

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



Mehrwert Ehrenamt: Tradition - Perspektiven - Initiativen Experten-Inputreferate

Bevölkerungsebene: „Was assoziiert die Bevölkerung in Deutschland mit dem Thema Ehrenamt im Amateurfußball“?

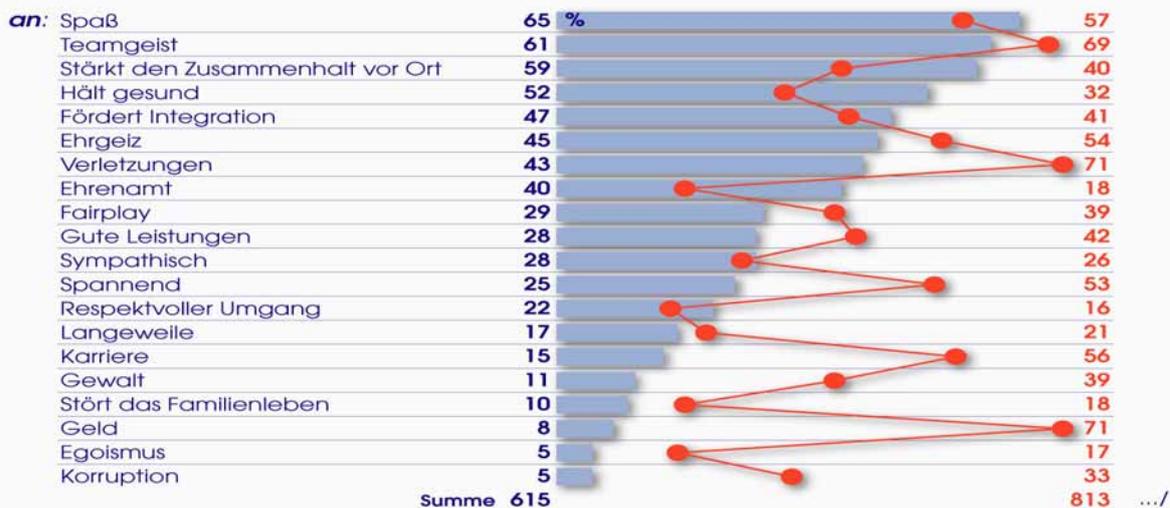
(Jochen Hansen, Institut für Demoskopie Allensbach)

Die folgenden Ergebnisse zur öffentlichen Wahrnehmung des Amateurfußballs im Allgemeinen und des Ehrenamtes im Amateurfußball im Speziellen gehen auf eine Bevölkerungsbefragung zurück, die im Januar 2012 mittels einer repräsentativen Stichprobe hinsichtlich Personen ab 16 Jahre durchgeführt wurde. Eine erste einfache Frage lautete: „Wenn sie den Begriff ‚Amateurfußball‘ hören, woran denken Sie dann“? Zwanzig Antwortbegriffe wurden den Befragten zur Auswahl ge-

stellt. Des Weiteren wurde in diesem Feldexperiment in einer zweiten identischen Vorgehensweise nur der Begriff ‚Amateurfußball‘ durch den Begriff ‚Fußball‘ ersetzt und dabei eine andere Gruppe befragt. Die Antworten geben Hinweise darauf, was spezieller unter Amateurfußball verstanden wird, welches Image dieser besitzt - und ob Amateurfußball von einer eher starken oder schwachen öffentlichen Wahrnehmung ausgehen kann (siehe Grafik 1).

Assoziationen zu "Amateurfußball" und "Fußball"

Die Bevölkerung denkt beim Begriff



Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 16 Jahre (63,16 Mio.) - Januar 2012
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 10085, Januar 2012

© IfD-Allensbach

Grafik 1

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



Der Begriff ‚Spaß‘ wird am häufigsten mit Amateurfußball assoziiert (65%), rangiert aber auch als Assoziation mit dem Begriff ‚Fußball‘ (57%) weit oben im Ranking der zugeordneten Begriffe.

Insgesamt dominieren von ‚Teamgeist‘ bis ‚Fördert Integration‘ eindeutig Assoziationen in Bezug auf Amateurfußball, die positiv belegt sind. Beim Begriff ‚Ehrgeiz‘ gilt dies mit Einschränkung und erst dann folgt mit ‚Verletzungen‘ ein negativ besetztes Thema. Dahinter rangiert die Assoziation ‚Ehrenamt‘ an achter Stelle – diese wurde von 40% der Befragten genannt. Auffällig ist, dass der Ehrenamtsbegriff dagegen nur von 18% der Befragten mit ‚Fußball‘ in Verbindung gebracht wird. Kein anderer Begriff wird im Verhältnis so viel stärker mit ‚Amateurfußball‘ assoziiert.

Insgesamt zeigt sich ein sehr positives Bild des Amateurfußballs in der öffentlichen Wahrnehmung. Und spezieller zur Assoziation ‚Ehrenamt - Amateurfußball‘ ist soziologisch bemerkenswert (siehe Grafik 2).

- Die Assoziation ‚Amateurfußball-Ehrenamt‘ ist eher unter den Männern als unter Frauen verbreitet.
- In den mittleren Jahren (30 - 59 Jahre) ist die Assoziation ‚Amateurfußball-Ehrenamt‘ am stärksten ausgeprägt.
- Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau der Befragten und der Assoziation ‚Amateurfußball-Ehrenamt‘, was sich auch daraus erklären dürfte, dass Höhergebildete sich im Rahmen ihres Lebensentwurfes eher ehrenamtliches Engagement leisten (können) – unter ihnen Ehrenämter also selbstverständlicher sind als unter den weniger Gebildeten.
- Personen mit Kindern im Haushalt haben häufiger die Assoziation Amateurfußball-Ehrenamt als Personen ohne Kinder im Haushalt.

Wer verbindet mit Amateurfußball EHRENAMT?

Es assoziieren mit Amateurfußball Ehrenamt –



© IfD-Allensbach

Grafik 2

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



Und stark differenziert die Vorstellung vom Amateurfußball-Ehrenamt schließlich je nach eigener Fußball-Erfahrung (siehe Grafik 3).

- Bei Besuchern von Amateurfußballspielen ist die Assoziation ‚Amateurfußball-Ehrenamt‘ am stärksten verbreitet. Solche Spiele werden übrigens von etwa ein Drittel der Bevölkerung innerhalb eines Jahres besucht.
- Zwischen der Häufigkeit, mit der sich Personen über Amateurfußball informieren, und der Assoziation ‚Amateurfußball-Ehrenamt‘ gibt es einen positiven Zusammenhang.
- Personen, die als Spieler oder organisatorisch Erfahrung mit Vereinsfußball besitzen, neigen deutlich häufiger zur Assoziation ‚Amateurfußball-Ehrenamt‘ als Personen ohne Spielererfahrungen oder Hobbykicker.

Wer verbindet mit Amateurfußball EHRENAMT?

... /

Es assoziieren mit Amateurfußball Ehrenamt –



Basis: Deutsche Wohnbevölkerung ab 16 Jahre (63,16 Mio.) – Januar 2012
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 10085, Januar 2012

© IfD-Allensbach



Organisationsebene: Wie stellt sich die Realität des ehrenamtlichen Engagements in den Fußballvereinen dar?

(Dr. Manfred Schubert, Deutsche Sporthochschule Köln)

Mittels einer Sonderauswertung des Fußballsports in Vereinen im Rahmen der Sportentwicklungsberichte, die regelmäßig anhand einer im Abstand von zwei Jahren stattfindenden repräsentativen Online-Befragung aller Sportvereine in Deutschland erstellt werden, konnten verschiedene Daten und Erkenntnisse zum Ehrenamt in Fußballvereinen gewonnen werden. In der letzten Welle haben über 19.000 Vereine teilgenommen, wobei in 2967 Vereinen Fußball betrieben wird. Diese setzen sich aus 25% reinen Fußballvereinen und 75% Mehrspartenvereinen mit einer Fußballabteilung zusammen. Bei letzteren ist Fußball häufig die dominante Sportart, d.h. ein Drittel der Mitglieder dieser Mehrspartenvereine ist dem Fußball zuzuordnen.

Zunächst soll ein Blick auf die Bedeutung des Ehrenamtes geworfen werden. Ungeachtet aller Diskussionen um Professionalisierungstendenzen stellt das Ehrenamt nach wie vor die zentrale Ressource in Sportvereinen dar. Das ist auch in Fußballvereinen so (siehe Grafik 4).

Nur 8% aller Mitarbeiter erhalten eine Honorierung, die über die Übungsleiterpauschale hinausgeht. Die Zahl der Amts- und Funktionsträger im Fußballsport beziffert sich auf 385.000 Ehrenamtliche, wobei 152.000 auf der Führungsebene, d.h. in den Abteilungs- und Vereinsvorständen, und 233.000 auf der Ausführungsebene aktiv sind. Wenn man diese Daten mit der Erhebung zwei Jahre zuvor vergleicht, lassen sich in den reinen Fußballvereine keine gravierenden Veränderungen feststellen, während in den Mehrspartenvereinen ein Rückgang von 18,5% ehrenamtlich besetzter Positionen auf der Vorstandsebene zu verzeichnen ist. Die Daten lassen gegenwärtig, da nur zwei Vergleichszeitpunkte in den Blick genommen wurden, noch keine Ableitung eines Trends zu. Diesbezüglich müsste die nächste Befragung abgewartet werden.

Um das gesamte Potenzial ehrenamtlichen Engagements einschätzen zu können, muss man auch die Zahl

Ehrenamtliches Engagement in Fußballvereinen

.... nach wie vor von herausragender Bedeutung

- In Fußballvereinen/-abteilungen sind rd. **385 000 ehrenamtliche Positionen** besetzt, 152 000 auf der Vorstandsebene und 233 000 auf der Ausführungsebene.
- Zu den ehrenamtlich Aktiven hinzuzurechnen sind **weitere 1,3 Mio. Mitglieder**, die als **Helfer und Helferinnen ohne Amt** für Sondereinsätze mobilisiert werden können (Wettkämpfe, Turniere, Feste, Renovierungen etc.).
- Beleg für die besonders hohe sozial-integrative Bedeutung der Fußballvereine: Der **Anteil der Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund liegt bei 13,3%** (in anderer Vereine bei 3,9%).
- In Fußballvereinen/-abteilungen wird mit **durchschnittlich 26,6 Arbeitsstunden pro Monat** deutlich mehr ehrenamtliche Arbeit geleistet als in anderen Vereinen (17,3 Stunden).



Amateurfußball-Kongress 2012

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



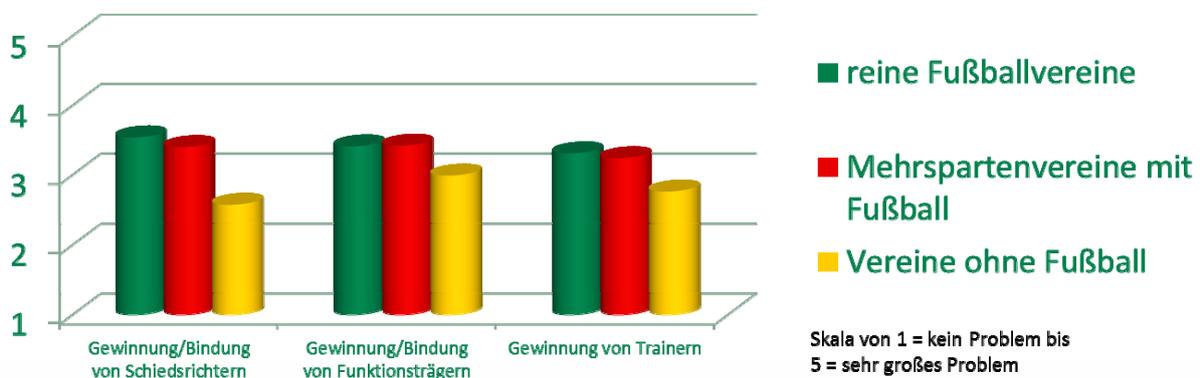
der Helferinnen und Helfer ohne Amt berücksichtigen. Weitere 1,3 Millionen Mitglieder können für Sonderinsätze mobilisiert werden, Wettkämpfe, Turniere, Feste, Renovierungen usw. Zusätzlich erwähnt werden muss mit den Eltern eine engagierte Gruppe z.T. aus dem Kreis der Nichtmitglieder. Ohne deren Einsatz, etwa was Fahrleistungen zu Auswärtsspielen usw. angeht, bekäme der Vereinsbetrieb erhebliche Probleme. Ein Anteil von 13,3% Ehrenamtlicher mit Migrationshintergrund (3,9% in anderen Vereinen) belegt des Weiteren die außerordentlich starke sozialintegrative Funktion des Ehrenamtes gerade im Fußballverein. Ein weiterer erheblicher Unterschied des ehrenamtlichen Engagements in Fußballvereinen im Vergleich zu anderen Vereinen liegt nicht unbedingt in der Zahl der Engagierten, sondern in den geleisteten Stunden ehrenamtlicher Arbeit. Ehrenamtler in Fußballvereinen/-abtei-

lungen leisten im Durchschnitt 26,6 Stunden im Monat, in Nicht-Fußballvereinen 17,3 Stunden im Monat. Es stellt sich die Frage, ob im Vereinsfußball mehr Arbeit anfällt oder ob dies auf Probleme in der Besetzung von Stellen hindeutet, d.h. dass zu wenig Engagierte aktiviert werden können, die dann im Vergleich zu anderen Sportarten mehr Aufgaben übernehmen müssen. Für letzteres gibt es Indizien: Denn die von den Vereinen anhand einer vorgegebenen Liste benannten Aufgaben und Probleme zeigen, dass die Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Mitarbeiter ganz unterschiedlichen Typs - insbesondere die Schiedsrichtergewinnung ist im Fußball ausgeprägt und bekannt - ein besonderes Problem der Fußballvereine ist (siehe Grafik 5).

Hinsichtlich der drei Personalkategorien ‚Funktionsträger‘, ‚Schiedsrichter‘ und ‚Trainer‘ besteht in Fußballvereinen ein erheblicher Problemdruck in Bezug auf die Ge-

Probleme und Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Mitarbeitern

.... in Fußballvereinen besonders stark ausgeprägt



Amateurfußball-Kongress 2012

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



winnung und Bindung dieses ehrenamtlichen Personals. Diese Ergebnisse sind für sich genommen insofern zunächst wenig spektakulär, weil dies in deren Selbstwahrnehmung seit 20 Jahren zentrale Probleme und Herausforderungen der Vereine sind.

Allerdings ist zu konstatieren, dass eine wachsende Minderheit der Vereine mit diesen Problemen die eigene Existenz gefährdet sieht (siehe Grafik 6).

In einer unzureichenden Besetzung der drei Personalkategorien, insbesondere hinsichtlich der Besetzung von Vorstandspositionen, sehen vor allem reine Fußballvereine ein großes Problem für ihre Existenz.

Daran anknüpfend ist die Frage interessant, worin sich erfolgreiche und weniger erfolgreiche Vereine hinsichtlich der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Mitarbeiter unterscheiden.

Im Rahmen der Bildung von zwei Gruppen im Zusammenhang von Korrelationsanalysen usw. können folgende Ergebnisse festgehalten werden:

Fußballvereine haben umso weniger Probleme bei der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Mitarbeiter:

- je besser es gelingt, das Reservoir der freiwilligen Helfer auszuschöpfen. Wer eine grundlegende Mitarbeitsbereitschaft innerhalb der Mitgliedschaft aktivieren kann, hat auch bessere Chancen, feste Positionen zu besetzen.
- je höher der Grad der Teilnahme von Mitgliedern an geselligen Veranstaltungen ist.
- je höher ganz allgemein die Wertschätzung für Gemeinschaft und Geselligkeit, deren Stellenwert für die Vereinsidentität und -kultur ist. Dieser wichtige Ein-

Probleme und Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Mitarbeitern

..... im Fußball für eine wachsende Minderheit von Vereinen von existenzgefährdender Bedeutung



Amateurfußball-Kongress 2012

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



flussfaktor für die Ehrenamtsentwicklung zeigt wiederum die grundlegende Relevanz der Wertschätzung und Pflege des sozialen und kommunikativen Kontaktes in den Vereinen an, um die Bereitschaft zur Mitarbeit zu fördern.

Nicht zuletzt diese Bedingungen werden dann am besten erfüllt - und hierin liegt der bedeutendste Bestimmungsgrund erfolgreicher Vereine - wenn ein strategisches Konzept der Vereinsentwicklung vorhanden ist. Ein solches Konzept - diesbezüglich konnte der engste Zusammenhang festgestellt werden - bedeutet signifikant geringere Probleme bei der Besetzung ehrenamtlicher Positionen.

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



Individuelle Ebene - „Wer engagiert sich und warum im Fußballverein?“ Thesen auf der Basis der Untersuchung der südwestdeutschen Fußballvereine

(Prof. Eike Emrich, Universität des Saarlandes)

Die folgenden gesicherten Befunde zur Figur des Ehrenamtlichen vornehmlich auf der Vorstandsebene basieren auf einer Studie über die südwestdeutschen Fußballvereine.

Wer ist der typische Ehrenamtler, was will er und wie kommt er zu seinem Amt?

- Der typische Ehrenamtler im Fußballverein ist männlich und im Durchschnitt 46 Jahre alt, verbringt in der Woche im Mittel durchschnittlich 11,6 Std. in seinem Ehrenamt und kann zu 72% seine Zeit im Amt frei einteilen bzw. selbst bestimmen.
- Materielle Vergütungen durch den Verein sind für ihn eher unwichtig: 83,1% der Befragten erhalten keine Geld- oder Sachleistungen. Der Hälfte der 83,1% werden die Auslagen erstattet, die andere Hälfte investiert sogar eigenes Geld in das Ehrenamt. Das ist sozusagen noch „echtes“ Ehrenamt, in das man nicht nur Zeit, sondern auch eigene Ressourcen investiert.
- Materielle Vergütungen will der typische Ehrenamtler - eine sehr auffällige Erkenntnis der Studie - indirekt in Form staatlich garantierter steuerlicher Vorteile. Er möchte seinen Verein nicht belastet, aber die Subventionierung durch die öffentliche Hand erweitert sehen. Die einhergehende Mehrbelastung des Steuerzahlers erscheint aufgrund der Herstellung meritokratischer Güter im Vereinsfußball wie Gesundheit, Konfliktbewältigung usw. durchaus gerecht.
- Ehrenamtler auf der Leitungsebene wollen vor allem „die Gesellschaft im Kleinen gestalten“, im Zusammenhang von Traditionalismus und Wir-Gefühl „den Verein stärken“ und „den Fußballsport voranbrin-

gen“. Daran lässt sich auch der gemeinschaftliche Charakter ablesen.

- Ehrenamtliche Mitarbeiter werden meist durch den Vereinsvorstand (am häufigsten) oder Vereinsfreunde/-kameraden (am zweithäufigsten) gezielt für ein Ehrenamt geworben. Auf diese Weise wird praktisch ausschließlich vereinsintern rekrutiert.
- Die Neigung, ein Ehrenamt anzunehmen, hängt wesentlich von der Stärke des Gemeinschafts- bzw. Zugehörigkeitsgefühls und dem Bedürfnis nach sozialer Anerkennung zusammen. D.h. auch, dass Diejenigen, die noch nicht lange genug Teil der Gemeinschaft sind und deren Zugehörigkeitsgefühl (noch) nicht so ausgeprägt ist, auch Probleme haben, die Belastung eines Ehrenamtes auf sich zu nehmen. Das erklärt ein Stück weit diesen Rekrutierungsmechanismus.

Was bestimmt den Verbleib im Ehrenamt?

- Je größer die Intensität der emotionalen Bindungsgefühle an den Verein ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs im Ehrenamt.
- Es gilt die Reusenstruktur: Man kommt leichter in ein Ehrenamt hinein als hinaus. Wenn einmal ein ehrenamtliches Engagement aufgenommen wurde, wird es meist über lange Zeit kontinuierlich ausgeübt. Das ist nicht zwingend nachhaltig hoher Motivation geschuldet, denn das Problem ist dabei auch, dass die Exit-Kosten hoch sind. Man kennt die Gemeinschaft und will niemanden irritieren, also bleibt man im Amt. Bleibt dann die Anerkennung versagt und trübt dies die Laune, schlägt sich dies häufig negativ auf die Stimmung im Verein nieder - umso stärker, je mehr Ehrenamtliche es betrifft.

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



- Jüngere ehrenamtlich tätige Personen (unter 35 Jahre) haben andere Präferenzen als ältere. Jüngere wollen die im Ehrenamt erworbenen Kompetenzen auch außerhalb des Ehrenamtes nutzen können, zumal sie noch ein längeres Berufsleben vor sich haben. Damit stellt sich die Frage nach der Lizenzierung, der Verwendbarkeit und des Transfers solcher Kompetenzen.
- Flexible Zeitverwendung im Ehrenamt begünstigt einen langen Verbleib im Ehrenamt. Wir haben heute eine durchgängig anspruchsvolle Arbeitswelt mit hohen Mobilitätskosten, so dass wir für flexible Zeitverwendung und flexible Formen der Konferenzbildung auch unter Einsatz der Neuen Medien dankbar sind. Das gilt umso mehr, desto jünger die rekrutierten Ehrenamtlichen sind.
- Immaterielle Anerkennung und lange Ausübung des Ehrenamtes stehen in positivem Zusammenhang. Die Würdigung und die soziale Anerkennung, nicht materielle Gratifikationen fördern in erster Linie einen langen Verbleib im Amt.

Welche Anreize können Vereine zur Förderung des Ehrenamtes setzen?

Wer ehrenamtlich Tätige auf Vereinsebene gewinnen und halten will, muss:

- Kandidaten gezielt ansprechen. Diesbezüglich sind teilweise auch reservierte und resignative Haltungen („Ich muss immer alles alleine machen!“) aktiv zu überwinden.
- ein Mentorensystem zur Einarbeitung und Begleitung ehrenamtlich neu engagierter Personen organisieren. Das ist substantiell wichtig, wenn man Personen gewinnen möchte, die noch nicht lange im Verein sind, die das Zusammenhörigkeits- und Bindungsgefühl noch nicht entwickelt haben. Das Mentorensystem ist daher ein Substitut für noch nicht entwickelte emotionale Bindung.
- soziale Anerkennung systematisch organisieren, aber nicht inflationieren (Kultur der Anerkennung). Ehrungssysteme sind das sensibelste was es gibt. Es gilt,

keinesfalls vorzeitig Verdienst- und Ehrennadeln zu vergeben und den Eindruck zu erwecken, dass intransparente Vertrauenskriterien gelten. Das würde den Preis der immateriellen Anerkennung ungeheuer senken.

- emotionale Bindungsgefühle an den Verein systematisch fördern (Gelegenheiten zum Kennenlernen, z.B. Grill-Parties mit Eltern der jungen Fußballer usw.).
- notwendigerweise die Opportunitätskosten von Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern senken, wenn Frauen als Zielgruppe stärker erreicht werden sollen (z.B. durch Kinderbetreuung im Verein) - zumal erfahrungsgemäß Frauen in der Phase des Kinderkriegens aus dem Ehrenamt aussteigen und ein Wiedereinstieg schwierig ist, weil dann auch die hohen Positionen besetzt sind. Die Opportunitätskosten von Frauen und insbesondere Müttern sind sehr viel höher als die der Männer, weil sie zeitlich stärker beansprucht sind.

Welche Anreize können Verbände zur Förderung des Ehrenamtes setzen?

Wer durch Verbandsaktivitäten das Ehrenamt im Verein unterstützen will, muss:

- als Verband intensiv als Lobbyist an der steuerlichen Privilegierung ehrenamtlichen Engagements arbeiten, und zwar mit dem Ziel erstens der steuerlichen Absetzbarkeit von im Rahmen des Ehrenamtes entstandener Kosten und zweitens der steuerlichen Freistellung von Aufwandsentschädigungen. Ergänzen muss man drittens eine Lobbyarbeit für das Ehrenamt in der Weise, dass dessen Ausübung auch weiterhin nicht nur für Spezialisten wie Steuerrechtler und Juristen möglich ist. Denn die rechtliche Reglementierung und damit die Bedrohung jeden Schatzmeisters durch den Strafvollzug nehmen permanent zu.
- die Kommunikation über verbandliche Versicherungsleistungen (Unfall- und Haftpflichtversicherung) verbessern, denn da gibt es viele Unsicherheiten.
- lizenzierte Weiterbildungsmaßnahmen für (vor allem jüngere) Ehrenamtliche anbieten und entwickeln, die auch außerhalb des Ehrenamtes verwendbar sind.

Amateurfußball-Kongress 2012

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



- in allen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zeitliche Flexibilität organisieren (z.B. ‚Vor-Ort-Qualifizierungen‘). Man kann nicht erwarten, dass Kandidaten acht Tage zum DFB fahren, sondern muss überlegen, wie man die Module zu den Nachfragern vor Ort bringt. Dazu bedarf es eines EDV-gestützten kombinierten Systems seitens des DFB, der Landesverbände und ggf. der Kreise.

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



Strukturelle Ebene: Braucht man ein Freiwilligenmanagement in Fußballvereinen?

(Prof. Sebastian Braun, Humboldt-Universität zu Berlin)

Die im Titel dieses Beitrags aufgeworfene Frage kann vorab mit „Ja“ beantwortet werden, denn dies wünschen sich einerseits die Fußballvereinsvertreter selbst und andererseits gibt es viele plausible Gründe, die alternative Form des Arbeitens, nämlich ehrenamtlich in Organisationen tätig zu sein, durchaus so ernst zu nehmen wie die berufliche Arbeit in staatlichen Organisationen oder in Unternehmen.

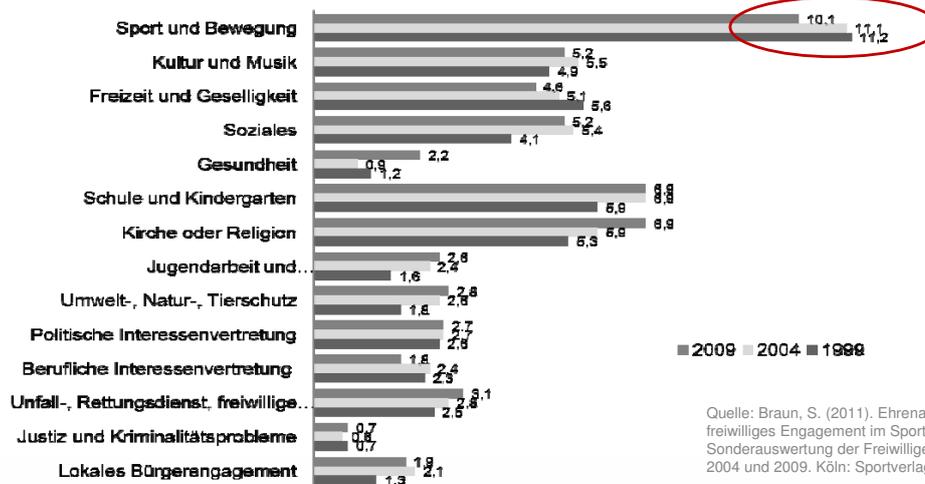
Dies soll mit Blick auf eine Studie über die Berliner Fußballvereine näher dargelegt werden.

Vorab möchte ich ein Ergebnis einer Sonderauswertung der großen Freiwilligensurveys der letzten zehn Jahre

vorstellen, die im Auftrag des Bundesfamilienministeriums als Repräsentativbefragungen der Bevölkerung alle fünf Jahre durchgeführt werden (siehe Grafik 7).

Im gesellschaftlichen Feld ‚Sport und Bewegung‘ sind im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Bereichen mit Abstand die meisten freiwillig Engagierten aktiv, und zwar fast ausschließlich in den Vereinen. Allerdings gibt es dort zwischen 2004 und 2009 einen auffälligen Rücklauf der Engagementquoten um einen Prozentpunkt zu verzeichnen, der sich geradezu gegenläufig zum Trend in allen anderen Engagementfeldern darstellt, in denen die Engagementquote zumindest stabil geblieben ist. Es

Erosionstendenzen: Rückläufige Engagementquoten im Sportbereich bedeuten einen Verlust von ca. 650.000 Engagierten zwischen 2004 und 2009



Quelle: Braun, S. (2011). Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport. Sportbezogene Sonderauswertung der Freiwilligensurveys 1999, 2004 und 2009. Köln: Sportverlag Strauß.



VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



gibt keine stichhaltigen Hinweise, dass diese rückläufige Tendenz speziell für den Fußball nicht gilt.

Das bedeutet hochgerechnet einen Verlust von 650.000 Engagierten in diesem Zeitraum. Wir können also durchaus von einer Erosion des freiwilligen Engagements im Feld ‚Sport und Bewegung‘ sprechen.

Die Berliner Fußballvereine, die 2011 per Online-Befragung und Gruppeninterviews mit den Ehrenamtsbeauftragten untersucht wurden, bestätigen diese Entwicklung.

Wenn man die These vertritt, dass nicht eine geringere Bereitschaft der Menschen diese Entwicklung begründet, sondern strukturelle Fragen durch Verbände und Vereine beantwortet werden müssen, damit das Feld ‚Sport und Bewegung‘ weiterhin attraktiv gehalten werden kann, wie dies über viele Jahre gelungen ist, dann spitzt sich dies speziell auf die Frage zu, was Vereine und Verbände zur Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen tun können.

Analog dazu und zum Sportentwicklungsbericht zeigt sich, dass die Probleme und Herausforderungen der Ber-

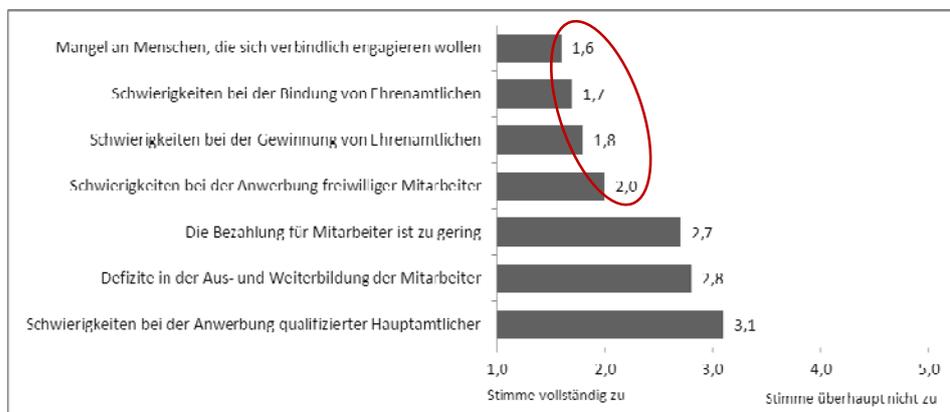
liner Vereine in der Tat vor allem bezüglich des Personals gesehen werden (siehe Grafik 8).

Es besteht Problemdruck hinsichtlich Derjenigen, die überhaupt erst die Rahmenbedingungen schaffen, um Fußball zu spielen.

Darin zeigt sich die Relevanz, in erster Linie der konzeptionellen Ehrenamtsentwicklung Aufmerksamkeit zu schenken. Es sollte zunächst weniger das Fußballspielen als solches im Mittelpunkt stehen, sondern ein stärkerer Akzent auf die Gewinnung und Bindung Ehrenamtlicher gesetzt werden, damit die Sportler überhaupt – durch das Gut der freiwilligen Mitarbeit – auf attraktiven Plätzen ihrem Hobby nachgehen können.

Im Einzelnen machen die Vereine einen Mangel an Menschen aus, die sich verbindlich engagieren wollen, sehen sie Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Bindung Ehrenamtlicher sowie der Anwerbung von freiwilligen Mitarbeitern. Das sind immer wiederkehrende Themen gewesen, die fast identisch reklamiert wurden. Korrespondierend damit wird die Wichtigkeit solcher Themen von

Herausforderungen und Probleme Berliner Fußballvereine (Mittelwerte, N = 64).



Quelle: Gewinnung und Bindung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements im Fußball - eine empirische Untersuchung am Beispiel des Berliner Fußball-Verbandes (BFV), HU Berlin, Abt. Sportsoziologie & Forschungszentrum für Bürgerschaftliches Engagement



Amateurfußball-Kongress 2012

VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



Wichtigkeit von Themen für die Berliner Fußballvereine (Mittelwerte, N = 64).



Quelle: Gewinnung und Bindung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements im Fußball - eine empirische Untersuchung am Beispiel des Berliner Fußball-Verbandes (BFV), HU Berlin, Abt. Sportsoziologie & Forschungszentrum für Bürgerschaftliches Engagement



Grafik 9

den Berliner Vereinen in ähnlichen Dimensionen verortet (siehe Grafik 9).

Neben dem Wunsch nach finanzieller Unterstützung für die Vereinsarbeit werden auch unter dem Aspekt der Wichtigkeit die Gewinnung freiwillig Engagierter, deren langfristige Bindung und die Förderung ehrenamtlicher Arbeit als bedeutende Maßnahmen bzw. Ziele der Vereine hervorgehoben. Rund drei Viertel der Vereine beschäftigt dieses enggefaste Themenspektrum. Man kehrt also immer wieder zu der Fragestellung zurück, wie diese alternativen Arbeitsformen durch Maßnahmen der Rekrutierung, Förderung und Belohnung in den Vereinen entwickelt werden können.

Daran anknüpfend sind die Vereine konkret danach befragt worden, wo sie Bedarfe sehen, welche Formen des Freiwilligenmanagements und der Personalarbeit erforderlich, welche Dimensionen wichtig sind. Gefragt wurde in diesem Zusammenhang auch nach einem wünschenswerten Soll-Zustand und dem Ist-Zustand (siehe Grafik 10).

Auf einer Skala von 1 bis 7 lässt sich erkennen, dass die ehrenamtlichen Vereinsvorsitzenden die größten Dis-

crepanzen darin sehen, wie sich ein Freiwilligenmanagement im Verein implementieren lässt. In diesem Punkt, wie man mit Personal umzugehen hat, liegen die größten Differenzen zwischen Ist- und Soll-Zustand.

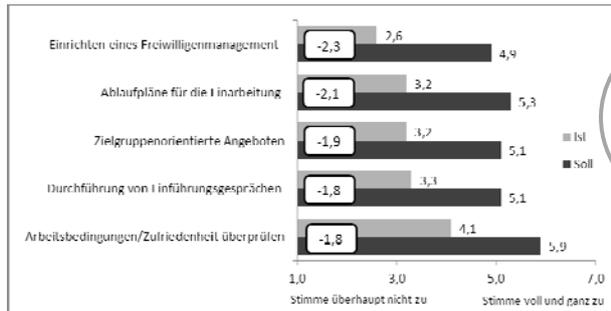
Es geht dabei auch darum, Kriterien an die Hand zu bekommen, wie erstens Kandidaten angesprochen und im Amt angeleitet und eingearbeitet werden können, wie man zweitens zielgruppengenaue Angebote entwickeln kann, wie man ferner Einführungsgespräche gestaltet und wie man im Sinne eines Qualitätsmanagements fortlaufend Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit der Ehrenamtlichen prüft.

Das Ganze lässt sich gebündelt betrachtet auch als ein generationsspezifischer Veränderungsdruck ausweisen, dem die Vereine unterliegen. Das Problem ist nicht eine Engagementmüdigkeit der Bevölkerung oder ein oft beklagter Mangel an Gemeinwohlinteressen - der Trend läuft eher wieder in Richtung Gemeinschaftsorientierung bei den Jugendlichen, wie Befunde zeigen. Organisationen stehen bei Entwicklung des Ehrenamtes vielmehr vor der Herausforderung, einen Strukturwandel

Amateurfußball-Kongress 2012 VEREIN(T) IN DIE ZUKUNFT!



Realitätsabgleich der Funktionsträger im Hinblick auf das Personalmanagement in Berliner Fußballvereinen. Mittelwerte (N = 64).



„...ein paar Kriterien, um zu wissen was man abfragen könnte, um jemanden erkennen zu können - [...] eine Handhabe, um zu sagen: Mensch, die arbeite ich mal ab, die Punkte. Könnte das was werden?“

Quelle: Gewinnung und Bindung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements im Fußball - eine empirische Untersuchung am Beispiel des Berliner Fußball-Verbandes (BFV), HU Berlin, Abt. Sportssoziologie & Forschungszentrum für Bürgerschaftliches Engagement



Grafik 10

vom „alten“ zum „neuen“ Ehrenamt zu realisieren (siehe Grafik 11).

Die individuelle Dimension des Ehrenamtes hat sich geändert. Den „typischen“ Ehrenamtler der älteren Generation ist eine Generation gefolgt, die andere Motivstrukturen, Erwartungen und Kapazitäten an Zeit und Arbeitskraft hinsichtlich eines Ehrenamtes besitzt.

Die Vereine müssen Gelegenheitsstrukturen und Rahmenbedingungen schaffen, damit sich die Menschen dennoch engagieren. In diesem Zusammenhang wird die perspektivische Fragestellung sein, wie man ein tragfähiges Freiwilligenmanagement entwickelt, das die Vereine zukunftsfähig macht.

Strukturwandel des Ehrenamts

„Altes“ Ehrenamt	„Neues“ Ehrenamt
weltanschauliche und dauerhafte Bindung an eine charakteristische Trägerorganisation	vielfältige, zeitlich befristete Engagements
milieugebundene Sozialisation, „Ochsentour“	biographische Passung
selbstloses Handeln, Aufopferung und Fürsorge	Medium der Selbstfindung und Selbstsuche; Aufbau sozialer Beziehungen
unentgeltlich	Honorartätigkeit, Niedriglohnbeschäftigung
Laientätigkeit	Kompetenzentwicklung, ausbildungsorientiert, (Semi-) Professionalität

„Früher war das Vereinsleben wie eine Familie. Das gibt es heute nicht mehr. Spieler kommen, machen ihr Spiel, gehen.“

Quelle: Braun, S. (2011). Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport. Sportbezogene Sonderauswertung der Freiwilligensurveys 1999, 2004 und 2009. Köln: Sportverlag Strauß.



Grafik 11