



Bundesinstitut
für Sportwissenschaft



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne

Institut für Sportökonomie
und Sportmanagement



DEUTSCHER OLYMPISCHER **SPORT**BUND

Sportentwicklungsbericht 2011/2012
- Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland

Situation und Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer
Svenja Feiler, M. Sc.
Dr. Pamela Wicker

Köln, Februar 2013

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Situation in den Sportvereinen.....	2
	2.1 Grad des ehrenamtlichen Engagements	2
	2.2 Altersverteilung der ehrenamtlichen Vorstandspositionen.....	4
	2.3 Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund im Vorstand	6
3	Unterstützungsmöglichkeiten und -bedarf	13
	3.1 Determinanten von Problemen im Bereich Ehrenamt	13
	3.2 Probleme in den Bereichen Bindung und Gewinnung ehrenamtlicher Funktionsträger sowie ehrenamtlicher Trainer bzw. Übungsleiter.....	18
	3.3 Maßnahmen zur Problembewältigung und deren Erfolg	25
	3.3.1 Ehrenamtliche Funktionsträger	26
	3.3.2 Ehrenamtliche Trainer und Übungsleiter	30
4	Methode	36
	4.1 Hintergrund	36
	4.2 Stichprobe und Rücklauf.....	36
	4.3 Gewichtungen	37
	4.4 Datenauswertung.....	37
5	Literatur	38
6	Kontaktadressen.....	39

Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die Darstellung der weiblichen Form verzichtet. Die Verwendung der männlichen Form impliziert jedoch stets die gleichzeitige Berücksichtigung der weiblichen Form.

1 Zusammenfassung

Bundesweit engagieren sich durchschnittlich 9,3 % der Mitglieder in ehrenamtlichen Vorstandspositionen und sonstigen Funktionen¹. Insgesamt haben 2,7 % aller Ehrenamtlichen im Vorstand einen Migrationshintergrund. Dieser Anteil ist bei den männlichen Ehrenamtlichen höher als bei den weiblichen Ehrenamtlichen. Der Migrantenanteil unter den Ehrenamtlichen im Vorstand nimmt tendenziell mit steigender Vereinsgröße ab und steigt mit zunehmender Größe der Gemeinde, in der der Verein ansässig ist.

Verschiedene Faktoren haben einen Einfluss auf Probleme in den Bereichen ehrenamtliche Funktionsträger, Übungsleiter und Trainer sowie Kampf- bzw. Schiedsrichter. So nehmen beispielsweise größere Vereine Probleme der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern als signifikant größer wahr als sehr kleine Vereine mit bis zu 100 Mitgliedern. Probleme der Bindung und Gewinnung ehrenamtlicher Übungsleiter/Trainer nehmen sowohl mit steigender Vereinsgröße als auch mit steigender Gemeindegröße signifikant ab. Das Problem der Bindung und Gewinnung von Kampfrichtern bzw. Schiedsrichtern nimmt ebenfalls mit steigender Größe der Gemeinde, in der der Verein ansässig ist, ab.

Probleme der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern bzw. von Trainern und Übungsleitern werden bundesweit von 48,1 % bzw. 38,6 % der Vereine als groß oder sehr groß wahrgenommen. Eine detaillierte Analyse zeigt, dass die Sportvereine in Deutschland eine Reihe von Maßnahmen ergreifen, um verschiedene Facetten dieser Probleme zu lösen. Probleme in den Bereichen ehrenamtliche Funktionsträger und Trainer bzw. Übungsleiter werden größtenteils mithilfe von Gesprächen, direkter Ansprache der Mitglieder oder Überzeugungsversuchen versucht zu lösen. Diese Maßnahme wird tendenziell auch von rund der Hälfte der Vereine, die sie ergriffen haben, als erfolgreich eingestuft. Es ist aber zu beachten, dass andere Maßnahmen, die seltener zum Einsatz kommen, als erfolgreicher eingeschätzt werden. Dazu gehören finanzielle Anreize (z.B. Bezahlung, Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung) oder die Förderung des „Wir-Gefühls“ durch gesellige Veranstaltungen und Gemeinschaftsabende. Lediglich bei der Förderung von ehrenamtlichen Funktionsträgern bzw. von Trainern/Übungsleitern greifen Vereine verstärkt zu Maßnahmen, die auf Lehrgänge, Schulungen, Seminare und Ausbildung abzielen. Diese werden ebenfalls als relativ erfolgreich eingestuft.

¹ Hier wurden unter anderem Positionen wie Zeugwart, Platzwart, Materialwart, Gerätewart, Sozialwart, Frauenwart, Ehrenamtsbeauftragter, technischer Leiter, Kassenprüfer, Webmaster, Beisitzer, weiterer stellvertretender Vorsitzender und Veranstaltungswart genannt. Die Ausführungsebene (Trainer, Übungsleiter, Schiedsrichter, Kampfrichter) ist nicht dabei.

2 Situation in den Sportvereinen

Im Bundesbericht (Breuer & Feiler, 2013) liegen bereits zentrale Auswertungen zum Ehrenamt vor, auf die an dieser Stelle nicht erneut eingegangen wird. Dieser Bericht beleuchtet weitere Aspekte im Bereich Ehrenamt in Sportvereinen.

2.1 Grad des ehrenamtlichen Engagements

Zunächst wird auf den Grad des ehrenamtlichen Engagements eingegangen. Dieser Wert drückt aus, wie viel Prozent der Mitglieder eine ehrenamtliche Position im Vorstand oder sonstige Funktion² im Verein innehaben. Bundesweit liegt der Grad des ehrenamtlichen Engagements im Mittel bei 9,3 %. Der Medianwert von 6,0 % zeigt, dass in der Hälfte der Sportvereine lediglich bis zu 6,0 % der Mitglieder eine ehrenamtliche Position im Vorstand oder sonstige Funktion im Verein innehaben.

Beim Vergleich der Werte zwischen den Bundesländern zeigen sich länderspezifische Unterschiede. Der Grad des ehrenamtlichen Engagements reicht im Mittel von 5,8 % (Bremen) bis 12,2 % (Brandenburg). Wie in der bundesdeutschen Gesamtbetrachtung liegen auch in den Bundesländern die Medianwerte stets unter den Mittelwerten. Beim Ost-West-Vergleich fällt auf, dass die Werte für Vereine in den ostdeutschen Bundesländern höher ausfallen als für Vereine in den westdeutschen Bundesländern (vgl. Abb. 1). Dies könnte auf einen größeren Anteil an kleineren Vereinen in den ostdeutschen Bundesländern zurückzuführen sein.

² Hier wurden unter anderem Positionen wie Zeugwart, Platzwart, Materialwart, Gerätewart, Sozialwart, Frauenwart, Ehrenamtsbeauftragter, technischer Leiter, Kassenprüfer, Webmaster, Beisitzer, weiterer stellvertretender Vorsitzender und Veranstaltungswart genannt. Die Ausführungsebene (Trainer, Übungsleiter, Schiedsrichter, Kampfrichter) ist nicht dabei.

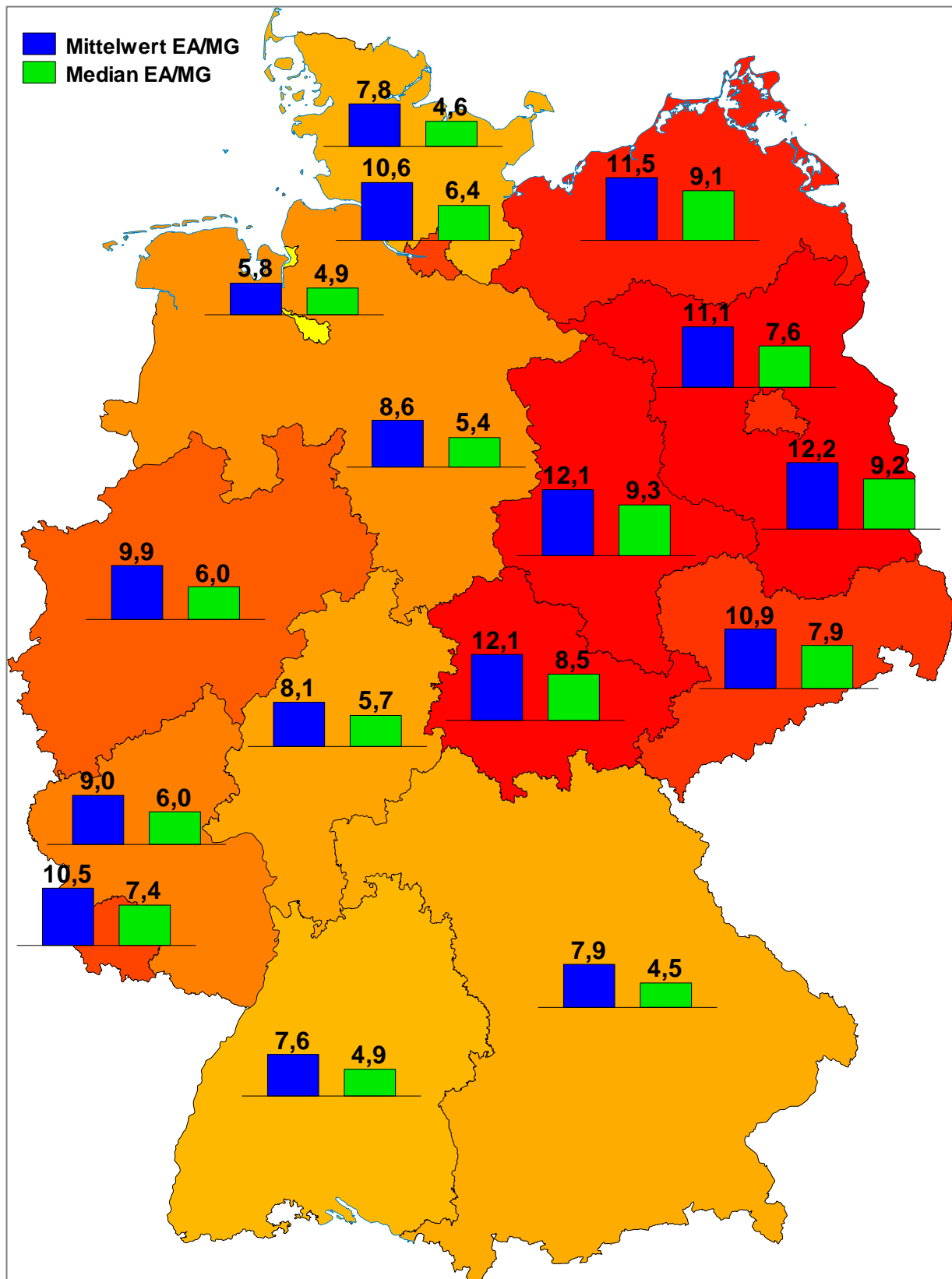


Abb. 1: Anteil an Ehrenamtlichen (EA) im Vorstand und in sonstigen Funktionen unter den Mitgliedern (MG) nach Bundesland (Mittelwert und Median in %).

2.2 Altersverteilung der ehrenamtlichen Vorstandspositionen

In der vierten Welle des Sportentwicklungsberichtes wurden die Vereine gebeten, ergänzend zu den Angaben im Bereich der ehrenamtlich Engagierten auch Angaben zum Alter der selbigen zu machen. Die Auswertung zum durchschnittlichen Alter der einzelnen ehrenamtlichen Positionen wurde bereits im Bundesgericht vorgenommen (vgl. Breuer & Feiler, 2013). An dieser Stelle soll jedoch nochmals genauer auf die Altersverteilung innerhalb der einzelnen Vorstandspositionen eingegangen werden.

Über alle Vorstandspositionen hinweg zeigt sich deutlich, dass die Altersgruppe der 41 bis 60-Jährigen am stärksten vertreten ist. Hier liegen die Anteile zwischen knapp 42 % beim Jugendwart und knapp 60 % beim stellvertretenden Vorsitzenden. Die Gruppe der über 60-Jährigen hingegen ist vor allem auf den Positionen des Vorsitzenden des Vereins (29,1 %) und beim ehrenamtlichen Geschäftsführer (27 %) zu finden. In der Abteilungsleitung eines Vereins ist, nach der Gruppe der 41 bis 60-Jährigen vor allem die mittlere Altersklasse der 27 bis 40-Jährigen zu finden (36,1 %). In keiner der weiteren Vorstandspositionen ist diese Altersgruppe so stark vertreten. Zu eher geringeren Anteilen ist die jüngere Altersgruppe der 19 bis 26-Jährigen im Vorstand deutscher Vereine vertreten, mit der Ausnahme des Jugendwartes, der in gut 21 % der Vereine von Personen dieser Altersklasse besetzt wird. Noch extremer sieht es bei den Jugendlichen unter 18 Jahren aus: am häufigsten ist diese Altersgruppe ebenfalls auf dem Posten des Jugendwartes vertreten, allerdings trifft dies nur auf 3,5 % der Vereine zu. Die Positionen des Vorsitzenden, ehrenamtlichen Geschäftsführers und Schatzmeisters bzw. Kassierers werden hingegen gar nicht von Jugendlichen besetzt (vgl. Abb. 2).

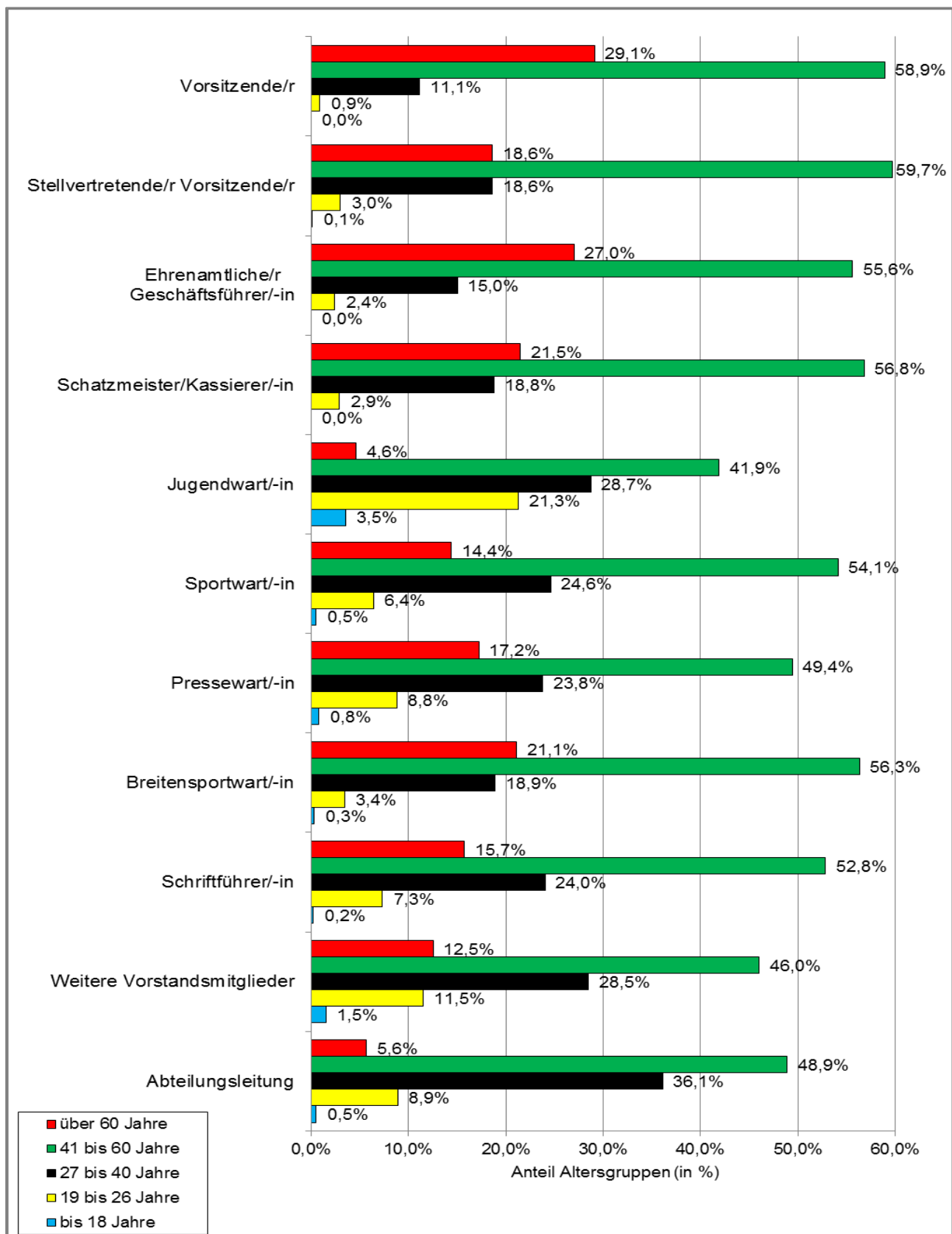


Abb. 2: Verteilung der Altersgruppen der ehrenamtlichen Vorstandspositionen (in %).

2.3 Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund im Vorstand

In diesem Abschnitt wird der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an den Ehrenamtlichen im Vorstand genauer beleuchtet. Bundesweit haben durchschnittlich 2,7 % aller Ehrenamtlichen auf der Vorstandsebene einen Migrationshintergrund. Im Vergleich dazu haben rund 5,4 % aller Mitglieder der deutschen Sportvereine einen Migrationshintergrund, wovon wiederum rund 69 % männlichen Geschlechts sind. Auch eine Differenzierung des Anteils der Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand nach Geschlecht weist auf eine Verschiebung zugunsten der Männer hin. So liegt der Anteil an männlichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund bundesweit im Durchschnitt bei 2,8 %, wohingegen der Anteil an weiblichen Ehrenamtlichen lediglich 1,2 % beträgt. Die Indizes weisen darauf hin, dass der Migrantenanteil unter den Ehrenamtlichen im Vorstand zwischen 2009 und 2011 signifikant abgenommen hat (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand und dessen Entwicklung (Mittelwert in %).

	Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand (Mittelwert in %)	Index (2009=0)
Männlich	2,8	-21,4*
Weiblich	1,2	-39,6**
Gesamt	2,7	-24,6**

Bei einem Ländervergleich zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. Die Spanne des durchschnittlichen Anteils an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund reicht von 0,6 % in Thüringen bis zu 4,6 % in Berlin. Im Allgemeinen liegen die Durchschnittswerte im Südwesten Deutschlands über den Werten im restlichen Bundesgebiet, mit Ausnahme von Berlin (vgl. Abb. 3).

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei einer geschlechterspezifischen Differenzierung (vgl. Abb. 4). In allen Bundesländern liegt der Anteil an männlichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand der Vereine über dem Anteil an weiblichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund. Lediglich in Brandenburg sind die Mittelwerte mit jeweils 1,2 % für beide Geschlechter gleich. Die Spanne des Anteils an männlichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund reicht von 0,8 % in Thüringen und Sachsen bis 5,4 % in Berlin. Die Mittelwerte für weibliche Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund liegen zwischen 0,3 % (Thüringen) und 2,0 % (Hessen; vgl. Abb. 4).

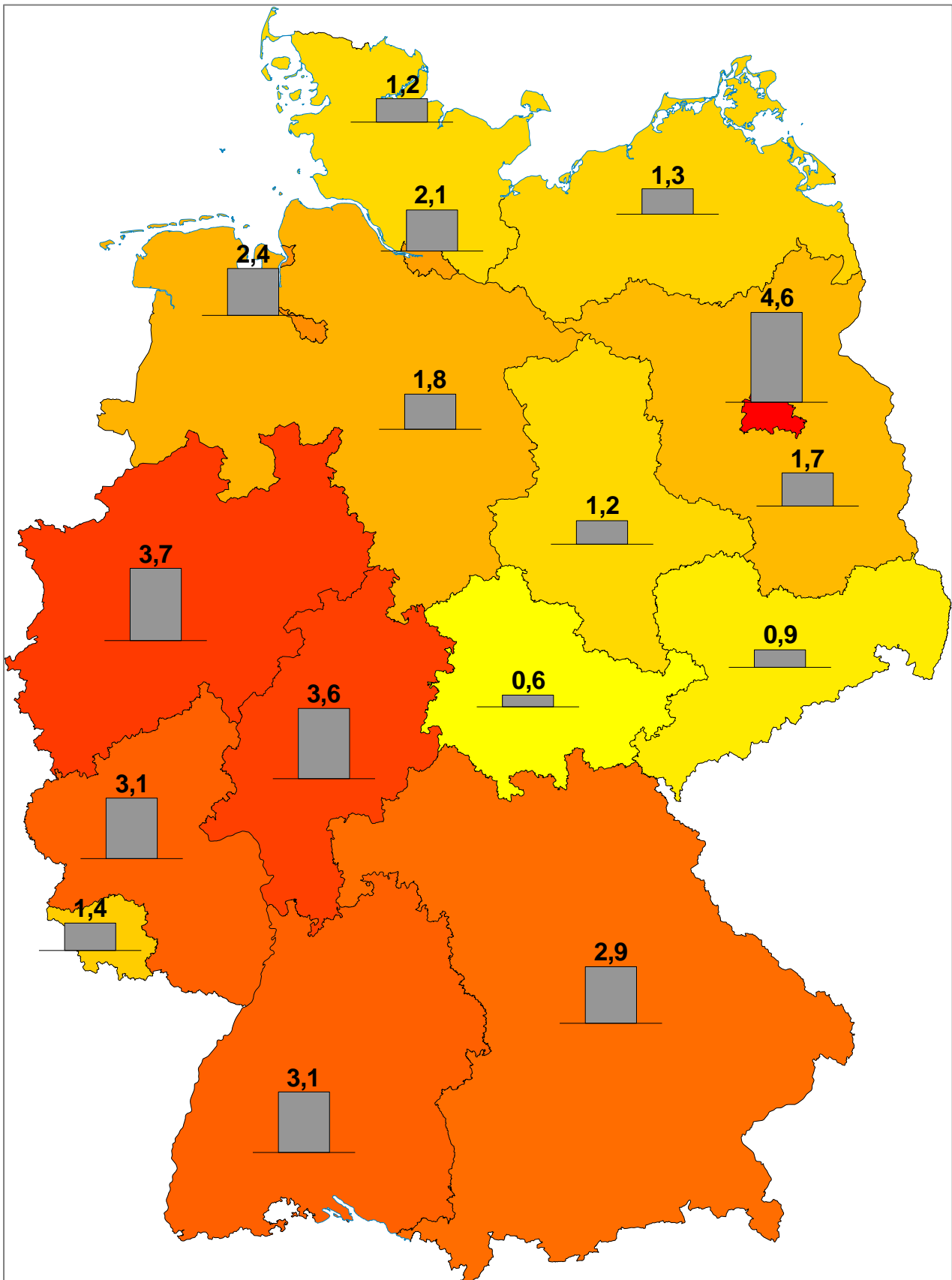


Abb. 3: Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand nach Bundesland (Mittelwert in %).

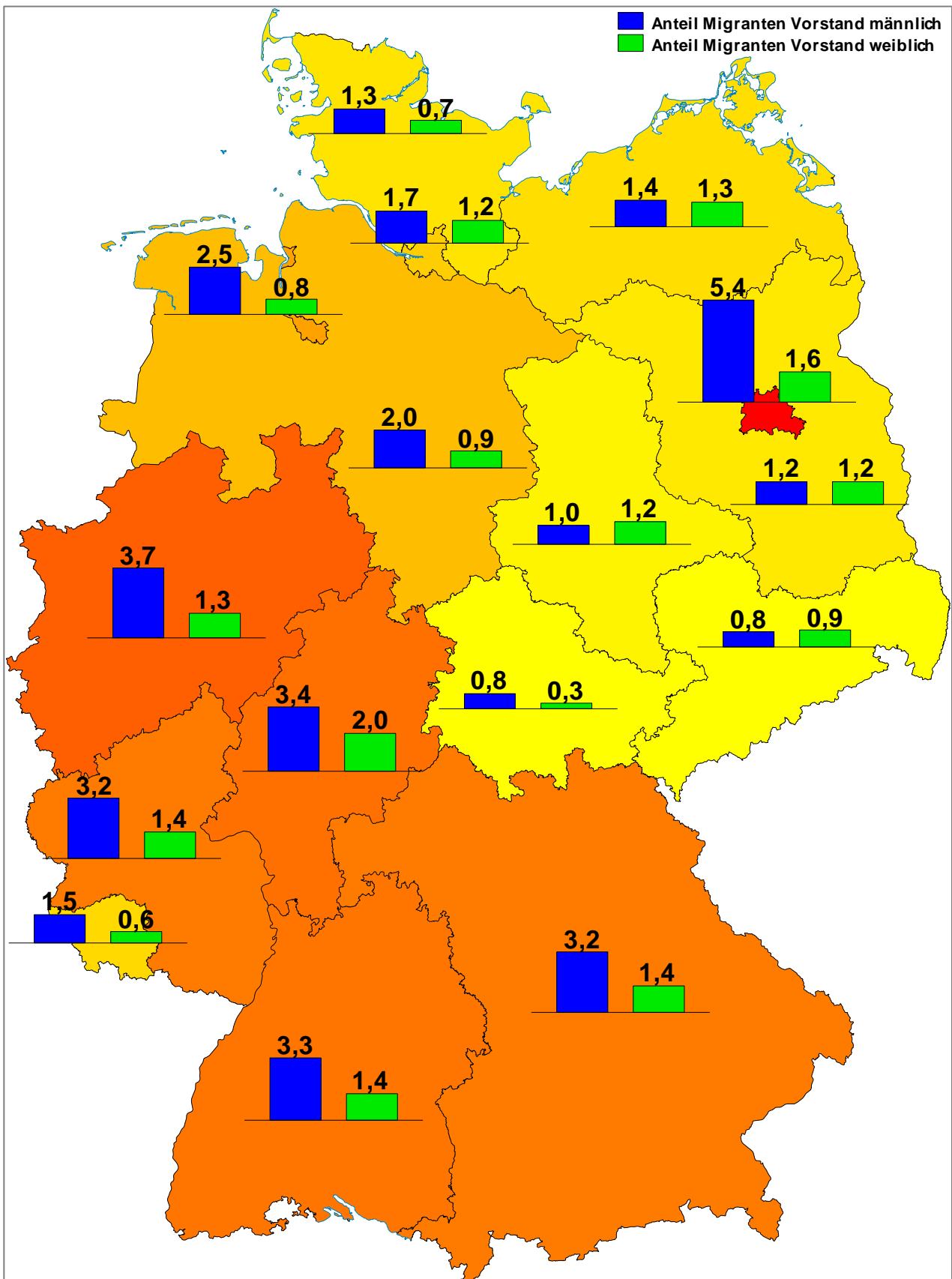


Abb. 4: Anteil an männlichen und weiblichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand nach Bundesland (Mittelwert in %).

Im Folgenden wird der Migrantenanteil unter den Ehrenamtlichen im Vorstand in Abhängigkeit weiterer Vereinsparameter untersucht. Zunächst werden Unterschiede nach Vereinsgröße betrachtet. Hier zeigt sich, dass der durchschnittliche Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand in kleinen Vereinen mit bis zu 100 Mitgliedern am größten ist. Er liegt in diesen Vereinen bei 3,8 %. Mit zunehmender Vereinsgröße nimmt der Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund ab, wobei er sich ab einer Vereinsgröße von mindestens 301 Mitgliedern auf einem Niveau zwischen 1,5 % und 1,7 % einpendelt. Unabhängig von der Vereinsgröße liegt der Anteil an weiblichen Ehrenamtlichen stets unter dem Wert der männlichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand nach Vereinsgröße (Mittelwert in %).

Vereinsgröße	Männlich	Weiblich	Gesamt
Bis 100 Mitglieder	3,9	1,5	3,8
101-300	2,5	1,2	2,3
301-1.000	1,8	0,7	1,7
1.001-2.500	1,5	1,1	1,5
Über 2.500 Mitglieder	2,0	1,2	1,7

Unterschiede werden auch in Abhängigkeit von der Spartenzahl eines Vereins deutlich. So zeigt sich, dass der Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund mit durchschnittlich 3,0 % in Einspartenvereinen höher ist als in Mehrspartenvereinen. Der Mittelwert bei letztgenannten Vereinen liegt bei 2,2 %. Gleiche Tendenzen zeigen sich auch bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung. Unabhängig von der Spartenzahl eines Vereins liegen die Anteile der männlichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund über denen der weiblichen Ehrenamtlichen (vgl. Tab. 3).

Tab. 3: Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand nach Spartenzahl (Mittelwert in %).

	Männlich	Weiblich	Gesamt
Einspartenverein	3,1	1,3	3,0
Mehrpartenverein	2,3	1,2	2,2

Im Folgenden werden Unterschiede nach Gemeindegröße analysiert. Hierbei wird deutlich, dass der Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund bei steigender Gemeindegröße zunimmt. Während der Anteil in Vereinen in

Gemeinden mit bis zu 20.000 Einwohnern bei durchschnittlich 2,1 % liegt, weisen Vereine in Städten mit über 500.000 Einwohnern einen Mittelwert von 4,2 % auf. Diese Tendenz bestätigt sich auch bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung (vgl. Tab. 4).

Tab. 4: Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand nach Gemeindegröße (Mittelwert in %).

Gemeindegröße	Männlich	Weiblich	Gesamt
Bis 20.000 Einwohner	2,2	1,0	2,1
20.001-100.000	2,9	1,1	2,7
100.001-500.000	4,0	1,7	3,9
Über 500.000 Einwohner	4,4	2,1	4,2

Abschließend wird der Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund nach Sportart untersucht, wobei sich sportartspezifische Unterschiede zeigen. Die höchsten Anteile sind in Boxvereinen (6,3 %) zu finden, gefolgt von Golfvereinen (4,2 %) und Fußballvereinen (4,1 %). Verhältnismäßig geringe Werte zeigen sich in Vereinen, die Ringen, Skifahren (beide 1,1 %) oder Tauchen (0,8 %) anbieten (vgl. Tab. 5)³.

Tab. 5: Anteil an Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand nach Sportart (Mittelwert in %; absteigend sortiert).

Sportart	Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund (Anteil in %)	Anteil an Mehrspartenvereinen in der Sportart (in %)
Boxen	6,3	71,5
Golf	4,2	29,0
Fußball	4,1	70,3
Basketball	3,6	86,7
Fechten	2,9	74,6
Hockey	2,5	79,4
Rudern	2,2	30,1
Tanzsport	2,2	71,4
Volleyball	2,1	88,8

³ Es ist darauf hinzuweisen, dass die Werte für die Sportarten auch dadurch zustande kommen, dass verschiedene Sportarten verstärkt in Mehrspartenvereinen angeboten werden und die entsprechende Abteilung somit nicht zwangsläufig für den Migrantenanteil verantwortlich ist. Deshalb wird der Anteil an Mehrspartenvereinen zusätzlich ausgewiesen. Gleiches gilt auch für Tabelle 6.

Sportart	Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund (Anteil in %)	Anteil an Mehrspartenvereinen in der Sportart (in %)
Pferdesport	2,0	16,7
Schwimmen	2,0	65,3
Badminton	1,9	89,5
Radsport	1,8	63,1
Schießsport	1,8	23,9
Turnen	1,7	92,8
Handball	1,6	91,8
Rettungsschwimmen	1,6	20,2
Tennis	1,5	55,8
Kanu/Kajak	1,4	46,7
Segeln	1,4	28,6
Tischtennis	1,4	82,0
Leichtathletik	1,2	90,6
Ringen	1,1	64,3
Skifahren	1,1	76,2
Tauchen	0,8	20,7

Eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt zwar kein grundsätzlich anderes Bild, es fällt aber auf, dass sich teilweise die Reihenfolge der Sportarten ändert. Der höchste Anteil an männlichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund ist mit 7,3 % nach wie vor in Boxvereinen zu finden. An zweiter Stelle rangieren hier jedoch Fußballvereine (4,4 %), gefolgt von Golfvereinen (4,0 %). Im Sportartenvergleich geringe Mittelwerte gibt es in Vereinen, die Ringen, Skifahren (beide 1,3 %), Pferdesport (1,2 %) oder Tauchen anbieten (0,9 %; vgl. Tab. 6).

Eine leicht veränderte Reihenfolge zeigt sich bei der Betrachtung des Anteils an weiblichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund. Auch hier liegen Box- und Golfvereine mit 3,2 % bzw. 2,7 % an der Spitze. Jedoch rangieren Pferdesportvereine mit immerhin 2,4 % auf Rang drei, die noch bei der Analyse der männlichen Ehrenamtlichen den vorletzten Platz eingenommen hatten. Relativ geringe Mittelwerte für den Anteil an weiblichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund finden sich in Vereinen, die Skifahren (0,5 %), Tauchen (0,4 %) oder Ringen anbieten (0,3 %; vgl. Tab. 6).

Tab. 6: Anteil an männlichen und weiblichen Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund im Vorstand nach Sportart (Mittelwert in %; absteigend sortiert nach männlich).

Sportart	Männlich	Weiblich	Anteil an Mehrspartenvereinen in der Sportart (in %)
Boxen	7,3	3,2	71,5
Fußball	4,4	1,4	70,3
Golf	4,0	2,7	29,0
Basketball	3,8	2,0	86,7
Fechten	3,3	1,4	74,6
Hockey	3,0	1,2	79,4
Rudern	2,3	1,2	30,1
Schwimmen	2,3	1,2	65,3
Volleyball	2,3	1,1	88,8
Badminton	2,2	1,3	89,5
Radsport	2,0	0,7	63,1
Schießsport	1,9	0,8	23,9
Tanzsport	1,9	1,8	71,4
Turnen	1,8	1,0	92,8
Handball	1,7	1,1	91,8
Rettungsschwimmen	1,7	0,9	20,2
Tennis	1,7	0,9	55,8
Tischtennis	1,6	0,7	82,0
Kanu/Kajak	1,5	1,1	46,7
Segeln	1,5	0,6	28,6
Leichtathletik	1,4	0,8	90,6
Ringen	1,3	0,3	64,3
Skifahren	1,3	0,5	76,2
Pferdesport	1,2	2,4	16,7
Tauchen	0,9	0,4	20,7

3 Unterstützungsmöglichkeiten und -bedarf

3.1 Determinanten von Problemen im Bereich Ehrenamt

In diesem Abschnitt werden Probleme analysiert, die verschiedene ehrenamtliche Positionen im Sportverein betreffen. Es wird genauer auf Probleme im Bereich der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern, von Übungsleitern und Trainern sowie von Kampfrichtern bzw. Schiedsrichtern eingegangen. Mithilfe von Regressionsanalysen wurde untersucht, welche Faktoren einen signifikanten Einfluss auf die Größe von Problemen in diesen Bereichen haben.

Die Ergebnisse für das Problem der Bindung bzw. Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern verdeutlichen, dass größere Vereine ein signifikant größeres Problem in diesem Bereich haben als kleinere Vereine mit bis zu 100 Mitgliedern, die als Vergleichspunkt dienen. Bei Vereinen mit 101 bis 300 Mitgliedern ist der Problemdruck um 0,29 und bei Vereinen mit 301 bis 1.000 Mitgliedern um 0,33 höher als bei Vereinen mit bis zu 100 Mitgliedern (vgl. Abb. 5).

Hingegen scheint der wahrgenommene Problemdruck mit steigender Gemeindegröße abzunehmen. So wird das Problem in Vereinen, die in Städten mit über 500.000 Einwohnern angesiedelt sind, um 0,20 geringer wahrgenommen als in Vereinen in Gemeinden mit bis zu 20.000 Einwohnern, welche hier den Vergleichspunkt darstellen (vgl. Abb. 5).

Überdies haben verschiedene Sportarten einen signifikanten Effekt auf die Größe des Problems der Bindung und Gewinnung ehrenamtlicher Funktionsträger. Dieses Problem wird in Fußballvereinen, Handballvereinen, Radsportvereinen und Schützenvereinen als signifikant größer wahrgenommen verglichen mit Vereinen, die diese Sportarten nicht anbieten. Im Gegenzug nehmen Vereine, die Golf, Skifahren oder Tanzsport anbieten, dieses Problems als signifikant geringer wahr (vgl. Abb. 5).

Neben einer isolierten Betrachtung der Effekte können diese auch akkumuliert werden und eine entsprechende Problemgröße berechnet werden. So liegt beispielsweise der Problemdruck in Fußballvereinen mit 101 bis 300 Mitgliedern, die in Städten mit über 500.000 Einwohnern angesiedelt sind, bei 3,47 ($3,12+0,29-0,20+0,26=3,47$; vgl. Abb. 5).

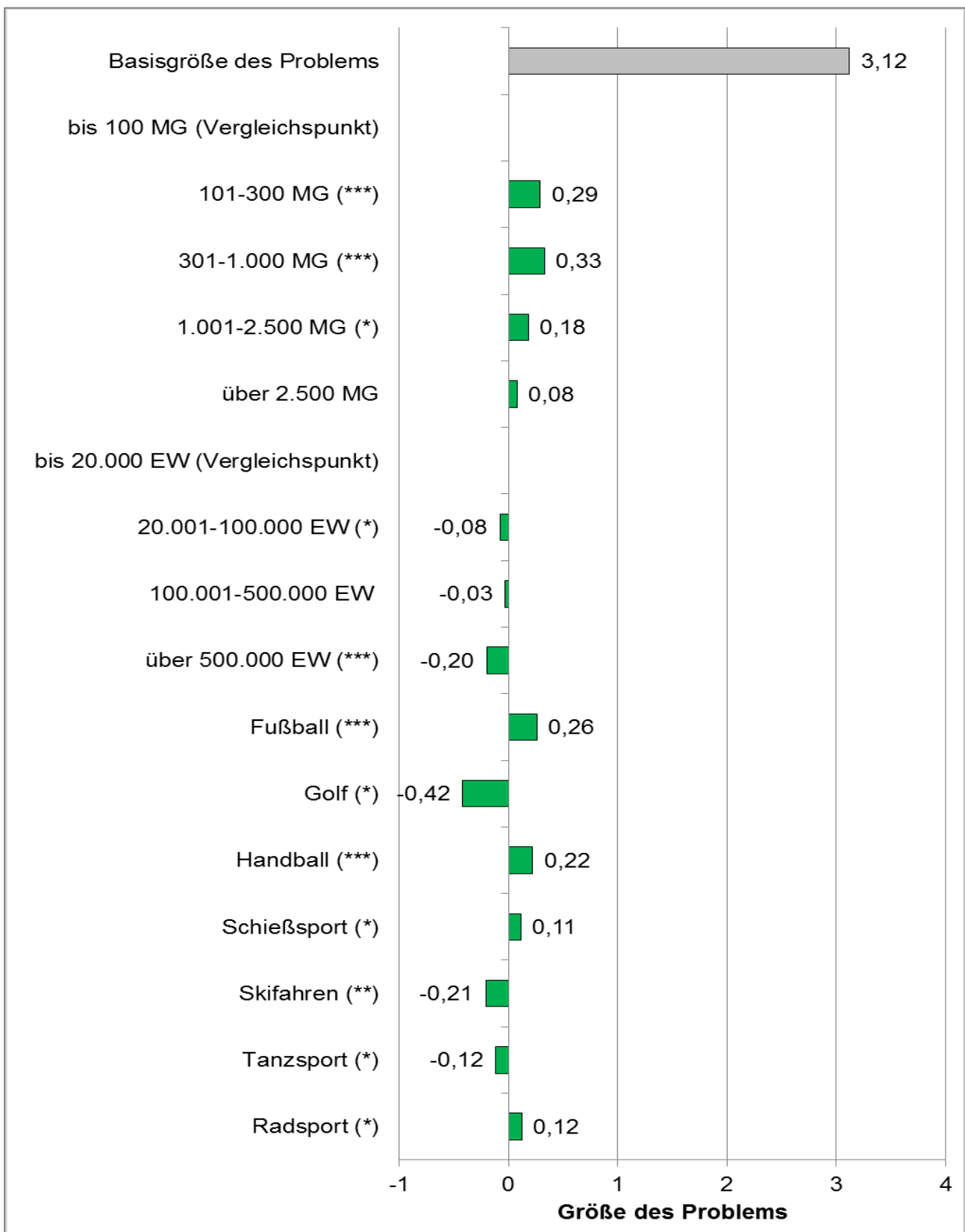


Abb. 5: Einfluss verschiedener Faktoren auf das Problem der Bindung/ Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern (dargestellt sind nur die signifikanten Effekte; EW=Einwohner).

Dieselbe Analyse wurde für das Problem der Bindung und Gewinnung von Übungsleitern und Trainern durchgeführt. Bei einer isolierten Betrachtung der Effekte zeigt sich, dass Vereine mit 1.001 bis 2.500 Mitgliedern ein signifikant geringeres Problem in diesem Bereich haben als Vereine mit bis zu 100 Mitgliedern, welche den Vergleichspunkt darstellen. Auch hier scheint der wahrgenommene Problemdruck mit zunehmender Größe der Gemeinde, in der der Verein ansässig ist, abzunehmen. So liegt die Problemgröße bei Vereinen in Gemeinden mit über 500.000 Einwohnern 0,34 unter der von Vereinen in Gemeinden mit bis zu 20.000 Einwohnern (vgl. Abb. 6).

Überdies weist die Analyse auf sportartspezifische Unterschiede hin. Während Vereine in den Sportarten Fußball, Handball, Schießsport, Tischtennis und Volleyball einen signifikant höheren Problemdruck wahrnehmen als Vereine, die diese Sportarten nicht anbieten, ist die wahrgenommene Größe des Problems in Golfvereinen, Tanzsportvereinen, Pferdesportvereinen, Boxvereinen und Tennisvereinen geringer. Eine akkumulierte Analyse der Effekte zeigt, dass der gefühlte Problemdruck bei Vereinen mit 1.001 bis 2.500 Mitgliedern, die in Gemeinden mit 20.001 bis 100.000 Einwohnern angesiedelt sind und Angebote in den Sportarten Golf und Tennis anbieten, bei lediglich 1,54 liegt ($3,07-0,20-0,13-0,93-0,27=1,54$; vgl. Abb. 6).

Auch bezüglich des Problems der Bindung und Gewinnung von Kampfrichtern bzw. Schiedsrichtern zeigen sich signifikante Effekte (vgl. Abb. 7). Vereine mit 301 bis 1.000 Mitgliedern haben ein signifikant größeres Problem als Vereine mit bis zu 100 Mitgliedern, welche den Vergleichspunkt darstellen. Wie bei den vorherigen Analysen nimmt auch hier der wahrgenommene Problemdruck mit zunehmender Gemeindegröße ab.

Bei einer sportartspezifischen Betrachtung fallen jedoch mehr signifikante Sportarteneffekte auf als bei den vorherigen Analysen. Vereine, die Fechten, Fußball, Handball, Leichtathletik, Radsport, Ringen oder Schießsport anbieten, nehmen das Problem als signifikant größer wahr als Vereine, die diese Sportarten nicht anbieten. Im Gegenzug ist der gefühlte Problemdruck in Golfvereinen, Pferdesportvereinen, Tanzsportvereinen, Tauchvereinen und Tennisvereinen signifikant geringer. Eine kumulierte Analyse zeigt exemplarisch, dass die wahrgenommene Problemgröße in Pferdesportvereinen mit 301 bis 1.000 Mitgliedern, die in Städten mit über 500.000 Einwohnern ansässig sind, bei 1,72 liegt ($2,83+0,13-0,40-0,84=1,72$; vgl. Abb. 7).

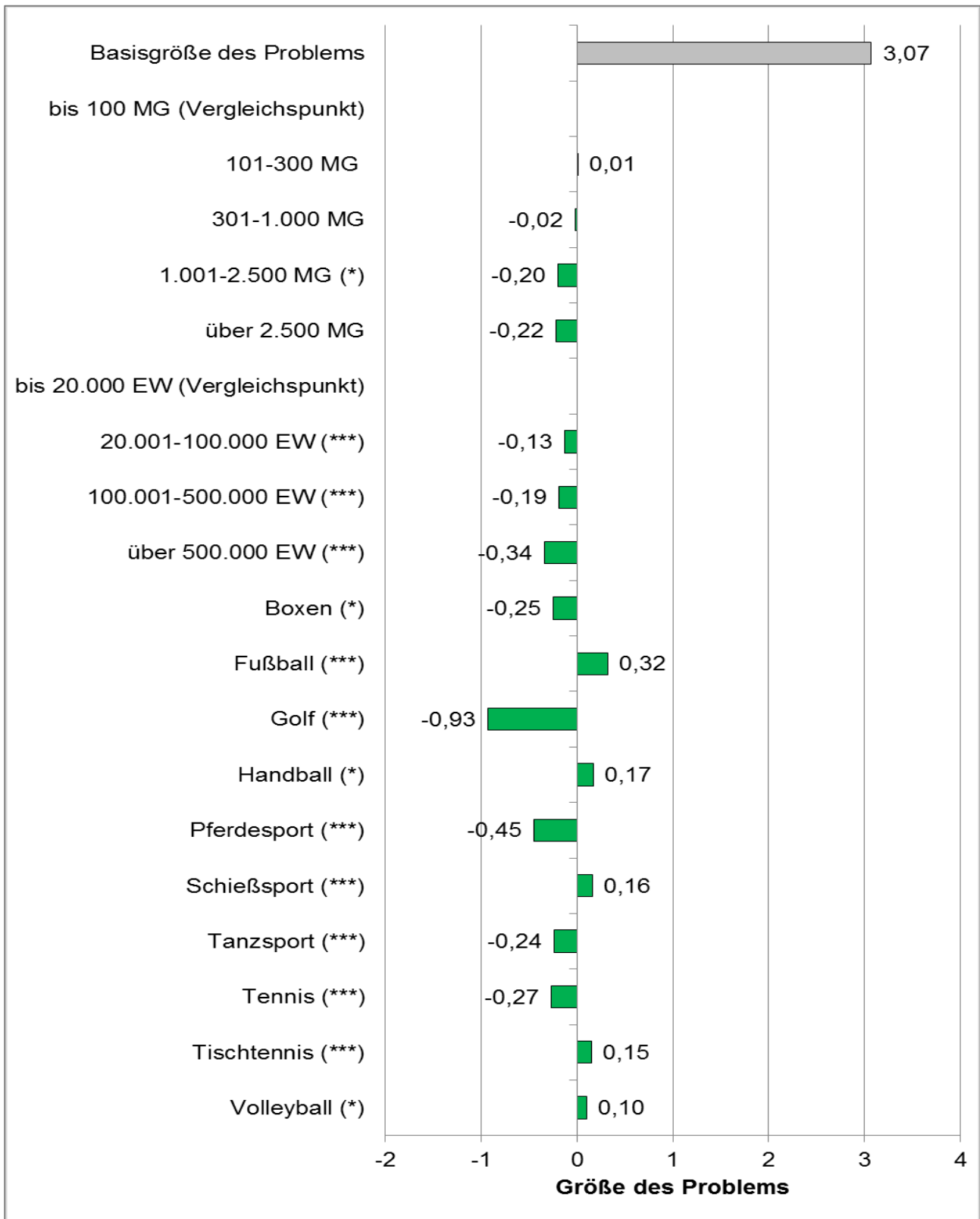


Abb. 6: Einfluss verschiedener Faktoren auf das Problem der Bindung/Gewinnung von Übungsleitern und Trainern (dargestellt sind nur die signifikanten Effekte).

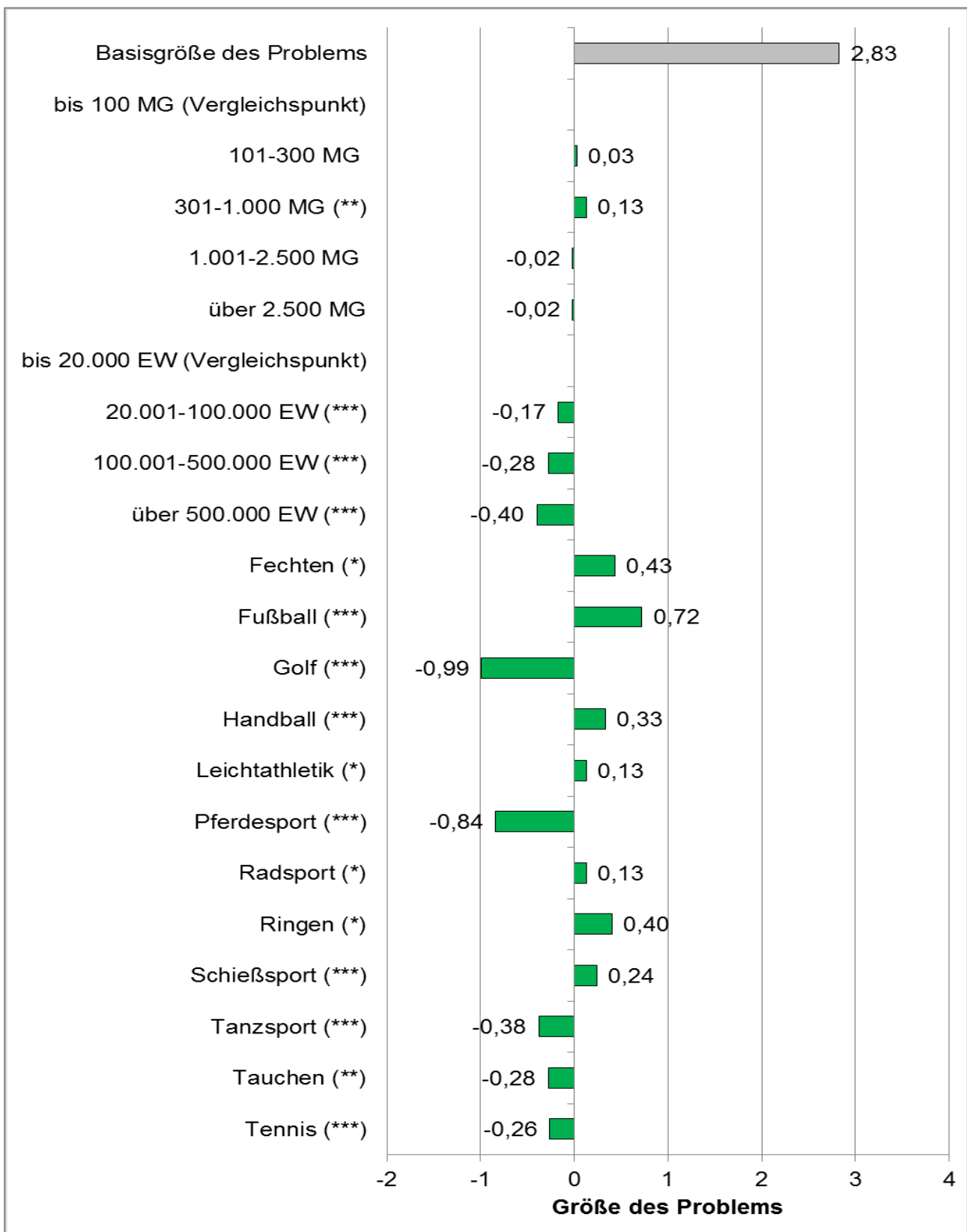


Abb. 7: Einfluss verschiedener Faktoren auf das Problem der Bindung/Gewinnung von Kampfrichtern bzw. Schiedsrichtern (dargestellt sind nur die signifikanten Effekte).

3.2 Probleme in den Bereichen Bindung und Gewinnung ehrenamtlicher Funktionsträger sowie ehrenamtlicher Trainer bzw. Übungsleiter

An dieser Stelle werden die zwei Probleme der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern sowie von Übungsleitern und Trainern genauer untersucht, da im folgenden Abschnitt Maßnahmen zur Bewältigung dieser beiden Probleme dargestellt werden. Die vorangegangene Analyse hatte bereits gezeigt, dass verschiedene Determinanten einen Einfluss auf die Größe dieser Probleme haben. Deshalb wird nun geprüft, welche Vereine in Abhängigkeit verschiedener Parameter ein großes oder sehr großes Problem in diesen Bereichen wahrnehmen. Im Fragebogen des Sportentwicklungsberichtes wurden die Vereinsprobleme auf einer fünffach abgestuften Skala erfragt. Für die nachfolgende Analyse wurden die beiden Antwortmöglichkeiten ‚ein großes Problem‘ und ‚ein sehr großes Problem‘ zusammengefasst. Es wird folglich analysiert, welche Vereine mindestens ein großes Problem in den beiden genannten Bereichen haben.

Bundesweit geben 48,1 % der Vereine an, ein großes oder sehr großes Problem im Bereich der Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern zu haben. Für das Problem der Bindung/Gewinnung von Übungsleitern und Trainern liegt der Wert mit 38,6 % darunter.

Bei beiden Problemen zeigen sich länderspezifische Unterschiede. Der Anteil an Vereinen, der ein mindestens großes Problem im Bereich der Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern wahrnimmt, reicht von 39,0 % (Brandenburg) bis 56,5 % (Hessen; vgl. Abb. 8). Die Spanne des entsprechenden Anteils liegt beim Problem der Bindung/Gewinnung von Übungsleitern und Trainern zwischen 30,7 % (Berlin) und 42,3 % (Bayern; vgl. Abb. 9).

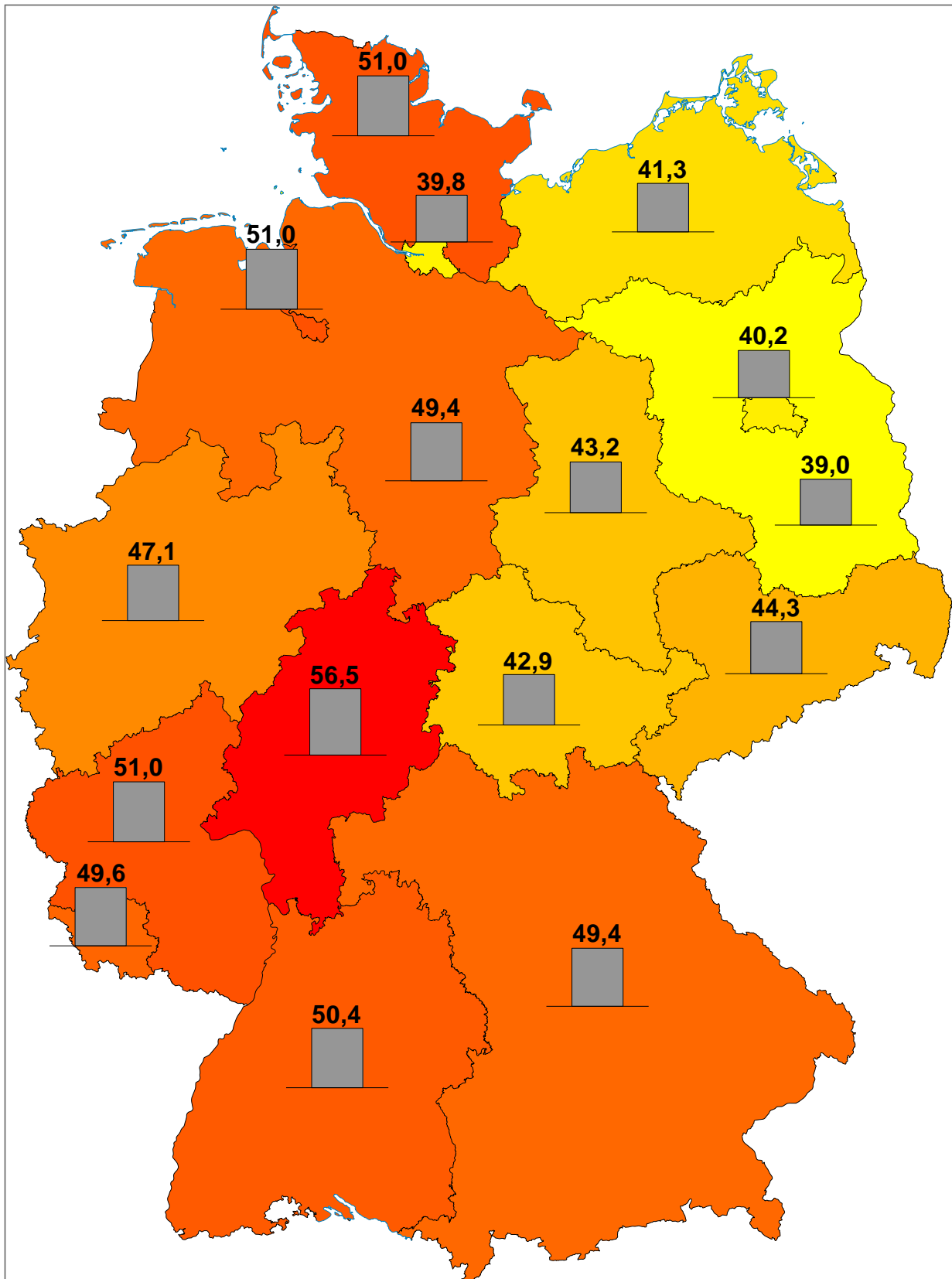


Abb. 8: Vereine mit großen/sehr großen Problemen im Bereich Bindung/ Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

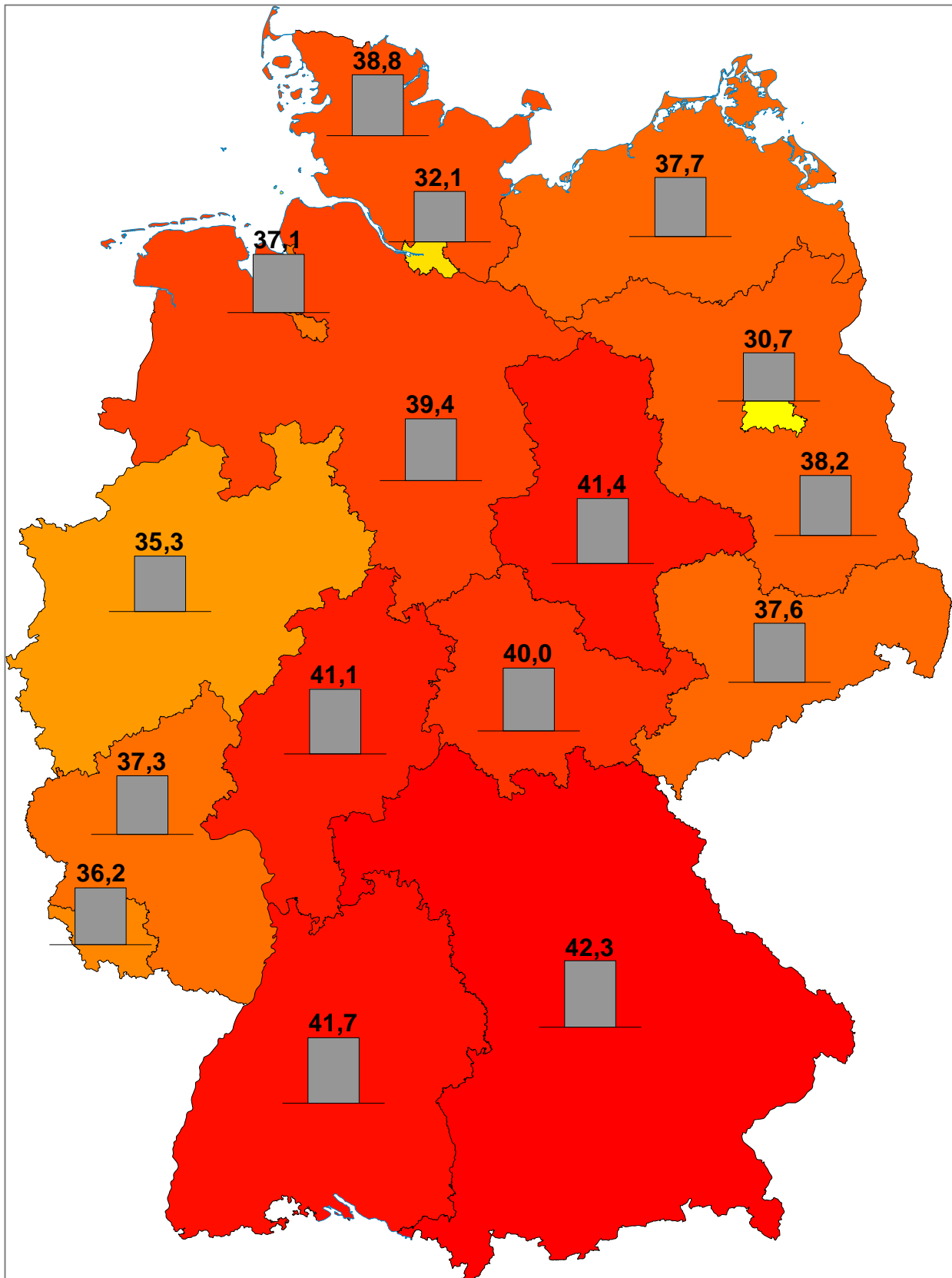


Abb. 9: Vereine mit großen/sehr großen Problemen im Bereich Bindung/Gewinnung von Übungsleitern und Trainern nach Bundesland (Anteil an Vereinen in %).

Unterschiede zeigen sich auch in Abhängigkeit von der Vereinsgröße. Insbesondere bei mittelgroßen Vereinen mit 301 bis 1.000 Mitgliedern liegen die Anteilswerte in beiden Problembereichen am höchsten. So nehmen 56,7 % dieser Vereine das Problem der Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern und 40,8 % das Problem der Bindung/Gewinnung von Übungsleitern und Trainern als mindestens großes Problem wahr (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: *Vereine mit großen/sehr großen Problemen nach Vereinsgröße.*

Vereinsgröße	Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern (Anteil an Vereinen in %)	Bindung/Gewinnung von Übungsleitern/Trainern (Anteil an Vereinen in %)
Bis 100 Mitglieder	41,0	38,6
101-300	50,6	36,7
301-1.000	56,7	40,8
1.001-2.500	50,5	33,1
Über 2.500 Mitglieder	52,4	29,0

Die Problemwahrnehmung unterscheidet sich zudem in Abhängigkeit von der Spartenzahl. So ist der Anteil an Vereinen mit großen/sehr großen Problemen in beiden Bereichen unter Mehrspartenvereinen größer als unter Einspartenvereinen (vgl. Tab. 8).

Tab. 8: *Vereine mit großen/sehr großen Problemen nach Spartenzahl.*

	Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern (Anteil an Vereinen in %)	Bindung/Gewinnung von Übungsleitern/Trainern (Anteil an Vereinen in %)
Einspartenverein	45,3	37,5
Mehrspartenverein	53,0	40,4

Weiterhin differiert der wahrgenommene Problemdruck in Abhängigkeit von der Größe der Gemeinde, in der die Vereine ansässig sind. Hier zeigt sich, dass mit zunehmender Gemeindegröße der Anteil an Vereinen, die ein großes/sehr großes Problem in beiden Bereichen haben, abnimmt (vgl. Tab. 9).

Tab. 9: Vereine mit großen/sehr großen Problemen nach Gemeindegröße.

Gemeindegröße	Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern (Anteil an Vereinen in %)	Bindung/Gewinnung von Übungsleitern/Trainern (Anteil an Vereinen in %)
Bis 20.000 Einwohner	49,7	41,7
20.001-100.000	47,9	37,7
100.001-500.000	47,1	35,1
Über 500.000 Einwohner	42,3	31,9

Die Analyse deutet auch auf sportartspezifische Unterschiede hin. Insbesondere in den Sportarten Fußball (58,8 %), Handball (57,0 %), Tennis und Turnen (beide 55,0 %) hat ein hoher Anteil an Vereinen ein großes oder sehr großes Problem im Bereich der Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern. In Vereinen, die Rettungsschwimmen, Pferdesport (beide 44,4 %), Segeln (42,3 %) oder Golf (36,6 %) anbieten, sind die Anteile im Vergleich geringer (vgl. Tab. 10).

Tab. 10: Vereine mit großen/sehr großen Problemen im Bereich Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern nach Sportart.

Sportart	Anteil an Vereinen in %
Fußball	58,8
Handball	57,0
Tennis	55,0
Turnen	55,0
Badminton	54,1
Tischtennis	53,5
Volleyball	53,0
Basketball	52,8
Leichtathletik	51,6
Hockey	50,8
Ringern	50,7
Fechten	49,6
Skifahren	49,0
Tanzsport	48,8
Radsport	48,3
Schießsport	47,4
Schwimmen	47,4
Boxen	46,8

Sportart	Anteil an Vereinen in %
Rudern	46,3
Tauchen	46,0
Kanu/Kajak	45,4
Rettungsschwimmen	44,4
Pferdesport	44,4
Segeln	42,3
Golf	36,6

Etwas niedriger fallen die Anteilswerte beim Problem der Bindung und Gewinnung von Übungsleitern/Trainern aus. Im Sportartenvergleich relativ hohe Anteile an betroffenen Vereinen finden sich in den Sportarten Fußball (46,0 %), Tischtennis, (44,7 %) und Volleyball (43,1 %). Geringere Anteilswerte zeigen sich bei Tennisvereinen (30,3 %) oder bei Pferdesportvereinen (25,3 %). Besonders auffällig ist der niedrige Wert von 10,9 % unter Golfvereinen (vgl. Tab. 11).

Tab. 11: Vereine mit großen/sehr großen Problemen im Bereich Bindung/Gewinnung von Übungsleitern/Trainern nach Sportart.

Sportart	Anteil an Vereinen in %
Fußball	46,0
Tischtennis	44,7
Volleyball	43,1
Schießsport	42,6
Turnen	42,3
Segeln	42,1
Rettungsschwimmen	41,9
Kanu/Kajak	41,4
Skifahren	41,2
Badminton	40,5
Handball	39,3
Radsport	39,0
Leichtathletik	38,1
Basketball	37,7
Rudern	37,7
Tauchen	36,3
Schwimmen	35,9
Fechten	35,8
Ringen	35,5

Sportart	Anteil an Vereinen in %
Tanzsport	34,3
Hockey	34,1
Boxen	30,5
Tennis	30,3
Pferdesport	25,3
Golf	10,9

Ergänzend wurde an dieser Stelle untersucht, ob die Probleme im Bereich der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern sowie Trainern und Übungsleitern in Abhängigkeit von der Anzahl der Vorstandspositionen differieren. Hierzu wurden auf Basis der Vorstandsgröße (Anzahl Positionen) zunächst Gruppen gebildet, indem die Quartile der Vorstandsgröße berechnet wurden. Das erste Quartil für die Vorstandsgröße liegt bei 5,0. Dieser Wert bedeutet, dass – wenn man alle Vereine nach der Vorstandsgröße ordnet – die unteren 25 % der Vereine eine durchschnittliche Vorstandsgröße von bis zu 5 Positionen haben. Das zweite Quartil entspricht dem Median und beträgt 7, d.h. die Hälfte der Vereine hat eine durchschnittliche Vorstandsgröße von bis zu 7 Positionen. Das dritte Quartil von 10 impliziert, dass 75 % der Vereine eine durchschnittliche Vorstandsgröße von bis zu 10 Positionen haben, während die restlichen (oberen) 25 % eine Vorstandsgröße von über 10 Positionen aufweisen (vgl. Tab. 12).

Tab. 12: Einteilung der Vereine in Quartile auf Basis der Vorstandsgröße.

	1. Quartil (Wert bei 25 % der Vereine)	2. Quartil (=Median; Wert bei 50 % der Vereine)	3. Quartil (Wert bei 75 % der Vereine)
Vorstandsgröße (Anzahl Positionen)	5,0	7,0	10,0

Es zeigt sich, dass sich die Problemlagen sowohl im Bereich der Bindung bzw. Gewinnung ehrenamtlicher Funktionsträger als auch ehrenamtlicher Trainer und Übungsleiter mit wachsender Vorstandsgröße, gemessen auf Basis der Vorstandspositionen, verschärfen. So geben 42,7 % der Vereine mit bis zu 5 Vorstandspositionen an, ein großes bzw. sehr großes Problem im Bereich der Bindung/Gewinnung ehrenamtlicher Funktionsträger zu haben, wohingegen dies bei Vereinen mit über 7 Vorstandspositionen bereits auf 51,2 % der Vereine zutrifft. Im Bereich der Probleme der Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Trainern bzw. Übungsleitern fallen die Anteile der betroffenen Vereine vergleichsweise etwas geringer aus und bewegen sich unabhängig von der Vereinsgröße auf einem

ähnlichen Niveau, mit leicht steigender Tendenz in Vereinen mit einer größeren Anzahl an Vorstandspositionen (vgl. Tab. 13). Somit zeigt sich, dass Vereine, die eine größere Anzahl an Positionen im Vorstand zu besetzen haben, größere Probleme im Bereich der Bindung bzw. Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern zu haben scheinen. Dies erscheint einleuchtend, da die ehrenamtlichen Funktionsträger in erster Linie Vorstandspositionen bekleiden dürften. Allerdings zeigen sich statistisch gesehen keine signifikanten Effekte, d.h. die Vorstandsgröße hat keinen signifikanten Einfluss auf das Vorhandensein eines großen bzw. sehr großen Problems im Bereich der Bindung bzw. Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern. Gleiches gilt für den Einfluss der Anzahl der Vorstandspositionen auf die Existenz eines großen bzw. sehr großen Problems bei der Bindung bzw. Gewinnung von Trainern und Übungsleitern. Auch hier wurde durch weiterführende statistische Analysen bestätigt, dass sich keine signifikanten Effekte zeigen.

Tab. 13: Vereine mit großen/sehr großen Problemen im Bereich Bindung/Gewinnung von Übungsleitern/Trainern nach Vorstandsgröße.

Vorstandsgröße (Anzahl Positionen)	Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern (Anteil an Vereinen in %)	Bindung/Gewinnung von Übungsleitern/Trainern (Anteil an Vereinen in %)
Bis 5 Vorstandspositionen	42,7	37,7
5,1 bis 7	49,7	38,9
7,1 bis 10	51,2	38,9
Über 10 Positionen	52,2	39,4

3.3 Maßnahmen zur Problembewältigung und deren Erfolg

In diesem Abschnitt werden verschiedene Probleme in den Bereichen ehrenamtliche Funktionsträger sowie Übungsleiter und Trainer genauer analysiert. Im Fragebogen des Sportentwicklungsberichtes wurden zehn mögliche Probleme in diesen Bereichen abgefragt. Die Anteile an Vereinen, die Probleme in diesen zehn Bereichen haben und die Maßnahmen zur Bewältigung dieser Probleme ergriffen haben, wurden bereits im Bundesbericht ausführlich dargestellt (Breuer & Feiler, 2013) und werden somit an dieser Stelle nicht erneut erläutert. Die jetzige Analyse fokussiert sich auf die konkreten Maßnahmen, die betroffene Vereine zur Bewältigung der einzelnen Probleme ergriffen haben. Außerdem wird der Erfolg der entsprechenden Maßnahmen dokumentiert. Die Darstellung beschränkt sich bei allen zehn Problemen auf die fünf am häufigsten genannten Maßnahmen und deren Erfolg.

3.3.1 Ehrenamtliche Funktionsträger

3.3.1.1 Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern

Zur Bewältigung des Problems der Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern haben 57,9 % der betroffenen Sportvereine hauptsächlich Gespräche geführt, Personen direkt angesprochen oder Überzeugungsversuche geleistet. Diese Maßnahme wurde auch von über der Hälfte der Vereine, die sie ergriffen haben, als erfolgreich eingestuft. Ebenfalls als erfolgreich wurden Maßnahmen im Bereich Beratung, Aufklärung, Ausschussbildung oder Versammlungen erachtet sowie Maßnahmen, die auf die Neubesetzung von Ämtern oder den Einbezug von Eltern und jüngeren Familienmitgliedern abzielen. Jedoch wurden diese Maßnahmen von einem geringeren Anteil an Vereinen zum Einsatz gebracht (vgl. Tab. 14).

Tab. 14: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	57,9	57,4	31,5	11,1
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Ausschreibungen, Hilfe von außen suchen	12,9	41,6	42,5	15,9
Befragung, Umfrage, Suche im Verein	6,7	34,2	53,9	11,8
Beratung, Aufklärung, Ausschussbildung, Versammlungen	4,7	52,5	30,1	17,3
Neubesetzung von Ämtern, Einbezug von Eltern und jüngeren Familienmitgliedern	4,5	75,1	17,7	7,3

3.3.1.2 Bindung von ehrenamtlichen Funktionsträgern

Bei Problemen der Bindung von ehrenamtlichen Funktionsträgern haben die meisten betroffenen Vereine (43,9 %) wie schon beim Problem der Gewinnung ehrenamtlicher Funktionsträger versucht, das Problem mithilfe von Gesprächen, direkten Ansprachen oder Überzeugungsversuchen in den Griff zu bekommen. Diese Maßnahme wurde aber nur von gut der Hälfte der Vereine, die sie angewandt haben, als erfolgreich eingestuft. Im Vergleich als erfolgreicher eingeschätzt, aber von weniger Vereinen angewandt wurden Maßnahmen, die auf Arbeitsteilung oder eine Änderung des Aufgabenbereichs abzielen. Ebenso sollen gesellige Veranstaltungen und Gemeinschaftsabende das „Wir-Gefühl“ unter den Ehrenamtlichen fördern und somit zur Bindung von ehrenamtlichen Funktionsträgern beitragen (vgl. Tab. 15).

Tab. 15: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Bindung von ehrenamtlichen Funktionsträgern und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	43,9	52,2	35,7	12,1
Bezahlung, Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung, finanzielle Anreize	9,7	65,4	15,6	19,0
Arbeitsteilung, Änderung des Aufgabenbereichs	8,1	75,6	10,2	14,3
Gesellige Veranstaltungen, Gemeinschaftsabende, „Wir-Gefühl“ fördern	7,3	73,0	10,7	16,3
Beratung, Aufklärung, Ausschussbildung, Versammlungen	6,0	60,5	20,8	18,7

3.3.1.3 Motivation von ehrenamtlichen Funktionsträgern

Auch das Problem der Motivation von ehrenamtlichen Funktionsträgern wurde mithilfe verschiedener Maßnahmen angegangen. Wie bereits bei den ersten beiden Problemfeldern haben die meisten betroffenen Vereine hier ebenfalls zur Lösung des Problems auf Gespräche, direkte Ansprachen und Überzeugungsversuche gesetzt, was auch von knapp der Hälfte dieser Vereine (49,9 %) als erfolgreich angesehen wurde. Interessanterweise wurden aber alle anderen Maßnahmen, die von weniger Vereinen getroffen wurden, als erfolgreicher eingestuft. Mit Werten von 70,0 % und mehr gehören insbesondere gesellige Veranstaltungen und Gemeinschaftsabende, die das „Wir-Gefühl“ fördern sollen, sowie Maßnahmen, die auf Arbeitsteilung und eine Änderung des Aufgabenbereichs abzielen, dazu (vgl. Tab. 16).

Tab. 16: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Motivation von ehrenamtlichen Funktionsträgern und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	35,4	49,9	29,8	20,3
Gesellige Veranstaltungen, Gemeinschaftsabende, „Wir-Gefühl“ fördern	11,6	70,8	8,8	20,4
Ehrungen, Anerkennung	11,0	63,6	7,8	28,6
Bezahlung, Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung, finanzielle Anreize	7,3	66,0	16,8	17,2
Arbeitsteilung, Änderung des Aufgabenbereichs	6,6	70,0	15,8	14,2
Beratung, Aufklärung, Ausschussbildung, Versammlungen	6,6	59,8	19,6	20,6

3.3.1.4 Förderung von ehrenamtlichen Funktionsträgern

Zur Lösung des Problems der Förderung von ehrenamtlichen Funktionsträgern haben knapp die Hälfte der betroffenen Vereine (48,8 %) auf Lehrgänge, Schulungen, Seminare und Ausbildung gesetzt, was auch von der Mehrzahl der Vereine (54,5 %) als erfolgreich angesehen wurde. Lediglich zwei Maßnahmen wurden im Vergleich als erfolgreicher eingestuft, wobei diese von weniger Vereinen angewandt wurde. Hierbei handelt es sich um finanzielle Anreize wie Bezahlung oder Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitsteilung und Änderung Aufgabenbereiches (vgl. Tab. 17).

Tab. 17: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Förderung von ehrenamtlichen Funktionsträgern bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Lehrgänge, Schulungen, Seminare, Ausbildung	48,8	54,5	28,9	16,6
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	23,6	39,1	44,8	16,1
Bezahlung, Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung, finanzielle Anreize	6,7	63,4	26,1	10,5
Beratung, Aufklärung, Ausschussbildung, Versammlungen	3,9	52,2	28,6	19,1
Arbeitsteilung, Änderung des Aufgabenbereiches	3,6	58,3	25,2	16,5

3.3.1.5 Regelung der Nachfolge von ehrenamtlichen Funktionsträgern

Das Problem der Regelung der Nachfolge für ehrenamtliche Funktionsträger hat über die Hälfte (50,8 %) der betroffenen Vereine versucht, mithilfe von Gesprächen, direkten Ansprachen oder Überzeugungsversuchen zu lösen. Dies scheint die dominierende Maßnahme zur Lösung von Problemen im Bereich ehrenamtlicher Funktionsträger zu sein. Von immerhin 51,7 % der Vereine, die diese Maßnahme ergriffen haben, wurde sie als erfolgreich eingeschätzt. Jedoch wurden andere

Maßnahmen, die nicht so oft zum Einsatz kamen, als erfolgreicher eingestuft. Dazu zählen Maßnahmen, die auf die Neubesetzung von Ämtern und den Einbezug von Eltern und jüngeren Familienmitgliedern abzielen, sowie Maßnahmen, die Einarbeitung, frühzeitige Ansprache und langfristige Heranführung an das Amt als Gegenstand haben (vgl. Tab. 18).

Tab. 18: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Regelung der Nachfolge für ehrenamtliche Funktionsträger und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	50,8	51,7	33,1	15,2
Befragung, Umfrage, Suche im Verein	6,6	39,5	50,1	10,4
Beratung, Aufklärung, Ausschussbildung, Versammlungen	6,4	43,5	29,2	27,3
Einarbeitung, frühzeitige Ansprache, langfristige Heranführung an das Amt	6,0	63,1	16,7	20,3
Neubesetzung von Ämtern, Einbezug von Eltern und jüngeren Familienmitgliedern	5,5	68,5	16,8	14,7

3.3.2 Ehrenamtliche Trainer und Übungsleiter

Die folgenden Maßnahmen und deren Erfolg beziehen sich auf Probleme, die ehrenamtliche Trainer und Übungsleiter betreffen.

3.3.2.1 Gewinnung von Trainern/Übungsleitern

Das Problem der Gewinnung von Trainern/Übungsleitern wurde von 37,8 % der betroffenen Vereine versucht, mithilfe von Gesprächen, direkter Ansprache oder Überzeugungsversuchen zu bewältigen. Von über der Hälfte (56,6 %) der Vereine, die diese Maßnahme angewandt haben, wurde sie als erfolgreich eingeschätzt. Weitaus erfolgreicher wurden jedoch Maßnahmen eingestuft, die auf finanzielle

Anreize wie Bezahlung oder Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung abzielen oder die Lehrgänge, Schulungen, Seminare oder spezielle Ausbildung beinhalten. Diese Maßnahmen wurden von immerhin 71,5 % bzw. 68,9 % der Vereine, die sie ergriffen haben, als erfolgreich angesehen (vgl. Tab. 19).

Tab. 19: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Gewinnung von Trainern/Übungsleitern und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	37,8	56,6	30,3	13,1
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Ausschreibungen, Hilfe von außen suchen	22,3	48,8	42,7	8,9
Bezahlung, Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung, finanzielle Anreize	9,2	71,5	15,9	12,6
Lehrgänge, Schulungen, Seminare, Ausbildung	8,0	68,9	20,1	11,0
Befragung, Umfrage, Suche im Verein	7,4	47,7	41,3	11,0

3.3.2.2 Bindung von Trainern/Übungsleitern

Auch beim Problem der Bindung von Trainern/Übungsleitern haben die betroffenen Vereine hauptsächlich versucht, dies mithilfe von Gesprächen, direkter Ansprache oder Überzeugungsversuchen zu lösen. Diese Vorgehensweise wurde von knapp der Hälfte der Vereine (49,3 %), die diese Maßnahme angewandt hat, als erfolgreich eingestuft. Als erfolgreicher wurden aber Maßnahmen verbucht, die auf finanzielle Anreize wie Bezahlung oder Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung abzielen oder auf die Förderung des „Wir-Gefühls“ mithilfe von geselligen Veranstaltungen oder Gemeinschaftsabenden. Diese Maßnahmen wurden von 72,6 % bzw. 76,3 % der Vereine, die sie angewandt haben, als erfolgreich eingeschätzt (vgl. Tab. 20).

Tab. 20: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Bindung von Trainern/Übungsleitern und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	34,9	49,3	34,5	26,3
Bezahlung, Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung, finanzielle Anreize	22,0	72,6	12,3	15,1
Lehrgänge, Schulungen, Seminare, Ausbildung	11,1	67,7	19,0	13,2
Gesellige Veranstaltungen, Gemeinschaftsabende, „Wir-Gefühl“ fördern	4,3	76,3	6,6	17,1
Beratung, Aufklärung, Ausschussbildung, Versammlungen	3,6	51,6	21,7	26,6
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Ausschreibungen, Hilfe von außen suchen	3,6	47,2	31,3	21,5

3.3.2.3 Motivation von Trainern/Übungsleitern

Auch zur Bewältigung des Problems der Motivation von Trainern/Übungsleitern haben die meisten betroffenen Vereine (30,2 %) versucht, über Gespräche, direkte Ansprache oder Überzeugungsversuche zum Ziel zu kommen. Diese Maßnahme wurde von 45,8 % der Vereine, die sie angewandt haben, als erfolgreich eingestuft. Auffällig ist, dass alle anderen Maßnahmen zwar von weniger Vereinen angewandt wurden, aber durchgehend als erfolgreicher angesehen wurden. Diese Maßnahmen wurden durchweg von mindestens 60 % der Vereine, die sie angewandt haben, als erfolgreich eingeschätzt (vgl. Tab. 21).

Tab. 21: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Motivation von Trainern/Übungsleitern und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	30,2	45,8	31,8	22,4
Bezahlung, Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung, finanzielle Anreize	18,7	62,9	14,2	22,9
Lehrgänge, Schulungen, Seminare, Ausbildung	13,6	62,5	17,6	19,9
Gesellige Veranstaltungen, Gemeinschaftsabende, „Wir-Gefühl“ fördern	6,9	67,0	17,5	15,6
Ehrungen, Anerkennung	5,8	61,7	12,8	25,5

3.3.2.4 Förderung von Trainern/Übungsleitern

Im Gegensatz zu anderen Problemen im Bereich Trainer/Übungsleiter wird das Problem der Förderung von Trainern/Übungsleitern hauptsächlich mithilfe von Lehrgängen, Schulungen, Seminaren oder Ausbildungen angegangen und zu lösen versucht. Von den betroffenen Vereinen greifen 54,6 % zu dieser Maßnahme. Sie wird zudem von 61,5 % der Vereine, die diese Maßnahme getroffen haben, als erfolgreich eingestuft und erreicht somit die höchste Erfolgsquote in diesem Problembereich. Andere Maßnahmen werden von weniger Vereinen angewandt und weniger erfolgreich eingeschätzt, obwohl auch die Maßnahme der Bezahlung bzw. Kostenübernahme von knapp 60 % der anwendenden Vereine als erfolgreich eingestuft wird (vgl. Tab. 22).

Tab. 22: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Förderung von Trainern/Übungsleitern bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Lehrgänge, Schulungen, Seminare, Ausbildung	54,6	61,5	25,3	13,1
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	14,2	34,8	48,5	16,7
Bezahlung, Kostenübernahme für Aus- und Weiterbildung, finanzielle Anreize	12,6	59,9	29,2	11,0
Beratung, Aufklärung, Ausschussbildung, Versammlungen	3,0	54,1	31,0	14,9
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Ausschreibungen, Hilfe von außen suchen	2,3	21,0	59,7	19,3

3.3.2.5 Regelung der Nachfolge von Trainern/Übungsleitern

Wie die meisten anderen Probleme wird auch beim Problem der Regelung der Nachfolge für Trainer/Übungsleiter versucht, dieses über Gespräche, direkte Ansprache oder Überzeugungsversuche zu lösen. Insgesamt greifen 40,6 % der betroffenen Vereine zu dieser Maßnahme, die in der Folge von 48,0 % als erfolgreich eingeschätzt wird. Obwohl von weniger Vereinen angewandt, erweisen sich auch hier andere Maßnahmen als erfolgreicher. Allen voran ist in diesem Zusammenhang die Neubesetzung von Ämtern oder der Einbezug von Eltern und jüngeren Familienmitgliedern zu nennen. Diese Maßnahme wird von 74,1 % der Vereine, die sie angewandt haben, als erfolgreich eingestuft (vgl. Tab. 23).

Tab. 23: Top 5 der Maßnahmen zur Bewältigung des Problems der Regelung der Nachfolge für Trainer/Übungsleiter und deren Erfolg (Anteil an Vereinen in %).

Maßnahme	Maßnahme ergriffen	Erfolg der Maßnahme (wenn ergriffen)		
		Erfolgreich	Nicht erfolgreich	Weiß nicht
Gespräche, direkte Ansprache, Überzeugungsversuche	40,6	48,0	34,3	17,7
Befragung, Umfrage, Suche im Verein	11,2	51,0	36,5	12,5
Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Ausschreibungen, Hilfe von außen suchen	10,5	43,0	41,7	15,3
Lehrgänge, Schulungen, Seminare, Ausbildung	7,3	68,5	17,8	13,7
Neubesetzung von Ämtern, Einbezug von Eltern und jüngeren Familienmitgliedern	7,0	74,1	13,5	12,5

Abschließend bleibt festzuhalten, dass Vereine, die Probleme in den Bereichen ehrenamtliche Funktionsträger oder Trainer bzw. Übungsleiter haben, diese in den meisten Fällen mithilfe von Gesprächen, direkter Ansprache oder Überzeugungsversuchen zu lösen versuchen. Obwohl diese Maßnahme im Schnitt von der Hälfte der Vereine, die sie getroffen haben, als erfolgreich angesehen wird, gibt es im Einzelfall weitere Maßnahmen, die von einem höheren Anteil an Vereinen als erfolgreich eingestuft wurden, jedoch bis dato seltener zum Einsatz kommen. Diese sollten folglich zukünftig mehr Beachtung finden.

4 Methode

4.1 Hintergrund

Die Sportentwicklungsberichte – „Analysen zur Situation des Sports in Deutschland“ stellen eine Weiterentwicklung der Finanz- und Strukturanalysen des deutschen Sports (FISAS) dar mit dem Ziel, die Entscheidungsträger im organisierten Sport sowie in der öffentlichen Sportpolitik und -verwaltung zeitnah mit politikfeld- und managementrelevanten Informationen zu versorgen (Argumentations- und Handlungswissen). Mit Hilfe dieser Unterstützung soll die Wettbewerbsfähigkeit des organisierten Sports in Zeiten eines dynamischen sozialen Wandels gestärkt werden. Das Vorhaben wird finanziert von den 16 Landessportbünden, dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) sowie dem Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp)⁴. Am 07.07.2011 wurde Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer vom Institut für Sportökonomie und Sportmanagement der Deutschen Sporthochschule Köln mit der Durchführung der vierten bis sechsten Welle der Sportentwicklungsberichte beauftragt. Methodischer Kerngedanke der Sportentwicklungsberichte ist der Aufbau eines Paneldesigns, d.h. die gleichen Sportvereine sollen alle zwei Jahre zu ihrer Situation befragt werden. Mit den ersten vier Wellen der Sportentwicklungsberichte (2005/06, 2007/08, 2009/10 und 2011/12) liegen somit erstmalig systematische Informationen zur Entwicklung der Sportvereine in Deutschland vor.

4.2 Stichprobe und Rücklauf

Als Methode kam wie bereits bei den ersten drei Wellen eine Online-Befragung zum Einsatz. Die Erhebung dieser vierten Welle wurde vom 10.11.2011 bis 10.01.2012 durchgeführt. Als Grundlage für die Stichprobe dienten die von den Landessportbünden zur Verfügung gestellten Emailadressen der Vereine. Von den insgesamt 91.148 Sportvereinen in Deutschland wurden über 68.100 Emailadressen übermittelt. Die Anzahl der übermittelten Emailadressen variierte erheblich von Bundesland zu Bundesland. Nach Abzug doppelt übermittelter Vereine bzw. Emailadressen wurden 68.081 Sportvereine per Email zur Befragung eingeladen. Die Stichprobe wurde um diejenigen Vereine bereinigt, die aus verschiedenen Gründen nicht an der Befragung teilnehmen konnten. Der Großteil dieser Stichprobenausfälle (373) ist auf fehlerhafte Emailadressen und Absagen zurückzuführen. Insgesamt konnten n=21.998 Interviews realisiert werden, was einem Rücklauf von 32,5 % entspricht (vgl. Tab. 24). Somit konnte der Stichprobenumfang der dritten Welle bundesweit um 13,7 % gesteigert werden.

⁴ Geschäftszeichen IIA1-081801/11-17.

Tab. 24: Feldübersicht des Sportentwicklungsberichtes 2011/2012 für Deutschland.

Sportentwicklungsbericht 2011/12	N	Anteil an Stichprobe I (in %)	Anteil an Stichprobe II (in %)
Grundgesamtheit	91.148		
Stichprobe I	68.081	100,0	
Fehlerhafte Emailadressen, Person nicht mehr im Verein tätig, Verein existiert nicht mehr/in Auflösung, Absagen	373		
Bereinigte Stichprobe II	67.708		100,0
Realisierte Interviews	21.998		
Beteiligung (in %)	24,1	32,3	32,5

4.3 Gewichtungen

Die Auswertung der Daten wurde mit gewichteten Werten vorgenommen, um die Grundgesamtheit der deutschen Sportvereine möglichst repräsentativ darzustellen. Hierzu wurden sowohl in den Daten der Grundgesamtheit der Vereine als auch in der Stichprobe der befragten Vereine Größenklassen anhand der Mitgliederzahlen gebildet. Insgesamt wurden die Vereine in fünf Größenklassen eingeteilt (bis 100 Mitglieder; 101 bis 300 Mitglieder; 301 bis 1.000 Mitglieder; 1.001 bis 2.500 Mitglieder und über 2.500 Mitglieder). Anschließend wurde in beiden Datensätzen (Grundgesamtheit und Stichprobe) die Verteilung der Vereine nach den Größenklassen ermittelt. Bei dieser Prozedur wurde nach Landessportbünden unterschieden, da nicht von allen Ländern die gesamte Anzahl an Vereinen vorlag, sondern bei einigen nur die Daten der Vereine, die eine Emailadresse besitzen. In diesen Fällen wurden die vorliegenden Daten als Grundgesamtheit gewertet. Für jeden einzelnen Fall wurde anschließend auf Basis der Verteilung der Größenklassen in der Grundgesamtheit und der Stichprobe ein Gewichtungsfaktor bestimmt, mit dem die Stichprobe anschließend für die finale Auswertung gewichtet wurde.

4.4 Datenauswertung

Die Auswertung in Abschnitt 3.1, mithilfe derer Determinanten von drei Vereinsproblemen im Bereich Ehrenamt ermittelt wurden, basiert auf einer linearen Regressionsanalyse. Die abhängige Variable stellt die Größe des jeweiligen Problems dar. Als unabhängige Variablen wurden die Variablen Vereinsgröße, Ein-/Mehrpartenverein und Gemeindegröße sowie alle Sportarten in die

Regressionsanalyse eingespeist. Bei den Variablen Vereinsgröße und Gemeindegröße ist zu beachten, dass die jeweiligen Kategorien in einzelne Dummy-Variablen umkodiert wurden mit der entsprechenden Kodierung (0=nein, 1=ja). Von diesen Dummy-Variablen wurden dann n-1 in die Regression eingespeist (um eine lineare Kombination der Werte zu vermeiden). Eine Dummy-Variable (Kategorie) wurde als Referenzkategorie nicht einbezogen und stellt somit den Vergleichspunkt dar. Überdies wurde bei den Regressionskoeffizienten geprüft, ob es sich um statistisch signifikante Effekte handelt. Im vorliegenden Bericht werden die nichtstandardisierten Regressionskoeffizienten und lediglich die signifikanten Effekte dargestellt.

Die Höhe der Fehlerwahrscheinlichkeit, welche für die Signifikanzbestimmung maßgeblich ist, wird mit der gängigen Kennzeichnung veranschaulicht (vgl. Tab. 25).

Tab. 25: Übersicht über Fehlerwahrscheinlichkeiten bei statistischen Berechnungen und deren Kennzeichnung.

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

5 Literatur

Breuer, C. & Feiler, S. (2013). Sportvereine in Deutschland – ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2011/2012. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 15-47). Köln: Sportverlag Strauß.

6 Kontaktadressen

DEUTSCHER OLYMPISCHER SPORTBUND
Geschäftsbereich Sportentwicklung
Christian Siegel
Otto-Fleck-Schneise 12
60528 Frankfurt/Main
Tel: +49-69-6700-360
Fax: +49-69-6700-1-360
Email: siegel@dosb.de

Bundesinstitut für Sportwissenschaft
Fachbereich I - Forschung und Entwicklung
Andreas Pohlmann
Graurheindorfer Str. 198
53117 Bonn
Tel: +49-228-99-640-9021
Fax: +49-228-99-10-640-9021
Email: andreas.pohlmann@bisp.de

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