



Bundesinstitut
für Sportwissenschaft



Wir helfen
dem Sport

Christoph Breuer · Svenja Feiler

Situation und Entwicklung der Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland

Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2023–2025 – Teil 3



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über „<https://dnb.d-nb.de>“ abrufbar.

Impressum

Herausgeber

Bundesinstitut für Sportwissenschaft | BISp
Graurheindorfer Straße 198 · 53117 Bonn
publikation@bisp.de
www.bisp.de

Stand

April 2026

Erscheinungsjahr

2026

Gestaltung

MedienMélange: Kommunikation!
Goetheallee 6, 22765 Hamburg

Bildnachweis

© LSB NRW Jan Weckelmann

Text

Christoph Breuer und Svenja Feiler

ISBN 978-3-96523-138-2

DOI <https://doi.org/10.4126/FRL01-006526446>

Christoph Breuer · Svenja Feiler

Situation und Entwicklung der Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland

Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2023 – 2025 – Teil 3

Inhaltsverzeichnis



1	Zusammenfassung	8
2	Einleitung	14
3	Vorstandsmitglieder in Sportvereinen	16
3.1	Persönliche Merkmale	17
3.2	Ausbildung	19
3.3	Vorstandstätigkeit	23
3.3.1	Dauer der Vereinsmitgliedschaft und Vorstandsmitgliedschaft	23
3.3.2	Form der Tätigkeit	25
3.3.3	Vorstandsämter	26
3.3.3.1	Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe ...	26
3.3.3.2	Positionen nach Form der Tätigkeit	27
3.3.3.3	Positionen nach Altersgruppen	29
3.3.3.4	Amtsjahre in den Vorstandspositionen	31
3.3.3.5	Monatlicher Zeitaufwand für die Vorstandstätigkeit ...	32
3.3.4	Einschränkungen	35
3.4	Weitere Tätigkeiten	39
3.5	Motivation	40
3.5.1	Gründe für die Ausübung des Engagements	40
3.5.2	Faktoren des Engagements	55
3.6	Zufriedenheit	66
3.6.1	Allgemeine Zufriedenheit	66
3.6.2	Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit	72
3.7	Zukünftiges Engagement und Fortbildungsbereitschaft ..	87
3.8	Entschädigungen	95
3.8.1	Aufwandsentschädigung für ehrenamtlich Tätige	95
3.8.2	Fahrtkostenerstattung	99
3.9	Soziodemographischer Hintergrund der Vorstandsmitglieder	100
3.10	Gegenwärtige Lebenssituation	104

4	Methode	106
4.1	Hintergrund	107
4.2	Vorgehen	108
4.3	Messung	109
4.4	Repräsentation	110
4.4.1	Stichprobe und Rücklauf	110
4.4.2	Strukturmerkmale der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder	114
4.4.3	Längsschnitt 2018 – 2024	116
4.4.4	Limitationen der Personenbefragungen	117
4.5	Datenauswertung	118
4.5.1	Mehrfachantworten	118
4.5.2	Tests auf Unterschiede	118
4.5.3	Untersuchung von Veränderungen im Längsschnitt	119
4.5.4	Fehlerwahrscheinlichkeiten	120
4.5.5	Faktorenanalyse	121
	Quellenverzeichnis	122
	Tabellenverzeichnis	126
	Abbildungsverzeichnis	132
	Anhang: Fragebogen	138

1 Zusammenfassung



Die Ergebnisse der zweiten Befragung der Vorstandsmitglieder im Rahmen der 9. Welle des Sportentwicklungsberichts werden in diesem Bericht systematisch und anknüpfend an die erste Erhebung der 7. Welle im Jahr 2018 präsentiert. Hierbei werden Ergebnisse der aktuellen Befragung sowie Entwicklungen im Vergleich zur ersten Befragung dargestellt.

Die befragten Vorstandsmitglieder sind überwiegend männlich (70,9%) und im Durchschnitt 54 Jahre alt, womit sie älter sind als die Gesamtbevölkerung in Deutschland. Frauen stellen lediglich 28,9% der befragten Vorstandsmitglieder und sind insbesondere in Führungspositionen wie dem Vereinsvorsitz deutlich unterrepräsentiert. Gleichzeitig konzentriert sich die Altersstruktur stark auf die mittleren und älteren Jahrgänge: Die größte Gruppe bilden die 41- bis 60-Jährigen (42,5%), gefolgt von den über 60-Jährigen (38,3%), während jüngere Altersgruppen nur in geringem Umfang vertreten sind.

Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung zeigt sich eine deutliche Überrepräsentation älterer Männer sowie eine geringe Diversität, etwa im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit. Die befragten Vorstandsmitglieder sind nahezu vollständig in Deutschland geboren und verfügen fast ausschließlich über die deutsche Staatsbürgerschaft. Gleichzeitig ist das Bildungsniveau hoch: Rund 48% verfügen über einen Hochschulabschluss und damit deutlich mehr als in der Gesamtbevölkerung.

Hinsichtlich der Qualifikationen ergibt sich jedoch ein ambivalentes Bild. Zwar bringen viele Vorstandsmitglieder relevante berufliche oder akademische Kompetenzen mit, dennoch verfügen 46,4% über keine spezifische Ausbildung für die Vorstandstätigkeit. Formale und nonformale sportbezogene Qualifikationen, etwa DOSB-Lizenzen, sind insgesamt wenig verbreitet. So besitzen lediglich rund 6% eine Vereinsmanager/Vereinsmanagerin-C-Lizenz und weniger als 2% eine entsprechende B-Lizenz. Frauen weisen

häufiger eine kaufmännische Ausbildung auf als Männer, während Männer häufiger keine spezifische Qualifikation für die Tätigkeit besitzen.

Das Engagement der Vorstandsmitglieder ist durch eine außergewöhnlich hohe Kontinuität geprägt. Im Durchschnitt sind die Befragten seit über 25 Jahren Mitglied im Verein und seit 13,6 Jahren im Vorstand aktiv. Gleichzeitig zeigt sich eine heterogene Verteilung der Amtsdauer: Während etwa 30 % erst seit maximal fünf Jahren im Amt sind, gibt es auch einen nicht unerheblichen Anteil von Personen, die seit über 30 Jahren im Vorstand tätig sind. Diese Zahlen verdeutlichen eine hohe Bindung an den Verein und das Vorstandsamt.

Die Vorstandstätigkeit wird nahezu vollständig ehrenamtlich ausgeübt (97,6 %). Dennoch übernehmen viele Vorstandsmitglieder zusätzliche Aufgaben im Verein: Rund 52 % engagieren sich in weiteren Funktionen: So sind knapp 41 % zusätzlich als Trainerinnen bzw. Trainer oder Übungsleiterinnen bzw. Übungsleiter tätig. Diese Mehrfachrollen verdeutlichen die hohe Einsatzbereitschaft, führen jedoch zu einer erheblichen zeitlichen Belastung.

Die Verteilung der Vorstandspositionen zeigt deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Männer dominieren insbesondere die Position des Vereinsvorsitzes, während Frauen häufiger administrative Funktionen wie Schatzmeisterin oder Schriftführerin übernehmen. Auch bei den Amtszeiten zeigen sich Unterschiede: Männer sind in vielen Positionen im Durchschnitt länger im Amt als Frauen.

Der zeitliche Aufwand für die Vorstandstätigkeit variiert stark je nach Funktion. Betrachtet man nur die ehrenamtlich tätigen Vorstandsmitglieder, so sind die Positionen des/der Vorsitzenden (durchschnittlich 26,4 Stunden pro Monat) sowie des/der Geschäftsführers/Geschäftsführerin (rund 23 Stunden pro Monat) besonders zeitintensiv.

Trotz der hohen Anforderungen fühlen sich die meisten Vorstandsmitglieder fachlich gut gerüstet. Nur etwa 6 % geben an, sich durch ihr Wissen und Können eingeschränkt zu fühlen. Allerdings zeigen sich Herausforderungen im Hinblick auf die zeitliche Verfügbarkeit: Rund 18 % erwarten, künftig Schwierigkeiten zu haben, ausreichend Zeit für die Tätigkeit aufzubringen. Besonders betroffen sind jüngere Altersgruppen zwischen 19 und 40 Jahren, die parallel beruflichen und familiären Verpflichtungen nachkommen dürften.

Die Motivation der Vorstandsmitglieder ist nach wie vor stark intrinsisch geprägt. Im Zentrum stehen Werte und Sinnhaftigkeit, die Verbundenheit zum Verein sowie der Wunsch, einen Beitrag zur Gemeinschaft und Gesellschaft zu leisten. Über 90 % der Befragten geben an, aus diesen Gründen aktiv zu sein. Weitere wichtige Motive sind Spaß an der Tätigkeit, Hilfsbereitschaft sowie die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung. Materielle Anreize wie finanzielle Vergütungen oder Sachleistungen spielen hingegen kaum eine Rolle. Ein ähnliches Bild zeigte sich bereits in der ersten Befragung 2018.

Gleichzeitig zeigen sich differenzierte Motivstrukturen: Frauen sind stärker durch soziale und gemeinschaftsbezogene Motive geprägt, während Männer häufiger sportliche Erfolgsaspekte betonen. Jüngere Vorstandsmitglieder sehen ihr Engagement stärker als Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung und zum Kompetenzerwerb, während ältere stärker durch gesellschaftliche Verantwortung und Werteorientierung motiviert sind.

Die Zufriedenheit mit der Vorstandstätigkeit ist insgesamt weiterhin sehr hoch ausgeprägt. Rund 91 % der Vorstandsmitglieder sind (eher) zufrieden mit der Tätigkeit. Auch die Weiterempfehlungsbereitschaft ist hoch, sowohl für die Tätigkeit selbst als auch für den Verein. Besonders zufrieden sind die Vorstände mit ihrer eigenen Leistung, der Zusammenarbeit im Verein, der Flexibilität der Einsatzzeiten sowie der Ausstattung mit Sportmaterialien.

Gleichzeitig bestehen Verbesserungsbedarfe. Insbesondere die Zufriedenheit mit finanziellen Aspekten, bürokratischen Anforderungen, steuerlichen Vergünstigungen sowie der Unterstützung bei Verwaltungsaufgaben ist vergleichsweise gering. Zudem zeigt sich ein kritischer Trend: Rund 41 % der Vorstandsmitglieder haben bereits häufiger darüber nachgedacht, ihre Tätigkeit zu beenden, und dieser Anteil ist im Vergleich zu 2018 signifikant gestiegen.

Auch die Zukunftsperspektiven sind ambivalent. Kurzfristig planen nahezu alle Vorstandsmitglieder, ihre Tätigkeit fortzusetzen. Mittelfristig nimmt diese Bereitschaft jedoch ab, und rund 32 % planen, ihr Amt aufzugeben, sobald eine Nachfolge gefunden ist. Besonders ältere Vorstandsmitglieder zeigen eine geringere langfristige Bindung und planen häufiger ihren Ausstieg. Gleichzeitig ist die Bereitschaft zur Fortbildung insgesamt eher gering ausgeprägt und im Vergleich zu 2018 rückläufig. Frauen sowie jüngere Vorstandsmitglieder sind hierbei etwas fortbildungsaffiner als Männer und ältere Vorstandsmitglieder.

Finanzielle Entschädigungen spielen weiterhin nur eine untergeordnete Rolle. Lediglich rund 24 % der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder erhalten eine Aufwandsentschädigung. Knapp 95 % der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder geben an, eine Aufwandsentschädigung von bis zu € 840 erhalten zu haben, was der Höhe der Ehrenamtspauschale entspricht. Im Durchschnitt beträgt die Aufwandsentschädigung etwa € 200 pro Jahr (inklusive derjenigen, die keine Entschädigung erhalten haben). Unter denjenigen, die eine Entschädigung erhalten, liegt der Mittelwert bei nur € 730 jährlich. Fahrtkostenerstattungen werden nur einem kleinen Teil der Vorstandsmitglieder gewährt. Insgesamt bestätigt sich damit, dass das Ehrenamt im Sportverein nahezu ausschließlich auf ideeller Motivation beruht.

Zusammenfassend zeigt sich ein insgesamt stabiles, stark intrinsisch motiviertes und hoch engagiertes Ehrenamtssystem

in deutschen Sportvereinen. Gleichzeitig bestehen strukturelle Herausforderungen, die die Zukunftsfähigkeit der Vereinsführung betreffen. Dazu zählen insbesondere die Überalterung der Vorstände, die geringe Einbindung jüngerer Personen, bestehende Qualifizierungsdefizite, die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen sowie eine zunehmende Belastung durch Mehrfachrollen und zeitliche Anforderungen.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich klare strategische Handlungsfelder: die gezielte Förderung des Nachwuchses, insbesondere über Einstiegspositionen wie Ämter für Jugendliche und junge Erwachsene; der Ausbau und die Attraktivitätssteigerung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten; die stärkere Förderung von Frauen in Führungspositionen; Maßnahmen zur Entlastung der Vorstände, etwa durch administrative Unterstützung; sowie eine systematische Nachfolgeplanung. Durch solche Maßnahmen kann langfristig sichergestellt werden, dass die ehrenamtlichen Führungsstrukturen im organisierten Sport stabil und leistungsfähig bleiben.

2 Einleitung



Mit der 9. Welle des Sportentwicklungsberichts für Deutschland liegen nun bereits zum zweiten Mal systematische Informationen zu den Vorstandsmitgliedern in den Sportvereinen in Deutschland vor. Im Rahmen der vorliegenden 9. Welle des Sportentwicklungsberichts haben sich 3.040 Vorstandsmitglieder aus 1.824 Vereinen an der Befragung beteiligt. Einzelne Teilergebnisse wurden bereits im Bundesbericht (Teil 1 des Sportentwicklungsberichts 2023 – 2025) veröffentlicht (vgl. Breuer & Feiler, 2024).

Um Vergleiche zu den Ergebnissen der 7. Welle herstellen zu können (vgl. Breuer & Feiler, 2020), wurden in der vorliegenden 9. Welle erneut gleiche Fragenkomplexe erhoben. Somit können bei bestimmten Fragestellungen auf Basis des Längsschnitts Entwicklungen seit 2018 dargestellt werden.¹

Anders als bei der Befragung der Sportvereine kann bei der Untersuchung der Vorstandsmitglieder die Repräsentativität noch nicht hinreichend eingeschätzt werden. Der Grund hierfür ist, dass Strukturmerkmale der Grundgesamtheit aller Vorstandsmitglieder unbekannt sind. Wie bereits bei der ersten Befragung im Jahr 2018 hat die Studie somit explorativen Charakter. Zudem sollte beim Interpretieren der Befunde berücksichtigt werden, dass methodische Artefakte (z.B. ein selection bias²) nicht völlig ausgeschlossen werden können.

1 Hierbei ist allerdings die recht geringe Anzahl an Befragten zu beachten, die sich sowohl 2018 als auch 2024 an den Befragungen beteiligt haben. Diese beläuft sich auf $n = 109$ Vorstandsmitglieder. Details sind dem Methodenkapitel zu entnehmen.

2 Ein selection bias ist eine statistische Verzerrung im Rahmen von empirischen Befragungen. Stichprobenverzerrungen treten z.B. durch Selbstselektion auf. Eine Zufallsstichprobe kann nicht aus der Grundgesamtheit gezogen oder sichergestellt werden, z.B. weil kein Adressenmaterial der Grundgesamtheit vorliegt oder die Teilnahme freiwillig ist. In diesem Fall dürften Personen, die am Thema der Befragung stärker interessiert sind, sich überproportional stark beteiligen und damit die Stichprobe verzerren.

3 Vorstandsmitglieder in Sportvereinen



3.1 Persönliche Merkmale

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

28,9 % der antwortenden Vorstandsmitglieder waren weiblichen Geschlechts, 70,9 % männlichen Geschlechts und 0,2 % gaben beim Geschlecht „divers“ an. Durchschnittlich waren die Vorstandsmitglieder zum Zeitpunkt der Befragung (2024) 54 Jahre alt (durchschnittliches Geburtsjahr: 1970), wobei der größte Anteil aus der Altersgruppe der 41- bis 60-Jährigen kam (vgl. Tab. 1)³.

Tab. 1: Altersgruppen der Vorstandsmitglieder.

	gesamt	männlich	weiblich	divers
	Anteil (in %)			
bis 14 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0
15 bis 18 Jahre	0,4	0,3	0,7	0,0
19 bis 26 Jahre	2,9	1,8	5,7	0,0
27 bis 40 Jahre	15,9	15,1	18,1	28,6
41 bis 60 Jahre	42,5	40,0	48,5	42,9
über 60 Jahre	38,3	42,9	27,1	28,6

3 Eine anteilige Geschlechterverteilung in den Altersgruppen ist Abschnitt 3.9 zu entnehmen.

In der Einleitung wurde bereits darauf verwiesen, dass die Repräsentativität der vorliegenden Erhebung aufgrund mangelnder Informationen zur Grundgesamtheit der Vorstandsmitglieder nicht hinreichend eingeschätzt werden kann. Aufgrund dieses Umstandes und des sehr geringen Anteils der geschlechtsdiversen Personen in dem zugrunde liegenden Datensatz (absolut 7 Personen) wird im vorliegenden Bericht ab Kapitel 3.2 aufgrund der hohen Gefahr von Fehlschlüssen auf eine systematische quantitative Auswertung dieser Gruppe verzichtet, d.h., die Geschlechtskategorie „divers“ wird nicht differenziert in den Abbildungen und Tabellen dargestellt, geht aber in die Gesamtwerte mit ein. Dieses Vorgehen wurde auch bereits im Bericht zu den Trainerinnen/Trainern und Übungsleiterinnen/Übungsleitern (Breuer & Feiler, 2026) gewählt.

Die große Mehrheit der befragten Vorstandsmitglieder, 97,8 %, wurde in Deutschland geboren. 97,6 % haben die deutsche Staatsangehörigkeit und 1,5 % haben eine doppelte Staatsangehörigkeit (deutsch und eine weitere). 0,9 % gaben an, nicht die deutsche Staatsangehörigkeit zu haben.

Zieht man einen Vergleich mit der Gesamtbevölkerung heran, wird deutlich, dass Männer, Ältere und deutsche Staatsangehörige in der Vorstandsstichprobe im Vergleich zur Bevölkerung überrepräsentiert sind. Im Jahr der Befragung 2024 waren 49,3 % der in Deutschland lebenden Bevölkerung männlichen Geschlechts.⁴ Das Durchschnittsalter der Bevölkerung lag insgesamt bei 44,9 Jahren. Knapp 15 % der in Deutschland lebenden Bevölkerung hatte zu diesem Zeitpunkt nicht die deutsche Staatsbürgerschaft (Statistisches Bundesamt, 2025a, 2025b).

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

3.2 Ausbildung

Vorstandsmitglieder können verschiedene Qualifizierungen und Lizenzen erwerben. Das Qualifizierungssystem des DOSB bietet verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten für ehrenamtliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger in den Sportvereinen in Deutschland an. Einen Überblick vermittelt das Strukturschema des Qualifizierungssystems des DOSB (vgl. hierzu Breuer & Feiler, 2020). Ausbildungsträger sind die im DOSB organisierten Landsportbünde und Spitzenverbände. Diese Lizenzausbildungen des deutschen Sportsystems werden als nonformale Qualifizierungen bezeichnet, während es sich z.B. bei der Absolvierung eines Studiums um eine formale Qualifizierung handelt.

So besteht im Rahmen des DOSB-Qualifizierungssystems zum einen die Möglichkeit der Qualifizierung als Vereinsmanagerin/Vereinsmanager auf zwei Lizenzstufen. Eine Ausbildung als Vereinsmanagerin/Vereinsmanager qualifiziert insbesondere für die Anforderungen, die an ein Vorstandsamt in Sportvereinen gestellt werden. Insgesamt geben 6,4 % der Vorstandsmitglieder an, über eine Vereinsmanagerin/Vereinsmanager-C-Lizenz zu verfügen, und 1,9 % haben eine entsprechende B-Lizenz. Unter den weiblichen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil jeweils etwas höher als bei den Männern. Die Unterschiede sind aber relativ gering und nicht statistisch signifikant (vgl. Tab. 2).

Weiterhin besteht die Möglichkeit der Qualifizierung als Jugendleiterin/Jugendleiter (DOSB-Jugendleiterin/Jugendleiter-Lizenz). Wie bereits 2018 geben hier 3,4 % der Vorstandsmitglieder an, über diese Lizenz zu verfügen. Auf dem Weg dorthin können verschiedene Vorstufenqualifikationen wie Jugendleiterassistentin/Jugendleiterassistent oder Gruppenhelferin/Gruppenhelfer erreicht werden. Über eine solche Vorstufenqualifikation verfügen 1,2 % der Vorstandsmitglieder, wobei der Anteil unter den Frauen erneut etwas höher liegt (1,9 %) als unter den Männern (0,9 %).

Tab. 2: Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich; n.s. = nicht signifikant).

	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Anteil (in %)			
Ich habe eine Vereinsmanager/ Vereinsmanagerin-Lizenz C des DOSB	6,1	5,9	6,7	n.s.
Ich habe eine Vereinsmanager/ Vereinsmanagerin-Lizenz B des DOSB	1,9	1,7	2,6	n.s.
Ich habe eine Jugendleiter/ Jugendleiterin-Lizenz des DOSB	3,4	3,2	3,8	n.s.
Ich habe eine DOSB- Vorstufenqualifikation, z. B. Jugendleiterassistent/ Jugendleiterassistentin, Gruppenhelfer/Gruppenhelferin	1,2	0,9	1,9	n.s.
Ich habe eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen	24,2	22,1	29,4	<0,001***
Ich habe ein Studium mit Schwerpunkt BWL, Management oder Recht abgeschlossen	16,9	17,7	14,9	n.s.
Sonstige Ausbildung	14,7	14,6	14,8	n.s.
Ich habe bisher keine spezielle Ausbildung	46,4	47,8	42,8	0,038*

Darüber hinaus verfügen die Vorstandsmitglieder über weitere Ausbildungen, die sie für ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied qualifizieren. So geben 24,2% der Vorstandsmitglieder an, über eine kaufmännische Ausbildung zu verfügen. Hier zeigen sich

geschlechtsspezifische Unterschiede. So haben anteilig signifikant mehr Frauen in Vorstandsämtern eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen als ihre männlichen Vorstandskollegen. Darüber hinaus haben knapp 17% der befragten Vorstandsmitglieder ein Studium der Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre (BWL), Management oder Recht abgeschlossen. Knapp 15% gaben an, eine sonstige Ausbildung abgeschlossen zu haben. Hier wurden, wie bereits 2018, insbesondere weitere Studiengänge, Berufsausbildungen, Qualifizierungen als Trainerinnen/Trainer oder Übungsleiterinnen/Übungsleiter sowie ein Sportstudium genannt. Es zeigt sich also, dass Vorstandsmitglieder durchaus auch im sportpraktischen Bereich ausgebildet sind und es Überschneidungen zwischen verschiedenen Bereichen in den Vereinen, also der Vorstands- und der Ausführungsebene, gibt (vgl. auch Abschnitt 3.4).

Auffällig ist, dass knapp 46,4% der Vorstandsmitglieder bisher über keine spezielle Ausbildung für die Vorstandstätigkeit verfügen, d.h., sie haben weder eine formale noch eine nonformale Qualifizierung vorzuweisen, wobei dies anteilig auf signifikant mehr Männer in Vorstandsämtern zutrifft (47,8%) als auf ihre weiblichen Kolleginnen (42,8%; vgl. Tab. 2).

Insgesamt zeigen sich im Bereich der Qualifizierungen der Vorstandsmitglieder im Zeitverlauf seit 2018 keine signifikanten Veränderungen.

Eine Differenzierung der Ausbildungen der Vorstandsmitglieder nach Altersgruppen ist Tab. 3 zu entnehmen. Im Bereich der verschiedenen DOSB-Lizenzen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Hingegen sind DOSB-Vorstufenqualifikationen in der Altersgruppe der bis zu 18-Jährigen am häufigsten und damit signifikant häufiger als in allen älteren Altersgruppen.

Tab. 3: Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Altersgruppen (Mehrfachnennungen möglich; n.s. = nicht signifikant).

Item	Alter (in Jahren)					Signifikanz
	≤ 18	19–26	27–40	41–60	> 60	
	Anteil (in %)					
Ich habe eine Vereinsmanager/Vereinsmanagerin-Lizenz C des DOSB	0	2,4	6,4	6,8	5,6	n.s.
Ich habe eine Vereinsmanager/Vereinsmanagerin-Lizenz B des DOSB	0	1,2	1,7	2,7	1,2	n.s.
Ich habe eine Jugendleiter/Jugendleiterin-Lizenz des DOSB	8,3	4,7	4,5	3,1	3,0	n.s.
Ich habe eine DOSB-Vorstufenqualifikation, z. B. Jugendleiterassistent/Jugendleiterassistentin, Gruppenhelfer/Gruppenhelferin	16,7	3,5	2,1	1,0	0,5	<0,001***
Ich habe eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen	0	12,9	20,3	27,1	23,7	<0,001***
Ich habe ein Studium mit Schwerpunkt BWL, Management oder Recht abgeschlossen	0	11,8	22,4	19,1	12,7	<0,001***
Sonstige Ausbildung	8,3	12,9	10,0	13,6	17,9	<0,001***
Ich habe bisher keine spezielle Ausbildung	66,7	58,8	49,6	43,1	47,6	0,004**

Eine kaufmännische Ausbildung weisen am häufigsten Vorstandsmitglieder der Altersgruppe der 41- bis 60-Jährigen auf, während die 27- bis 40-Jährigen am häufigsten über einen Studienabschluss im Bereich BWL, Management oder Recht verfügen. Es zeigt sich weiterhin, dass der Anteil an Personen ohne Ausbildung für die Vorstandstätigkeit mit steigendem Alter tendenziell abnimmt, wobei die jüngste Altersgruppe anteilig am häufigsten über keine Ausbildung für die Tätigkeit verfügt. Die Altersgruppe der 41- bis 60-Jährigen hat anteilig am seltensten keine Ausbildung für die Tätigkeit und unterscheidet sich damit insbesondere signifikant von den 19- bis 26-Jährigen (vgl. Tab. 3).

3.3 Vorstandstätigkeit

3.3.1 Dauer der Vereinsmitgliedschaft und Vorstandsmitgliedschaft

Nahezu alle (98,8 %) Vorstandsmitglieder geben an, Vereinsmitglied in dem Verein zu sein, von dem sie die Einladung zur Befragung erhalten haben.⁵ Durchschnittlich dauert die Mitgliedschaft seit gut 25 Jahren an und die ehrenamtliche Vorstandsmitgliedschaft im jeweiligen Verein seit knapp 14 Jahren (hierin können Tätigkeiten in unterschiedlichen Vorstandsämtern enthalten sein). Im Durchschnitt sind Männer etwas länger Vereinsmitglieder (27,0 Jahre) als Frauen (21,0 Jahre). Dies trifft auch auf die Dauer der Vorstandsmitgliedschaft zu (vgl. Tab. 4).

⁵ Zur Methode vgl. Abschnitt 4.2.

Tab. 4: Dauer der Vereinsmitgliedschaft und der Vorstandsmitgliedschaft (MW = Mittelwert; St.-Abw. = Standardabweichung⁶).

Dauer (in Jahren)	gesamt		männlich		weiblich		Signifikanz
	MW	St.-Abw.	MW	St.-Abw.	MW	St.-Abw.	
Vereinsmitgliedschaft	25,3	15,5	27,0	15,7	21,0	14,2	<0,001***
Vorstandsmitgliedschaft	13,7	11,7	14,9	12,2	10,5	9,7	<0,001***

Betrachtet man die Verteilung der Dauer der Vorstandsmitgliedschaft insgesamt, zeigt sich, dass rund 30 % der befragten Vorstandsmitglieder seit bis zu fünf Jahren eine Vorstandstätigkeit ausüben, wobei der Anteil bei den Frauen deutlich höher ausfällt (40 %) als bei den Männern (26 %). Knapp ein Viertel der Vorstandsmitglieder ist insgesamt seit sechs bis zehn Jahren im Vorstand tätig, während rund 10 % bereits seit mehr als 30 Jahren ehrenamtlich im Vorstand tätig sind. Dies trifft anteilig auf mehr männliche Vorstandsmitglieder als auf ihre weiblichen Kolleginnen zu (vgl. Abb. 1). Diese Zahlen spiegeln weiterhin eine große Kontinuität des ehrenamtlichen Engagements der Vorstandsmitglieder im Sportverein sowie eine enorme Bindungskraft des organisierten Sports wider.

6 Die Standardabweichung ist ein Streuungsmaß. Sie gibt an, in welchem Umfang die Werte vom Mittelwert abweichen. Die Standardabweichung hat dieselbe Einheit wie der Mittelwert. Eine niedrige Standardabweichung bedeutet, dass die Werte nah am Mittelwert liegen, während eine hohe Standardabweichung auf eine breite Streuung der Daten hindeutet.

Gesamtdauer der ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedschaft in Jahren

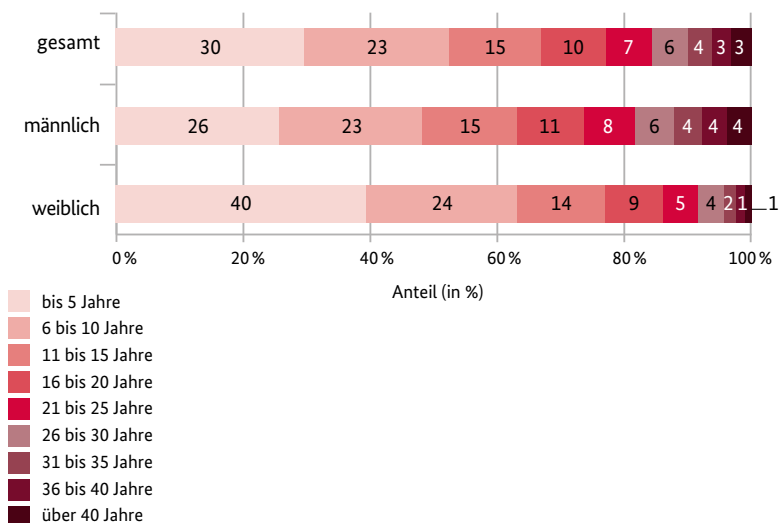


Abb. 1: Gesamtdauer der ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedschaft (in Jahren).

3.3.2 Form der Tätigkeit

Die sehr große Mehrheit der befragten Vorstandsmitglieder übt die Tätigkeit ehrenamtlich aus. Dies trifft auf 97,6% der Vorstandsmitglieder zu, während jeweils 1,2% angeben, die Tätigkeit neben- oder hauptberuflich auszuüben. Unter den weiblichen Vorstandsmitgliedern sind anteilig etwas mehr Personen hauptberuflich (2,7%) und nebenberuflich (1,6%) als Vorstandsmitglied tätig, während es bei den männlichen Befragten jeweils etwas weniger sind (hauptberuflich: 0,6%, nebenberuflich: 1,0%).

3.3.3 Vorstandsämter

3.3.3.1 Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe

Um die Ergebnisse der Befragung besser einordnen und Auswertungen differenziert nach verschiedenen Vorstandsämtern vornehmen zu können, wurden die Teilnehmenden der Befragung gebeten, anzugeben, welche Position bzw. welches Vorstandsamt sie in ihrem Verein gegenwärtig bekleiden, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

So erfüllen die befragten Vorstandsmitglieder unterschiedliche Funktionen, die sich in der Ausübung verschiedener Ämter widerspiegeln. Gut 44% der antwortenden Vorstandsmitglieder geben an, Vorsitzende bzw. Vorsitzender⁷ des Vereins zu sein, wobei dies anteilig auf signifikant mehr Männer (50,2%) als auf Frauen (29,1%) zutrifft. Andererseits üben Frauen häufiger die Positionen der Schatzmeisterin bzw. Kassiererin (19,3%) sowie der Schriftführerin (11,3%) aus. Die Unterschiede zu Männern sind statistisch signifikant (vgl. Tab. 5).

Insgesamt haben gut 13% der teilnehmenden Vorstandsmitglieder der Befragung ein sonstiges, in der Abfrage nicht aufgeführtes Vorstandsamt inne, wobei dies anteilig auf mehr Frauen als Männer zutrifft. Dabei wird am häufigsten die Funktion „Beisitzer/Beisitzerin“ genannt.

7 Die Vorsitzenden scheinen in der vorliegenden Stichprobe überrepräsentiert zu sein. Dies könnte am methodischen Vorgehen der Befragung liegen (vgl. hierzu Abschnitt 4.2).

Tab. 5: Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich; n.s. = nicht signifikant).

Position	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Anteil (in %)			
Vorsitzende(r)	44,1	50,2	29,1	<0,001***
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)	12,6	12,6	12,4	n. s.
Geschäftsführer/-in	7,8	8,0	7,3	n. s.
Schatzmeister/-in/Kassierer/-in	16,5	15,4	19,3	0,035*
Jugendwart/-in/Jugendleiter/-in	4,9	4,5	5,8	n. s.
Sportwart/-in	4,9	4,7	5,2	n. s.
Pressewart/-in	4,5	4,0	5,8	n. s.
Breitensportwart/-in	1,1	0,9	1,5	n. s.
Schriftführer/-in	7,0	5,3	11,3	<0,001***
Sonstiges Amt im Vorstand	13,2	11,4	17,7	<0,001***
Abteilungsvorstand	6,6	6,6	6,9	n. s.

3.3.3.2 Positionen nach Form der Tätigkeit

Betrachtet man die Positionen, die von den befragten Vorstandsmitgliedern bekleidet werden, differenziert nach der Form der Ausübung, so fällt auf, dass die Position des Geschäftsführers bzw. der Geschäftsführerin im Vergleich zu den anderen Positionen anteilig

seltener ehrenamtlich ausgeübt wird, nämlich in 84,3 % der Fälle, während gut jeder bzw. jede Zehnte diese Position hauptberuflich ausübt und in gut 5 % der Fälle wird die Position nebenberuflich ausgeübt. Andererseits werden die Positionen Pressewart/Pressewartin bzw. Breitensportwart/Breitensportwartin rein ehrenamtlich ausgeübt (vgl. Tab. 6).

Tab. 6: Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).

Position	ehrenamtlich	nebenberuflich	hauptberuflich
	Anteil (in %)		
Vorsitzende(r)	98,6	0,8	0,6
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)	98,3	0,3	1,4
Geschäftsführer/-in	84,3	5,1	10,6
Schatzmeister/-in/ Kassierer/-in	97,2	1,3	1,5
Jugendwart/-in/ Jugendleiter/-in	98,6	0,7	0,7
Sportwart/-in	98,6	0,7	0,7
Pressewart/-in	100,0	0,0	0,0
Breitensportwart/-in	100,0	0,0	0,0
Schriftführer/-in	98,0	1,5	0,5
Sonstiges Amt im Vorstand	97,1	1,6	1,3
Abteilungsvorstand	99,0	0,5	0,5

3.3.3.3 Positionen nach Altersgruppen

Betrachtet man die Vorstandspositionen differenziert nach Altersgruppen, so zeigt sich, dass die über 60-Jährigen am stärksten die Positionen Schatzmeister/Schatzmeisterin (45,0%), Vorsitzende/Vorsitzender (44,2%), Schriftführer/Schriftführerin (39,2%) sowie Abteilungsvorstand (37,4%) besetzen (vgl. Abb. 2).

Vorstandsmitglieder im Alter von 41 bis 60 Jahren bekleiden anteilig am häufigsten die Positionen Sportwart/Sportwartin (53,1%), stellvertretende Vorsitzende bzw. stellvertretender Vorsitzender (50,1%), Breitensportwart/Breitensportwartin (45,2%), Geschäftsführer/Geschäftsführerin (42,1%), Pressewart/Pressewartin (38,9%) und Jugendwart/Jugendwartin (36,4%). Die Position Jugendwart/Jugendwartin wird zudem stärker als die anderen Vorstandsämter auch von den noch jüngeren Altersgruppen der 19- bis 26-Jährigen sowie von Jugendlichen bis 18 Jahren bekleidet (vgl. Abb. 2). Dieses Amt scheint nach wie vor eine gute Einstiegsposition zu sein, um auch junge Leute an das Ehrenamt heranzuführen.

Vorstandspositionen – nach Altersgruppen

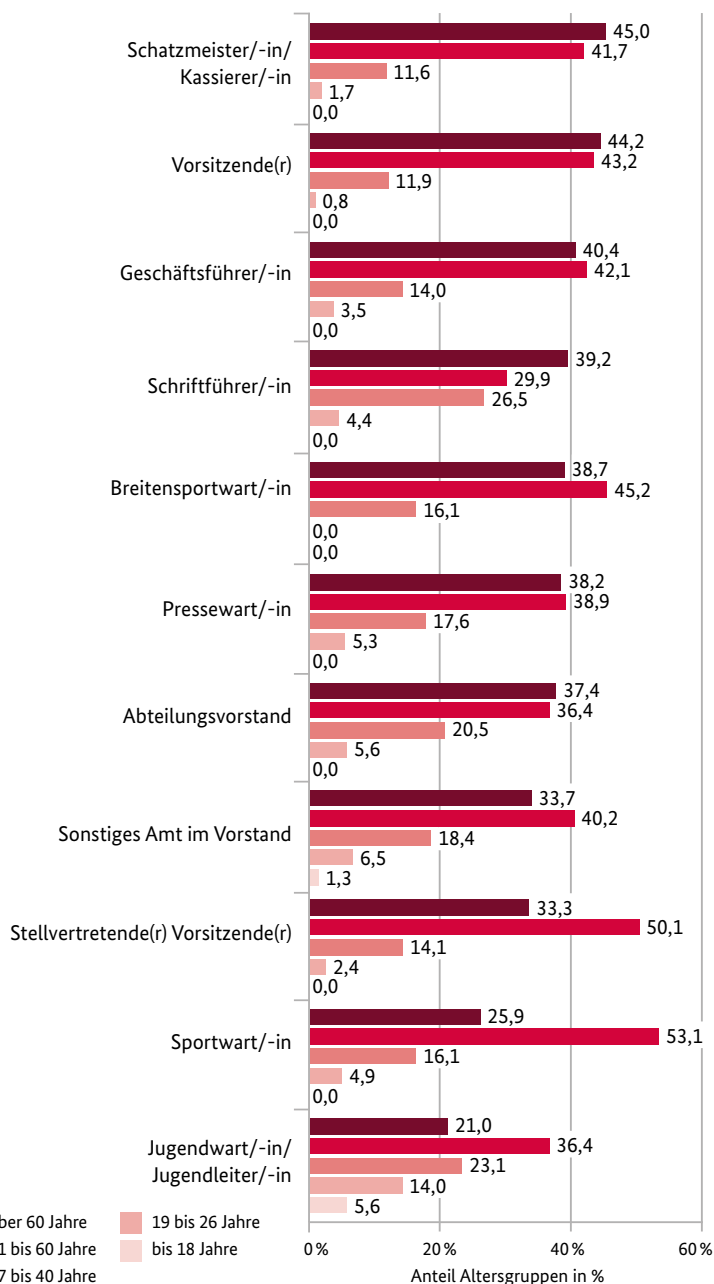


Abb. 2: Verteilung der Altersgruppen innerhalb der Vorstandspositionen.

3.3.3.4 Amtsjahre in den Vorstandspositionen

Die Vorstandsmitglieder wurden in der Befragung gebeten, anzugeben, seit wie vielen Jahren sie ihre aktuelle Vorstandsposition bereits bekleiden.⁸ Es zeigt sich, dass Abteilungsvorstände mit 13,1 Jahren auf die längste Amtszeit zurückblicken können, dicht gefolgt von Schatzmeisterinnen bzw. Schatzmeistern mit durchschnittlich 12,0 Jahren Amtszeit. Männer, die diese beiden Positionen bekleiden, sind durchschnittlich noch etwas länger im Amt als Frauen. Weitere signifikante Unterschiede der Amtszeit von männlichen und weiblichen Vorstandsmitgliedern zeigen sich insbesondere bei den Positionen des bzw. der Vereinsvorsitzenden, bei den Schatzmeisterinnen/Schatzmeistern sowie bei den Schriftführerinnen/Schriftführern (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: Amtszeit der Vorstandsmitglieder in Jahren, differenziert nach Geschlecht.

Position	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Jahre (Mittelwert)			
Vorsitzende(r)	10,6	11,1	8,4	<0,001***
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)	7,3	7,8	5,8	0,027*
Geschäftsführer/-in	11,7	12,6	9,1	0,039*
Schatzmeister/-in/Kassierer/-in	12,0	13,0	10,1	0,009**
Jugendwart/-in/Jugendleiter/-in	8,6	9,2	7,6	n. s.
Sportwart/-in	9,7	10,3	8,7	n. s.
Pressewart/-in	11,4	13,0	8,6	0,037*

⁸ Entwicklungen im Vergleich zu 2018 werden an dieser Stelle nicht ausgewiesen, da sich im Längsschnitt die Dauer der Tätigkeit natürlich um sechs Jahre verlängert hat (vgl. hierzu auch Methode, Abschnitt 4.5.3).

Position	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Jahre (Mittelwert)			
Breitensportwart/-in	10,8	12,0	9,1	n. s.
Schriftführer/-in	8,6	10,1	6,8	0,012*
Sonstiges Amt im Vorstand	7,2	7,8	6,1	0,048*
Abteilungsvorstand	13,1	14,3	10,4	0,029*

3.3.3.5 Monatlicher Zeitaufwand für die Vorstandstätigkeit

Der durchschnittliche Zeitaufwand, welchen die Vorstandsmitglieder pro Monat in ihre Tätigkeit investieren, unterscheidet sich zwischen den unterschiedlichen Positionen bzw. Ämtern (vgl. Tab. 8) sowie zwischen der Form der Ausübung der Tätigkeit (vgl. Tab. 9). Betrachtet man den zeitlichen Aufwand insgesamt, d.h., ohne nach ehrenamtlicher, nebenberuflicher und hauptberuflicher Form zu differenzieren, so ist das zeitlich aufwändigste Amt das des Geschäftsführers bzw. der Geschäftsführerin mit durchschnittlich 34,0 Stunden pro Monat, gefolgt von der/dem Vereinsvorsitzenden mit 26,5 Stunden pro Monat im Durchschnitt.

Betrachtet man den Zeitaufwand der einzelnen Ämter differenziert nach Geschlecht, so zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich der investierten Zeit pro Monat bei den Positionen der Abteilungsvorstände, der Jugendwarte/Jugendwartinnen sowie der Sportwarte/Sportwartinnen. In allen drei genannten Positionen investieren männliche Personen mehr Zeit als weibliche (vgl. Tab. 8).

Tab. 8: Monatlicher Zeitaufwand der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Geschlecht.

Position	Durchschnittlicher Zeitaufwand pro Monat (Mittelwert)			Signifikanz
	gesamt	männlich	weiblich	
Vorsitzende(r)	26,5	26,4	26,6	n.s.
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)	18,2	19,3	15,4	n.s.
Geschäftsführer/-in	34,0	31,1	42,6	n.s.
Schatzmeister/-in/ Kassierer/-in	15,6	16,2	14,6	n.s.
Jugendwart/-in/ Jugendleiter/-in	16,9	19,6	11,4	0,018*
Sportwart/-in	14,7	17,6	9,2	0,039*
Pressewart/-in	9,4	8,7	10,4	n.s.
Breitensportwart/-in	11,4	14,4	7,1	n.s.
Schriftführer/-in	9,0	9,6	8,4	n.s.
Sonstiges Amt im Vorstand	16,5	17,9	14,5	n.s.
Abteilungsvorstand	16,1	18,8	10,1	<0,001***

Zieht man bei der Betrachtung des monatlichen Zeitaufwands für die unterschiedlichen Vorstandsämter die Form der Tätigkeit mit ein, so zeigen sich insbesondere bei den Positionen des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin, des/der Vorsitzenden, des/der stellvertretenden Vorsitzenden, des Schatzmeisters/der Schatzmeisterin sowie bei weiteren Funktionen im Vorstand, wenig überraschend, signifikante Unterschiede zwischen ehrenamtlich Tätigen und hauptberuflich Beschäftigten. Hauptberufliche Geschäftsführer/Geschäftsführerinnen geben einen durchschnittlichen monatlichen Zeitaufwand von gut

125 Stunden an, während der Aufwand bei Ehrenamtlichen in der gleichen Funktion im Durchschnitt knapp 23 Stunden pro Monat beträgt. Weiterhin sind ehrenamtliche Vereinsvorstände im Durchschnitt 26,4 Stunden pro Monat für den Verein im Einsatz, während es bei den hauptberuflich Tätigen 59 Stunden im Durchschnitt und bei den nebenberuflich Beschäftigten durchschnittlich 16 Stunden monatlich sind (vgl. Tab. 9).

Tab. 9: Monatlicher Zeitaufwand der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Form der Tätigkeit (n.s. = nicht signifikant, n.v. = nicht verfügbar).

Position	Durchschnittlicher Zeitaufwand pro Monat (Mittelwert)			Signifikanz
	ehrenamtlich	nebenberuflich	hauptberuflich	
Vorsitzende(r)	26,4	16,0	59,0	<0,001***
Stellvertretende(r) Vorsitzende(r)	17,3	n.v.	81,8	<0,001***
Geschäftsführer/-in	22,6	36,3	125,4	<0,001***
Schatzmeister/-in/ Kassierer/-in	15,2	17,2	45,0	<0,001***
Jugendwart/-in/ Jugendleiter/-in	16,9	n.v.	n.v.	n.v.
Sportwart/-in	14,6	n.v.	n.v.	n.v.
Pressewart/-in	9,7	–	–	–
Breitensportwart/-in	11,4	–	–	–
Schriftführer/-in	9,2	3,0	n.v.	n.s.
Sonstiges Amt im Vorstand	15,5	23,3	85,6	<0,001***
Abteilungsvorstand	16,1	n.v.	n.v.	n.v.

3.3.4 Einschränkungen

Die Mehrheit der Vorstandsmitglieder stimmt der Aussage, dass ihr Wissen und Können als Vorstandsmitglied sie in ihrer Tätigkeit einschränkt, gar nicht oder eher nicht zu (vgl. Abb. 3). Der Mittelwert auf einer fünfstufigen Skala von 1=„stimme gar nicht zu“ bis 5=„stimme voll zu“ liegt bei $M = 1,73$ (vgl. Tab. 10) und ist damit nahezu identisch mit dem Wert der ersten Befragung der Vorstandsmitglieder im Jahr 2018. Es zeigen sich somit keine signifikanten Veränderungen im Zeitverlauf. Allerdings fühlen sich Männer etwas stärker durch ihr Wissen und Können eingeschränkt als Frauen. Dies dürfte auch daran liegen, dass Männer seltener über eine Ausbildung für ihre Tätigkeit verfügen als Frauen (vgl. Abschnitt 3.2).

Tab. 10: Einschränkungen bei der Tätigkeit (Mittelwert; 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“; n. s. = nicht signifikant).

	gesamt	männlich	weiblich	Signifikanz
	Mittelwert			
Mein Wissen und Können als Vorstandsmitglied schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,73	1,76	1,67	0,030*
Es wird im kommenden Jahr schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzubringen.	2,30	2,29	2,31	n. s.

Nur rund 6% fühlen sich durch ihr Wissen und Können als Vorstandsmitglied (eher) in ihrer Tätigkeit eingeschränkt. Dagegen stimmen rund 18% der Vorstandsmitglieder der Aussage (eher) zu, dass es im kommenden Jahr schwierig sein wird, die notwendige

Zeit für die Tätigkeit aufzubringen (vgl. Abb. 3). Der Mittelwert liegt hier bei $M=2,30$. Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern und auch keine im Zeitverlauf seit 2018 (vgl. Tab. 10).

Betrachtet man die empfundenen Einschränkungen der Vorstandsmitglieder differenziert nach Altersklassen, so zeigen sich wiederum einige Unterschiede (vgl. Tab. 11). Die Altersgruppe der 19- bis 26-jährigen Vorstandsmitglieder fühlt sich am stärksten durch ihr Wissen und Können als Vorstandsmitglied in ihrer Tätigkeit eingeschränkt ($M=2,01$). Im Jahr 2018 traf dies noch auf die jüngste Altersgruppe der bis zu 18-Jährigen zu. Am wenigsten durch ihr Wissen und Können eingeschränkt fühlen sich hingegen nach wie vor Vorstandsmitglieder über 60 Jahre ($M=1,59$), die auf einen

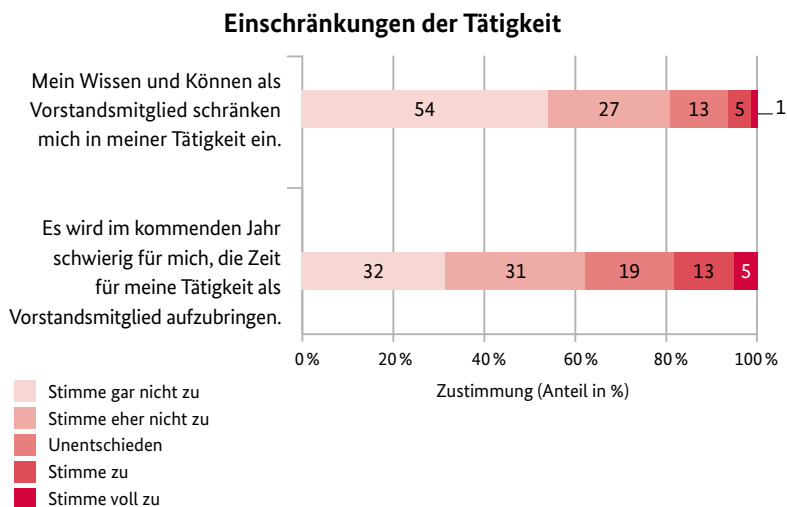


Abb. 3: Einschränkungen bei der Ausübung der Tätigkeit.

ausgeprägten Erfahrungsschatz zurückgreifen können. Diese Altersgruppe unterscheidet sich hinsichtlich der empfundenen Einschränkungen durch ihr Wissen und Können signifikant von allen jüngeren Altersgruppen mit Ausnahme der bis zu 18-Jährigen.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich, wie bereits 2018, bei möglichen Einschränkungen durch eine mangelnde zeitliche Verfügbarkeit. Durch zeitliche Engpässe fühlen sich insbesondere die Altersgruppen der 19- bis 26-Jährigen ($M=2,85$) sowie der 27- bis 40-Jährigen ($M=2,90$) eingeschränkt (vgl. Tab. 11). Hier zeigen sich insbesondere große und statistisch signifikante Unterschiede zur ältesten Altersgruppe der über 60-Jährigen. Eine Erklärung könnte hier sein, dass sich die jüngeren Altersgruppen, die Vorstandstätigkeiten ausüben, in Ausbildung, im Berufsleben und/oder in einer intensiven Familienphase befinden, während die Vorstandsmitglieder der ältesten Altersgruppe überwiegend bereits im Ruhestand sein dürften.

Tab. 11: Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach Altersgruppen
(Mittelwert; 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).

	Alter					Signifikanz
	≤18	19–26	27–40	41–60	> 60	
	Mittelwert					
Mein Wissen und Können als Vorstandsmitglied schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,70	2,01	1,81	1,81	1,59	<0,001***
Es wird im kommenden Jahr schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzubringen.	2,36	2,85	2,90	2,46	1,82	<0,001***

Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung für ihre Tätigkeit (vgl. Abschnitt 3.2) fühlen sich etwas stärker durch ihr Wissen und Können als Vorstandsmitglied eingeschränkt ($M=1,80$) als Vorstandsmitglieder mit einer entsprechenden Ausbildung ($M=1,67$; vgl. Tab. 12). Dieses Bild zeigte sich auch bereits bei der ersten Befragung der Vorstandsmitglieder im Jahr 2018. Eine Ausbildung für die Tätigkeit scheint demnach weiterhin lohnenswert, um hinreichend mit Wissen und Können für deren Ausübung gerüstet zu sein. Bei der zeitlichen Verfügbarkeit zeigen sich hingegen kaum Unterschiede zwischen den beiden untersuchten Gruppen (vgl. Tab. 12).

Tab. 12: Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Tätigkeit (Mittelwert; 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).

	Ausbildung		Signifikanz
	vorhanden	nicht vorhanden	
	Mittelwert		
Mein Wissen und Können als Vorstandsmitglied schränken mich in meiner Tätigkeit ein.	1,67	1,80	< 0,001***
Es wird im kommenden Jahr schwierig für mich, die Zeit für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzubringen.	2,32	2,27	n.s.

3.4 Weitere Tätigkeiten

Neben der Tätigkeit als Vorstandsmitglied im befragten Sportverein geben 22,4 % der Vorstandsmitglieder weiterhin an, zusätzlich in einem anderen Verein (anderer Sportverein oder anderer sonstiger Verein) als Vorstandsmitglied tätig zu sein. Dieser Anteil entspricht nahezu dem Ergebnis der Befragung 2018 (22,5 %; Breuer & Feiler, 2020). Bei den Männern liegt der Anteil mit 24,7 % über dem der Frauen (16,7 %).

Außerdem wurden die Vorstandsmitglieder gefragt, ob sie neben ihrer Vorstandstätigkeit weitere Aufgaben oder Rollen im befragten Verein wahrnehmen. Dies trifft auf 51,8 % der befragten Vorstandsmitglieder zu (Männer: 51,0 %; Frauen: 53,3 %). Im Vergleich zu 2018 zeigen sich hier keine signifikanten Veränderungen.

Insgesamt sind knapp 41 % der Vorstandsmitglieder auch noch als Trainerin/Trainer bzw. Übungsleiterin/Übungsleiter im gleichen Verein tätig. Der Frauenanteil der zusätzlich als Trainerin bzw. Übungsleiterin im gleichen Verein tätigen Vorstände liegt bei knapp einem Drittel. Weiterhin agieren knapp 12 % der Vorstandsmitglieder auch als Schieds- oder Kampfrichterin bzw. Schieds- oder Kampfrichter im betreffenden Verein, wobei dies überwiegend (rund 82 %) auf männliche Vorstandsmitglieder zutrifft. Zudem nannten 11,5 % der Vorstandsmitglieder weitere Rollen im Verein (vgl. Tab. 13) wie Abteilungsleiter/Abteilungsleiterin, Turnierleiter/Turnierleiterin, Mannschaftsführer/Mannschaftsführerin, Webmaster/Webmasterin, Prüfer/Prüferin, Kinderschutzbeauftragter/Kinderschutzbeauftragte, Aktive/Aktiver.

Tab. 13: Weitere Positionen im befragten Verein neben der Tätigkeit als Vorstandsmitglied (Mehrfachantworten möglich).

Weitere Rolle im Verein	Anteil derjenigen, die eine weitere Rolle ausüben (in %)	Anteil aller Antworten (in %)	Frauenanteil (in %)
Trainerin/Trainer bzw. Übungsleiterin/Übungsleiter	78,7	40,8	32,7
Schiedsrichterin bzw. Kampfrichterin/Schiedsrichter bzw. Kampfrichter	22,8	11,8	17,3
Sonstige	22,3	11,5	24,2

3.5 Motivation

3.5.1 Gründe für die Ausübung des Engagements

Wie bereits in der ersten Befragung der Vorstandsmitglieder im Jahr 2018 wurde auch in der aktuellen Erhebung nach den Gründen für das Engagement gefragt. Hier zeigt sich erneut eine Vielfalt an einzelnen Motiven. Aus einer Liste von 31 Items konnten die Teilnehmenden der Befragung auf einer siebenstufigen Skala (von 1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7= „stimme voll zu“) angeben, inwiefern sie den aufgeführten Gründen zur Ausübung der Tätigkeit zustimmen. Durchschnittlich stimmen die meisten Vorstandsmitglieder zu, die Tätigkeit auszuüben aufgrund ihrer persönlichen Werte und Überzeugungen, weil sie sich in ihrer Freizeit für etwas engagieren wollen, das ihnen ganz persönlich sinnvoll erscheint, aus Verbundenheit zum Verein und weil sie etwas für die Vereinsgemeinschaft tun wollen (vgl. Abb. 4).

Weiterhin geben die Vorstandsmitglieder als starke Motive für die Ausübung des Vorstandsamts an, dass das Engagement gut für die Gesellschaft ist, weil es ihnen Spaß macht, anderen zu helfen, ihnen die Tätigkeit Spaß macht und sie sich allgemein gerne engagieren (vgl. Abb. 4).

Materielle und monetäre Anreize wie der Erhalt von Geld oder die Gewährung von Beitragsminderungen sowie die Bereitstellung von Sportbekleidung spielen nach wie vor kaum eine Rolle als Gründe für ein entsprechendes Engagement (vgl. Abb. 5). Dies verhält sich ähnlich wie bei den Trainerinnen/Trainern und Übungsleiterinnen/Übungsleitern (Breuer & Feiler, 2026).

Im Vergleich zur ersten Befragung der Vorstandsmitglieder im Jahr 2018 zeigen sich keine signifikanten Veränderungen bei den einzelnen Gründen des Engagements.

Jeweils 91 % der Vorstandsmitglieder geben an, die Tätigkeit auszuüben aufgrund ihrer persönlichen Werte und Überzeugungen und weil sie etwas für die Vereinsgemeinschaft tun wollen (vgl. Abb. 6)⁹. Andererseits geben 91 % oder sogar mehr der Vorstandsmitglieder an, dass materielle Aspekte wie die Bereitstellung von Sportbekleidung oder finanzielle Anreize wie Beitragsminderungen oder Erhalt von Geld als Gründe für das Engagement nach wie vor keine Rolle spielen (vgl. Abb. 7).

Einige interessante Befunde legt auch die Betrachtung nach dem Geschlecht der Vorstandsmitglieder offen. So geben, wie bereits 2018, männliche Vorstandsmitglieder signifikant häufiger an, ihre Tätigkeit auszuüben, weil sie sportlich erfolgreich sein wollen ($M=3,62$). Dieses Motiv ist bei den Frauen nach wie vor geringer ausgeprägt ($M=3,18$). Im Gegensatz zum stärkeren sportlichen

9 Hierzu wurden die Antwortoptionen 1 bis 3 zu einer Kategorie zusammengefasst, die (eher) Ablehnung bedeutet, während die Antwortoptionen 5 bis 7 (eher) Zustimmung widerspiegeln und 4 als neutral gewertet wird (vgl. Abb. 6 und Abb. 7).

Motiv unter den Männern spielt der Beweggrund, sich herauszufordern und die eigenen Fähigkeiten zu testen, bei den Frauen eine größere Rolle ($M=4,58$) als bei den Männern ($M=4,25$). Dies trifft ebenfalls auf die Motive zu, Dinge lernen zu wollen, die man woanders anwenden kann, sich persönlich weiterzuentwickeln und Erfahrungen zu sammeln sowie das Wissen und die Fähigkeiten mit anderen teilen zu wollen. Auch spielt das monetäre Motiv bei den Frauen eine größere Rolle als bei den Männern, obwohl es insgesamt sehr gering ausgeprägt ist (vgl. Abb. 5).

Zudem geben weibliche Vorstandsmitglieder häufiger als ihre männlichen Kollegen an, sich allgemein gerne zu engagieren ($M=6,06$ vs. $M=5,86$) und sich zu engagieren, weil es ihnen Spaß macht ($M=6,00$ vs. $M=5,90$). Ebenfalls stärker sind die folgenden Motive unter den Frauen ausgeprägt: weil ich mich in meiner Freizeit für etwas engagieren möchte, was mir ganz persönlich sinnvoll erscheint; weil ich etwas für unsere Vereinsgemeinschaft tun will; um mich in das Vereinsleben einzubringen; weil ich es genieße, ein Teil des Vereins zu sein; und weil ich mich dabei gut fühle (vgl. Abb. 4).

Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

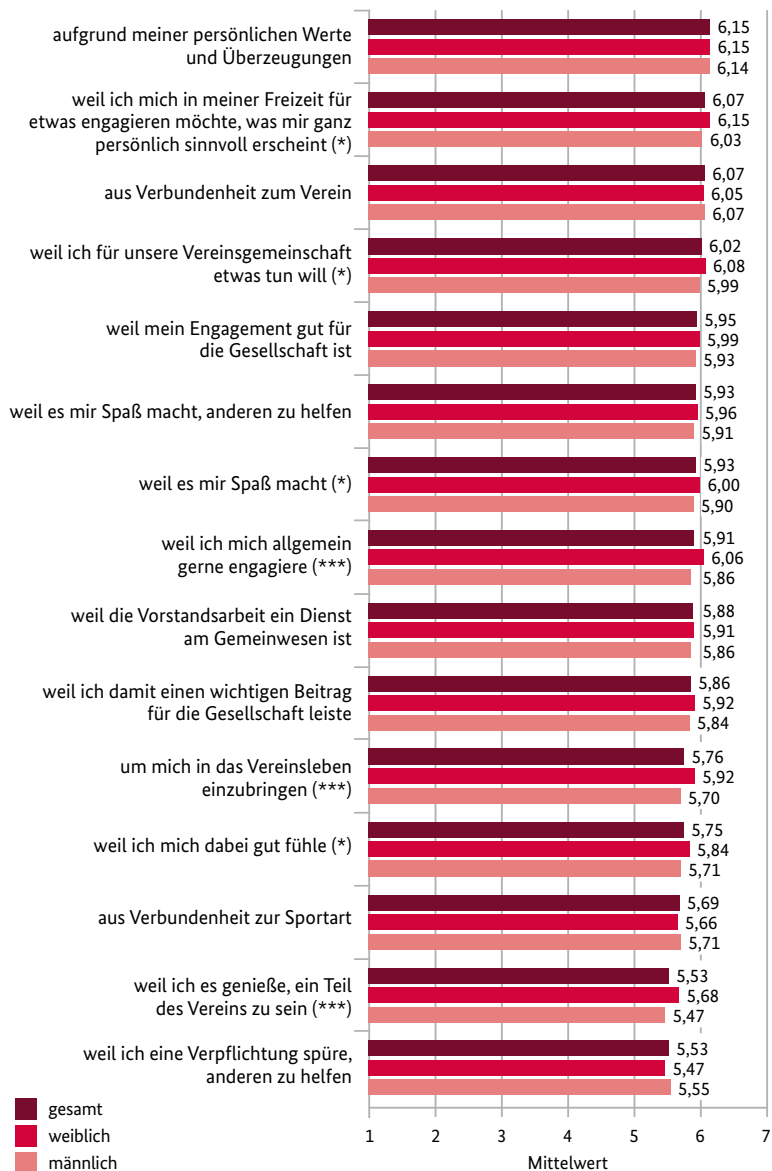


Abb. 4: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht
 (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“, Teil 1).

Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

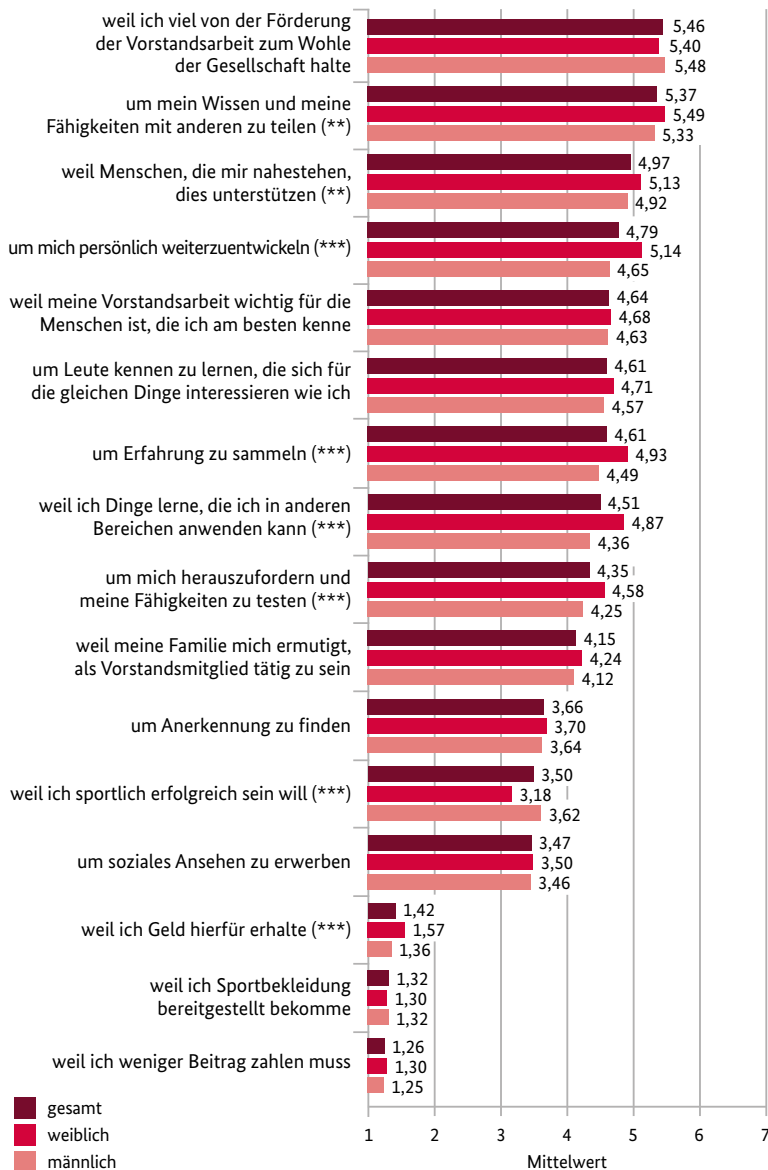


Abb. 5: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht
(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 2).

Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

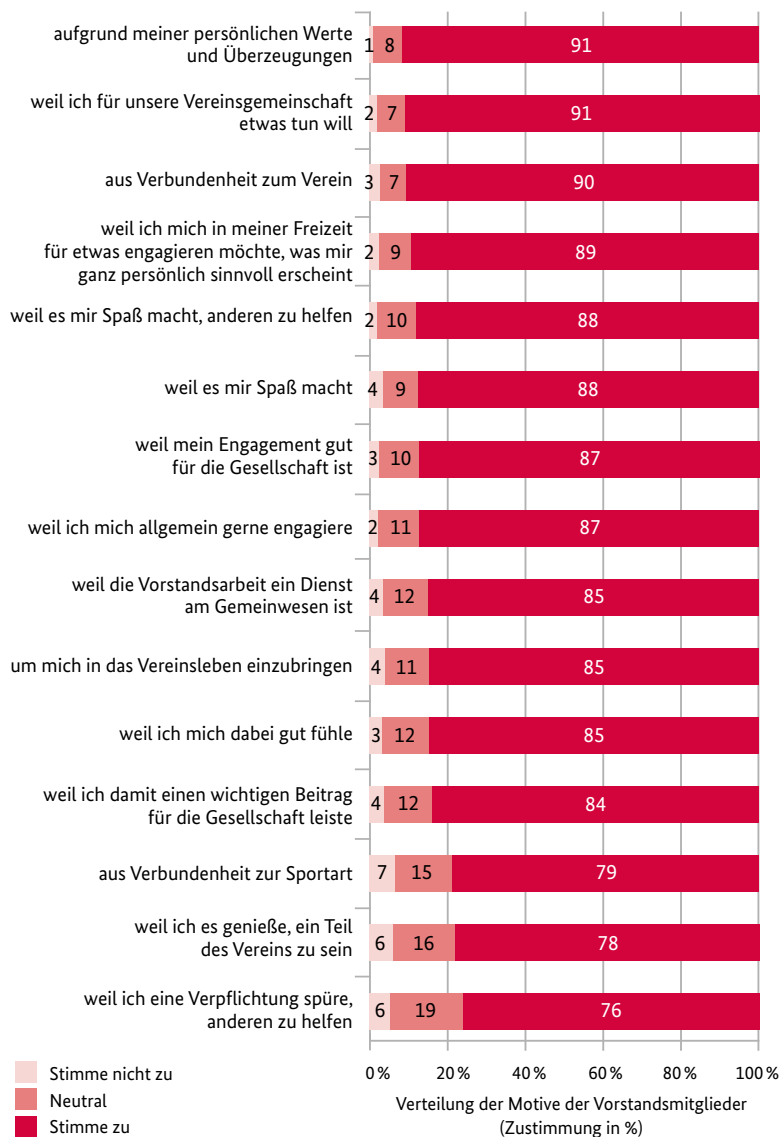


Abb. 6: Verteilung der Motive der Vorstandsmitglieder (1 bis 3 = [eher] Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = [eher] Zustimmung; Teil 1).

Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

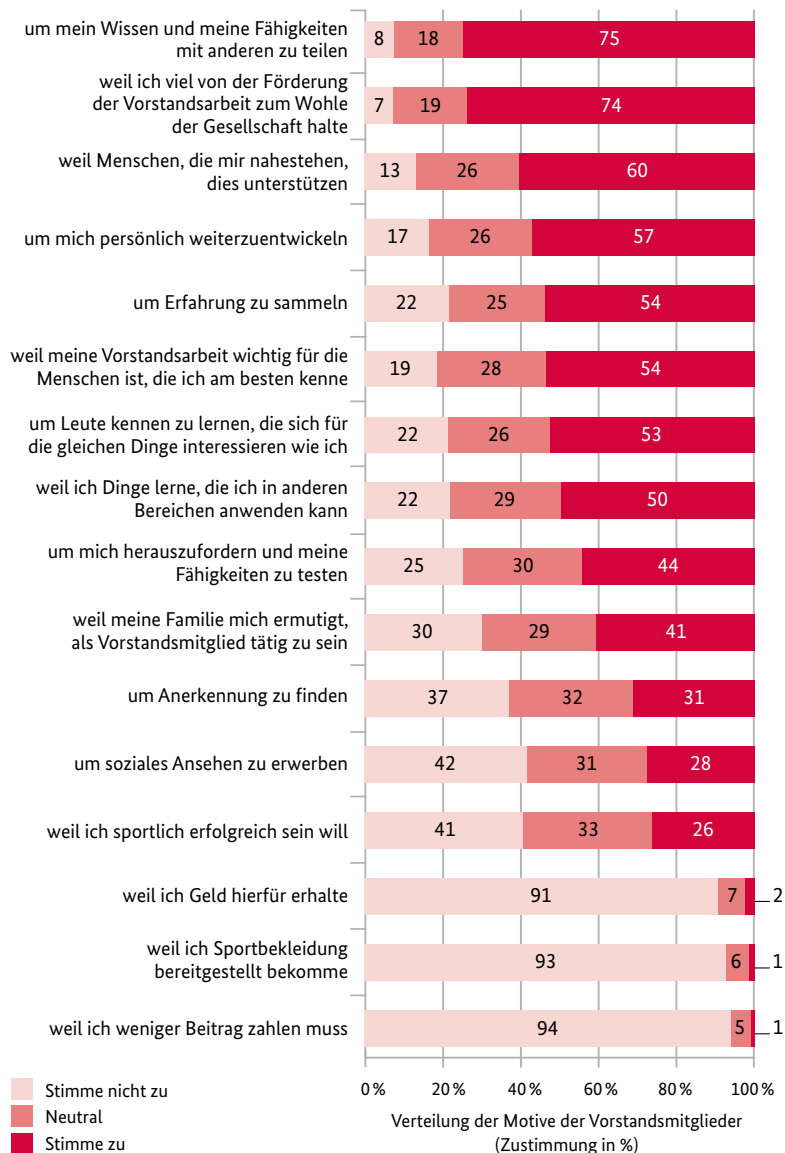


Abb. 7: Verteilung der Motive der Vorstandsmitglieder (1 bis 3 = [eher] Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = [eher] Zustimmung; Teil 2).

Betrachtet man die Motive der befragten Vorstandsmitglieder differenziert nach Altersgruppen, so fallen einige Unterschiede auf (vgl. Abb. 8 bis Abb. 10). Wie bereits in der Befragung 2018 unterscheidet sich insbesondere die älteste Altersgruppe der über 60-Jährigen in einigen Bereichen von einzelnen oder allen jüngeren Altersgruppen. So sind bspw. einige Motive des gesellschaftlichen Engagements und zum Wohle des Gemeinwesens in der Altersgruppe der über 60-Jährigen nach wie vor am stärksten ausgeprägt. Signifikante Unterschiede zu den jüngeren Altersgruppen zeigen sich insbesondere bei den beiden Motiven „Weil ich viel von der Förderung der Vorstandsarbeit zum Wohle der Gesellschaft halte“ und „Weil die Vorstandsarbeit ein Dienst am Gemeinwesen ist“ (vgl. Abb. 9). Außerdem zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den über 60-jährigen Vorstandsmitgliedern und den beiden nächstjüngeren Altersgruppen (41 bis 60 sowie 27 bis 40 Jahre) bei den Motiven des sinnvollen Engagements in der Freizeit, beim Teilen von Wissen und Fähigkeiten, bei der Ermutigung der Familie, als Vorstandsmitglied tätig zu sein, und beim Spaß an der Tätigkeit.

Die beiden jüngsten Altersgruppen, d.h. die Vorstandsmitglieder bis zu 26 Jahren, sind hingegen stärker dadurch motiviert, sich persönlich weiterzuentwickeln, Erfahrungen zu sammeln sowie Dinge zu lernen, die sie in anderen Bereichen anwenden können, als dies bei den älteren Gruppen der Vorstandsmitglieder der Fall ist (vgl. Abb. 9 und Abb. 10).

Interessant ist zudem, dass die jüngste¹⁰ und älteste Altersgruppe im Durchschnitt am stärksten durch die eigene Familie ermutigt wird, sich als Vorstandsmitglied zu engagieren, und dass beide genannten Altersgruppen als starkes Motiv nennen, Leute kennen lernen zu wollen, die sich für die gleichen Dinge interessieren wie sie selbst (vgl. Abb. 10).

Insgesamt zeigt sich nach wie vor, dass die Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung der Vorstandstätigkeit je nach Lebensaltersphase durchaus unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

10 Allerdings ist zu beachten, dass die jüngste Altersgruppe der bis zu 18-Jährigen nur einen sehr geringen Anteil (0,4 %) in der Stichprobe der Vorstandsmitglieder ausmacht und die Ergebnisse insbesondere für diese Altersgruppe somit mit Vorsicht zu betrachten sind. Dies gilt auch für die Ergebnisse der in Abschnitt 3.5.2 dargestellten Motivbündel.

Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

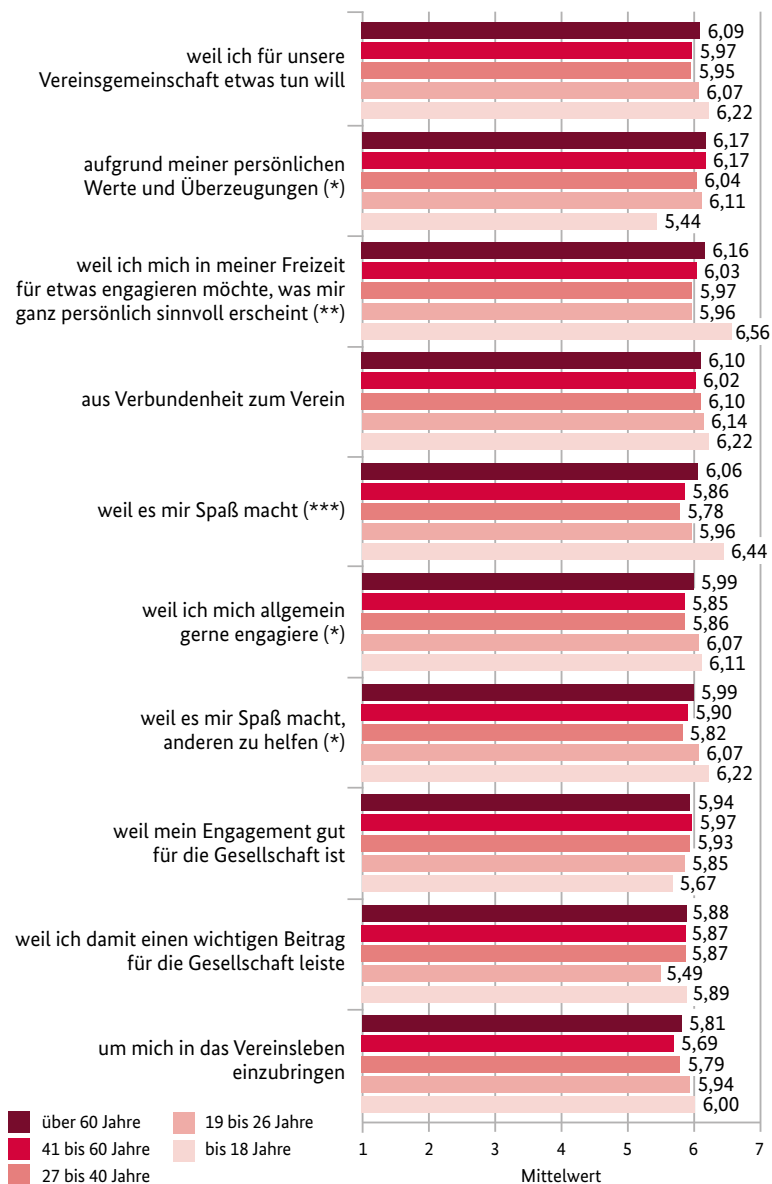


Abb. 8: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen

(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“, Teil 1).

Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...



Abb. 9: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen
 (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 2).

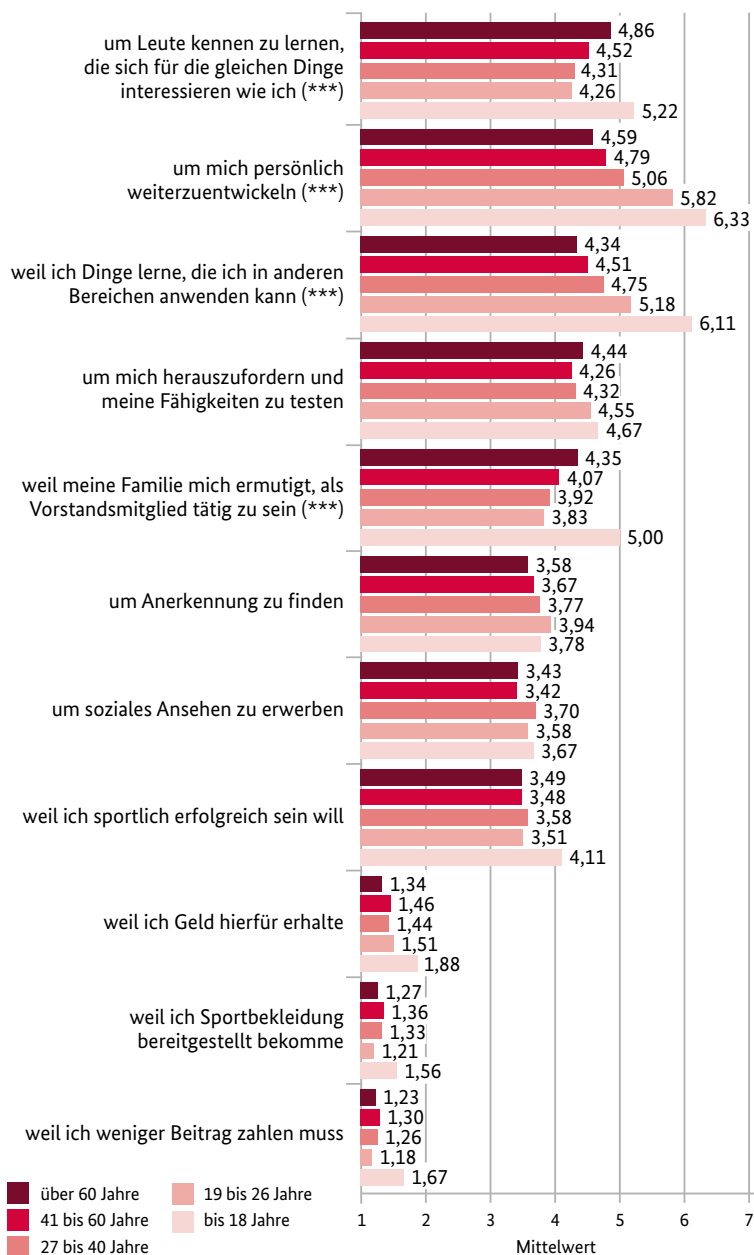


Abb. 10: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen
(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 3).

An dieser Stelle werden die Gründe für die Ausübung der Tätigkeit ergänzend nach Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit differenziert. Wie bereits 2018 zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Gruppen (vgl. Abb. 11 und Abb. 12). Es fällt auf, dass Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit nach wie vor den einzelnen Gründen für die Ausübung der Tätigkeit fast durchgehend stärker zustimmen als Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung. Ausnahmen bilden hier die Verbundenheit zum Verein, das Einbringen ins Vereinsleben, der Genuss, ein Teil des Vereins zu sein, und das Sammeln von Erfahrungen. Allerdings sind die Unterschiede jeweils nur sehr gering ausgeprägt und nicht statistisch signifikant.

Der größte und auch statistisch signifikante Unterschied zeigt sich nach wie vor darin, dass ausgebildete Vorstandsmitglieder häufiger ($M = 5,50$) als Grund für die Ausübung ihrer Tätigkeit angeben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten mit anderen teilen zu wollen, als dies bei Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit der Fall ist ($M = 5,23$; vgl. Abb. 12). Dieses Ergebnis zeigte sich bereits in der ersten Befragung der Vorstandsmitglieder 2018 und ist insofern plausibel, da Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit (z. B. eine Ausbildung eines Landessportbundes oder Fachverbandes, ein Studium oder eine kaufmännische Ausbildung) über ein größeres fachspezifisches Wissen für die Ausübung der Tätigkeit als Vorstandsmitglied verfügen dürften, als dies bei Personen ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit der Fall ist.

Weitere Unterschiede zeigen sich u. a. in den Bereichen der persönlichen Weiterentwicklung, dem Lernen von Dingen, die in anderen Bereichen anwendbar sind, sowie der Suche nach Herausforderungen und dem Testen der eigenen Fähigkeiten. Aber auch die persönliche Sinnstiftung, persönliche Werte und Überzeugungen, der gesellschaftliche Beitrag, Anerkennung und soziales Ansehen sind unter ausgebildeten Vorstandsmitgliedern im Durchschnitt stärker ausgeprägte Motive als unter den nicht ausgebildeten für die Tätigkeit.

Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

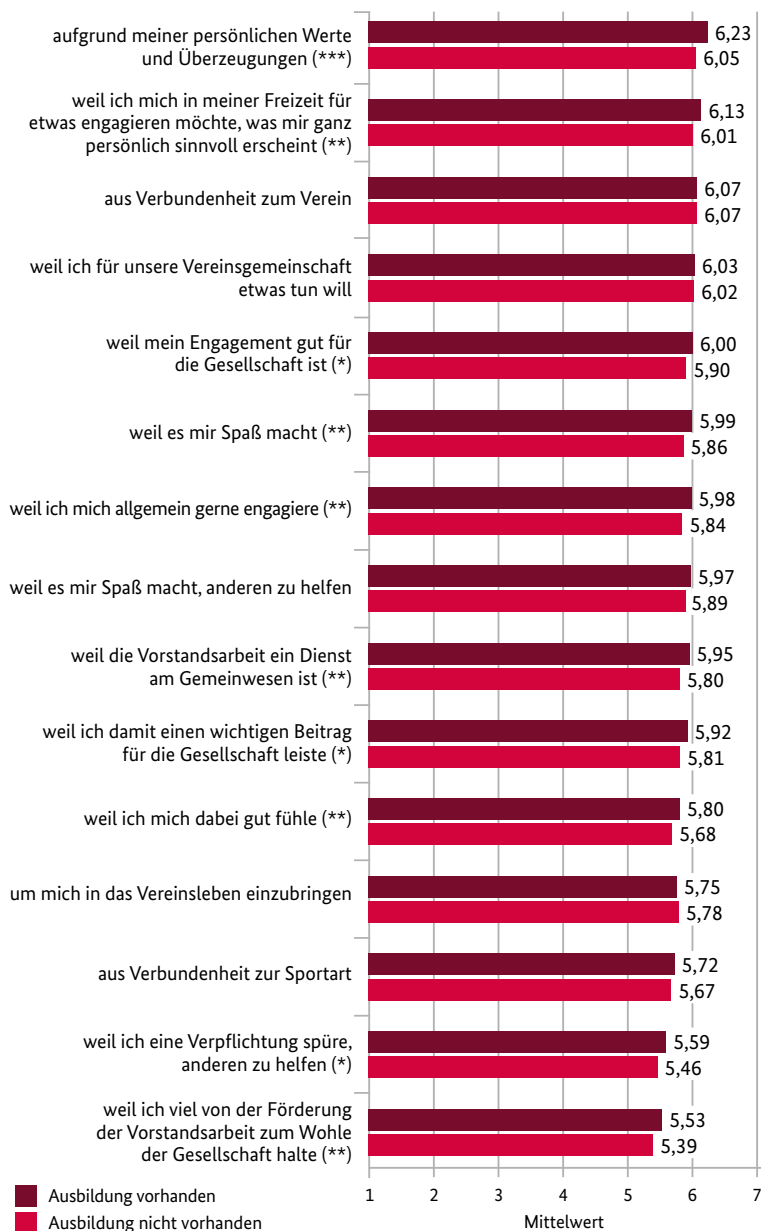


Abb. 11: Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung
 (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 1).

Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...

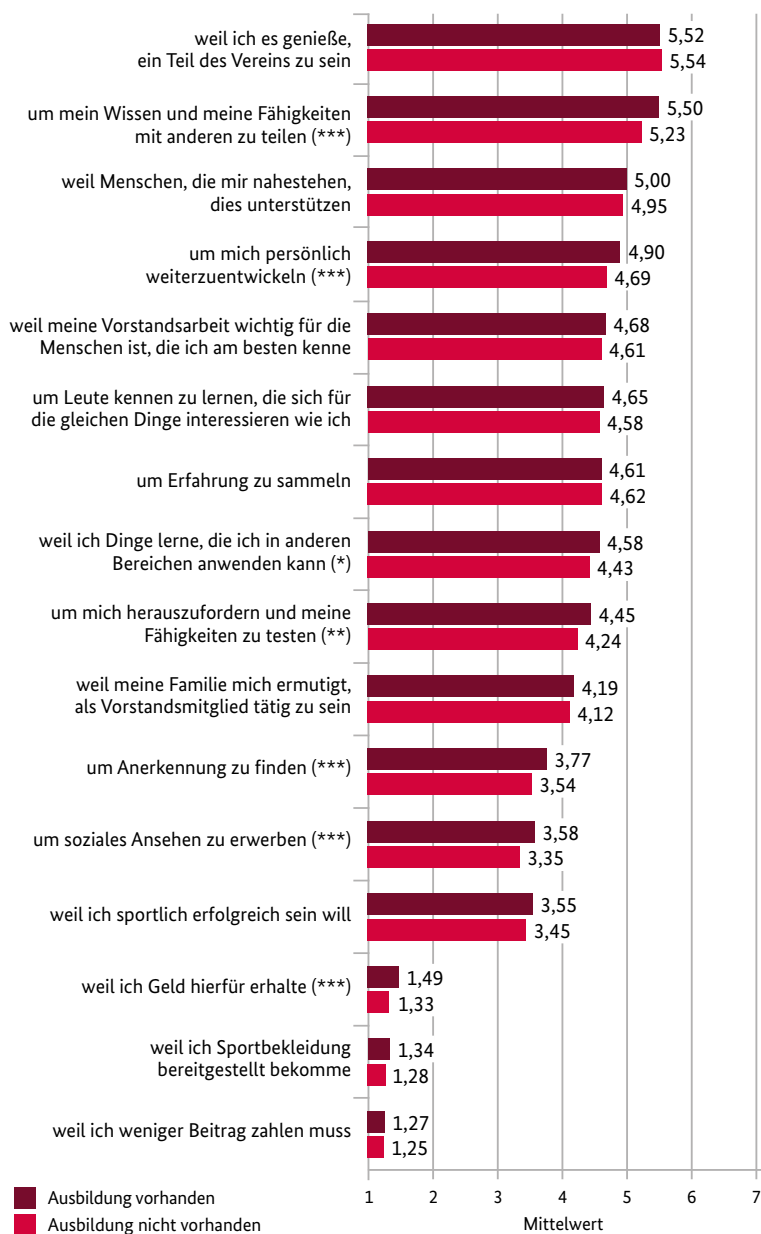


Abb. 12: Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung
(1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 2).

3.5.2 Faktoren des Engagements

Mit Hilfe einer Faktorenanalyse¹¹ konnten die 31 einzelnen Engagementgründe zu insgesamt acht übergreifenden Motivbündeln zusammengefasst werden. Die Motive zur Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit als Vorstandsmitglied lassen sich wie folgt zusammenfassen: 1) Werte und Sinnhaftigkeit, 2) Verbundenheit zum Verein und Spaß, 3) Gesellschaft und Gemeinwesen, 4) persönliche Weiterentwicklung / Erfahrungen, 5) Sport, 6) soziales Umfeld, 7) Anerkennung und 8) materielle Aspekte (vgl. Tab. 14).

Hierzu ist anzumerken, dass sich im Vergleich zu 2018 leichte Verschiebungen bei der Zusammensetzung der extrahierten Motivbündel der befragten Vorstandsmitglieder zeigen. So haben sich in der vorliegenden Welle insgesamt acht Motivbündel herauskristallisiert, während es 2018 sieben waren. Als neues eigenständiges Motivbündel hat sich „Sport“ herauskristallisiert, bestehend aus den einzelnen Gründen „Aus Verbundenheit zur Sportart“ und „Weil ich sportlich erfolgreich sein will“. Diese beiden Gründe waren 2018 noch dem Motivbündel „Verbundenheit zum Verein und Sport“ zugeordnet (vgl. Breuer & Feiler, 2020). Zudem gibt es leichte Verschiebungen bei der Zusammensetzung der neuen Motivbündel „Werte und Sinnhaftigkeit“, „Verbundenheit zum Verein und Spaß“ sowie „Gesellschaft und Gemeinwesen“.

Bildet man für die extrahierten Faktoren bzw. Motivbündel Indizes auf Basis der einzelnen Items (d.h. ebenfalls auf der oben beschriebenen 7-stufigen Skala), so zeigt sich, dass die höchste Zustimmung der Vorstandsmitglieder im Motivbündel „Werte und Sinnhaftigkeit“ zu finden ist. Hier liegt der Mittelwert bei $M=5,92$

11 Faktorenanalysen sind ein gängiges Verfahren zur Reduktion der Komplexität in großen Item-Batterien und wurden bereits in der Vergangenheit zur Herausarbeitung von Motivbündeln des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen herangezogen (z.B. Braun, 2003; Hoyer et al., 2008). Zur Vorgehensweise im Rahmen des Sportentwicklungsberichts vgl. Methode, Abschnitt 4.5.5.

und damit etwas vor dem zweitwichtigsten Motivbündel, nämlich der Verbundenheit zum Verein und Spaß ($M=5,85$). Auf ähnlichem Niveau folgt das Motivbündel „Gesellschaft und Gemeinwesen“ ($M=5,79$).

Weiterhin spielt auch die persönliche Weiterentwicklung bzw. das Sammeln und Weitergeben von Erfahrungen eine markante Rolle für die Vorstandsmitglieder ($M=4,71$). Ein ähnliches Bild zeigte sich bereits 2018, während sich als neues eigenständiges Motivbündel der Sport herauskristallisiert hat ($M=4,60$). Das soziale Umfeld, d.h. Personen, die den Vorstandsmitgliedern nahestehen, haben für Vorstandsmitglieder im Durchschnitt eine ähnliche, etwa mittelstarke Bedeutung ($M=4,59$) wie für Trainerinnen/Trainer und Übungsleiterinnen/Übungsleiter (vgl. Breuer & Feiler, 2026). Nach wie vor eine durchschnittlich geringe Bedeutung für die Motivation der Vorstandsmitglieder hat das Motivbündel der Anerkennung ($M=3,57$), während die durchschnittlich geringste Zustimmung weiterhin, wie bereits 2018, dem Motivbündel der materiellen Anreize ($M=1,33$) zukommt (vgl. Tab. 14). Dieses Motivbündel ist unter den Vorstandsmitgliedern noch geringer ausgeprägt als unter den ebenfalls befragten Trainerinnen/Trainern und Übungsleiterinnen/Übungsleitern (vgl. Breuer & Feiler, 2026).

Tab. 14: Ergebnis der Faktorenanalyse zu den Motiven der Vorstandsmitglieder.

Motive	Items (1 = stimme überhaupt nicht zu; 7 = stimme voll zu) „Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...“	Faktor- ladung	Mittel- wert	Cronbach's alpha
Werte und Sinnhaftigkeit			5,92	0,790
	... weil es mir Spaß macht, anderen zu helfen	0,754		
	... aufgrund meiner persönlichen Werte und Überzeugungen	0,702		
	... weil ich mich allgemein gern engagiere	0,622		
	... weil ich eine Verpflichtung spüre, anderen zu helfen	0,580		
	... weil ich mich in meiner Freizeit für etwas engagieren möchte, was mir ganz persönlich sinnvoll erscheint	0,577		
Verbundenheit zum Verein und Spaß			5,85	0,869
	... um mich in das Vereinsleben einzubringen	0,768		
	... aus Verbundenheit zum Verein	0,749		
	... weil ich etwas für unsere Vereinsgemeinschaft tun will	0,748		
	... weil ich es genieße, ein Teil des Vereins zu sein	0,704		
	... weil es mir Spaß macht	0,576		
	... weil ich mich dabei gut fühle	0,556		

Motive	Items (1 = stimme überhaupt nicht zu; 7 = stimme voll zu) „Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...“	Faktor- ladung	Mittel- wert	Cronbach's alpha
Gesellschaft und Gemeinwesen			5,79	0,899
	... weil ich damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leiste	0,878		
	... weil mein Engagement gut für die Gesellschaft ist	0,848		
	... weil die Vorstandsarbeit ein Dienst am Gemeinwesen ist	0,828		
	... weil ich viel von der Förderung der Vorstandsarbeit zum Wohle der Gesellschaft halte	0,708		
Persönliche Weiterentwicklung / Erfahrungen			4,71	0,880
	... um Erfahrungen zu sammeln	0,836		
	... um mich persönlich weiterzuentwickeln	0,819		
	... weil ich Dinge lerne, die ich in anderen Bereichen anwenden kann	0,780		
	... um mich herauszufordern und meine Fähigkeiten zu testen	0,717		
	... um Leute kennen zu lernen, die sich für die gleichen Dinge interessieren wie ich	0,676		
	... um mein Wissen und meine Fähigkeiten mit anderen zu teilen	0,561		

Motive	Items (1 = stimme überhaupt nicht zu; 7 = stimme voll zu) „Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...“	Faktorladung	Mittelwert	Cronbach's alpha
Sport			4,60	0,563
	... aus Verbundenheit zur Sportart	0,725		
	... weil ich sportlich erfolgreich sein will	0,718		
Soziales Umfeld			4,59	0,801
	... weil meine Familie mich ermutigt, als Vorstandsmitglied tätig zu sein	0,816		
	... weil Menschen, die mir nahestehen, dies unterstützen	0,813		
	... weil meine Vorstandsarbeit wichtig für die Menschen ist, die ich am besten kenne	0,732		
Anerkennung			3,57	0,900
	... um Anerkennung zu finden	0,905		
	... um soziales Ansehen zu erwerben	0,883		
Materielle Aspekte			1,33	0,763
	... weil ich weniger Beitrag zahlen muss	0,857		
	... weil ich Sportbekleidung bereitgestellt bekomme	0,827		
	... weil ich Geld hierfür erhalte	0,775		

Die erstellten Indizes für die Motivbündel der Vorstandsmitglieder werden im Folgenden differenziert nach verschiedenen Faktoren betrachtet.¹² Schaut man zunächst auf die Betrachtung nach Geschlecht, so zeigen sich einige Unterschiede hinsichtlich der genannten Motivbündel (vgl. Abb. 13). Signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen treten insbesondere bei den Motivbündeln „Persönliche Weiterentwicklung / Erfahrungen“ sowie beim Sport-Motivbündel auf. Während weibliche Vorstandsmitglieder dem erstgenannten Motivbündel durchschnittlich stärker zustimmen als männliche, verfolgen Männer stärker das sportliche Motivbündel, also die Verbindung zur Sportart und das Streben nach Erfolg. Zudem sind Frauen etwas stärker dem Verein verbunden und geben Spaß an der Tätigkeit als starkes Motivbündel an. Auch materielle Aspekte werden von Frauen signifikant häufiger als Grund für die Vorstandstätigkeit genannt als von Männern, wobei dieses Motivbündel insgesamt eine eher geringe Rolle spielt. Keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich in den weiteren aufgeführten Motivbündeln (vgl. Abb. 13).

12 Entwicklungen im Vergleich zu 2018 werden hier aufgrund der Verschiebung bei der Zusammensetzung und der Anzahl der Motivbündel nicht untersucht.

Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung ihrer Tätigkeit

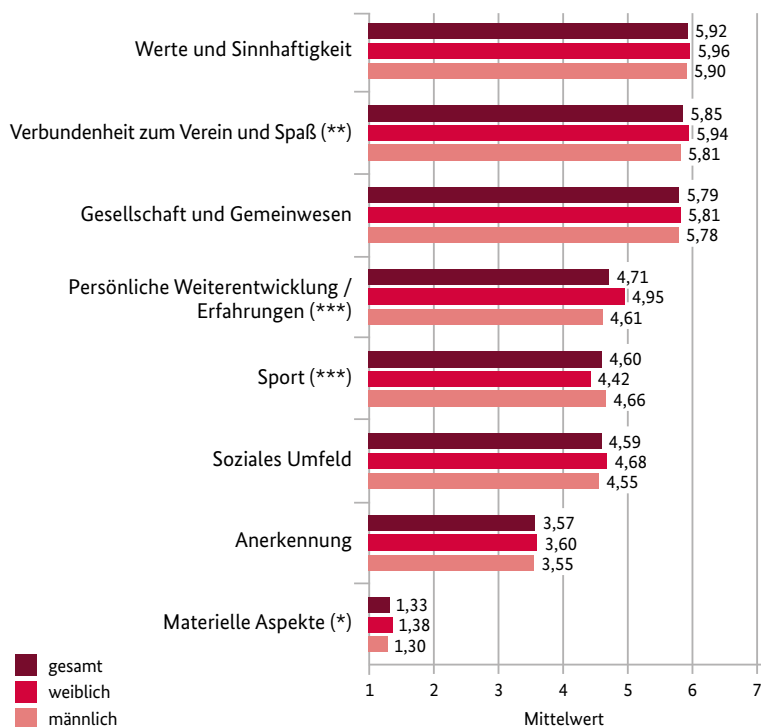


Abb. 13: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht
(Mittelwert der Indizes; 1 = „stimme überhaupt nicht zu“; 7 = „stimme voll zu“).

Interessant ist zudem, die Motivbündel differenziert nach Altersgruppen der Vorstandsmitglieder zu betrachten (vgl. Abb. 14). Es zeigt sich u.a., dass die 19- bis 26-Jährigen dem Motivbündel „Gesellschaft und Gemeinwesen“ im Durchschnitt am wenigsten stark zustimmen. Diese Altersgruppe unterscheidet sich insbesondere signifikant von den beiden ältesten Altersgruppen. Die über 60-Jährigen stimmen zudem dem Motivbündel „Werte und Sinnhaftigkeit“ im Durchschnitt am stärksten zu. Das soziale Umfeld spielt für die jüngsten und ältesten Vorstandsmitglieder die wichtigste Rolle, wobei sich die Ältesten an dieser Stelle signifikant von der Altersgruppe der 27- bis 40-Jährigen unterscheiden. Die persönliche Weiterentwicklung spielt vor allem für die beiden jüngsten Altersgruppen eine wichtige Rolle, wobei sich die 19- bis 26-Jährigen hier signifikant von der Altersgruppe der 41- bis 60-Jährigen unterscheiden (vgl. Abb. 14). Dies erscheint insofern plausibel, weil jüngere Vorstandsmitglieder im Vergleich zu den älteren noch Erfahrungen sammeln müssen.

Wie bereits 2018 festgestellt, zeigt die differenzierte Betrachtung der Motivbündel der Vorstandsmitglieder nach Geschlecht und Alter, dass es weiterhin Unterschiede auf Basis demographischer Faktoren gibt, die bei der Rekrutierung neuer potenzieller Vorstandsmitglieder der Vereine zu berücksichtigen sind.

Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung ihrer Tätigkeit

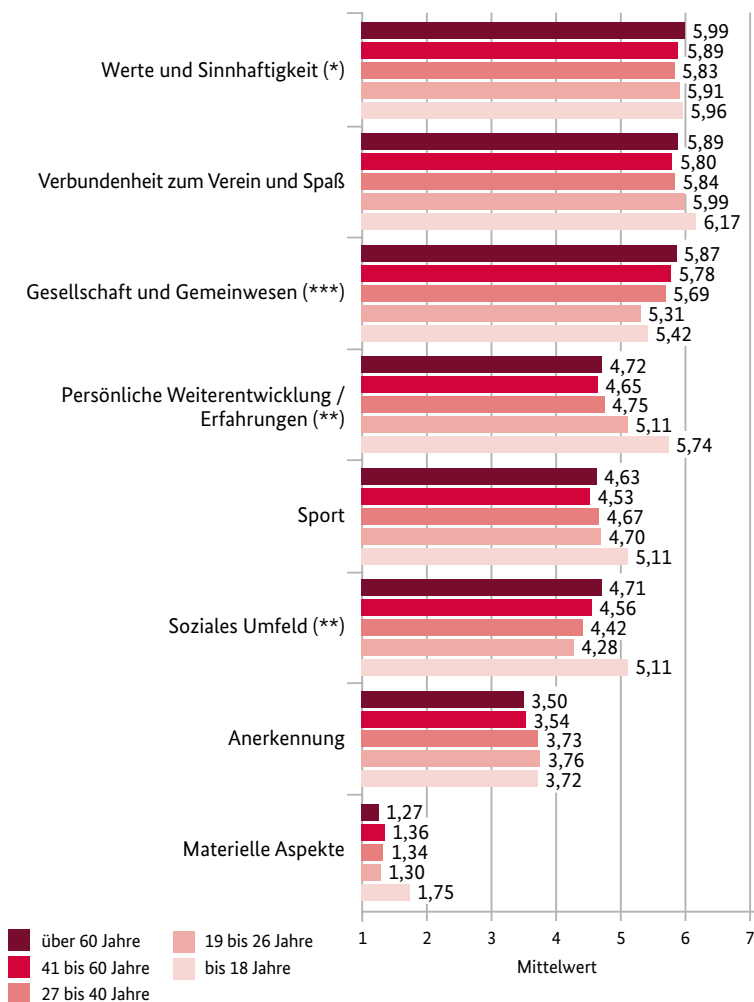


Abb. 14: Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen
 (Mittelwert der Indizes; 1 = „stimme überhaupt nicht zu“; 7 = „stimme voll zu“).

Auch an dieser Stelle werden die Motivbündel der Vorstandsmitglieder hinsichtlich einer vorhandenen oder fehlenden Ausbildung für ihre Tätigkeit betrachtet. Insgesamt fällt auf, dass Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit allen Motivbündeln im Durchschnitt stärker zustimmen, als dies bei Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit der Fall ist. Beide Gruppen stimmen dem Motivbündel „Werte und Sinnhaftigkeit“ am stärksten zu. Allerdings ist der Unterschied in der Zustimmung zwischen den Gruppen statistisch signifikant: Bei Vorstandsmitgliedern mit Ausbildung liegt der Mittelwert bei $M=5,98$, bei Vorstandsmitgliedern ohne Ausbildung bei $M=5,85$. Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen zeigen sich zudem bei den Motivbündeln Gesellschaft und Gemeinwesen, bei der persönlichen Weiterentwicklung bzw. dem Sammeln von Erfahrungen, bei der Anerkennung und bei materiellen Anreizen. Bei ausgebildeten Vorstandsmitgliedern sind alle genannten Motivbündel signifikant stärker ausgeprägt als bei Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit (vgl. Abb. 15).

Motive der Vorstandsmitglieder zur Ausübung ihrer Tätigkeit

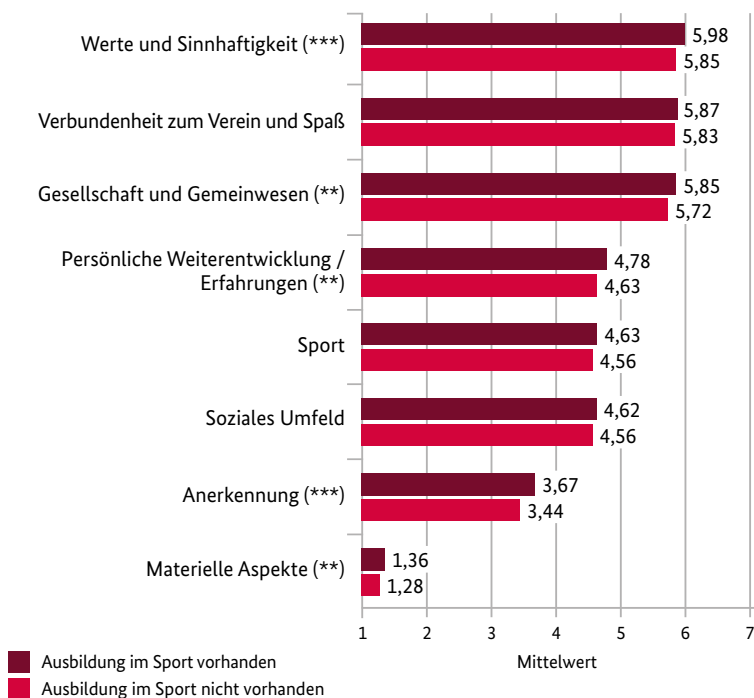


Abb. 15: Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung
(Mittelwert der Indizes; 1 = „stimme überhaupt nicht zu“; 7 = „stimme voll zu“).

3.6 Zufriedenheit

3.6.1 Allgemeine Zufriedenheit

Neben den Motiven für die Ausübung ihrer Tätigkeit wurden die Vorstandsmitglieder erneut nach der Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit befragt.¹³ Insgesamt zeigt sich, dass die durchschnittliche Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit allgemein nach wie vor sehr hoch ausfällt. Auf einer elfstufigen Skala (von 0=„überhaupt nicht zufrieden“ bis 10=„äußerst zufrieden“) geben die Vorstandsmitglieder durchschnittlich einen Wert von $M=7,73$ an (vgl. Tab. 15). Betrachtet man die Verteilung der Zustimmung zu den einzelnen Kategorien, so zeigt sich, dass insgesamt rund 91 % der Vorstandsmitglieder (eher) zufrieden mit ihrer Tätigkeit sind (vgl. Abb. 16)¹⁴. Es zeigen sich hier keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Tab. 16) und auch keine signifikanten Veränderungen seit 2018 (vgl. Tab. 15).

13 Wurden von einem Vorstandsmitglied mehrere Vorstandsämter ausgeübt, wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, die Angaben zur Zufriedenheit auf ihr zeitlich aufwändigstes Vorstandsamt zu beziehen.

14 Für die Darstellung der Verteilung der vier abgefragten Items in Tab. 15 wurden jeweils drei Kategorien auf Basis der elfstufigen Skala gebildet: 0 bis 4 (entspricht keiner bzw. weniger Zustimmung), 5 (entspricht mittlerer Zustimmung) und 6 bis 10 (entspricht [voller] Zustimmung).

Tab. 15: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit und deren Entwicklung.

Item	Skala	Mittelwert	Index (2018=0)
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	0 = überhaupt nicht zufrieden; 10 = äußerst zufrieden	7,73	
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	0 = unwahrscheinlich; 10 = äußerst wahrscheinlich	7,08	
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	0 = noch nie; 10 = sehr häufig	4,75	+29,0***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	0 = unwahrscheinlich; 10 = äußerst wahrscheinlich	8,97	

Auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit ($M=7,08$) und des Vereins ($M=8,97$) fallen im Durchschnitt sehr hoch aus (vgl. Tab. 15), wobei männliche Vorstandsmitglieder der Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit im Durchschnitt stärker zustimmen ($M=7,15$) als weibliche ($M=6,94$). Der Unterschied ist an dieser Stelle statistisch signifikant (vgl. Tab. 16). Insgesamt halten es gut drei Viertel der Vorstandsmitglieder für (eher) wahrscheinlich, dass sie die Tätigkeit als Vorstandsmitglied weiterempfehlen würden, während 12 % dies für (eher) unwahrscheinlich halten. Die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins wird hingegen von rund 95 % der Vorstandsmitglieder als positiv bewertet, während lediglich 3 % den Verein (eher) nicht weiterempfehlen würden. Allerdings haben nicht wenige Vorstandsmitglieder, nämlich rund 41 %, bereits häufiger mit dem Gedanken

gespielt, die Vorstandstätigkeit zu beenden, während rund 45 % angeben, seltener oder noch nie mit dem Gedanken gespielt zu haben (vgl. Abb. 16). Hier zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern, denn Männer geben häufiger an, bereits Überlegungen zur Beendigung der Tätigkeit gehabt zu haben, als dies bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern der Fall ist (vgl. Tab. 16). Zudem geben im Vergleich zu 2018 mehr Vorstandsmitglieder an, Gedanken an die Beendigung der Tätigkeit (gehabt) zu haben (+29 %, vgl. Tab. 15). Dieser Trend, der sich ebenfalls bei den Trainerinnen/Trainern und Übungsleiterinnen/Übungsleitern zeigt (vgl. Breuer & Feiler, 2026), könnte damit zusammenhängen, dass die im Längsschnitt¹⁵ befragten Vorstandsmitglieder von der letzten zu dieser Welle sechs Jahre älter geworden sind, die Tätigkeit weitere sechs Jahre ausgeübt haben und somit ggf. stärker die Gedanken reifen, die Tätigkeit zu beenden.

15 Die Indizes beziehen sich auf den Längsschnitt, d.h. die 109 Personen, die sowohl 2018 als auch 2024 an den Befragungen teilgenommen haben. Vgl. hierzu auch die Erläuterungen in den Abschnitten 4.4.3 und 4.5.3.

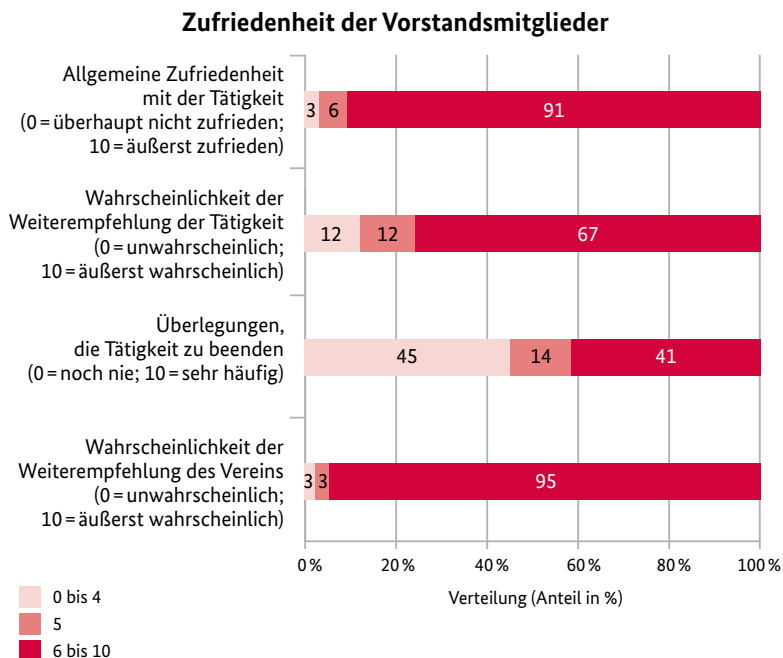


Abb. 16: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit (Skalierung unter den Items aufgeführt).

Tab. 16: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach Geschlecht (n.s. = nicht signifikant).

Item	männlich	weiblich	Signifikanz
	Mittelwert		
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	7,72	7,78	n. s.
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	7,15	6,94	0,038*
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	4,85	4,49	0,007**
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	8,94	9,04	n. s.

Die Betrachtung der allgemeinen Zufriedenheit nach Altersgruppen zeigt einige Unterschiede. So ist die älteste und die jüngste Altersgruppe im Durchschnitt am zufriedensten mit der Tätigkeit. Hier zeigen sich insbesondere signifikante Unterschiede zwischen den über 60-Jährigen und den Altersgruppen der 27- bis 40-Jährigen sowie der 41- bis 60-Jährigen. Auch die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit fällt in der jüngsten und der ältesten Altersgruppe am höchsten aus. Am geringsten ist die Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit unter den 19- bis 26-Jährigen (vgl. Tab. 17).

Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden, steigen mit dem Alter an, wobei sich die bis zu 18-Jährigen hier signifikant von allen älteren Altersgruppen mit Ausnahme der 19- bis 26-Jährigen unterscheiden. Bei der Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Altersgruppen (vgl. Tab. 17).

Tab. 17: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, nach Altersgruppen (n. s. = nicht signifikant).

Item	Alter (in Jahren)					Signifikanz
	≤ 18	19–26	27–40	41–60	> 60	
	Mittelwert					
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	8,55	7,62	7,40	7,70	7,90	< 0,001***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	8,45	6,59	6,63	6,93	7,45	< 0,001***
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	1,82	3,85	4,58	4,68	4,99	< 0,001***
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	9,10	9,07	9,07	9,02	8,87	n.s.

Die differenzierte Auswertung nach einer (nicht) vorhandenen Ausbildung für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied zeigt nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Insgesamt ist die Zufriedenheit unter den ausgebildeten Vorstandsmitgliedern allerdings im Durchschnitt etwas höher ausgeprägt als bei den Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit. Signifikante Unterschiede zeigen sich einzig hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit (vgl. Tab. 18).

Tab. 18: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (n.s. = nicht signifikant).

Item	Ausbildung im Sport		Signifikanz
	vorhanden	nicht vorhanden	
	Mittelwert		
Allgemeine Zufriedenheit mit der Tätigkeit	7,77	7,70	n.s.
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung der Tätigkeit	7,17	6,98	0,030*
Überlegungen, die Tätigkeit zu beenden	4,74	4,75	n.s.
Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Vereins	9,03	8,91	n.s.

3.6.2 Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit

Betrachtet man neben der allgemeinen Zufriedenheit auch die Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (vgl. Abb. 17 und Abb. 18), so zeigen sich weiterhin die höchsten Zufriedenheitswerte für die eigene Leistung als Vorstandsmitglied, die flexible Wahl von Einsatzzeiten, die Zusammenarbeit im Verein, die Ausstattung der Vereinsgruppen mit Sportmaterialien und Geräten sowie den sportlichen Erfolg des Vereins. Frauen sind hierbei, wie bereits 2018, im Durchschnitt zufriedener mit dem letztgenannten Punkt als Männer und auch mit der Wahl flexibler Einsatzzeiten sowie der Zusammenarbeit im Verein (vgl. Abb. 17).

Zudem zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit der Ausstattung der Vereinsgruppen mit Sportmaterialien und Geräten im Vergleich zu 2018 signifikant angestiegen ist. Eine größere Zufriedenheit der

Vorstandsmitglieder im Vergleich zur ersten Befragung vor sechs Jahren zeigt sich zudem hinsichtlich der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, des Zustands der Sportstätten, die der Verein nutzt, der Vereinbarkeit mit Beruf und Familie sowie mit Freunden, der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Ehrungen und Ähnlichem, der Bereitstellung geeigneter Unterrichtsmaterialien, des gesellschaftlichen Ansehens von Vorstandsmitgliedern, des Haftungsrisikos bzw. der Absicherung durch Versicherungen sowie der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit (vgl. Abb. 17 und Abb. 18).

Dennoch bleibt die Zufriedenheit mit der finanziellen Vergütung weiterhin durchschnittlich gering ausgeprägt ($M=4,85$). Weiterhin ausbaufähig ist u. a. auch die Zufriedenheit mit dem verbandlichen Meldewesen, der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten sowie der Offenheit für Kritik und Änderungsvorschläge im Verband. Am geringsten ausgeprägt ist, wie bereits 2018, die Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit steuerlichen Vergünstigungen ($M=3,87$).

Betrachtet man bei der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern, so zeigt sich, dass die weiblichen Vorstandsmitglieder weiterhin im Durchschnitt nahezu durchgehend zufriedener mit den einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit sind als ihre männlichen Kollegen. Dies zeigt sich u. a. hinsichtlich der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, der Unterstützung neuer Ideen, der Bereitstellung geeigneter Lehr- und Unterrichtsmaterialien, des Haftungsrisikos sowie des bürokratischen Aufwands für die Kostenerstattung (vgl. Abb. 17 und Abb. 18). Einzig mit der körperlichen Fitness sind die männlichen Vorstandsmitglieder ganz leicht zufriedener. Der Unterschied ist allerdings gering und nicht statistisch signifikant.

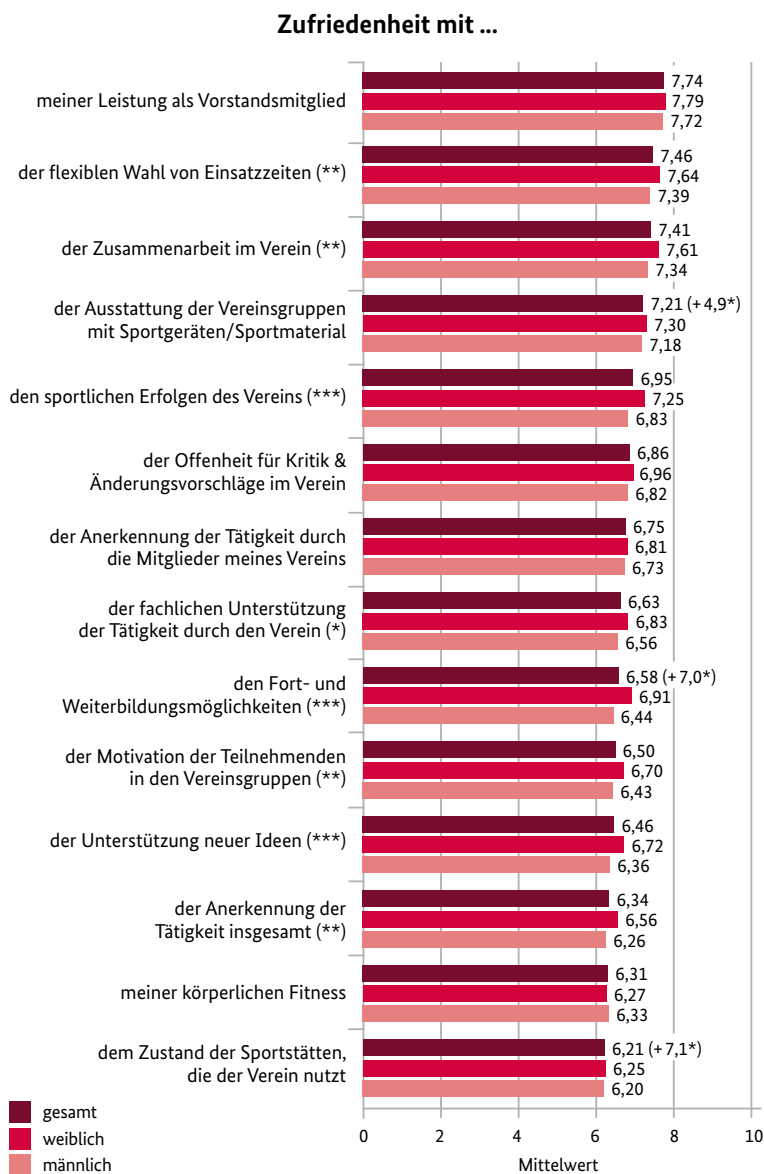


Abb. 17: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit und deren Entwicklung, nach Geschlecht (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“; in Klammern Index: 2018 = 0; Teil 1).

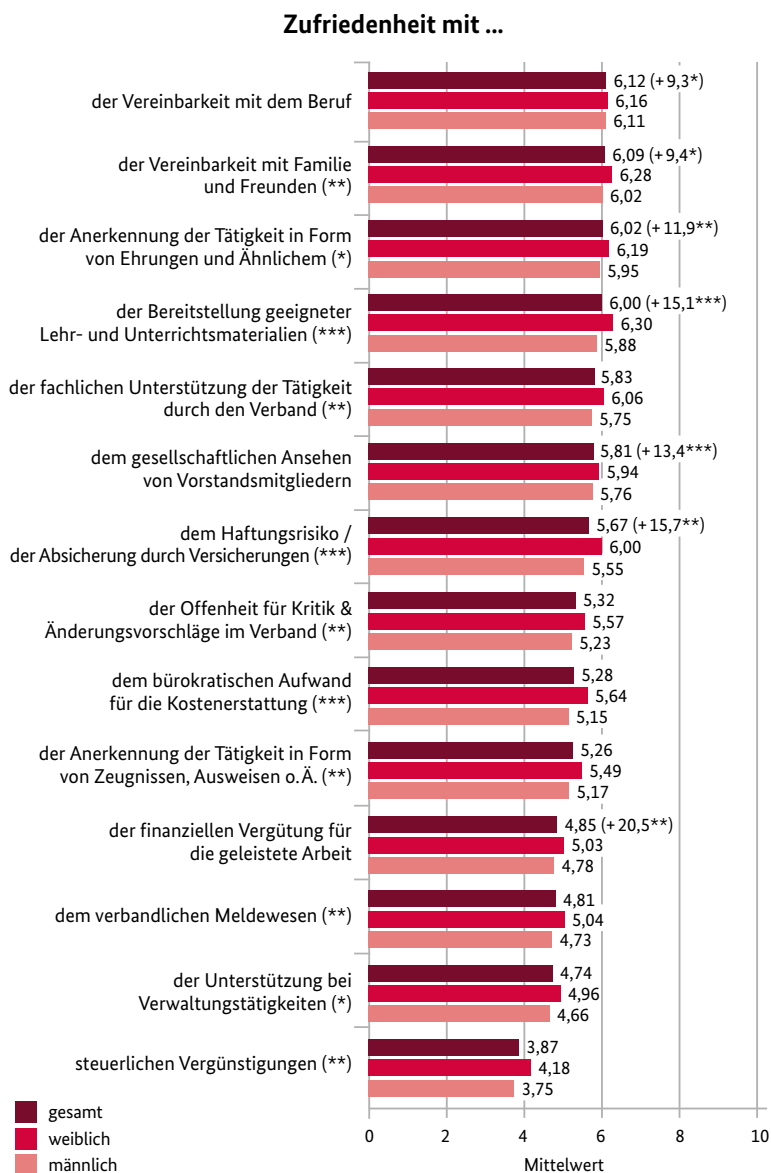


Abb. 18: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit und deren Entwicklung, nach Geschlecht (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“; in Klammern Index: 2018 = 0; Teil 2).

Die Betrachtung der Verteilung der Zufriedenheit¹⁶ der Vorstandsmitglieder mit den einzelnen Aspekten ihrer Tätigkeit zeigt, dass rund 91 % der Vorstandsmitglieder mit ihrer eigenen Leistung zufrieden sind, während rund 3 % angeben, nicht bzw. weniger mit der eigenen Leistung als Vorstandsmitglied zufrieden zu sein (vgl. Abb. 19).

Zudem wird durch die Betrachtung der Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit den einzelnen Bereichen der Tätigkeit bestätigt, dass mehr als 80 % der Vorstandsmitglieder mit der Zusammenarbeit im Verein, der flexiblen Wahl von Einsatzzeiten sowie der Ausstattung mit Sportgeräten und Sportmaterialien zufrieden sind (vgl. Abb. 19).

Andererseits zeigt die Betrachtung der Bereiche, in denen die Vorstandsmitglieder weniger zufrieden sind, dass über die Hälfte weniger bzw. nicht zufrieden sind mit steuerlichen Vergünstigungen, über 40 % nicht bzw. weniger zufrieden sind mit der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten sowie mit dem verbandlichen Meldewesen. Zudem sind rund 40 % weniger bzw. nicht zufrieden mit der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit. Über bzw. rund ein Drittel der Vorstandsmitglieder zeigt sich zudem unzufrieden mit dem bürokratischen Aufwand für die Kostenerstattung sowie mit der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ausweisen oder Ähnlichem (vgl. Abb. 20).

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

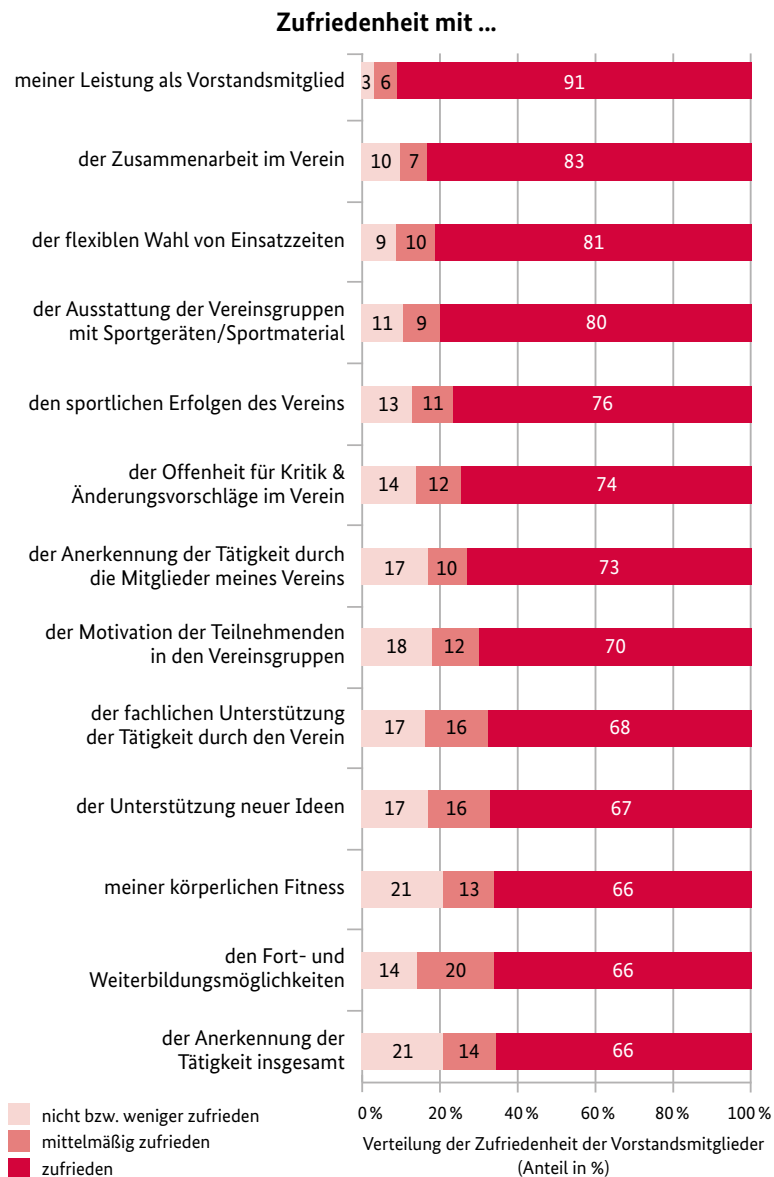


Abb. 19: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 1).

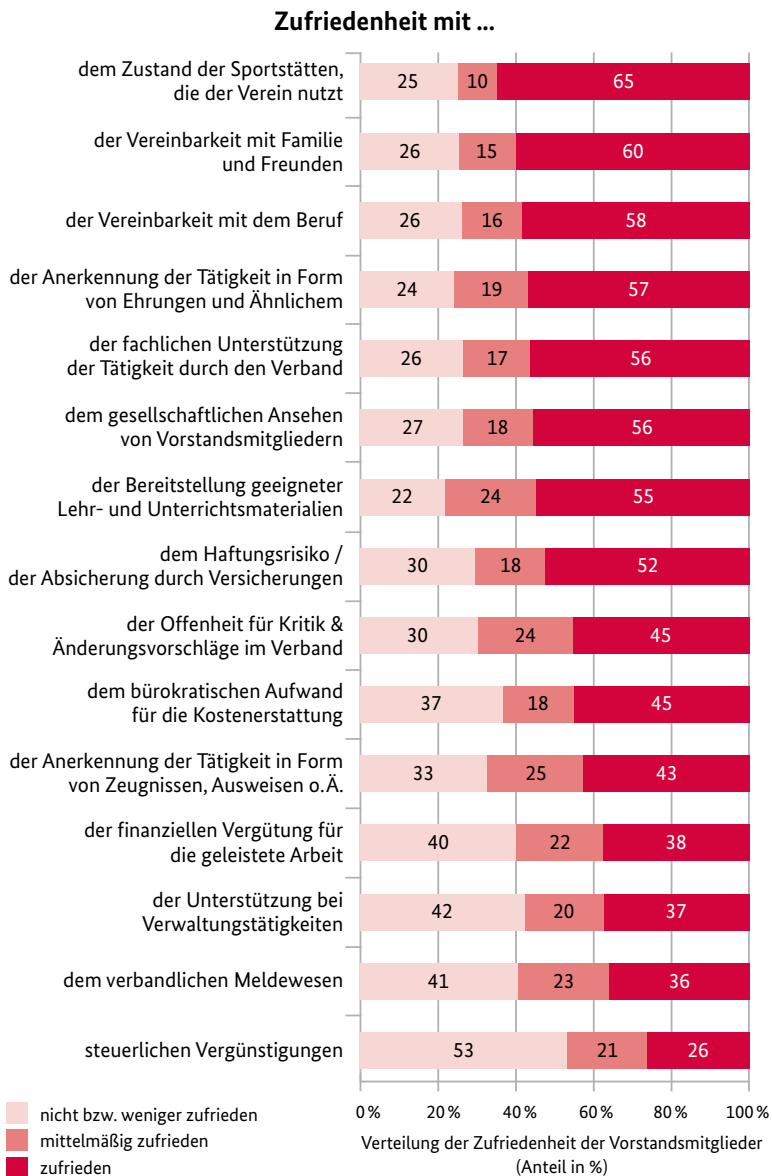


Abb. 20: Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4 = nicht bzw. weniger zufrieden; 5 = mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10 = zufrieden; Teil 2).

Betrachtet man die Zufriedenheit der befragten Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit differenziert nach Altersgruppen, so zeigen sich in fast allen Bereichen signifikante Unterschiede (vgl. Abb. 21 bis Abb. 23).

Ähnlich wie in der ersten Befragung der Vorstandsmitglieder im Jahr 2018 fällt auf, dass die durchschnittliche Zufriedenheit der jüngsten¹⁷ und ältesten Gruppen der Vorstandsmitglieder häufig größer ausfällt als die Zufriedenheit der weiteren Altersgruppen. Dieses Muster zeigt sich bspw. bei der Zufriedenheit mit der körperlichen Fitness, der Anerkennung der Tätigkeit insgesamt, dem bürokratischen Aufwand für die Kostenerstattung, der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten sowie der Vereinbarkeit mit Familie und Freunden. Hier sind die bis zu 18-Jährigen sowie die über 60-Jährigen jeweils signifikant zufriedener als die meisten anderen Altersgruppen der Vorstandsmitglieder.

Die über 60-Jährigen sind zudem mit ihrer eigenen Leistung als Vorstandsmitglied signifikant zufriedener im Vergleich zu allen jüngeren Altersgruppen mit Ausnahme der bis zu 18-Jährigen. Diese größere Zufriedenheit könnte am reichen Erfahrungsschatz liegen, den die ältesten Vorstandsmitglieder bereits während ihrer Amtszeit sammeln konnten.

Es fällt zudem auf, dass die Altersgruppen der 27- bis 40-Jährigen sowie der 41- bis 60-Jährigen in vielen weiteren Bereichen am wenigsten zufrieden sind. Dies trifft bspw. auf folgende Zufriedenheitsaspekte zu: die Zufriedenheit mit dem Haftungsrisiko bzw. der Absicherung durch Versicherungen, dem bürokratischen Aufwand bei der Kostenerstattung, der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit sowie der steuerlichen Vergünstigungen. Wie bereits 2018 ist auch die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit

17 Allerdings ist zu beachten, dass die jüngste Altersgruppe der bis zu 18-Jährigen nur einen sehr geringen Anteil (0,4 %) in der Stichprobe der Vorstandsmitglieder ausmacht und die Ergebnisse insbesondere für diese Altersgruppe somit mit Vorsicht zu betrachten sind.

von Beruf, Familie und Freunden im Durchschnitt in den beiden genannten Altersgruppen am geringsten ausgeprägt. Dieses Ergebnis dürfte darauf zurückzuführen sein, dass diese Altersgruppen sich in einer Lebensphase befinden, in der sie stark beruflich und familiär beansprucht werden.

Zufriedenheit mit ...

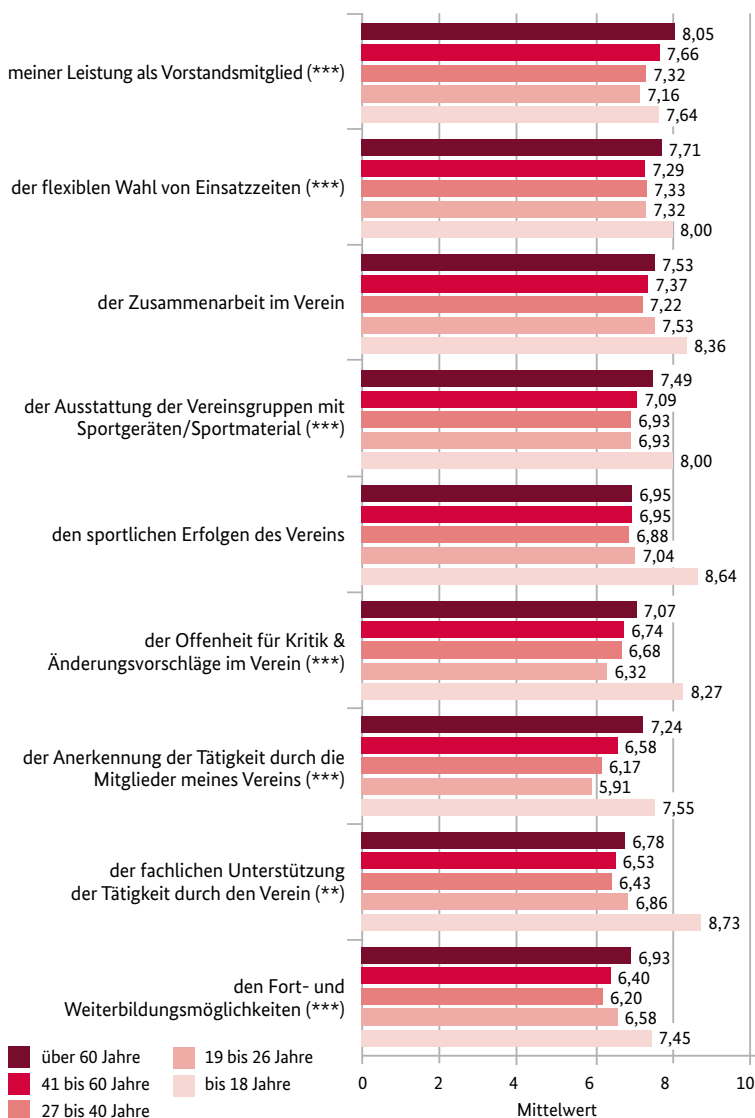


Abb. 21: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“, Teil 1).

Zufriedenheit mit ...

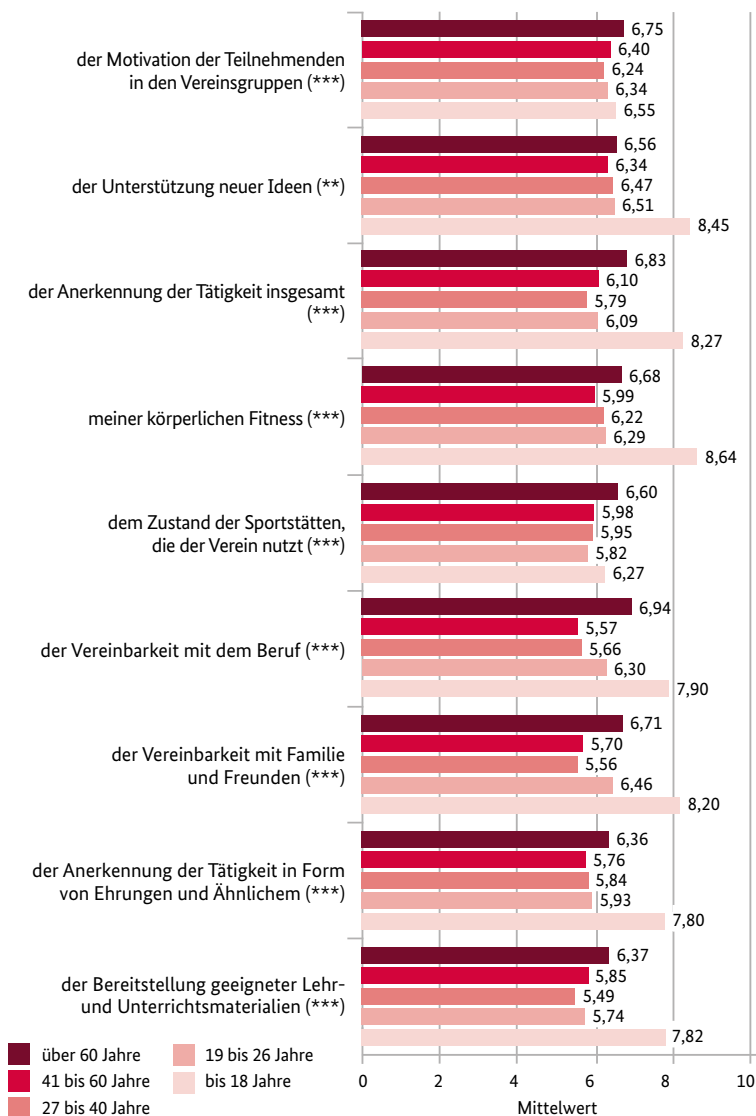


Abb. 22: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“; Teil 2).

Zufriedenheit mit...

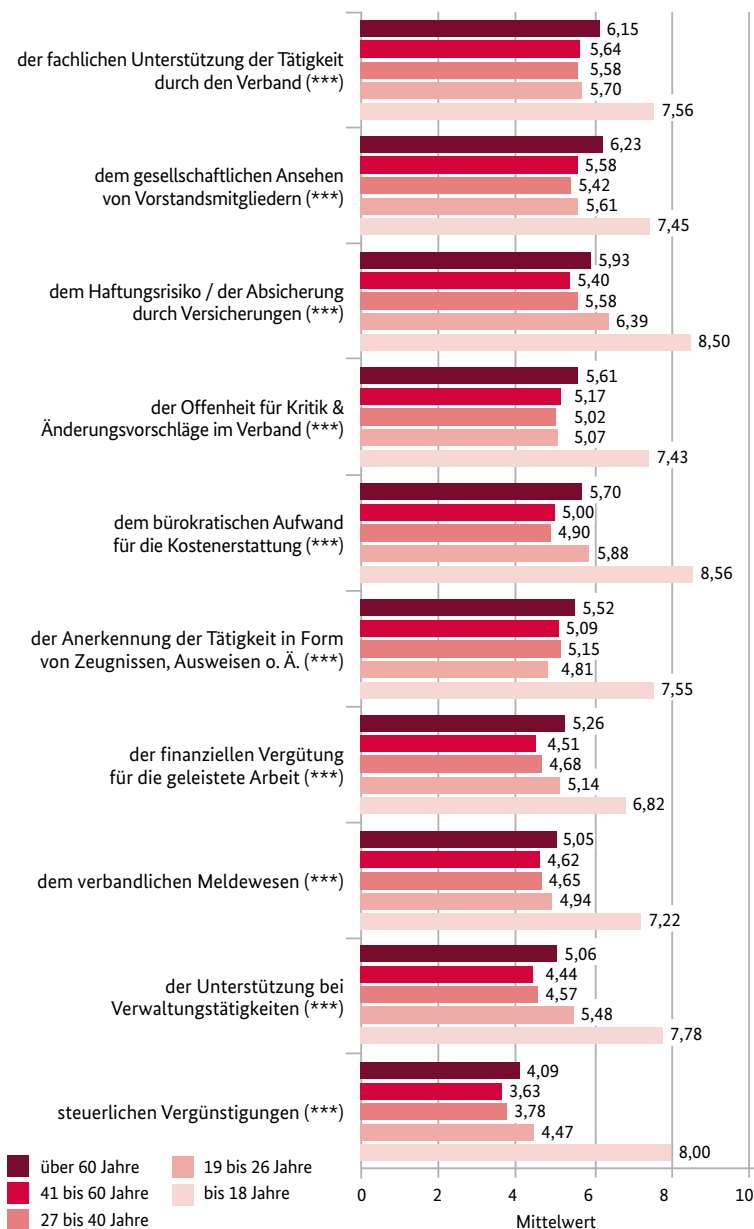


Abb. 23: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“, Teil 3).

Wie in der ersten Befragung der Vorstandsmitglieder 2018 wird auch an dieser Stelle eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Aspekte der Zufriedenheit nach Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit im Sport vorgenommen (vgl. Abb. 24 und Abb. 25). Es zeigt sich weiterhin, dass ausgebildete Vorstandsmitglieder signifikant zufriedener mit der eigenen Leistung als Vorstandsmitglieder sind als Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit. Eine fachliche Ausbildung für die Tätigkeit scheint demnach, wie bereits 2018 festgestellt und wie es sich erneut bei den Trainerinnen/Trainern und Übungsleiterinnen/Übungsleitern gezeigt hat (vgl. Breuer & Feiler, 2026), wichtig für die persönliche Einschätzung der eigenen Leistung als Vorstandsmitglied zu sein. Außerdem ist die Zufriedenheit mit der fachlichen Unterstützung durch den Verband ebenfalls größer ausgeprägt unter ausgebildeten Vorstandsmitgliedern, während Vorstände ohne eine Ausbildung zufriedener sind mit der Vereinbarkeit von Familie und Freunden sowie dem Zustand der Sportstätten.

Interessant ist weiterhin, dass ausgebildete Vorstandsmitglieder signifikant zufriedener sind mit den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Bereitstellung geeigneter Lehr- und Unterrichtsmaterialien (vgl. Abb. 24). Im Umkehrschluss kann dies bedeuten, dass Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung für ihre Tätigkeit mit den Angeboten weniger zufrieden sind und deshalb bis dato noch keine Fort- und Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen haben.¹⁸

18 Gründe für die (Un-)Zufriedenheit wurden allerdings in der vorliegenden Befragung nicht erhoben.

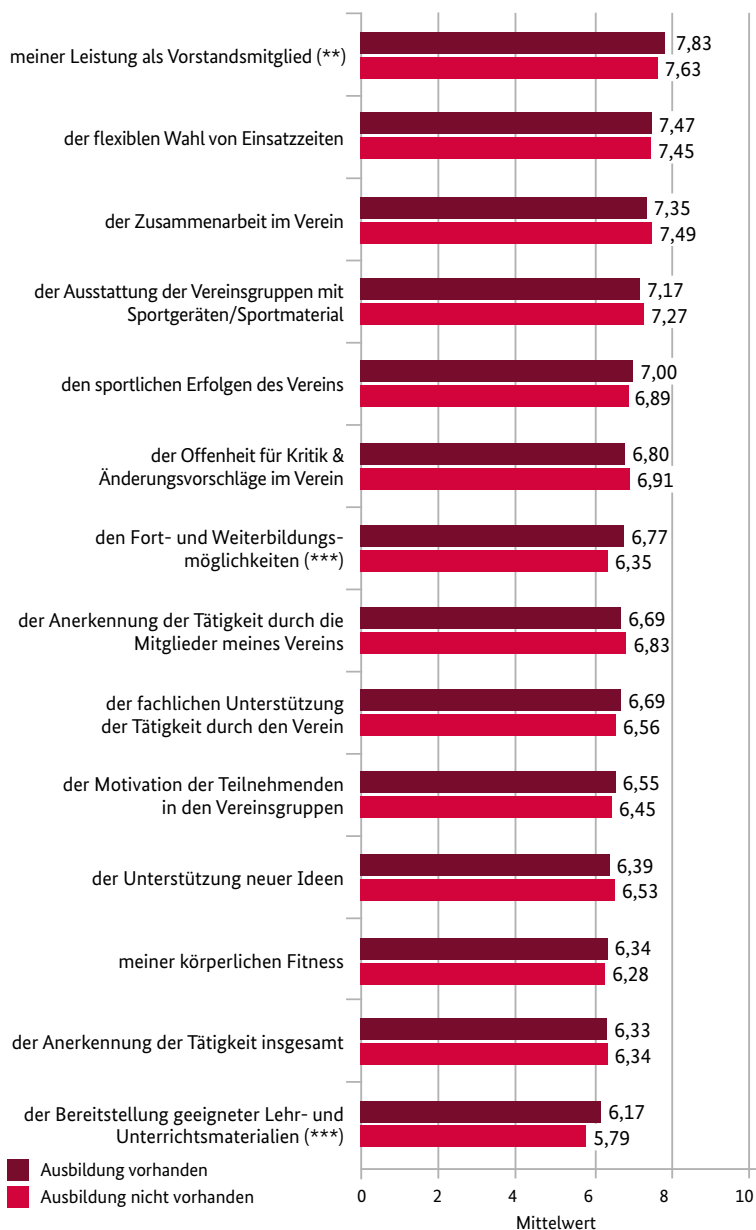


Abb. 24: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“; Teil 1).

Zufriedenheit mit...

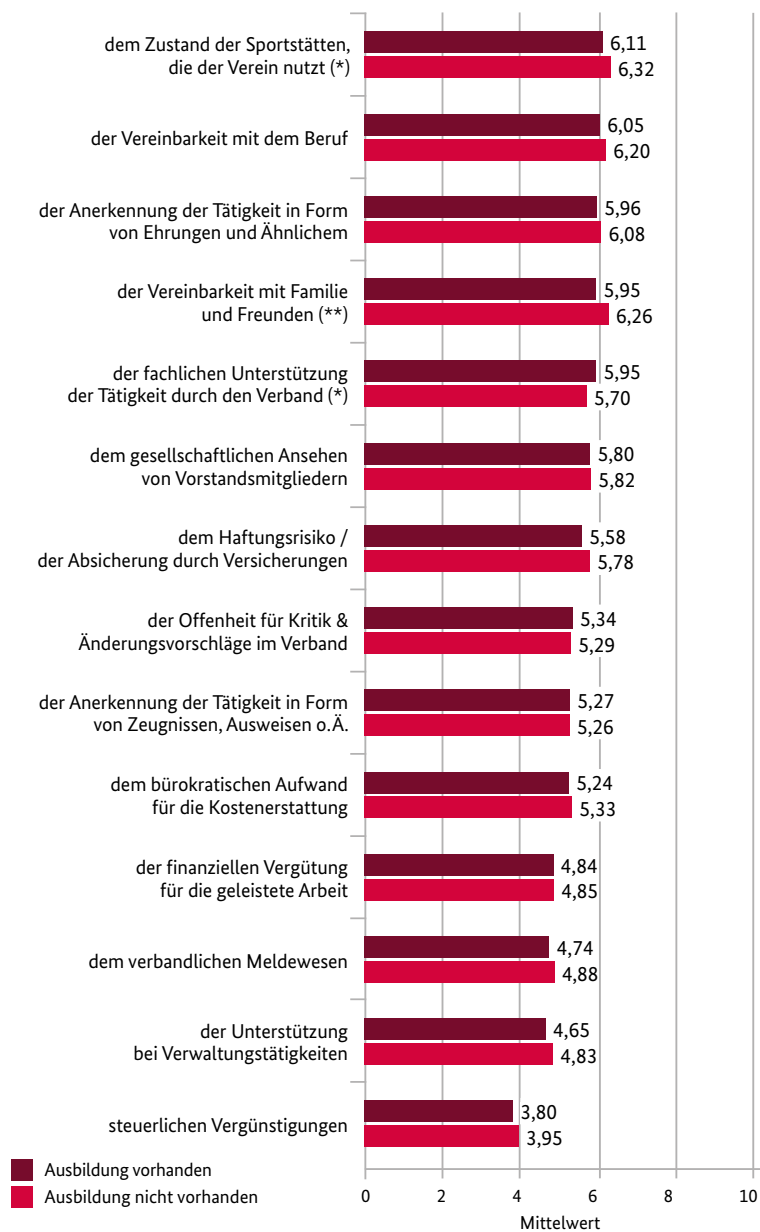


Abb. 25: Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“; Teil 2).

3.7 Zukünftiges Engagement und Fortbildungsbereitschaft

Wie 2018 planen die Vorstandsmitglieder auch 2024 mehrheitlich, ihre Tätigkeit fortzusetzen (vgl. Abb. 26 und Abb. 27). Auf einer fünfstufigen Skala (von 1=„stimme gar nicht zu“ bis 5=„stimme voll zu“) liegt die durchschnittliche Zustimmung insgesamt bei $M=4,84$ (rund 97% Zustimmung), was die Fortsetzung der Tätigkeit im laufenden Jahr betrifft. Etwas geringer, aber immer noch hoch ($M=4,52$) fällt die Zustimmung aus, auch im nächsten Jahr noch für den Verein tätig zu sein, während der Drei-Jahres-Wert durchschnittlich etwas geringer ausfällt ($M=3,80$) und im Vergleich zu 2018 zudem signifikant zurückgegangen ist (-7,0%). Weibliche Vorstandsmitglieder stimmen den Aussagen, auch im nächsten Jahr und in drei Jahren für den Verein tätig zu sein, etwas stärker zu als männliche Vorstandsmitglieder.

Zukünftiges Engagement – nach Geschlecht

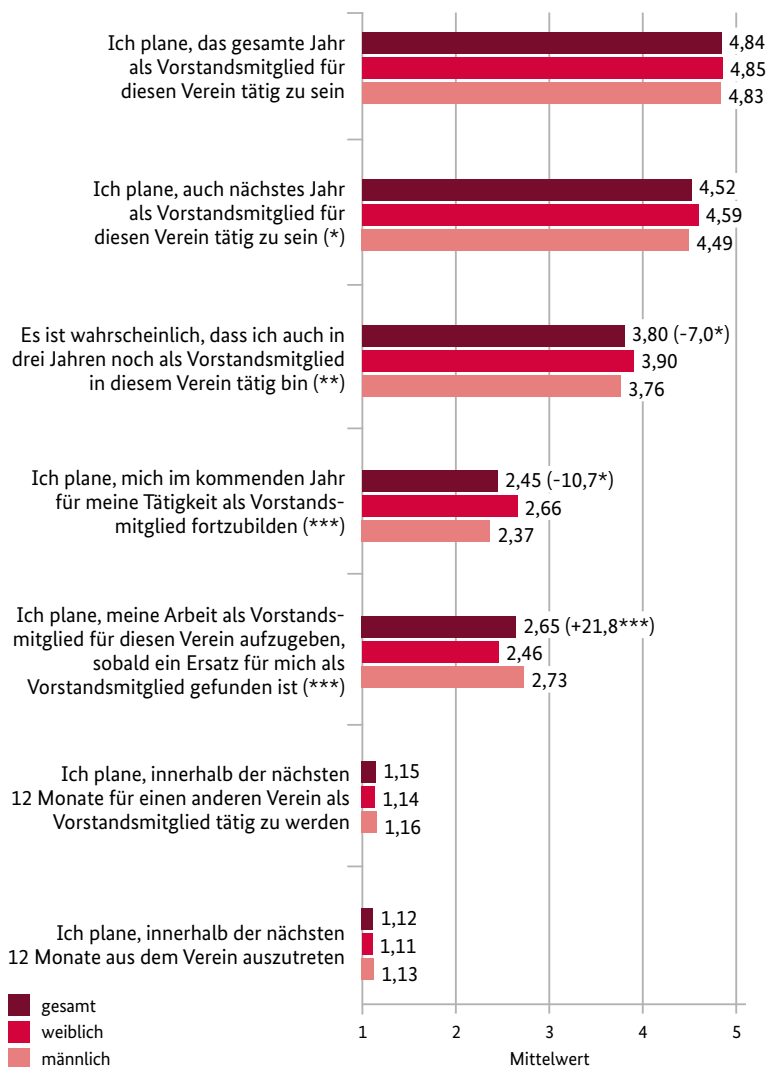


Abb. 26: Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Geschlecht (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“; in Klammern Index: 2018 = 0).

Betrachtet man die Fortbildungsbereitschaft der Vorstandsmitglieder, so zeigt sich, dass diese insgesamt deutlich geringer ausgeprägt ist ($M = 2,45$) als die Pläne zur Fortsetzung der Tätigkeit und im Vergleich zu 2018 auch signifikant rückläufig ist ($-10,7\%$). Es zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Frauen sind im Durchschnitt stärker bereit, sich fortzubilden, als Männer (vgl. Abb. 26). Schaut man ergänzend auf die Verteilung, so bedeuten die Werte insgesamt, dass gut ein Fünftel (voll) zustimmt, sich im kommenden Jahr für die Tätigkeit fortbilden zu wollen, während über die Hälfte dies tendenziell eher ablehnt. Rund 23 % sind unentschieden (vgl. Abb. 27). Die Fortbildungsbereitschaft unter Vorstandsmitgliedern ist damit, wie bereits 2018, deutlich geringer ausgeprägt als unter den befragten Trainerinnen/Trainern und Übungsleiterinnen/Übungsleitern (vgl. Breuer & Feiler, 2026).

Zukünftiges Engagement der Vorstandsmitglieder

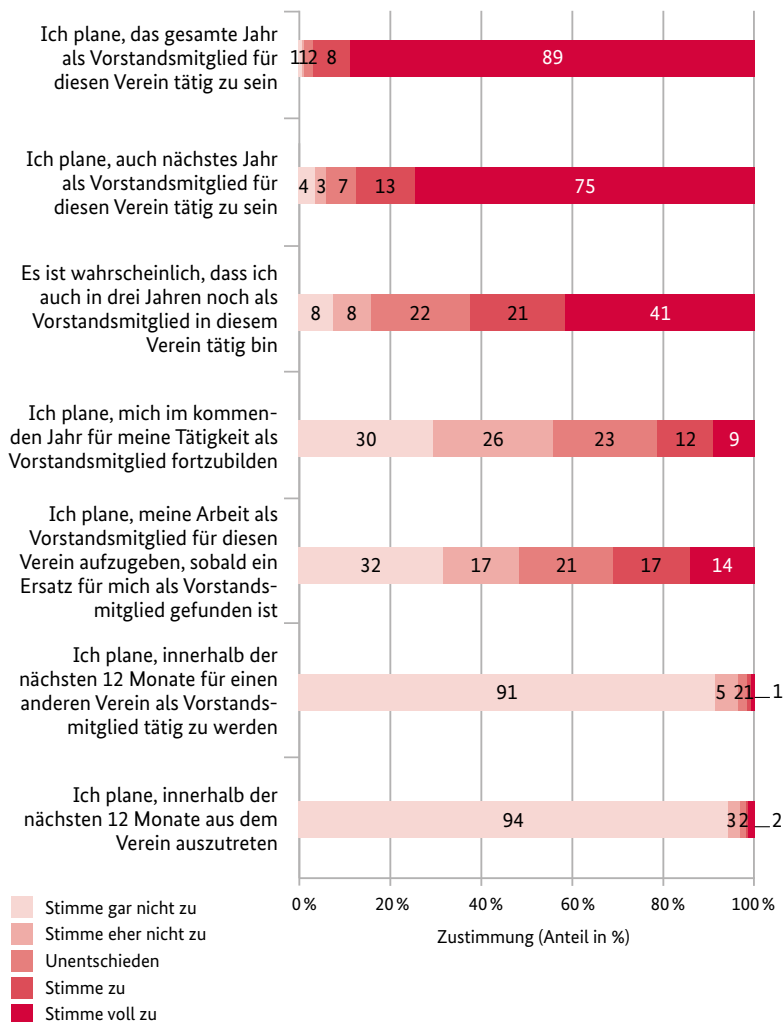


Abb. 27: Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der Vorstandsmitglieder.

Auffällig ist zudem, dass knapp ein Drittel (rund 32%) der befragten Vorstandsmitglieder plant, die Tätigkeit aufzugeben, sobald Ersatz für sie gefunden ist, wobei der Wert unter den männlichen Vorstandsmitgliedern, wie bereits 2018, signifikant höher ausfällt als unter den weiblichen. Außerdem planen im Vergleich zu 2018 insgesamt signifikant mehr Vorstandsmitglieder die Aufgabe ihrer Tätigkeit (+21,8%). Dieses Ergebnis passt zum Befund im Bereich der allgemeinen Zufriedenheit, wo ebenfalls signifikant mehr Vorstandsmitglieder angegeben haben, Gedanken an die Beendigung der Tätigkeit gehabt zu haben (vgl. Abschnitt 3.6.1). Andererseits planen weiterhin nur sehr wenige Vorstandsmitglieder (rund 1%) innerhalb der nächsten zwölf Monate für einen anderen Verein tätig zu werden oder aus dem Verein auszutreten (rund 2%; vgl. Abb. 27). Hier zeigen sich jeweils keine geschlechtsspezifischen Unterschiede (vgl. Abb. 26).

Die Befragung 2018 hat gezeigt, dass das geplante zukünftige Engagement als Vorstandsmitglied in den verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Dieses Bild zeigt sich auch auf Basis der aktuellen Erhebung (vgl. Abb. 28). So planen die ältesten Vorstandsmitglieder über 60 Jahre durchschnittlich am wenigsten stark, kurz- bis mittelfristig weiter als Vorstandsmitglieder tätig zu sein. Signifikante Unterschiede zeigen sich hier insbesondere zu den Altersgruppen der 41- bis 60-Jährigen sowie der 27- bis 40-Jährigen. Hierzu passt, dass die älteste Altersgruppe weiterhin am häufigsten plant, die Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufzugeben, sobald Ersatz für sie gefunden ist. Diese Altersgruppe unterscheidet sich in diesem Aspekt, wie auch 2018, signifikant von allen jüngeren Altersgruppen. Vor dem Hintergrund der langen Amtszeiten erscheint dieses Ergebnis wenig überraschend.

Betrachtet man die Bereitschaft zur Fortbildung, so ist diese in der jüngsten Altersgruppe am stärksten ausgeprägt und nimmt mit steigendem Alter ab. Auch hier unterscheidet sich die älteste Gruppe der Vorstandsmitglieder über 60 Jahre signifikant von allen jüngeren Altersgruppen (vgl. Abb. 28).

Zukünftiges Engagement – nach Altersgruppen

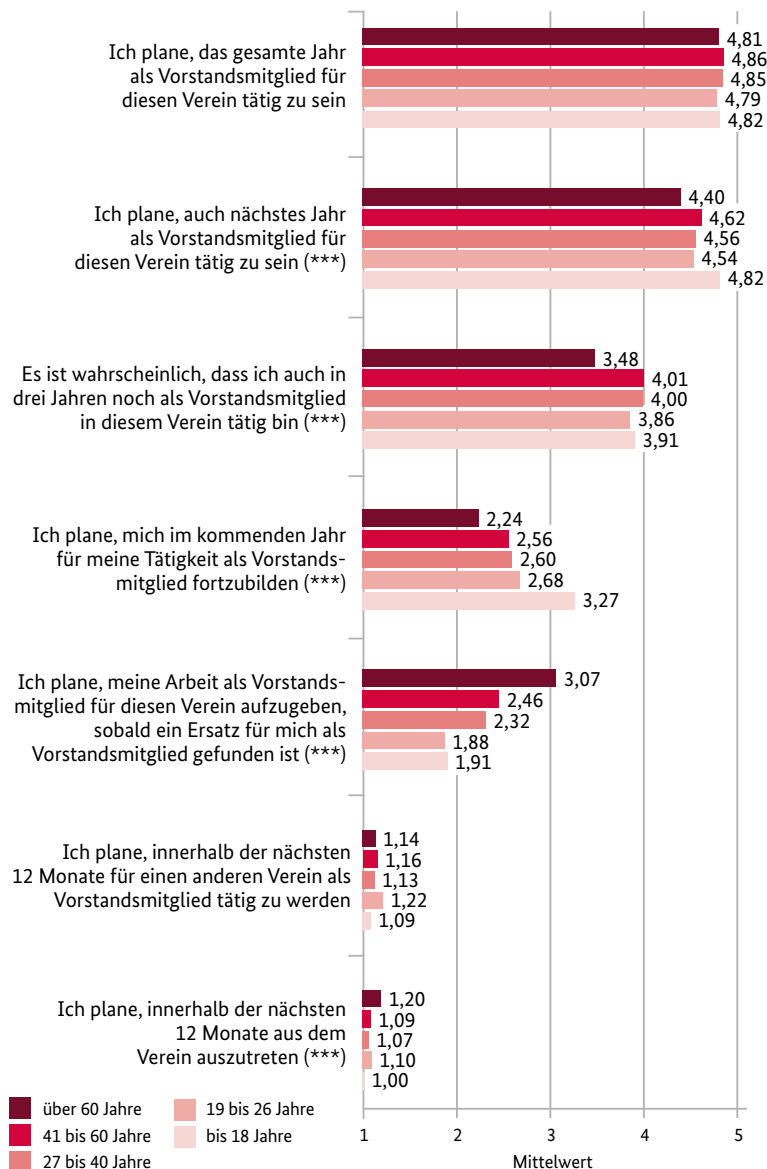


Abb. 28: Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Altersgruppen (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).

Was die Möglichkeit betrifft, innerhalb der nächsten zwölf Monate für einen anderen Verein tätig zu werden, so zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Allerdings planen die über 60-Jährigen im Durchschnitt am häufigsten, innerhalb der nächsten zwölf Monate aus dem Verein auszutreten, gefolgt von den 19- bis 26-Jährigen. Bei der jüngeren Altersgruppe dürfte dieses Ergebnis mit möglichen anstehenden Berufsausbildungen und einem damit verbundenen Wohnortwechsel zusammenhängen.

Ergänzend wird auch für das zukünftige Engagement eine differenzierte Auswertung nach einer (nicht) vorhandenen Ausbildung der Vorstandsmitglieder für die Tätigkeit vorgenommen (vgl. Abb. 29). Es zeigen sich allerdings kaum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen, was die kurz- und mittelfristige Planung betrifft, weiter für den Verein tätig zu sein. Im Durchschnitt stimmen Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung etwas stärker zu, auch noch in drei Jahren für den Verein tätig zu sein, als Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit. Der Unterschied ist allerdings nur gering und nicht statistisch signifikant.

Zukünftiges Engagement – nach (nicht) vorhandener Ausbildung

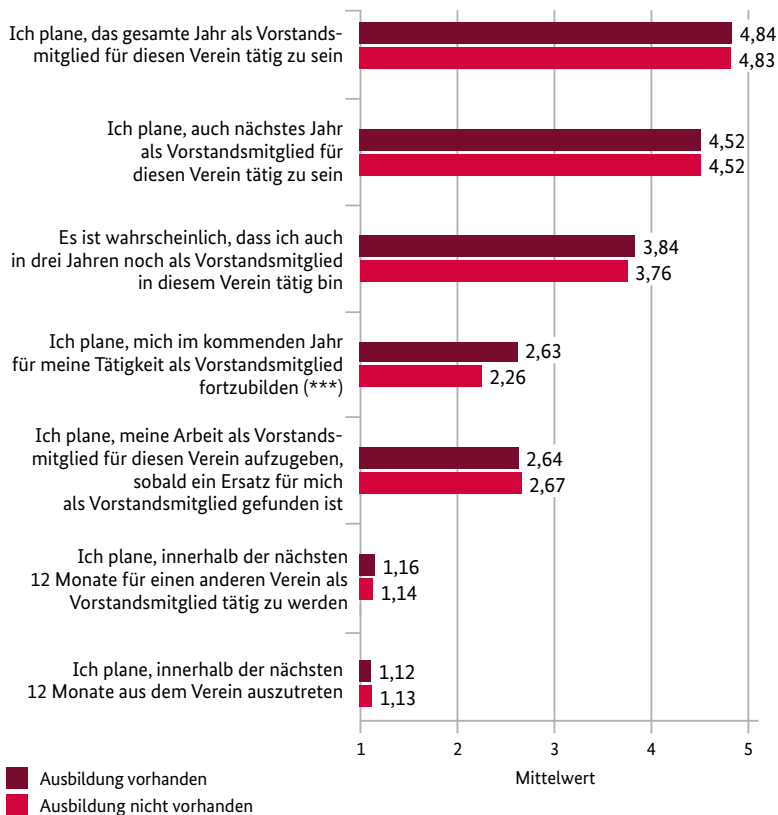


Abb. 29: Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).

Auffällig ist aber nach wie vor, dass bereits ausgebildete Vorstandsmitglieder signifikant häufiger planen, sich weiter für die Tätigkeit fortzubilden, als dies bei Vorstandsmitgliedern ohne eine Ausbildung für die Tätigkeit der Fall ist. Das gleiche Ergebnis zeigte sich auch bei den befragten Trainerinnen/Trainern und Übungsleiterinnen/Übungsleitern (vgl. Breuer & Feiler, 2026). Insgesamt erscheint es demnach schwieriger zu sein, noch nicht ausgebildete Engagierte im Sportverein zu einer Ausbildung zu bewegen, als bereits Ausgebildete zu einer weiteren Fortbildung.

3.8 Entschädigungen

3.8.1 Aufwandsentschädigung für ehrenamtlich Tätige

Die Auswertung zur Motivation der Vorstandsmitglieder hat gezeigt, dass eine monetäre Gegenleistung als Anreiz für eine Vorstandstätigkeit nach wie vor nur eine geringe Rolle spielt (vgl. Abschnitt 3.5). Allerdings geben die Vorstandsmitglieder auch weiterhin an, mit der finanziellen Vergütung eher unzufrieden zu sein (vgl. Abschnitt 3.6.2). Betrachtet man die tatsächliche Zahlung einer Aufwandsentschädigung, so zeigt sich, dass insgesamt 25,4 % der Vorstandsmitglieder im Jahr 2023 eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, d.h. rund drei Viertel der Vorstandsmitglieder haben im Jahr 2023 überhaupt keine Aufwandsentschädigung erhalten. Betrachtet man nur die ehrenamtlich tätigen Vorstandsmitglieder, so beläuft sich der Anteil auf 24,2 %.¹⁹ Im Vergleich zur Befragung 2018 zeigen sich keine signifikanten Veränderungen. Nach wie

19 Die weiteren Auswertungen in diesem Abschnitt beziehen sich nur auf die ehrenamtlich tätigen Vorstandsmitglieder.

vor haben anteilig deutlich weniger ehrenamtliche Vorstandsmitglieder eine Aufwandsentschädigung erhalten als ehrenamtliche Trainerinnen/Trainer und Übungsleiterinnen/Übungsleiter (Breuer & Feiler, 2026).

Differenziert nach Geschlecht haben anteilig signifikant mehr weibliche ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (27,9%) eine Aufwandsentschädigung erhalten als männliche ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (22,7%). Bei den Altersgruppen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Ehrenamtliche Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit haben anteilig etwas häufiger (25,6%) eine Aufwandsentschädigung erhalten als ehrenamtliche Vorstandsmitglieder ohne Ausbildung für die Vorstandstätigkeit (22,4%). Allerdings ist der Unterschied ebenfalls nicht statistisch signifikant.

Durchschnittlich beläuft sich die Aufwandsentschädigung insgesamt (d.h. über alle ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder inkl. derjenigen, die keine Aufwandsentschädigung erhalten haben) auf rund € 200 für das Jahr 2023. Knapp 95% geben an, eine Aufwandsentschädigung von bis zu € 840 erhalten zu haben, d.h. in Höhe der Ehrenamtspauschale, was im Umkehrschluss bedeutet, dass nur rund 5% der Vorstandsmitglieder eine Aufwandsentschädigung von mehr als € 840 erhalten haben. Diese oberen 5% der Vorstandsmitglieder, die eine höhere Aufwandsentschädigung als die Ehrenamtspauschale erhalten haben, verzerren somit den Mittelwert nach oben (der Median liegt bei 0, vgl. Tab. 19).

Betrachtet man nur die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder, die angeben, im Jahr 2023 eine Aufwandsentschädigung erhalten zu haben, so beläuft sich der Mittelwert auf rund € 731 für das Jahr 2023. Der Median zeigt allerdings, dass sich die Höhe der Aufwandsentschädigung bei der Hälfte der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder, die eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, auf maximal € 500 beläuft (vgl. Tab. 19), d.h., auch hier wird

deutlich, dass der Mittelwert durch einige wenige Vorstandsmitglieder, die eine höhere Aufwandsentschädigung erhalten haben, verzerrt wird. Im Vergleich zu 2018 zeigen sich keine signifikanten Veränderungen.²⁰

Tab. 19: Höhe der Aufwandsentschädigung (AE) der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder im Jahr 2023.

	Gesamt		AE erhalten	
	Mittelwert	Median	Mittelwert	Median
	in €		in €	
Aufwandsentschädigung im Jahr 2023	200	0	731	500

Betrachtet man neben den durchschnittlichen Werten auch die Verteilung der Aufwandsentschädigung für die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder, so zeigt sich, dass bezogen auf alle ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder rund 81 % eine Aufwandsentschädigung von bis zu € 180 im Jahr 2023 erhalten haben. Rund 4 % erhielten € 181 bis € 360, rund 3 % erhielten € 361 bis € 540, rund 2 % erhielten € 541 bis € 720 und jeweils rund 5 % erhielten € 721 bis € 840 sowie mehr als € 840. Betrachtet man nur jene ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder, die eine Entschädigung erhalten haben, so geben rund 30 % an, maximal bis zu € 180 erhalten zu haben, während rund ein Fünftel mehr als € 840 erhalten hat (vgl. Abb. 30).

²⁰ Die Veränderungen der Höhe der Aufwandsentschädigung wurden inflationsbereinigt berechnet.

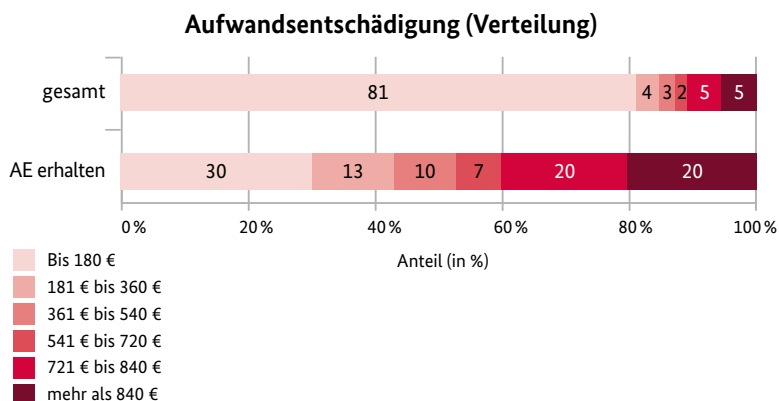


Abb. 30: Verteilung der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder.

Differenziert man die Betrachtung derjenigen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten haben, nach Geschlecht, so zeigt sich, dass Männer im Durchschnitt eine jährliche Aufwandsentschädigung in Höhe von rund € 689 erhalten haben, während sich die Entschädigung bei Frauen durchschnittlich auf rund € 819 belief. Der Unterschied ist nicht statistisch signifikant. Der Median liegt bei beiden Geschlechtern niedriger: bei den Männern bei € 463 und bei den Frauen bei € 600 (vgl. Tab. 20).

Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich, dass Jugendliche von 15 bis 18 Jahren im Jahr 2023 im Durchschnitt die geringste Aufwandsentschädigung erhalten haben, während die Altersgruppe der 27- bis 40-Jährigen im Durchschnitt die höchste Entschädigung erhalten hat. Auch hier sind die Unterschiede nicht statistisch signifikant. Der Median liegt in allen Gruppen erneut unter dem Mittelwert (vgl. Tab. 20).

Tab. 20: Höhe der Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (wenn AE erhalten), nach Geschlecht und Altersgruppen.

Aufwands- entschädigung im Jahr 2023	Geschlecht		Alter (in Jahren)				
	männlich	weiblich	15–18	19–26	27–40	41–60	> 60
Mittelwert	689	819	270	543	812	783	669
Median	463	600	270	250	600	600	400

Die differenzierte Betrachtung von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit zeigt, dass die Höhe der gezahlten Aufwandsentschädigung bei Personen mit einer entsprechenden Ausbildung durchschnittlich bei € 790 liegt, während sie bei Personen ohne Ausbildung bei € 659 liegt (vgl. Tab. 21).

Tab. 21: Höhe der Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (wenn AE erhalten), nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Vorstandstätigkeit.

Aufwandsentschädigung im Jahr 2023	Ausbildung für die Tätigkeit	
	vorhanden	nicht vorhanden
Mittelwert	790	659
Median	600	350

3.8.2 Fahrtkostenerstattung

Neben einer Aufwandsentschädigung für ihre Tätigkeit erhalten einige Vorstandsmitglieder auch Fahrtkosten erstattet. Diese Möglichkeit wird jedoch, wie bereits 2018 festgestellt, nur einem relativ geringen Anteil der Vorstandsmitglieder geboten. So geben 15,7 %

der Vorstandsmitglieder an, im Jahr 2023 Fahrtkostenerstattungen erhalten zu haben. Unter den männlichen Vorstandsmitgliedern lag der Anteil hierbei mit 16,8 % signifikant höher als unter den weiblichen Vorstandsmitgliedern (13,0 %). Die differenzierten Betrachtungen nach Altersgruppen und Vorstandsmitgliedern mit und ohne Ausbildung für die Tätigkeit zeigen keine signifikanten Unterschiede bei der Erstattung von Fahrtkosten.

Wenn Fahrtkosten im Jahr 2023 erstattet wurden, beliefen sich diese im Durchschnitt auf rund € 240, wobei Männer eine signifikant höhere Erstattung erhielten (€ 261) als Frauen (€ 163). Letztlich erhielten Vorstandsmitglieder mit einer Ausbildung für ihre Tätigkeit eine durchschnittlich höhere Fahrtkostenerstattung (€ 250) als Vorstandsmitglieder ohne eine Ausbildung (€ 225), wobei der Unterschied nicht statistisch signifikant ist.

3.9 Soziodemographischer Hintergrund der Vorstandsmitglieder

Einleitend (vgl. Abschnitt 3.1) wurde bereits dargestellt, dass sich an der Befragung anteilig mehr Männer (70,9 %) als Frauen (28,9 %) beteiligt haben. Geschlechtsdiverse Personen machen einen sehr geringen Anteil unter den Befragten aus (0,2 %) und werden daher im vorliegenden Bericht nicht ausgewiesen. Das durchschnittliche Alter der Vorstandsmitglieder lag bei den Frauen bei 50,5 Jahren und bei den Männern bei 55,6 Jahren. Eine Verteilung der Geschlechter in den Altersgruppen ist Abbildung 31 zu entnehmen.

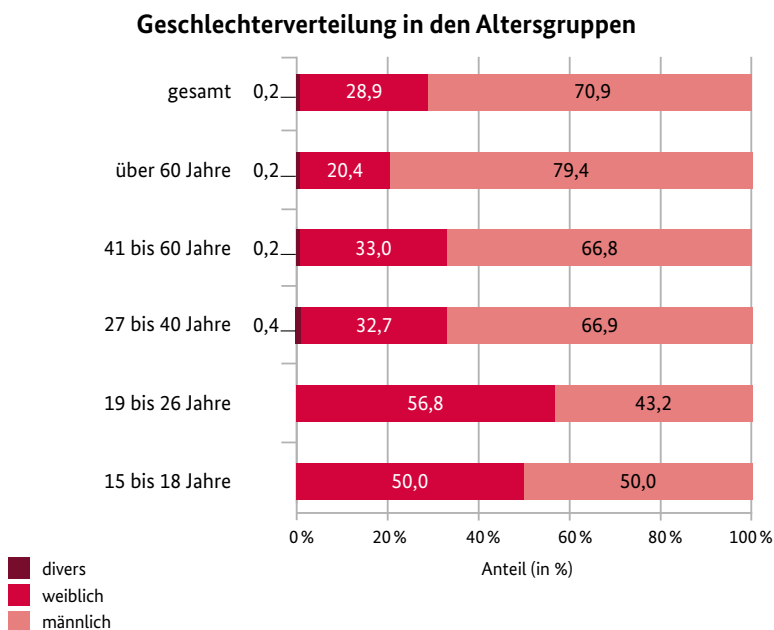


Abb. 31: Altersgruppen, differenziert nach Geschlecht.

Von den Vorstandsmitgliedern geben insgesamt 4,8 % an, sich noch in der Ausbildung zu befinden, wobei sich hier signifikante Unterschiede beim Geschlecht zeigen. Unter den männlichen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der sich in Ausbildung befindlichen Personen bei 3,6 % und bei den weiblichen Vorstandsmitgliedern bei 7,5 %.

Was die Bildungsabschlüsse der Vorstandsmitglieder betrifft, zeigt sich, dass das Bildungsniveau insgesamt recht hoch ist. So verfügen insgesamt rund 48 % der befragten Vorstandsmitglieder über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. Bei Männern liegt der Anteil bei rund 50 %, bei Frauen bei rund 44 %. Im Vergleich

zur Gesamtbevölkerung, in der der Anteil an Personen mit Hochschulabschluss bei 18,5 % liegt, fällt dieser in den Vereinen deutlich höher aus (vgl. Statistisches Bundesamt, 2025c). Weitere 11,5 % sind im Besitz der allgemeinen Hochschulreife, d. h., sie haben Abitur. Hier geben anteilig mehr Frauen an, über diesen höchsten Abschluss zu verfügen, während anteilig etwas mehr Männer über die Fachhochschulreife verfügen. Rund 21 % geben die mittlere Reife als höchsten Bildungsabschluss an und 4,8 % haben einen Haupt- oder Volksschulabschluss. Keines der sich an der Befragung beteiligten Vorstandsmitglieder hat keinen Bildungsabschluss (vgl. Abb. 32).

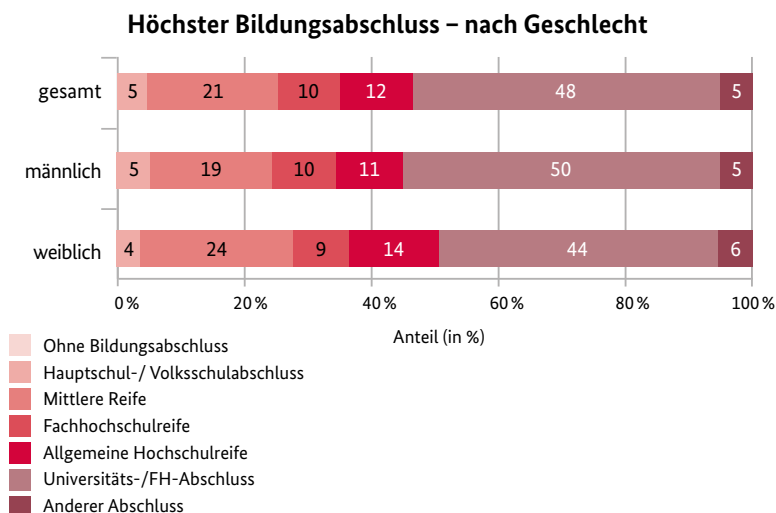


Abb. 32: Höchster Bildungsabschluss der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (Anteil in %).

Befragt nach ihrer wöchentlichen Arbeitszeit (außerhalb des Vereins), geben die Vorstandsmitglieder eine durchschnittliche Arbeitszeit von 33,7 Stunden an. Der Median liegt bei 40 Stunden, was einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen dürfte. Differenziert nach Geschlecht liegt die durchschnittliche Arbeitszeit bei den männlichen Vorständen bei 34,8 Stunden und bei den weiblichen bei durchschnittlich 31,1 Stunden.

Knapp ein Fünftel der Vorstandsmitglieder gibt an, ein oder mehrere Kinder unter 14 Jahren zu haben. Von diesen Kindern sind 74,6 % auch Mitglieder im gleichen Verein, in dem die Tätigkeit als Vorstandsmitglied ausgeübt wird.

Neben den Fragen zur familiären Situation wurden die Vorstandsmitglieder gefragt, ob bei ihnen eine Behinderung vorliegt. 6,3 % der Vorstandsmitglieder geben eine Behinderung mit einem Grad von weniger als 50 Prozent an und 6,1 % haben eine Behinderung mit einem Grad von 50 Prozent oder mehr (Schwerbehinderung). Folglich haben 87,6 % der befragten Vorstandsmitglieder keine Behinderung. Zwischen Männern (87,6 %) und Frauen (87,7 %) zeigen sich hier kaum Unterschiede, was den Anteil von Personen ohne Behinderung betrifft.

Zudem wurden die Vorstandsmitglieder zu ihrem persönlichen monatlichen Netto-Einkommen befragt. Knapp 12 % wollten zum Einkommen keine Angaben tätigen, wobei dies auf mehr Frauen als Männer zutrifft. Betrachtet man jene Vorstandsmitglieder, die Angaben zu ihrem Einkommen gemacht haben, so zeigt sich, dass die Vorstandsmitglieder aus allen Einkommensschichten kommen. Knapp 44 % der Vorstandsmitglieder geben an, ein mittleres Einkommen von € 1.500 bis € 3.500 zu haben, wobei dies auf knapp 42 % der Männer und rund 48 % der Frauen zutrifft. Frauen geben zudem deutlich seltener ein Einkommen von mehr als € 4.500 an (7,1 %) als Männer (20,8 %; vgl. Tab. 22).

Tab. 22: Monatliches persönliches Netto-Einkommen der Vorstandsmitglieder.

Euro	gesamt	männlich	weiblich
	Anteil (in %)		
bis 500	1,8	1,0	3,5
501 – 1.500	7,2	3,2	17,4
1.501 – 2.500	18,7	14,6	29,1
2.501 – 3.500	24,9	27,3	19,0
3.501 – 4.500	18,7	22,5	9,4
über 4.500	17,0	20,8	7,1
keine Angabe	11,7	10,5	14,5

3.10 Gegenwärtige Lebenssituation

Es gibt häufig Aussagen, dass vom Sport besondere Effekte ausgehen. Die Vorstandsmitglieder wurden daher zu ihrer gegenwärtigen Lebenssituation befragt. Im Hinblick auf ihre eigene sportliche Tätigkeit zeigt sich, dass die Vorstandsmitglieder in hohem Maße sportlich aktiv sind. So geben 78,3% der Vorstandsmitglieder an, sich jede Woche sportlich zu betätigen. Weiterhin betätigen sich 8,2% der Vorstandsmitglieder jeden Monat sportlich und 10,7% seltener als einmal pro Monat. Dagegen geben nur 2,8% der Vorstandsmitglieder an, sich nie sportlich zu betätigen.

Im Hinblick auf die sozialen Beziehungen zeigt sich, dass die Vorstandsmitglieder sozial stark vernetzt sind. So geben die Vorstandsmitglieder an, im Durchschnitt gut sechs enge Freunde zu haben.

Die starke Vernetzung von Vorstandsmitgliedern zeigt sich darüber hinaus in einem relativ hohen Vertrauen in andere

Menschen. Rund 86% der Vorstandsmitglieder geben an, ein allgemeines Vertrauen in Menschen zu haben. Zudem lehnen rund 77% die Aussage ab, dass man sich heutzutage auf niemanden mehr verlassen kann. Beim Umgang mit Fremden zeigt sich, wie bereits 2018, ein gemischtes Bild: Rund 58% der Vorstandsmitglieder sind der Meinung, dass beim Umgang mit Fremden erst einmal Vorsicht zu wahren ist (vgl. Abb. 33).

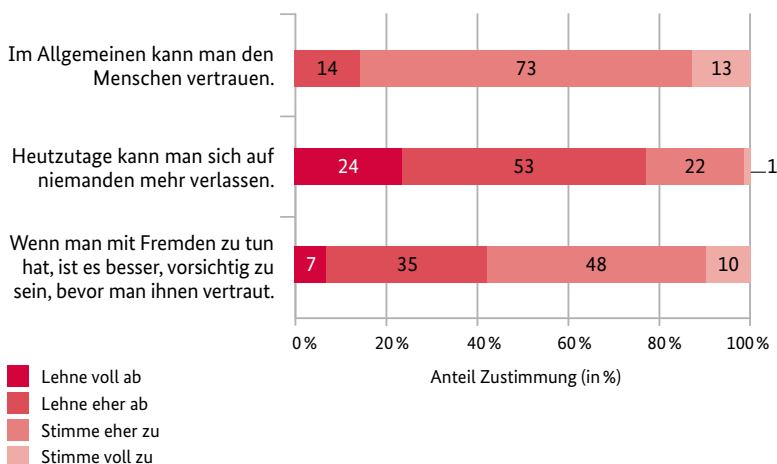


Abb. 33: Zustimmung der Vorstandsmitglieder zum Vertrauen in andere Menschen (1 = „lehne voll ab“ bis 4 = „stimme voll zu“).

Was die Lebenszufriedenheit der Vorstandsmitglieder betrifft (auf einer Skala von 0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“), so zeigt sich, dass sie insgesamt durchschnittlich nach wie vor sehr zufrieden mit ihrem Leben sind ($M = 7,77$).

4 Methode



4.1 Hintergrund

Die Sportentwicklungsberichte – „Analysen zur Situation der Sportvereine in Deutschland“ stellen eine Weiterentwicklung der Finanz- und Strukturanalysen des deutschen Sports (FISAS) dar mit dem Ziel, die Entscheidungsträger im organisierten Sport sowie in der öffentlichen Sportpolitik und -verwaltung zeitnah mit politikfeld- und managementrelevanten Informationen zu versorgen (Argumentations- und Handlungswissen). Mit Hilfe dieser Unterstützung soll die Wettbewerbsfähigkeit des organisierten Sports in Zeiten eines dynamischen sozialen Wandels gestärkt werden. Das Vorhaben wird finanziert von den 16 Landessportbünden, dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) sowie dem Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp)²¹.

Mitte des Jahres 2017 wurde Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer vom Institut für Sportökonomie und Sportmanagement der Deutschen Sporthochschule Köln eine Zuwendung zur Durchführung der 7. bis 9. Welle der Sportentwicklungsberichte gewährt („SEB 3.0“). Weiterhin liegt der methodische Kerngedanke der Sportentwicklungsberichte im Aufbau eines Paneldesigns. Deshalb werden ab der 7. Welle die gleichen Sportvereine alle drei Jahre zu ihrer Situation online befragt. Weiterhin sind neue Elemente des „SEB 3.0“ die sogenannten Stakeholderbefragungen, d.h. Befragungen verschiedener Personengruppen. In diesem Zusammenhang wurden in der 9. vorliegenden Welle, wie bereits in der 7. Welle, neben den Vereinen selbst auch Trainerinnen und Trainer sowie Übungsleiterinnen und Übungsleiter und Vorstandsmitglieder befragt. Die Personenbefragungen werden in den Wellen 7 bis 9 jeweils nach den Vereinsbefragungen durchgeführt.

21 Geschäftszeichen ZMVI4-081802/17-26.

4.2 Vorgehen

In der 9. Welle des Sportentwicklungsberichts wurden nach der 7. Welle erneut zwei Personengruppen der Vereine, Trainerinnen und Trainer sowie Übungsleiterinnen und Übungsleiter und Vorstandsmitglieder, befragt. Somit wurde neben den Sportvereinen selbst, d.h. der Mesoebene, auch die Mikroebene integriert. Zur Kontaktierung der Vorstandsmitglieder wurden die Vereine am Ende der Vereinsbefragung gefragt, ob sie erneut bereit wären, an der Befragung ihrer Vorstandsmitglieder mitzuwirken. Im Falle der Zustimmung wurden die Vereine gebeten, eine Kontakt-E-Mail-Adresse anzugeben, unter der die Vereine im Rahmen der Personenbefragung kontaktiert werden konnten.

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

4.3 Messung

Bei der Analyse der Vorstandsmitglieder, die hier als interne Stakeholdergruppe der Vereine zu verstehen sind, geht es zum einen um die Produktion von Handlungswissen. So zeigt sich in den Sportentwicklungsberichten ein über die Wellen gestiegenes Problem der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Funktionsträgerinnen und Funktionsträger. Auch die Gewinnung und Bindung von Trainerinnen und Trainern sowie Übungsleiterinnen und Übungsleitern zählen zu den überproportional großen Problemen der Sportvereine. Hinzu kommen Herausforderungen bei der Bindung und Gewinnung von Schieds- und Kampfrichterinnen/Schieds- und Kampfrichtern sowie bei der Gewinnung von freiwilligen Helferinnen und Helfern. Schaut man in diesem Zusammenhang auf Ergebnisse der Vereinsbefragung der 9. Welle des Sportentwicklungsberichts, so zeigt sich, dass 24,7% der Vereine mindestens ein existenzielles Problem im Bereich der Bindung und Gewinnung von Ehrenamtlichen (d.h. Funktionsträgerinnen/Funktionsträgern oder Trainerinnen/Trainern bzw. Übungsleiterinnen/Übungsleitern oder Schieds- und Kampfrichtern/Schieds- und Kampfrichterinnen) haben. Bezieht man das existenzielle Problem der Gewinnung von freiwilligen Helferinnen und Helfern bei sporadischen Einsätzen mit ein, so beläuft sich der Anteil sogar auf 26,2% der Vereine.

Somit stellt sich im Rahmen der internen Stakeholderbefragungen die Frage nach den Bedingungen und Determinanten der Gewinnung und Bindung dieser Gruppen. Hierzu werden insbesondere Konstrukte der Motivation, Zufriedenheit und der Zukunftspläne der Ehrenamtlichen (Bereitschaft zur Tätigkeitsfortsetzung) herangezogen. Zur Operationalisierung dieser Konstrukte wurde auf geprüfte Skalen wie die „motivation scale for sports volunteerism“, d.h. eine Skala zur Messung der Motive von Ehrenamtlichen (vgl. Hoyer et al., 2008; Wang, 2004) und Skalen zur

Messung der „Intention to continue“, d.h. der Absicht, die Tätigkeit fortzusetzen (Clary et al., 1998; Hoyer et al., 2008), zurückgegriffen.

Es stellt sich darüber hinaus aber auch die Frage nach der sozialen Bedeutung sowie des Gemeinwohlbeitrags des Tuns der Vorstandsmitglieder, welche für die Perspektive des Argumentationswissens von zentraler Bedeutung ist. Diese Perspektive wird auf Basis verschiedener Fragen zur Art, zum Umfang bzw. Zeitaufwand der Vorstandstätigkeit sowie zu soziodemographischen Angaben operationalisiert.

4.4 Repräsentation

4.4.1 Stichprobe und Rücklauf

Von den 18.862 Vereinen, die sich an der Vereinsbefragung beteiligt hatten, haben 4.048 Vereine zugestimmt, an der Befragung der Vorstandsmitglieder mitzuwirken. Diese Vereine erhielten am 21.05.2024 den individuellen Vereinslink zur Weiterleitung und Einladung ihrer Vorstandsmitglieder zur Befragung. Während der Feldzeit wurden zwei Reminder versendet, sofern der jeweilige Vereinslink noch gar nicht angeklickt wurde (1. Reminder am 17.06.2024; 2. Reminder am 09.07.2024). Beide Erinnerungen führten jeweils zu einem erhöhten Rücklauf. Die Befragung der Vorstandsmitglieder wurde am 17.07.2024 beendet. Insgesamt haben sich 3.045 Vorstandsmitglieder aus 1.825 Vereinen aktiv an der Befragung beteiligt. Eine Differenzierung der Beteiligung nach Bundesländern ist Tab. 23 zu entnehmen.

Tab. 23: Beteiligung nach Bundesland.

Bundesland	Vereine Stichprobe	Vereine Teilnahme	Vorstandsmitglieder und Kassenprüferinnen & Kassenprüfer
	Anzahl		
Baden-Württemberg	548	264	433
Bayern	529	236	361
Berlin	96	43	59
Brandenburg	129	49	74
Bremen	24	13	20
Hamburg	46	25	50
Hessen	443	208	348
Mecklenburg- Vorpommern	94	36	46
Niedersachsen	442	200	350
Nordrhein-Westfalen	716	332	547
Rheinland-Pfalz	313	138	263
Saarland	64	30	43
Sachsen	196	87	134
Sachsen-Anhalt	119	43	55
Schleswig-Holstein	129	58	114
Thüringen	160	63	104
Fehlende Angabe	–	k.A.	44
Gesamt	4.048	1.825	3.045

Das Vorgehen zur Kontaktierung der Vorstandsmitglieder wird in Abschnitt 4.2 erläutert. Wie beschrieben wurden die Vereine gebeten, einen Befragungslink zur Vorstandsbefragung an ihre Vorstandsmitglieder weiterzuleiten. Hierbei wurde der Link zur Befragung durch einige wenige Vereine erneut nicht nur an Personen im Vorstand, sondern auch an Kassenprüferinnen und Kassenprüfer weitergeleitet, die aber keine Vorstandsmitglieder sind, d.h. formal nicht zum Vorstand gehören. So gaben 0,5 % der Teilnehmenden der Vorstandsbefragung an, als Kassenprüferinnen bzw. Kassenprüfer für den entsprechenden Verein tätig zu sein.

Kassenprüferinnen bzw. Kassenprüfer erfüllen die Rolle eines Kontrollorgans, welches die Arbeit des Vorstandes im Hinblick auf die finanziellen Mittel des Vereins überprüft. In der jährlichen Mitgliederversammlung erstatten die Kassenprüferinnen bzw. Kassenprüfer in der Regel Bericht über die Kassenführung im vergangenen Jahr. Der Bericht der Kassenprüferinnen bzw. Kassenprüfer ist Voraussetzung für eine Entlastung des Vorstandes durch die Mitgliederversammlung (Bährle, 2017).

Obwohl Kassenprüferinnen/Kassenprüfer in den Sportvereinen somit eine wichtige Funktion erfüllen, muss dennoch zwischen Vorstandsmitgliedern und Kassenprüferinnen/Kassenprüfern differenziert werden. Aufgrund der formal notwendigen Differenzierung zwischen Vorstandsmitgliedern und Kassenprüferinnen/Kassenprüfern stellt dieser Bericht nur die Ergebnisse der Befragung der Vorstandsmitglieder, nicht aber der Kassenprüferinnen/Kassenprüfer dar. D.h., die Teilnehmenden der Vorstandsbefragung, die angegeben haben, einzig als Kassenprüferinnen/Kassenprüfer für den jeweiligen Verein tätig zu sein, wurden von der Datenanalyse ausgeschlossen. Die dargestellten Ergebnisse in diesem Bericht beziehen sich also nur auf die im Abschnitt 3.3.3.1 aufgezeigten Vorstandspositionen. Daher beläuft sich das Sample, welches für die Analysen genutzt wurde, insgesamt auf $n = 3.040$ Vorstandsmitglieder aus $n = 1.824$ Vereinen (vgl. Tab. 24).

Tab. 24: Beteiligung nach Bundesland ohne Kassenprüferinnen und Kassenprüfer.

Bundesland	Vereine Stichprobe	Vereine Teilnahme	Vorstandsmitglieder
	Anzahl		
Baden-Württemberg	548	264	433
Bayern	529	236	361
Berlin	96	43	59
Brandenburg	129	49	74
Bremen	24	13	20
Hamburg	46	25	49
Hessen	443	207	347
Mecklenburg- Vorpommern	94	36	46
Niedersachsen	442	200	349
Nordrhein-Westfalen	716	332	547
Rheinland-Pfalz	313	138	263
Saarland	64	30	43
Sachsen	196	87	134
Sachsen-Anhalt	119	43	55
Schleswig-Holstein	129	58	114
Thüringen	160	63	102
Fehlende Angabe	–	k. A.	44
Gesamt	4.048	1.824	3.040

4.4.2 Strukturmerkmale der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, kommen die befragten Vorstandsmitglieder aus Sportvereinen aus allen 16 Bundesländern. Hierbei liegen 84,8% der Vereine in den alten und 15,2% in den neuen Bundesländern.

Betrachtet man die Größe der Vereine, denen die befragten Vorstandsmitglieder angehören, so zeigt sich, dass es sich bei gut 60% der Vereine um kleinere Vereine mit bis zu 300 Mitgliedern handelt, während gut 30% der Vereine von mittlerer Größe sind. Gut 8% der Vereine haben 1.001 bis 2.500 Mitglieder und bei 1,6% der Vereine handelt es sich um Großvereine mit mehr als 2.500 Mitgliedern (vgl. Tab. 25).

Tab. 25: Größe der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder im Vergleich zur Grundgesamtheit (Verteilung in %).

Vereinsgröße (in Mitgliedern)	Stichprobe	Grundgesamtheit Vereine 2023
	Anteil (in %)	
bis 100	30,2	45,7
101 – 300	29,9	29,4
301 – 1.000	30,2	20,6
1.001 – 2.500	8,1	3,7
über 2.500	1,6	0,6

Bei etwas mehr als der Hälfte der Vereine handelt es sich um Einspartenvereine (54,9%) und dementsprechend bei 45,1% um Mehrspartenvereine. Das durchschnittliche Gründungsjahr ist 1951. Allerdings zeigt die Verteilung, dass sowohl sehr alte als auch sehr junge Vereine in der Stichprobe der Vorstandsmitglieder vertreten sind (vgl. Tab. 26).

Tab. 26: Gründungsjahre der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder (Verteilung in %).

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

Die Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder sind in Gemeinden unterschiedlichster Größe angesiedelt. So liegen 45,5 % der Vereine in kleinen Gemeinden mit bis zu 20.000 Einwohnern, während über 11 % der Vereine in einer großen Gemeinde bzw. Großstadt mit mehr als 500.000 Einwohnern beheimatet sind (vgl. Tab. 27).

Tab. 27: Gemeindegröße der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder, in Einwohnern.

Gemeindegröße (Einwohner)	Anteil (in %)
bis 20.000	45,5
20.001 bis 100.000	30,9
100.001 bis 500.000	12,4
über 500.000	11,2

4.4.3 Längsschnitt 2018 – 2024

Um Entwicklungen über die Zeit, d.h. seit der ersten Befragung der Vorstandsmitglieder im Jahr 2018, darstellen zu können, wurden die Befragten in beiden Jahren der Befragungen am Ende des Fragebogens gebeten, einen persönlichen Code zu vergeben. Bei der Konstruktion des Codes wurde darauf achtgegeben, dass die Codes einfach konstruiert sind, aber zugleich so viel Varianz zulassen, dass eine eindeutige Zuordnung der Personen in beiden Erhebungswellen ermöglicht wird. Somit setzt sich der Code zusammen aus persönlichen Merkmalen der Befragten, die in Buchstaben und Zahlen reflektiert werden. Entsprechende Verfahren zur Vergabe von persönlichen Codes in Längsschnittstudien wurden bereits in anderen Forschungskontexten angewendet (vgl. Pöge, 2005). Details zur Erstellung und Zusammensetzung des Codes sind Tab. 28 zu entnehmen:

Tab. 28: Zusammensetzung des persönlichen Codes für den Längsschnitt.

Stelle im Code	Beschreibung	Ergänzende Erläuterung und Beispiele
1	Der letzte Buchstabe des eigenen (ersten) Vornamens	„A“ für Michaela Schmidt oder „S“ für Hans-Joachim Meier oder „H“ für Christoph Maria Sommer
2	Der erste Buchstabe des Geburtsnamens der Mutter	M“ für Müller oder „B“ für Beck (falls persönliche Gründe die Beantwortung schwierig oder unmöglich machen, da bspw. eine entsprechende Bezugsperson fehlt, bitte ein „X“ als Buchstaben eintragen)
3 & 4	Die beiden Tagesziffern Ihres eigenen Geburtstags	Beispiel: „18“ für 18. März oder „06“ für 6. Dezember

Stelle im Code	Beschreibung	Ergänzende Erläuterung und Beispiele
5	Der erste Buchstabe des Vornamens der Oma väterlicherseits	,H‘ für Hildegard oder ,M‘ für Maria (falls persönliche Gründe die Beantwortung schwierig oder unmöglich machen, da bspw. eine entsprechende Bezugsperson fehlt, bitte ein ,X‘ als Buchstaben eintragen)
6	Der erste Buchstabe Ihres Geburtsorts	,K‘ für Köln oder ,B‘ für Berlin

Um sicherzustellen, dass es sich bei den hinter den generierten Codes in beiden Wellen auch tatsächlich um dieselben Personen handelte, wurden ergänzend beim Matching der Daten der beiden Wellen persönliche Merkmale der Befragten (Geburtsjahr, Geschlecht) sowie die Vereins-ID abgeglichen. Der Abgleich ergab, dass sich insgesamt $n = 109$ Vorstandsmitglieder aus 107 Vereinen an den Befragungen 2018 und 2024 beteiligt haben.

Weitere Informationen zu den persönlichen Merkmalen sowie zur Darstellung der Veränderungen im vorliegenden Bericht sind Abschnitt 4.5.3 zu entnehmen.

4.4.4 Limitationen der Personenbefragungen

Das oben beschriebene Vorgehen hinsichtlich der Kontaktierung und Befragung der Personengruppen musste gewählt werden, da eine andere Art der Kontaktierung der Vorstandsmitglieder aufgrund datenschutzrechtlicher Einschränkungen sowie einer mangelnden Datenbasis nicht möglich war. Zudem musste im Hinblick auf die geplanten Mehrebenen-Analysen gewährleistet werden, dass die Personen ihrem jeweiligen Verein zugeordnet werden konnten.

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

4.5 Datenauswertung

4.5.1 Mehrfachantworten

Die Datenauswertung von Frageblöcken, in denen Mehrfachantworten möglich waren (Ausbildung, Vorstandsämter und weitere Rollen im Verein), wurde unter Berücksichtigung einer Plausibilitätsprüfung durchgeführt. So wurden nur jene Fälle in die Analyse einbezogen, bei denen mindestens eine der vorgegebenen Antwortkategorien ausgewählt war.

4.5.2 Tests auf Unterschiede

Um zu überprüfen, ob statistisch signifikante Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen vorliegen (z. B. zwischen den Geschlechtern oder Altersgruppen), wurde im vorliegenden Bericht auf t-Tests sowie univariate Varianzanalysen (ANOVA) zurückgegriffen. In den Abbildungen dieses Berichts werden statistisch signifikante Unterschiede mit der gängigen Kennzeichnung (vgl. Abschnitt 4.5.4) versehen.

Wenn mehrere Gruppen miteinander verglichen werden (z.B. die Geschlechter oder Altersgruppen), wird in den Abbildungen oder Tabellen gekennzeichnet, ob es zwischen den Gruppen allgemein statistisch signifikante Unterschiede gibt. Welche Gruppen genau sich voneinander unterscheiden (z.B. die Jüngeren von den Älteren), wird an ausgewählten Stellen im Text erläutert.

Statistische Signifikanz besagt, ob die Ergebnisse, unter Berücksichtigung der Fehlerwahrscheinlichkeiten, d.h. eines gewissen Restrisikos, durch Zufall zustande gekommen sind oder nicht (z.B. Lenhard & Lenhard, 2016).

4.5.3 Untersuchung von Veränderungen im Längsschnitt

Auf Basis der oben beschriebenen Datenbasis des Längsschnittdatensatzes aus den Wellen 7 und 9 werden im vorliegenden Bericht zu ausgewählten Fragestellungen Entwicklungen dargestellt. Hierbei ist zu beachten, dass Entwicklungen nur für Fragestellungen untersucht wurden, die unabhängig von persönlichen Merkmalen der Befragten sind. So würde es wenig Sinn ergeben, bspw. die Entwicklung beim Alter oder der Dauer der Mitgliedschaft zu untersuchen, da die Befragten natürlich sechs Jahre älter geworden sind und somit das Alter logisch ansteigt. Zum Zeitpunkt der Befragung 2018 waren die Befragten durchschnittlich 51,3 Jahre alt, im Jahr 2024 waren sie 57,3 Jahre alt. Bei den 109 Personen im Längsschnitt handelt es sich zu 79,8% um Personen männlichen Geschlechts und zu 20,2% um Personen weiblichen Geschlechts. Geschlechtsdiverse Personen sind im Längsschnitt nicht vertreten. Ein weiteres Merkmal, welches in den Untersuchungen der Entwicklungen nicht betrachtet wird, ist die Dauer der Mitgliedschaft. So waren die Befragten im Jahr 2018 durchschnittlich seit 25,4 Jahren Mitglied im Verein. Im Jahr 2024 waren sie es durchschnittlich seit 31,4 Jahren. Zudem werden Entwicklungen aufgrund der geringen

Größe des Längsschnittdatensatzes nur für Gesamtwerte dargestellt, nicht für die differenzierten Auswertungen (z. B. Geschlecht & Altersgruppen).

Wie aus den Organisationsbefragungen bekannt, werden Entwicklungen im Längsschnitt anhand von Indizes ausgewiesen, welche die prozentuale Veränderung wiedergeben. Die Basis für die Berechnung der Indizes stellt der im Längsschnittdatensatz für das Ausgangsjahr 2018 ermittelte Wert dar. Zum Beispiel bedeutet ein Index von +15, dass sich (im Längsschnitt) der besagte Wert um 15 % erhöht hat. In den Tabellen und Abbildungen wird das Ausgangsjahr (Befragungsjahr) mit der Kennzeichnung „Index (2018 = 0)“ gekennzeichnet. Im Hinblick auf die Höhe der Veränderungen ist zu beachten, dass Indizes auch bei kleinen Veränderungen hoch ausfallen können (z. B. würde der Index im Fall einer Erhöhung eines Wertes von 0,5 % auf 1,5 % bei +200 liegen).

Wie bei der Organisationsbefragung wurde bei den Indizes anhand von t-tests überprüft, ob es sich um statistisch signifikante Veränderungen handelt. Im vorliegenden Bericht werden lediglich statistisch signifikante Entwicklungen ausgewiesen. Die Höhe der Fehlerwahrscheinlichkeit, welche für die Signifikanzbestimmung maßgeblich ist, wird im folgenden Abschnitt beschrieben.

4.5.4 Fehlerwahrscheinlichkeiten

Für alle statistischen Tests im vorliegenden Bericht wird ein Signifikanzniveau von $\alpha = 0,05$ festgelegt. Die Höhe der Fehlerwahrscheinlichkeit, welche für die Signifikanzbestimmung maßgeblich ist, wird mit der gängigen Kennzeichnung veranschaulicht (vgl. Tab. 29). Liegt die Fehlerwahrscheinlichkeit der Berechnung bei höchstens 5 %, so handelt es sich demnach um ein signifikantes Ergebnis.

Tab. 29: Übersicht über Fehlerwahrscheinlichkeiten bei statistischen Berechnungen und deren Kennzeichnung.

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

4.5.5 Faktorenanalyse

Im Kapitel zur Motivation der Vorstandsmitglieder (vgl. Abschnitt 3.5.2) wird zur Reduktion bzw. Zusammenfassung der abgefragten einzelnen Items (insgesamt 31 Items) zu inhaltlich stimmigen Kategorien von Motiven auf das statistische Verfahren der Faktorenanalyse (Faktorextraktion nach Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation) zurückgegriffen. Die Faktorenanalyse dient dazu, den hohen Komplexitätsgrad, der durch die Abfrage einer Vielzahl an Variablen (Items) entsteht, durch die Zusammenfassung zu wenigen sog. Faktoren einfacher interpretierbar zu machen. Die Faktorenanalyse erkennt dabei Gruppen von Variablen, die ähnliche Informationen erfassen (zur genauen Beschreibung des Verfahrens vgl. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2018). Im vorliegenden Fall werden die 31 Items auf acht Faktoren reduziert. Die acht extrahierten Faktoren wurden mit Hilfe von Cronbach's alpha auf Reliabilität geprüft.

Quellenverzeichnis



- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2018). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (15., vollständig überarbeitete Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Bährle, R. J. (2017). *Vereinsrecht – Schnell erfasst* (2. Auflage). Berlin: Springer.
- Braun, S. (2003). Zwischen Gemeinschaftsorientierung und Selbstverwirklichung. Motive zu freiwilligem Engagement. In J. Baur & S. Braun (Hrsg.), *Integrationsleistungen von Sportvereinen als Freiwilligenorganisationen* (S. 242 – 267). Aachen: Meyer & Meyer.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2020). *Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland. Sportentwicklungsberichte für Deutschland 2017/2018 – Teil 3*. Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2024). *Sportvereine in Deutschland: Ergebnisse aus der 9. Welle des Sportentwicklungsberichts. Sportentwicklungsberichte für Deutschland 2023 – 2025 – Teil 1*. Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2026). *Situation und Entwicklung der Trainerinnen/Trainer und Übungsleiterinnen/Übungsleiter in Sportvereinen in Deutschland. Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2023 – 2025 – Teil 2*. Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Clary, G. E., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516 – 1530.
- Hoye, R., Cuskelly, G., Taylor, T. & Darcy, S. (2008). Volunteer motives and retention in community sport. A study of Australian rugby clubs. *Australian Journal on Volunteering*, 13(2), 41 – 48.

- Lenhard, W. & Lenhard, A. (2016). *Berechnung von Effektstärken*.
Abgerufen unter: <https://www.psychometrica.de/effektstaerke.html>. Dettelbach: Psychometrica.
DOI: 10.13140/RG.2.2.17823.92329.
- Pöge, A. (2005). Persönliche Codes bei Längsschnittstudien: ein Erfahrungsbericht. In: *ZA-Information/Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung*, 56, S. 50 – 69.
URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-198538>
- Statistisches Bundesamt (2025a). *Bevölkerungsstand. Bevölkerung nach Nationalität und Geschlecht*. Abgerufen am 17.10.2025 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/zensus-geschlecht-staatsangehoerigkeit-2024-basis-2022.html?view=main>
- Statistisches Bundesamt (2025b). *Durchschnittsalter der Bevölkerung 2024*. Abgerufen am 17.10.2025 unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2025/PD25_39_p002.html?templateQueryString=Bev%C3%B6lkerung+Durchschnittsalter
- Statistisches Bundesamt (2025c). *Bildungsstand*. Abgerufen am 08.12.2025 unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/_inhalt.html
- Wang, P. Z. (2004). Assessing motivations for sports volunteerism. *Advances in Consumer Research*, 31, 420 – 425.

Tabellenverzeichnis



Tab. 1:	17
Altersgruppen der Vorstandsmitglieder.	
Tab. 2:	20
Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich; n. s. = nicht signifikant).	
Tab. 3:	22
Ausbildung der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Alters- gruppen (Mehrfachnennungen möglich; n. s. = nicht signifikant).	
Tab. 4:	24
Dauer der Vereinsmitgliedschaft und der Vorstandsmitgliedschaft (MW = Mittelwert; St.-Abw. = Standardabweichung).	
Tab. 5:	27
Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich; n. s. = nicht signifikant).	
Tab. 6:	28
Positionen der Vorstandsmitglieder in der Stichprobe, differenziert nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich).	
Tab. 7:	31
Amtszeit der Vorstandsmitglieder in Jahren, differenziert nach Geschlecht.	
Tab. 8:	33
Monatlicher Zeitaufwand der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Geschlecht.	

<i>Tab. 9:</i>	34
Monatlicher Zeitaufwand der Vorstandsmitglieder, differenziert nach Form der Tätigkeit (n.s. = nicht signifikant, n.v. = nicht verfügbar).	
<i>Tab. 10:</i>	35
Einschränkungen bei der Tätigkeit (Mittelwert; 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“; n.s. = nicht signifikant).	
<i>Tab. 11:</i>	37
Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach Altersgruppen (Mittelwert; 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).	
<i>Tab. 12:</i>	38
Einschränkungen bei der Tätigkeit, nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Tätigkeit (Mittelwert; 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).	
<i>Tab. 13:</i>	40
Weitere Positionen im befragten Verein neben der Tätigkeit als Vorstandsmitglied (Mehrfachantworten möglich).	
<i>Tab. 14:</i>	57
Ergebnis der Faktorenanalyse zu den Motiven der Vorstandsmitglieder.	
<i>Tab. 15:</i>	67
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit und deren Entwicklung.	
<i>Tab. 16:</i>	70
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach Geschlecht (n.s. = nicht signifikant).	

<i>Tab. 17:</i>	71
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, nach Altersgruppen (n.s. = nicht signifikant).	
<i>Tab. 18:</i>	72
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (n.s. = nicht signifikant).	
<i>Tab. 19:</i>	97
Höhe der Aufwandsentschädigung (AE) der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder im Jahr 2023.	
<i>Tab. 20:</i>	99
Höhe der Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (wenn AE erhalten), nach Geschlecht und Altersgruppen.	
<i>Tab. 21:</i>	99
Höhe der Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (wenn AE erhalten), nach (nicht) vorhandener Ausbildung für die Vorstandstätigkeit.	
<i>Tab. 22:</i>	104
Monatliches persönliches Netto-Einkommen der Vorstandsmitglieder.	
<i>Tab. 23:</i>	111
Beteiligung nach Bundesland.	

<i>Tab. 24:</i>	113
Beteiligung nach Bundesland ohne Kassenprüferinnen und Kassenprüfer.	
<i>Tab. 25:</i>	114
Größe der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder im Vergleich zur Grundgesamtheit (Verteilung in %).	
<i>Tab. 26:</i>	115
Gründungsjahre der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder (Verteilung in %).	
<i>Tab. 27:</i>	115
Gemeindegroße der Sportvereine der teilnehmenden Vorstandsmitglieder, in Einwohnern.	
<i>Tab. 28:</i>	116
Zusammensetzung des persönlichen Codes für den Längsschnitt.	
<i>Tab. 29:</i>	121
Übersicht über Fehlerwahrscheinlichkeiten bei statistischen Berechnungen und deren Kennzeichnung.	

Abbildungsverzeichnis



<i>Abb. 1:</i>	25
Gesamtdauer der ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedschaft (in Jahren).	
<i>Abb. 2:</i>	30
Verteilung der Altersgruppen innerhalb der Vorstandspositionen.	
<i>Abb. 3:</i>	36
Einschränkungen bei der Ausübung der Tätigkeit.	
<i>Abb. 4:</i>	43
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abb. 5:</i>	44
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abb. 6:</i>	45
Verteilung der Motive der Vorstandsmitglieder (1 bis 3 = [eher] Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = [eher] Zustimmung; Teil 1).	
<i>Abb. 7:</i>	46
Verteilung der Motive der Vorstandsmitglieder (1 bis 3 = [eher] Ablehnung, 4 = neutral, 5 bis 7 = [eher] Zustimmung; Teil 2).	
<i>Abb. 8:</i>	49
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 1).	

<i>Abb. 9:</i>	50
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abb. 10:</i>	51
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 3).	
<i>Abb. 11:</i>	53
Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 1).	
<i>Abb. 12:</i>	54
Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbil- dung (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“; Teil 2).	
<i>Abb. 13:</i>	61
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (Mittelwert der Indizes; 1 = „stimme überhaupt nicht zu“; 7 = „stimme voll zu“).	
<i>Abb. 14:</i>	63
Motive der Vorstandsmitglieder, nach Altersgruppen (Mittelwert der Indizes; 1 = „stimme überhaupt nicht zu“; 7 = „stimme voll zu“).	
<i>Abb. 15:</i>	65
Motive der Vorstandsmitglieder, nach (nicht) vorhandener Ausbildung (Mittelwert der Indizes; 1 = „stimme überhaupt nicht zu“; 7 = „stimme voll zu“).	

<i>Abb. 16:</i>	69
Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit ihrer Tätigkeit (Skalierung unter den Items aufgeführt).	
<i>Abb. 17:</i>	74
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit und deren Entwicklung, nach Geschlecht (0= „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10= „äußerst zufrieden“; in Klammern Index: 2018=0; Teil 1).	
<i>Abb. 18:</i>	75
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit und deren Entwicklung, nach Geschlecht (0= „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10= „äußerst zufrieden“; in Klammern Index: 2018=0; Teil 2).	
<i>Abb. 19:</i>	77
Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4= nicht bzw. weniger zufrieden; 5= mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10= zufrieden; Teil 1).	
<i>Abb. 20:</i>	78
Verteilung der Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit (0 bis 4= nicht bzw. weniger zufrieden; 5= mittelmäßig zufrieden, 6 bis 10= zufrieden; Teil 2).	
<i>Abb. 21:</i>	81
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0= „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10= „äußerst zufrieden“, Teil 1).	

<i>Abb. 22:</i>	82
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abb. 23:</i>	83
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, nach Altersgruppen (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“; Teil 3).	
<i>Abb. 24:</i>	85
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“; Teil 1).	
<i>Abb. 25:</i>	86
Zufriedenheit der Vorstandsmitglieder mit einzelnen Aspekten der Tätigkeit, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“; Teil 2).	
<i>Abb. 26:</i>	88
Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Geschlecht (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“; in Klammern Index: 2018 = 0).	
<i>Abb. 27:</i>	90
Verteilung der Zustimmung zum zukünftigen Engagement der Vorstandsmitglieder.	

<i>Abb. 28:</i>	92
Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, nach Altersgruppen (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).	
<i>Abb. 29:</i>	94
Zustimmung der Vorstandsmitglieder bzgl. des zukünftigen Engagements, differenziert nach (nicht) vorhandener Ausbildung (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).	
<i>Abb. 30:</i>	98
Verteilung der Aufwandsentschädigung der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder.	
<i>Abb. 31:</i>	101
Altersgruppen, differenziert nach Geschlecht.	
<i>Abb. 32:</i>	102
Höchster Bildungsabschluss der Vorstandsmitglieder, nach Geschlecht (Anteil in %).	
<i>Abb. 33:</i>	105
Zustimmung der Vorstandsmitglieder zum Vertrauen in andere Menschen (1 = „lehne voll ab“ bis 4 = „stimme voll zu“).	

Anhang: Fragebogen



Sehr geehrtes Vorstandsmitglied,

im Auftrag des Bundesinstituts für Sportwissenschaft, des DOSB und aller 16 Landessportbünde sowie in Abstimmung mit Ihrem Verein führen wir eine Untersuchung zur Situation der Vorstandsmitglieder in den Sportvereinen in Deutschland durch. Die Ergebnisse fließen in den Sportentwicklungsbericht für Deutschland ein und sollen helfen, die Situation der Vorstandsmitglieder in Deutschland zu verbessern. Wir möchten Sie daher ganz herzlich bitten, sich an dieser Untersuchung zu beteiligen. Sie benötigen hierfür etwa 15 bis 20 Minuten Zeit.

Ihre Aufgabe als TeilnehmerIn wird darin bestehen, Fragen bezüglich Ihrer Vorstandstätigkeit zu beantworten. Konkret geht es um allgemeine Fragen zu Ihrer Tätigkeit, zur Zufriedenheit mit Ihrer Tätigkeit, zu den Gründen für Ihr Engagement, zur Entschädigung für Ihre Tätigkeit, zu soziodemographischen Angaben sowie Ihrer gegenwärtigen Lebenssituation.

Die Deutsche Sporthochschule Köln hat keine Probandenversicherung für dieses Vorhaben abgeschlossen. Eine Haftung für Schäden gegen die Sporthochschule und ihre MitarbeiterInnen ist ausgeschlossen, es sei denn, der entstandene Schaden beruht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Eine Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bleibt bestehen.

Wir erheben keine Daten, die eine direkte Identifikation Ihrer Person ermöglichen (wie z. B. Namen, Adresse oder E-Mailadresse). Die Auswertung der Befragung und Veröffentlichung der Arbeitsergebnisse erfolgt zudem in aggregierter und damit anonymisierter Form, so dass kein Rückschluss auf Ihre Person möglich ist. Darüber hinaus wird von den TeilnehmerInnen selbst am Ende der Befragung ein persönlicher Code, wie im Rahmen der Befragung näher erläutert, erstellt (pseudonymisiert). Der persönliche Code dient

lediglich der Zuordnung der Antworten zu etwaigen Antworten aus der ersten Befragung der Vorstandsmitglieder im Rahmen des Sportentwicklungsberichts im Jahr 2018. Im Rahmen des oben genannten Forschungsprojektes werden allerdings, soweit für das Forschungsprojekt erforderlich, personenbezogene Daten (soziodemographische Angaben betreffend Geschlecht, Geburtsjahr und -land, Ausbildung, Tätigkeiten, Einkommen, Familienhintergrund und Lebenssituation) erhoben. Es ist nicht gänzlich auszuschließen, dass durch die Kombination einzelner soziodemographischer Daten im Einzelfall Rückschlüsse auf bestimmte Personen aus dem Forschungsprojekt möglich sein könnten.

Diese Verarbeitung ist daher nur mit Ihrer ausdrücklichen und freiwilligen Einwilligung möglich. Die Einwilligung ist freiwillig. Ohne Ihre Einwilligungserklärung ist eine Teilnahme an dieser Befragung nicht möglich.

Einwilligungserklärung:

Durch das Weiterklicken (Button WEITER) und Beginnen der Online-Befragung bestätigen Sie, dass Sie sich freiwillig zur Teilnahme an dieser Untersuchung entschlossen haben.

Sie haben jederzeit das Recht, Fragen zu stellen und Ihre Einwilligung uns gegenüber mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Bitte beachten Sie, dass eine Löschung Ihrer Angaben im Falle eines Widerrufs erst nach Generierung eines persönlichen Codes durch Sie unter Angabe dieses Codes möglich ist, da wir ansonsten Ihre Angaben nicht Ihrer Person zuordnen können. Dessen ungeachtet können Sie die Befragung ohne Gefährdung oder sonstige Nachteile für Sie jederzeit abbrechen.

Informationen zum Datenschutz können Sie hier abrufen:

LINK ZUM SCHREIBEN „Datenschutzinformationen_DSHS_SEB_Welle9_Befragung_Vorstandsmitglieder“.

Herzlichen Dank vorab!

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer
Verantwortlicher Projektleiter
Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Sportökonomie und Sportmanagement
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln

Sollten Sie Rückfragen haben, stehen wir Ihnen natürlich gerne per E-Mail unter seb@dsht-koeln.de oder auch telefonisch zur Verfügung. Sie erreichen uns unter folgender Rufnummer: 0221-4982-6099.

Zunächst möchten wir Ihnen zwei Fragen zu Ihrer Person stellen.

1. Was ist Ihr Geschlecht?

☐ weiblich

☐ männlich

☐ divers

2. Was ist Ihr Geburtsjahr?

Nun möchten wir Ihnen einige Fragen zu Ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied stellen. Bitte beziehen Sie alle Angaben auf den Verein, von dem Sie die Einladung erhalten haben.

**3. Haben Sie eine Ausbildung für Ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied?
(Mehrfachnennung möglich)**

- ☐ Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz C des DOSB
-
- ☐ Ich habe eine VereinsmanagerIn-Lizenz B des DOSB
-
- ☐ Ich habe eine JugendleiterIn-Lizenz des DOSB
-
- ☐ Ich habe eine DOSB-Vorstufenqualifikation,
z. B. JugendleiterassistentIn, GruppenhelferIn
-
- ☐ Ich habe eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen
-
- ☐ Ich habe ein Studium mit Schwerpunkt BWL,
Management oder Recht abgeschlossen
-
- ☐ Sonstiges:
bitte nennen:
-
- ☐ Ich habe bisher keine spezielle Ausbildung
-

4. Welches Vorstandsamt üben Sie gegenwärtig in dem Verein, von dem Sie den Fragebogen erhalten haben, aus? (Mehrfachnennungen möglich)

Filter: wenn mehrere Positionen ausgewählt: Sie haben angegeben, dass Sie mehrere Vorstandsämter ausüben. In welchem dieser Ämter sind Sie zeitlich am stärksten aktiv?

Filter: für jedes angegebene Amt: Bitte geben Sie für jedes Amt auch die Dauer an, wie lange Sie dieses Amt bereits ausüben, sowie die geschätzte durchschnittliche Anzahl an Arbeitsstunden pro Monat für die jeweilige Position.

Position	Anzahl Jahre im Amt	Durchschnittliche Anzahl an Arbeitsstunden pro Monat
Vorsitzende/r des Vereins		
Stellvertretende/r Vorsitzende/r		
GeschäftsführerIn		
SchatzmeisterIn / KassiererIn		
KassenprüferIn		
JugendwartIn /-leiterIn		
SportwartIn		
PressewartIn		
BreitensportwartIn		
SchriftführerIn		
Sonstiges Amt im Vorstand: bitte nennen: _____		
Abteilungsvorstand		

5. Seit wie vielen Jahren sind Sie insgesamt Vorstandsmitglied in dem Verein, von dem Sie den Fragebogen erhalten haben?

seit Jahren

6. In welcher Form üben Sie Ihre Vorstandstätigkeit in dem Verein, von dem Sie den Fragebogen erhalten haben, aus?

☐ ehrenamtlich ☐ nebenberuflich ☐ hauptberuflich

7. Sind Sie Mitglied in dem Verein, von dem Sie den Fragebogen erhalten haben?

☐ Ja ☐ Nein

Filter: Wenn ja: Seit wie vielen Jahren sind Sie Mitglied in diesem Verein?

seit Jahren

8. Sind Sie neben diesem Verein in weiteren Vereinen als Vorstandsmitglied tätig?

☐ Ja ☐ Nein

Filter: Wenn ja: In wie vielen Vereinen sind Sie außerdem als Vorstandsmitglied tätig?

Anzahl weitere Vereine:

9. Sind Sie neben Ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied in dem Verein, von dem Sie den Fragebogen erhalten haben, auch noch in weiteren Rollen (z. B. TrainerIn / ÜbungsleiterIn; Schieds- / KampfrichterIn) für diesen Verein tätig?

☐ Ja ☐ Nein

Filter: Wenn ja: Welche Rolle/n üben Sie aus?

☐ TrainerIn / ÜbungsleiterIn

☐ Schieds- / KampfrichterIn

☐ Sonstige: bitte nennen:

Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen zu Ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied in dem Verein, von dem Sie den Fragebogen erhalten haben.

Wenn Frage 4 > 1, dann folgenden Hinweissatz einfügen:

„Diese Fragen beziehen sich auf DAS NACH IHREN ANGABEN aufwändigste Vorstandsamt: IHR AMT ALS _____ (Angabe des zeitlich am stärksten aktiven Amtes)“.

10. Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer Vorstandstätigkeit?

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

11. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Tätigkeit als Vorstandsmitglied einem / einer FreundIn oder KollegIn weiterempfehlen werden?

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

12. Haben Sie schon einmal daran gedacht, Ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zu beenden?

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

13. Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihren Verein einem / einer FreundIn oder KollegIn weiterempfehlen werden?

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

14. Wie sind Ihre Pläne bzgl. Ihrer Zukunft als Vorstandsmitglied?

Bitte geben Sie jeweils an, inwiefern Sie den genannten Aussagen zustimmen (von 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).

	stimme gar nicht zu	stimmt eher nicht zu	Unent- schieden	stimme zu	stimme voll zu
	1	2	3	4	5
Ich plane das gesamte Jahr als Vorstandsmitglied für diesen Verein tätig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane, auch nächstes Jahr als Vorstandsmitglied für diesen Verein tätig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
Es ist wahrscheinlich, dass ich auch in drei Jahren noch als Vorstandsmitglied in diesem Verein tätig bin.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane mich im kommenden Jahr für meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied fortzubilden.	☐	☐	☐	☐	☐

14. Wie sind Ihre Pläne bzgl. Ihrer Zukunft als Vorstandsmitglied?
Bitte geben Sie jeweils an, inwiefern Sie den genannten Aussagen zustimmen (von 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“).

	stimme gar nicht zu	stimmt eher nicht zu	Unent- schieden	stimme zu	stimme voll zu
	1	2	3	4	5
Ich plane meine Arbeit als Vorstandsmitglied für diesen Verein aufzugeben, sobald ein Ersatz für mich als Vorstandsmitglied gefunden ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich plane innerhalb der nächsten 12 Monate für einen anderen Verein als Vorstandsmitglied tätig zu werden.	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Filter: Wenn Mitglied (Frage 7): Ich plane, innerhalb der nächsten 12 Monate aus dem Verein auszutreten.</i>	☐	☐	☐	☐	☐

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

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

16. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten bei der Ausübung Ihrer Vorstandstätigkeit? (0 bedeutet „überhaupt nicht zufrieden“, 10 bedeutet „äußerst zufrieden“)

Zufriedenheit mit...	überhaupt nicht zufrieden						äußerst zufrieden				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
meiner Leistung als Vorstandsmitglied.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
meiner körperlichen Fitness.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten bei der Ausübung Ihrer Vorstandstätigkeit? (0 bedeutet „überhaupt nicht zufrieden“, 10 bedeutet „äußerst zufrieden“)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
der Anerkennung der Tätigkeit insgesamt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Anerkennung der Tätigkeit durch die Mitglieder meines Vereins.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dem gesellschaftlichen Ansehen von Vorstandsmitgliedern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dem Zustand der Sportstätten, die der Verein nutzt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Motivation der TeilnehmerInnen in den Vereinsgruppen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Ausstattung der Vereinsgruppen mit Sportgeräten / Sportmaterial.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der finanziellen Vergütung für die geleistete Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dem bürokratischen Aufwand für die Kostenerstattung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
steuerlichen Vergünstigungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten bei der Ausübung Ihrer Vorstandstätigkeit? (0 bedeutet „überhaupt nicht zufrieden“, 10 bedeutet „äußerst zufrieden“)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
dem verbandlichen Meldewesen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
dem Haftungsrisiko / der Absicherung durch Versicherungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Unterstützung bei Verwaltungstätigkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Vereinbarkeit mit dem Beruf.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Vereinbarkeit mit Familie und Freunden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der flexiblen Wahl von Einsatzzeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Bereitstellung geeigneter Lehr- und Unterrichtsmaterialien.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Zusammenarbeit im Verein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten bei der Ausübung Ihrer Vorstandstätigkeit? (0 bedeutet „überhaupt nicht zufrieden“, 10 bedeutet „äußerst zufrieden“)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
der fachlichen Unterstützung der Tätigkeit durch den Verband.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Offenheit für Kritik & Änderungsvorschläge im Verein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Offenheit für Kritik & Änderungsvorschläge im Verband.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Ehrungen und Ähnlichem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Anerkennung der Tätigkeit in Form von Zeugnissen, Ausweisen oder Ähnlichem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
der Unterstützung neuer Ideen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
den sportlichen Erfolgen des Vereins.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

17. Was sind die Gründe dafür, dass Sie sich als Vorstandsmitglied engagieren?
Bitte geben Sie jeweils an, inwiefern Sie den genannten Aussagen zustimmen (von 1=„stimme überhaupt nicht zu“ bis 7=„stimme voll zu“).

Ich übe meine Tätigkeit als Vorstandsmitglied aus, ...	stimme überhaupt nicht zu		neutral			stimme voll zu	
	1	2	3	4	5	6	7
weil ich eine Verpflichtung spüre, anderen zu helfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
aufgrund meiner persönlichen Werte und Überzeugungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil es mir Spaß macht, anderen zu helfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich mich allgemein gerne engagiere.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich mich in meiner Freizeit für etwas engagieren möchte, was mir ganz persönlich sinnvoll erscheint.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um mich herauszufordern und meine Fähigkeiten zu testen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um Leute kennen zu lernen, die sich für die gleichen Dinge interessieren wie ich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um Erfahrung zu sammeln.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um mich persönlich weiterzuentwickeln.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

**17. Was sind die Gründe dafür, dass Sie sich als Vorstandsmitglied engagieren?
Bitte geben Sie jeweils an, inwiefern Sie den genannten Aussagen
zustimmen (von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“).**

	1	2	3	4	5	6	7
um mein Wissen und meine Fähigkeiten mit anderen zu teilen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich Dinge lerne, die ich in anderen Bereichen anwenden kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil mein Engagement gut für die Gesellschaft ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leiste.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil die Vorstandsarbeit ein Dienst am Gemeinwesen ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich viel von der Förderung der Vorstandsarbeit zum Wohle der Gesellschaft halte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil Menschen, die mir nahe stehen, dies unterstützen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil meine Familie mich ermutigt, als Vorstandsmitglied tätig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil meine Vorstandsarbeit wichtig für die Menschen ist, die ich am besten kenne.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich es genieße, ein Teil des Vereins zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

**17. Was sind die Gründe dafür, dass Sie sich als Vorstandsmitglied engagieren?
Bitte geben Sie jeweils an, inwiefern Sie den genannten Aussagen
zustimmen (von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 = „stimme voll zu“).**

	1	2	3	4	5	6	7
aus Verbundenheit zum Verein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um mich in das Vereinsleben einzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich für unsere Vereinsgemeinschaft etwas tun will.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
aus Verbundenheit zur Sportart.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich sportlich erfolgreich sein will.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich Geld hierfür erhalte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich weniger Beitrag zahlen muss.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich Sportbekleidung bereitgestellt bekomme.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil es mir Spaß macht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
weil ich mich dabei gut fühle.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um Anerkennung zu finden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
um soziales Ansehen zu erwerben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen zur Entschädigung für Ihre Vorstands-Tätigkeit in dem Verein, von dem Sie den Fragebogen erhalten haben.

**18. Wie hoch war Ihre Aufwandsentschädigung / Vergütung durch den Verein im Jahr 2023 ohne Erstattung von Fahrtkosten?
Wenn Sie keine Aufwandsentschädigung / Vergütung erhalten haben, kreuzen Sie dies bitte entsprechend an.**

Euro gesamt in 2023

☐ Ich habe keine Aufwandsentschädigung/Vergütung im Jahr 2023 erhalten.

Filter: Falls keine Angabe: Betrug die Aufwandsentschädigung / Vergütung, die Sie im Jahr 2023 von Ihrem Verein für Ihre Vorstandstätigkeit erhalten haben, mehr als 840 Euro?

☐ Ja

☐ Nein

19. Wurden Ihnen darüber hinaus Fahrtkosten vom Verein gesondert erstattet?

☐ Ja

☐ Nein

Filter: Wenn ja: In welchem Umfang wurden Ihnen im Jahr 2023 insgesamt Fahrtkosten erstattet?

Euro

Soziodemographische Angaben

20. Sind Sie derzeit in Ausbildung, d. h. besuchen Sie eine Schule oder Hochschule, machen Sie eine Berufsausbildung oder nehmen Sie an einem Weiterbildungslehrgang teil?

- ☐ Ja ☐ Nein

21. Was ist aktuell Ihr höchster Bildungsabschluss?

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

22. In welchem Land sind Sie geboren?

- ☐ Deutschland ☐ in einem anderen Land
(nicht in Deutschland)

23. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

- ☐ Deutsch
- ☐ Deutsch und weitere (doppelte Staatsangehörigkeit)
- ☐ andere Staatsangehörigkeit (nicht Deutsch)

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

Stunden pro Woche

25. Haben Sie mindestens ein Kind, welches jünger als 14 Jahre ist?

☐ Ja

☐ Nein

Filter: Wenn ja: Gehört eines dieser Kinder unter 14 Jahren dem Verein an, für welchen Sie als Vorstandsmitglied aktiv sind?

☐ Ja

☐ Nein

26. Sind Sie von einer Behinderung* betroffen?

☐ Nein

☐ Ja, mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50

☐ Ja, mit einem Grad der Behinderung von 50 oder mehr, d.h. mit Schwerbehindertenausweis

* Zur Erläuterung: Laut dem Sozialgesetzbuch sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Menschen sind schwerbehindert, wenn ihnen von den Versorgungsämtern ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr zuerkannt worden ist.

Gegenwärtige Lebenssituation

27. Wie häufig sind Sie selbst sportlich aktiv?

☐ jede Woche ☐ jeden Monat ☐ seltener ☐ nie

28. Wie ist Ihre Meinung zu den folgenden Aussagen?

	lehne voll ab	lehne eher ab	stimme eher zu	stimme voll zu
Im Allgemeinen kann man den Menschen vertrauen.	☐	☐	☐	☐
Heutzutage kann man sich auf niemanden mehr verlassen.	☐	☐	☐	☐
Wenn man mit Fremden zu tun hat ist es besser, vorsichtig zu sein, bevor man ihnen vertraut.	☐	☐	☐	☐

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

Anzahl enge Freunde:

30. Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

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

31. Dürfen wir Sie zum Abschluss noch fragen, wie hoch Ihr persönliches Netto-Einkommen pro Monat ist?

☐ bis 500 Euro	☐ 501 – 1.500 Euro	☐ 1.501 – 2.500 Euro
☐ 2.501 – 3.500 Euro	☐ 3.501 – 4.500 Euro	☐ über 4.500 Euro
☐ keine Angabe		

Wie bei der Vereinsbefragung ist es auch bei der Befragung der Vorstandsmitglieder angedacht, ein längsschnittliches Studiendesign aufzubauen, d.h., die Vorstandsmitglieder über die Zeit mehrfach zu befragen. Somit kann untersucht werden, inwieweit sich die Situation der Vorstandsmitglieder verändert hat. Hierzu ist es wichtig, dass frühere und zukünftige Angaben miteinander verknüpft werden können.

Da wir einen hohen Anonymisierungsgrad haben, ist dies nur über einen sogenannten persönlichen Code möglich. Dieser dient lediglich dazu, Angaben unterschiedlicher Zeitpunkte einander zuzuordnen, und ist ausschließlich dem Projektteam der Deutschen Sporthochschule Köln bekannt. Dadurch sind nur Rückschlüsse auf die gemachten Angaben, jedoch nicht auf die entsprechenden Personen möglich.

Bitte tragen Sie nun Ihren persönlichen Code ein. Die Zusammensetzung des persönlichen Codes ist über jedem der fünf Textfelder mit dazugehörigen Beispielen erklärt.

Stelle 1: Der letzte Buchstabe des eigenen (ersten) Vornamens.
Beispiel: ‚A‘ für Michaela Schmidt oder ‚S‘ für Hans-Joachim Meier oder ‚H‘ für Christoph Maria Sommer

Stelle 2: Der erste Buchstabe des Geburtsnamens der Mutter.
Beispiel: ‚M‘ für Müller oder ‚B‘ für Beck *(falls persönliche Gründe die Beantwortung schwierig oder unmöglich machen, da beispielsweise eine entsprechende Bezugsperson fehlt, möchten wir Sie bitten, ein ‚X‘ als Buchstaben einzutragen)*

Stellen 3 und 4: Die beiden Tagesziffern Ihres eigenen Geburtstags.
Beispiel: ‚18‘ für 18. März oder ‚06‘ für 6. Dezember

Stelle 5: Der erste Buchstabe des Vornamens der Oma väterlicherseits.
Beispiel: ‚H‘ für Hildegard oder ‚M‘ für Maria *(falls persönliche Gründe die Beantwortung schwierig oder unmöglich machen, da beispielsweise eine entsprechende Bezugsperson fehlt, möchten wir Sie bitten, ein ‚X‘ als Buchstaben einzutragen)*

Stelle 6: Der erste Buchstabe Ihres Geburtsorts.
Beispiel: ‚K‘ für Köln oder ‚B‘ für Berlin

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen!

Anmerkungen

32. Haben Sie sonstige Anmerkungen und/oder Verbesserungsvorschläge, wie Ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied besser unterstützt werden kann?

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

Schluss (letzte Seite)

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit! Sie haben den Fragebogen abgeschlossen und können das Browser-Fenster nun schließen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

E-Mail: seb@dshs-koeln.de

Telefon: 0221-4982-6099

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer

Dr. Svenja Feiler

Bundesinstitut für Sportwissenschaft

Graurheindorfer Str. 198 | 53117 Bonn

Fachbereich III – Forschung und Entwicklung: Sport und Gesellschaft

Fachgebietsleitung Dopingbekämpfung

Dr. Marc Wonneberger | marc.wonneberger@bisp.de

Tel: +49-228-99640-9041

Fachgebietsleitung Sportökologie

Dr. Jutta Katthage | jutta.katthage@bisp.de

Tel: +49-228-99640-9026

Deutscher Olympischer Sportbund

Otto-Fleck-Schneise 12

60528 Frankfurt/Main

Boris Rump | rump@dosb.de

Tel: +49-69-6700-292

Deutsche Sporthochschule Köln

Am Sportpark Müngersdorf 6 | 50933 Köln

Institut für Sportökonomie und Sportmanagement

Univ.-Prof. Dr. Christoph Breuer | breuer@dshs-koeln.de

Tel: +49-221-4982-6095

Dr. Svenja Feiler | s.feiler@dshs-koeln.de

Tel: +49-221-4982-6099