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

Sportentwicklungsbericht 2017/2018
Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland

Ehrenamtliche im Fußball gewinnen und binden - Lösungsstrategien

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). *Ehrenamtliche im Fußball gewinnen und binden - Lösungsstrategien.* Köln: Deutsche Sporthochschule Köln, Institut für Sportökonomie und Sportmanagement.

Inhaltsverzeichnis

1 Bindung und Gewinnung von SchiedsrichterInnen 1

2 Zufriedenheit 4

2.1 SchiedsrichterInnen 4

2.2 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 6

2.3 Vorstandsmitglieder 12

3 Einflussfaktoren Personalbindung 18

4 Gründe für das Engagement 21

4.1 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 21

4.2 Vorstandsmitglieder 26

5 Unterstützungsleistungen für Ehrenamtliche im Fußball 31

5.1 Ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 31

5.2 Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder 34

6 Evidenzbasierte Gewinnungs- / Bindungsstrategien 37

7 Bildung und Qualifizierung von FußballtrainerInnen 40

7.1 Qualifizierung und Lizenzstatus 40

7.2 Kostenübernahme von Qualifizierungsmaßnahmen 42

7.3 Weiterbildungsbereitschaft 44

8 Kontakt 59

1 Bindung und Gewinnung von SchiedsrichterInnen

Die Ergebnisse der Problemskalen in der 5. Welle des Sportentwicklungsberichts (2013/2014) haben gezeigt, dass die Fußballvereine insbesondere mit Problemen in den Bereichen der Bindung und Gewinnung von SchiedsrichterInnen zu kämpfen haben. Diese Ergebnisse werden dadurch bekräftigt, dass knapp 47 % der Fußballvereine angeben, ein Problem mit der Bindung von SchiedsrichterInnen zu haben. Noch gravierender fällt das Problem der Gewinnung von SchiedsrichterInnen aus. Hier geben 71,2 % der Vereine an, dass dieses Problem in ihrem Verein existiert (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Probleme im Bereich der Bindung und Gewinnung von SchiedsrichterInnen 2013/2014 (Anteil an Vereinen in %).

Problem vorhanden	Anteil an Vereinen	Vereine Gesamt
Bindung von SchiedsrichterInnen	46,8	12.000
Gewinnung von SchiedsrichterInnen	71,2	18.260

Um den Problemen bei der Bindung und Gewinnung von SchiedsrichterInnen entgegenzuwirken, hat ein Großteil der Vereine, die mit diesen Problemen zu kämpfen haben, Gegenmaßnahmen eingeleitet. So haben 70,3 % der Vereine, die Probleme mit der Gewinnung von SchiedsrichterInnen haben, entsprechende Maßnahmen ergriffen. Um dem Problem der Schiedsrichterbindung zu begegnen, geben gut 62 % der Vereine mit diesem Problem an, dagegen etwas zu unternehmen (vgl. Tab. *2*).

Tab. 2: Maßnahmen ergriffen, um die Probleme im Bereich der SchiedsrichterInnen zu lösen (Anteil an Vereinen, bei denen die Probleme existieren).

Maßnahmen ergriffen	Anteil an Vereinen, bei denen die Probleme existieren	Vereine Gesamt
Bindung von SchiedsrichterInnen	62,1	7.450
Gewinnung von SchiedsrichterInnen	70,3	12.830

In beiden Problembereichen überwiegt die Maßnahme der persönlichen Ansprache und der Akquise unter Mitgliedern und Sportfreunden/Sportfreundinnen. Insbesondere zur Schiedsrichtergewinnung wird diese Methode genutzt. Zudem werden offene Schiedsrichterposten aktiv beworben und ausgeschrieben bzw. durch Aushänge und Flyer auf sie aufmerksam gemacht. Auch werden Jugendliche angesprochen und es wird von den Vereinen angeboten, die Kosten für die Ausbildung zu übernehmen (vgl. Abb. 1).

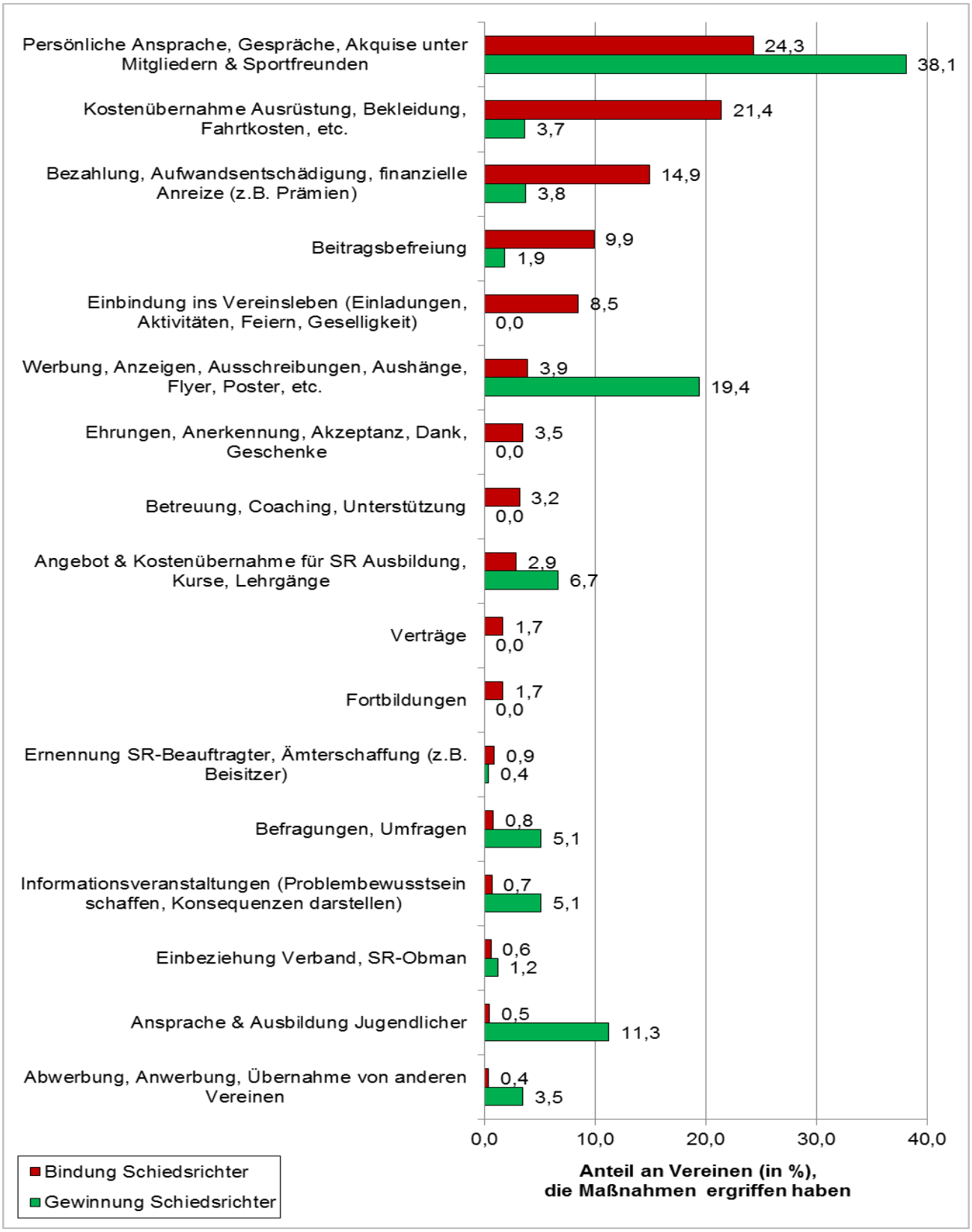

Abb. 1: Maßnahmen zur Problemlösung in den Bereichen Bindung und Gewinnung von SchiedsrichterInnen (Anteil an Vereinen in %, bei denen das jeweilige Problem existiert und die Gegenmaßnahmen ergriffen haben).

Im Bereich der Bindung der SchiedsrichterInnen kommen ergänzend zu den Maßnahmen, die auch für die Gewinnung genutzt werden, weitere Strategien zur Problembekämpfung zum Einsatz. So werden neben der Kostenübernahme für die Ausbildung auch weitere finanzielle Anreize geschaffen. Zudem werden Kosten für die Ausrüstung und Fahrtkosten zu den Spielen vom Verein übernommen. Auch eine Beitragsbefreiung für bestehende SchiedsrichterInnen wird als Maßnahme zur Bindung eben dieser genutzt. Aber auch soziale Aspekte wie die Einbindung ins Vereinsleben und die Beteiligung an geselligen Veranstaltungen sowie Ehrungen, Geschenke, Dank und Anerkennung werden zur Bindung der existierenden SchiedsrichterInnen verwendet (vgl. Tab. 3).

Der Erfolg der eingesetzten Maßnahmen wird von den Vereinen unterschiedlich bewertet (vgl. Tab. 3). Es fällt auf, dass die Erfolgsquote im Bereich der Bindung von bestehenden SchiedsrichterInnen höher liegt (42,1 %) als bei der Gewinnung neuer SchiedsrichterInnen (33,6 %). Diese Werte deuten darauf hin, dass das Problem der Schiedsrichtergewinnung die Vereine vor wachsende Herausforderungen stellt, die bis dato noch nicht in allen Fällen erfolgreich bekämpft werden können.

Tab. 3: Erfolg der ergriffenen Maßnahmen (Anteil an Vereinen in %, bei denen das jeweilige Problem existiert & die Gegenmaßnahmen ergriffen haben).

Erfolg der Maßnahmen	Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
	Anteil an Vereinen, die Maßnahmen ergriffen haben (in %)		
Bindung von SchiedsrichterInnen	42,1	44,2	13,7
Gewinnung von SchiedsrichterInnen	33,6	57,1	9,3

2 Zufriedenheit

2.1 SchiedsrichterInnen

Im Hinblick auf die Zufriedenheit der SchiedsrichterInnen mit einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit zeigt sich, dass die befragten SchiedsrichterInnen vor allem mit ihrer eigenen Leistung (*M*=7,5) sowie der Zusammenarbeit mit anderen SchiedsrichterInnen (*M*=7,4) zufrieden sind (vgl. Abb. 2). Zudem zeigen sich die SchiedsrichterInnen zufrieden mit ihrer körperlichen Fitness (*M*=7,1). Auch die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit mit dem Beruf (*M*=6,7) sowie der flexiblen Gestaltung der Einsatzzeiten (*M*=6,6) wird eher positiv bewertet.

Weniger zufrieden zeigen sich die befragten SchiedsrichterInnen jedoch mit der finanziellen Unterstützung sowie der Situation bei den Spielen. So sind die SchiedsrichterInnen weniger zufrieden mit der finanziellen Vergütung der Tätigkeit (*M*=4,4) sowie mit den steuerlichen Vergünstigungen (*M*=4,6). Zudem zeigen sich die SchiedsrichterInnen eher unzufrieden mit dem Zustand der Schiedsrichterräume (*M*=4,5) sowie mit dem Respekt vonseiten der Zuschauer (*M*=4,4; vgl. Abb. 2).

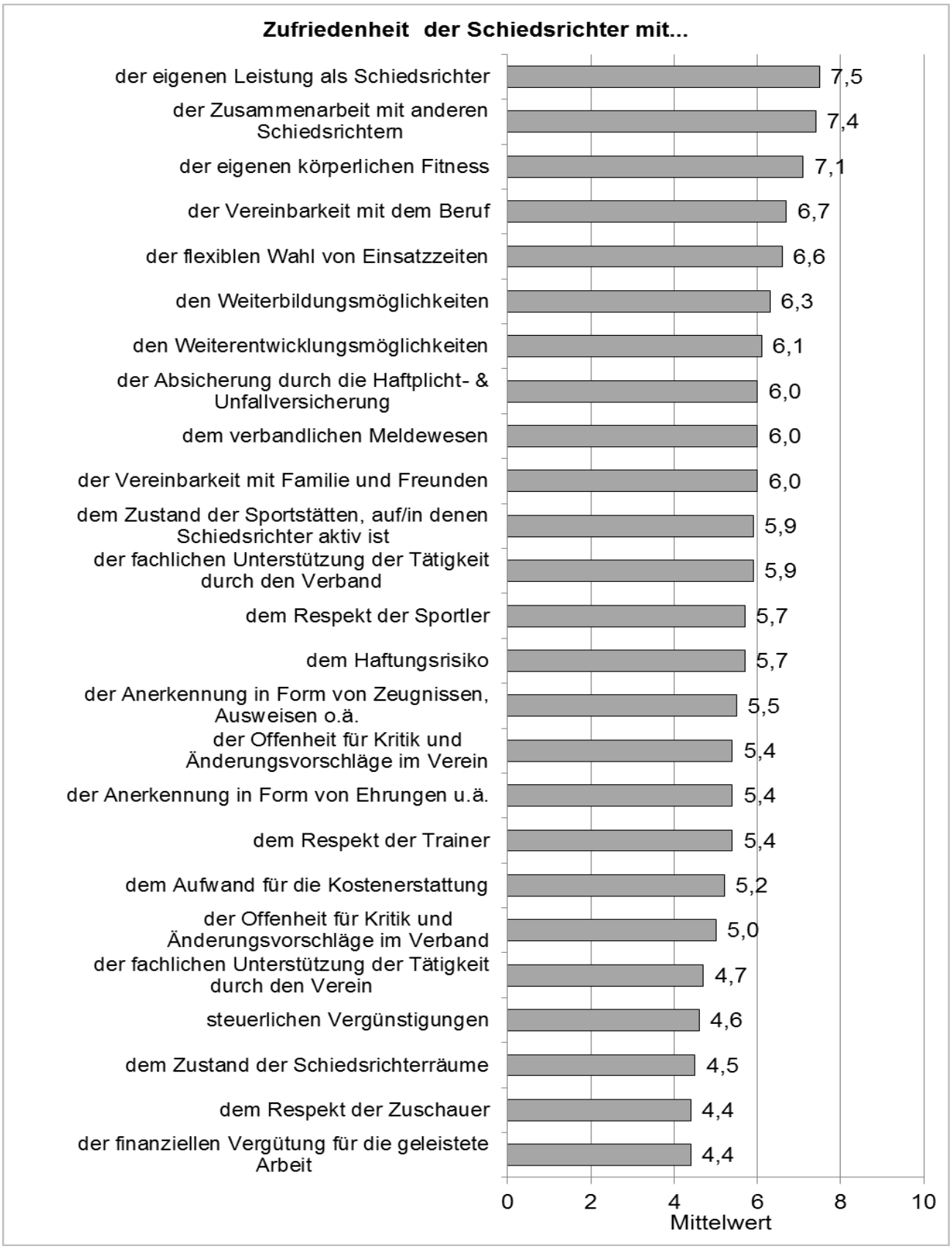

Abb. 2: Zufriedenheit der SchiedsrichterInnen mit einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit.

2.2 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Es zeigt sich, dass die durchschnittliche Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer Tätigkeit allgemein sehr hoch ausfällt. Auf einer elfstufigen Skala (von 0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“) geben die Fußball-TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen durchschnittlich einen Wert von *M*=7,65 an. Auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit (*M*=7,73) und des Vereins (*M*=8,42) fallen im Schnitt sehr hoch aus. Untermauert werden diese positiven Ergebnisse dadurch, dass durchschnittlich eine nur geringe Anzahl an TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (*M*=4,23) bisher mit dem Gedanken gespielt hat, die laufende Tätigkeit zu beenden. Die Hälfte der Befragten gibt hier maximal einen Wert von 4,00 (Median) an (vgl. Abb. 3).

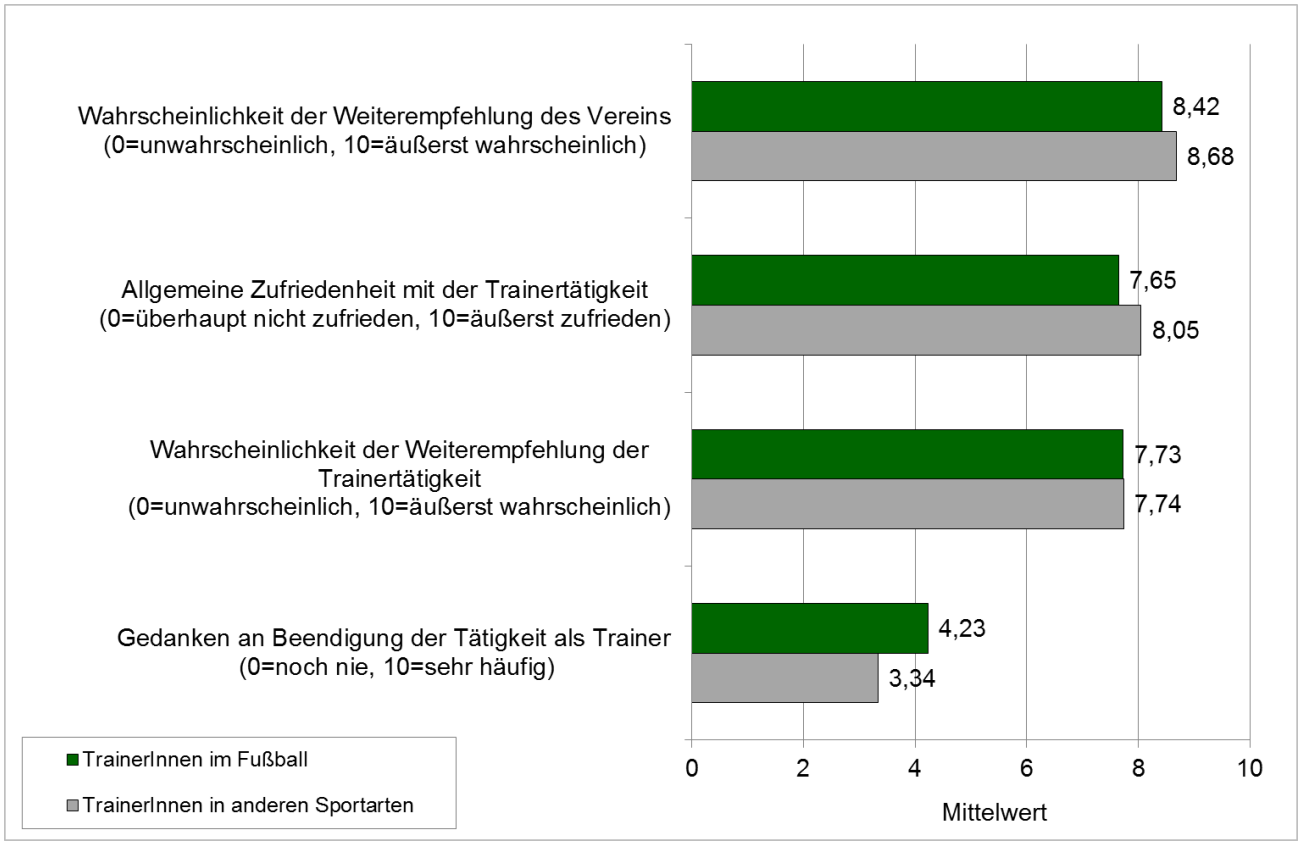

Abb. 3: Allgemeine Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Betrachtet man neben der allgemeinen Zufriedenheit auch die Zufriedenheit der befragten Fußball-TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (vgl. Abb. 4 bis Abb. 7), so zeigen sich die höchsten Zufriedenheitswerte für die Zusammenarbeit im Verein, die eigene Leistung, den sportlichen Erfolg der Trainingsgruppe, die Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder des eigenen Vereins 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.

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. Durchschnittlich am geringsten ausgeprägt ist die Zufriedenheit mit steuerlichen Vergünstigungen (vgl. Abb. 5).

Zudem fällt auf, dass die im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen durchgehend geringere durchschnittliche Zufriedenheitswerte ausweisen, als dies bei TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in anderen Sportarten der Fall ist (vgl. Abb. 4 und Abb. 5).

Betrachtet man ergänzend die Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit den einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit[1], so wird deutlich, dass über 90 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit ihrer eigenen Leistung zufrieden sind, während nur 2 % angeben, nicht mit der eigenen Leistung als TrainerIn bzw. ÜbungsleiterIn zufrieden zu sein (vgl. Abb. 6).

Die Betrachtung der Verteilung der Zufriedenheit bestätigt, dass die Mehrheit der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zufrieden ist mit der Zusammenarbeit im Verein (79 %), der Motivation der TeilnehmerInnen (78 %), den sportlichen Erfolgen der Trainingsgruppe (78 %), der Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder des Vereins (76 %) sowie der Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterialien (74 %). Demnach sind rund drei Viertel der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit den genannten Aspekten zufrieden (vgl. Abb. 6).

Schaut man auf die Bereiche, in denen sich die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen hingegen weniger zufrieden zeigen, so wird deutlich, dass jeweils rund 40 % der Befragten weniger bzw. nicht zufrieden sind mit steuerlichen Vergünstigungen, der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit sowie der Offenheit der Verbände für Kritik und Änderungsvorschläge (vgl. Abb. 7).

[1] 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).

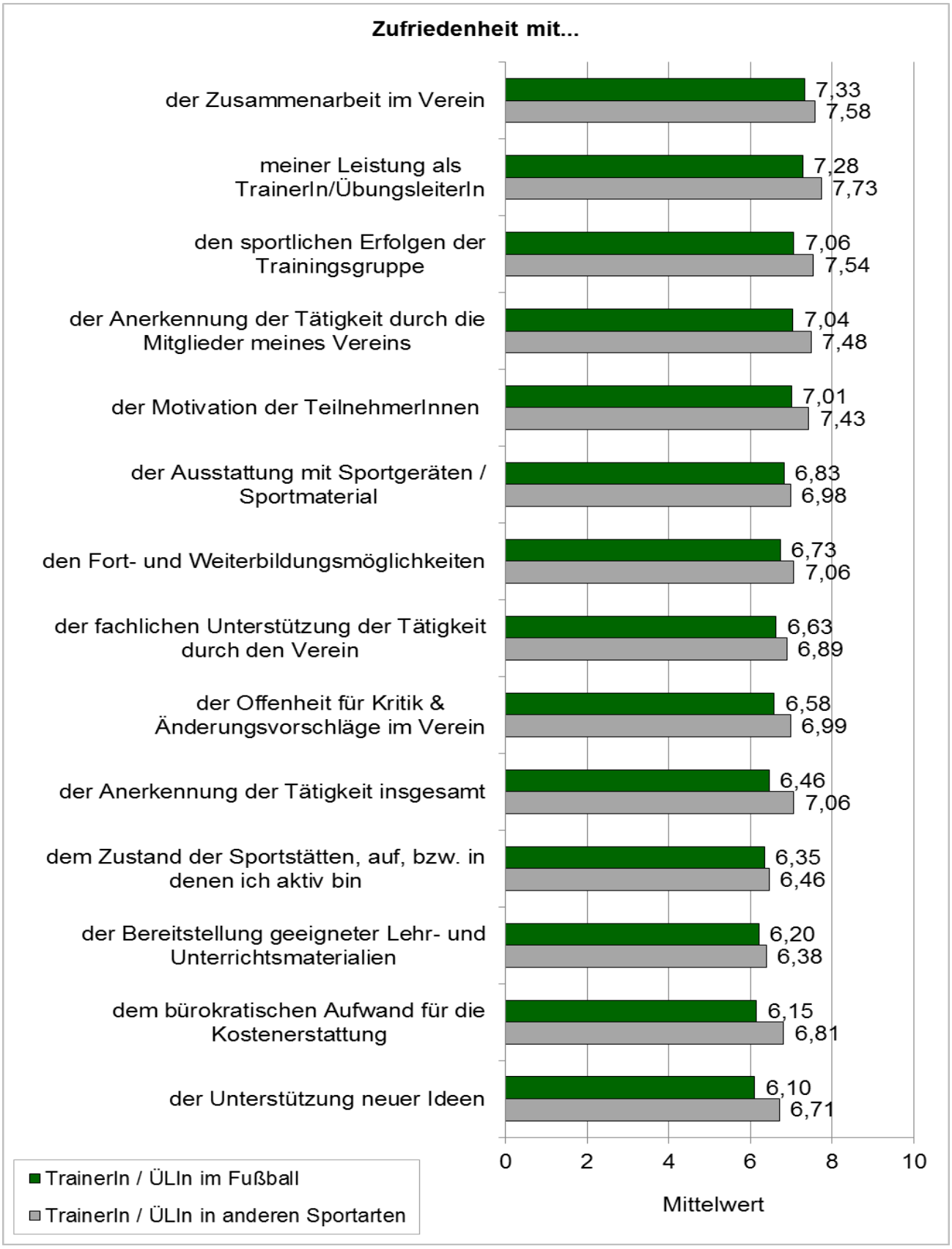

Abb. 4: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (Teil 1).

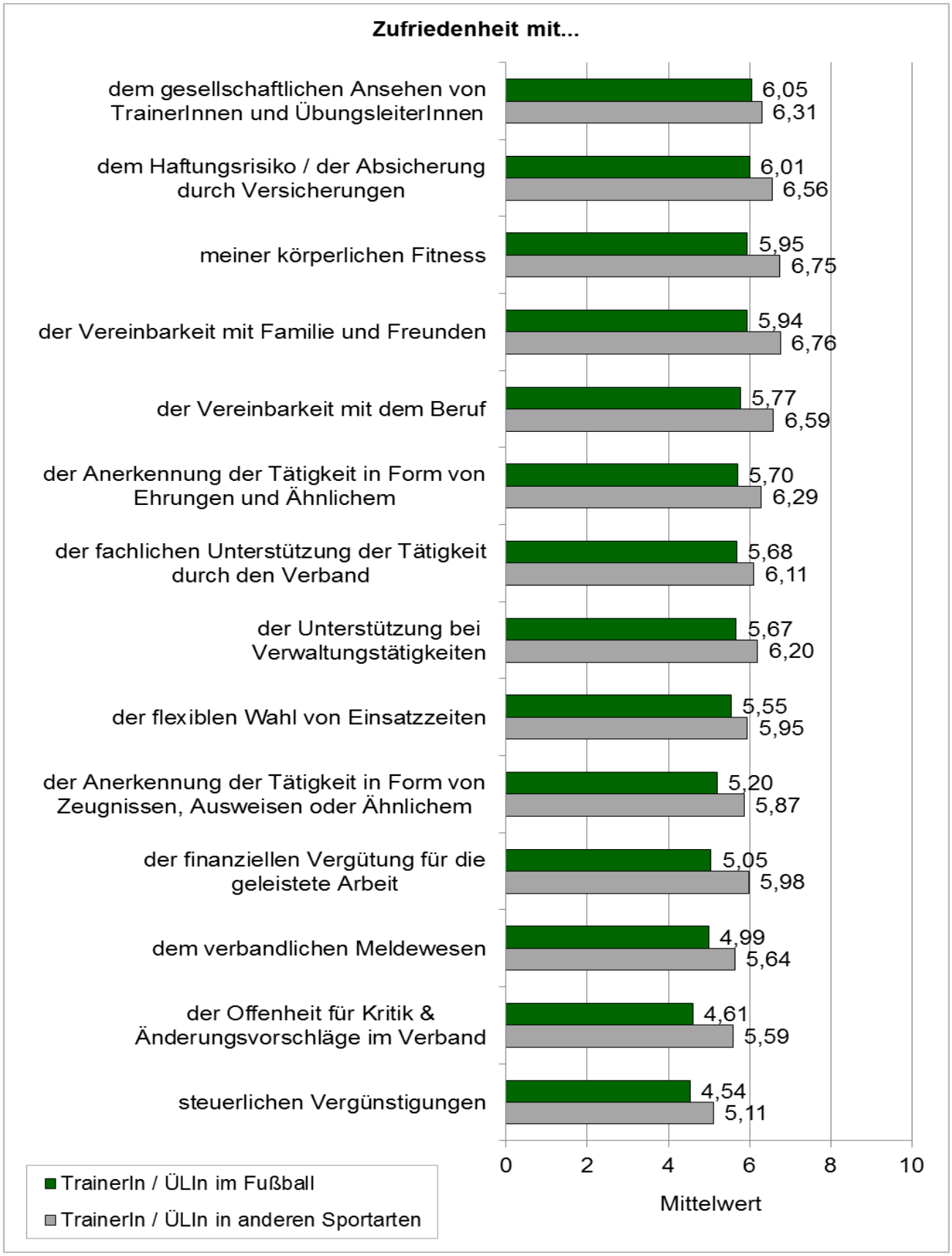

Abb. 5: Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (Teil 2).

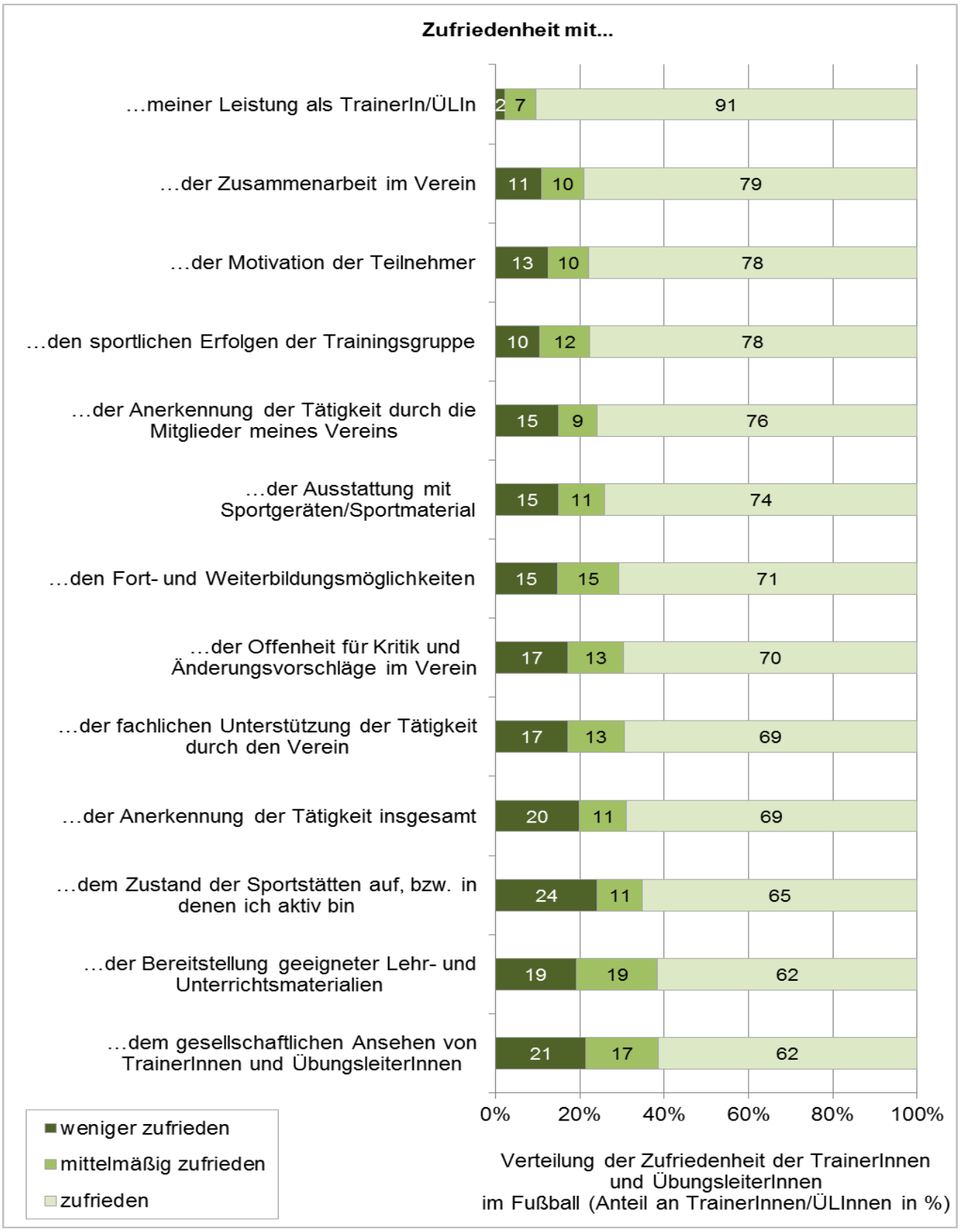

Abb. 6: Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4=“weniger zufrieden“; 5=“mittelmäßig zufrieden“, 6 bis 10=“zufrieden“; Teil 1).

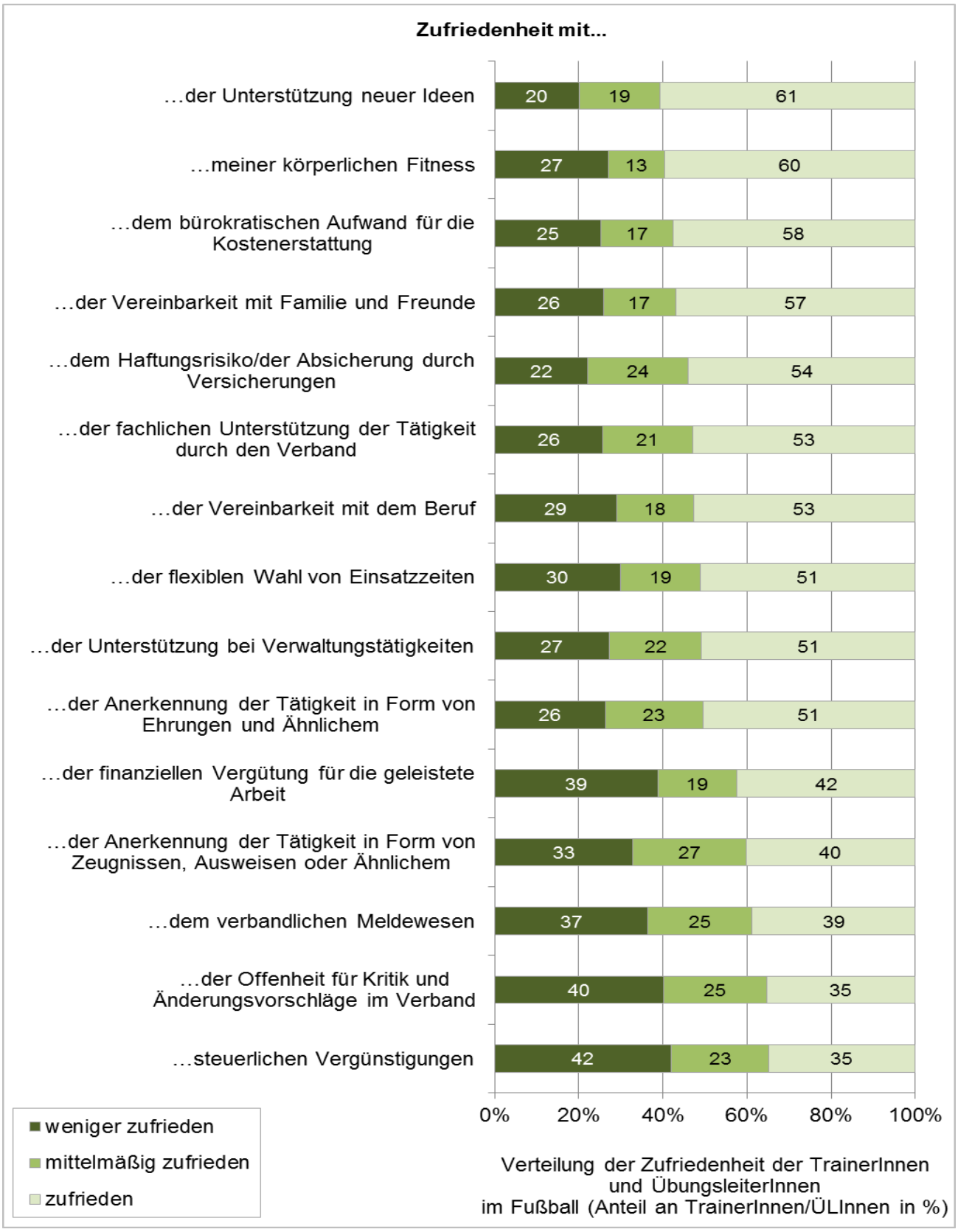

Abb. 7: Verteilung der Zufriedenheit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4=“weniger zufrieden“; 5=“mittelmäßig zufrieden“, 6 bis 10=“zufrieden“; Teil 2).

2.3 Vorstandsmitglieder

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*=7,37), 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 Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins bei den Vorstandsmitgliedern höher ist. 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. Abb. 8).

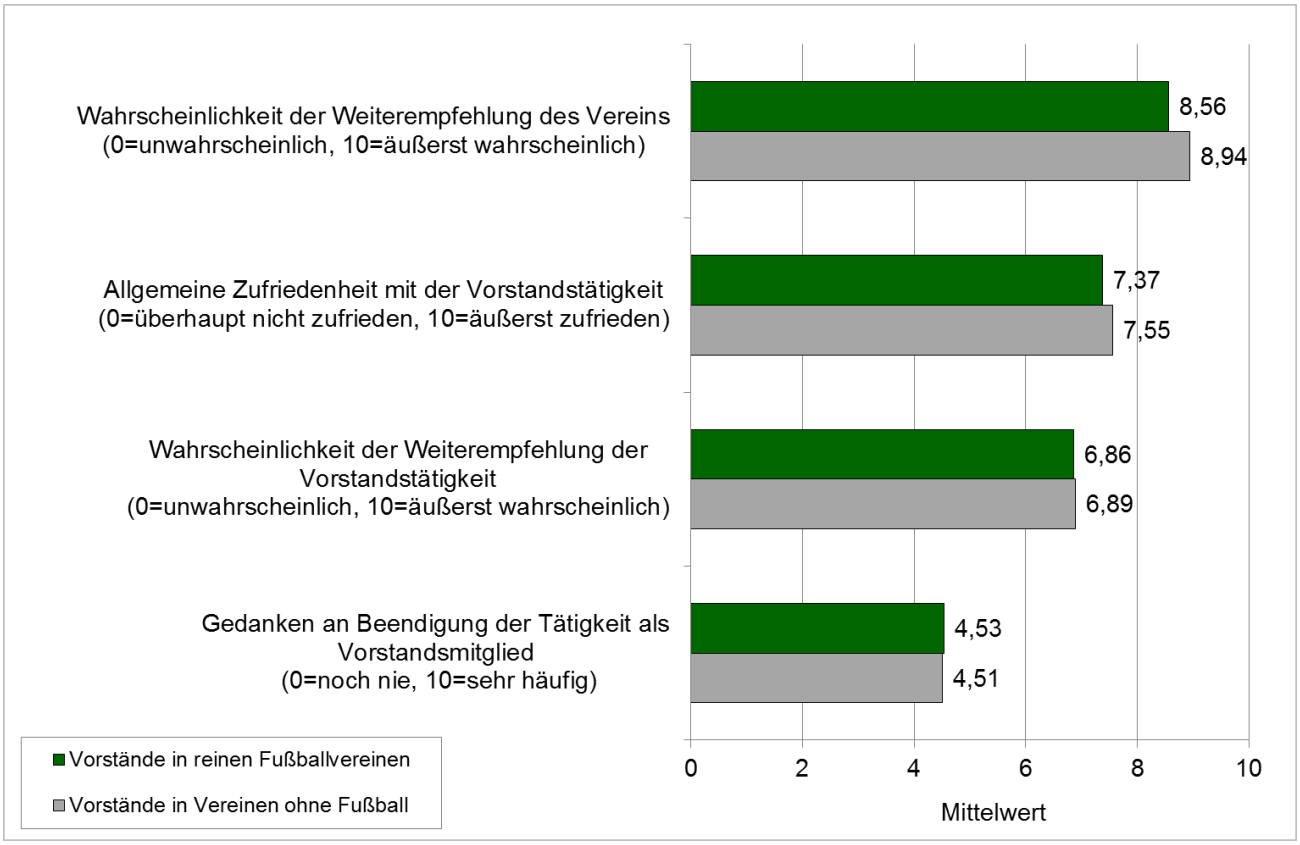

Abb. 8: Allgemeine Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder.

Betrachtet man neben der allgemeinen Zufriedenheit auch hier die Zufriedenheit der befragten Vorstandsmitglieder der Fußballvereine mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (vgl. Abb. 9 bis Abb. 12), 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. 11). Weiterhin zeigen sich hohe Zufriedenheitswerte für die Zusammenarbeit

im Verein, die Ausstattung der Vereinsgruppen mit Sportgeräten und Sportmaterial, die Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verein, die Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder des Vereins sowie die sportlichen Erfolge des Vereins. Ebenfalls erreichen die flexible Wahl von Einsatzzeiten sowie die Anerkennung der Tätigkeit insgesamt durchschnittlich eher höhere Zufriedenheitswerte (vgl. Abb. 9).

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 gibt über die Hälfte der befragten Vorstandsmitglieder im Fußball an, mit steuerlichen Vergünstigungen sowie dem bürokratischen Aufwand für die Kostenerstattung unzufrieden zu sein (vgl. Abb. 12).

Auffällig ist zudem, dass die Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen, wie bereits die im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, fast durchgehend eine durchschnittlich geringere Zufriedenheit ausweisen, als dies bei Vorstandsmitgliedern in Vereinen ohne Fußballangebot der Fall ist (vgl. Abb. 9 und Abb. 10).

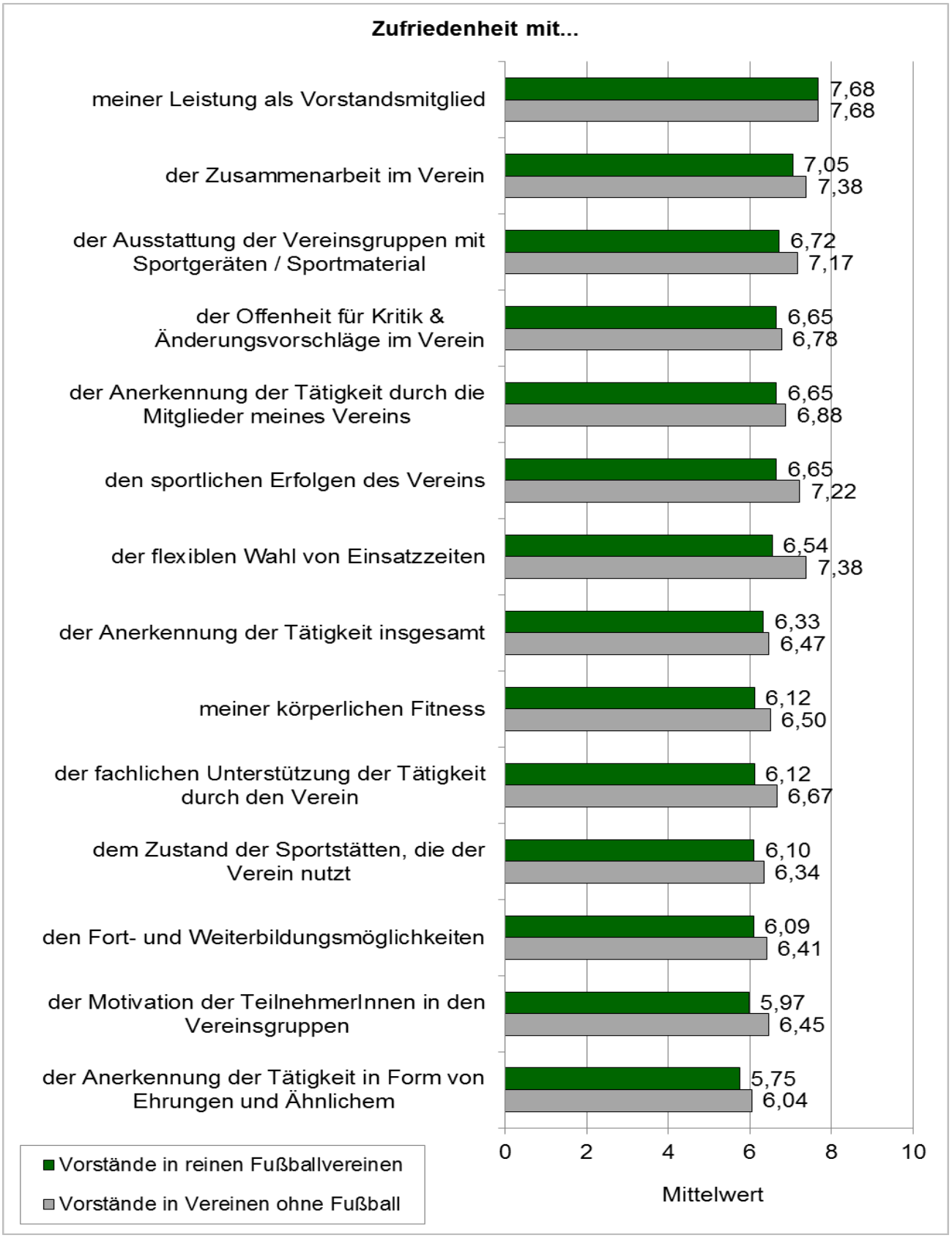

Abb. 9: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit (Teil 1).

Abb. 10: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit (Teil 2).

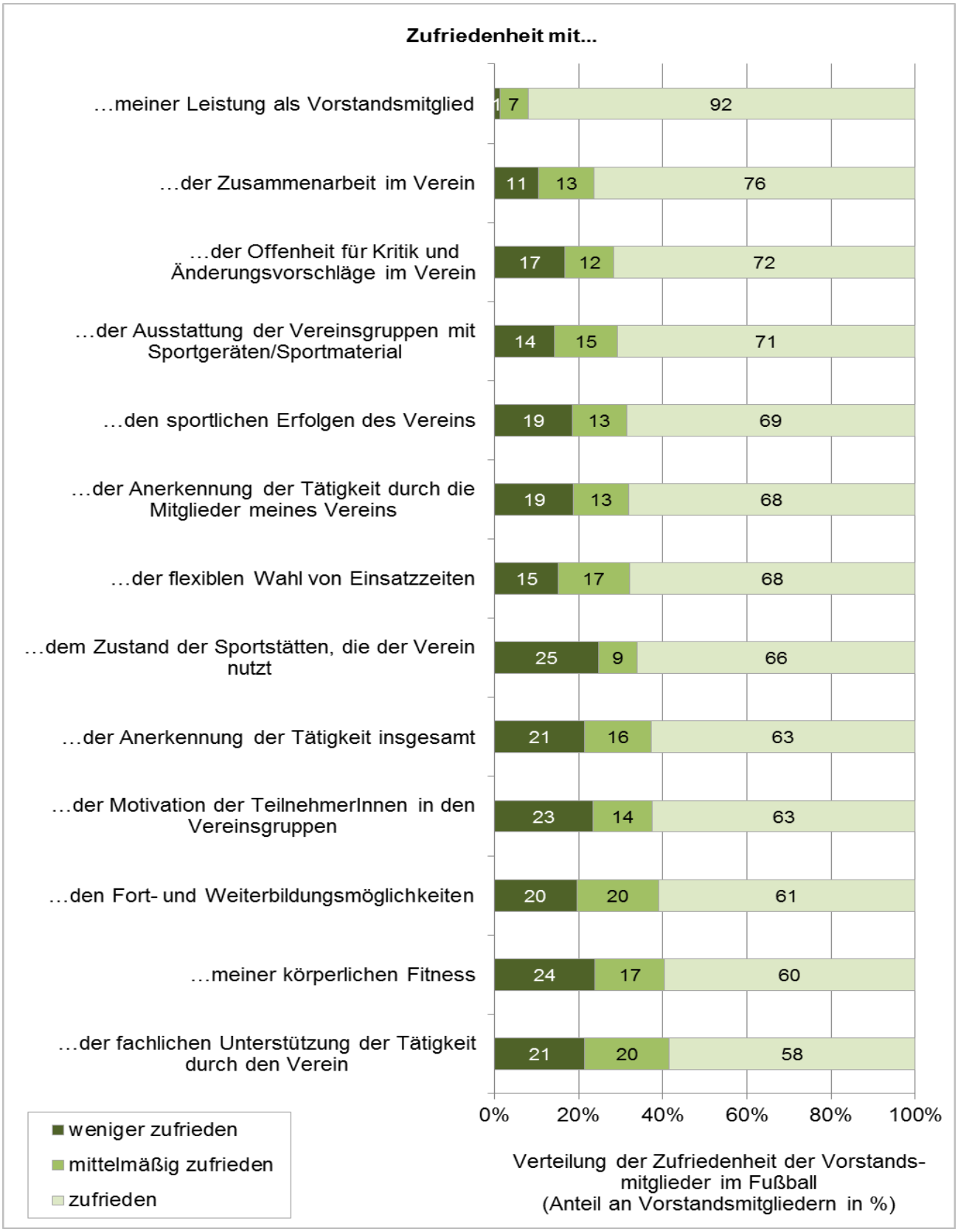

Abb. 11: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4="weniger zufrieden"; 5="mittelmäßig zufrieden", 6 bis 10="zufrieden"; Teil 1).

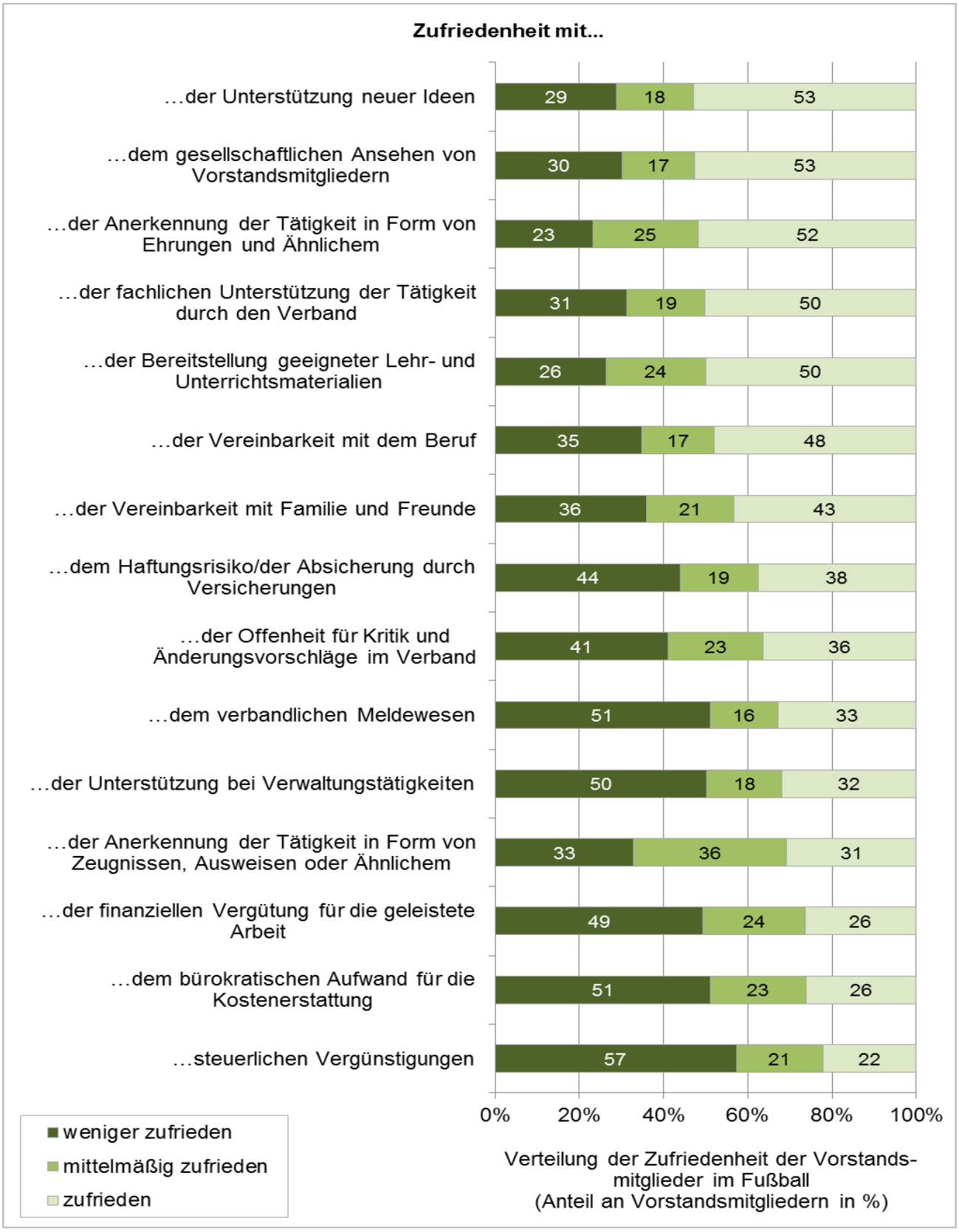

Abb. 12: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder im Fußball mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4="weniger zufrieden"; 5="mittelmäßig zufrieden", 6 bis 10="zufrieden"; Teil 2).

3 Einflussfaktoren Personalbindung

Um die Einflussfaktoren auf die Personalbindung in Fußballvereinen zu untersuchen, wurden in der sechsten Welle (2015/2016) lineare Regressionsanalysen durchgeführt. Es wurde je ein Modell zu dem Problem der Mitgliedergewinnung, dem Problem der Gewinnung und -bindung Ehrenamtlicher sowie dem Problem der Gewinnung und Bindung von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen berechnet. Als unabhängige Variablen wurden Indikatoren aus den Bereichen Struktur, Personal, Finanzen, Infrastruktur/Sportstätten sowie Ziele und Philosophie herangezogen (vgl. Tab. 4).

Tab. 4: Variablenübersicht der linearen Regressionsanalyse.

Variable	Beschreibung	Skalierung
Abhängige Variablen (Problemfelder: 1=kein Problem, 5=sehr großes Problem)		
Problem Mitglieder	Bindung / Gewinnung von Mitgliedern	Ordinal
Problem Ehrenamtliche	Bindung / Gewinnung von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen	Ordinal
Problem Trainer / Übungsleiter (ÜL)	Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen	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

Variable	Beschreibung	Skalierung
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
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 Regressionsanalysen sind Tab. 5 zu entnehmen. Besonders auffällig ist, dass durch die Existenz eines strategischen Konzepts und durch eine langfristige Planung Probleme der Bindung und Gewinnung von Mitgliedern sowie von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen eingedämmt werden können. Zudem zeigt sich, dass durch den Einbezug der Mitglieder in wichtige Entscheidungen zwei der drei Probleme verringert werden können. Eine hohe Qualität des Sportangebots kann Probleme der Mitglieder- sowie TrainerInnen- und ÜbungsleiterInnengewinnung und -bindung verringern. Vereine, die verstärkt auf freiwillige Helfer zurückgreifen, können die Probleme der Bindung und Gewinnung von Mitgliedern, Ehrenamtlichen und TrainerInnen sowie ÜbungsleiterInnen eindämmen.

Aus struktureller Sicht fällt auf, dass größere Vereine tendenziell weniger Probleme mit der Bindung und Gewinnung von Mitgliedern und TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen haben. Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Gründungsjahr der Vereine: Die Probleme fallen in jüngeren Vereinen geringer aus, mit Ausnahme des Problems der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, wo der Effekt nicht signifikant ist.

Tab. 5: Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse (dargestellt sind die nicht-standardisierten Koeffizienten und in Klammern die t-Werte).

Variable	Model 1: Problem Mitglieder	Model 2: Problem Ehrenamtliche	Model 3: Problem TrainerInnen / ÜbungsleiterInnen
Gründungsjahr	-,003 (-3,356)**	-,004 (-3,370)***	-,002 (-1,930)
Mitglieder	-,000 (-5,444)***	-,000 (-1,833)	-,000 (-1,958)*
Frauen Vorstand	-,002 (-1,194)	-,001 (-,869)	,001 (,534)
Ehrenamtliche	,013 (3,394)**	,004 (1,182)	,012 (3,041)**
Freiwillige HelferInnen	-,006 (-2,878)**	-,009 (-3,920)***	-,006 (-2,628)**
Bezahlte Führungsposition	,153 (1,103)	-,114 (-,813)	-,188 (-1,295)
Teilnahme gesellige Veranstaltungen	-,002 (-1,039)	-,003 (-1,910)	-,003 (-1,589)
Einnahmen pro Kopf	-,000 (-,180)	,000 (,198)	-,000 (-1,203)
Herf	-,024 (-,146)	-,993 (-6,028)***	-,955 (-5,570)***
Vereinseigene Anlagen	,130 (1,821)	,114 (1,566)	,155 (2,059)*
Kommunale Anlagen	-,048 (-,518)	-,095 (-1,013)	-,103 (-1,071)
Langfristige Planung	-,109 (-2,534)*	-,099 (-2,260)*	-,074 (-1,631)
Strategisches Konzept	-,122 (-3,206)**	-,117 (-3,011)**	-,052 (-1,278)
Einbezug Mitglieder	-,041 (-1,107)	-,077 (-2,018)*	-,118 (-3,006)**
Delegieren	,037 (1,312)	,000 (-,014)	,003 (,098)
Tradition	,039 (1,125)	,017 (,470)	-,029 (-,768)
Geselligkeit	-,018 (-,412)	-,057 (-1,284)	,065 (1,413)
Qualität Sportangebot	-,100 (-2,296)*	,012 (,265)	-,108 (-2,358)*
Talentförderung	-,001 (-,020)	,051 (1,574)	,049 (1,487)
Konstante	10,591 (5,421)***	12,651 (6,385)***	8,818 (4,267)***
R^2	,124	,154	,105
F	8,160	10,571	6,810
p	<,001***	<,001***	<,001***

4 Gründe für das Engagement

4.1 TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

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 sind ein gutes Gefühl bei der Ausübung der Tätigkeit, die Verbundenheit zur Sportart, der Spaß, anderen zu helfen sowie ein sinnvolles Engagement in der Freizeit. 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. Durchschnittlich etwas häufiger als in anderen Sportarten geben die im Fußball tätigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen an, dass sie die Tätigkeit ausüben, weil sie es genießen, ein Teil des Vereins zu sein und um etwas für die Vereinsgemeinschaft zu tun (vgl. Abb. 13). Soziale Aspekte sowie der Verein selbst spielen im Fußball demnach eine sehr bedeutende Rolle. Hierzu passt, dass ein Großteil der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen angibt, sich aus Verbundenheit mit dem Verein zu engagieren sowie um sich in das Vereinsleben einzubringen. 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. Dies gilt auch für das Motiv des sportlichen Erfolgs. Allerdings ist das Erfolgsstreben bei TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball durchschnittlich stärker ausgeprägt als bei TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in anderen Sportarten. Am seltensten geben die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball als Gründe für die Ausübung ihrer Tätigkeit materielle Aspekte (Geld, Beitragsminderung, Sportbekleidung) an (vgl. Abb. 14).

Die Bedeutung der einzelnen Motive als Anreize für die Ausübung einer TrainerInnen-Tätigkeit spiegelt sich auch in der Verteilung der Motive wider (vgl. Abb. 15 und Abb. 16). So geben nahezu alle Befragten an, die Tätigkeit auszuüben, weil es ihnen Spaß macht (98 %) und weil sie sich dabei gut fühlen (95 %). Andererseits geben rund 90 % der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball an, dass materielle Aspekte (z.B. Sportbekleidung) oder finanzielle Anreize als Gründe für das Engagement keine Rolle spielen (vgl. Abb. 16).

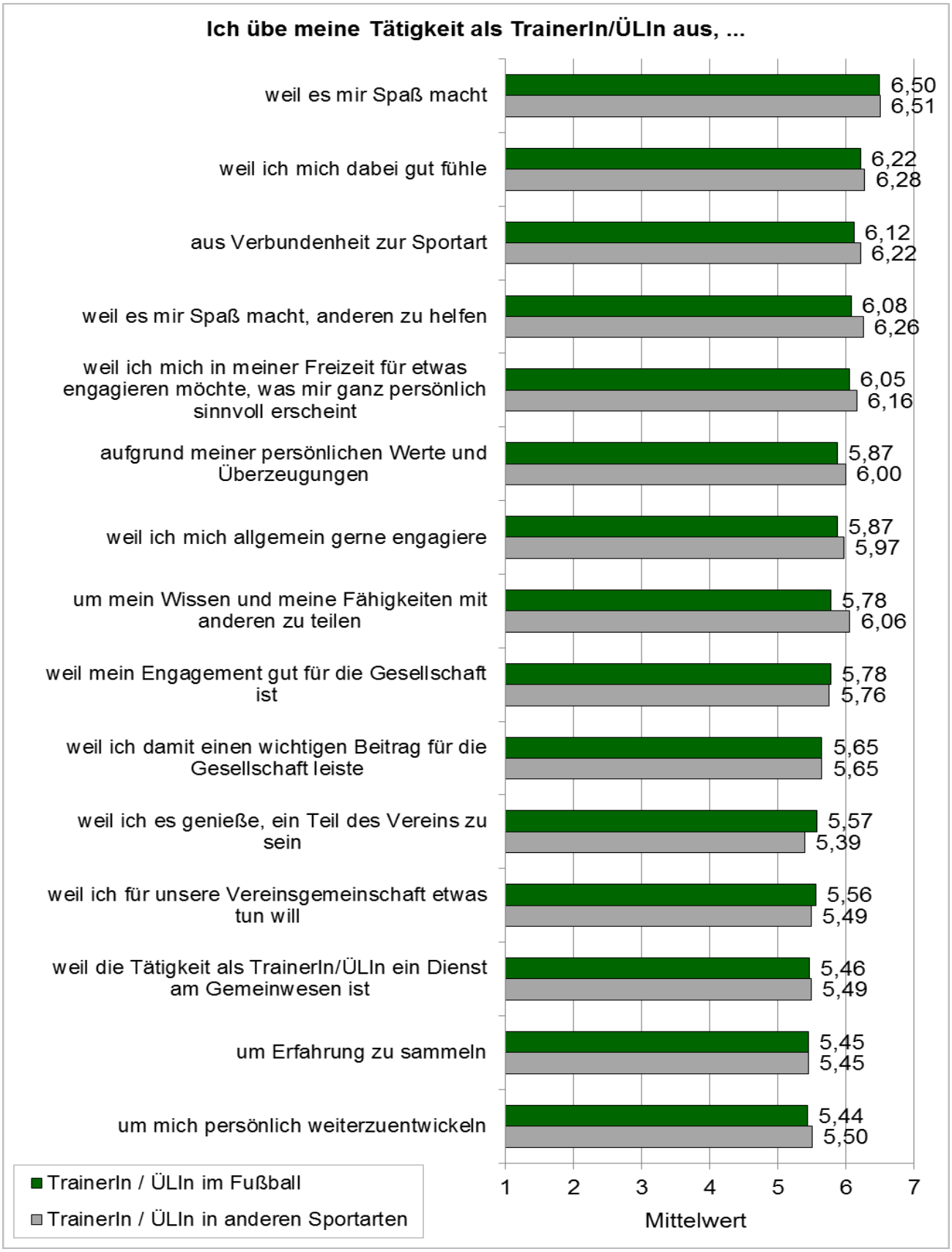

Abb. 13: Motivation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 1).

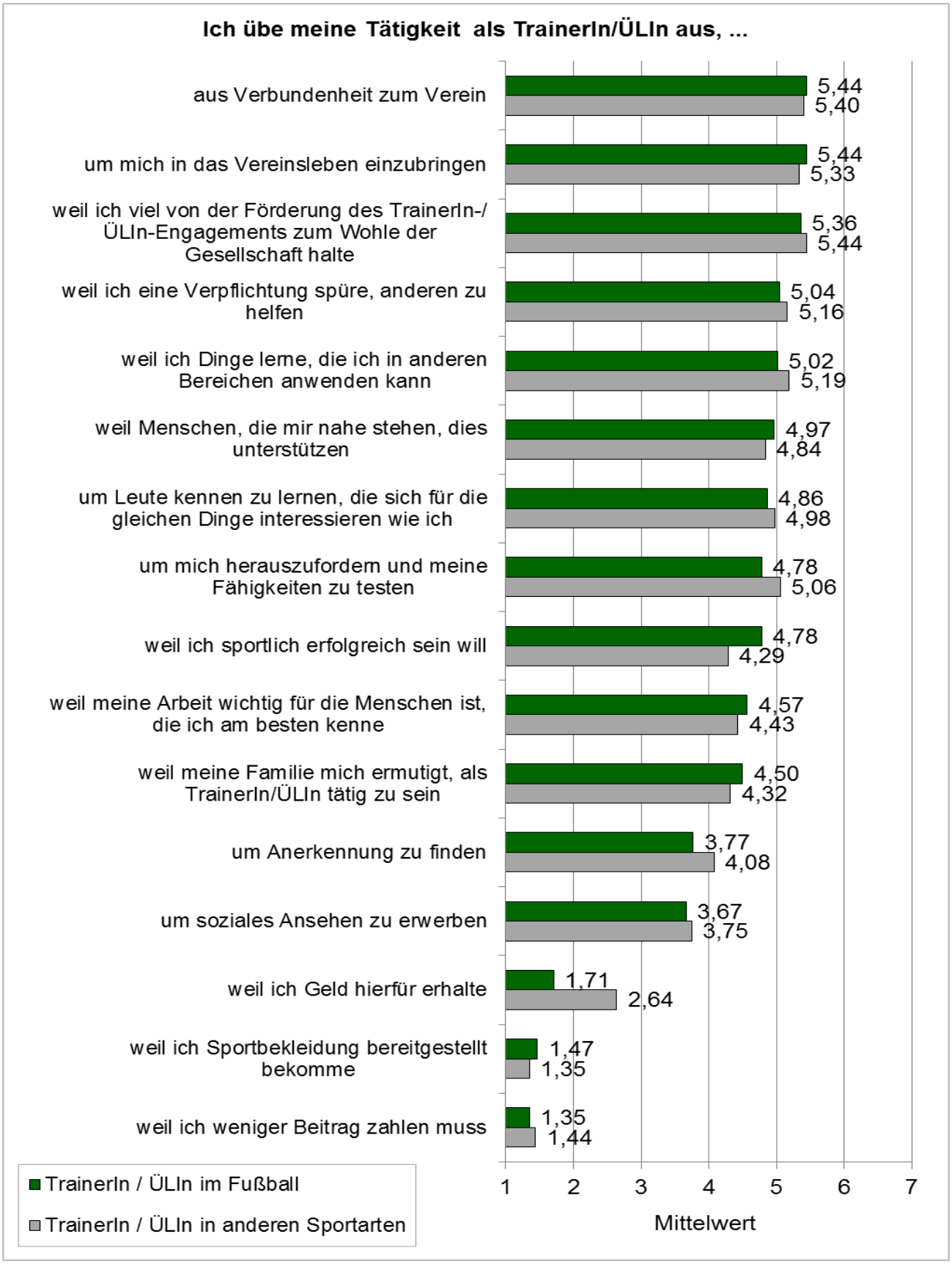

Abb. 14: Motivation der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

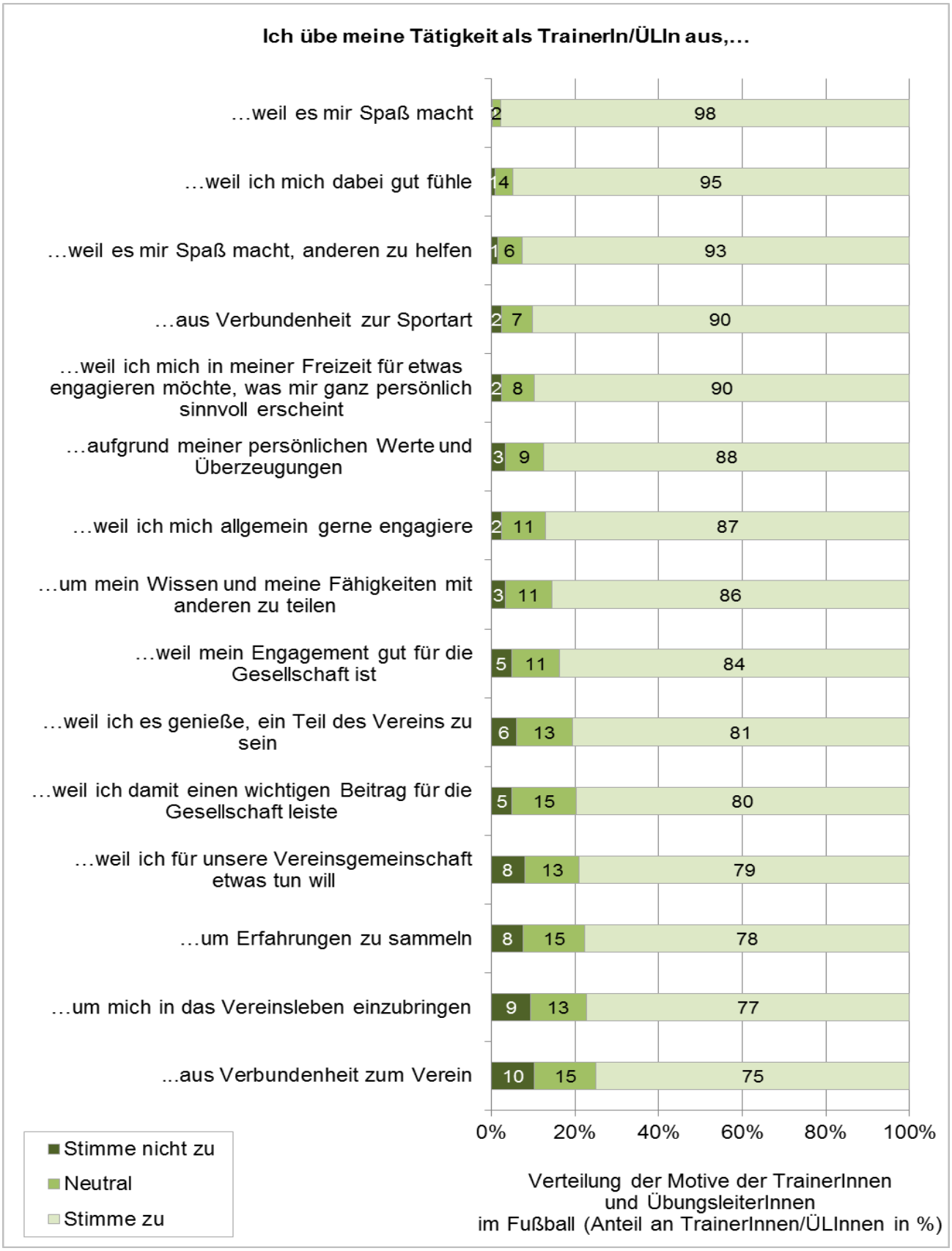

Abb. 15: Verteilung der Motivation der TrainerInnen & ÜbungsleiterInnen im Fußball (1 bis 3=“stimme nicht zu“, 4=“neutral“, 5 bis 7=“stimme zu“; Teil 1).

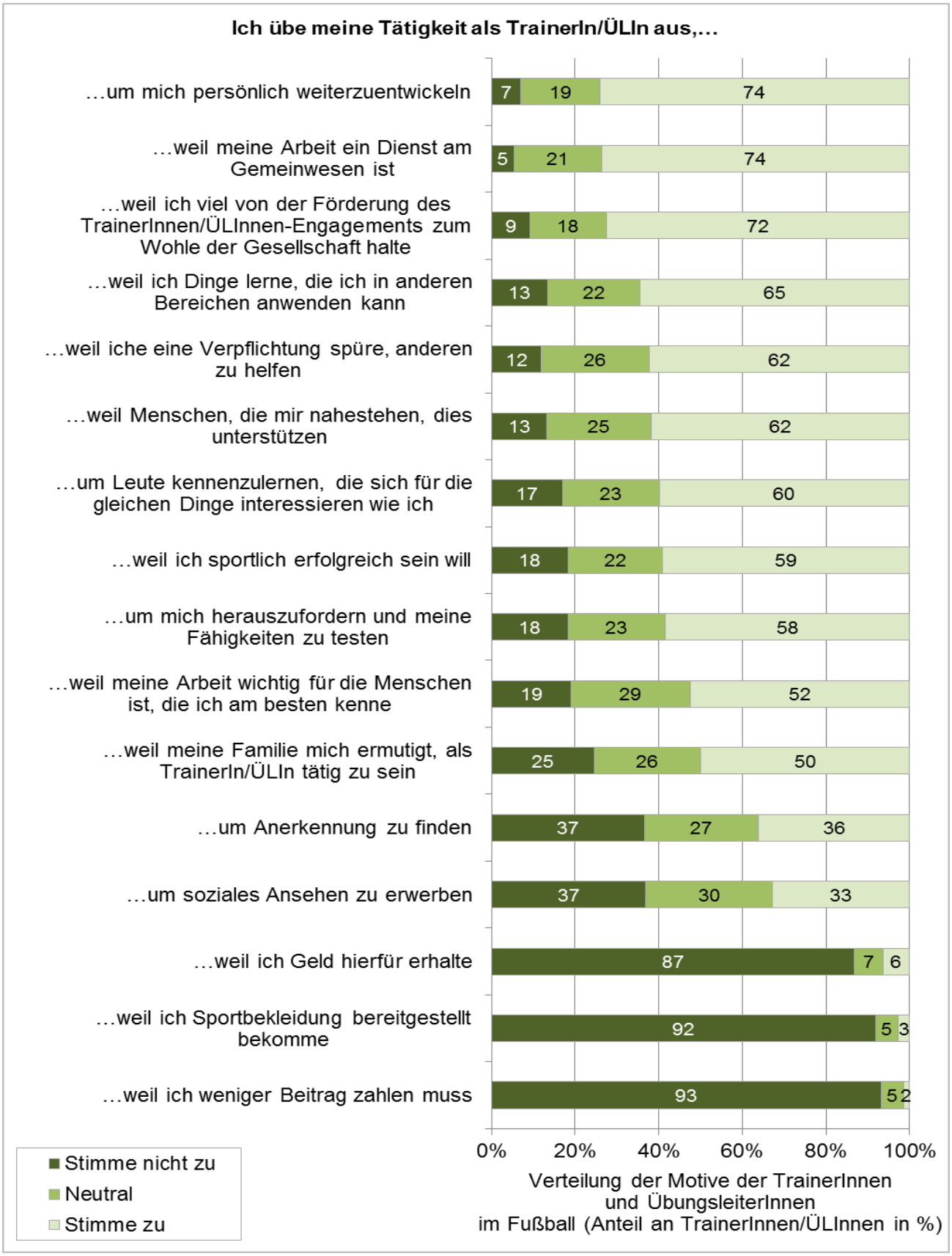

Abb. 16: Verteilung der Motivation der TrainerInnen & ÜbungsleiterInnen im Fußball (1 bis 3=“stimme nicht zu“, 4=“neutral“, 5 bis 7=“stimme zu“; Teil 2).

4.2 Vorstandsmitglieder

Auch die Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen wurden hinsichtlich ihrer Motive bzw. Gründe für die Ausübung ihrer Vorstandstätigkeit befragt (vgl. Abb. 17 bis Abb. 20). Es zeigt sich, dass auf einer siebenstufigen Skala folgende vier Motive die höchste Zustimmung erhalten: weil ich etwas für unsere Vereinsgemeinschaft tun will und aus Verbundenheit zum Verein (*M*=6,14), aufgrund der persönlichen Werte und Überzeugungen (*M*=6,08) und weil ich mich in meiner Freizeit für etwas engagieren möchte, was mir ganz persönlich sinnvoll erscheint (*M*=6,03). Weiterhin spielt auch hier die Verbundenheit zur Sportart und die allgemeine Freude am Engagement eine wichtige Rolle. Die Verbundenheit zur Sportart ist zudem unter den Vorstandsmitgliedern in reinen Fußballvereinen stärker ausgeprägt als in anderen Sportarten. Außerdem wird als Motiv für die Tätigkeit häufig angeführt, dass das mit der Tätigkeit verbundene Engagement gut für die Gesellschaft ist, somit ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft geleistet wird und die Vorstandsarbeit ein Dienst am Gemeinwesen ist (vgl. Abb. 17).

Andererseits spielt das Sammeln von Erfahrungen eine weniger gewichtige Rolle. Auch persönliche Karrieremotive wie die persönliche Weiterentwicklung, das Lernen von Dingen, die in anderen Bereichen angewendet werden können und die eigene Herausforderung sowie das Testen der eigenen Fähigkeiten werden seltener als Gründe für die Ausübung der Tätigkeit als Vorstandsmitglied im Fußballverein genannt. Dies gilt auch für Motive der Anerkennung oder des sozialen Ansehens. Wie bereits bei den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen spielt auch unter den Vorstandsmitgliedern in reinen Fußballvereinen im Vergleich zu Vorstandsmitgliedern in Vereinen ohne Fußballangebot das sportliche Erfolgsmotiv eine durchschnittlich größere Rolle. Kaum eine Rolle als Motive spielen hingegen auch hier bei den befragten Vorstandsmitgliedern materielle Aspekte wie die Bereitstellung von Sportbekleidung, Geld oder eine Beitragsminderung (vgl. Abb. 18).

Betrachtet man ergänzend die Verteilung der Zufriedenheit, so zeigt sich, dass 90 % oder mehr der befragten Vorstandsmitglieder in reinen Fußballvereinen als Gründe für die Ausübung der Tätigkeit angeben, etwas für die Vereinsgemeinschaft tun zu wollen sowie aufgrund der persönlichen Werte und Überzeugungen (jeweils 93 %). Weiterhin möchten die Vorstandsmitglieder ihre Freizeit für etwas Sinnvolles nutzen (91 %) und engagieren sich aus Verbundenheit zum Verein (90 %; vgl. Abb. 19). Andererseits spielen finanzielle (97 % Ablehnung) oder materielle Anreize (94 % Ablehnung) nahezu gar keine Rolle (vgl. Abb. 20).

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

Abb. 18: Motivation der Vorstandsmitglieder (1="stimme überhaupt nicht zu" bis 7="stimme voll zu"; Teil 2).

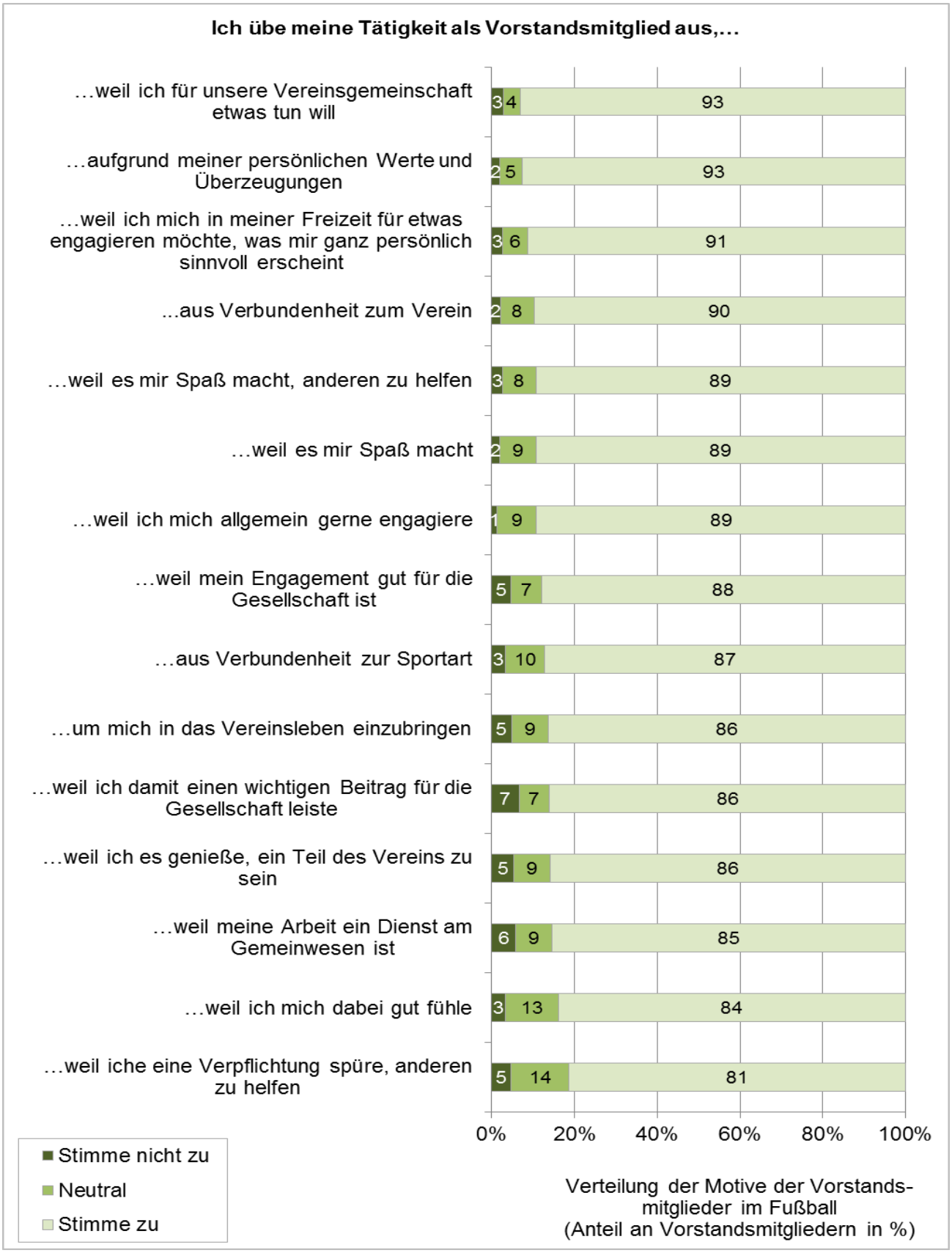

Abb. 19: Verteilung der Motivation der Vorstandsmitglieder im Fußball (1 bis 3="stimme nicht zu", 4="neutral", 5 bis 7="stimme zu"; Teil 1).

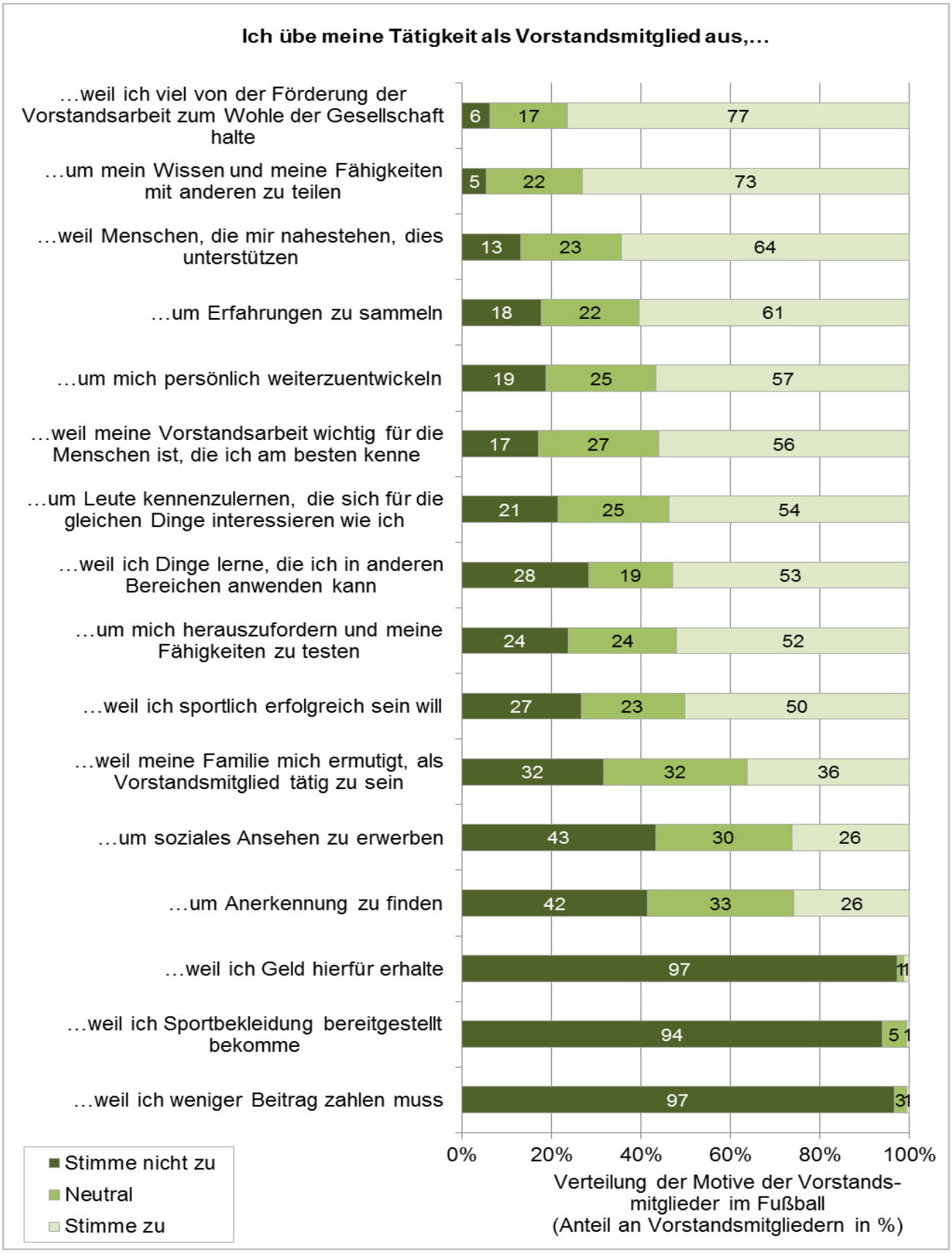

Abb. 20: Verteilung der Motivation der Vorstandsmitglieder im Fußball (1 bis 3="stimme nicht zu", 4="neutral", 5 bis 7="stimme zu"; Teil 2).

5 Unterstützungsleistungen für Ehrenamtliche im Fußball

5.1 Ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen

Die vorherigen Abschnitte haben gezeigt, wie stark die Zufriedenheit bei den Ehrenamtlichen in Fußballvereinen mit einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit ausgeprägt ist und aus welchen Gründen sie sich engagieren. Um die Ehrenamtlichen langfristig an den Verein zu binden, bietet es sich für die Vereine an, ihre Ehrenamtlichen auf verschiedene Weisen zu unterstützen. In diesem Zusammenhang greifen die Fußballvereine auf unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen zurück. Für die Unterstützung ihrer ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen setzen die reinen Fußballvereine stark auf die Unterstützung neuer Ideen durch die Gewährung eines großen Gestaltungsfreiraums. Durchschnittlich noch etwas stärker kommen Maßnahmen im Bereich der Kostenübernahme von Fort- und Weiterbildungen zum Tragen. Ebenfalls häufig wird auf die Würdigung in den Vereinsmedien (z.B. Vereinszeitung, Homepage, Facebook) zurückgegriffen. Hierbei ist interessant, dass durch die Würdigung der Arbeit der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in den Vereinsmedien der reinen Fußballvereine die empfundenen Probleme der Bindung und Gewinnung von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sowie das gefühlte Problem der Qualifizierung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen eingedämmt werden können[2].

Im Vergleich zu anderen Sportarten und Mehrspartenvereinen mit Fußball werden den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in reinen Fußballvereinen häufiger Sportbekleidung und Sportschuhe zur Verfügung gestellt. Im Vergleich zu den Vorstandsmitgliedern erfahren ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zudem verstärkt ein Entgegenkommen des Vereins durch Beitragsminderungen, Fahrtkostenzuschüsse sowie Aufwandsentschädigungen (vgl. Abb. 21). Interessant ist hierbei allerdings, dass materielle Anreize nur eine geringe Rolle hinsichtlich der Motivation zur Ausübung des Engagements bei den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen spielen (vgl. Abschnitt 4.1). Allerdings sollten diese Unterstützungsleistungen auch nicht komplett eingestellt werden, da die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball mit den finanziellen Entschädigungen für die ausgeübte Tätigkeit durchschnittlich eher wenig zufrieden sind (vgl. Abschnitt 2.2).

[2] Hierzu wurden lineare Regressionsanalysen durchgeführt, mit den Problem-Items „Bindung/Gewinnung von ÜbungsleiterInnen und TrainerInnen“ sowie „Qualifizierung unser ÜbungsleiterInnen und TrainerInnen“ als abhängige Variablen und den verschiedenen Items der Unterstützungsleistungen als unabhängige Variablen.

Zieht man ergänzend die Verteilung der Nutzung von verschiedenen Unterstützungsleistungen der Vereine für ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen heran, so zeigt sich folgendes Bild: Über ein Drittel der reinen Fußballvereine setzt sehr stark auf die Kostenübernahme von Fort- und Weiterbildungen für die ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen und weitere 30 % der Vereine geben an, stark auf diese Maßnahme zu setzen. Weiterhin gibt jeweils rund ein Fünftel der reinen Fußballvereine an, sehr stark auf die Bereitstellung von Sportbekleidung bzw. Sportschuhen sowie auf Beitragsminderungen zur Unterstützung der ehrenamtlichen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu setzen. Auffällig ist andererseits, dass rund 45 % der reinen Fußballvereine Beitragsminderungen für ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen gar nicht nutzen. Auch Fahrtkostenzuschüsse werden von mehr reinen Fußballvereinen gar nicht genutzt (36 %) als sehr stark oder stark genutzt (31 %; vgl. Abb. 22).

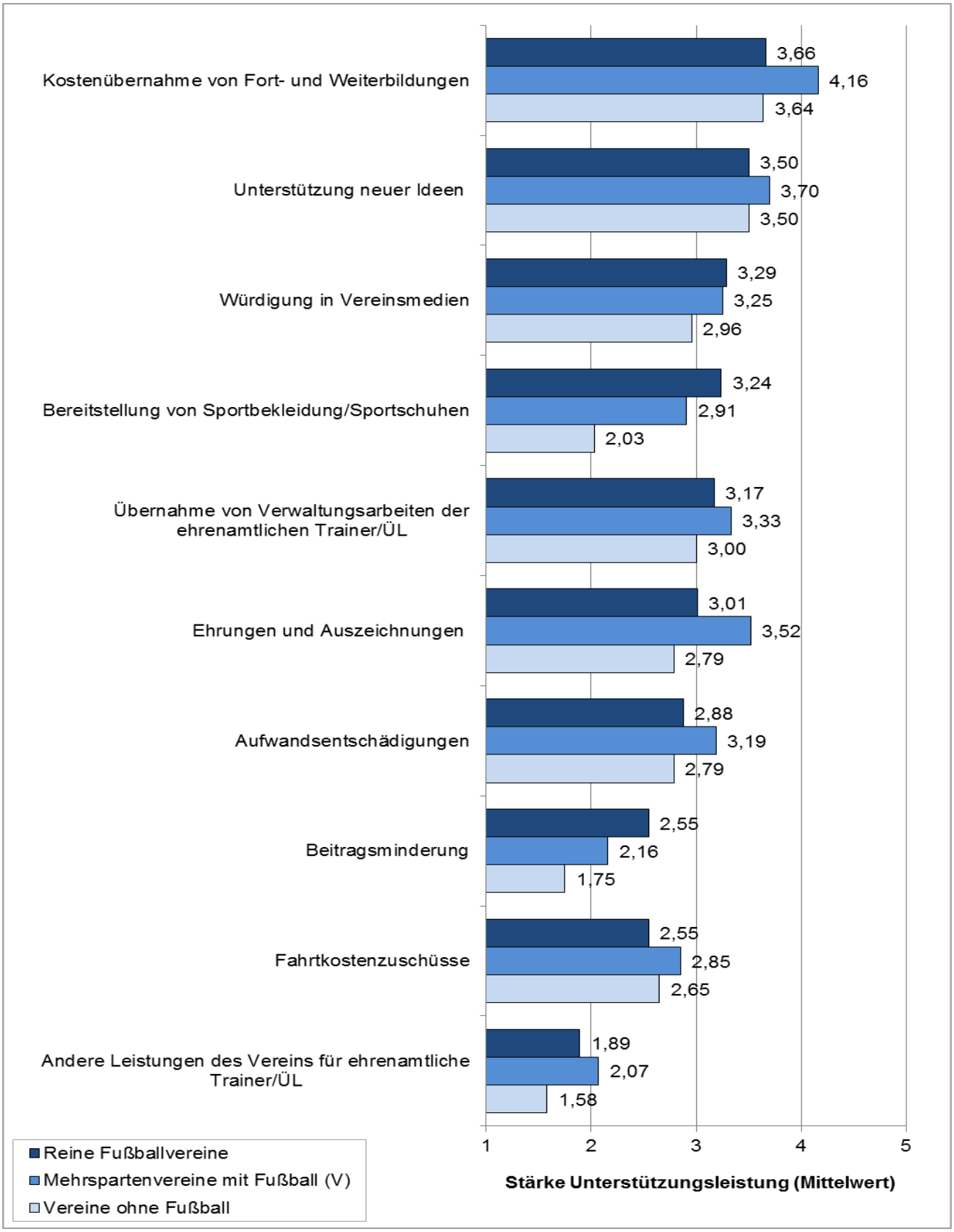

Abb. 21: Unterstützungsleistungen der Vereine für ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (1="gar nicht" bis 5="sehr stark"; V=bezieht sich auf den Gesamtverein).

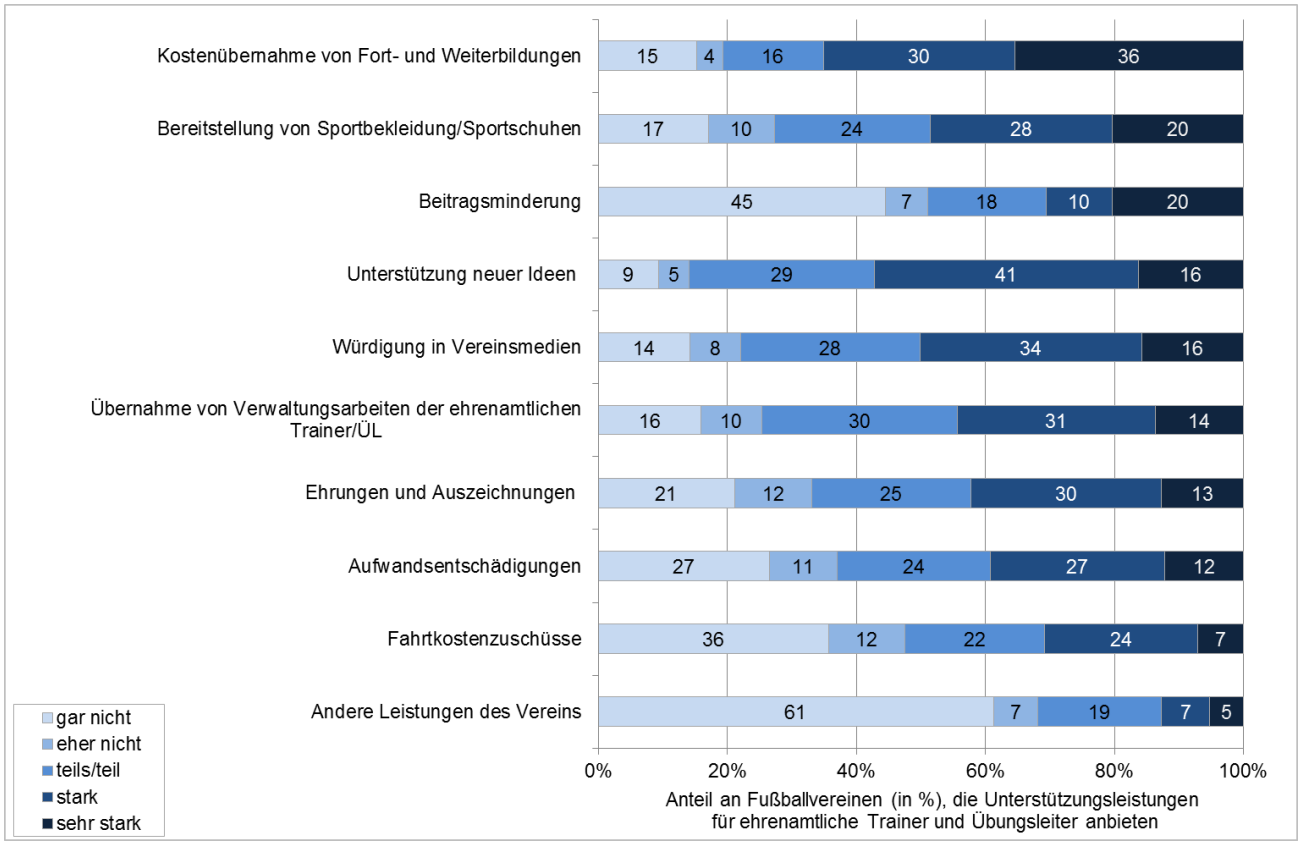

Abb. 22: Verteilung der Nutzung von Unterstützungsleistungen der reinen Fußballvereine für ehrenamtliche TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (Anteil an Vereinen in %).

5.2 Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder

Um ihre ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu motivieren und zu unterstützen, setzen die Fußballvereine unterschiedliche Maßnahmen ein. Reine Fußballvereine setzen bei der Unterstützung ihrer ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder vor allem auf die Unterstützung neuer Ideen der Vorstände, d.h. die Vereine gewähren Gestaltungsfreiräume. Weiterhin übernehmen die reinen Fußballvereine Kosten für Fort- und Weiterbildungen, würdigen die Vorstandsmitglieder in den Vereinsmedien und nutzen Ehrungen und Auszeichnungen (vgl. Abb. 23).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Mehrspartenvereinen mit Fußballangebot und Vereinen ohne Fußballangebot. Einzig die Unterstützung der Vorstandsmitglieder durch Fahrtkostenzuschüsse ist bei Vereinen ohne Fußballangebot stärker ausgeprägt als bei Vereinen mit Fußballangebot (vgl. Abb. 23).

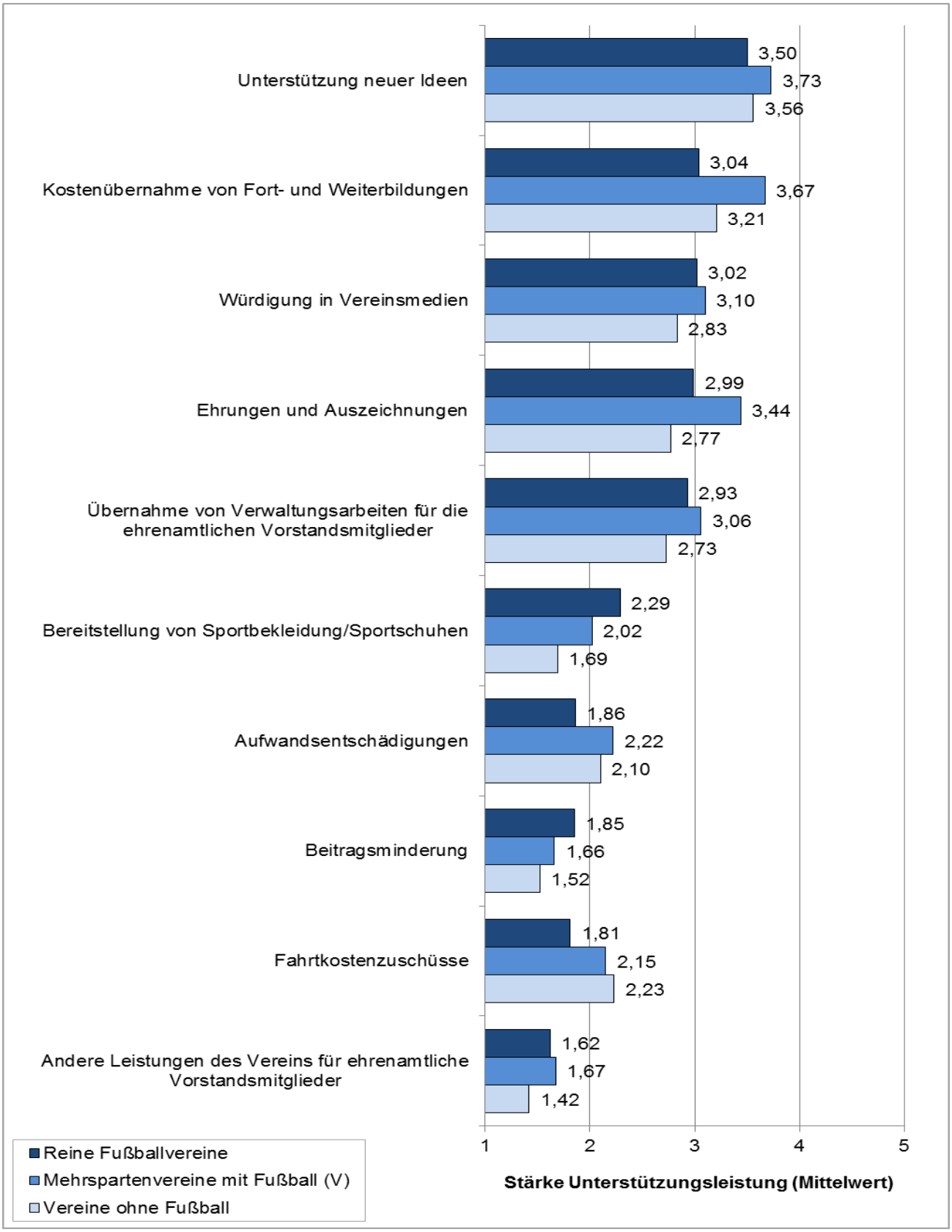

Abb. 23: Unterstützungsleistungen der Vereine für ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“; V=bezieht sich auf den Gesamtverein).

Blickt man auch hier auf die Verteilung der Nutzung der einzelnen Unterstützungsleistungen der reinen Fußballvereine für die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder, so zeigt sich folgendes Bild: Gut ein Viertel der reinen Fußballvereine gibt an, sehr stark auf die Kostenübernahme für Fort- und Weiterbildungen zu setzen, um die Vorstandsmitglieder zu entlasten. Allerdings geben auch 30 % der Vereine an, diese Maßnahme gar nicht zu nutzen. Weiterhin setzt gut ein Fünftel der Fußballvereine stark darauf, den Vorstandsmitgliedern vermehrt Freiräume zu gewähren, um neue Ideen umsetzen zu können. Zudem geben weitere 38 % der Vereine an, diese Maßnahme stark zum Einsatz zu bringen. Ehrungen und Auszeichnungen sowie die Würdigung in den Vereinsmedien wird von jeweils gut 40 % der reinen Fußballvereine stark oder sogar sehr stark genutzt. Andererseits kommen Beitragsminderungen bei rund zwei Dritteln der reinen Fußballvereine gar nicht als Unterstützungsleistung zum Einsatz. Ebenfalls gar nicht genutzt werden Fahrtkostenzuschüsse sowie Aufwandsentschädigungen von mehr als 60 % der reinen Fußballvereine (vgl. Abb. 24).

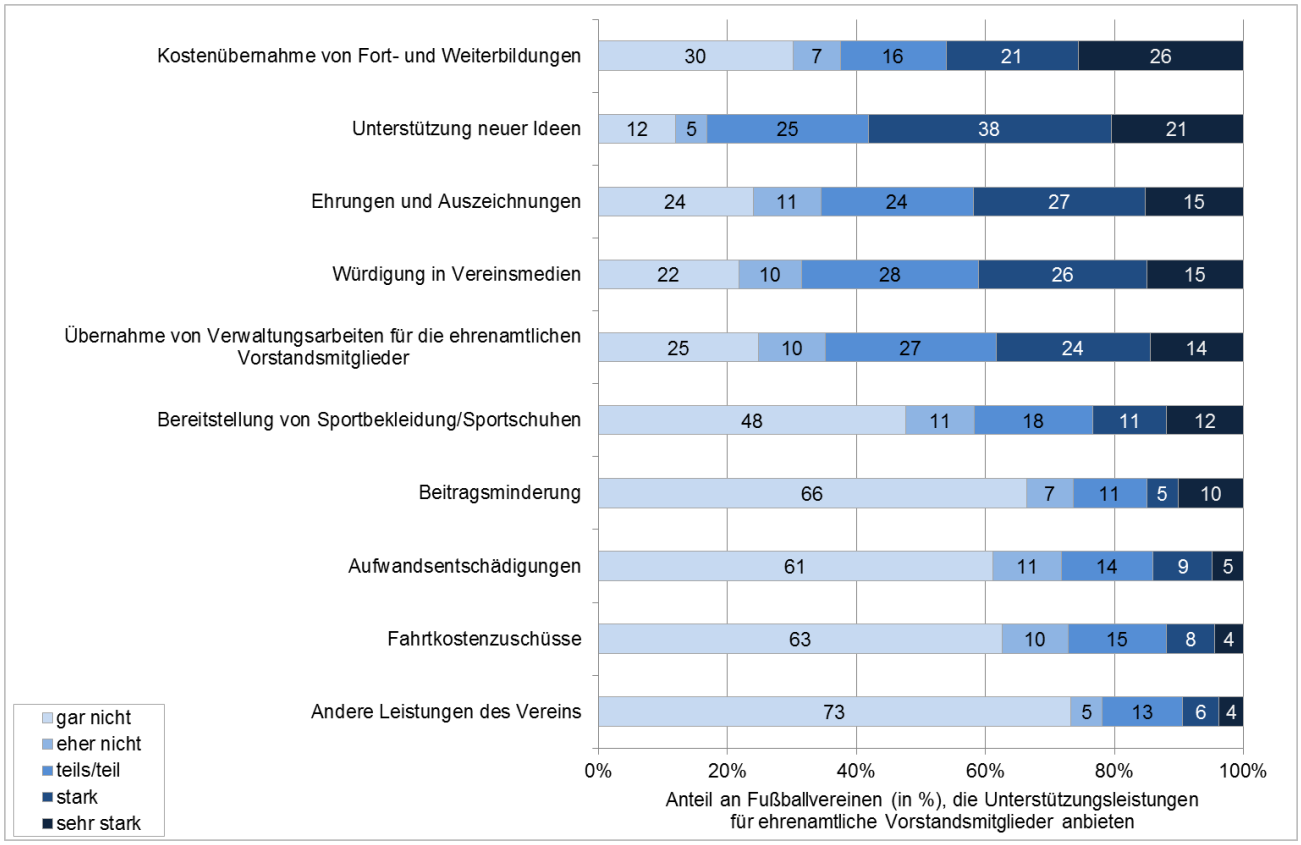

Abb. 24: Verteilung der Nutzung von Unterstützungsleistungen der reinen Fußballvereine für ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (Anteil an Vereinen in %).

6 Evidenzbasierte Gewinnungs- / Bindungsstrategien

Fußballvereine ergreifen verschiedene Maßnahmen zur Bindung und Gewinnung von Ehrenamtlichen, sowohl auf der Vorstandsebene (ehrenamtliche FunktionsträgerInnen) als auch auf der Ausführungsebene (TrainerInnen, ÜbungsleiterInnen, SchiedsrichterInnen).

Der Sportentwicklungsbericht 2015/2016 zeigte, dass sowohl die reinen Fußballvereine wie auch die Mehrspartenvereine mit Fußball bei den Maßnahmen zur Bindung und Gewinnung Ehrenamtlicher insbesondere auf den persönlichen Kontakt setzen. Über 75 % der reinen Fußballvereine und sogar knapp 80 % der Mehrspartenvereine mit Fußball versuchen demnach, ihre Ehrenamtlichen durch persönliche Gespräche zum Weitermachen zu motivieren. Zudem organisieren rund zwei Drittel der Vereine gesellige Veranstaltungen, Gemeinschaftsabende und Feiern, um das „Wir-Gefühl“ im Verein zu stärken und ähnlich hohe Anteile unter den reinen Fußballvereinen und Mehrspartenvereinen rekrutieren ihre Ehrenamtlichen mit Hilfe bestehender Ehrenamtlicher und Mitglieder. Darüber hinaus bietet immerhin über ein Drittel der reinen Fußballvereine seinen Ehrenamtlichen Weiterbildungsmaßnahmen an (z.B. Lehrgänge, Schulungen, Seminare, Aus- und Weiterbildung etc.). Bei den Mehrspartenvereinen mit Fußball liegt dieser Anteil sogar bei 56 %.

Etwas mehr als ein Viertel der reinen Fußballvereine erwartet, dass sich alle Mitglieder ehrenamtlich engagieren. Dies trifft auch auf Eltern von Kindern zu, die Mitglied im Verein sind. Ebenfalls rund ein Viertel der Vereine (23 % bei den reinen Fußballvereinen und 26,6 % bei den Mehrspartenvereinen mit Fußball) motiviert die Ehrenamtlichen durch direkte oder indirekte finanzielle Anreize (z.B. Beitragsbefreiung, Beitragsminderung, Kostenübernahme für Ausrüstung, etc.). Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zu Vereinen ohne Fußball, wo der entsprechende Anteil nur bei 12,6 % liegt. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Maßnahmen, die darauf abzielen, Ehrenamtliche von außerhalb des Vereins zu rekrutieren (z.B. durch Ausschreibungen freier ehrenamtlicher Positionen auf der Homepage des Vereins, in sozialen Netzwerken wie z.B. Facebook, in Zeitungen etc.). Solche Maßnahmen werden ebenfalls verstärkt von Fußballvereinen eingesetzt im Vergleich zu Vereinen ohne Fußball. Darüber hinaus hat rund jeder zehnte Fußballverein eine Person, die speziell für die Bindung und Gewinnung von Ehrenamtlichen verantwortlich ist. Allerdings haben nur rund 3 % der Fußballvereine eine schriftliche Strategie zur Bindung bzw. Gewinnung von Ehrenamtlichen verfasst. In den reinen Fußballvereinen liegt dieser Anteil noch etwas höher (3,2 %) als in den Mehrspartenvereinen mit Fußball (2,8 %). In rund 2 % der reinen Fußballvereine gibt es darüber hinaus weitere Maßnahmen zur Bindung und Gewinnung Ehrenamtlicher. Bei den Mehrspartenvereinen beläuft sich dieser Anteil auf 3,6 %. Letztlich geben knapp 10 % der reinen Fußballvereine an, keine besonderen Maßnahmen zur Bindung bzw.

Gewinnung von Ehrenamtlichen durchzuführen. Bei den Vereinen ohne Fußball liegt dieser Anteil allerdings noch deutlich höher, nämlich bei 15,6 % (vgl. Abb. 25).

Die Fußballvereine wurden bereits in der 4. Welle des Sportentwicklungsberichts (2011/2012) zu den ergriffenen Maßnahmen zur Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen befragt. Auch hier zeigte sich, dass in erster Linie Gespräche, direkte Ansprachen und Überzeugungsversuche zum Einsatz kamen, um den Problemen in den Bereichen der Gewinnung von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen und TrainerInnen, bzw. ÜbungsleiterInnen zu begegnen. Zudem wurde bei der Gewinnung von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen verstärkt auf Öffentlichkeitsarbeit gesetzt.

Gefragt nach dem Erfolg der beschriebenen Maßnahmen sagten über 50 % der reinen Fußballvereine, die entsprechende Maßnahmen ergriffen hatten, dass diese in Bezug auf die Gewinnung ehrenamtlicher FunktionsträgerInnen erfolgreich waren. Knapp darunter lag die Erfolgsquote bei der Bindung (46,1 %) und Motivation (47,9 %) von ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen. Die Regelung der Nachfolge war bei 42,3 % erfolgreich und die Förderung der Kompetenzen lag bei 39,4 %.

Ein ähnliches Bild zeigte sich bei den Erfolgsquoten der ergriffenen Maßnahmen zur Gewinnung von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. Gefragt nach dem Erfolg der beschriebenen Maßnahmen sagten über die Hälfte der reinen Fußballvereine, die entsprechende Maßnahmen ergriffen hatten, dass diese in Bezug auf die Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen erfolgreich waren. Knapp die Hälfte der Vereine war mit den Maßnahmen zur Regelung der Nachfolge und Motivation der TrainerInnen bzw. ÜbungsleiterInnen erfolgreich. Wie bereits bei den ehrenamtlichen FunktionsträgerInnen zeigte sich auch bei den TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen die geringste Erfolgsquote bei den Maßnahmen zur Förderung der Kompetenzen (40,4 %).

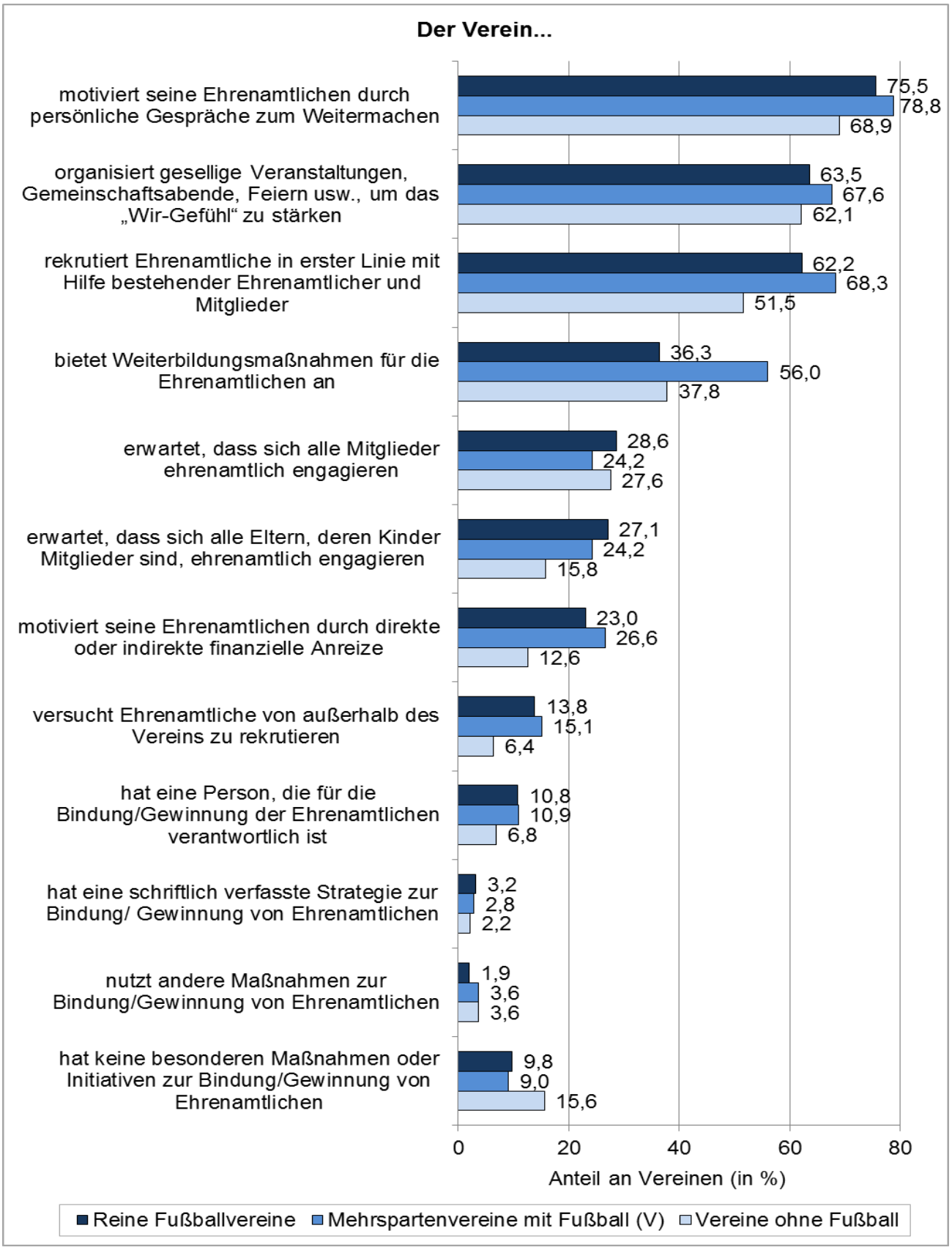

Abb. 25: Maßnahmen zur Bindung und Gewinnung ehrenamtlich Engagierter (V=bezieht sich auf den Gesamtverein).

7 Bildung und Qualifizierung von FußballtrainerInnen

7.1 Qualifizierung und Lizenzstatus

Die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball verfügen über unterschiedliche Ausbildungen und Qualifizierungen. So geben rund 35 % an, im Besitz einer gültigen Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes zu sein und weitere gut 8 % verfügen weiterhin über eine nicht mehr gültige Lizenz. Darüber hinaus haben knapp 5 % eine Ausbildung eines Fachverbandes oder Landessportbundes ohne Lizenz abgeschlossen und 3,4 % geben an, ein sportwissenschaftliches Studium absolviert zu haben. Ein geringer Anteil der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball, nämlich 0,6 %, gibt an, eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters absolviert zu haben und knapp 6 % haben eine sonstige Ausbildung für die Tätigkeit im Sport abgeschlossen. Knapp 45 % der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen geben an, noch keine Ausbildung für die Tätigkeit im Fußball zu haben (vgl. Tab. 6).

Tab. 6: 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)	35,1
Ich habe eine nicht mehr gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜbungsleiterIn (z.B. DOSB-Lizenz)	8,2
Ich habe eine Ausbildung eines Fachverbandes oder Landessportbundes ohne Lizenz	4,9
Ich habe ein sportwissenschaftliches Studium abgeschlossen	3,4
Ich habe eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters abgeschlossen	0,6
Ich habe eine sonstige Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport abgeschlossen	5,9
Ich habe noch keine Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport	44,7

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 knapp 23 % eine Qualifizierung als TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport haben und knapp 15 % TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport sind[3]. Weiterhin geben gut 8 % an, als ÜbungsleiterInnen für den Breitensport qualifiziert zu sein. Tendenziell

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

weniger Befragte (1,8 %) verfügen über eine JugendleiterIn-Card, die sogenannte „Juleica“ (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: Qualifizierungen der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball.

	Anteil (in %)
TrainerIn für den sportartspezifischen Breitensport (Qualifizierung über einen Fachverband)	22,9
TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen Fachverband)	14,7
ÜbungsleiterIn Breitensport	8,2
Juleica	1,8
keine der genannten Qualifizierungen	2,1

Ergänzend zu den erworbenen Qualifizierungen wurde auch die jeweils erreichte Lizenzstufe abgefragt (vgl. Tab. 8).

Tab. 8: 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	89,0
	Trainer/-in B Breitensport	10,4
	Trainer/-in A Breitensport	0,6
TrainerIn für den sportartspezifischen Leistungssport (Qualifizierung über einen Fachverband)	Trainer/-in C Leistungssport	44,8
	Trainer/-in B- Leistungssport	49,5
	Trainer/-in A- Leistungssport	5,7
	Diplom-Trainer/-in	0,0
ÜbungsleiterIn Breitensport	ÜL-C sportartübergreifender Breitensport	85,7
	ÜL-B sportartübergreifender Breitensport	10,7
	ÜL-B Sport in der Prävention	1,8
	ÜL-B Sport in der Rehabilitation	1,8

Der Großteil der TrainerInnen für den sportartspezifischen Breitensport gibt an, über eine C-Lizenz zu verfügen (89,0 %). Gut 10 % sind in Besitz einer B-Lizenz und 0,6 % verfügen über eine A-Lizenz. Ähnlich verhält es sich bei den ÜbungsleiterInnen im Breitensport, wo rund 85 % der ÜbungsleiterInnen eine C-Lizenz besit-

zen, gut 10 % eine B-Lizenz und jeweils 1,8 % eine B-Lizenz in den Bereichen Sport in der Prävention und Sport in der Rehabilitation. Ein anderes Bild zeigt sich hingegen bei den TrainerInnen für den sportartspezifischen Leistungssport im Fußball. Knapp die Hälfte der TrainerInnen verfügt über eine B-Lizenz, gefolgt von knapp 45 % C-Lizenz-InhaberInnen und 5,7 % A-Lizenz-InhaberInnen. Unter den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball waren keine Diplom-TrainerInnen (vgl. Tab. 8).

7.2 Kostenübernahme von Qualifizierungsmaßnahmen

Bereits in Welle fünf (2013/2014) wurden die Fußballvereine zur Qualifizierung ihrer hauptamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen befragt. Um qualitativ hochwertige Sportangebote anbieten zu können, ist die Qualifizierung der haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen ein entscheidender Faktor. Bei gut einem Fünftel der reinen Fußballvereine gab es daher eine zuständige Person, die sich speziell um die Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen kümmerte. Bei den Mehrspartenvereinen lag dieser Wert bei 26,5 % bzw. insgesamt rund 5.600 Vereinen.

Die Höhe des Jahresbudgets, welches 2012 durchschnittlich von den Vereinen für Aus- und Weiterbildungsprogramme von hauptamtlichen und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen bereitgestellt wurde, war im Vergleich zu 2008 stabil geblieben. Durchschnittlich hatten die reinen Fußballvereine im Jahr 2012 rund € 610 für solche Programme veranschlagt, bei den Mehrspartenvereinen mit Fußball lag das Budget bei durchschnittlich rund € 930 (vgl. Tab. 9).

Tab. 9: Aus- und Weiterbildung der haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sowie Entwicklung dieses Anteils (V=bezieht sich auf den Gesamtverein).

	Reine Fußballvereine	Mehrspartenvereine mit Fußball (V)	Vereine ohne Fußball
Anteil an Vereinen mit zuständiger Person (in %)	20,4	26,5	26,7
Vereine Gesamt	950	5.570	-
Index (2009=0)			-20,0***
Jahresbudget 2012 für die Aus- & Weiterbildung (Mittelwert in €)	612,-	926,-	513,-

Die Mehrheit der reinen Fußballvereine (56,2 %) trug die Kosten für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in vollem Umfang. Hier zeigten sich zudem seit 2009 signifikante Zuwächse, d.h. eine steigende Anzahl an Vereinen kam für die Übernahme der Kosten auf. Das gleiche Bild zeigte sich in den Mehrspartenvereinen mit Fußball, wo sogar 61,5 % der Vereine die Kosten trugen. Weiterhin gab es bei etwa ei-

nem Drittel der Mehrspartenvereine mit Fußball eine Kostenteilung zwischen dem Verein und dem entsprechenden Mitarbeiter bzw. der entsprechenden Mitarbeiterin. Bei den reinen Fußballvereinen lag dieser Anteil mit 27,7 % niedriger und war zudem im Vergleich zu 2009 signifikant rückläufig. Dass der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin die Kosten für ihre Ausbildung bzw. Weiterbildung komplett allein tragen muss, kam in 12,6 % der reinen Fußballvereine bzw. knapp 5 % der Mehrspartenvereine mit Fußball vor. Zudem gab es in 3,5 % der reinen Fußballvereine bzw. 2 % der Mehrspartenvereine mit Fußball weitere Möglichkeiten der Kostenträgerschaft (vgl. Tab. 10).

Tab. 10: Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und deren Entwicklung (V=bezieht sich auf den Gesamtverein).

	Reine Fußballvereine	Mehrspartenvereine mit Fußball (V)	Vereine ohne Fußball
	Anteil an Vereinen (in %)		
Der Verein übernimmt in der Regel die Kosten im gesamten Umfang	56,2	61,5	51,5
Index Kostenübernahme Verein (2009=0)	+30,6*	+11,7*	
Teilweise der Verein, teilweise MitarbeiterIn	27,7	31,6	32,5
Index Kostenübernahme Verein und MitarbeiterIn (2009=0)	-40,5*		
MitarbeiterIn trägt in der Regel die Kosten im gesamten Umfang	12,6	4,9	11,9
Sonstige	3,5	2,0	4,1
	Vereine Gesamt		
Der Verein übernimmt in der Regel die Kosten im gesamten Umfang	2.610	12.920	-
Teilweise der Verein, teilweise MitarbeiterIn	1.290	6.640	-
MitarbeiterIn trägt in der Regel die Kosten im gesamten Umfang	590	1.030	-
Sonstige	160	420	-

7.3 Weiterbildungsbereitschaft

Im Hinblick auf das zukünftige Engagement in den Fußballvereinen zeigt sich, dass sowohl Vorstandsmitglieder als auch TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen überwiegend planen, ihr Engagement das ganze Jahr über zu betreiben und dieses auch in der nächsten Saison weiterzuführen. In Bezug auf die Fortbildungsbereitschaft zeigen TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen eine weitaus stärkere Bereitschaft zur Fortbildung als Vorstandsmitglieder. Dagegen stimmen die befragten Vorstandsmitglieder weniger den Aussagen zu, in den nächsten 12 Monaten aus dem Verein auszutreten bzw. für einen anderen Verein tätig zu werden (vgl. Abb. 26).

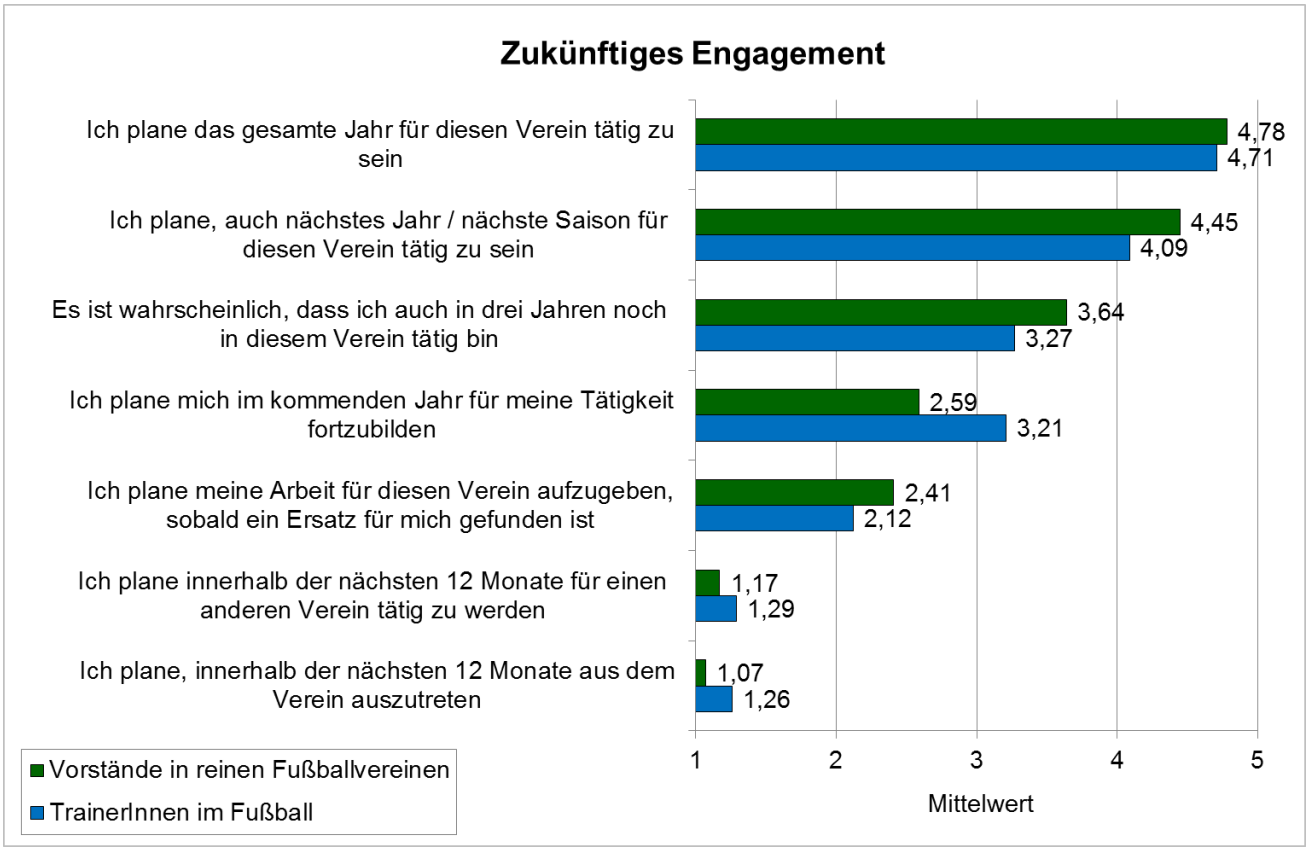

Abb. 26: Zukünftiges Engagement der Personen in Fußballvereinen (1="stimme gar nicht zu" bis 5="stimme voll zu").

Betrachtet man die Verteilung der Zustimmung der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu ihrem zukünftigen Engagement, so zeigt sich, dass über 80 % überzeugt sind, die Tätigkeit in der gesamten Saison weiterzuführen. Dagegen zeigen die TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen eine weniger starke Zustimmung bei der Planung der Tätigkeit in der nächsten Saison bzw. in den nächsten drei Jahren. So plant etwa ein Fünftel der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen auch noch in drei Jahren für den Verein tätig zu sein. Zudem plant ein Viertel, sich im kommenden Jahr für die Tätigkeit weiterzubilden (vgl. Abb. 27).

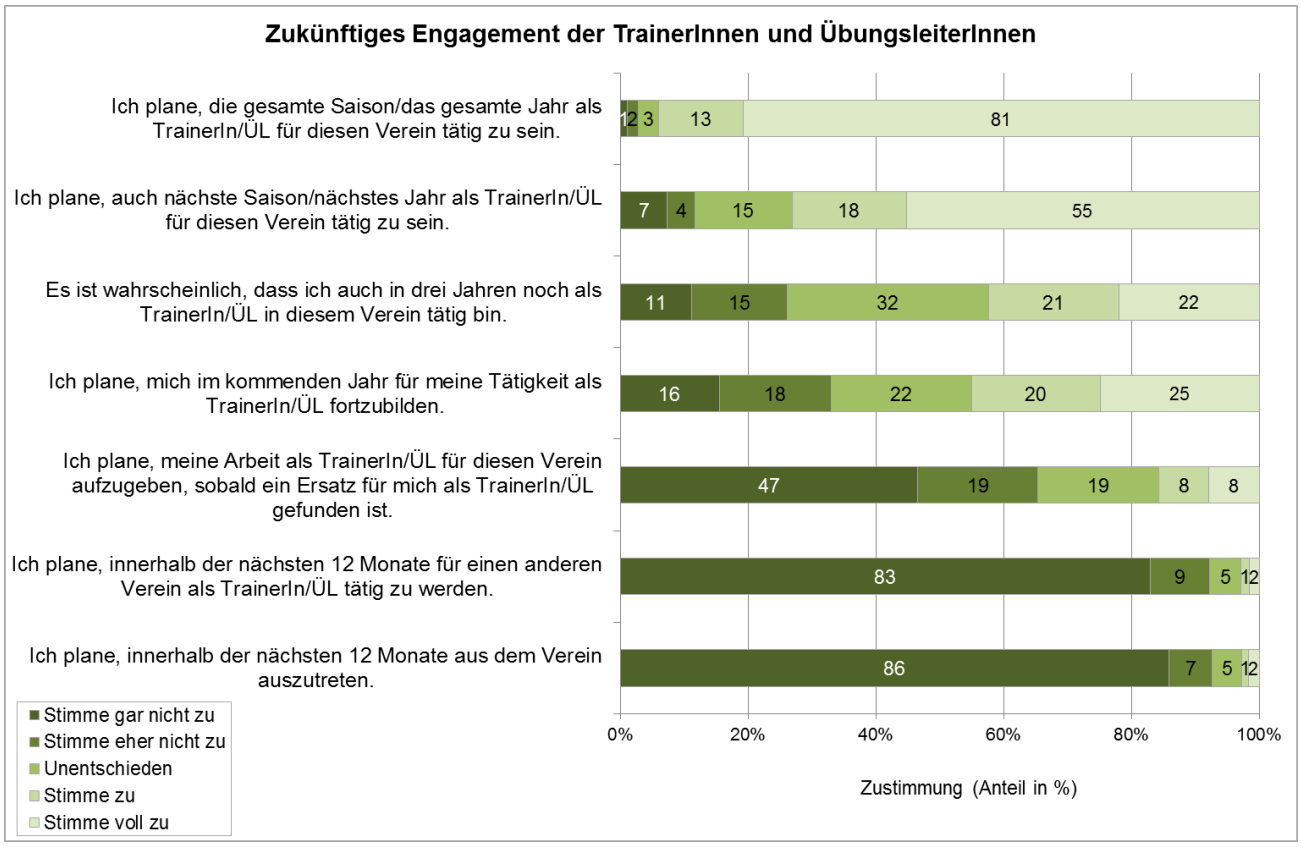

Abb. 27: Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball.

Auch die Vorstandsmitglieder planen zum großen Teil, ihre Tätigkeit im laufenden Jahr weiterzuführen bzw. die Tätigkeit auch im kommenden Jahr auszuüben. Ähnlich wie bei den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sinkt die Zustimmung im Hinblick auf die Planung der Tätigkeit in den kommenden drei Jahren. Ehrenamtliche im Fußball scheinen sich demnach tendenziell eher nicht langfristig binden bzw. festlegen zu wollen. Insgesamt zeigen die Vorstandsmitglieder eine etwas weniger starke Fortbildungsbereitschaft als die befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen. So stimmen lediglich 6 % der Befragten Vorstandsmitglieder voll zu, sich im kommenden Jahr für ihre Tätigkeit fortbilden zu wollen (vgl. Abb. 28), während es bei den befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen 25 % waren (vgl. Abb. 27).

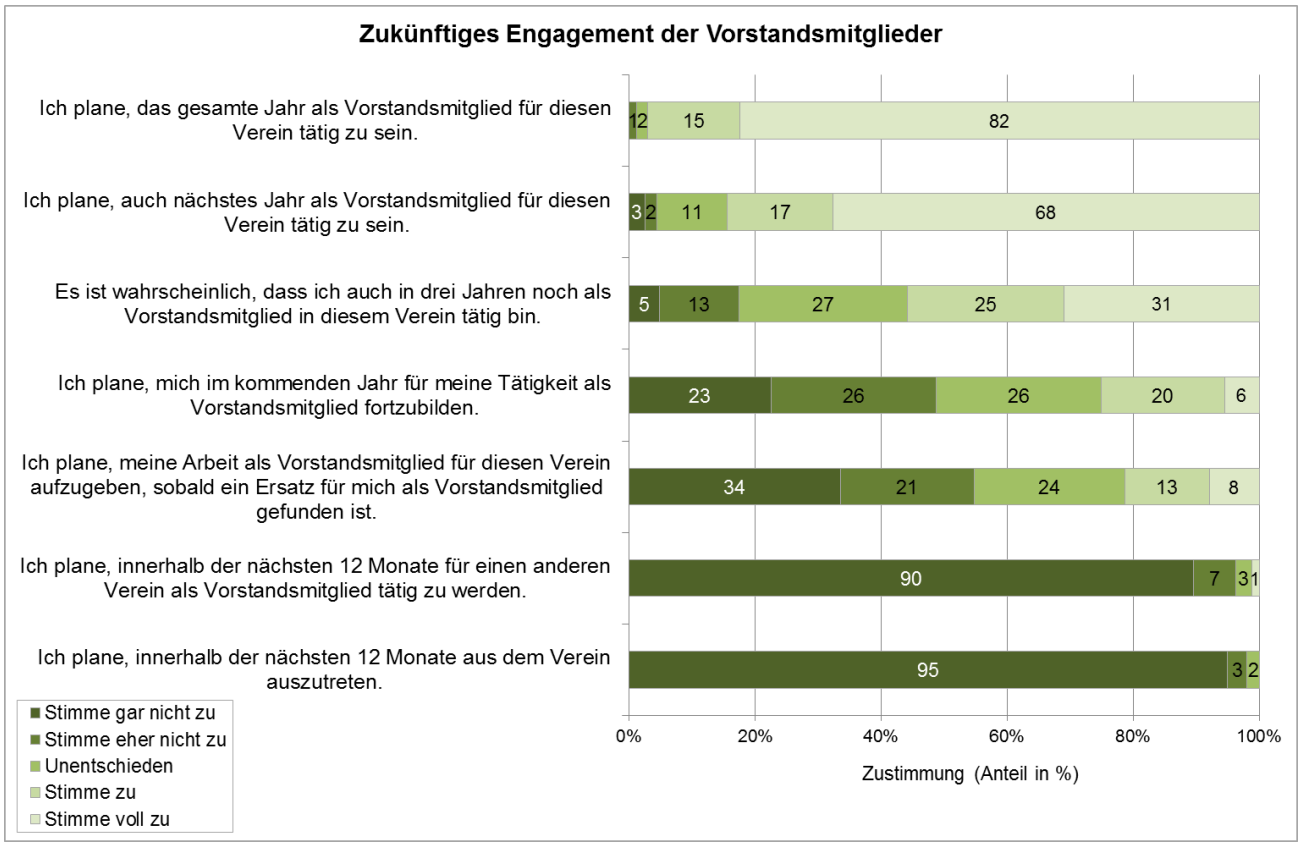

Abb. 28: Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der Vorstandsmitglieder im Fußball.

Um die Einflussfaktoren auf die Fortbildungsbereitschaft der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen zu untersuchen, wurde eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt. Als abhängige Variable wurde die Fortbildungsbereitschaft der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen innerhalb der nächsten 12 Monate verwendet. Als unabhängige Variablen dienten sowohl individuelle Faktoren (u.a. Motivation, Ausbildung, Zufriedenheit), als auch organisationale Faktoren (u.a. Sportangebot, Unterstützungsleistungen). Zudem wurde berücksichtigt, ob Fußball die Hauptsportart der befragten TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen ist, um zu untersuchen, ob TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball sich in ihrer Fortbildungsbereitschaft und Planung des weiteren Engagements signifikant zu TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in anderen Sportarten unterscheiden (vgl. Tab. 11).

Tab. 11: Variablenübersicht der linearen Regressionsanalyse der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen.

Variable	Beschreibung	Skalierung
Abhängige Variable (1=stimme gar nicht zu, 5=stimme voll zu)		
Fortbildungsbereitschaft	Ich plane mich im kommenden Jahr für meine Tätigkeit fortzubilden	Ordinal
Unabhängige Variablen: Individuelle Faktoren		
Allgemeiner Nutzen		
AN_Wissen	Mein Wissen und Können schränken mich in meiner Tätigkeit ein (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“	Ordinal
AN_Trainer_in3Jahren	Es ist wahrscheinlich, dass ich auch in drei Jahren noch als TrainerIn / ÜbungsleiterIn in diesem Verein tätig bin (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“	Ordinal
AN_Weiterentwicklung	Ich übe meine Tätigkeit aus, um mich persönlich weiterzuentwickeln (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“)	Ordinal
AN_Wissen_teilen	Ich übe meine Tätigkeit aus, um mein Wissen und meine Fähigkeiten mit anderen zu teilen (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“)	Ordinal
AN_Lernen	Ich übe meine Tätigkeit aus, weil ich Dinge lernen will, die ich in anderen Bereichen anwenden kann (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“)	Ordinal
AN_Std_Hauptsportart	Anzahl Übungs-/Trainingsstunden in der Hauptsportart (in Stunden)	Metrisch
Finanzieller Nutzen		
FN_Aufwandsentschädigung	Keine Aufwandsentschädigung (1=ja)	Nominal
FN_Fahrtkosten	Fahrtkosten vom Verein erstattet (1=ja)	Nominal
Individuelle Ressourcen		
IR_Arbeitszeit	Wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden)	Metrisch
IR_Betreuungszeit	Wöchentlicher Aufwand für die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftiger Angehöriger (in Stunden)	Metrisch

Variable	Beschreibung	Skalierung
IR_Bildung	Bildungsniveau (1=kein Abschluss bis 6=Universitäts-/Fachhochschulabschluss)	Ordinal
IR_gültige_Lizenz	Ich habe eine aktuell gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜL (z.B. DOSB-Lizenz) (1=ja)	Nominal
IR_ungültige_Lizenz	Ich habe eine nicht mehr gültige Lizenz eines Fachverbandes oder Landessportbundes als TrainerIn oder ÜL (1=ja)	Nominal
IR_Ausb_Fachverband	Ich habe eine Ausbildung eines Fachverbandes oder Landessportbundes ohne Lizenz (1=ja)	Nominal
IR_Sportstudium	Ich habe ein sportwissenschaftliches Studium abgeschlossen (1=ja)	Nominal
IR_Ausb_Kommerziell	Ich habe eine Ausbildung eines kommerziellen Anbieters abgeschlossen (1=ja)	Nominal
IR_Ausb_sonst	Ich habe eine sonstige Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport abgeschlossen (1=ja)	Nominal
IR_keine_Ausbildung	Ich habe noch keine Ausbildung für meine Tätigkeit im Sport (1=ja)	Nominal
Organisations-Ressourcen (Mikro-Ebene)		
ORmi_Entw_eingeschränkt	Meine Entwicklungsmöglichkeiten sind ziemlich eingeschränkt (1=“stimmt gar nicht“ bis 5=“stimmt völlig“)	Ordinal
ORmi_Fortbildmöglichkeiten	Zufriedenheit mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“)	Ordinal
ORmi_Lernmaterialien	Zufriedenheit mit der Bereitstellung geeigneter Lehr- und Unterrichtsmaterialien (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“)	Ordinal
ORmi_Unterst_Verein	Zufriedenheit mit der fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verein (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“)	Ordinal
ORmi_Unterst_Ideen	Zufriedenheit mit der Unterstützung neuer Ideen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“)	Ordinal
Kovariaten individuell		
Alter	Alter in Jahren	Metrisch

Variable	Beschreibung	Skalierung
Geschlecht	Geschlecht (Weiblich=1)	Nominal
Breitensport	Im sportartübergreifender Breitensport tätig (1=ja)	Nominal
Fitnesssport	Im Fitnesssport tätig (1=ja)	Nominal
Gesundheitssport	Im Gesundheitssport tätig (1=ja)	Nominal
Sportartspez_Wettkampfsport	Im sportartspezifischen Wettkampfsport tätig (1=ja)	Nominal
Sportartspez_Sport	Im sportartspezifischen Sport ohne Wettkampfbeteiligung tätig (1=ja)	Nominal
Zufriedenheit	Zufriedenheit mit der Tätigkeit als TrainerIn/ÜL (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“)	Ordinal
Unabhängige Variablen: Organisationale Faktoren		
Organisations-Ressourcen (meso)		
ORme_Würdigung	Würdigung in Vereinsmedien (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Ehrungen	Ehrungen und Auszeichnungen (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Ideen	Unterstützung neuer Ideen (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Verwaltungstätigkeiten	Übernahme von Verwaltungstätigkeiten (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Fahrtkostenzuschüsse	Fahrtkostenzuschüsse (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Aufwand	Aufwandsentschädigungen (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Kostenübernahme	Kostenübernahme von Fort- und Weiterbildungen (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Sportkleidung	Bereitstellung von Sportbekleidung/Sportschuhen (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Beitragsminderung	Beitragsminderung (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Wert_Fortbildung	Unser Verein legt Wert auf die Fort- und Weiterbildung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“)	Ordinal

Variable	Beschreibung	Skalierung
ORme_Wert_Qualifizierung	Unser Verein legt Wert auf die Qualifizierung seiner ÜbungsleiterInnen und TrainerInnen (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“)	Ordinal
ORme_Wert_bessermachen	Unser Verein legt Wert darauf, Bisheriges besser zu machen (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“)	Ordinal
ORme_Wert_entwickeln	Unser Verein legt Wert darauf, Neues zu entwickeln (1=“stimme gar nicht zu“ bis 5=“stimme voll zu“)	Ordinal
ORme_Person_Ausbildung	Verein verfügt über eine Person, die sich um die Aus- und Weiterbildung der hauptamtlichen und/oder ehrenamtlichen VereinsmitarbeiterInnen kümmert (1=ja)	Nominal
Kontroll-Variablen		
Fußball	Fußball als Hauptsportart der TrainerIn/ÜL (1=ja)	Nominal
LSB	Landessportbund, zu dem der Verein gehört	Nominal

Die Ergebnisse der Analyse sind in Tab. 12 abgebildet. Im Hinblick auf die Fortbildungsbereitschaft zeigt sich, dass verschiedene individuelle Faktoren der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen eine Rolle spielen, was die Fortbildungsbereitschaft betrifft. Diese Faktoren sind von den Vereinen daher nur schwer bzw. nicht zu beeinflussen, sollen hier der Vollständigkeit halber aber dennoch aufgeführt werden. So zeigt sich, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die planen, auch noch in drei Jahren für den Verein tätig zu sein, die sich persönlich weiterentwickeln möchten, mehr Stunden in der Hauptsportart einsetzen, Fahrtkosten erstattet bekommen haben sowie bereits im Besitz einer gültigen Lizenz sind (eines Fachverband oder LSBs), eine Ausbildung eines Fachverbandes ohne Lizenz vorweisen oder eine Ausbildung eines kommerziellen Sportanbieters haben, eine höhere Fortbildungsbereitschaft zeigen. Zudem planen Frauen sowie ältere TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen sich eher für ihre Tätigkeit fortzubilden. Weiterhin sind TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die im sportartübergreifenden Breitensport oder Gesundheitssport tätig sind, eher bereit, sich für die Tätigkeit fortzubilden. Dagegen haben das Bildungsniveau der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, eine wahrgenommene Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine hohe Zufriedenheit mit der Unterstützung neuer Ideen einen negativen Einfluss auf die Fortbildungsbereitschaft. Letzteres mag überraschend klingen. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen, die bereits die Möglichkeit bekommen, neue Ideen einzubringen, keine Notwendigkeit einer Fortbildung sehen.

In Bezug auf die organisationalen Faktoren zeigt sich, dass in Vereinen, die eine Beitragsminderung erlassen, die Fortbildungsbereitschaft der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen höher ist. Auch das Vorhandensein einer Ansprechperson für Fort- und Weiterbildungen im Verein hat einen positiven Einfluss auf die Fortbildungsbereitschaft. Somit können Vereine durch die aktive Gestaltung im Bereich der Qualifizierung ihrer TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen einen positiven Einfluss auf deren Fortbildungsbereitschaft ausüben. Im Hinblick auf einen spezifischen Fußballeffekt lässt sich kein signifikanter Einfluss feststellen, d.h. TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen im Fußball unterscheiden sich nicht signifikant von TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in anderen Sportarten, was die Fortbildungsbereitschaft betrifft. Für spezifische Effekte der Bundesländer wurde in der Analyse ebenfalls kontrolliert.

Tab. 12: Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse der TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen (dargestellt sind die nicht-standardisierten Koeffizienten und die t-Werte).

	Fortbildungsbereitschaft TrainerInnen & ÜbungsleiterInnen	
	Koeffizient	t-stat.
AN_Wissen	0.027	0.847
AN_Trainer_in3Jahren	0.245***	8.734
AN_Weiterentwicklung	0.169***	6.365
AN_Wissen_teilen	-0.036	-1.066
AN_Lernen	0.007	0.314
AN_Std_Hauptsportart	0.021***	3.546
FN_Aufwandsentschädigung	0.043	0.618
FN_Fahrtkosten	0.161**	2.211
IR_Arbeitszeit	0.000	0.185
IR_Betreuungszeit	0.001	0.772
IR_Bildung	-0.035*	-1.683
IR_gültige_Lizenz	0.647***	5.462
IR_ungültige_Lizenz	-0.168	-1.071
IR_Ausb_Fachverband	0.296**	2.030
IR_Sportstudium	0.099	0.833
IR_Ausb_Kommerziell	0.315**	2.380
IR_Ausb_sonst	0.124	1.126
IR_keine_Ausbildung	-0.191	-1.414
ORmi_Entw_eingeschränkt	-0.049*	-1.761
ORmi_Fortbildmöglichkeiten	0.009	0.547
ORmi_Lernmaterialien	-0.016	-1.044
ORmi_Unterst_Verein	-0.013	-0.889
ORmi_Unterst_Ideen	-0.037**	-2.431
Alter	0.006***	2.597
Geschlecht	0.135**	2.121
Breitensport	0.155**	2.291
Fitnesssport	0.052	0.620
Gesundheitssport	0.150*	1.681
Sportartspez_Wettkampfsport	0.030	0.413
Sportartspez_Sport	-0.033	-0.497
Zufriedenheit	0.027	1.267
ORme_Würdigung	0.016	0.607

	Fortbildungsbereitschaft TrainerInnen & ÜbungsleiterInnen	
	Koeffizient	t-stat.
ORme_Ehrungen	-0.031	-1.318
ORme_Ideen	0.050	1.423
ORme_Verwaltungstätigkeiten	0.003	0.105
ORme_Fahrtkostenzuschüsse	0.011	0.464
ORme_Aufwand	-0.025	-1.021
ORme_Kostenübernahme	0.027	0.819
ORme_Sportkleidung	-0.030	-1.243
ORme_Beitragsminderung	0.041**	2.145
ORme_Wert_Fortbildung	-0.062	-1.058
ORme_Wert_Qualifizierung	0.076	1.123
ORme_Wert_bessermachen	0.054	0.860
ORme_Wert_entwickeln	0.025	0.559
ORme_Person_Ausbildung	0.118**	2.013
ORme_Fußball	0.009	0.097
LSB_Bayern	0.473**	2.018
LSB_Berlin	-0.085	-0.323
LSB_Brandenburg	0.443***	2.601
LSB_Bremen	0.763***	3.768
LSB_Hessen	0.330**	2.418
LSB_MecklPom	0.295	1.066
LSB_Niedersachsen	0.385***	3.478
LSB_NRW	0.209**	2.060
LSB_RheinPfalz	0.307**	2.468
LSB_Sachsen	0.194	1.474
LSB_SachsenAnhalt	0.221	1.082
LSB_Thüringen	0.176	1.062
LSB_BaWü	0.340***	3.349
LSB_Saarland	-0.057	-0.275
LSB_SchleswigHol	0.209	1.269
Konstante	0.469	1.022
Beobachtungen	2.004	
R^2	0.258	
p	<,001***	
F	14,54	

Auch bei den Vorstandsmitgliedern wurde eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt, um die Einflussfaktoren auf die Qualifizierungsbereitschaft zu untersuchen. Als abhängige Variable diente auch hier die Fortbildungsbereitschaft im nächsten Jahr. Als unabhängige Variablen wurden individuelle Faktoren (individuelle Ressourcen, Organisations-Ressourcen auf der Mikro-Ebene sowie allgemeiner Nutzen) und organisationale Faktoren herangezogen (vgl. Tab. 13).

Tab. 13: Variablenübersicht der linearen Regressionsanalyse der Vorstandsmitglieder.

Variable	Beschreibung	Skalierung
Abhängige Variable (1=stimme gar nicht zu, 5=stimme voll zu)		
Fortbildungsbereitschaft	Ich plane mich im kommenden Jahr für meine Tätigkeit fortzubilden	Ordinal
Unabhängige Variablen: Individuelle Faktoren		
Individuelle Ressourcen		
IR_Vereinsmanager_C	Ich habe eine Vereinsmanager-Lizenz C des DOSB (1=ja)	Nominal
IR_Vereinsmanager_B	Ich habe eine Vereinsmanager-Lizenz B des DOSB (1=ja)	Nominal
IR_Jugendleiter	Ich habe eine Jugendleiter-Lizenz des DOSB (1=ja)	Nominal
IR_Vorstufe	Ich habe eine DOSB-Vorstufenqualifikation, z.B. Jugendleiterassistent, Gruppenleiter (1=ja)	Nominal
IR_Ausbildung	Ich habe eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen (1=ja)	Nominal
IR_Studium	Ich habe ein Studium mit dem Schwerpunkt BWL, Management oder Recht abgeschlossen (1=ja)	Nominal
Organisations-Ressourcen (mikro)		
ORmi_Weiterbildung	Zufriedenheit mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“)	Ordinal
ORmi_Lernmaterialien	Zufriedenheit mit der Bereitstellung geeigneter Lernmaterialien (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“)	Ordinal
ORmi_Unterstützung	Zufriedenheit mit der fachlichen Unterstützung durch den Verein (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“)	Ordinal

Variable	Beschreibung	Skalierung
ORmi_Ideen	Zufriedenheit mit der Unterstützung neuer Ideen (0=“überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=“äußerst zufrieden“)	Ordinal
Allgemeiner Nutzen		
AN_Weiterentwicklung	Ich übe die Tätigkeit aus, um mich persönlich weiterzuentwickeln (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“)	Ordinal
AN_Wissen	Ich übe die Tätigkeit aus, um mein Wissen und meine Fähigkeiten weiterzugeben (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“)	Ordinal
AN_Lernen	Ich übe die Tätigkeit aus, weil ich Dinge lernen will, die ich in anderen Bereichen anwenden kann (1=“stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=“stimme voll zu“)	Ordinal
Kovariaten individuell		
Alter	Alter in Jahren	Metrisch
Geschlecht	Geschlecht (Weiblich=1)	Nominal
Bildung	Bildungsniveau (1=kein Abschluss bis 6=Universitäts-/Fachhochschulabschluss)	Ordinal
Unabhängige Variablen: Organisationale Faktoren		
Organisations-Ressourcen (meso)		
ORme_Würdigung	Würdigung in Vereinsmedien (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Ehrungen	Ehrungen und Auszeichnungen (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_neue_Ideen	Unterstützung neuer Ideen (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Verwaltungsarbeiten	Übernahme von Verwaltungsarbeiten (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Fahrtkosten	Fahrtkostenzuschüsse (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Aufwand	Aufwandsentschädigung (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Weiterbildung	Kostenübernahme von Fort- und Weiterbildungen (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Sportkleidung	Bereitstellung von Sportbekleidung/Sportschuhen (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal

Variable	Beschreibung	Skalierung
ORme_Beitrag	Beitragsminderung (1=“gar nicht“ bis 5=“sehr stark“)	Ordinal
ORme_Wert_Fortbildung	Unser Verein legt Wert auf die Fort- und Weiterdbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern (1=“stimme gar nicht“ zu bis 5=“stimme voll zu“)	Ordinal
ORme_Wert_bessermachen	Unser Verein legt Wert darauf, Bisheriges besser zu machen (1=“stimme gar nicht“ zu bis 5=“stimme voll zu“)	Ordinal
ORme_Wert_entwickeln	Unser Verein legt Wert darauf, Neues zu entwickeln (1=“stimme gar nicht“ zu bis 5=“stimme voll zu“)	Ordinal
ORme_Person_Ausbildung	Person im Verein vorhanden, die sich um Aus- und Weiterbildung kümmert (1=ja)	Nominal
Kontroll-Variablen		
ORme_Fußball	Einspartenfußballverein (1=ja)	Nominal
LSB	Landessportbund, zu dem der Verein gehört	Nominal

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse sind in Tab. 14 zu finden. Auf individueller Ebene zeigt sich, dass bei Vorstandsmitgliedern die Vorbildung eine wichtige Rolle zu spielen scheint. So zeigen Vorstandsmitglieder, die bereits im Besitz einer Vereinsmanager-C oder -B Lizenz sind, eine höhere Fortbildungsbereitschaft. Zudem haben die Zufriedenheit mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Motive der persönlichen Weiterentwicklung einen positiven Einfluss auf die Fortbildungsbereitschaft, d.h. Vorstandsmitglieder, die mit den Angeboten ihres Vereins im Bereich der Fort- und Weiterbildung zufrieden sind, sind auch häufiger bereit, sich weiter zu qualifizieren. Dagegen planen Vorstandsmitglieder, die zufriedener sind mit der fachlichen Unterstützung durch den Verein, eher weniger sich im nächsten Jahr fortzubilden. Möglicherweise sehen sie aufgrund der gegebenen Unterstützung keinen Bedarf einer Weiterqualifizierung.

Im Hinblick auf die organisationalen Faktoren zeigt sich, dass in Vereinen, die Wert legen auf die Fortbildung ihrer ehrenamtlichen MitarbeiterInnen und Neues entwickeln wollen, die Fortbildungsbereitschaft der Vorstandsmitglieder höher ist. Zudem hat das Vorhandensein einer festen Ansprechperson für Fort- und Weiterbildungen einen positiven Effekt auf die Fortbildungsbereitschaft. Somit können Vereine die Qualifizierungsbereitschaft ihrer Vorstandsmitglieder durchaus durch gezielte Fortbildungsangebote unterstützen. Zudem wird deutlich, dass sich die Fortbildungsbereitschaft von Vorstandsmitgliedern in reinen Fußballvereinen nicht signifikant von

anderen Vorstandsmitgliedern in Vereinen ohne Fußball unterscheidet, da hier kein signifikanter Effekt nachzuweisen ist (vgl. Tab. 14).

Tab. 14: Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse der Vorstandsmitglieder (dargestellt sind die nicht-standardisierten Koeffizienten und die t-Werte).

	Fortbildungsbereitschaft Vorstandsmitglieder	
	Koeffizient	t-stat.
IR_Vereinsmanager_C	0.671***	5.68
IR_Vereinsmanager_B	0.467**	2.62
IR_Jugendleiter	0.149	1.17
IR_Vorstufe	0.224	1.47
IR_Ausbildung	0.088	1.49
IR_Studium	0.095	1.29
ORmi_Weiterbildung	0.099***	5.70
ORmi_Lernmaterialien	-0.009	-0.51
ORmi_Unterstützung	-0.029*	-2.23
ORmi_Ideen	-0.001	-0.08
AN_Weiterentwicklung	0.119***	5.58
AN_Wissen	0.028	1.24
AN_Lernen	0.042	1.90
Alter	-0.003	-1.52
Geschlecht	-0.035	-0.59
Bildung	-0.007	-0.33
ORme_Würdigung	-0.026	-1.06
ORme_Ehrungen	0.026	1.14
ORme_neue_Ideen	0.047	1.57
ORme_Verwaltungsarbeiten	0.027	1.27
ORme_Fahrtkosten	0.029	1.30
ORme_Aufwand	0.031	1.37
ORme_Weiterbildung	-0.017	-0.85
ORme_Sportkleidung	-0.022	-0.94
ORme_Beitrag	-0.003	-0.13
ORme_Wert_Fortbildung	0.081*	2.40
ORme_Wert_bessermachen	-0.060	-1.27
ORme_Wert_entwickeln	0.088*	2.38
ORme_Person_Ausbildung	0.118*	2.20
ORme_Fußball	0.052	0.49

	Fortbildungsbereitschaft Vorstandsmitglieder	
	Koeffizient	t-stat.
LSB_Hamburg	0.005	0.03
LSB_Berlin	0.016	0.09
LSB_Brandenburg	0.124	0.75
LSB_Bremen	0.007	0.02
LSB_Hessen	-0.216	-1.89
LSB_MecklPom	0.033	0.14
LSB_Niedersachsen	0.014	0.13
LSB_NRW	-0.016	-0.18
LSB_RheinPfalz	0.001	0.01
LSB_Sachsen	0.162	1.01
LSB_SachsenAnhalt	0.056	0.32
LSB_Thüringen	0.163	0.89
LSB_BaWü	-0.104	-1.03
LSB_Saarland	0.052	0.37
LSB_SchleswigHol	-0.232	-1.56
Konstante	0.698**	2.61
Beobachtungen	2.175	
R^2	0.177	
p	<,001***	
F	11,27	

8 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