

Ehrenamtliches Engagement in Fußballvereinen

Eike Emrich¹ / Dominik Haberecht / Janine Balter

Einleitung

Untersucht wurden die Motive und Einstellungen ehrenamtlich engagierter Personen in Fußballvereinen, und zwar im Bereich des Südwestdeutschen Fußballbundes. Insbesondere wurde die Frage untersucht, durch welche Anreize sich Personen entscheiden, ein Ehrenamt aufzunehmen oder weiterzuführen und wie hoch der jeweilige Einfluss einzelner materieller sowie immaterieller Anreize ist. Anhand dieser Ergebnisse soll festgestellt werden, durch welche Maßnahmen Vereine und Verbände das ehrenamtliche Engagement systematisch aufrechterhalten, fördern und ausbauen können.

Methoden

Zur besseren Einschätzung der Situation ehrenamtlich tätiger Personen wurden vorab Leitfadeninterviews mit ehrenamtlich Tätigen im Fußball geführt, welche qualitativ ausgewertet wurden. Anschließend wurde ein online-gestütztes standardisiertes Untersuchungsinstrument entwickelt. Dabei wurden die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung berücksichtigt. Die Datenerhebung erfolgte von 29.08.2011 bis 01.10.2011 mittels Online-Fragebogen. Dieser wurde per E-Mail allen Vereinen des Südwestdeutschen Fußballverbandes bekannt gemacht. Die Vereine waren angehalten, ihre ehrenamtlich Tätigen um die Beantwortung des Fragebogens zu bitten. Während des Befragungszeitraums wurden über den gleichen Verteilungsweg zwei Erinnerungsschreiben versandt, von denen zumindest das erste Schreiben den Rücklauf noch einmal deutlich anregte.

Ergebnisauszüge

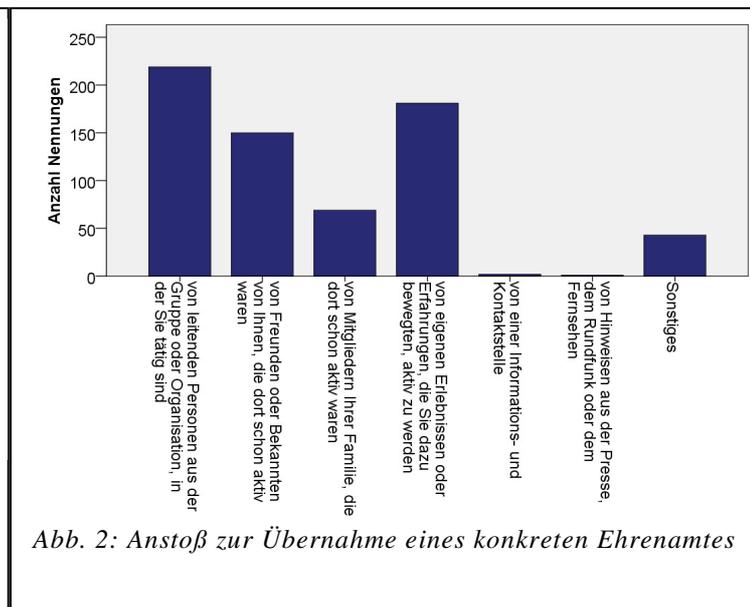
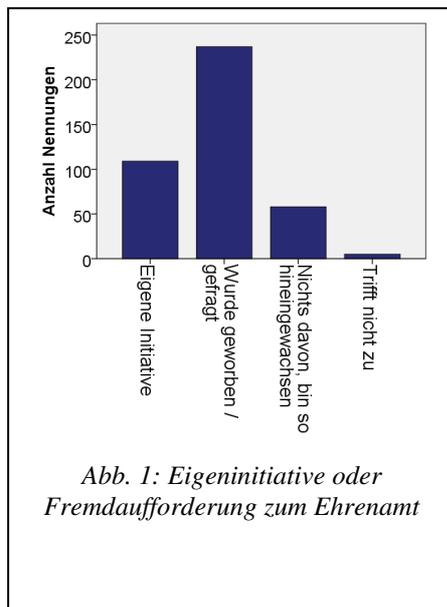
Wer sind die Ehrenamtlichen?

Männer sind mit 89,5% der 682 Teilnehmer unter den Ehrenamtlichen deutlich überrepräsentiert (Frauenanteil 10,5%). Die Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung im Mittel 46,8 Jahre (\pm 11,6) alt. Die Stichprobe setzt sich zusammen aus 12,7% Trainern und Übungsleitern, 33,6% Ehrenamtlern mit ausführender Funktion, 14,3% mit Führungsaufgaben und 39,5% mit Tätigkeiten in mehreren der genannten Bereiche, also mit Funktionsbündelung.

¹ Korrespondenzadresse: Prof. Dr. Eike Emrich, Universität des Saarlandes, Campus B 8 1, 66123 Saarbrücken, Fon: ++49(0)681 302 4170, Fax: ++49(0)681 302 4915, E-Mail: e.emrich@mx.uni-saarland.de

Wie kamen die Befragten zum Ehrenamt?

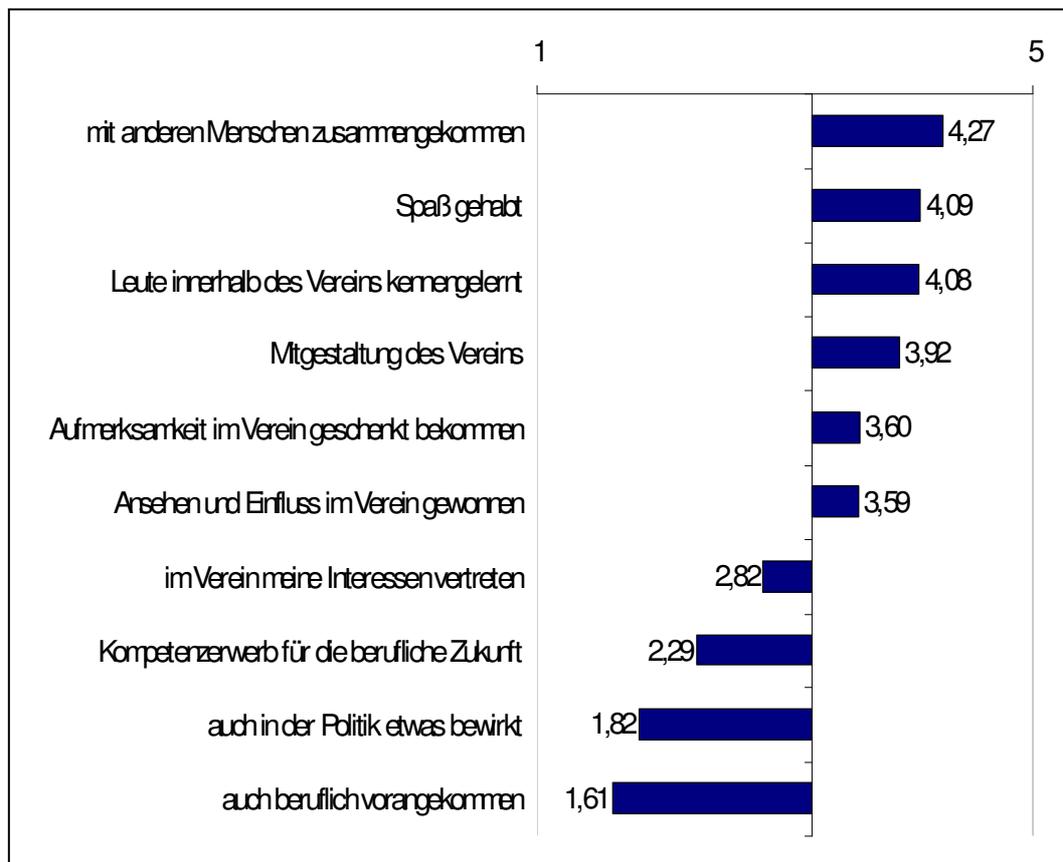
Die meisten Befragten (57,9%) wurden geworben bzw. gefragt, ob sie das aktuelle Ehrenamt ausüben wollen. Nur bei 26,7% der Befragten ging die Initiative von ihnen selbst aus (s. Abb. 1). Lediglich 14,2% sind ins Ehrenamt hineingewachsen. Der Anstoß, eine ehrenamtliche Tätigkeit im Verein zu übernehmen, kam überwiegend von Personen, die dort schon aktiv waren (438 von 665 Nennungen, 65,9%, Mehrfachnennungen waren möglich). 44,4% nannten eigene Erlebnisse und Erfahrungen als Beweggrund für die Übernahme eines Ehrenamtes (s. Abb. 2).



Was erwarten die ehrenamtlich Tätigen vom Ehrenamt?

Jüngere Ehrenamtliche haben andere Motive als ältere, ein Ehrenamt zu ergreifen. So nennen Jüngere signifikant häufiger die Punkte „Ansehen im Verein gewinnen“, „beruflich vorankommen“, „Erwerb von Qualifikationen die außerhalb des Vereins wichtig sind“, „Aufmerksamkeit im Verein erhalten“, „Spaß zu haben“ und „die eigenen Interessen vertreten“. Ältere bewerten dagegen die Motive „etwas in der Politik bewirken“, „Gesellschaft im Kleinem mitgestalten“ und den Punkt, „eigene Erfahrungen und Wissen weitergeben und in den Verein einbringen“, höher. Ältere nennen somit vermehrt altruistische Motive, während Jüngere die Möglichkeit der beruflichen Qualifikation in den Vordergrund stellen (s. Abb. 3).

Hier kommt es zu einer Art Tausch zwischen den Generationen, indem ältere am Ende ihrer ehrenamtlichen Laufbahn stark das Motiv der Hilfe für andere in den Vordergrund rücken. Zudem ist neben diesem Alterseffekt auch ein Kohorten bzw. Generationseffekt zu vermuten, indem jüngere Generationen eher nach ihren individuellen Vorteilen fragen.



Die ehrenamtliche Gruppen aus Vorstand (Geschäftsführer, stellvertretender Vorsitzender, Vorsitzender/Präsident) und Trainer schätzen sowohl die extern (empfangene Aufmerksamkeit außerhalb des Vereins) als auch die intern (durch den Verein) empfangene Aufmerksamkeit in der Bedeutung höher ein als die Tätigen auf niedriger Verwaltungsebene (Schieds- und Kampfrichter, Trainer, Übungsleiter, Mannschaftsbetreuer, Platz-, Zeugwart).

Bezüglich der Motive, die dazu führten das aktuelle Ehrenamt zu ergreifen, wurden den Punkten „die Gesellschaft im Kleinen mitgestalten“, „den Verein stärken“ und „den Fußballsport voranbringen“ auf der Vorstandsebene signifikant öfters zugestimmt als auf der niedrigen Verwaltungsebene. Damit zeigt sich eine interessante Doppelstruktur; einerseits ist für jene ehrenamtlich Tätigen, die zumindest teilweise im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit stehen, diese auch wichtig, andererseits wollen sie aber auch gleichermaßen den Fußball in ihrem Verein voranbringen.

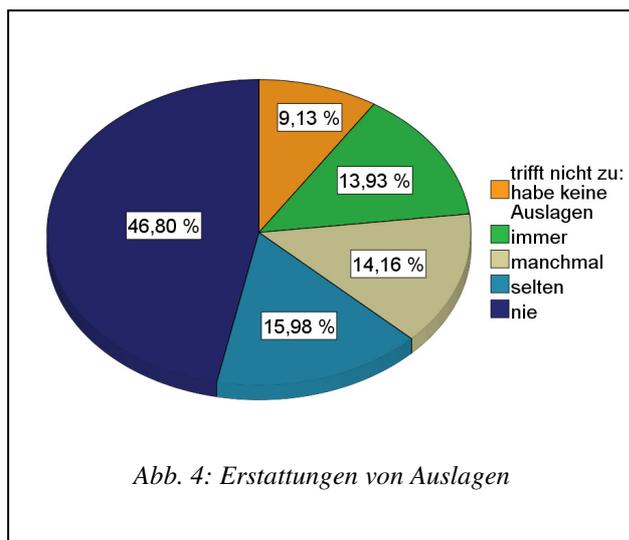
Zeitaufwand der ehrenamtlichen Tätigkeit

Die Befragten investieren im Mittel 11,6 Stunden ($\pm 8,3$) pro Woche in ihre Vereinsarbeit. Sie können dabei die Zeiträume der Tätigkeit in 72% der Fälle frei wählen. Der bevorzugte Zeitraum der Erbringung der ehrenamtlichen Tätigkeit liegt dabei am Abend und am Wochenende, also nach Beendigung der meist üblichen beruflichen Arbeitszeit.

Weiter ergab sich, dass ein signifikanter Unterschied besteht zwischen dem geleisteten Aufwand im Ehrenamt (in Stunden) und dem Fakt, ob im Haushalt des Ehrenamtlichen Kinder vorhanden sind oder nicht (ehrenamtlich Tätige mit Kind leisten einen mittleren Beitrag von 10,5 (+7,0) Stunden, während Tätige ohne Kind im Schnitt 12,8 (+9,8) Stunden erbringen). Unter den Ehrenamtlichen mit Kind besteht zusätzlich ein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen: Frauen mit Kind investieren 5,5 (+3,9) Stunden in ihr Ehrenamt, während Männer mit Kind im Mittel 11,0 (+7,1) Stunden erbringen. Für Frauen sind somit aufgrund eines höheren zeitlichen Aufwandes für Kindererziehung und Hausarbeit höhere Opportunitätskosten für ein ehrenamtliches Engagement anzunehmen.

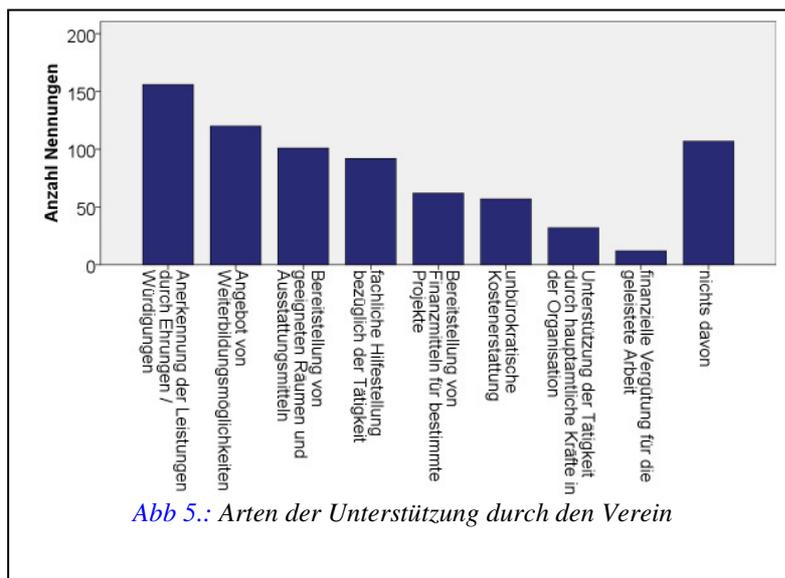
Unterstützung der Befragten

83,1% der Befragten erhalten keine Geld- oder Sachleistungen für ihr Engagement. 50% werden die entstandenen Auslagen erstattet, die andere Hälfte investiert sogar eigenes Geld zur Ausübung des Ehrenamtes. Von den 11,2% der Befragten, die eine pauschalierte Aufwandsentschädigung erhalten, sind 67,3% Trainer und Übungsleiter. Von allen Trainern und Übungsleitern erhalten 21,2% eine pauschalierte Aufwandsentschädigung (s. Abb. 4).



Die Vereine unterstützen ihre ehrenamtlich Tätigen in erster Linie durch immaterielle Würdigung ihrer Leistungen, was die Dauer des Ehrenamts positiv beeinflusst. Zwischen der Ausübung der Befragten und dem Erhalt von Ehrungen und/oder Würdigungen durch den Verein besteht ein signifikant positiver Zusammenhang. So weisen Ehrenamtliche, die Ehrungen erhalten haben, eine höhere Dauer der Amtsausübung auf (15,0 Jahre \pm 12,0), als Befragte, die diese Anerkennung nicht erhalten (11,3 Jahre \pm 11,3). Ein positiver signifikanter Zusammenhang besteht auch zwischen der Dauer der Amtsausübung ehrenamtlich Tätiger, welche durch den Verein fachliche Hilfestellung bezüglich ihrer Tätigkeit erhalten und solchen, die diese Hilfen nicht erhalten. Letztere sind im Mittel nicht so lange im Amt (9,2

Jahre \pm 10,2), wie Ehrenamtler, die diese Hilfen erhalten (13,8 Jahre \pm 11,9), wobei nicht klar ist, ob diejenigen, die länger im Amt bleiben, öfters Hilfe erhalten oder ob diejenigen, die öfters Hilfen erhalten, länger im Amt bleiben. Finanzielle Hilfen bzw. Zuwendungen durch den Verein werden nur selten erbracht. Wie auch bei den weiteren Formen der Unterstützung konnte hier kein Zusammenhang mit der Dauer der Ausübung des Ehrenamts festgestellt werden (zu Formen der Unterstützung s Abb. 5).



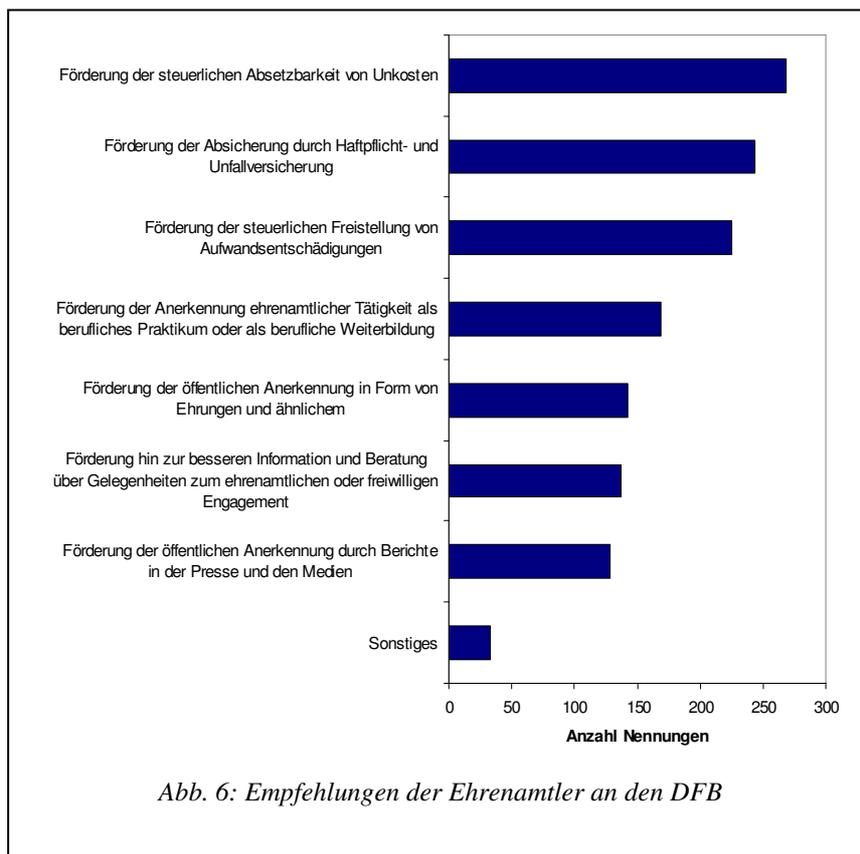
Nicht nur vereinsinterne Ehrungen und Würdigungen stehen mit der Dauer der Amtsausübung in signifikant positivem Zusammenhang, sondern auch die Intensität der subjektiv empfundenen externen Aufmerksamkeit außerhalb des Vereins.

Es ist zu bemerken, dass der Faktor „Ansehen und Einfluss außerhalb des Vereins gewinnen“ als Motiv, das aktuelle Ehrenamt zu ergreifen, unter Personen, die ein hohes Verwaltungsamt bekleiden, signifikant breiter vertreten ist, als unter Personen mit ausführenden Funktionen. Dies könnte bedeuten, dass Außenorientierungen im Ehrenamt um so mehr Bedeutung für die Ehrenamtlichen haben, je häufiger sie Ehrenämter ausüben, die an der Schnittstelle zur Öffentlichkeit stehen, denkbar ist aber auch, dass Personen mit solchen Präferenzen häufiger Ehrenämter mit Außenwirkung anstreben.

Ebenso findet sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Dauer des aktuellen Ehrenamtes und der Möglichkeit, den Zeitraum seiner Tätigkeit frei zu wählen (64% gaben an, den Zeitraum immer oder häufig frei wählen zu können).

Ehrenamtlich Tätige mit Vorstandsfunktion (Geschäftsführer, stellvertretender Vorsitzender, Vorsitzender/Präsident) verbleiben signifikant länger im Amt, als Tätige mit ausführender Funktion (Schieds- und Kampfrichter, Trainer, Übungsleiter, Mannschaftsbetreuer, Platz-, Zeugwart).

Kein signifikanter Einfluss auf die Dauer des Ehrenamtes ließ sich dagegen feststellen für die Punkte „Größe des Vereins“, „Anzahl Freunde im Verein“, „Beurteilung der allgemeinen Unterstützung durch den Verein“. Ebenso besteht kein Zusammenhang zu der Tatsache, ob man selbst oder darüber hinaus auch die familiären Angehörigen das jeweilige Klubgut nutzen.



Die Mehrheit der Ehrenamtler plädiert für eine Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen (z.B. Absetzbarkeit). Damit ergibt sich letztlich der Wunsch nach einer materiellen Belohnung, die allerdings auf Kosten des Steuerzahlers erfolgen würde und den Verein keineswegs finanziell belastete. Dazu kommt der Wunsch nach einer entsprechenden Haftpflicht- und Unfallversicherung, die gewöhnlich bereits besteht. Es ist unklar, ob hier Informationslücken bestehen oder die Befragten eine Ausweitung der Versicherungsleistungen wünschen.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass die meisten Menschen, die Ehrenämter ausüben, von anderen Vereinsmitgliedern geworben wurden und dass immaterielle Belohnungen wie Würdigungen und Mitspracherecht in positivem Zusammenhang mit der Dauer der Amtsausübung stehen, während ein solcher Zusammenhang mit materieller Belohnung nicht besteht.

Bezogen auf die Präferenzen besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Wunsch, öffentliche Aufmerksamkeit zu generieren und der Amtsebene und damit gewöhnlich auch der Leistungsspanne und letztlich zeigt sich für alle ein positiver Zusammenhang zwischen der zeitlichen Flexibilität im Ehrenamt und der Dauer der Amtsausübung.

Frauen sind generell selten im Ehrenamt anzutreffen. Sie haben insgesamt höhere Opportunitätskosten, insbesondere dann wenn Kinder im Haushalt sind. Der Wunsch nach materieller Entlohnung wird indirekt geäußert, indem man sich eine stärkere steuerliche Entlastung wünscht. Damit würde der Fußballverein nicht belastet. Dazu kommt, dass jüngere Menschen mit ihrem ehrenamtlichen Engagement auch Nutzenerwartungen für ihre beruflichen Aktivitäten verknüpfen, während ältere stärker den Wunsch verspüren in einer Art Tausch über die Generationen etwas von den Leistungen zurück zu geben, die sie früher durch ehrenamtlich Tätige selbst empfangen haben. Wichtig für alle und in positivem Zusammenhang mit der Dauer der Amtsausübung stehend ist eine hohe Flexibilität der Leistungserbringung.