Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne
Institut für Sportökonomie
und Sportmanagement

Sportentwicklungsbericht 2017/2018
Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland

Gender – ein Thema für Fußballvereine

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer
Svenja Feiler, M. Sc.
Lea Rossi, M. Sc.

Köln, Januar 2019

Zitationshinweis: Dieser Bericht ist wie folgt zu zitieren:

Breuer, C., Feiler, S. & Rossi, L. (2019). *Gender – ein Thema für Fußballvereine.* Köln: Deutsche Sporthochschule Köln, Institut für Sportökonomie und Sportmanagement.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 1

2 Geschlechterverhältnisse in Fußballvereinen 2

2.1 Mitglieder 2

2.2 Frauen in ehrenamtlichen Positionen in Fußballvereinen 3

2.2.1 Ergebnisse der Vereinsbefragung 3

2.2.2 Ergebnisse der Personenbefragungen 5

3 Mädchen- und Frauenfußball 24

3.1 Selbstverständnis der Fußballvereine (2017/2018) 24

3.2 Gesellschaftliche Relevanz des Themas „Gender“ im Fußball 26

3.3 Frauenmannschaften (2013/2014) 28

3.4 Frauenfußball (2009/2010) 29

4 Effekte von Frauen auf die Vereinsentwicklung 34

5 Literatur 37

6 Kontakt 38

1 Einleitung

Die Stärkung der Rolle der Frau ist ein wichtiges gesamtgesellschaftliches Thema, das auch im Sport eine zunehmend bedeutendere Rolle einnimmt. Das Ziel des vorliegenden Berichts ist es, einen Überblick über die Rolle der Mädchen und Frauen im organisierten Vereinsfußball zu geben und erste empirische Ergebnisse zu liefern.

Es zeigt sich, dass im Vereinsfußball Männer weitaus stärker vertreten sind als Frauen, sowohl bei den Mitgliedern als auch bei den ehrenamtlich Engagierten. Die Ergebnisse der vorliegenden Befragungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie der Vorstandsmitglieder deuten darauf hin, dass Frauen insgesamt stark unterrepräsentiert sind. So sind nur 8,5 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball weiblich, während es bei den befragten Vorstandsmitgliedern nur rund 7 % sind.

Die Unterrepräsentierung des weiblichen Geschlechts zeigt sich auch beim Selbstverständnis der Vereine. Es wird deutlich, dass reine Fußballvereine sich weitaus weniger im Mädchen- und Frauenfußball engagieren als Mehrspartenvereine mit Fußballabteilung bzw. Vereine ohne Fußball. Als Gründe für das Nicht-Angebot von Mädchen- und Frauenfußball werden vor allem eine fehlende Nachfrage, eine Abdeckung des Angebots durch einen Nachbarverein sowie fehlende TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen genannt.

Im Hinblick auf die Vereinsentwicklung zeigt sich jedoch ein positiver Effekt von Frauen im Vorstand. So haben Vereine mit einem höheren Anteil an Frauen im Vorstand signifikant kleinere finanzielle Probleme. Eine weitere Förderung des Mädchen- und Frauenfußballs sollte demnach verstärkt angestrebt werden, um diese positiven Effekte konsequent zu fördern.

2 Geschlechterverhältnisse in Fußballvereinen

2.1 Mitglieder

Betrachtet man die Mitgliederzahlen in den Fußballvereinen so zeigt sich, dass insgesamt durchschnittlich 222 Mitglieder in einem Fußballverein organisiert sind. Hierbei sind die männlichen Mitglieder mit 190 Personen im Schnitt deutlich in der Mehrzahl, denn Fußballvereine haben durchschnittlich nur 32 weibliche Mitglieder (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Anzahl an Mitgliedern in Fußballvereinen (Welle 6).

	Anzahl Mitglieder (Mittelwert)
Männlich	190
Weiblich	32
Gesamt	222

Die geringen Frauenanteile in Fußballvereinen zeigen sich auch bei der Besetzung von ehrenamtlichen Positionen. Die Position, welche am häufigsten von Frauen besetzt wird, ist die der Schriftführerin. Hier entfällt der Frauenanteil auf rund 23 %. Weiterhin wird der Posten des Breitensportwarts/der Breitensportwartin (17,6 %) wie auch des Schatzmeisters/der Schatzmeisterin bzw. des Kassierers/der Kassiererin (17,0 %) durchschnittlich noch am häufigsten mit Frauen besetzt. Zudem ist in knapp jedem zehnten Fußballverein der stellvertretende Vorsitz durch eine Frau besetzt. Das Gleiche gilt für den Posten der Kassenprüferin (9,3 %). Eher selten hingegen finden sich auf der Vorstandsebene weibliche Sportwarte (2,8 %), Pressewarte (6,5 %) sowie Vereinsvorsitzende (5,6 %). Auf der Ausführungsebene sind Frauen in Fußballvereinen in ehrenamtlichen Positionen ebenfalls selten vertreten. Rund 5 % der Trainer und Übungsleiter sind weiblich, bei den SchiedsrichterInnen fällt der Anteil mit 2,5 % am geringsten aus (vgl. Abb. 1).

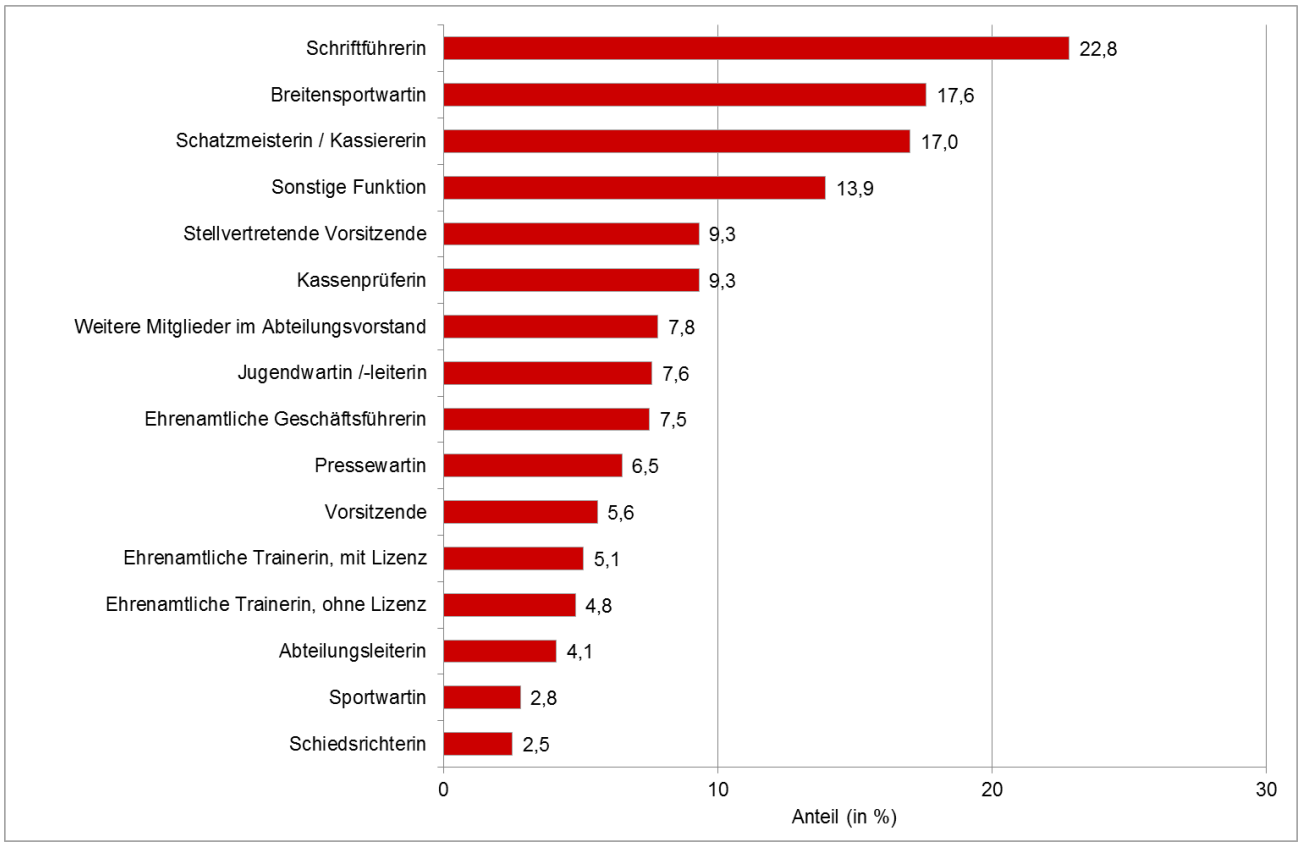

Abb. 1: Frauenanteil unter den Ehrenamtlichen in Fußballvereinen.

2.2 Frauen in ehrenamtlichen Positionen in Fußballvereinen

2.2.1 Ergebnisse der Vereinsbefragung

Ehrenamtliches Engagement findet auf mindestens zwei Ebenen statt: Der Vorstands- sowie der Ausführungsebene. Die Ausführungsebene fasst in Fußballvereinen die Funktionen unterhalb des Vorstands zusammen. Diese Funktionen sind auf Dauer angelegt, weisen mehr als geringfügigen Umfang auf und sind für die Gewährleistung der Vereinsangebote und des Wettkampfbetriebs von hoher Bedeutung. Hierzu zählen insbesondere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie SchiedsrichterInnen.

Die aktuellste Erhebung des Sportentwicklungsberichts (2017/2018) zeigt, dass sich insgesamt in den reinen Fußballvereinen Deutschlands Mitglieder in rund 103.360 ehrenamtlichen Positionen engagieren, davon ca. 40.530 auf der Vorstandsebene, 55.230 auf der Ausführungsebene und weitere rund 7.600 als KassenprüferInnen. Insgesamt werden rund 95.250 Positionen von Männern und 8.110 Positionen von Frauen besetzt. Pro Verein bedeutet dies, dass durchschnittlich knapp 19 Positionen von Männern und lediglich knapp 2 Positionen von Frauen besetzt sind (vgl. Tab. 2). Frauen sind somit in reinen Fußballvereinen in ehrenamtli-

chen Positionen deutlich unterrepräsentiert. Vor dem Hintergrund der positiven Effekte eines höheren Frauenanteils im Vorstand (vgl. Abschnitt 4) sollten die Fußballvereine daran arbeiten, mehr ehrenamtliche Positionen mit Frauen zu besetzen. Dies gilt ebenfalls für die Fußballabteilungen der Mehrspartenvereine, in denen die Männer ebenfalls überrepräsentiert sind. So bekleiden gut 147.200 Männer ein Ehrenamt, wohingegen es bei den Frauen rund 55.700 sind (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Ehrenamtliche Positionen (F=bezieht sich auf die Fußballabteilung; n.b.=nicht berechnet).

	Reine Fußballvereine	Mehrspartenvereine mit Fußball (F)	Vereine ohne Fußball
	Anzahl an Ehrenamtlichen (Mittelwert)		
auf der Vorstandsebene	8,0	3,8	7,3
Index (2015=0)		+9,0***	
auf der Ausführungsebene	10,9	5,8	6,0
Index (2015=0)			-9,0***
Kassenprüfer	1,5	0,6	1,7
Index (2015=0)	+11,8**	+7,6*	+5,9***
Gesamt	20,4	10,2	15,0
			-6,3*
männlich	18,8	7,4	9,3
			-10,1**
weiblich	1,6	2,8	5,7
	Ehrenamtliche Gesamt		
auf der Vorstandsebene	40.530	75.590	n.b.
auf der Ausführungsebene	55.230	115.370	n.b.
Kassenprüfer	7.600	11.940	n.b.
Gesamt	103.360	202.900	n.b.
männlich	95.250	147.200	n.b.
weiblich	8.110	55.700	n.b.

Im Vergleich zu 2015 zeigt sich insgesamt zunächst eine stabile Situation bei den reinen Fußballvereinen und auch bei den Mehrspartenvereinen mit Fußball. So zeigen sich keine Veränderungen bei der Gesamtzahl der Ehrenamtlichen. Dies trifft sowohl auf die weiblichen wie auch auf die männlichen Ehrenamtlichen zu. Auch die Anzahl der Ehrenamtlichen auf der Ausführungsebene ist stabil. Ein signifikanter Anstieg zeigt sich hingegen bei der Anzahl der KassenprüferInnen, unabhängig von der Vereinsform. Darüber hinaus engagieren sich bei Mehrspartenvereinen mit Fußballangebot signifikant mehr Ehrenamtliche im Vorstand (vgl. Tab. 2).

2.2.2 Ergebnisse der Personenbefragungen

Auch die Auswertung der Personenbefragungen (Stakeholder) der aktuellen Welle des Sportentwicklungsberichts (2017/2018) zeigt, dass sich wesentlich mehr Männer als Frauen in Fußballvereinen ehrenamtlich engagieren. So sind lediglich 8,5 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen weiblich. Bei den Vorstandsmitgliedern ist der Anteil der befragten Frauen mit 7,3 % noch geringer. Im Folgenden werden verschiedene Aspekte der Stakeholderbefragungen nach Geschlecht differenziert dargestellt.

2.2.2.1 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

2.2.2.1.1 Ausbildung und Qualifizierung

Die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball verfügen über unterschiedliche Ausbildungen und Qualifizierungen. Hierbei zeigen sich auch geschlechterspezifische Unterschiede (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Ausbildung der im Fußball tätigen ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Mehrfachnennungen möglich).

	männlich	weiblich
	Anteil (in %)	
Ich habe eine aktuell gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)	34,8	39,3
Ich habe eine nicht mehr gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)	8,4	6,6
Ich habe eine Ausbildung eines Fachverbandes oder Landessportbundes ohne Lizenz	5,2	1,6
Ich habe ein sportwissenschaftliches Studium abgeschlossen	2,9	8,2
Ich habe eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters abgeschlossen	0,3	3,3
Ich habe eine sonstige Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport abgeschlossen	6,1	3,3
Ich habe noch keine Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport	44,9	42,6

So verfügen anteilig etwas mehr weibliche Trainerinnen über eine aktuell gültige Lizenz eines Fachverbandes (39,3 %), als dies bei den männlichen Trainern der Fall ist (34,8 %). Andererseits liegt der Anteil unter den Männern etwas höher, was den Besitz einer nicht mehr gültigen Lizenz betrifft. Darüber hinaus fällt auf, dass unter

den Befragten mehr Frauen ein sportwissenschaftliches Studium abgeschlossen haben oder eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters haben, jedoch anteilig mehr Männer eine Ausbildung eins Fachverbandes oder Landessportbundes ohne Lizenz abgeschlossen haben. Knapp 45 % der befragten Trainer geben an, noch keine Ausbildung für die Tätigkeit im Fußball zu haben. Bei den befragten Trainerinnen liegt dieser Anteil bei 42,6 %.

Mit Blick auf die erworbenen Lizenzen eines Fachverbandes oder Landessportbundes (aktuell gültig sowie nicht mehr gültig) lässt sich feststellen, dass von allen befragten im Fußball tätigen Trainern und Übungsleitern gut 23 % eine Qualifizierung als Trainer für den sportartspezifischen Breitensport haben. Bei den Trainerinnen liegt der Anteil bei knapp 20 %. Unter den Männern sind gut 15 % Trainer für den sportartspezifischen Leistungssport, während dies auf knapp 10 % der Frauen zutrifft[1]. Andererseits sind anteilig mehr der befragten Frauen Übungsleiterinnen im Breitensport (13,1 %) oder besitzen eine Jugendleiterin-Card, die sogenannte „Juleica“ (vgl. Tab. 4).

Tab. 4: Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball.

	männlich	weiblich
	Anteil (in %)	
TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport (Qualifizierung über einen Fachverband)	23,3	19,7
TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen Fachverband)	15,2	9,8
ÜbungsleiterIn Breitensport	7,8	13,1
Juleica	1,7	3,3
keine der genannten Qualifizierungen	1,7	6,6

Ergänzend zu den erworbenen Qualifizierungen wurde auch die jeweils erreichte Lizenzstufe abgefragt. Der Großteil der TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport gibt an, über eine C-Lizenz zu verfügen. Unter den weiblichen Befragten fällt der Anteil noch etwas höher aus (91,7%), als unter den männlichen Teilnehmern (88,7 %). Die im Breitensport tätigen befragten Übungsleiterinnen verfügen alle über eine C-Lizenz für den sportartübergreifenden Breitensport. Ein etwas anderes Bild zeigt sich hingegen bei den Trainerinnen für den sportartspezifischen Leistungssport im Fußball. Hier verfügen gut zwei Drittel der befragten Trainerinnen über eine B-Lizenz und rund ein Drittel über eine C-Lizenz. Inhaberinnen eine A-Lizenz sind nicht unter den Befragten (vgl. Tab. 5).

[1] Der Anteil bezieht sich auf alle in der Stichprobe enthaltenen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Tab. 5: Erreichte Lizenzstufen der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball.

Lizenz	Lizenzstufe	männlich	weiblich
		Anteil (in %)	
TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport (Qualifizierung über einen Fachverband)	Trainer/-in C Breitensport	88,7	91,7
	Trainer/-in B Breitensport	10,6	8,3
	Trainer/-in A Breitensport	0,7	0,0
TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen Fachverband)	Trainer/-in C Leistungssport	45,5	33,3
	Trainer/-in B- Leistungssport	48,5	66,7
	Trainer/-in A- Leistungssport	6,1	0,0
	Diplom-Trainer/-in	0,0	0,0
ÜbungsleiterIn Breitensport	ÜL-C sportartübergreifender Breitensport	83,3	100,0
	ÜL-B sportartübergreifender Breitensport	12,5	0,0
	ÜL-B Sport in der Prävention	2,1	0,0
	ÜL-B Sport in der Rehabilitation	2,1	0,0

2.2.2.1.2 Tätigkeit als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn

Im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich geben anteilig etwas weniger weibliche Fußball-Trainerinnen und Übungsleiterinnen an, vor allem im sportartspezifischen Wettkampfsport tätig zu sein (88,5 %), als dies auf die männlichen Trainer (91,1 %) zutrifft. Andererseits sind anteilig mehr Frauen (13,1 %) als Männer (6,1 %) im sportartspezifischen Sport ohne Wettkampfbeteiligung tätig (vgl. Tab. 6).

Tab. 6: Tätigkeitsbereich der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball.

	männlich	weiblich
	Anteil (in %)	
Sportartspezifischer Wettkampfsport	91,1	88,5
Sportartspezifischer Sport ohne Wettkampfbeteiligung	6,1	13,1

Die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen betreuen unterschiedliche Zielgruppen im Training. Hierbei fällt auf, dass weibliche Trainerinnen am ehesten Kinder trainieren, während der männliche Anteil unter den Trainern höher für die anderen drei Zielgruppen (Jugendliche, Erwachsene und Senioren) ausfällt. Zudem zeigt sich, dass Männer eher männliche Mannschaften trainieren und Frauen eher weib-

liche Mannschaften. Dies trifft auf alle Zielgruppen zu. Gemischte Kinder und Jugendmannschaften werden ungefähr gleich häufig von Männern und Frauen trainiert, während unter den befragten Trainerinnen keine Frauen sind, die Herrenmannschaften (Erwachsene und Senioren) trainieren (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: Zielgruppen des Trainings der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball.

Zielgruppe Training	männlich	weiblich	Geschlecht (in %)					
	Anteil(in %)		männlich		weiblich		gemischt	
			trainiert von					
			M	W	M	W	M	W
Kinder	51,6	75,0	48,1	17,8	4,3	35,6	47,5	46,7
Jugendliche	45,5	38,3	71,5	4,3	8,9	82,6	19,6	13,0
Erwachsene	27,3	11,7	82,9	0,0	11,2	100,0	5,9	0,0
Senioren	4,5	1,7	88,9	0,0	7,4	100,0	3,7	0,0

Unter den befragten TrainerInnen gibt es anteilig mehr Frauen (10,2 %) als Männer (7,7%), die in mehreren Vereinen als Trainerin tätig sind. Auch üben weibliche Trainerinnen (47,5%) häufiger als ihre männlichen Kollegen (43,1 %) ein weiteres Amt im Verein aus. Die große Mehrheit der befragten Trainerinnen und Übungsleiterinnen im Fußball gibt an, die Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben (96,6 %). Unter den männlichen Trainern liegt der Anteil bei 91,6 %. Im Fall einer neben- oder hauptberuflichen Beschäftigung erfolgt diese unter den befragten Trainerinnen in Form einer Anstellung, während die männlichen Kollegen überwiegend auf Honorarbasis arbeiten (vgl. Tab. 8).

Tab. 8: Form der Tätigkeit als TrainerIn/ÜbungsleiterIn.

	männlich	weiblich
	Anteil (in %)	
Ehrenamtlich	91,6	96,6
Nebenberuflich…	7,9	3,4
Hauptberuflich…	0,5	0,0
…davon auf Honorarbasis	57,1	0,0
…davon angestellt	36,7	100,0
…davon selbstständig	6,1	0,0

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 etwas stärker als ihre männlichen Kollegen Wert auf Spaß und Freude, sportliches Fairplay sowie

die Förderung der Persönlichkeit legen, während die männlichen Trainer einen stärker ausgerichteten Leistungsgedanken zu verfolgen scheinen. So stimmen die Männer eher zu, mit einer Trainingsstunde die Ziele zu verfolgen, körperliche Leistungsfähigkeit zu fördern und die SpielerInnen somit zu Höchstleistungen zu befähigen (vgl. Abb. 2).

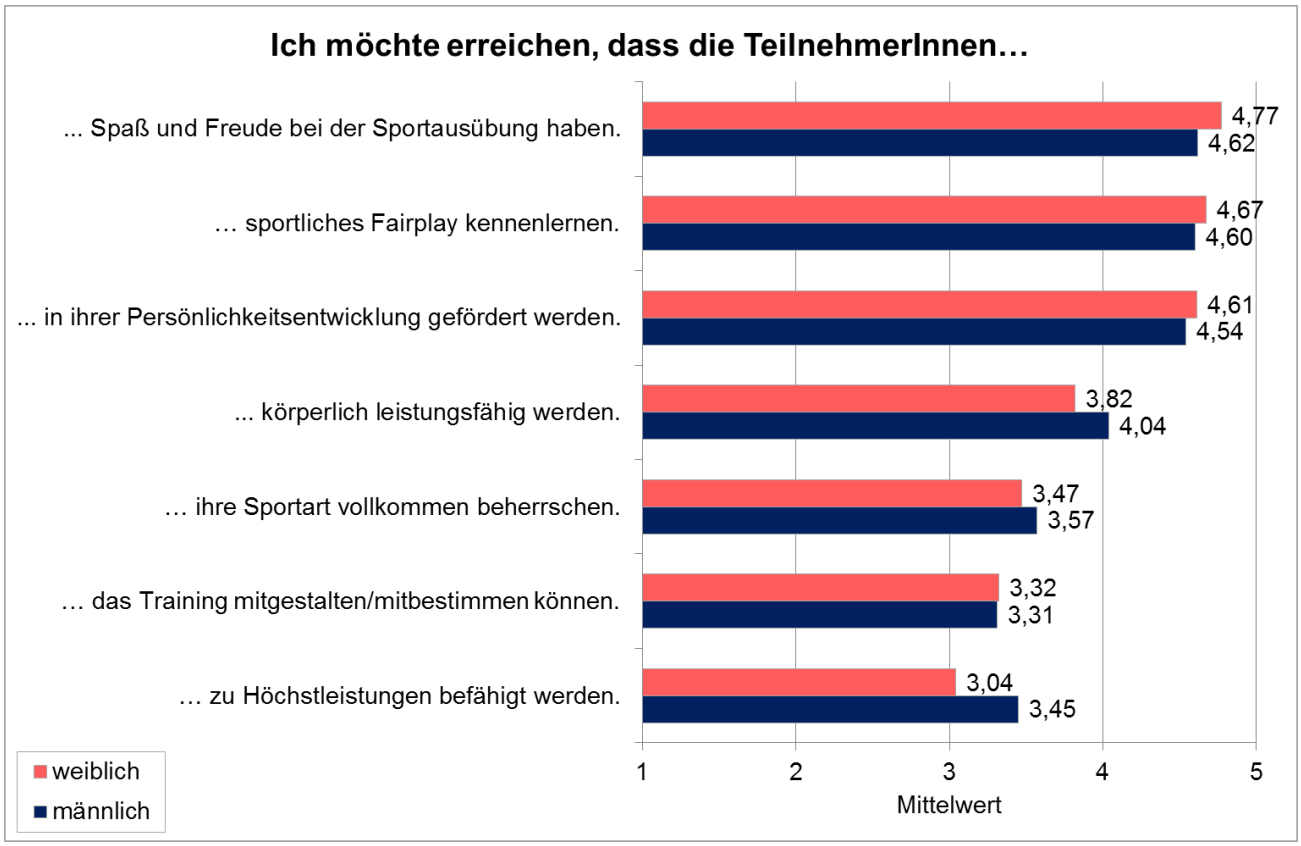

Abb. 2: Ziele der TrainerInnen für die Trainingsstunden.

2.2.2.1.3 Zukünftiges Engagement

Die im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen planen mehrheitlich, ihre Tätigkeit fortzusetzen. Dies gilt sowohl für die weiblichen wie auch für die männlichen TrainerInnen (vgl. Abb. 3). So liegt die Zustimmung auf einer fünfstufigen Skala (von 1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“) durchschnittlich bei *M*=4,62 für Frauen und bei *M*=4,72 für Männer, was die Fortsetzung der Tätigkeit in der laufenden Saison bzw. dem laufenden Jahr betrifft. Etwas geringer, aber bei beiden Geschlechtern immer noch hoch, fällt die Zustimmung aus, auch in der nächsten Saison bzw. im nächsten Jahr noch für den Verein tätig zu sein. Was die mittelfristige Planung betrifft, so stimmen Frauen stärker zu, auch in drei Jahren noch für den Verein tätig zu sein (*M*=3,53). Auffällig ist zudem, dass die Fortbildungsbereitschaft der weiblichen Trainerinnen durchschnittlich höher ausfällt (*M*=3,43) als bei den männlichen Trainern (*M*=3,19). Andererseits stimmen die

weiblichen Trainerinnen durchschnittlich weniger stark zu, die Tätigkeit zu beenden, sobald Ersatz für sie gefunden wäre.

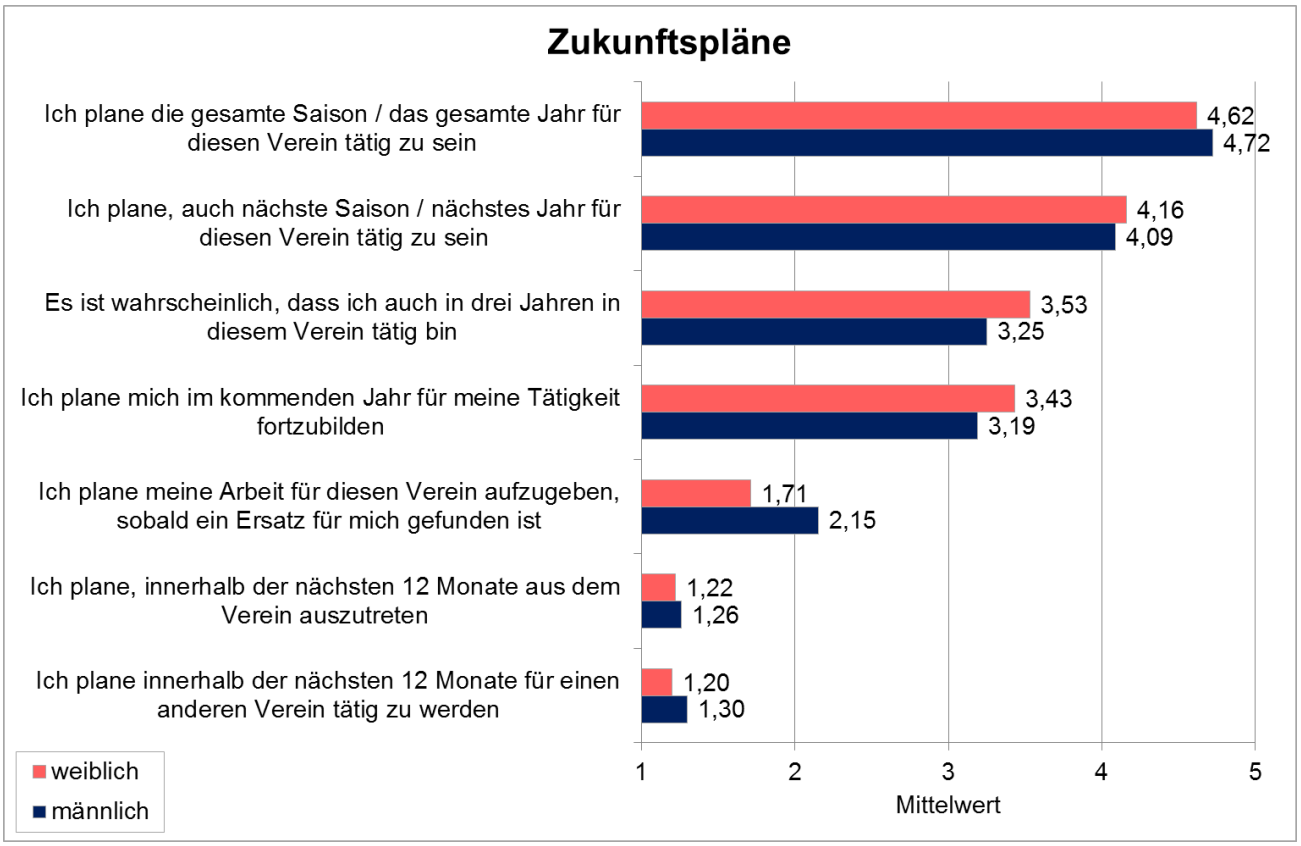

Abb. 3: Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball bzgl. des zukünftigen Engagements (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").

2.2.2.1.4 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, wobei dies mittelfristig noch stärker auf die befragten Frauen als auf die Männer zutrifft. Hierzu passen die Ergebnisse der allgemeinen Zufriedenheit. So zeigt sich, dass die durchschnittliche Zufriedenheit der befragten Trainerinnen und Trainer mit ihrer Tätigkeit allgemein sehr hoch ausfällt. Auf einer elfstufigen Skala (von 0="überhaupt nicht zufrieden" bis 10="äußerst zufrieden") geben die Fußball-Trainerinnen durchschnittlich einen Wert von *M*=7,64 an. Die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit und des Vereins ist bei den weiblichen Trainerinnen durchschnittlich etwas stärker ausgeprägt als bei den männlichen Trainern. Hierzu passt, dass die befragten

Frauen seltener darüber nachgedacht haben, ihre Tätigkeit für den Verein zu beenden, als dies bei den befragten Männern der Fall ist[2] (vgl. Tab. 9).

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

Item	Skala	männlich	weiblich
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	0=überhaupt nicht zufrieden 10=äußerst zufrieden	7,65	7,64
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	0=unwahrscheinlich 10=äußerst wahrscheinlich	7,71	7,93
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0=noch nie 10=sehr häufig	4,26	3,93
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0=unwahrscheinlich 10=äußerst wahrscheinlich	8,39	8,76

Betrachtet man neben der allgemeinen Zufriedenheit auch die Zufriedenheit der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (vgl. Abb. 4 und Abb. 5), so zeigt sich bei den Trainerinnen die höchste Zufriedenheit bei der Zusammenarbeit im Verein, der Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterial, der eigenen Leistung als Trainerin sowie den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den männlichen Trainern. Auch hier ist die Zufriedenheit besonders ausgeprägt bei der Zusammenarbeit im Verein, der eigenen Leistung als Trainer sowie den sportlichen Erfolgen der Trainingsgruppe. Es zeigt sich jedoch, dass Männer durchschnittlich mit den genannten Aspekten weniger zufrieden sind als Frauen.

Was auffällt ist, dass Aspekte, die mit dem Verein zusammenhängen, wie z. B. die Zusammenarbeit im Verein, die Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterialien, die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die fachliche Unterstützung der Tätigkeit durch den Verein, von den Trainerinnen im Schnitt mit höheren Zufriedenheitswerten bewertet werden als dies für die Trainer der Fall ist. Dagegen weisen männliche Fußballtrainer höhere Zufriedenheitswerte bei der finanziellen Vergütung und Kostenerstattung auf als ihre weiblichen Kolleginnen (vgl. Abb. 5). Die durchschnittlich geringere Zufriedenheit der weiblichen Trainerinnen mit finanziellen Vergünstigungen für die geleistete Arbeit lässt sich mit objektiven Zahlen belegen: So haben die befragten weiblichen Trainerinnen im Schnitt eine geringere Aufwandsentschädigung im Jahr 2017 erhalten (€ 250) als die männlichen Kollegen (€ 580).

[2] 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.

Abb. 4: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0="überhaupt nicht zufrieden" bis 10="äußerst zufrieden"; Teil 1).

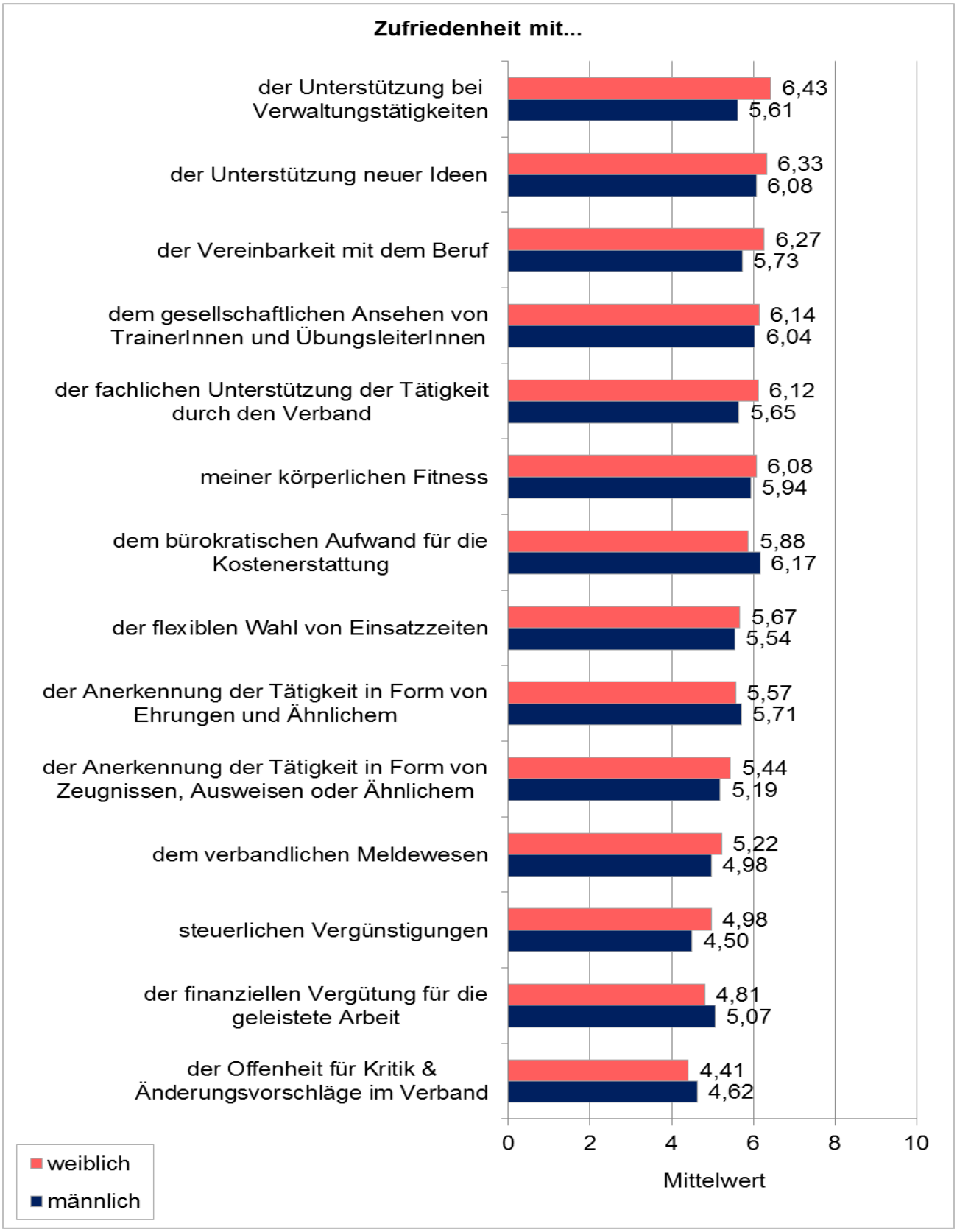

Abb. 5: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0="überhaupt nicht zufrieden" bis 10="äußerst zufrieden"; Teil 2).

2.2.2.1.5 Motivation

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 die weiblichen Fußballtrainerinnen vor allem den Motiven Spaß, allgemeine Freude am Engagement, gutes Gefühl sowie Verbundenheit mit der Sportart zu. Bei den männlichen Kollegen zeigt sich hier ein ähnliches Bild. Jedoch überwiegt hier der Spaß an der Tätigkeit und am allgemeinen Engagement sowie ein gutes Gefühl durch das Engagement und eine Verbundenheit zur Sportart (vgl. Abb. 6).

Der Vergleich der Motive zwischen Trainerinnen und Trainern zeigt, dass Trainerinnen eher aus persönlichen Motiven wie Spaß, Verbundenheit zur Sportart sowie persönlicher Weiterentwicklung ihre Tätigkeit ausüben. Trainer heben dagegen verstärkt die Bedeutung des Engagements für die Gesellschaft sowie den Willen zum sportlichen Erfolg hervor. Zudem fühlen sich Trainer stärker durch ihr familiäres Umfeld zur Tätigkeit ermutigt als Trainerinnen (vgl. Abb. 7).

Sowohl bei den Trainerinnen als auch bei den Trainern zeigt sich, dass materielle Anreize wie finanzielle Vergütung, Bereitstellung von Sportbekleidung und Beitragsminderungen kaum eine Rolle als Anreizsystem spielen (vgl. Abb. 7).

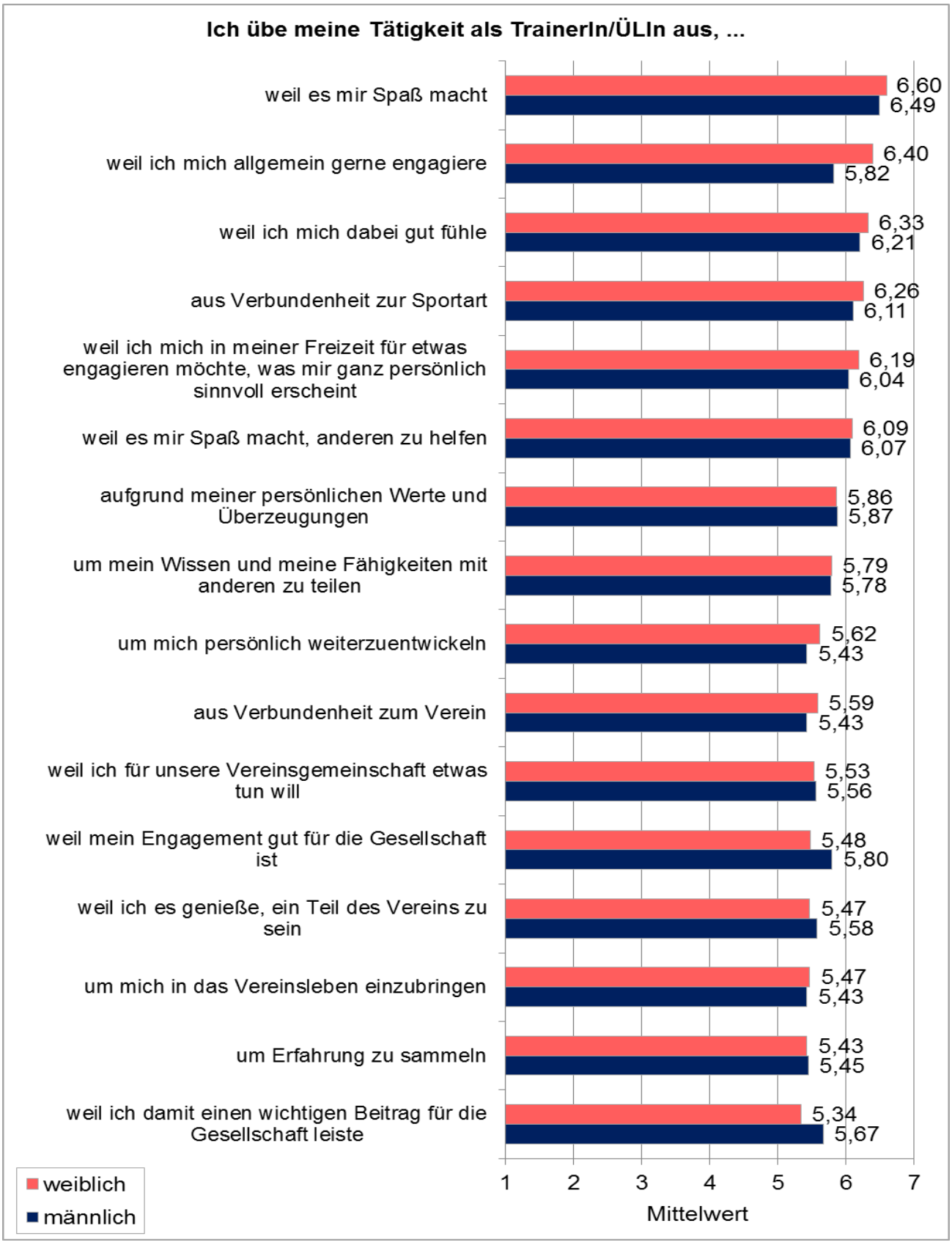

Abb. 6: Motivation der TrainerInnen & ÜbungsleiterInnen im Fußball (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

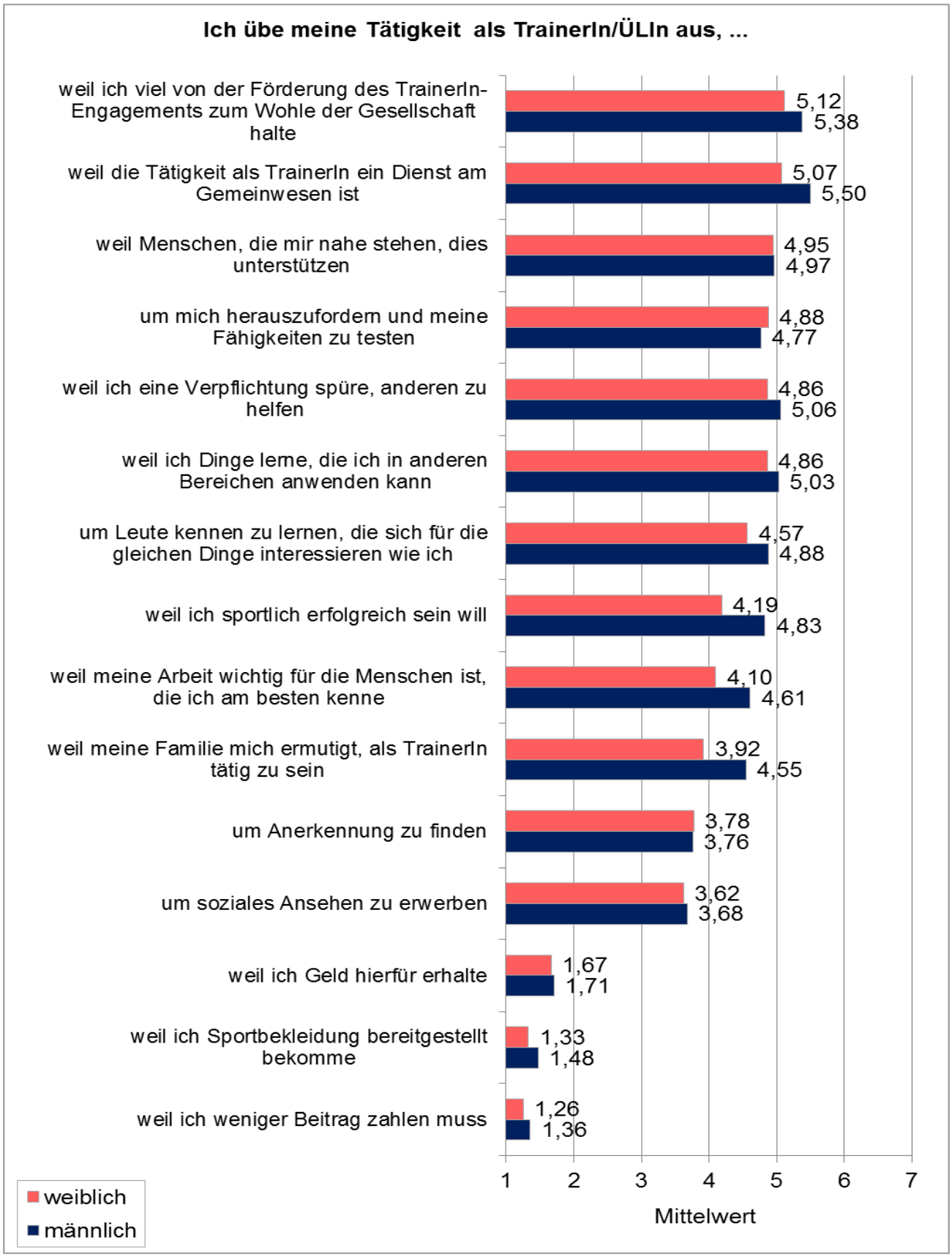

Abb. 7: Motivation der TrainerInnen & ÜbungsleiterInnen im Fußball (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

2.2.2.2 Vorstandsmitglieder

2.2.2.2.1 Zukünftiges Engagement

Wie die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen wurden auch die Vorstandsmitglieder der Fußballvereine in Deutschland hinsichtlich ihres zukünftigen Engagements ihre Tätigkeit betreffend befragt (vgl. Abb. 8).

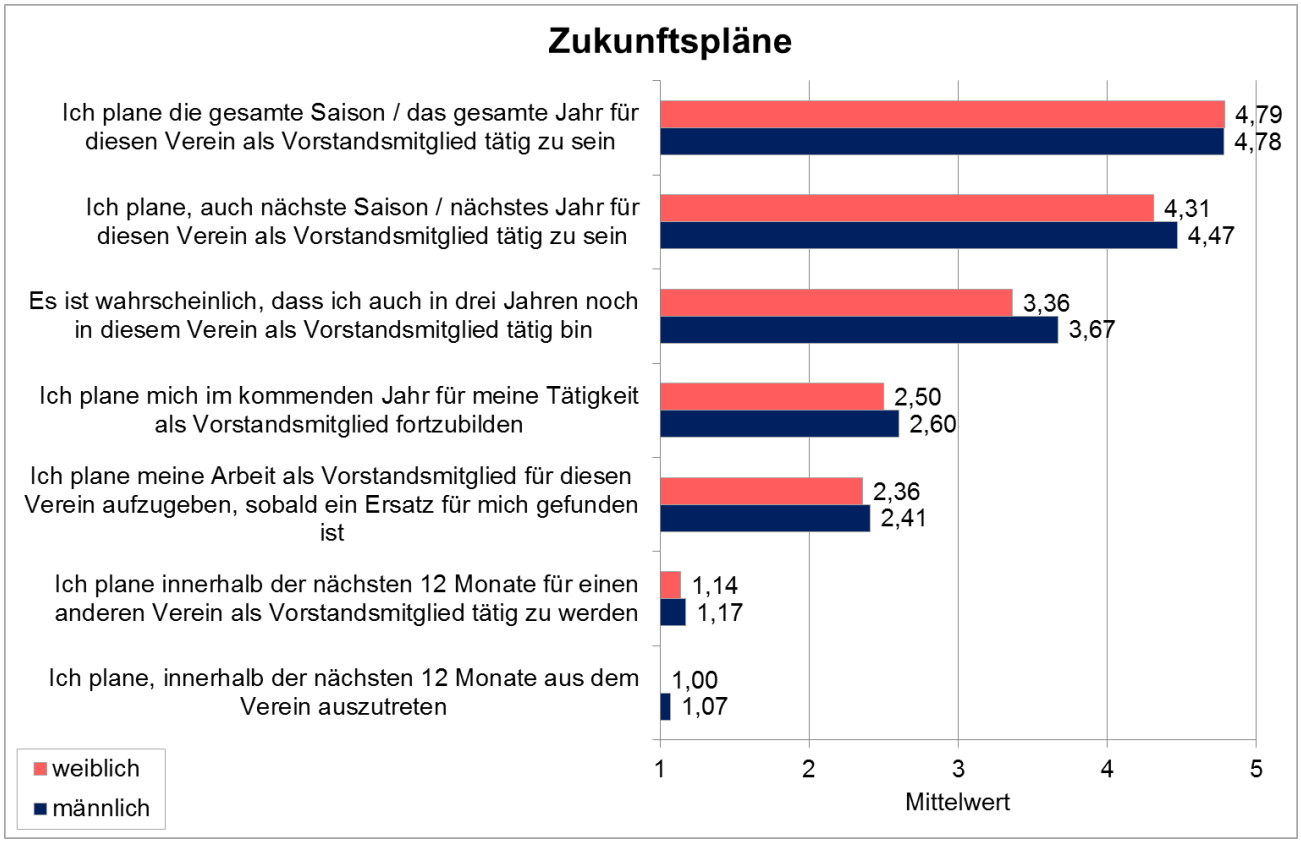

Abb. 8: Zustimmung der Vorstandsmitglieder im Fußball bzgl. des zukünftigen Engagements (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").

Auch hier liegt die Zustimmung für die Fortsetzung der Tätigkeit im aktuellen Jahr durchschnittlich sehr hoch, sowohl bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern als auch bei den männlichen. So liegt der Mittelwert bei *M*=4,79 für die Frauen und *M*=4,78 für Männer. Bei den anderen Fragen fällt die Zustimmung der weiblichen Vorstandsmitglieder durchschnittlich etwas geringer aus, als es bei den männlichen Kollegen der Fall ist[3]. Auffällig ist zudem, dass die Fortbildungsbereitschaft der Vorstandsmitglieder im Fußball, sowohl der männlichen als auch der weiblichen, durchschnittlich deutlich geringer ausfällt (vgl. Abb. 8) als bei den befragten Traine-

[3] Allerdings ist zu beachten, dass die Fallzahl (n=201) in der Vorstandsbefragung im Fußball eher gering ist und damit die Anzahl der weiblichen Befragten sehr gering ist und somit die Ergebnisse als nicht-repräsentativ für alle weiblichen Vorstandsmitglieder in Fußballvereinen gelten können.

rinnen und Trainern (vgl. Abb. 3). Zudem sind Trainerinnen durchschnittlich eher bereit sich fortzubilden als Trainer, während dies bei den Vorstandsmitgliedern andersherum ist.

2.2.2.2.2 Zufriedenheit

Insgesamt zeigen sich die Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen durchschnittlich sehr zufrieden mit ihrer Tätigkeit. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich hier nur geringe Unterschiede. Allerdings geben Männer im Schnitt etwas häufiger an, die Tätigkeit im Vorstand weiterempfehlen zu wollen, als dies bei den weiblichen befragten Vorstandsmitgliedern der Fall ist. Hierzu passt, dass die befragten weiblichen Vorstandsmitglieder durchschnittlich etwas häufiger mit dem Gedanken gespielt haben, ihre Tätigkeit zu beenden. Während alle Werte in den genannten Bereichen im Schnitt geringer ausfallen als bei den befragten Trainerinnen und Trainern, so sind die Vorstandsmitglieder insgesamt mit dem Verein zufriedener, was sich in der durchschnittlich höheren Weiterempfehlungsbereitschaft des Vereins ausdrückt (vgl. Tab. 10).

Tab. 10: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen mit ihrer Tätigkeit.

Item	Skala	männlich	weiblich
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	0=überhaupt nicht zufrieden 10=äußerst zufrieden	7,39	7,21
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	0=unwahrscheinlich 10=äußerst wahrscheinlich	6,89	6,50
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0=noch nie 10=sehr häufig	4,52	4,71
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0=unwahrscheinlich 10=äußerst wahrscheinlich	8,52	9,00

Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit den einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit zeigt sich, dass weibliche Vorstandsmitglieder im Fußball zufriedener sind mit den sportlichen Erfolgen des Vereins, der Motivation der TeilnehmerInnen in den Vereinsgruppen sowie der Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterial (vgl. Abb. 9). Dagegen zeigen sich ihre männlichen Vorstandskollegen zufriedener mit ihrer eigenen Leistung als Vorstandsmitglied sowie der Zusammenarbeit im Verein.

Auffällig ist, dass sowohl weibliche als auch männliche Vorstandsmitglieder zufriedener mit der Situation im Verein sind als im Verband. So weisen die Vorstandsmitglieder weitaus höhere Zufriedenheitswerte mit der fachlichen Unterstützung durch den Verein sowie der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verein auf im Vergleich zum Verband (vgl. Abb. 9 und Abb. 10).

Abb. 9: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0="überhaupt nicht zufrieden" bis 10="äußerst zufrieden"; Teil 1).

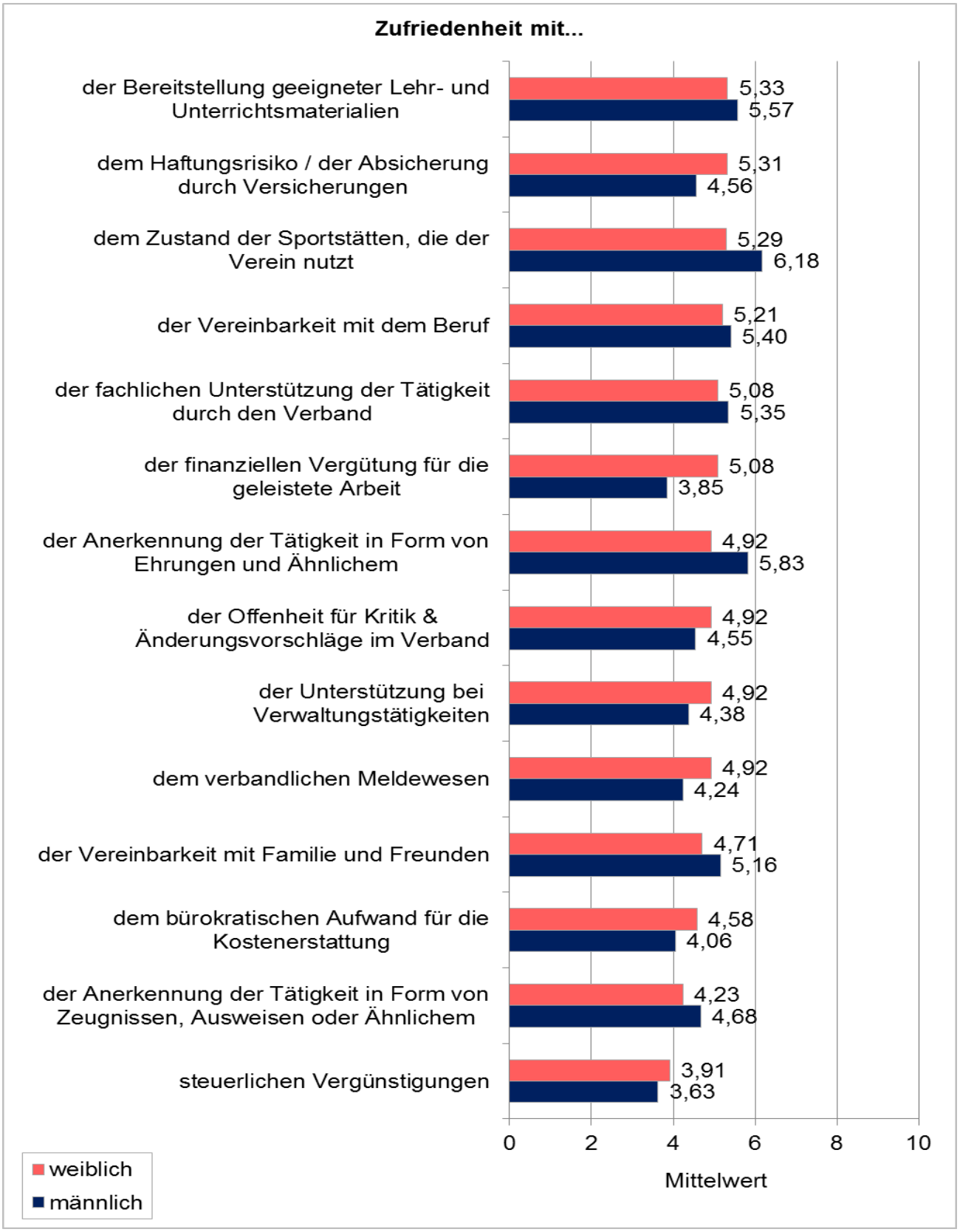

Abb. 10: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0="überhaupt nicht zufrieden" bis 10="äußerst zufrieden"; Teil 2).

2.2.2.2.3 Motivation

Auch die Vorstandsmitglieder wurden zu ihren Motiven für die Ausübung ihrer Tätigkeit befragt. Bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern zeigt sich, dass vor allem die Vereinsgemeinschaft ein Anreiz für das Ausüben der Tätigkeit darstellt. So stimmen die weiblichen Vorstandsmitglieder am stärksten den Aussagen zu, etwas für die Vereinsgemeinschaft tun zu wollen, sich in das Vereinsleben einbringen zu wollen, aus Verbundenheit zum Verein ihre Tätigkeit auszuüben sowie sich allgemein gerne zu engagieren (vgl. Abb. 11).

Ähnlich wie bei den Trainerinnen und Trainern zeigt sich, dass die befragten männlichen Vorstandsmitglieder stärker die gesellschaftliche Bedeutung ihrer Tätigkeit als Anreiz sehen als ihre weiblichen Kolleginnen. Im Gegensatz zu den Trainern fühlen sich männliche Vorstandsmitglieder jedoch auch stärker durch individuelle Faktoren wie Spaß an der Tätigkeit und eigene Sinnstiftung motiviert als weibliche Vorstandsmitglieder (vgl. Abb. 6 und Abb. 11).

Im Hinblick auf materielle Anreizsysteme zeigt sich auch bei den männlichen und weiblichen Vorstandsmitgliedern, dass diese keine Rolle als Anreiz für die Tätigkeit spielen. So lehnen weibliche Vorstandsmitglieder geschlossen die Aussagen ab, ihre Tätigkeit aufgrund von Beitragsminderungen oder Geldzahlungen auszuüben (vgl. Abb. 12).

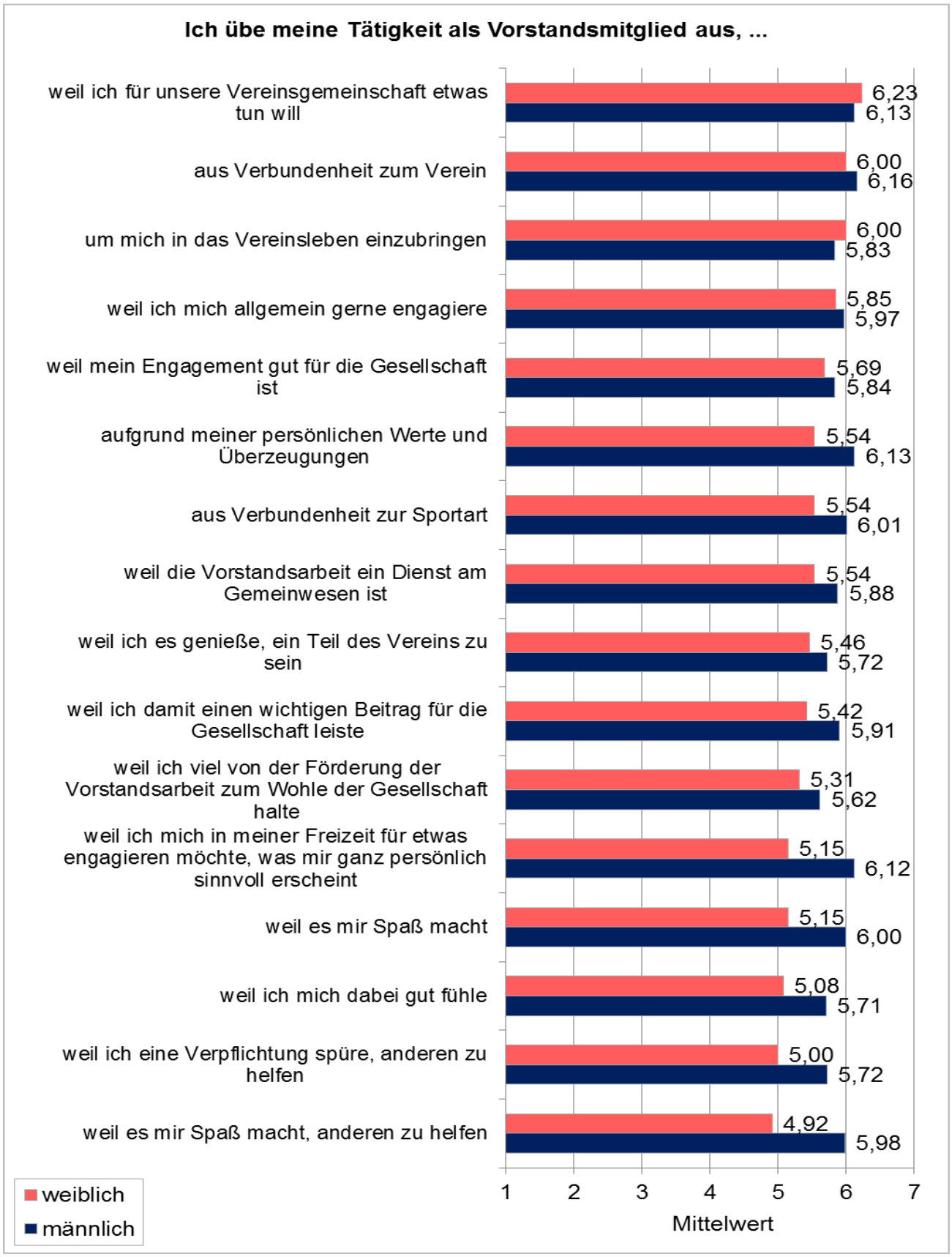

Abb. 11: Motivation der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

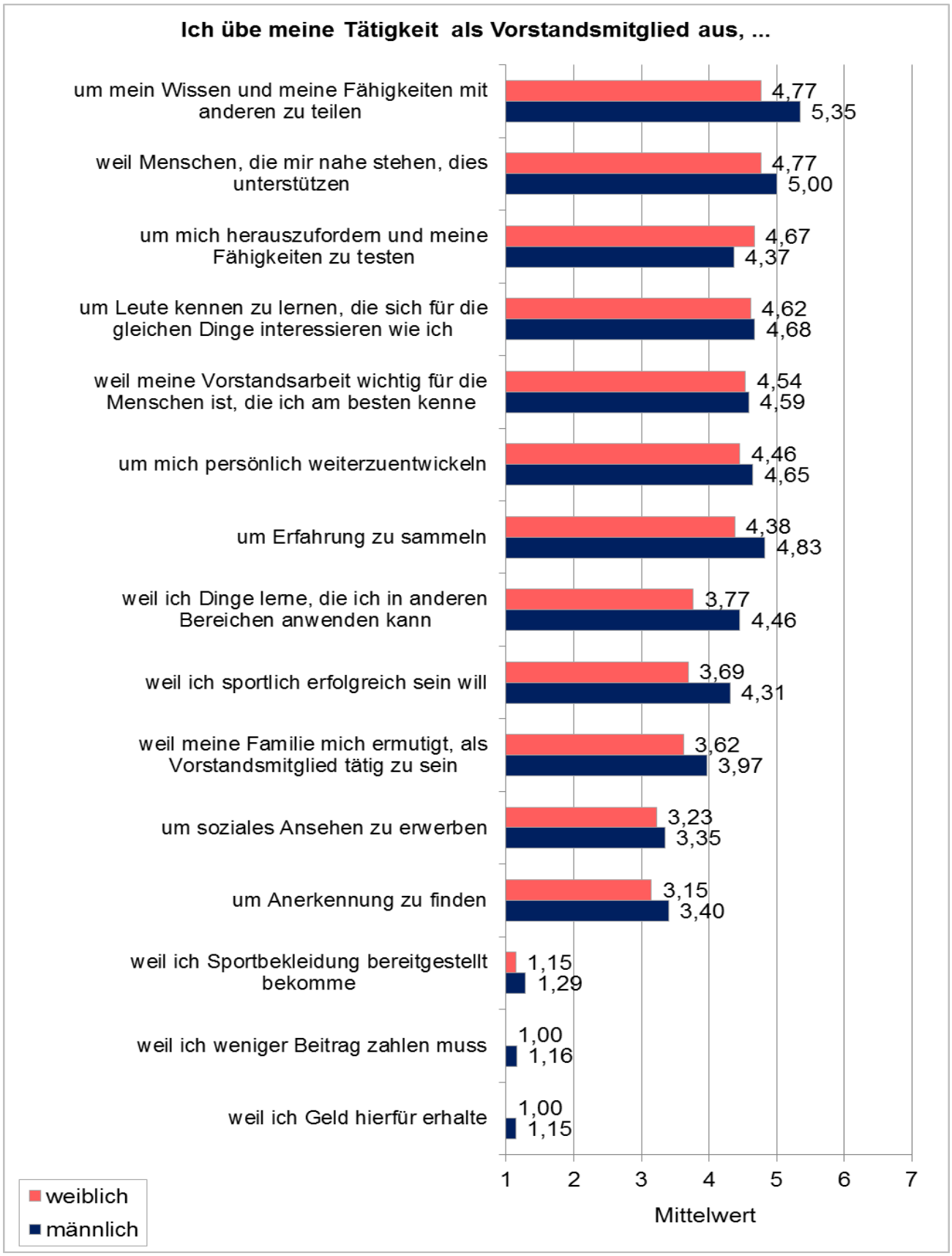

Abb. 12: Motivation der Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

3 Mädchen- und Frauenfußball

3.1 Selbstverständnis der Fußballvereine (2017/2018)

In der aktuellen Welle des Sportentwicklungsberichts (2017/2018) wurden die Vereine zu ihrem Selbstverständnis befragt. Interessant ist hierbei ein Blick auf die Ablehnungen. So stimmen rund 32 % der reinen Fußballvereine der Aussage nicht zu, sich im Mädchen- und Frauensport zu engagieren. Dies ist der vierthöchste Wert der Ablehnung, nach den Aussagen zum Engagement in der Dopingprävention, im Leistungssport und im Gesundheitssport (vgl. Abb. 13).

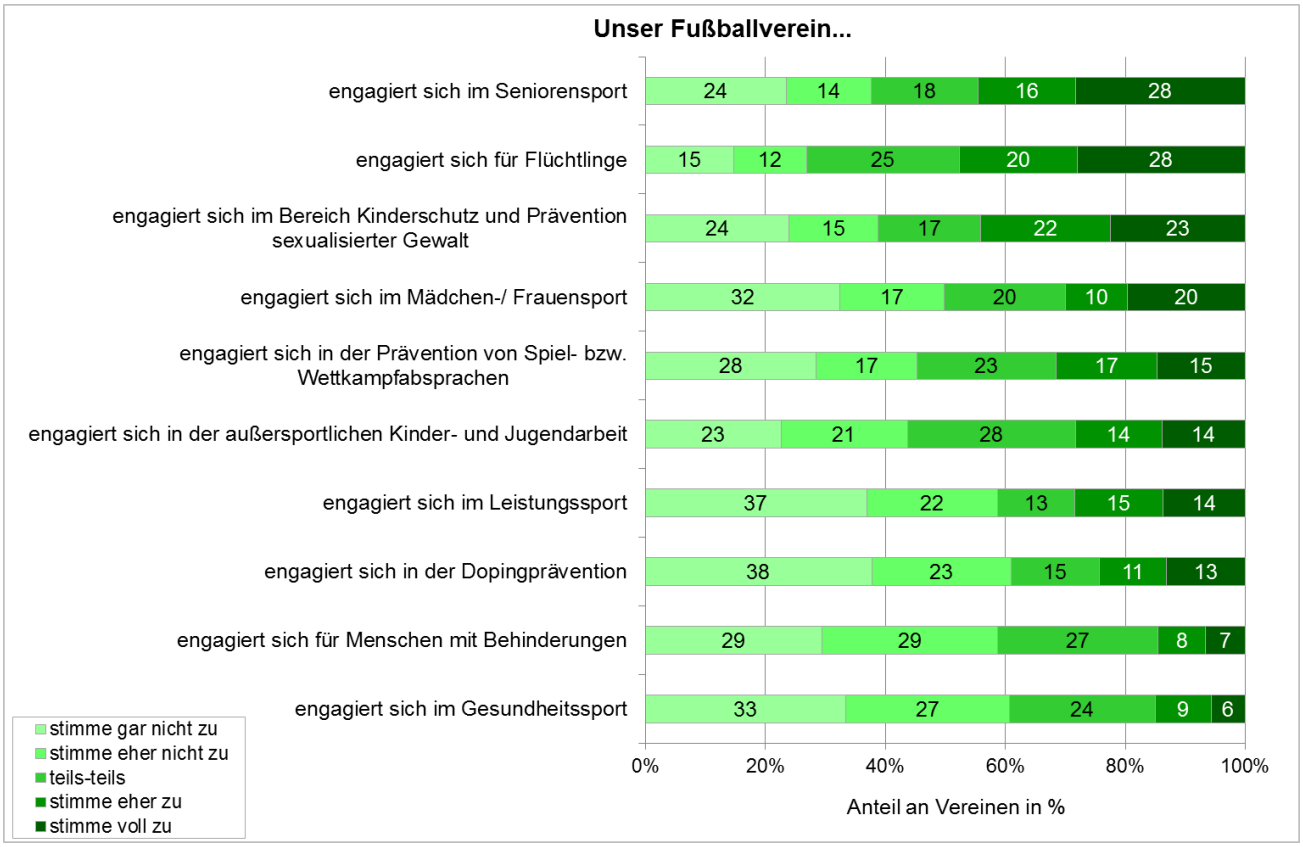

Abb. 13: Verteilung der Zustimmung der reinen Fußballvereine zum Selbstverständnis der Vereine.

Im Hinblick auf die Mittelwerte zeigt sich, dass Mehrspartenvereine mit Fußballangebot sich weitaus mehr für den Mädchen- und Frauensport engagieren als reine Fußballvereine (vgl. Abb. 14). Eine Begründung könnte hierbei sein, dass Mehrspartenvereine auch andere Sportarten anbieten, die von mehr Mädchen und Frauen ausgeübt werden als Fußball, da sich die Auswertungen bei den Mehrspartenvereinen auf den Gesamtverein und nicht allein auf die Fußballabteilung beziehen. Allerdings liegt der Mittelwert auch bei Vereinen ohne Fußballangebot deutlich über dem von reinen Fußballvereinen.

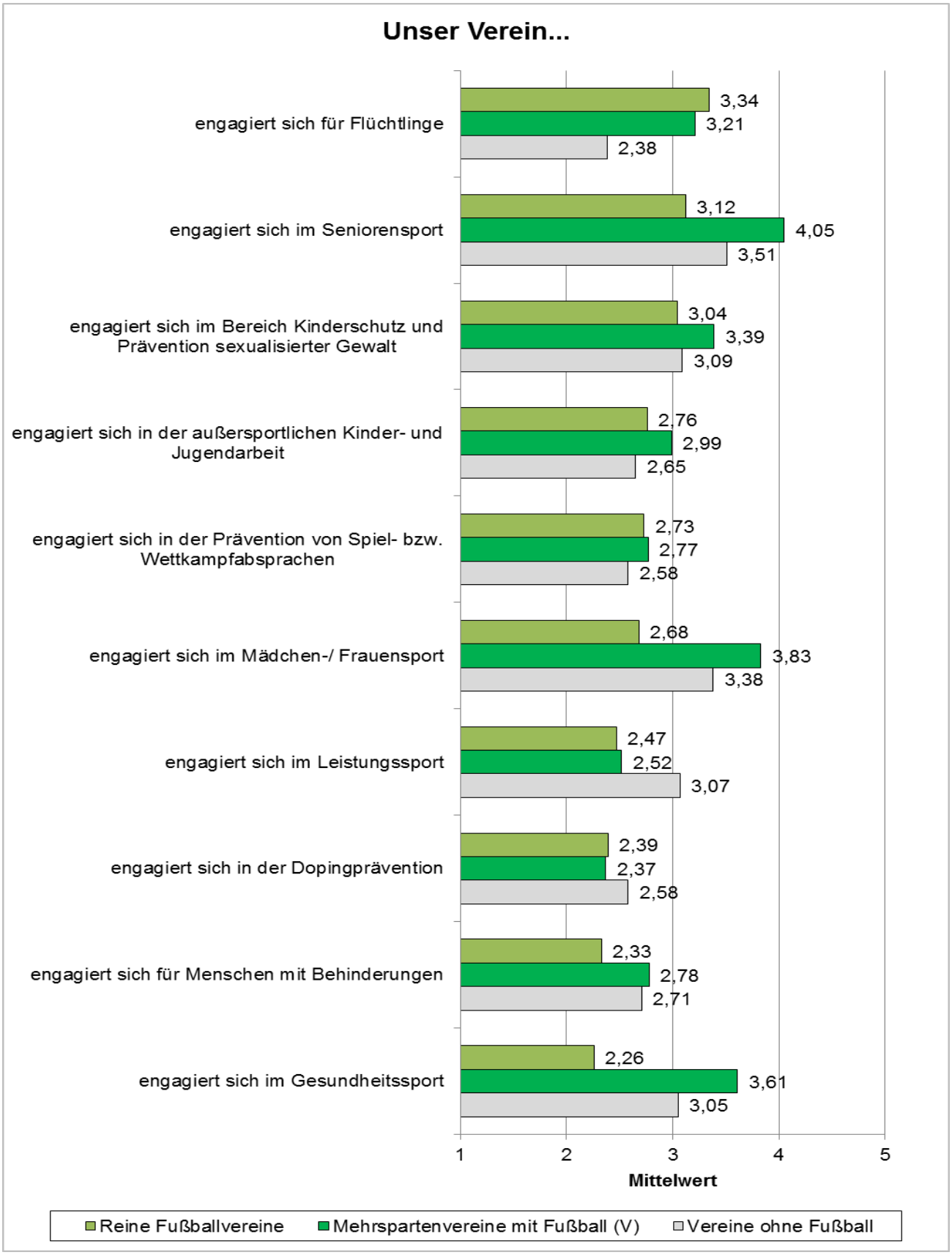

Abb. 14: Selbstverständnis der Vereine (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu"; V=bezieht sich auf den Gesamtverein).

3.2 Gesellschaftliche Relevanz des Themas „Gender“ im Fußball

In der 6. Welle des Sportentwicklungsberichts (2015/2016) wurden die Fußballvereine gefragt, wie relevant verschiedene gesellschaftspolitische Themenbereiche für den Verein sind und wie stark sich der Verein in den jeweiligen Themenbereichen engagiert. Es wird deutlich, dass die Fußballvereine zwar in verschiedensten Bereichen gesellschaftspolitische Verantwortung übernehmen, das Thema Sexismus und Gender allerdings als wenig relevant eingeschätzt wird. Auch das Engagement der Vereine in diesem Bereich fällt, insbesondere im Vergleich zu anderen Bereichen eher gering aus. Auf einer Skala von *1=“nicht relevant“* bis *3=“sehr relevant“*, wird der Bereich „Fair Play“ von den Fußballvereinen mit deutlichem Abstand am höchsten eingestuft (*M*=2,75), während das Thema Sexismus/Gender neben gesunder Ernährung und Religion mit die geringste Relevanz (*M*=1,53) aufweist (vgl. Tab. 11).

Tab. 11: Relevanz und Engagement der Fußballvereine in verschiedenen gesellschaftspolitischen Themenbereichen (MW=Mittelwert; Relevanz: 1=“nicht relevant“, 3=“sehr relevant“; Engagement: 1=gering, 3=stark; absteigend sortiert nach der Höhe der Relevanz).

Rang	Item	Relevanz (MW)	Engagement (MW)
1	Fair Play	2,75	2,48
2	Wertevermittlung	2,48	2,20
3	Transparenz innerhalb des Vereins	2,39	2,29
4	Sanierung von Vereinsanlagen	2,33	2,27
5	Gewaltprävention	2,31	2,10
6	Anti-Diskriminierung	2,29	2,10
7	Prävention von Rechtsextremismus	2,05	1,87
8	Fußballangebote für Ältere	1,98	1,90
9	Integration von Flüchtlingen	1,96	1,81
10	Verletzungsprävention	1,91	1,80
11	Fußball als Gesundheitssport	1,90	1,79
12	Umweltschutz	1,69	1,61
13	Suchtprävention	1,64	1,56
14	Prävention von Spielmanipulationen	1,61	1,55
15	Sexuelle Identität/Homophobie	1,61	1,50
16	Sexismus/Gender	1,53	1,45
17	Gesunde Ernährung	1,46	1,37
18	Religion	1,31	1,28

Auffällig ist, dass die Vereine die Relevanz der verschiedenen gesellschaftspolitischen Themenbereiche durchgehend stärker einschätzen als ihr derzeitiges Engagement in den jeweiligen Bereichen. Die größten Diskrepanzen zwischen der Relevanz und dem Engagement zeigen sich in den Bereichen Wertevermittlung und Fair Play. Auch im Bereich Sexismus/Gender fällt das Engagement nicht so stark aus, wie die Relevanz dieses Themas eingeschätzt wird. Die Differenz ist allerdings sehr gering (vgl. Abb. 15).

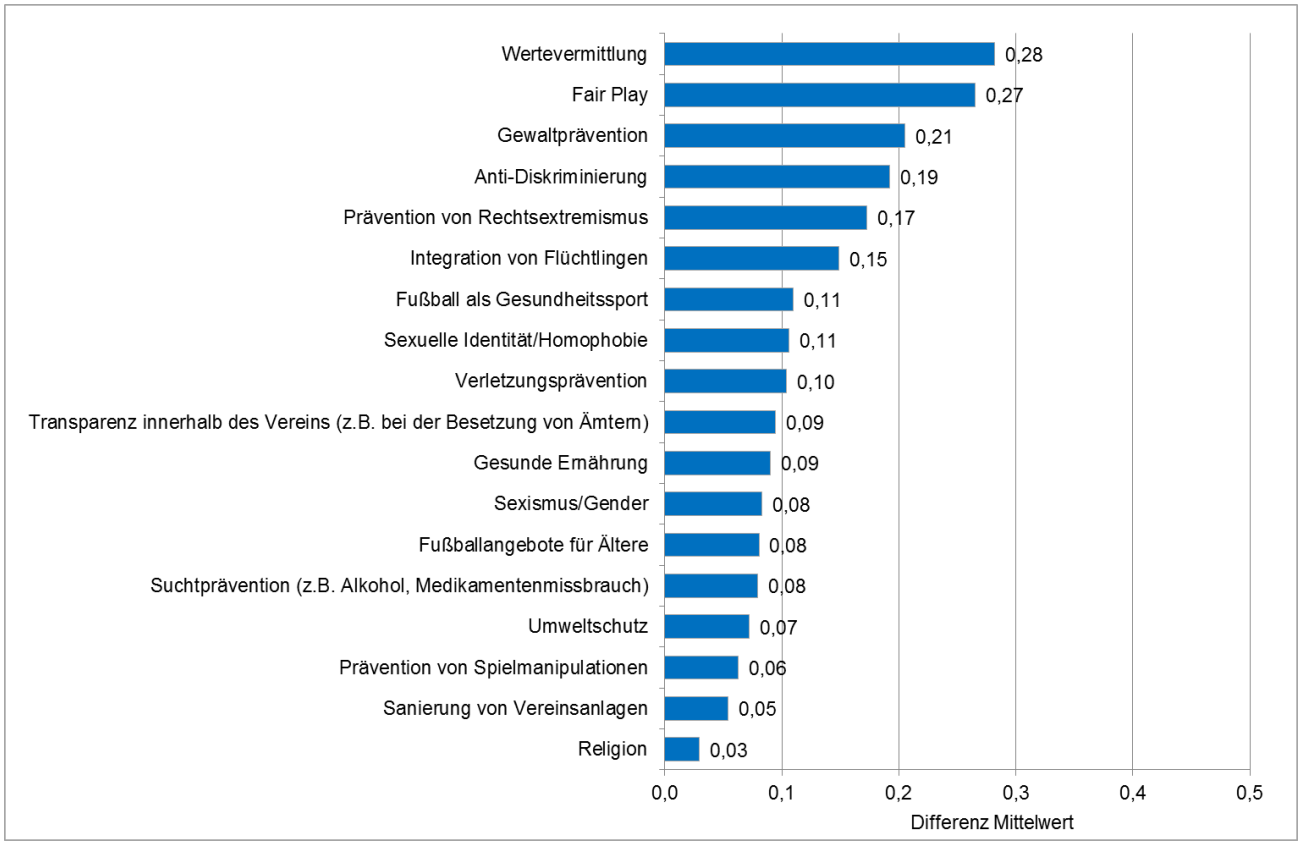

Abb. 15: Differenz zwischen Relevanz und Engagement der gesellschaftspolitischen Themenbereiche.

Die durchschnittlich geringen Differenzen zwischen Relevanz und Engagement zeigen sich auch in der Darstellung der Ergebnisse in einer Matrix (vgl. Abb. 16). Hier zeigt sich ein nahezu linearer Verlauf zwischen der Einschätzung der Relevanz und dem Engagement in den Themenbereichen durch die Fußballvereine. So weist z.B. der Themenbereich Fair Play durchschnittlich den höchsten Wert für die Relevanz als auch für das Engagement aus. Dieser Themenbereich befindet sich in der Matrix somit im oberen rechten Quadranten. Andererseits weist der Themenbereich Religion durchschnittlich die geringsten Werte für Relevanz und auch für Engagement aus und befindet sich daher in der Matrix unten links. In diesen Quadranten, welcher für durchschnittlich geringere Relevanz wie auch geringeres Engagement steht, fällt ebenfalls das Thema Sexismus/Gender (Punkt 16).

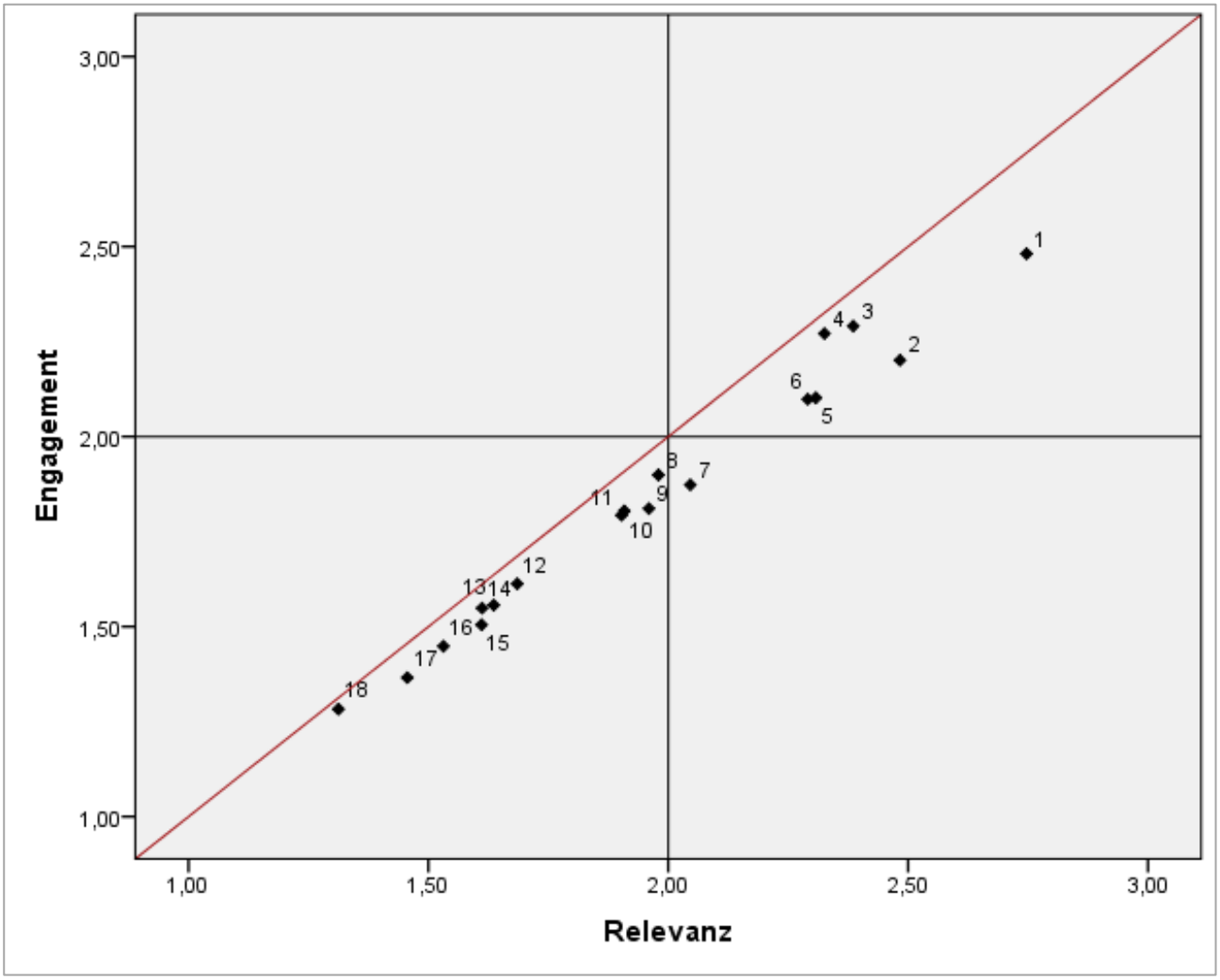

Abb. 16: Matrix der Relevanz und des Engagements gesellschaftspolitischer Themenbereiche für die Fußballvereine (Mittelwerte; Legende vgl. Tab. 11).

3.3 Frauenmannschaften (2013/2014)

Die 5. Welle des SEB (2013/2014) zeigte, dass neben Jungen- und Herrenmannschaften gut 30 % bzw. insgesamt rund 7.700 Fußballvereine auch über weibliche Mannschaften in den Bereichen Juniorinnen/Mädchen, Frauen bzw. weibliche Aktive und Mannschaften im Bereich der über 30-Jährigen verfügen (vgl. Tab. 12).

Tab. 12*: Vereine mit weiblichen Mannschaften (Anteil an Vereinen in %).*

	Frauenmannschaften
Anteil an Vereinen (in %)	30,1
Vereine Gesamt	7.720

Die Fußballvereine, die über Frauenmannschaften verfügen, haben die größte Anzahl solcher Mannschaften im Bereich der Frauen mit durchschnittlich 2,3 Mannschaften sowie im Bereich der Mädchen bzw. Juniorinnen mit 2,1 Mannschaften. Eher selten gibt es hingegen weibliche Mannschaften im Bereich der über 30-Jährigen (vgl. Tab. 13).

Tab. 13*: Anzahl an weiblichen Mannschaften in Fußballvereinen (wenn Frauenmannschaften vorhanden sind).*

	Mannschaften (Mittelwert)
Juniorinnen/Mädchen	2,1
Weibliche Aktive/Frauen	2,3
Weibliche Mannschaften ab ü30	0,2
Gesamt	4,6

Für das Nicht-Vorhandensein von weiblichen Mannschaften geben über 60 % der Vereine an, dass die Nachfrage zu gering ist. Weiterhin wurden bei knapp 12 % der Vereine frühere Angebote im Bereich von Frauenfußball nicht angenommen und bei 8,4 % der Vereine stehen nicht ausreichend Trainer bzw. Trainerinnen für weibliche Mannschaften zur Verfügung (vgl. Tab. 14).

Tab. 14*: Gründe für das Nicht-Vorhandensein von weiblichen Mannschaften (Anteil an Vereinen in %, Mehrfachnennungen möglich).*

	Anteil an Vereinen	Vereine Gesamt
Zu geringe Nachfrage	60,6	15.540
Frühere Angebote wurden nicht angenommen	11,9	3.050
Nicht ausreichend Trainer/innen zur Verfügung	8,4	2.150

3.4 Frauenfußball (2009/2010)

Bereits in der dritten Welle des Sportentwicklungsberichts wurde das Thema Frauenfußball beleuchtet (Breuer & Wicker, 2011). Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels und der Veränderung von Sportarten hat sich der Bereich des Frauenfußballs in einigen Vereinen etabliert. Die Analyse zeigt, dass gegenwärtig in über 30 % bzw. 7.900 Fußballvereinen eine Frauenfußballmannschaft vorhanden ist. Mehr als 11 % der Vereine plant, eine Frauenmannschaft bis zum Ende der Saison 2011/2012 zu gründen. Jedoch ist es mit mehr als 58 % der Fußballvereine der größte Teil, der über keine Frauenmannschaft verfügt und auch keine Gründung geplant hat (vgl. Tab. 15).

Die genauere Analyse der Fußballvereine mit Frauenmannschaften ergibt, dass 23 % dieser Vereine über Mannschaften für Juniorinnen/Mädchen verfügen, fast 19 % haben Mannschaften für weibliche Aktive/Frauen und über 2 % besitzen weibliche ü30-Mannschaften (vgl. Tab. 16).

Tab. 15: Vereine und Frauenfußball.

	vorhanden	Planung einer Frauenmannschaft bis zum Ende der Saison 2011/2012	weder vorhanden, noch geplant
Anteil an Vereinen (in %)	30,4	11,2	58,4
Vereine Gesamt	7.900	3.100	15.100

Tab. 16: Vereine mit Frauenmannschaften.

	Juniorinnen / Mädchen	Weibliche Aktive / Frauen	Weibliche ab ü30
Anteil an Vereinen (in %)	23,0	18,8	2,4
Vereine Gesamt	5.900	4.900	600

Nimmt man die Vereine in den Blick, die bereits eine Frauenfußballmannschaft haben oder eine planen, so lassen sich in Bezug auf den Aufbau und die Weiterentwicklung des Frauenfußballs folgende Problemlagen identifizieren. Als schwerwiegendstes Problem wird die Bindung und Gewinnung von SchiedsrichterInnen genannt, gefolgt von der geringen Nachfrage von Frauen sowie der Bindung und Gewinnung von ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen und BetreuerInnen. Weiterhin ergeben sich als Problembereiche die geringe Nachfrage von Mädchen, der Mangel an separaten Umkleide- und Duschmöglichkeiten sowie die zeitliche Verfügbarkeit der Sportanlagen (vgl. Abb. 17).

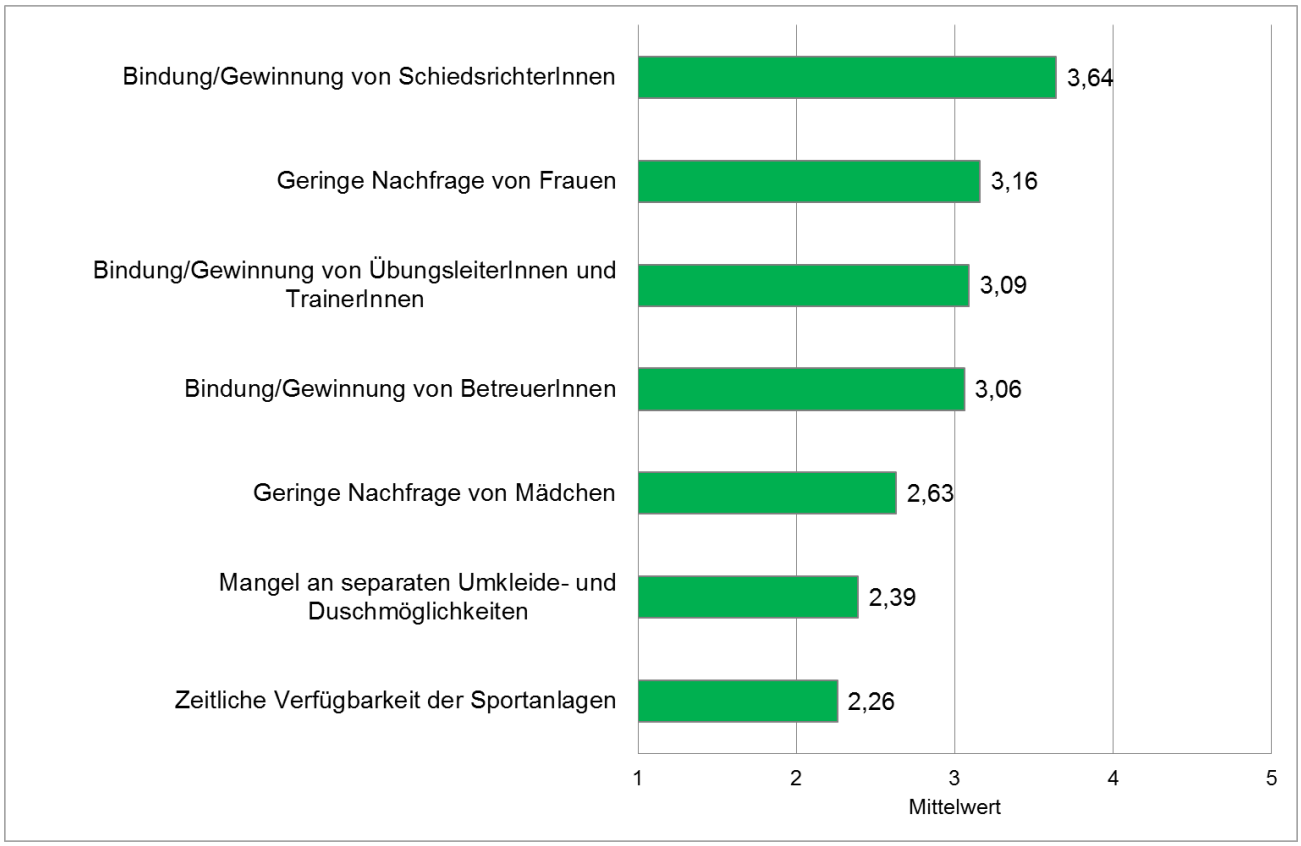

Abb. 17: Probleme im Hinblick auf den Aufbau und die Weiterentwicklung des Frauenfußballs (1="kein Problem", 5="ein sehr großes Problem").

Diejenigen Fußballvereine, die weder über eine Frauenfußballmannschaft verfügen noch eine planen, geben verschiedene Gründe dafür an. Mehr als 40 % der Vereine sehen die geringe Nachfrage von Frauen und Mädchen als Grund, in annähernd 16 % der Fälle wird der Frauenfußball durch einen anderen Verein am Ort bereits abgedeckt, für fast 14 % der Vereine ist das Problem der Bindung und Gewinnung von ÜbungsleiterInnen/TrainerInnen ausschlaggebend und für mehr als 11 % ist die Bindung und Gewinnung von BetreuerInnen ein Hinderungsgrund. Darüber hinaus ist für 10 % dieser Vereine der Mangel an separaten Umkleide- und Duschmöglichkeiten ein erhebliches Problem, für fast 8 % ergeben sich aus der zeitlichen Verfügbarkeit der Sportanlagen Entwicklungshemmnisse und bei knapp 7 % sind es fehlende finanzielle Ressourcen, die dem Aufbau/Ausbau des Frauenfußballs im Wege stehen (vgl. Abb. 18).

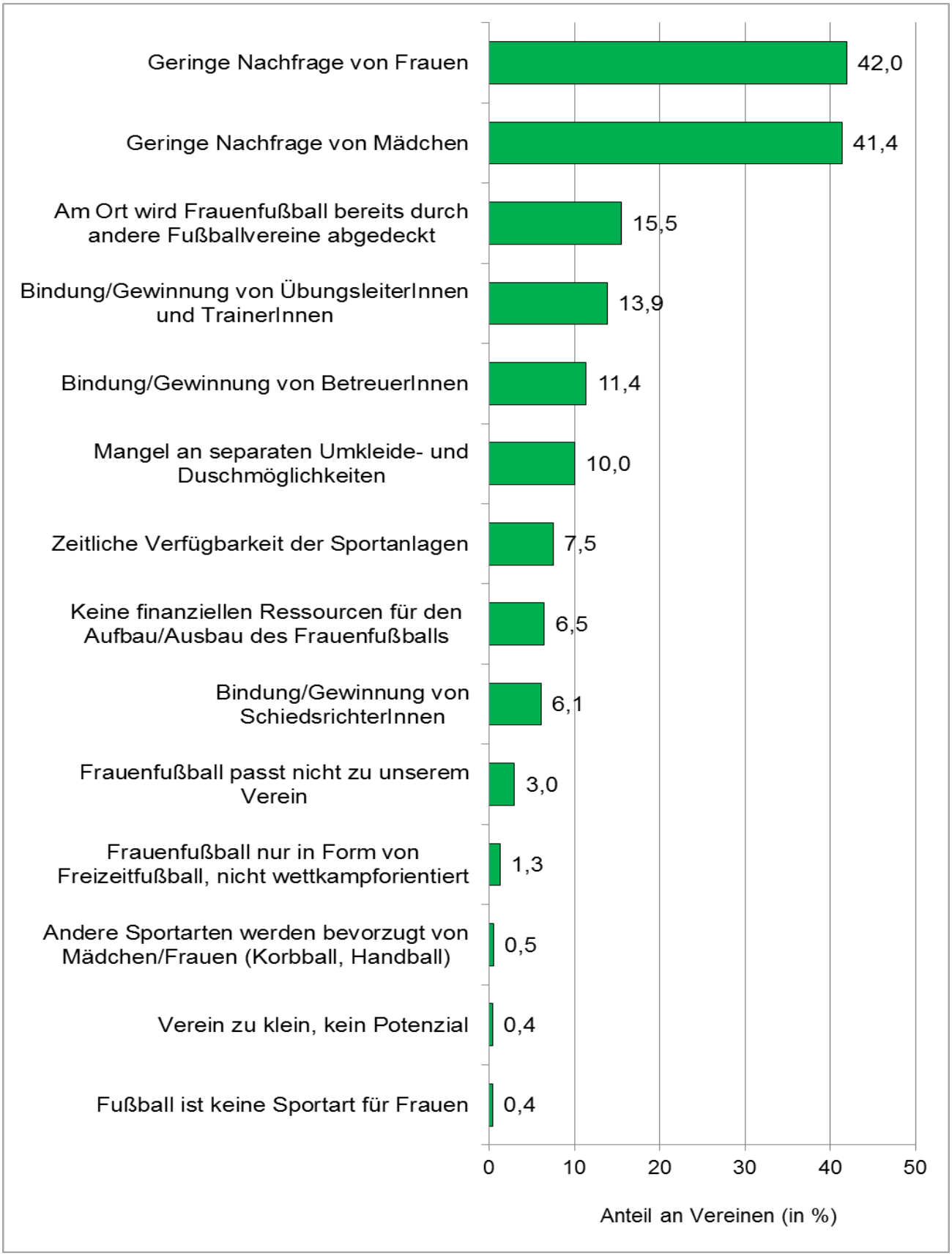

Abb. 18: Gründe für das Nicht-Vorhandensein oder den Nichtaufbau einer Frauenmannschaft (Anteil an Vereinen in %; Mehrfachnennungen möglich).

Großsportereignisse können einen Beitrag dazu leisten, Sportarten verstärkt in die Wahrnehmung der Bevölkerung treten zu lassen. Unter diesem Aspekt kann auch die 2011 in Deutschland stattfindende Frauen-Fußball-Weltmeisterschaft betrachtet werden. Im Hinblick auf die Effekte der Frauen-Fußball-Weltmeisterschaft haben ca. 2 % der Verantwortlichen in den Fußballvereinen die Einschätzung, dass ein sehr starker Anstieg an aktiven Fußballerinnen nach diesem Ereignis zu erwarten ist. Fast 23 % gehen von einem starken Anstieg aus. Der mit fast 48 % größte Teil der Befragten sieht einen mittelmäßigen Anstieg an aktiven Fußballerinnen nach diesem Sportereignis als wahrscheinlich an. Annähernd 28 % der Vereinsverantwortlichen vermuten lediglich schwache oder gar keine Auswirkungen auf die Partizipationsrate der Aktiven im Frauenfußball (vgl. Abb. 19). Insgesamt ergibt sich für die abgegebenen Einschätzungen ein Mittelwert von 2,92.

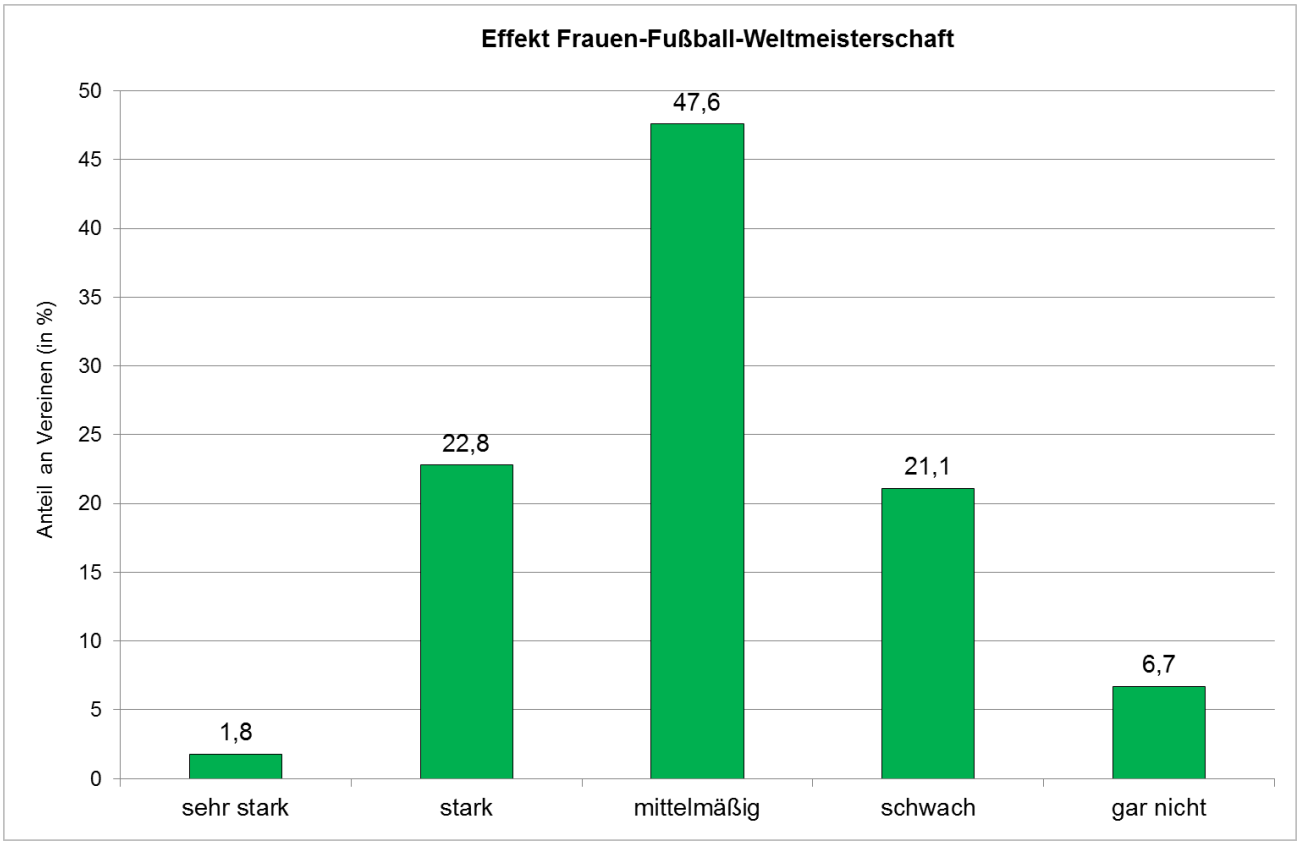

Abb. 19: Einschätzung über den Anstieg an aktiven Fußballerinnen nach der Frauenfußball-Weltmeisterschaft 2011 in Deutschland (1="gar nicht", 5="sehr stark").

4 Effekte von Frauen auf die Vereinsentwicklung

Um mögliche Ursachen verschiedener Problemfelder in Fußballvereinen[4] weitergehend zu untersuchen, wurde eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt. Das Problem der finanziellen Situation diente als abhängigen Variable. Als unabhängige Variablen wurden Indikatoren aus den Bereichen Struktur, Personal, Finanzen, Infrastruktur/Sportstätten sowie Ziele und Philosophie herangezogen (vgl. Tab. 17).

Tab. 17: Variablenübersicht der linearen Regressionsanalyse.

Variable	Beschreibung	Skalierung
Abhängige Variable (1=kein Problem, 5=sehr großes Problem)		
Problem Finanzen	Finanzielle Situation des Vereins	Ordinal
Struktur / Personal		
Gründungsjahr	Gründungsjahr des Vereins	Metrisch
Mitglieder	Anzahl Mitglieder im Verein	Metrisch
Frauen Vorstand	Anteil Frauen im Vorstand (in %)	Metrisch
Ehrenamtliche	Anteil Ehrenamtliche an allen Mitglieder (in %)	Metrisch
Freiwillige HelferInnen	Anteil Mitglieder, die bei sonstigen Veranstaltungen (z.B. Organisation eines Festes oder einer Sportveranstaltung) im Jahr 2014 geholfen haben (in %)	Metrisch
Bezahlte Führungsposition	Verein verfügt über eine bezahlte Führungsposition	Dummy
Teilnahme gesellige Veranstaltungen	Anteil Mitglieder, die im Jahr 2014 an geselligen Veranstaltungen teilgenommen haben (in %)	Metrisch
Finanzen		
Einnahmen pro Kopf	Pro Kopf Einnahmen des Vereins (in €): Gesamteinnahmen / Anzahl Mitglieder	Metrisch
Herf	Herfindahl Index für Einnahmen	Metrisch
Infrastruktur / Sportstätten		
Vereinseigene Anlagen	Verein besitzt eigene Sportanlagen (1=ja)	Dummy
Kommunale Anlagen	Verein nutzt kommunale Sportanlagen (1=ja)	Dummy
Ziele, Philosophie, Management (1="stimme gar nicht zu", 5="stimme voll zu")		
Langfristige Planung	Verein betreibt eine langfristige Planung	Ordinal
Strategisches Konzept	Verein hat ein strategisches Konzept	Ordinal

[4] Es wurde keine Differenzierung zwischen reinen Fußballvereinen und Mehrspartenvereinen mit Fußball vorgenommen. Für die Auswertung wurde der Finanzfilter (vgl. Breuer & Feiler, 2015) angewendet.

Variable	Beschreibung	Skalierung
Einbezug Mitglieder	Verein bezieht die Mitglieder in wichtige Entscheidungen mit ein	Ordinal
Delegieren	Vorstand delegiert Entscheidungen zu Ausschüssen	Ordinal
Tradition	Verein legt viel Wert auf die Pflege von Tradition	Ordinal
Geselligkeit	Verein legt viel Wert auf Gemeinschaft und Geselligkeit	Ordinal
Qualität Sportangebot	Verein achtet besonders auf die Qualität des Sportangebots	Ordinal
Talentförderung	Verein engagiert sich stark im Bereich der leistungssportlichen Talentförderung	Ordinal

Die Ergebnisse der Analyse sind Tab. 18 zu entnehmen. Das Modell ist signifikant, der relativ niedrige R^2-Wert deutet jedoch darauf hin, dass weitere Faktoren das untersuchte Problemfeld beeinflussen (z.B. externe Faktoren wie die finanzielle Situation der Gemeinde, vgl. Wicker & Breuer, 2013). Dennoch kann das Modell wertvolle Erklärungsansätze für die finanzielle Problemlage in Fußballvereinen liefern, von denen die auffälligsten im Folgenden kurz aufgegriffen werden.

Besonders auffällig ist, dass finanzielle Probleme durch einen höheren Frauenanteil im Vorstand verringert werden können. Dies könnte mit einem anderen weiblichen Führungsstil oder einer höheren Risikoaversion von Frauen im Vergleich zu Männern zusammenhängen. Außerdem zeigt sich, dass durch den Einbezug der Mitglieder in wichtige Entscheidungen das Problem der finanziellen Situation verringert werden kann. Zudem verringert eine größere Diversität in den Einnahmen, gemessen anhand des Herfindahl-Indexes, die finanziellen Probleme von Vereinen. Hingegen problemsteigernd in finanzieller Hinsicht wirkt sich die Talentförderung aus, da diese als kostenintensiv erachtet wird. Aus struktureller Sicht fällt auf, dass größere Vereine tendenziell weniger Probleme im Bereich Finanzen haben. Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Gründungsjahr der Vereine: Das Problem fällt in jüngeren Vereinen geringer aus (vgl. Tab. 18).

Tab. 18: Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse (dargestellt sind die nicht-standardisierten Koeffizienten und in Klammern die t-Werte).

Variable	Problem Finanzen
Gründungsjahr	-,003 (-2,265)*
Mitglieder	-,000 (-3,749)***
Frauen Vorstand	-,005 (-2,914)**
Ehrenamtliche	,005 (1,275)
Freiwillige Helfer	-,003 (-1,206)
Bezahlte Führungsposition	,002 (,016)
Teilnahme gesellige Veranstaltungen	,002 (1,264)
Einnahmen pro Kopf	,000 (1,696)
Herf	-,846 (-4,666)***
Vereinseigene Anlagen	-,019 (-,234)
Kommunale Anlagen	-,155 (-1,513)
Langfristige Planung	-,079 (-1,657)
Strategisches Konzept	-,019 (-,454)
Einbezug Mitglieder	-,133 (-3,189)**
Delegieren	,045 (1,431)
Tradition	,058 (1,491)
Geselligkeit	-,042 (-,863)
Qualität Sportangebot	,002 (,032)
Talentförderung	,102 (2,887)**
Konstante	8,157 (3,740)***
R^2	,099
F	6,377
p	<,001***

5 Literatur

Breuer, C. & Feiler, S. (2015). Situation und Entwicklung der Fußballvereine 2015/2016. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2015/2016 - Band II. Weiterführende Strukturanalysen* (pp. 78-120). Hellenthal: Sportverlag Strauß.

Breuer, C. & Wicker, P. (2011). *Die Situation der Sportarten in Deutschland. Eine Analyse der Sportvereine in Deutschland auf Basis der Sportentwicklungsberichte*. Köln: Sportverlag Strauß.

Wicker, P. & Breuer, C. (2013). Understanding the importance of organizational resources to explain organizational problems: Evidence from nonprofit sport clubs in Germany. *Voluntas, 24*(2), 461-484.

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
Fax: +49-221-4982-8144
Email: breuer@dshs-koeln.de

Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportökonomie und Sportmanagement
Svenja Feiler
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
Tel: +49-221-4982-6099
Fax: +49-221-4982-8144
Email: s.feiler@dshs-koeln.de

Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportökonomie und Sportmanagement
Lea Rossi
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln
Tel: +49-221-4982-6106
Fax: +49-221-4982-8144
Email: l.rossi@dshs-koeln.de