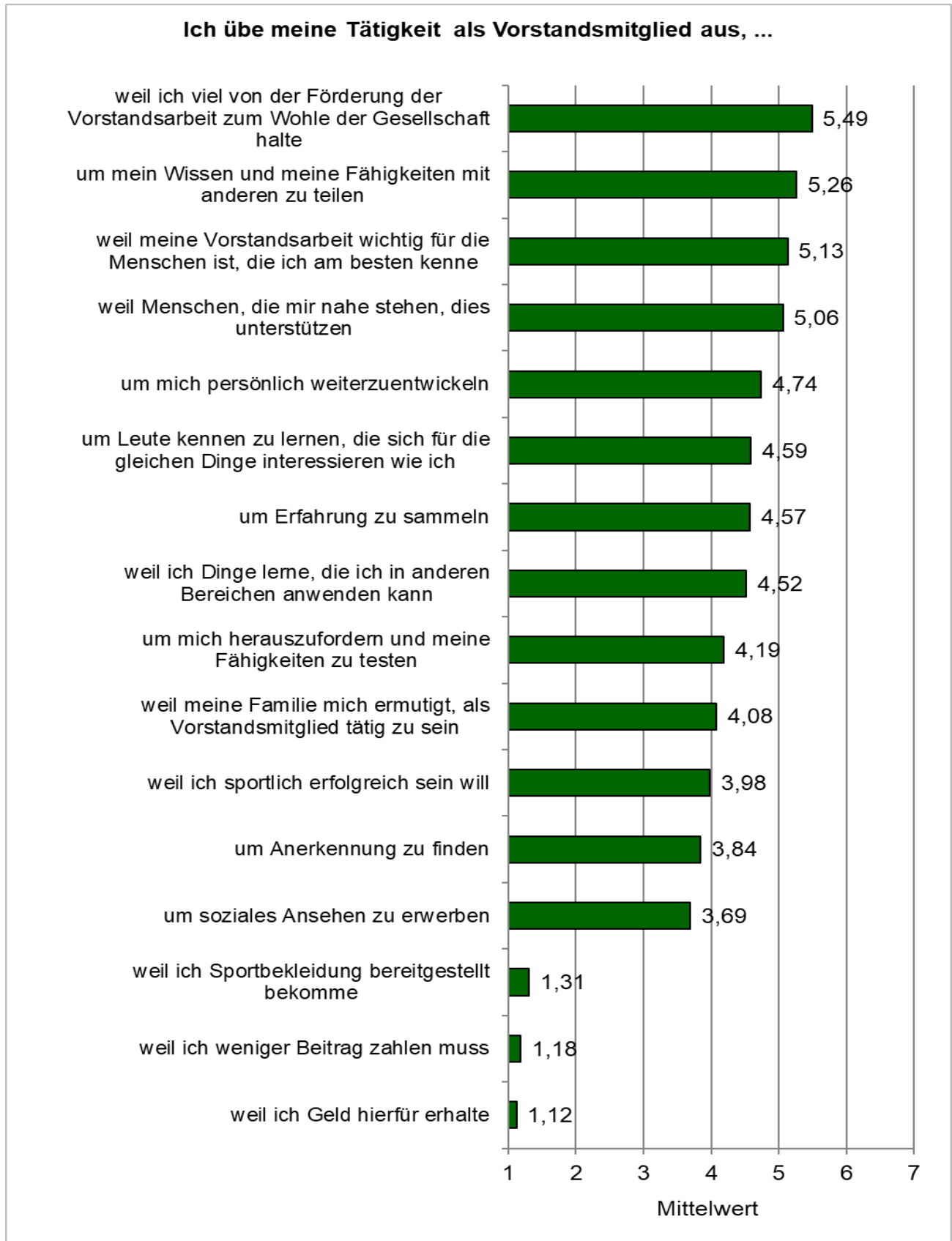


Abb. 22: Motivation der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen (1=stimme überhaupt nicht zu bis 7=stimme voll zu; Teil 2).

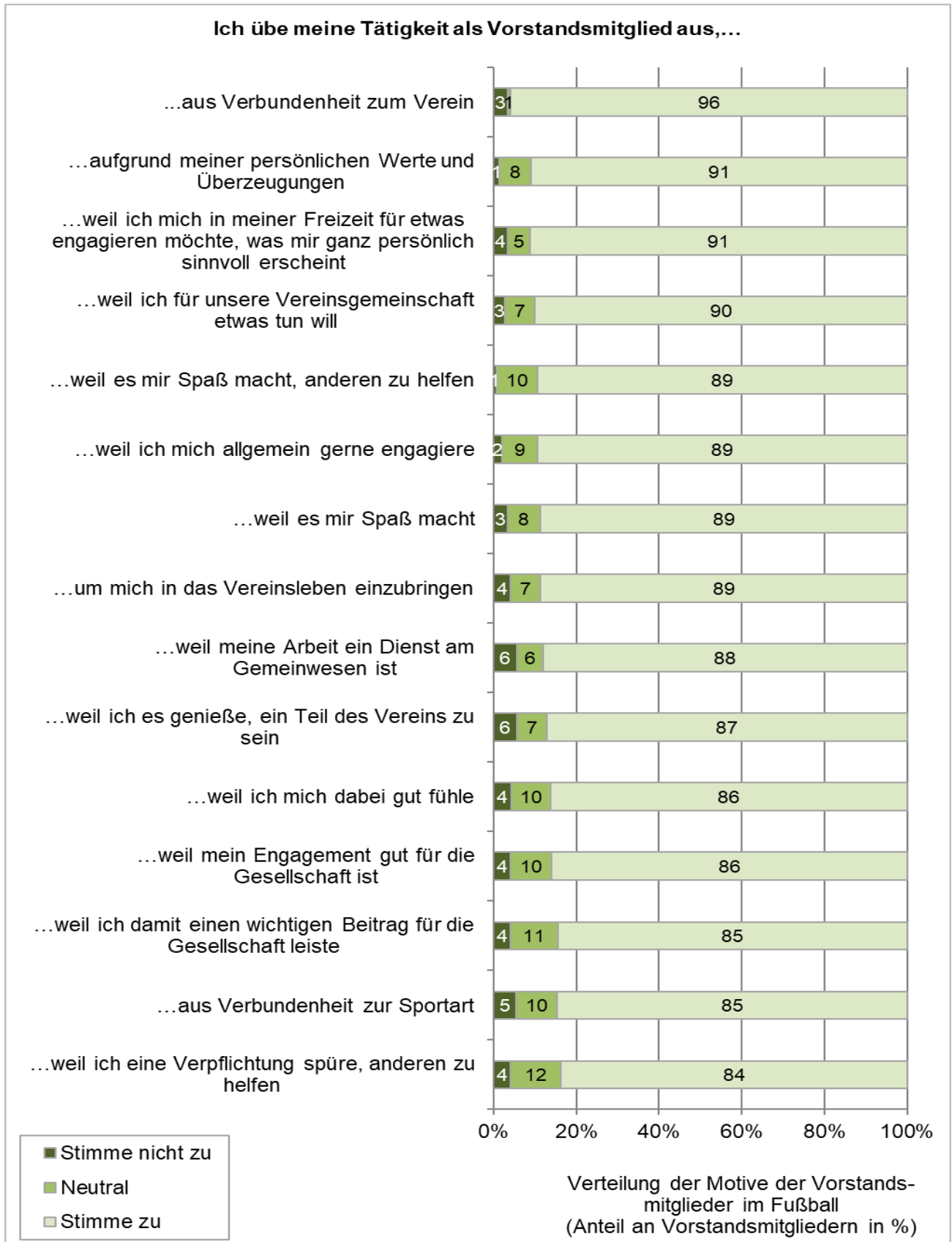


Abb. 23: Verteilung der Motivation der Vorstandsmitglieder im Fußball (1 bis 3=stimme nicht zu, 4=neutral, 5 bis 7=stimme zu; Teil 1).

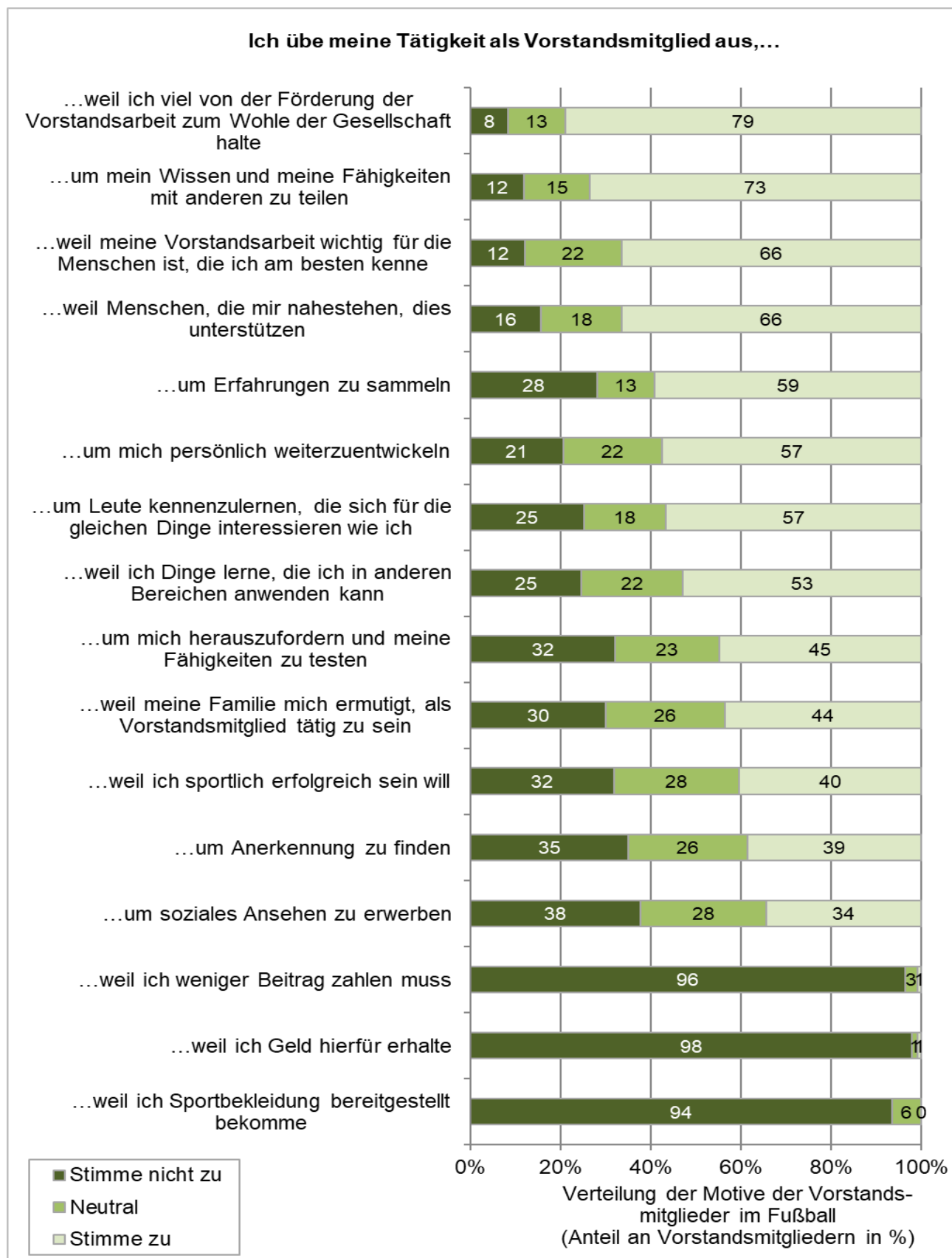


Abb. 24: Verteilung der Motivation der Vorstandsmitglieder im Fußball (1 bis 3=stimme nicht zu, 4=neutral, 5 bis 7=stimme zu; Teil 2).

4.6 Entschädigungen für die Tätigkeit

Die geringe Bedeutung der Aufwandsentschädigung für Vorstandsmitglieder in Fußballvereinen, und damit verbunden die gering ausgeprägte Zufriedenheit, zeigt sich bei den tatsächlichen Zahlungen. So gibt die überwiegende Mehrheit der befragten Vorstandsmitglieder (80,3 %) an, keine Aufwandsentschädigung im Jahr 2023 erhalten zu haben. Im Schnitt und bezogen auf alle Befragten, belaufen sich die Aufwandsentschädigungen auf knapp € 260,-. Betrachtet man nur die Vorstände, die eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, so beläuft sich diese durchschnittlich auf rund € 1.260,-. Allerdings beläuft sich die Aufwandsentschädigung bei der Hälfte der Vorstandsmitglieder, die eine Entschädigung erhalten haben, auf maximal € 840,-, was der Ehrenamtspauschale entspricht.

Ähnlich verhält es sich bei den Fahrtkosten. Auch hier gibt die große Mehrheit der befragten Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen (90,8 %) an, keine Fahrtkosten erstattet bekommen zu haben. Wenn Fahrtkosten gezahlt wurden, waren es im Schnitt rund € 200,-.

4.7 Soziodemographischer Hintergrund

Ähnlich wie bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zeigt sich, dass die befragten Vorstandsmitglieder im Fußball fast ausschließlich männlich sind (89 %). Im Schnitt sind die Befragten 52 Jahre alt (Geburtsjahr: 1972) und damit rund sieben Jahre älter als die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Beim höchsten Bildungsabschluss der Vorstandsmitglieder im Fußball zeigt sich ein leicht höheres Bildungsniveau im Vergleich zu den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (vgl. Abb. 13). So geben 44,4 % der Vorstandsmitglieder an, einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss zu besitzen. Etwas mehr als ein Viertel der befragten Vorstandsmitglieder (27,5 %), gibt dagegen die mittlere Reife als höchsten Bildungsabschluss an, wobei sich Vorstandsmitglieder dabei nur unwesentlich von Trainerinnen und ÜbungsleiterInnen unterscheiden (vgl. Abb. 25).

Die befragten Vorstandsmitglieder in Fußballvereinen sind nahezu ausschließlich in Deutschland geboren (97,9 %) und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit (97,9 %).

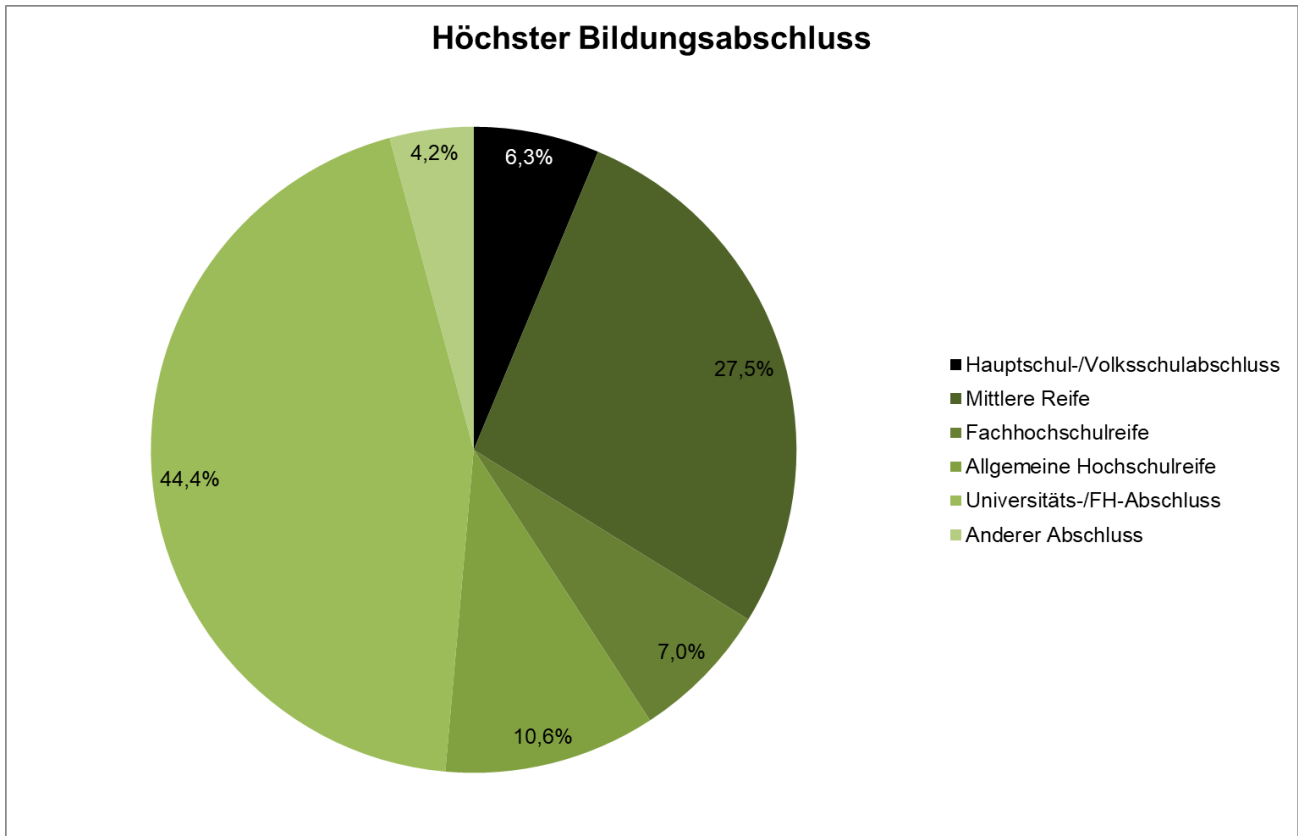


Abb. 25: Höchster Bildungsabschluss der Vorstandsmitglieder im Fußball (Anteil in %).

Befragt nach ihrer wöchentlichen Arbeitszeit geben die Vereinsvorstände im Fußball an, im Schnitt etwas mehr als 39 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dies entspricht wie bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen einer Vollzeitbeschäftigung.

Knapp ein Fünftel der befragten Vorstandsmitglieder gibt an, Kinder im Alter von unter 14 Jahren zu haben. Von diesen Kindern sind gut 70 % auch im Verein Mitglied, in dem das Vorstandsmitglied engagiert ist.

Gefragt nach einer möglichen Behinderung, geben 2,1 % der befragten Vorstandsmitglieder der Fußballvereine an, eine Behinderung mit einem Grad von weniger als 50 Prozent zu haben, während 3,5 % angeben, eine Behinderung mit einem Grad von 50 Prozent oder mehr, d.h. mit einem Schwerbehindertenausweis, zu haben.

Wie die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden die Vorstandsmitglieder nach ihrem monatlichen Netto-Einkommen gefragt. Auch hier zeigt sich, dass Vorstandsmitglieder im Fußball aus allen Einkommensgruppen rekrutiert werden. Mehr als ein Drittel der Vorstandsmitglieder gibt an, ein durchschnittliches Netto-Einkommen

zwischen € 1.500 und € 3.500 pro Monat zu haben. Rund 12 % der Vorstandsmitglieder haben keine Angaben zu ihrem Einkommen gemacht (vgl. Tab. 17).

Tab. 17: Monatliches Netto-Einkommen der im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Euro	Anteil (in %)
501 - 1.500	5,7
1.501 - 2.500	20,7
2.501 - 3.500	17,1
3.501 - 4.500	16,4
über 4.500	27,9
keine Angabe	12,2

4.8 Gegenwärtige Lebenssituation

Analog zu den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden die Vorstandsmitglieder im Fußball zu ihrer gegenwärtigen Lebenssituation befragt. Auch bei den Vorstandsmitgliedern zeigt sich, dass sie selber sportlich sehr aktiv sind. So geben 62,7 % der befragten Vorstandsmitglieder an, jede Woche sportlich aktiv zu sein und 12 % der befragten Vorstandsmitglieder sind jeden Monat sportlich aktiv. Knapp ein Fünftel ist seltener als einmal pro Monat aktiv und 5,6 % der befragten Vorstandsmitglieder geben an, nie sportlich aktiv zu sein.

Schaut man auf die sozialen Beziehungen, so zeigt sich auch bei den Vorstandsmitgliedern eine hohe soziale Verflechtung. So haben die Vorstandsmitglieder im Schnitt sieben enge Freunde.

Ähnlich wie die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen haben auch die Vorstandsmitglieder im Fußball ein relativ großes Vertrauen in andere Menschen. So stimmen etwa 79 % der Vorstandsmitglieder der Aussage (eher) zu, dass man im Allgemeinen den Menschen vertrauen kann. Zudem lehnen 68 % der Vorstandsmitglieder die Aussage ab, dass man sich auf niemanden mehr verlassen kann. Ähnlich wie bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zeigt sich jedoch auch bei den Vorstandsmitgliedern eine gewisse Vorsicht beim Umgang mit Fremden. So sind hier etwa 66 % der Vorstandsmitglieder der Meinung, dass man im Umgang mit Fremden vorsichtig sein sollte, bevor man Vertrauen aufbaut (vgl. Abb. 26).

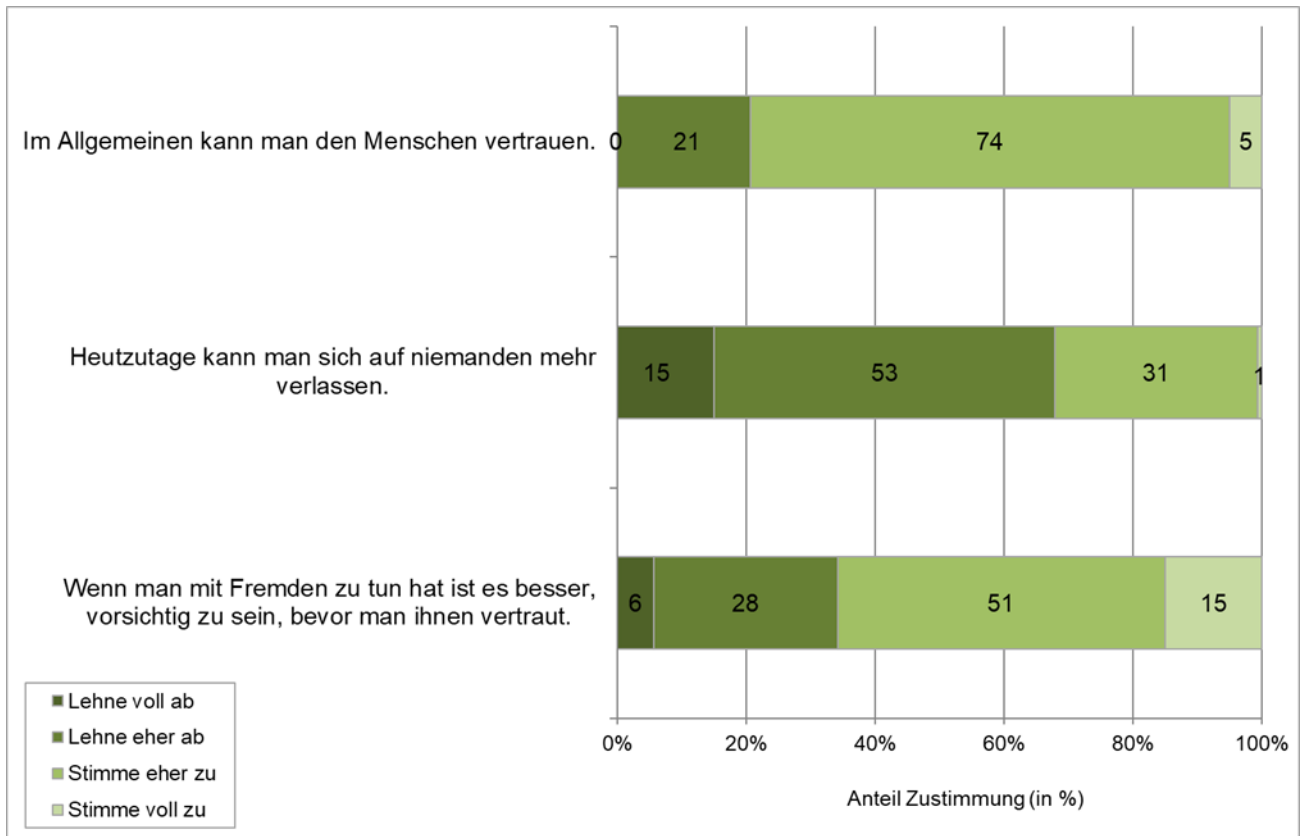


Abb. 26: Zustimmung der Vorstandsmitglieder zum Vertrauen zu anderen Menschen (1=lehne voll ab bis 4=stimme voll zu).

Im Hinblick auf die allgemeine Lebenszufriedenheit zeigt sich, dass Vorstandsmitglieder im Fußball eine hohe Zufriedenheit mit ihrem Leben allgemein haben ($M=7,49$).

5 Literatur

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

6 Kontakt

Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportökonomie und Sportmanagement
Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
Tel: +49-221-4982-6095
E-Mail: breuer@dshs-koeln.de

Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportökonomie und Sportmanagement
Dr. Svenja Feiler
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
Tel: +49-221-4982-6099
E-Mail: s.feiler@dshs-koeln.de

Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportökonomie und Sportmanagement
Thomas Breuer
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
Tel: +49-221-4982-6471
E-Mail: t.breuer@dshs-koeln.de