

Ehrenamt im Sport - Oberösterreich

Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Ehrenamts im Sport in Oberösterreich

Katharina Diernberger | Michaela Zalesak | Günther Grohall
Andrea Pitzschke | Gisela Szügyi | Teresa Dujmovits
Harald Schitnig | Christian Helmenstein

Studie im Auftrag von:



SportsEconAustria Institut
für Sportökonomie
Economica Institut für
Wirtschaftsforschung

**SportsEconAustria Institut für Sportökonomie/
Economica Institut für Wirtschaftsforschung**

Liniengasse 50-52

1060 Wien

+43 676 3200-400

office@spea.at // www.economica.eu

Inhaltsverzeichnis

1	Executive Summary	4
2	Einleitung	8
3	Studienkonzeption	9
3.1	Datenlage/ Background	10
3.2	Methodik - Fragebogenerstellung und Testung	11
3.2.1	Erhebungsmethode	12
3.2.2	Fragebogendesign	13
3.2.3	Testphase und Feedbackschleifen	14
3.3	Datenerhebung	14
4	Ergebnisse der Primärdatenerhebung	17
4.1	Beschreibung der Kohorte	17
4.1.1	Alters- & Geschlechterverteilung	17
4.1.2	Geschlechterverhältnis über Zeit	18
4.1.3	Bildungsabschlüsse	20
4.1.4	Zusammensetzung der Vereine	22
4.1.5	Zielgruppen	23
4.1.6	Wegstrecke & Wahl des Verkehrsmittels	26
4.1.7	Wahl des Verkehrsmittels & Wegzeit auf Bezirksebene	28
4.2	Intensität der ehrenamtlichen Tätigkeit	29
4.2.1	Intensität laut Umfrageauswertung	29
4.2.2	Wunsch nach Veränderung	30
4.2.3	Nähere Betrachtung und Interpretation	31
4.3	Tätigkeitsprofile	33
4.3.1	Aktuelles Tätigkeitsprofil (inkl. Sonstige Aufgaben) und Stundenausmaß	33
4.3.2	Anzahl der Tätigkeiten	37
4.4	Dauer Mitgliedschaft/Ehrenamt – Recruiting	40
4.4.1	Mitgliedschaft im Sportverein	40
4.4.2	Ehrenamtliches Engagement	41
4.4.3	Zeitverlauf Mitgliedschaft/Ehrenamt - Interpretation	41
4.4.4	Anwerbung zum Verein	43
4.4.5	Rekrutierung, Vereinsgröße und Werbung	44
4.5	Familiäre Disposition & Peer-Effekt	46

4.5.1	Familiäre Disposition	46
4.5.2	Peer-Effekt	47
4.5.3	Nähere Betrachtung & Strategische Ableitungen	48
4.6	Motive für ehrenamtliches Engagement	49
4.6.1	Motive für das ehrenamtliche Engagement – aktuelle Erhebung	49
4.6.2	Überlegungen zu verschiedenen Altersgruppen & Geschlechterunterschiede	50
4.6.3	Was macht die ehrenamtliche Tätigkeit attraktiv?	51
4.6.4	Art der Anerkennung	54
4.7	Herausforderungen	58
4.7.1	Faktoren, welche eine ehrenamtliche Tätigkeit erschweren	58
4.7.2	Wurde die ehrenamtliche Tätigkeit pausiert/beendet?	60
4.7.3	Gründe für eine Pause bzw. Beendigung	61
5	Satellitenkonto - Ökonomische Effekte des Ehrenamts im Sport in Oberösterreich	63
5.1	Exkurs: Methodik	63
5.1.1	Definition & Abgrenzung Sportvereine	63
5.1.2	Was ist ein Satellitenkonto?	64
5.1.3	Direkte, indirekte und induzierte Effekte	65
5.1.4	Bruttowertschöpfung, Bruttoproduktion und Beschäftigung	66
5.2	Ökonomische Effekte des Ehrenamts im Sport	70
5.2.1	Die „Sonderstellung“ des Ehrenamts – Wissenschaftlicher Hintergrund	70
5.2.2	Ökonomische Effekte - Ergebnisse der aktuellen Studie	71
5.2.3	Einnahmen & Ausgaben in Oberösterreichs Sportvereinen	72
5.2.4	Beschäftigung – bezahlt und ehrenamtlich	73
6	Exkurs: Ehrenamt & Gesundheit	75
	Verstärkte Effekte bei älteren Personen	76
	Psychosoziale Faktoren bei älteren Ehrenamtlichen	79
	Effekte bei jüngeren	79
	Zufriedenheit - Management	80
7	Strategie	82
7.1	Elemente für Strategieempfehlungen	82
7.2	Zusätzliche Hinweise & Ideensammlung	85
7.2.1	Kurzfristige Strategien	85
7.2.2	Mittel- und langfristige Strategien	86

8	Literaturverzeichnis	88
9	Abbildungsverzeichnis	90
10	Tabellenverzeichnis	92
11	Appendix	93
11.1	Motive für ehrenamtliches Engagement für Untergruppen	93
11.2	Auswertung der Bonusfrage	95
11.3	Anschreiben	98
11.4	Fragebogen	99

1 Executive Summary

Sportvereine sind mehr als nur Orte der Bewegung – sie fördern Gemeinschaft, Integration und Nachwuchstalente. Doch dem ehrenamtlichen Engagement, das diese Strukturen trägt, machen der demografische Wandel und sinkende Sportbeteiligung zunehmend zu schaffen. Diese Studie analysiert die aktuelle Situation in Oberösterreich und zeigt Wege auf, wie das Ehrenamt im Sport gestärkt werden kann.

Hintergrund

Sportvereine erfüllen zentrale gesellschaftliche Rollen. Neben dem Kernzweck der Sportausübung sowie dem Kennenlernen und Erlernen der Sportart sind Sportvereine auch wichtige soziale Begegnungsorte. Sie ermöglichen es Menschen unterschiedlichster sozialer und kultureller Herkunft, gemeinsam aktiv zu sein, Freundschaften zu schließen und sich als Teil einer Gemeinschaft zu fühlen. Sie bieten einen niederschweligen Anknüpfungspunkt, wobei die Begeisterung für den Sport im Mittelpunkt steht. Besonders im Nachwuchsbereich tragen Sportvereine entscheidend dazu bei, Talente zu fördern und eine solide Basis für den Spitzensport zu schaffen. Die Bedeutung der Vereine erstreckt sich also weit über die reine Sportausübung hinaus und hat sowohl gesundheitliche als auch integrative, wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Relevanz. **Getragen** wird diese vielseitige Verantwortung in Österreich weitestgehend **durch ehrenamtliches Engagement**.

Problemstellung

Gleich **zwei Entwicklungen** bedrohen aktuell die Aufrechterhaltung des ehrenamtlichen Engagements im Sport: Die **demografische Entwicklung** und die Tendenz zu **sinkender sportlicher Aktivität**. Nicht nur am Arbeitsmarkt ist die Pensionierungswelle der „Baby-Boomer“ eine Herausforderung, auch der große Anteil älterer Ehrenamtlicher wirft die Frage auf, ob genügend Junge nachkommen, um den Generationenwechsel zu schaffen. Speziell Sportvereine müssen sich zusätzlich dem Phänomen der sinkenden Sportbeteiligung im Allgemeinen stellen. Die Aktivitätsraten in Österreich nehmen über die Zeit tendenziell ab, sodass eine Weiterführung aktiver Vereine sowohl von der Angebots- als auch der Nachfrageseite vor Herausforderungen steht.

Ziel

Wie ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen in Zukunft dennoch aufrechterhalten werden kann, ist die wesentliche Fragestellung für diese Studie.

Das Ziel dieser Analyse ist es daher, in einem ersten Schritt, gemeinsam mit dem Sportland Oberösterreich, den **Status quo des Ehrenamts in Oberösterreichs Sportvereinen** zu dokumentieren. Dazu zählt nicht nur, die Aktivität der ehrenamtlich Tätigen zu quantifizieren, sondern auch herauszufinden, welche Faktoren die Motivation für die ehrenamtliche Tätigkeit stärken und welchen Barrieren und Herausforderungen diese Arbeit erschweren. Insgesamt liefert die Studie die **evidenzbasierte Grundlage, um wirkungsvolle Strategien zu erarbeiten**, die das **Ehrenamt im Sport stärken** können.

Methode

Die Untersuchung basiert auf einer **Primärdatenerhebung** (online vom 06. August 2024 bis zum 08. September 2024) unter Vereinsleiter:innen und Sportvereinsmitgliedern in Oberösterreich (n=726), die punktuell durch Erkenntnisse aus der relevanten **wissenschaftlichen Fachliteratur** vertieft und erweitert werden.

Ergebnisse

Die Analyse zeigt, dass **ehrenamtliche Mitarbeit** in Sportvereinen in hohem Maße von **persönlichen und sozialen Faktoren** beeinflusst wird. Ein großer Teil der Freiwilligen ist zwischen 40 und 50 Jahre alt, wobei das Bildungsniveau der Ehrenamtlichen im Durchschnitt höher ist als jenes der Gesamtbevölkerung. **Frauen** sind in Sportvereinen aktuell noch stark **unterrepräsentiert**, speziell in Führungspositionen, ähnlich zur Situation in der Privatwirtschaft. Internationale Forschungsergebnisse lassen aber darauf schließen, dass hier nicht nur individuelle Faktoren, sondern auch der nationale Kontext eine Rolle spielen: Vorbilder und die Rollenverteilung auch außerhalb des Vereins (Frauenquote am Arbeitsmarkt, in Sportführungspositionen oder Olympiagewinnerinnen) haben auf die Frauenbeteiligung in den Vereinen einen Einfluss.

Die Covid-19-Pandemie hatte erhebliche Auswirkungen auf die Mitgliederzahlen und die Neuzugänge im Ehrenamt. Besonders **neue Vereinsmitglieder fehlen**, wodurch **auch potenzielle Ehrenamtliche schwieriger zu gewinnen** sind.

Die Hauptgründe für den Eintritt in einen Verein sind **persönliches Sportinteresse** sowie der Einfluss von Freund:innen und Kolleg:innen („Peer-Effekte“). Die Erhebung in Oberösterreich

ergibt: Am wahrscheinlichsten startet eine zusätzliche ehrenamtliche Betätigung im Verein relativ zeitnah nach Beitritt als Mitglied der Vereinsmitgliedschaft. Werbung allein kann wenig bewirken: Ehrenamtliches Engagement hängt in erster Linie von der **intrinsischen Motivation** ab. Diese ist vorwiegend **altruistischer** Natur. Der Wunsch, „**Gutes zu tun**“, eine „Vorbildwirkung“ zu haben und die „Wissensweitergabe“ sind starke Treiber des Engagements. Zudem erweist sich die **familiäre Prägung** als wichtiger Faktor: Wer Eltern hat, die ehrenamtlich tätig waren oder sind, ist selbst eher bereit, eine solche Aufgabe zu übernehmen.

Einmal angekommen, betonen viele Ehrenamtliche zusätzlich den **persönlichen Mehrwert**, den sie durch ihre Tätigkeit für sich wahrnehmen, darunter die Möglichkeit, soziale Netzwerke auszubauen, neue **Kompetenzen** zu erwerben und das eigene Selbstvertrauen zu stärken.

Gleichzeitig zeigt sich, dass eine Überlastung durch familiäre und berufliche Verpflichtungen oft zum Ausstieg aus dem Ehrenamt führt, was wiederum durch das fehlende Vorbild für junge Familienmitglieder negative Effekte auf nachfolgende Generationen haben kann.

Die **Herausforderungen**, mit denen Ehrenamtliche in ihrer Arbeit konfrontiert sind, betreffen in erster Linie **Personalengpässe, finanzielle Unsicherheiten** und den **hohen Zeitaufwand**.

Die Intensität des ehrenamtlichen Engagements ist hoch: **80 Prozent** der Befragten sind **mindestens einmal pro Woche aktiv**. Dennoch zeigt sich eine deutliche Belastung vieler Ehrenamtlicher, insbesondere jener, die bereits über 44 Stunden pro Monat für den Verein tätig sind. Der Wunsch, die geleisteten Stunden zu reduzieren, ist verstärkt in dieser Kohorte und insbesondere bei Personen mit mehreren Kindern im Haushalt vorhanden.

Die Hauptaufgaben im Verein erstrecken sich über eine Vielzahl von Bereichen, von Vorstandsarbeit über Trainer:innen- und Organisationsaufgaben bis hin zu administrativen Tätigkeiten und der Betreuung von Veranstaltungen. Besonders zeitintensiv sind Führungsaufgaben sowie die Arbeit als Trainer:in bzw. Betreuer:in, welche jeweils oft bis zu 20 Stunden pro Monat in Anspruch nimmt.

Der persönliche Einsatz der **Ehrenamtlichen** ist auch aus **wirtschaftlicher Sicht** eine **tragende Säule** der oberösterreichischen Sportvereinslandschaft. In Zahlen gefasst entspricht der Gegenwert der ehrenamtlichen **Arbeitsleistung 241,1 Mio. Euro**.¹ Durchschnittlich sind in jedem Verein 1,45 ehrenamtliche Vollzeitäquivalente tätig. Die **Gesamteinnahmen** der Vereine beliefen

¹ Im Text werden Zahlen korrekt gerundet. Es können daher bspw. in Summen Rundungsdifferenzen auftreten.

sich im Jahr 2023 auf rund **100,6 Mio. Euro**. Stellt man dies der direkten Bruttowertschöpfung der Ehrenamtlichen gegenüber, wird deutlich, dass **Oberösterreichs Vereine ohne Freiwilligenarbeit nicht existieren könnten**. Würde nämlich die durch Ehrenamtliche in Oberösterreich verrichtete Arbeit bezahlt werden, müssten die Vereine ihre gesamten Einnahmen auf das 3,4-Fache der realen Einnahmen haben. Es gibt zwar auch bezahlte Mitarbeiter:innen in Vereinen, jedoch leisten Ehrenamtliche knapp 95,9 Prozent der anfallenden Arbeitsstunden.

Dass Sportvereine nicht nur für das soziale Gefüge, sondern allem voran im Kern für Sportausübung stehen, hat einen weiteren bedeutenden Effekt: die **Förderung der Gesundheit**. Darüber hinaus hat auch die reine ehrenamtliche Betätigung hat positiven Einfluss auf die Gesundheit. Interessanterweise ist die Kombination „Ehrenamt im Sport“ dabei besonders wirksam. Nicht nur die aktiven Sporttreibenden, sondern auch die ehrenamtlich Beschäftigten profitieren von einer besseren Lebensqualität, geringerer soziale Isolation, was vor allem im Alter wichtig ist, und anderen positiven Effekten.

Fazit und strategische Implikationen

Das **Ehrenamt stellt das Rückgrat der Sportvereine dar** und trägt wesentlich zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stabilität bei. Die Arbeit der Freiwilligen sichert das Fortbestehen der Vereinsstrukturen und unterstützt die Bevölkerung, sportlich aktiv zu bleiben, was wiederum langfristig positive Effekte auf den Breiten- und Spitzensport hat. Die vielfältigen positiven **Gesundheitseffekte** äußern sich insbesondere im höheren Alter. Ältere Ehrenamtliche profitieren durch die Steigerung ihres psychischen Wohlbefindens, ihrer Lebenszufriedenheit bis hin zur gesamten selbsteingeschätzten Gesundheit. Angesichts steigender Gesundheitskosten durch psychische Belastungen kann das Ehrenamt daher auch eine präventive Funktion übernehmen und zur Budgetstabilisierung beitragen. Vor diesem Hintergrund ist es essenziell, die **Erkenntnisse der Studie** in die **Entwicklung nachhaltiger Strategien einfließen zu lassen**, um das **Ehrenamt langfristig zu stärken und weiterzuentwickeln**.

2 Einleitung

Ist die (ober)österreichische Sportlandschaft ohne all ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen überhaupt denkbar?

Obwohl die ehrenamtlich Tätigen in keiner Arbeitsmarktstatistik aufscheinen, sind sie für das aktive Vereinsgeschehen unerlässlich. Ihr Aufgabenfeld ist vielfältig und erstreckt sich von Trainingstätigkeiten (v.a. im Rahmen des Nachwuchstrainings und gegebenenfalls als Unterstützung bezahlter Mitarbeiter:innen), über organisatorische Tätigkeiten (auf allen Ebenen inklusive des Vorstands), bis hin zur aktiven Mitgestaltung und dem Mitwirken bei Sportveranstaltungen.

Der Pool Freiwilliger ist jedoch keine fixe Infrastruktur, sondern durchläuft schon allein aufgrund des demographischen Wandels und durch Wohnortverlegungen eine ständige Erneuerung. Ihn aufrechtzuerhalten, scheint zunehmend schwieriger zu werden.

Die Frage nach den unterschiedlichen Motivationen, die zum freiwilligen Engagement führen, gewinnt somit an Relevanz. Laut Literatur sind die Gründe meist altruistischer Natur, wie beispielsweise die Bereitschaft, sich für andere einzusetzen und der Gesellschaft einen Dienst zu erweisen (Braun, 1999, 2022; Tarkusch, 2014; Wadsack & Dyck, 2018).

Ein weiterer interessanter Aspekt, der mit der ehrenamtlichen Arbeit im Sportvereinssektor in Verbindung steht, ist der positive Einfluss auf die Gesundheit. Dieser Effekt beschränkt sich nicht allein auf aktiv Sporttreibende, sondern erreicht auch jene, die ausschließlich im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit einen Sportbezug aufweisen. Gut belegt ist dabei der positive Einfluss auf die psychosoziale Gesundheit (Braun, 1999, 2022; BSO, 2016; Walzel, 2019).

Vor allem aber aus wirtschaftlicher Sicht ist das Ehrenamt² eine tragende Säule in der (ober)österreichischen Sportvereinslandschaft. Mit Hilfe eines ökonomischen Modells zur ehrenamtlichen Arbeit in Sportvereinen kann nicht nur der Nettowert der geleisteten Arbeit bewertet werden, sondern auch jene Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte, die der ehrenamtlichen Arbeit zuzurechnen sind.

² Ehrenamtliche Arbeit wird im Folgenden definiert als eine Arbeitsleistung, welcher keine monetäre Gegenleistung gegenübersteht und deren geschaffener Mehrwert Personen außerhalb des eigenen Haushalts zufließt (Badelt & Hollerweger, 2001). Inwieweit die ehrenamtliche Tätigkeit in Oberösterreich dennoch abgegolten wird (Eintritte, Trainingseinheiten, pauschale Reiseaufwandsentschädigung, ...), ist sehr individuell.

3 Studienkonzeption

Die übergeordneten Ziele der Studie sind a) eine Quantifizierung der wirtschaftlichen Bedeutung des Ehrenamts innerhalb der Sportlandschaft in Oberösterreich sowie b) die Erhebung, Auswertung und Diskussion sozialer, demographischer und persönlicher Faktoren, welche eine Teilnahme am Ehrenamt ermöglichen bzw. erschweren, sowie die persönlichen Vorteile, die durch die ehrenamtliche Arbeit entstehen (v.a. gesundheitliche Vorteile).

Die Studie beinhaltet eine Primärdatenerhebung. Die erhobenen Daten

- a) geben Aufschluss über den Status quo der ehrenamtlichen Tätigkeit in den Sportvereinen Oberösterreichs (Alter und Geschlecht der Ehrenamtlichen, Tätigkeitsprofile, Stundenausmaß);
- b) bieten Einblicke in die aktuelle Zufriedenheit und die Intensität der ehrenamtlichen Arbeit;
- c) beleuchten Faktoren wie „Ehrenamtliche Arbeit in der Familie“, bzw. Unterstützung durch Familie und Freunde;
- d) bieten eine Verständnisgrundlage zu den für die ehrenamtliche Arbeit essenziellen Motivatoren, die Kompetenzen, welche im Zuge der Tätigkeit erworben werden und Herausforderungen, die mit den Tätigkeiten in Verbindung gebracht werden.

Aufbauend auf den im Fragebogen erhobenen wirtschaftlichen Daten wurden mithilfe eines Satellitenkontos die ökonomischen Effekte berechnet, die durch die ehrenamtlichen Tätigkeiten in Oberösterreichs Sportvereinen entstehen.

Kapitel 3 beschreibt den Erkenntnisstand vor der Primärdatenerhebung, die Methodik inklusive Fragebogenerstellung, die Testung und Fakten zur Aussendung. Wissenschaftliche Literatur, welche die Erstellung des Fragebogens informierte, findet sich in den Kapiteln 2 und 3.

Die aus der Erhebung gewonnen Erkenntnisse sind graphisch aufbereitet in den Kapiteln 4 und 5 präsentiert und werden im Kontext der aktuellen Fachliteratur diskutiert.

Kapitel 6 beinhaltet einen wissenschaftlichen Einblick zu den gesundheitlichen Auswirkungen der Freiwilligenarbeit / ehrenamtlichen Arbeit. Informationen, welche aus wissenschaftlicher Sicht für die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für das Ehrenamt essenziell sind, sowie ein erstes Konzept finden sich in Kapitel 7.

3.1 Datenlage

Die volkswirtschaftlichen Auswirkungen des Ehrenamts **im Sport** wurden für ganz Österreich im Rahmen des Erasmus+ Projekts EVIS berechnet (Erasmus+, 2022). Das dahinterliegende Konzept ermöglicht nicht nur eine einfache Betrachtung des Wertes der geleisteten ehrenamtlichen Tätigkeit im betriebswirtschaftlichen Sinn, sondern auch die Bewertung der Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekte, die mittel- und unmittelbar mit dem ehrenamtlichen Engagement verbunden sind und durch diese erst ausgelöst werden. Es wird hierbei beispielsweise auch darauf Rücksicht genommen, dass für die – nicht in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) enthaltenen – ehrenamtlichen Tätigkeiten Vorleistungen benötigt werden, die sehr wohl in der VGR auffindbar sind. So benötigen freiwillig durchgeführte Renovierungsarbeiten Werkstoffe, die von Baumärkten zugekauft werden müssen. Ebenso verhält es sich mit zum Beispiel Trainingsgeräten. Es ist daher nicht nur die nicht vorhandene Bewertung der ehrenamtlichen Tätigkeit selbst durchzuführen, es müssen auch die in der VGR verbuchten notwendigen Vorleistungen dem Ehrenamt zugerechnet werden.

Um die volkswirtschaftlichen Effekte der ehrenamtlichen Tätigkeit in Oberösterreichs Sportvereinen berechnen zu können, muss jedoch erst eine geeignete Datenbasis erhoben werden. Dieses Vorhaben kann ausschließlich durch eine Primärdatenerhebung – eine repräsentative Stichprobe vorausgesetzt – verwirklicht werden.

Das freiwillige Engagement in Oberösterreichs Sportvereinen hat jedoch nicht allein volkswirtschaftliche Auswirkungen, sondern beeinflusst das Leben aller ehrenamtlich Engagierten auf einer persönlichen und sozialen (teils auch wirtschaftlichen) Ebene.

Im Unterschied zum „normalen“ Berufsleben basiert das freiwillige Engagement auf immateriellen Motiven. Dies umfasst persönliche, soziale oder gesellschaftliche Anreize, darunter vor allem auch altruistische Motive, wie die Bereitschaft, sich für andere einzusetzen und der Gesellschaft einen Dienst zu erweisen (Braun, 1999, 2022; Tarkusch, 2014; Wadsack & Dyck, 2018). Überdies ist teils eine Anerkennung für die erbrachte Leistung im Vordergrund. Das Bedürfnis nach positiver Resonanz, die die ehrenamtliche Arbeit des Vereins mit sich bringt, kann bedient werden, sei es durch ein Schulterklopfen, ein direktes oder indirektes Lob oder eine Anerkennung in der Öffentlichkeit. Ein weiterer Anreiz ist die Teilhabe an der Gesellschaft und die Möglichkeit, Teil eines Teams zu sein (Walzel, 2019). Dabei geht es vor allem um den Sozialkontakt und das Erleben eines Zugehörigkeitsgefühls, das durch die gemeinsame Zielsetzung innerhalb des Vereins gestärkt

wird. Ihr karitatives Engagement ist für die Ehrenamtlichen ein wichtiger Bestandteil ihrer Freizeitgestaltung, daher ist es von Bedeutung, dass der „Spaß an der Arbeit“ innerhalb des Ehrenamts gewährleistet ist (Braun, 2022).

Zudem fördert die ehrenamtliche Tätigkeit im Sport häufig die Entwicklung von individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen, die sich auf dem Arbeitsmarkt auszahlen können (Wadsack & Dyck, 2018). Insbesondere durch die Integration von Fähigkeiten in den Bereichen Teamarbeit, Organisation und Kommunikation fördert das Ehrenamt die Qualifikation von Arbeitskräften und damit die Produktivität der Gesellschaft.

Inwieweit die in der Literatur dargestellten Einflussfaktoren im oberösterreichischen Sportvereinskontext eine Rolle spielen, wird ebenso analysiert wie der gesamtwirtschaftliche Effekt.

3.2 Methodik - Fragebogenerstellung und Testung

Die Primärdatenerhebung liefert die Grundlage für die nachfolgende Analyse. Folgende Forschungsfragen waren rahmengebend für die Fragebogenerstellung:

- Welche wirtschaftliche Bedeutung hat das Ehrenamt in Oberösterreichs Sportvereinen?
- Welche Faktoren sind ausschlaggebend für eine nachhaltige Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden folgende Teilbereiche und Indikatoren als für die Primärdatenerhebung relevant identifiziert:

- Merkmale der ausfüllenden Person im Bezug zum Verein: zum Beispiel die Sportsparte, die geografische Lage, der Erwerbsstatus, Betreuungspflichten, Zeitverwendung, familiärer Hintergrund, soziodemografische Faktoren.
- Merkmale des Vereins: die Größe, die Anzahl der Beschäftigten, Beschäftigungsformen, die Anzahl der ehrenamtlich Tätigen, das jeweilige Stundenausmaß, die Art der durchgeführten Tätigkeiten, die Höhe etwaiger Entschädigung, weitere Finanzkennzahlen (Einnahmen und Ausgaben).
- Motive und Hindernisse für ehrenamtliches Engagement: Herausforderungen für den Verein, wahrgenommene Vorteile und möglicher Kompetenzaufbau durch die Vereinsarbeit, Rekrutierung von Ehrenamtlichen, persönliche Einstellungen und Wünsche.

In der Entwicklungsphase des Fragebogens wurden außerdem verschiedene Optionen der Erweiterung des untersuchten Themenbereichs diskutiert, jedoch aufgrund eines absehbar unzumutbaren Zeitaufwands für die Befragten nicht weiterverfolgt. Stattdessen wurden zusätzliche mögliche persönliche Vorteile in der wissenschaftlichen Fachliteratur recherchiert und in die Analyse eingegliedert. Weitere Diskussionspunkte aus dieser Phase waren die Erweiterung der befragten Grundgesamtheit auf Personen außerhalb von Sportvereinen, um die Hindernisse und Beweggründe des Pools an potenziell zukünftig ehrenamtlich Tätigen zu erheben. Letztendlich wurde aufgrund der besseren Erreichbarkeit und aufgrund des speziellen Erkenntnisinteresses die Zielpopulation der Sportvereinsmitglieder ausgewählt.

3.2.1 Erhebungsmethode

Verschiedene Erhebungsmethoden sind bei einer Primärdatenerhebung denkbar. Diese reichen von persönlichen Interviews, Telefoninterviews, postalischer Zusendung von Fragebögen bis hin zu digitalen Formaten, wie beispielsweise der Zusendung von digitalen Vorlagen auszufüllender Tabellen (z. B. in Word- oder Excelformat) und Onlineumfragen mithilfe spezialisierter Software.

Die Methodik der Erhebung muss den gegebenen Rahmenbedingungen und Zielen angepasst werden. In diesem Fall, also bei einer Grundgesamtheit im vierstelligen Bereich, der Abfrage teils sensibler Daten (Finanzkennzahlen), der Anforderung einer dynamischen Filterführung und der einfachen Weiterleitung des Umfragebogens an die Sportvereinsmitglieder durch den jeweiligen Kontakt im Sportverein, kristallisierte sich die Nutzung eines Online-Umfragetools als beste Option heraus. Diese war sowohl im Hinblick auf

- die technische Umsetzbarkeit (dynamische Filterführung),
- die Wirtschaftlichkeit (unlimitierte Zahl an Antwortenden, geringerer Zeit- und Kostenaufwand der Erhebung auch bei einer hohen Zahl an Teilnehmenden, minimaler Datenaufbereitungsaufwand),
- der einfachen Weiterleitungs- und Verbreitungsmöglichkeit (Link) als auch
- die Möglichkeit, verschiedene Fragetypen zu mischen,

für diese Erhebung am besten geeignet. SpEA/Economica verwendet hierfür eine auf internen Servern installierte Version der Open Source Software LimeSurvey, womit auch die Verwaltung des Datensatzes inklusive des Datenschutzes garantiert ist.

3.2.2 Fragebogendesign

Fragentypen

Abhängig von der Zielpopulation und dem Erkenntnisinteresse bietet sich für das Fragebogendesign ein Mix aus standardisierten geschlossenen, offenen und halboffenen Fragen an. Geschlossene Fragetypen, welche sich durch die Vorgabe begrenzter Antwortmöglichkeiten auszeichnen, eignen sich speziell für die eindeutige Zuordnung sowie der Bewusstmachung über mögliche Antwortoptionen. Als Beispiel sei hier die Auflistung verschiedener ehrenamtlicher Tätigkeiten genannt. Durch die Auflistung aller Tätigkeiten wird eine standardisierte Kategorisierung vorgegeben. Gleichzeitig dient die Liste als Erinnerungsstütze für alle gängigen Tätigkeiten. Dieser Fragentyp macht Antworten vergleichbar, auch wenn sich z. B. die Größe der Vereine mit den jeweils erforderlichen Tätigkeiten voneinander unterscheidet. Für Motiv- und Hindernisfragen eignet sich bspw. eine Sonderform der geschlossenen Frage: die Skalierungsfrage. Die Antwortskala ermöglicht es, den Zustimmungswert zu einzelnen Items zu bestimmen und damit ein Ranking verschiedener Motive oder Barrieren aufzustellen.

Für die Erhebung von Finanzkennzahlen und anderer objektiv messbarer Indikatoren des Vereins (z. B. Mitgliederzahl, Beschäftigte, Stundenausmaß, etc.) wurden offene Fragentypen gewählt, wobei auf die Vorgabe des Antworttyps (Zahlen vs. Freitext) geachtet wurde. Denn die richtige Programmierung der Eingabemöglichkeiten reduziert fehlerhafte Eingaben, macht die Anforderung an die Teilnehmer:innen klarer und vereinfacht die anschließende Datenaufbereitung.

Halboffene Fragen, also ein Mix aus vorgegebenen Antworten mit einem Textfeld als Ergänzungsmöglichkeit, wurden integriert, um tiefergehende Informationen zu gewinnen.

Freitextantworten wurden ebenfalls eingebaut, um den Antwortenden die Möglichkeit zu geben, neue und bisher unbekannte Aspekte, eigene Gedanken, Wünsche und Kritik einzubringen.

Fragebogenaufbau

Beim Fragebogendesign flossen neben der wissenschaftlichen Expertise der Forscher:innen sowohl Erfahrungswerte aus vergangenen Erhebungen in Sportvereinen (SportsEconAustria,

2020 und Erasmus+, 2022) als auch Referenzmaterial aus verfügbaren österreichischen Erhebungen und Statistiken³ ein.

Die erste Version des Fragebogens wurde von SpEA/Economica erstellt. Weitere Vorschläge des Auftraggebers wurden gesichtet und vor dem Hintergrund der rahmengebenden Fragestellungen, der technischen Umsetzbarkeit und Zumutbarkeit für die Befragten bewertet. Neben der Grundvoraussetzung der Verständlichkeit, Eindeutigkeit und Einheitlichkeit der Fragenformulierung wurde ebenfalls auf einen möglichst geringen Aufwand für die Teilnehmer:innen geachtet. Dies wurde mithilfe gezielter Filterführung erreicht, sodass nur Personen mit potenziellem Detailwissen über vereinsinterne Kennzahlen, bspw. die Finanzen, Fragen zum jeweiligen Themenbereich gestellt wurden. Das Onlineumfragetool ermöglichte dabei die dynamische Filterführung, welche durch die eingenommene Rolle im Verein und das Ausmaß der eigenen ehrenamtlichen Tätigkeit gelenkt wurde.

3.2.3 Testphase und Feedbackschleifen

Nach dem initialen Aufbau der Fragenbatterie und Feedbackschleifen mit den Auftraggebern wurde der Fragebogen online programmiert und durchlief mehrere interne Tests (bspw. bezogen auf das Layout, die Abfolge der Fragenblöcke, Verständlichkeit, technische Operationalität, zum Beispiel die Filterführung) sowie ein Lektorat und wurde nach letzter Prüfung schließlich vom Auftraggeber freigegeben.

Der Fragebogen in seiner finalen Form ist im Anhang in Kapitel 11.4 nachzulesen.

3.3 Datenerhebung

Die Aussendung des Fragebogens erfolgte am 6. August 2024 durch das Sportland Oberösterreich per E-Mail an die jeweiligen Obleute bzw. verantwortlichen Kontaktpersonen der Sportvereine. Das den Zweck der Erhebung erklärende Begleitschreiben kann in Kapitel 11.3 nachgelesen werden.

³ Siehe zum Beispiel den Ehrenamt-Bericht von Statistik Austria.

Zielgruppe	Oberösterreichische Sportvereine und deren Mitglieder
Aussendung	E-Mail-Versand durch Sportland Oberösterreich
Methode	Online-Befragung
Befragungszeitraum	06.08.2024 – 08.09.2024
Bruttorücklauf⁴	1.120 Beobachtungen
Nettorücklauf⁵	509 Beobachtungen
Basis für Auswertung	726 Beobachtungen (inkl. teilweise unvollständigen Fragebögen)

Tabelle 1: Eckdaten der Primärdatenerhebung

Bei der Erstaussendung wurde die Antwortfrist auf den 31. August gesetzt, später jedoch um eine Woche bis inkl. 8. September verlängert. In diesem Zeitraum wurden insgesamt zwei Erinnerungsemails ausgesandt, um den Rücklauf zu erhöhen. Nach Abschluss der Erhebung wurden insgesamt 1.120 Antworten gezählt, dieser Wert repräsentiert die Anzahl der Personen, die den Fragebogenlink zumindest aufgerufen haben. Bis zur letzten Frage sind 636 Personen gekommen, davon haben allerdings nur 509 Personen alle Fragen ausgefüllt. Aufgrund der strikten Anonymisierung der Antworten mussten vor der Analyse des Datensatzes einige Datenbereinigungsschritte vorgenommen werden.

Folgende Besonderheiten mussten dabei beachtet werden:

Bereinigung um unvollständige oder grob inkonsistente Angaben

Als Mindestkriterium für die Wertung der Antworten wurde der Rohdatensatz bspw. auf Vollständigkeit der Antwort für bestimmte Schlüsselfragen untersucht, die für die spätere Filterführung notwendig waren. Dazu zählte zum Beispiel die Frage nach der Stellung im Verein (Wer füllt den Fragebogen aus?). Nur Befragte, die hier zumindest eine Antwortoption ausgewählt haben, wurden berücksichtigt (n = 853). Zusätzlich zu den wichtigsten Fragen wurden außerdem Plausibilitätschecks bzgl. der Jahresangaben durchgeführt. Hierbei ging es bspw. um offensichtlich falsche oder unrealistische Angaben zum eigenen Geburtsjahr, des Beginns der ehrenamtlichen Arbeit und der Mitgliedschaft im Verein. Nach Bereinigung der Inkonsistenzen blieben für die Analyse 726 Beobachtungen erhalten.

⁴ Angefangene Fragebögen

⁵ Vollständig ausgefüllte Fragebögen

Ausschluss möglicher Duplikate

Aufgrund der Anonymisierung und der theoretischen Möglichkeit, die Umfrage mehrmals auszufüllen, wurde der reduzierte Datensatz außerdem auf Duplikate überprüft. Nach dem ersten Bereinigungsschritt konnten mithilfe des Abgleichs der geschlossenen Fragen im ersten Fragenblock, kombiniert mit soziodemografischen Merkmalen, keine Duplikate identifiziert werden.

Die Frage zum Geschlecht am Ende des Fragebogens wurde von insgesamt 509 Personen ausgefüllt.

4 Ergebnisse der Primärdatenerhebung

4.1 Beschreibung der Kohorte

4.1.1 Alters- & Geschlechterverteilung

Konform mit publizierter Literatur zeigt sich in dieser Umfrage, dass Freiwillige in Oberösterreichs Sportvereinen vornehmlich Männer (83 Prozent⁶) sind⁷. Die Alters- und Geschlechterverteilung der Befragten (Abbildung 1) zeigt, dass die Mehrheit der Ehrenamtlichen in Oberösterreichs Sportvereinen aus den Jahrgängen 1966 bis 1980 stammen, mit einem deutlich erhöhten Männeranteil in allen Altersgruppen. Die jüngeren Altersgruppen sind weniger präsent. Am häufigsten vertreten ist aktuell die Altersgruppe der 40 bis 50-jährigen.

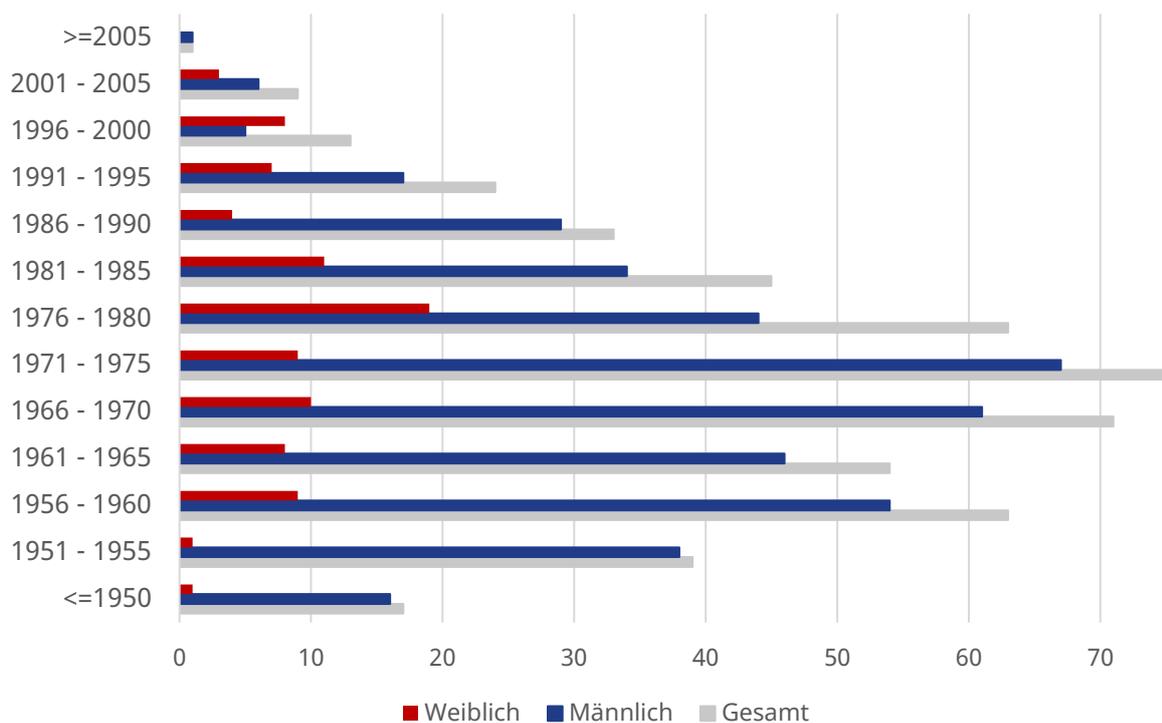


Abbildung 1: Geburtsjahr der Umfrageteilnehmenden, nach Geschlecht (n=509)

⁶ Alle Zahlen in diesem Bericht sind korrekt gerundet. Daher können insbesondere bei Summen geringfügige Rundungsdifferenzen auftreten.

⁷ Geschlechterangabe zu 509 Antwortenden: 85w, 424m

Besonders auffällig ist auch der sehr geringe Frauenanteil in den Jahrgängen vor 1960, was auf historische Geschlechterunterschiede im Ehrenamt im Sport hindeuten könnte.

4.1.2 Geschlechterverhältnis über Zeit

Verfolgt man das Geschlechterverhältnis über die Zeit, wird eine konsequent zunehmende Ungleichheit erkennbar. Gleichzeitig lässt sich aus der Grafik (Abbildung 2) ablesen, dass es im Zeitraum 1999 bis 2003 einen sprunghaften Anstieg im Ehrenamt bei den Männern gab. Weibliche Freiwillige hingegen traten erst deutlich später hinzu. Das (kumulative) Wachstum ist konsequent niedriger als bei Männern.

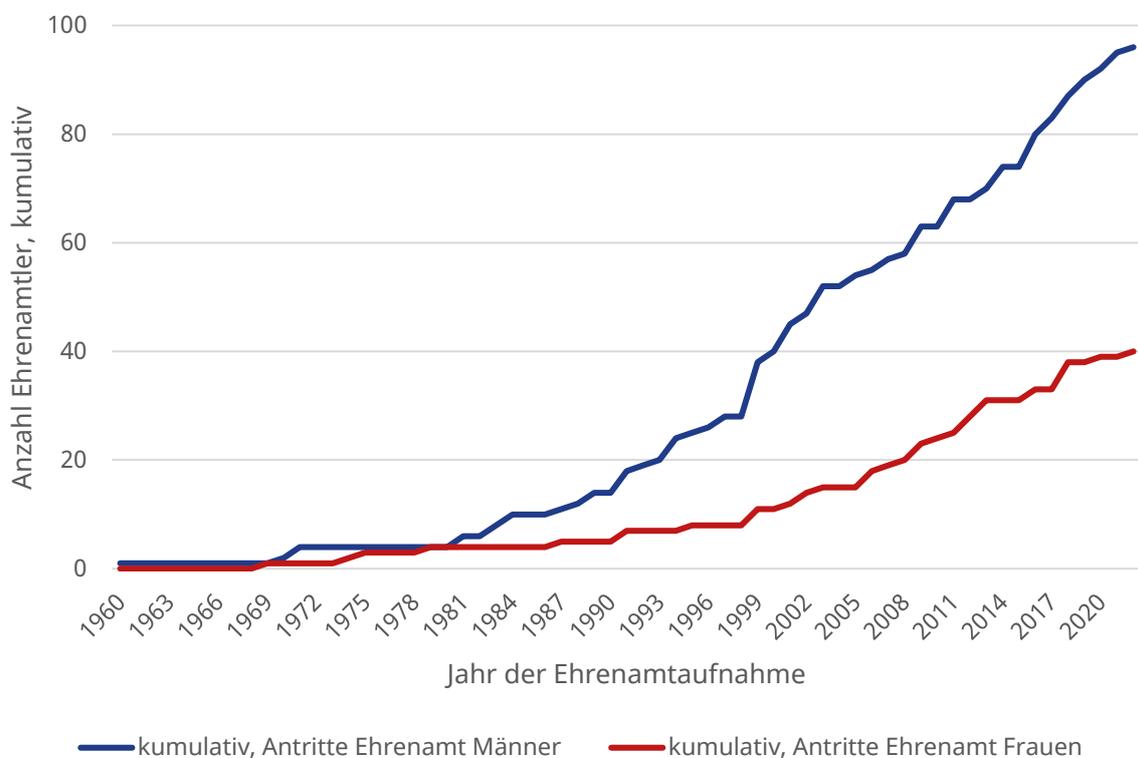


Abbildung 2: Kumulativ, Antrittsjahr Ehrenamt der Teilnehmenden Männer/Frauen

Insgesamt machen Frauen nur 17,6 Prozent der freiwillig im Sport Engagierten aus. Unter Obleitern ist ihr Anteil mit 10,2 Prozent (29 w, 254 m) noch geringer.

	Top 200 Unternehmen	Börsennotierte Unternehmen		ATX-20-Unternehmen	Staatsnahe Unternehmen ⁴
		Quotenpflichtig	Nicht-Quotenpflichtig		
Aufsichtsrat	26,8 %	36,5 %	20,3 %	33,8 %	49,8 %
Geschäftsführung⁵	12,2 %	14,0 %	8,0 %	11,8 %	18,5 %

Tabelle 2: Frauenanteil in Führungspositionen österreichischer Unternehmen, Quelle: *Economica*

Somit ist die Geschlechterungleichheit bei Führungspositionen im Sportehrenamt ähnlich stark ausgeprägt wie jene in Unternehmen (Tabelle 1)⁸. Im internationalen Vergleich ist Österreich bei der wirtschaftlichen Partizipation von Frauen, vor allem im Bereich der Führungspositionen, weit abgeschlagen⁹.

Den Frauenanteil unter Obleuten zu erhöhen hätte weitreichende positive Konsequenzen. Gerade Jugendliche, die zum Sport kommen, werden durch ihr dort wahrgenommenes Rollenbild dahingehend geprägt, wie sie Führungskompetenz geschlechtsspezifisch einordnen.

Die Studie von Scharfenkamp et al. 2023 (n=18.529) zeigt das Potential einer höheren weiblichen Beteiligung im Sport. Dabei wurde im Sportvereinssetting untersucht, ob folgende Faktoren die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme von ehrenamtlichen Tätigkeiten durch Frauen beeinflussen: Geschlechtergleichstellung am nationalen Arbeitsmarkt, Frauen in nationalen Sportführungspositionen und in Sportehrenämtern und der Erfolg von Frauen bei den Olympischen Spielen. Die Analyse basiert auf Daten aller EU-Mitgliedstaaten.

Die Ergebnisse zeigen eine positive Korrelation von weiblichem ehrenamtlichem Engagement mit einer höheren weiblichen Erwerbsbeteiligung und einem größeren Anteil an Frauen in Sportführungspositionen (signifikant jedoch nur für die Generation Y – geboren zwischen 1981 und 1995). Für alle Generationen gültig ist der Zusammenhang zwischen einem hohen Anteil weiblicher Olympiamedaillengewinnerinnen und der Wahrscheinlichkeit weiblichen ehrenamtlichen Engagements. Für die Generation Y (geboren 1981 bis 1995) ergibt sich zudem eine konsistent höhere Wahrscheinlichkeit für ehrenamtliches Engagement im Sport (gesteigerte Bereitschaft zur

⁸ *Economica* 2021: Frauen in Führungspositionen, Aktuelle Analysen zu Repräsentation und Rahmenbedingungen

⁹ <https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/Frauen.Management.Report.2024.pdf>

freiwilligen Tätigkeit im Sport von Frauen und Männern), wenn sie in einem Land mit einem hohen Anteil an Frauen in Sportführungspositionen und Olympiamedaillengewinnerinnen leben.

Die Autor:innen schlussfolgern, dass Geschlechterunterschiede beim ehrenamtlichen Engagement im Sportsetting nicht nur durch individuelle Faktoren bestimmt, sondern zudem durch den nationalen Kontext beeinflusst werden. Die Frauenquoten der nationalen Arbeitsmärkte, in Sportführungspositionen und unter Olympiamedaillengewinner:innen prägen das Frauenbild der Bevölkerung.

4.1.3 Bildungsabschlüsse

Innerhalb unserer Kohorte zeigt sich ein stark erhöhtes Bildungsniveau der ehrenamtlich Tätigen gegenüber der Allgemeinbevölkerung (Abbildung 3). Insbesondere der weibliche Anteil der Befragten, mit 50 Prozent Universitäts-/FH-Abschluss, hebt sich deutlich von jenem der Allgemeinbevölkerung ab.

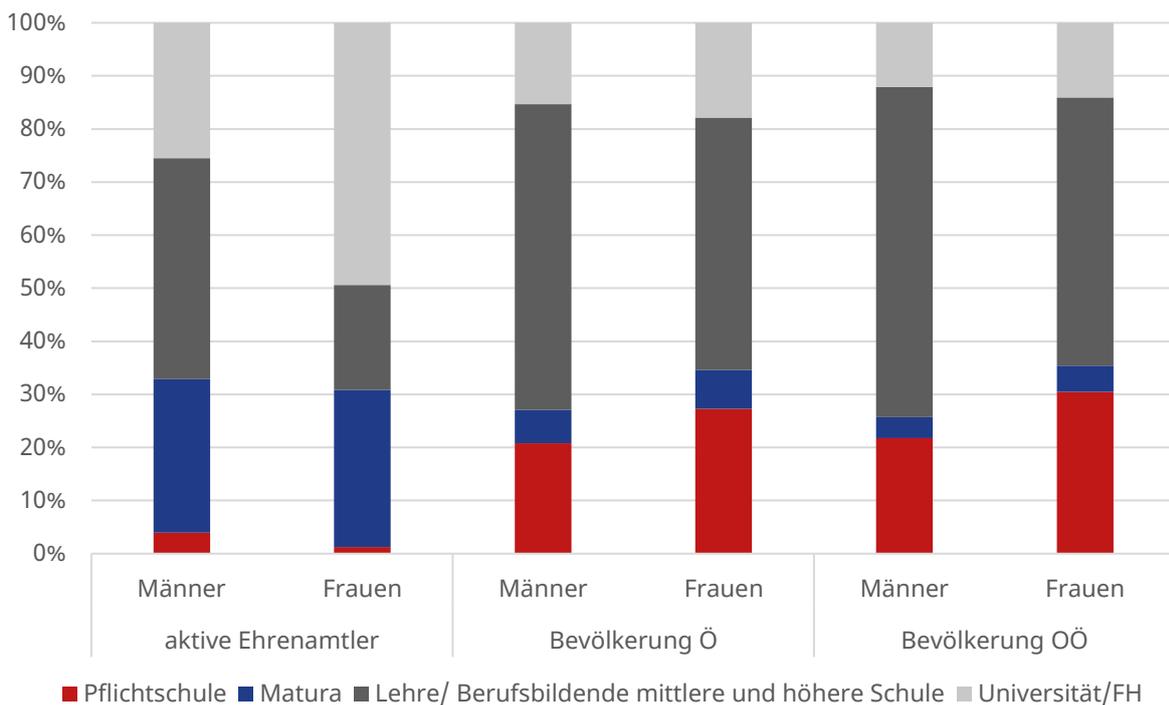


Abbildung 3: Vergleich Bildungsabschlüsse Umfrageteilnehmende, Österreich, Oberösterreich

Der Modus der Aussendung (an die Vereinsspitzen mit anschließender Weiterleitung) führt dazu, dass fast die Hälfte aller Befragten in der Vereinsführung selbst angesiedelt ist. Somit gilt zu

berücksichtigen, dass Obleute in der Umfrage überrepräsentiert sind. Die Vermutung, dass aus diesem Grund die relative Zusammensetzung der Bildungsabschlüsse der Kohorte „nach oben“ verzerrt werden, konnte allerdings (siehe Abbildung 4) nicht bestätigt werden.

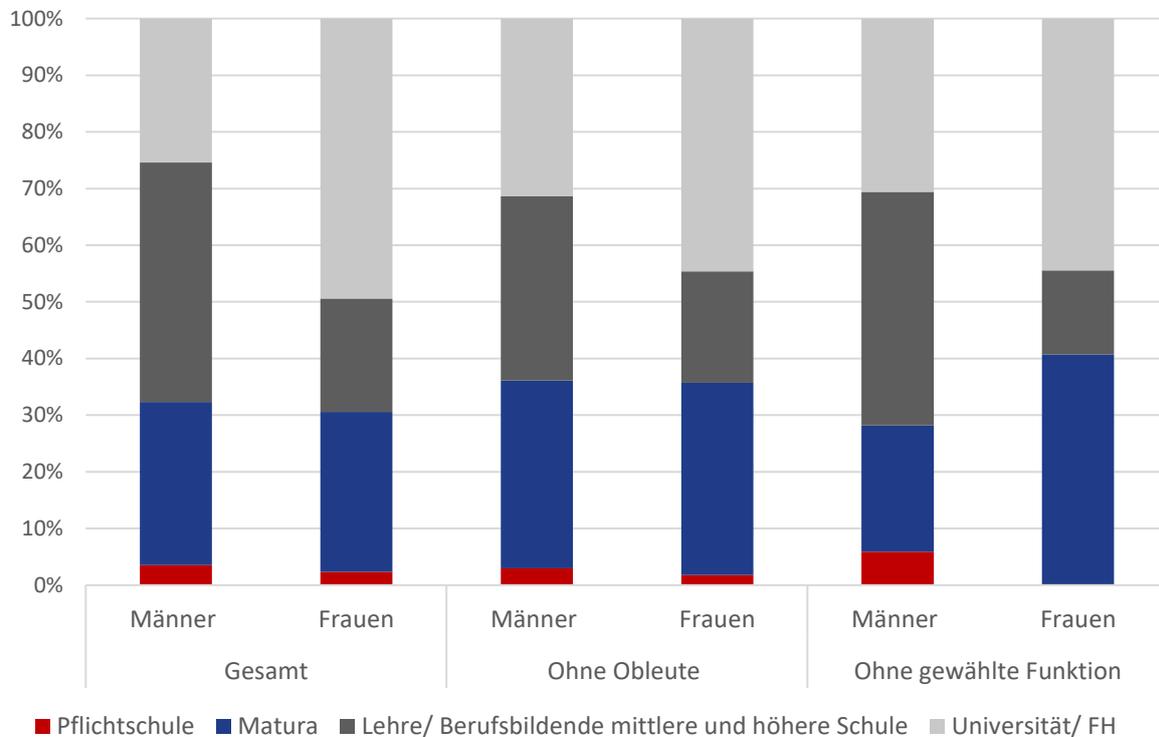


Abbildung 4: Bildungsabschlüsse der Studienkohorte; nach Geschlecht und Funktion

Der hohe Bildungsgrad im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung bleibt nämlich bestehen, wenn die Obleute aus der Kohorte ausgeschlossen werden. Dasselbe gilt, wenn ausschließlich die Befragten „ohne gewählte Funktion“ betrachtet werden.

Die Stärke des Effekts ist überraschend, nicht jedoch der Effekt selbst. Dass Sport und Bildungsniveau positiv korrelieren (und in beide Richtungen kausale Zusammenhänge feststellbar sind) ist in der Literatur bestens belegt, siehe dazu beispielsweise die Arbeiten von Richard et al. (2023), Seippel (2015), Beenackers et al. (2012) und Studer et al. (2011). Ebenso nachgewiesen ist die erhöhte Wahrscheinlichkeit für ehrenamtliches Engagement bei höherem Bildungsniveau (BMSGPK, 2022, SportsEconAustria, 2020).

4.1.4 Zusammensetzung der Vereine

Mit 140 Nennungen (Abbildung 5) ist die Sparte „Ball sport“ unter den Sportvereinen am stärksten vertreten – in der aktuellen Umfrage entspricht das 21 Prozent der Nennungen (Mehrfachnennungen waren erlaubt). Auf Platz zwei liegt die Sparte "Fit & Gesund" mit 95 Nennungen (14 Prozent). Darunter fallen Aktivitäten wie Zumba, Yoga und Gymnastik.

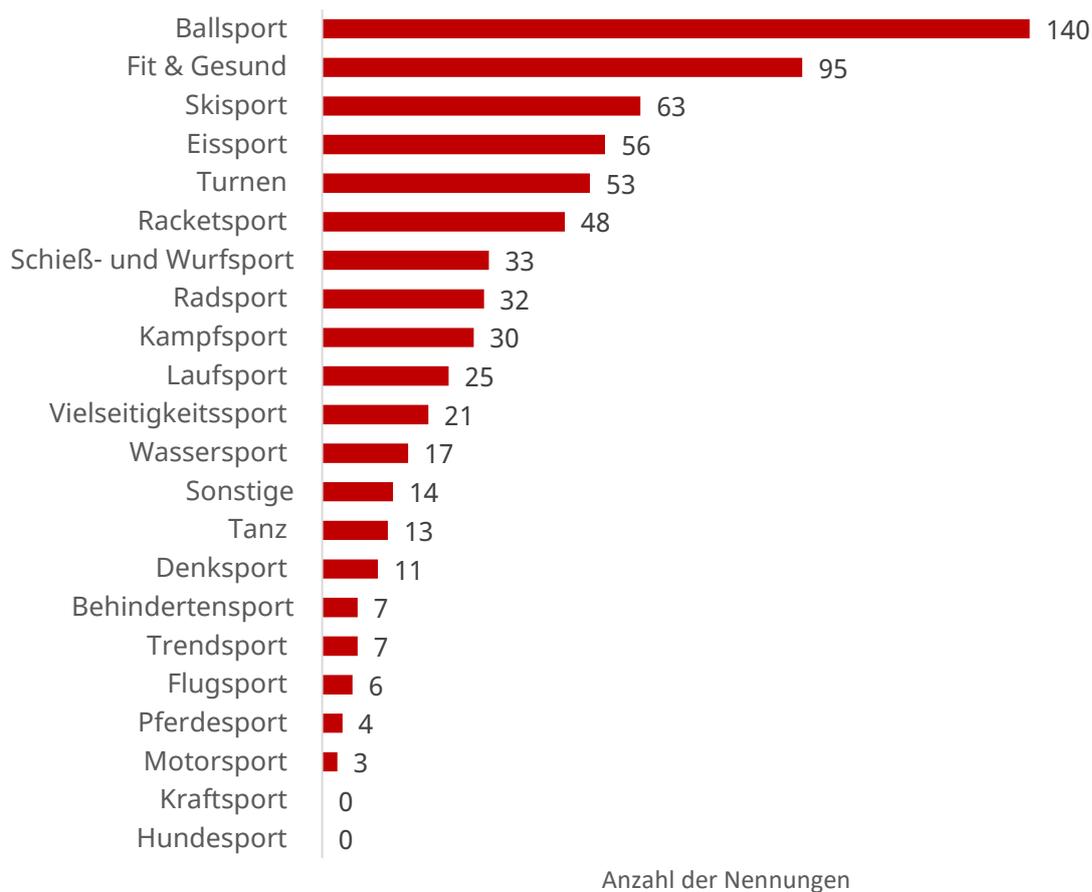


Abbildung 5: In den Vereinen angebotene Sportsparten (Mehrfachnennung möglich) (n=254)

Die hohe Anzahl an Nennungen von Ball sportarten spiegelt die kulturelle Affinität zu Fuß- und Volleyball in Österreich wider. Bewegungsangebote, die generell „Fitness und Gesundheit“ zuzuordnen sind, haben durch ein vergleichbar geringeres Preisniveau und vergleichsweise hohe regionale Verfügbarkeit eine niedrigere Eintrittsschwelle, insbesondere im Vergleich zum österreichischen Skisport.

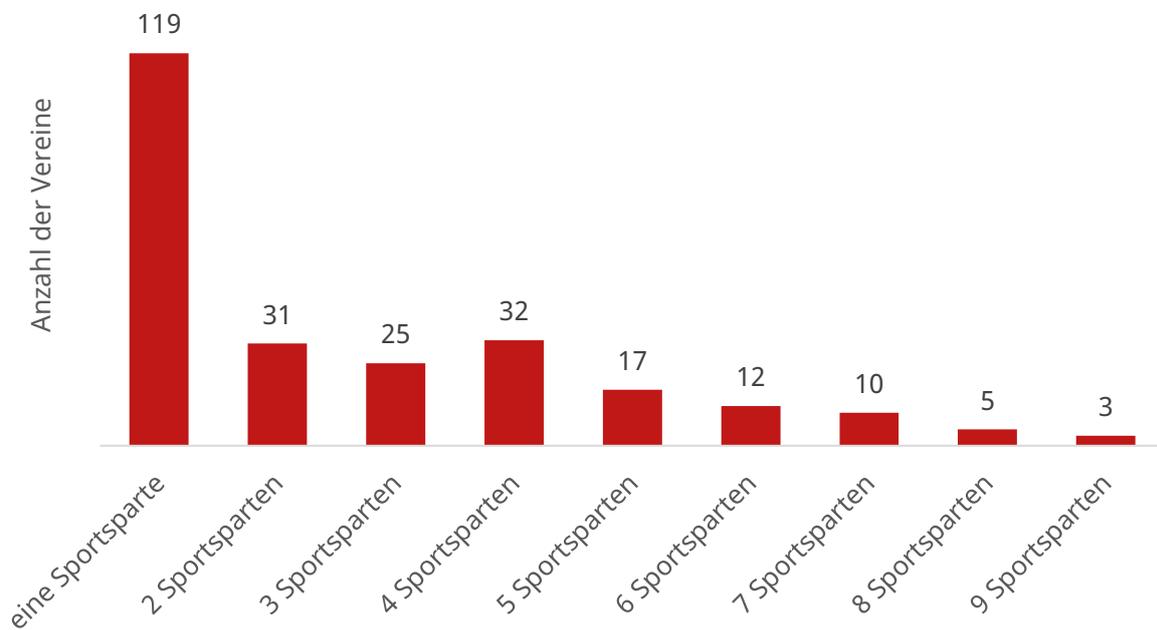


Abbildung 6: Anzahl der in den jeweiligen Vereinen angebotenen Sportsparten (n=254)

Knapp die Hälfte der befragten Vereine (47 Prozent) sind auf eine einzelne Sportart spezialisiert, ein Drittel (34 Prozent) hat zwei bis vier Sportarten im Angebot, wohingegen 20 Prozent der Vereine sehr breit aufgestellt sind und fünf oder mehr Sportarten anbieten (Abbildung 6).

4.1.5 Zielgruppen

Die Hauptzielgruppen der Vereine (Abbildung 7) sind laut der Umfrage die Gruppen der Erwachsene und der Kinder, gefolgt von Senior:innen und einem Schwerpunkt auf die ganze Familie. Eine beträchtliche Anzahl (n=86) gibt außerdem an (auch) einen Fokus auf den Leistungssport zu legen. Eine vergleichsweise geringe Anzahl an Vereinen richtet das Angebot auf Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Menschen mit Beeinträchtigungen aus.

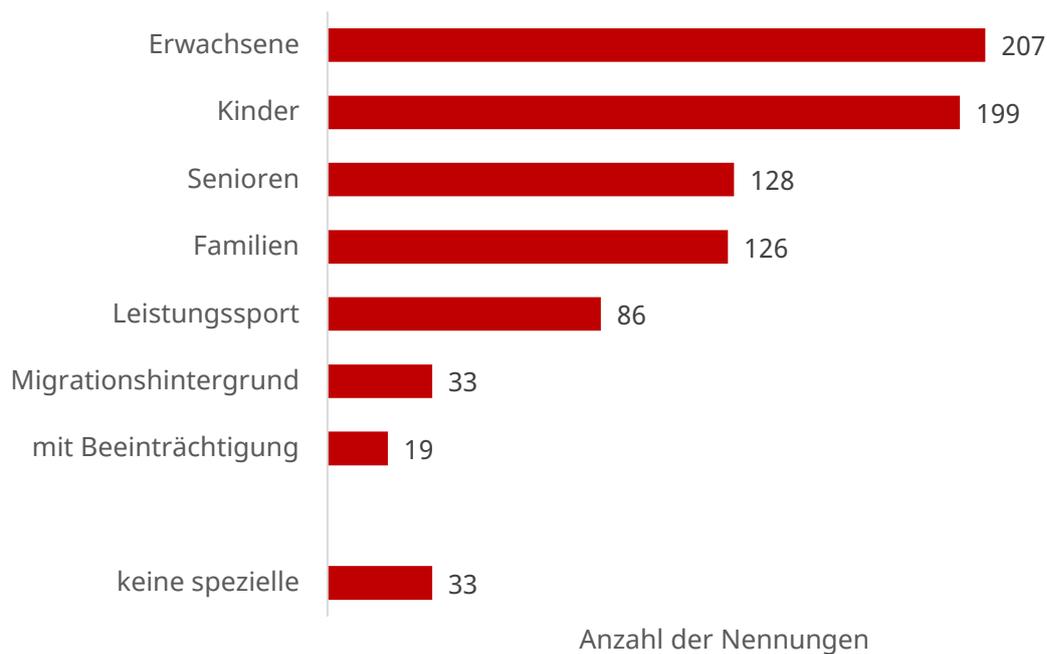


Abbildung 7: Zielgruppe der einzelnen Vereine (Mehrfachnennung möglich) (n=227)

Das Kernpublikum der Sportvereine und die Korrelation zwischen den genannten Zielgruppen (Abbildung 8) zeigt eine Konzentration der Sportvereine Oberösterreichs auf drei Fokusgruppen: Leistungssport, breite Bevölkerung (Kinder, Erwachsene, Familien) und marginalisierte Gruppen (mit Beeinträchtigung, Migrationshintergrund). Der Leistungssport hat am wenigsten Überschneidungen mit anderen Zielgruppen. Erwachsene, Kinder und Familien sind häufig in denselben Vereinen aktiv. Senior:innen und Kinder werden selten gleichzeitig angesprochen.

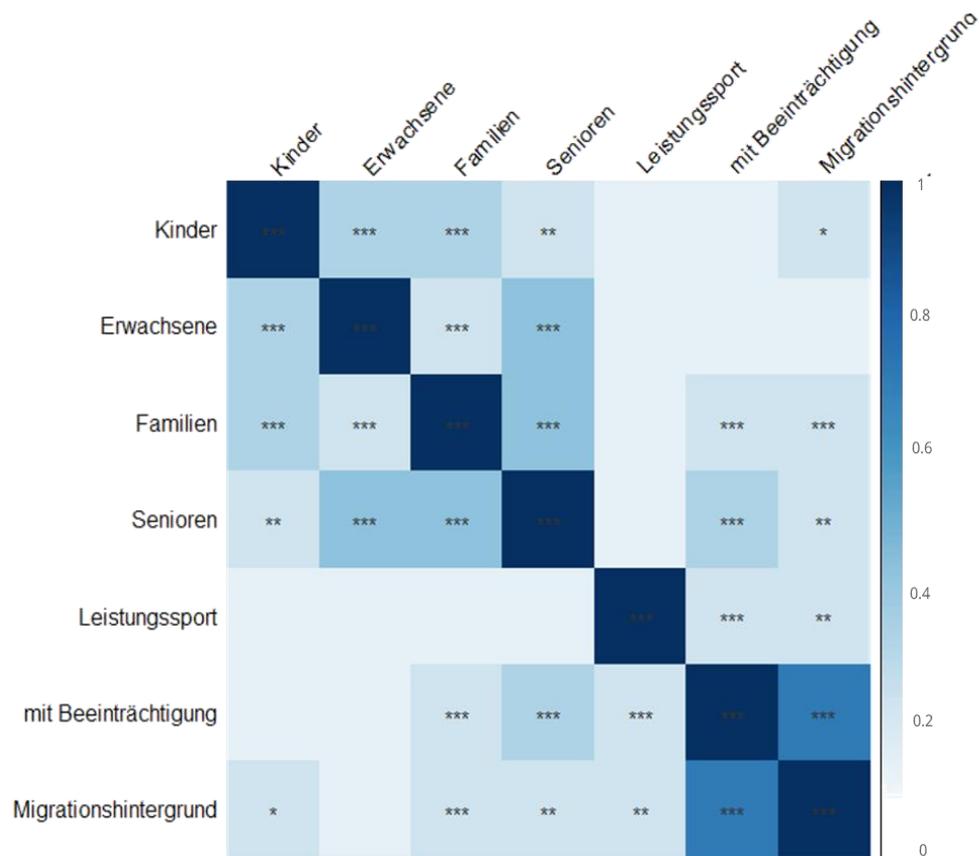


Abbildung 8: Korrelation zwischen den Zielgruppen (n=227)

Vereine, welche sich um die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Vereinsumfeld bemühen, sind häufig auch offen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen. Wenn Vereine „Integration“ in ihren Grundsätzen verankert haben, dann korreliert das laut Umfrageergebnissen mit einer generellen Offenheit gegenüber marginalisierten Gruppen.

Einen Einblick zum Thema Integration liefert die Publikation von Flarer et al. (2020). Das Studienteam untersuchte dabei *“the effect of volunteering on empowerment and inclusion among EU and third-country national youth: An in-depth mixed-methods research”*. Die Studienergebnisse basieren auf Fragebogenauswertungen, die im Zuge des Projekts VOLPOWER erhoben wurden. Das Projekt brachte EU-Bürger:innen und Drittstaatsangehörige im Alter von 18 bis 27 Jahren zusammen, wobei sich die Teilnehmenden über einen Zeitraum von 13 Monaten freiwillig in gemischtgeschlechtlichen und interkulturellen Gruppen engagierten, im Bereich Sport sowie in kreativen und kulturellen Aktivitäten. Die Datenerhebung erfolgte zu Beginn und nach Beendung des Projekts.

Das ehrenamtliche Engagement führte dabei zu Veränderungen in folgenden Bereichen: interkulturelles Verständnis, zwischenmenschliche Kontakte, Kompetenzerweiterung, Empowerment und zu einem Zugehörigkeitsgefühl aller Teilnehmenden (Ehrenamtlicher und Drittstaatsangehöriger).

In Bezug auf das interkulturelle Verständnis wurde die Wahrnehmung von Unterschieden zum Positiven hin verändert. Von dieser Dynamik profitierten besonders jene Teilnehmenden mit vorheriger Ehrenamtserfahrung. Ergebnisse zeigen weiters Überschneidungen des ehrenamtlichen Engagements mit den sozialen Netzwerken der Teilnehmenden, innerhalb des Projekts sind also neue Freundschaften entstanden. Vor allem männliche Drittstaatsangehörige nutzten die neuen Kontakte auch im Alltag und für Aktivitäten außerhalb des Projekts.

Darüber hinaus unterstützte die ehrenamtliche Arbeit den Erwerb verschiedener Kompetenzen. Die Lernprozesse beschränkten sich dabei nicht nur auf eine spezifische Tätigkeit und dem damit verbundenen Training, sondern entwickelten sich vor allem auch durch die sozialen Interaktionen. Parallel dazu zeigten die Ergebnisse einen Prozess des Empowerments¹⁰. Teilnehmende lernten, ihre eigenen Stärken und Schwächen besser wahrzunehmen. Diese Entwicklung erleichterte den Zugang zur Gemeinschaft und kreierte ein Zugehörigkeitsgefühl.

Die Mehrzahl der Freiwilligen neigte zu einer selbstorientierten Motivation. Die ehrenamtliche Arbeit soll somit auch persönliche Vorteile wie neues Wissen oder soziale Kontakte inkludieren. Es wurde empfohlen, ehrenamtliche Aktivitäten an die spezifischen Bedürfnisse der angesprochenen Generation anzupassen.

4.1.6 Wegstrecke & Wahl des Verkehrsmittels

Die Ergebnisse zur durchschnittlichen Wegzeit zum Verein (Abbildung 9) zeigen große Unterschiede in der Wahl des Verkehrsmittels (v.a. auch zwischen Auto und öffentlichen Verkehr), sowie zwischen den oberösterreichischen Bezirken. Die kürzeste durchschnittliche Wegzeit ergibt sich bei der Anreise mit dem Auto (10 min) gefolgt vom Fahrradfahren (knapp 15 min). Erfolgt die Anreise zu Fuß, sind die Befragten durchschnittlich¹¹ bereits über eine halbe Stunde auf dem Weg

¹⁰ In diesem Fall: "the process of becoming stronger and more confident, especially in controlling one's life and claiming one's rights"

¹¹ Der große Unterschied zwischen dem Medianwert und dem Mittelwert erklärt sich dadurch, dass ein großer Anteil der Antwortenden in Vereinsnähe wohnt und vergleichsweise wenige eine große Distanz zu bewältigen haben.

(37 min). Die Anreise mittels öffentlicher Verkehrsmittel beträgt im Durchschnitt – falls ein solches für diese Wegstrecke und zu den gewünschten Zeiten verfügbar ist – knapp über 45 Minuten. Ein Großteil der Vereinsmitglieder reist entweder mit dem Auto (599), mit dem Fahrrad (409) und/oder zu Fuß (424) an (Mehrfachnennungen möglich). Der Anteil an Radfahrer:innen und Fußgänger:innen lässt vermuten, dass die lokale Verankerung der Sportvereine eine umweltschonende Anfahrt unterstützt.

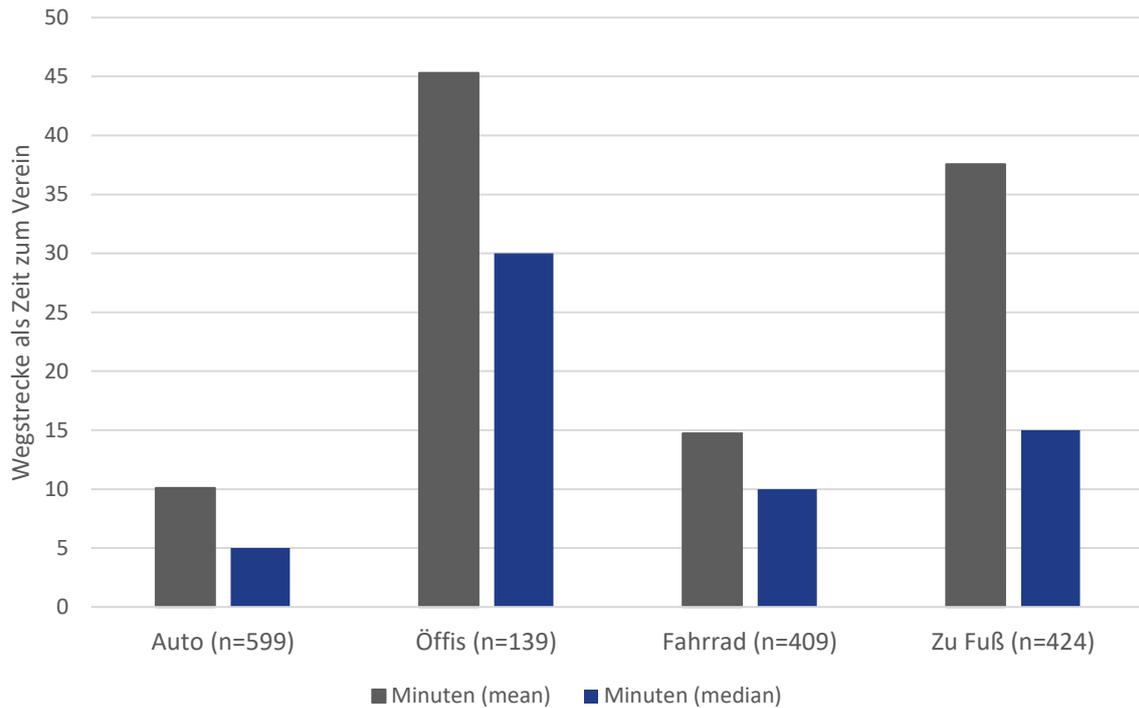


Abbildung 9: Wahl des Verkehrsmittels und Wegstrecke in Minuten (n=599)¹²

Nicht allein die Wahl des Verkehrsmittels begründet die Unterschiede in der durchschnittlichen Wegzeit zum Sportverein, auch der Bezirk (Tabelle 2) spielt eine wesentliche Rolle.

¹² Für die Berechnung des arithmetischen Mittelwerts wurde bei allen „Transportmitteln“ die Zeit mit 120 min als maximale Wegzeit trunziert, um die Verzerrung durch Ausreißer und fehlerhafte Angaben zu reduzieren.

4.1.7 Wahl des Verkehrsmittels & Wegzeit auf Bezirksebene

	Auto	Öffis	Fahrrad	Walk	n
Wels-Stadt	13	39	18	55	28
Gmunden	11	54	15	38	52
Rohrbach	4	8	7	13	45
Linz-Land	10	44	22	68	51
Vöcklabruck	10	61	20	64	55
Perg	5	115	10	21	44
Schärding	5	36	9	14	29
Linz-Stadt	20	41	24	78	89
Urfahr-Umgebung	11	55	12	28	36
Braunau	7	33	12	29	57
Ried	5	23	12	26	23
Steyr-Stadt	11	21	13	31	20
Steyr-Land	6	25	17	43	28
Kirchdorf	12	31	17	36	36
Freistadt	4	8	7	16	48
Wels-Land	7	13	8	19	22
Grieskirchen	6	100	10	15	30
Eferding	12	24	9	18	24
Andere(r/s) Stadt/Bezirk/Land	29	70	21	42	9

Tabelle 3: Verkehrsmittel/ Wegstrecke in Minuten; Bezirksebene (n=599)

Die durchschnittlichen Fahrzeiten mit dem Auto schwanken zwischen vier Minuten in Rohrbach und Freistadt und 20 Minuten in Linz-Stadt. Die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel scheint in den Bezirken Gmunden, Vöcklabruck, Perg, Urfahr-Umgebung und Grieskirchen durch lange Wegzeiten von über 50 Minuten) unattraktiv. Ebenso zeitaufwändig scheint das Erreichen des Vereins innerhalb der städtischen Umgebung zu Fuß mit über einer Stunde in Linz und Vöcklabruck und einer knappen Stunde in Wels.

4.2 Intensität der ehrenamtlichen Tätigkeit

Ausschlaggebend für die Aufrechterhaltung des Sportvereinsgeschehens ist nicht nur die Zahl der Ehrenamtlichen, sondern auch die Intensität und die Funktion, in der sich die jeweiligen Personen einbringen.

4.2.1 Intensität laut Umfrageauswertung

Abbildung 10 zeigt, dass die Mehrheit der Befragten (80 Prozent, n=546) mindestens einmal wöchentlich einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgeht. Das bedeutet, dass ein erheblicher Anteil der Ehrenamtlichen ihrem Engagement eine wichtige Rolle im Alltag einräumt und diese „freiwillige Verpflichtung“ auch einhält. 15 Prozent (n=106) sind ein- bis dreimal im Monat aktiv, während nur eine kleine Gruppe von 3 Prozent (n=22) seltener als einmal pro Monat ehrenamtlich tätig ist. Ein geringer Anteil von 1 Prozent (n=6) ist nicht mehr aktiv, und ebenfalls 1 Prozent (n=6) der Kohorte hat nie ehrenamtlich gearbeitet.

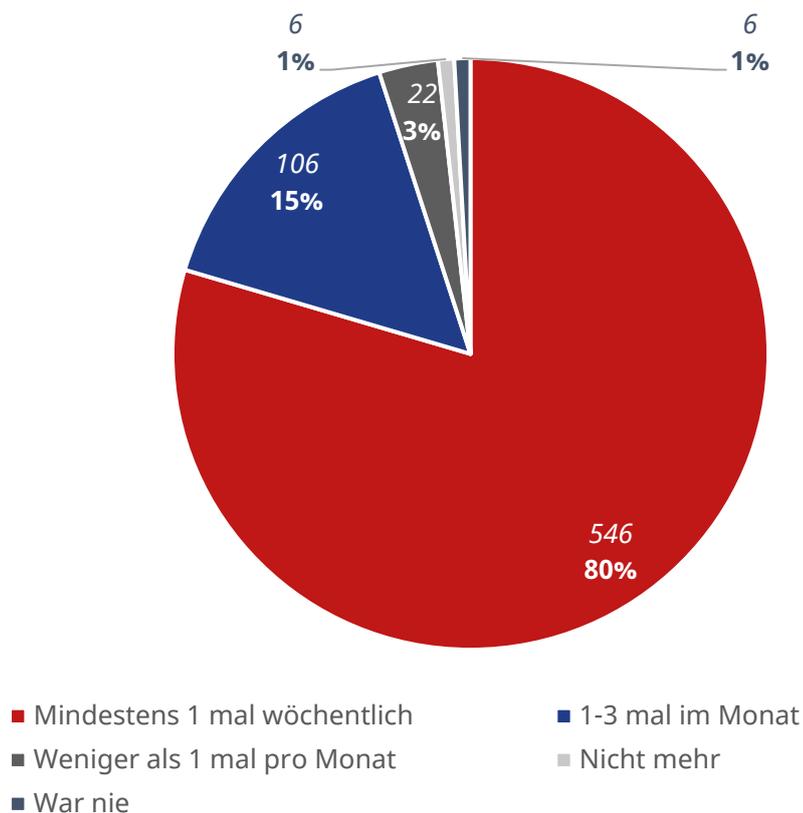


Abbildung 10: Intensität der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=686)

Der geringe Anteil an „nicht mehr Aktiven“ und „nie ehrenamtlich Aktiven“ ist dem Studiendesign zuzuschreiben. Die Daten der „Aktiven“ verdeutlichen jedoch die starke Präsenz und Regelmäßigkeit von freiwilligem Engagement. Dies ist auch in Bezug auf die gesundheitsfördernden Effekte der ehrenamtlichen Arbeit von Relevanz und wird in Kapitel 6 näher beleuchtet.

4.2.2 Wunsch nach Veränderung

Zur Frage nach der Zufriedenheit mit dem Ausmaß der ehrenamtlichen Tätigkeit (Abbildung 11) zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten (63 Prozent, n=429) ihren aktuellen Tätigkeitsumfang beibehalten möchten. Nur ein kleiner Anteil von 3 Prozent (n=21) möchte sich stärker als bisher ehrenamtlich einbringen. Etwa ein Drittel (34 Prozent, n=233) wünscht sich jedoch, weniger Stunden tätig zu sein.

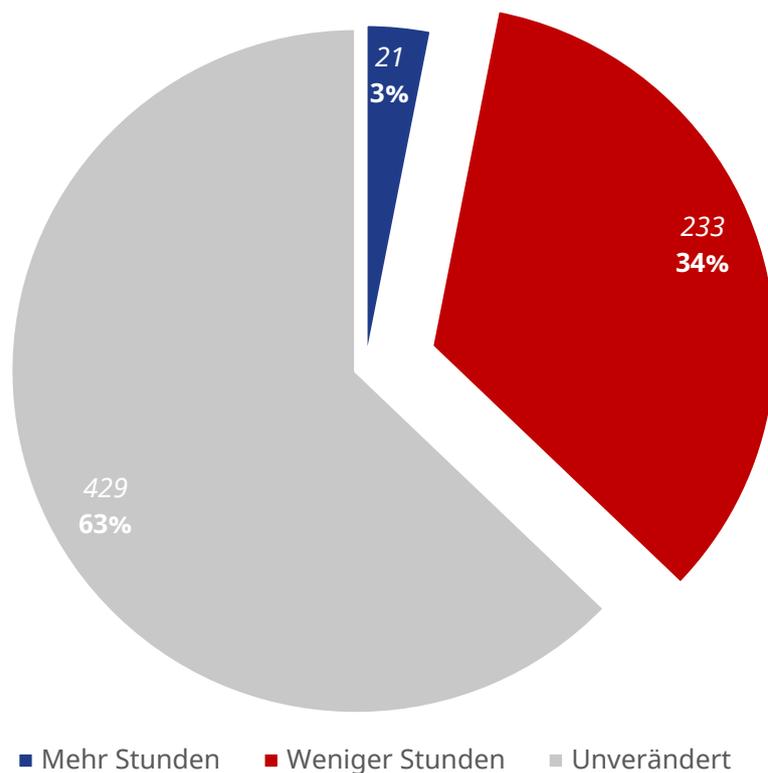


Abbildung 11: Änderungswunsch bzgl. des Ausmaßes der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=683)

Jene Ehrenamtlichen, welche gerne weniger Stunden arbeiten würden, gilt es zu verstehen und ernst zu nehmen, da sonst das Risiko der Beendigung ihres ehrenamtlichen Engagements besteht.

4.2.3 Nähere Betrachtung und Interpretation

In einem ersten Schritt wurde das Stundenausmaß der drei Gruppen (sind mit dem Arbeitspensum zufrieden / würden gerne mehr Stunden arbeiten / würden gerne weniger Stunden arbeiten) gegenübergestellt (Abbildung 12).

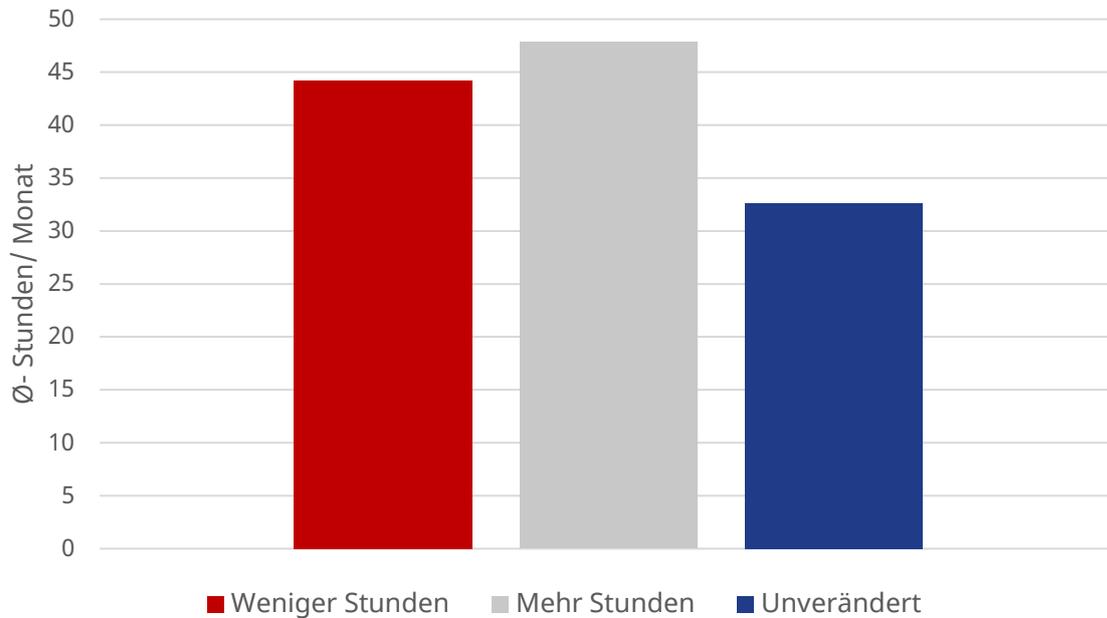


Abbildung 12: Stundendurchschnitt – Intensität Änderungswunsch (n=683)

Die Gruppe derer, die gerne noch mehr Stunden leisten möchte, hat mit 47,8 Stunden pro Monat bereits den höchsten durchschnittlichen Zeitaufwand. Sie sind aber wegen der geringen Zahl an Beobachtungen (n=21) von geringerer Relevanz.

Personen, die weniger Stunden leisten möchten (n=233), haben einen durchschnittlichen Zeitaufwand von 44 Stunden pro Monat, während diejenigen, die unverändert bleiben möchten (n=429) im Schnitt 33 Stunden investieren. Diese Verteilung deutet darauf hin, dass ein höherer aktueller Aufwand häufig mit dem Wunsch nach einer Stundenreduktion korreliert.

Ein weiterer Grund für einen Änderungswunsch der Intensität des ehrenamtlichen Engagements wurde in der Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder vermutet (Abbildung 13).

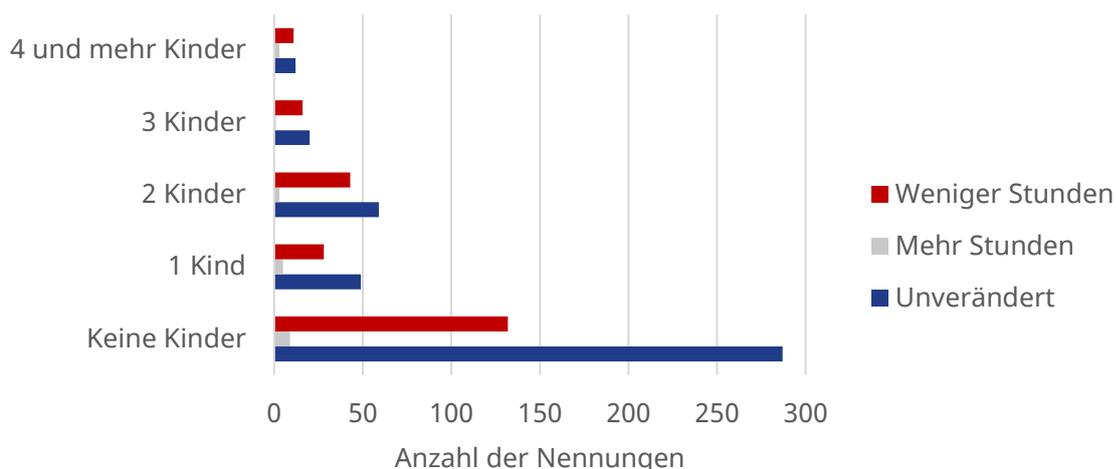


Abbildung 13: Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder – Intensität Änderungswunsch (n=678)

Dies wurde innerhalb der Studie insofern bestätigt, als dass Personen ohne Kinder im eigenen Haushalt sich am häufigsten wünschen, ihr Engagement unverändert beizubehalten. Mit steigender Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder nahm der Anteil jener zu, die die Intensität der ehrenamtlichen Tätigkeit reduzieren möchten. Von einem strategischen Standpunkt aus ist es von besonderer Relevanz, Jungeltern im Ehrenamt zu erhalten, indem Möglichkeiten zur Stundenreduktion geschaffen werden. Denn wenn Eltern ehrenamtlich tätig sind, steigt die Wahrscheinlichkeit für ein ehrenamtliches Engagement der Kinder.

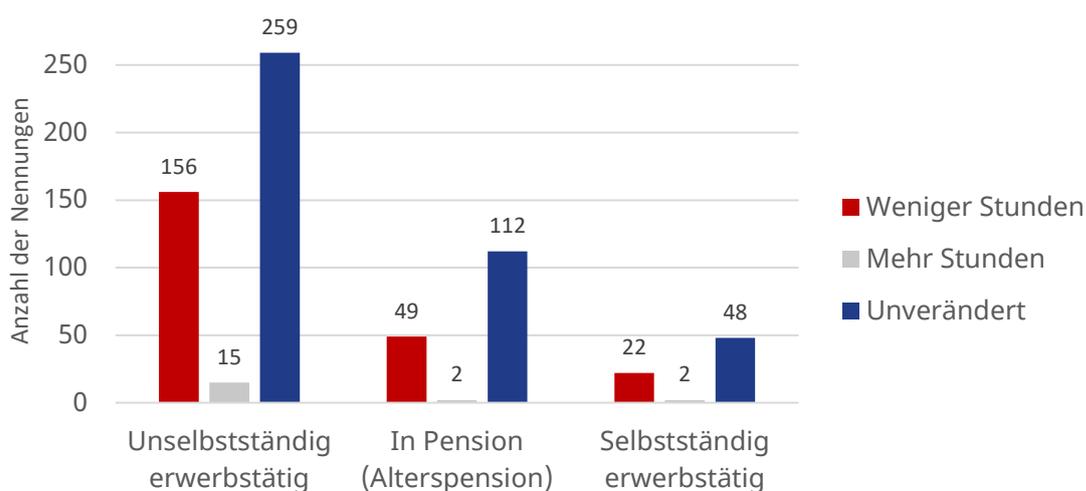


Abbildung 14: Art des Beschäftigungsverhältnisses – Intensität Änderungswunsch (n=665)

Betrachtet man den Änderungswunsch bezüglich der Intensität des ehrenamtlichen Engagements nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (Abbildung 14), wird offensichtlich, dass sich der Wunsch nach einer geringeren Stundenanzahl nicht auf eine bestimmte Anstellungsart beschränkt, sondern Personen in Pension und selbstständig Erwerbstätige (mit 30 bzw. 31 Prozent) beinahe genauso häufig betrifft wie unselbstständig Erwerbstätige (36 Prozent).

Nagel et al. (2020) zeigen, dass Ehrenamtliche, die einen Zeitaufwand von über 300 Stunden pro Jahr aufweisen, weniger zufrieden sind als jene mit einer geringeren Arbeitsbelastung. Zwischen Ehrenamtlichen, die 10 Stunden oder weniger pro Jahr arbeiten, und solchen, die zwischen 11 und 300 Stunden pro Jahr tätig sind, besteht kein signifikanter Unterschied.

Die Art der ehrenamtlichen Tätigkeit hat dabei keinen Effekt auf die Zufriedenheit. Ehrenamtliche in festen Positionen wie Trainer:innen oder Vorstände waren ebenso zufrieden wie Ehrenamtliche ohne fixe Position oder jene in anderen/mehreren Tätigkeitsfeldern.

4.3 Tätigkeitsprofile

4.3.1 Aktuelles Tätigkeitsprofil inkl. sonstige Aufgaben und Stundenausmaß

In Oberösterreichs Sportvereinen finden sich Ehrenamtliche auf allen Ebenen, in allen Funktionen und in der Ausübung unterschiedlichster Tätigkeiten (Abbildung 15). Die Organisation von Veranstaltungen (317), die Betreuung von Wettkämpfen (290) sowie Trainer:innenaufgaben (232) sind unter den besonders häufig verzeichneten Tätigkeiten¹³. Zu beachten ist allerdings, dass sich bedingt durch den Aussendungsmodus (siehe Kapitel 3.3) viele Obleute (n=344, 47 %) unter den Befragten finden.

¹³ Viele der Ehrenamtlichen verrichten für ihren Verein mehr als eine Tätigkeit.



Abbildung 15: Tätigkeitsprofil (Mehrfachnennung möglich) (n=626)

Die einzelnen Aufgaben nehmen unterschiedlich viel Zeit in Anspruch, wobei einige Aufgaben oft von ein und derselben Person wahrgenommen werden.

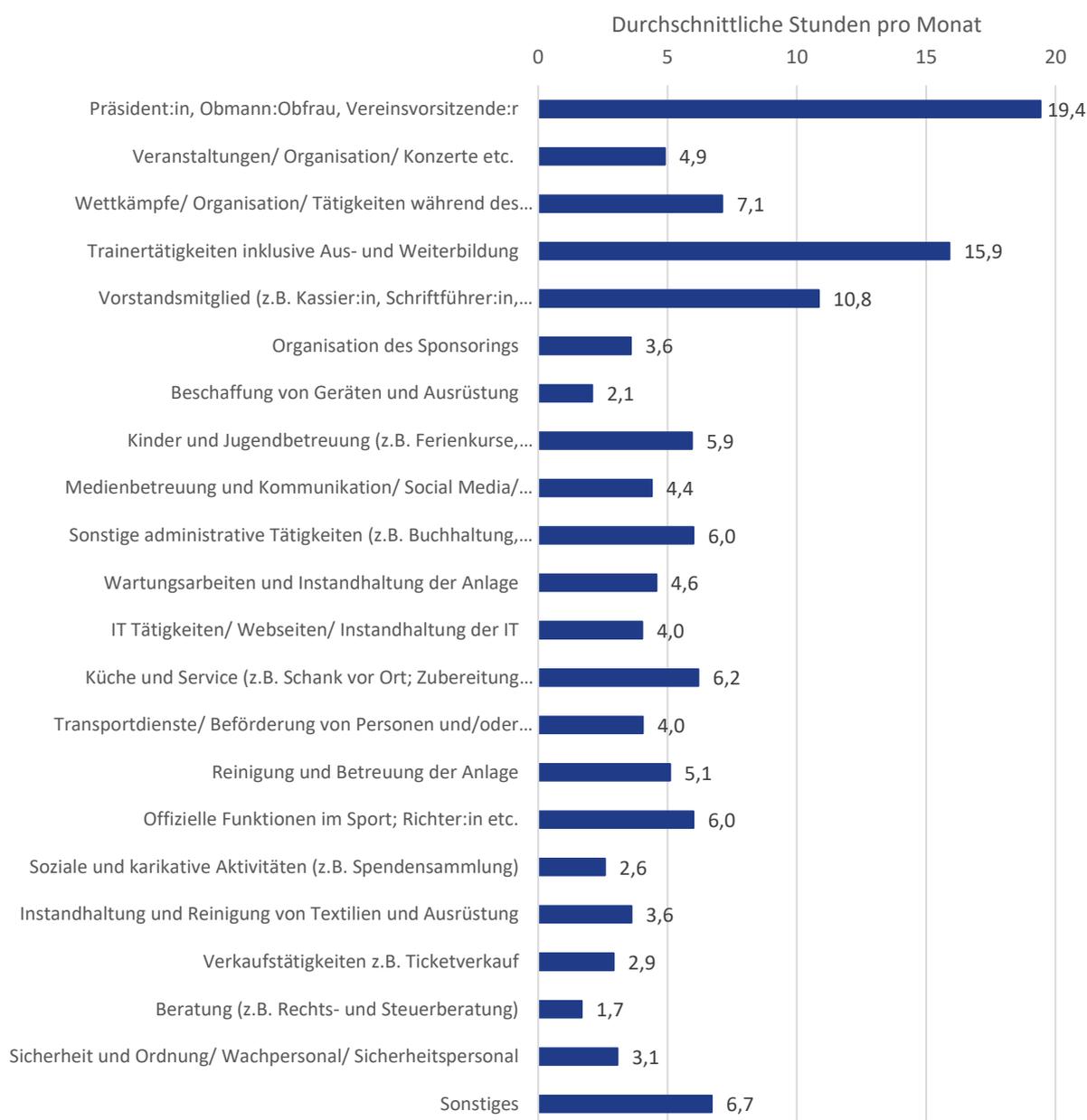


Abbildung 16: Durchschnittliche monatliche Stundenzahl je Tätigkeit (n=626)

Die durchschnittliche monatliche Stundenzahl nach Tätigkeitsfeld (Abbildung 16) zeigt, dass gerade Führungs- und organisatorische Aufgaben, wie die Rolle als Präsident:in, Obmann:Obfrau (fast 20 Stunden) und Trainer:innenaufgaben (ca. 15 Stunden), besonders zeitintensiv sind. Unterstützende und spezialisierte Aufgaben wie Verkaufsaktivitäten, Sicherheitsdienste und beratende Tätigkeiten beanspruchen als Einzeltätigkeiten hingegen deutlich weniger Zeit pro Monat.

Die Liste an zusätzlich genannten Tätigkeiten ergänzend zu den vorab definierten Antwortmöglichkeiten wurde, wie in der Fußnote beschrieben, ausgewertet und ist im Folgenden zusammengefasst.

Ergänzung¹⁴:

Vereinsleitung und Management

- Sektionsleiter:in, Stellvertreter:in
- Vorstandsmitglieder (inkl. Beirat, Obmann:Obfrau, Ehrenpräsident:in)
- Finanz- und Kassenprüfer:in (inkl. Rechnungsprüfer:in, Finanzreferent:in)
- Koordinator:in (Platz, Infrastruktur, Sicherheit)

Sportliche Leitung und Training

- Sportliche:r Leiter:in, Trainer:in (inkl. Nachwuchs- und Kindertrainer:in, Instruktor:in, Übungsleiter:in)
- Sportwart:in und Stellvertreter:in
- Alpinreferent:in, Schwimmwart:in, Materialbeschaffung

Jugendarbeit und Nachwuchs

- Jugendreferent:in, Jugendleiter:in, Jugendtrainer:in
- Nachwuchsleiter:in, Nachwuchskoordinator:in

Öffentlichkeitsarbeit und Medien

- Presse, Öffentlichkeitsarbeit, Social Media
- Medien- und Pressereferent:in
- Marketing und Sponsoring

Eventmanagement und Sonstiges

- Eventmanagement
- Turnwart:in, Kulturreferent:in, Schützenräte

¹⁴ **...sonstiges/Liste/freie Antwort (gilt für die gesamte Umfrage)** - Qualitative Analyse:

- 1) Sichtung und Analyse der Tätigkeiten
- 2) Thematische Kategorisierung
 - Themenblöcke a) gemeinsamen Aufgaben b) Verantwortungsbereiche
- 3) Sortierung innerhalb der Themen
- 4) Filterung und Reduktion - Zusammenfassung oder Entfernung von Redundanzen und Duplikaten

4.3.2 Anzahl der Tätigkeiten

Knapp 80 Prozent der Ehrenamtlichen üben mehr als eine Tätigkeit innerhalb ihres Vereins aus (Abbildung 17). Von denjenigen, die laut eigenen Angaben eine Tätigkeit ausführen (n=121), sind 79 Präsident:in, Obmann:Obfrau, Vereinsvorsitzende:r und weitere 21 Personen sind Mitglieder des Vereinsvorstandes.

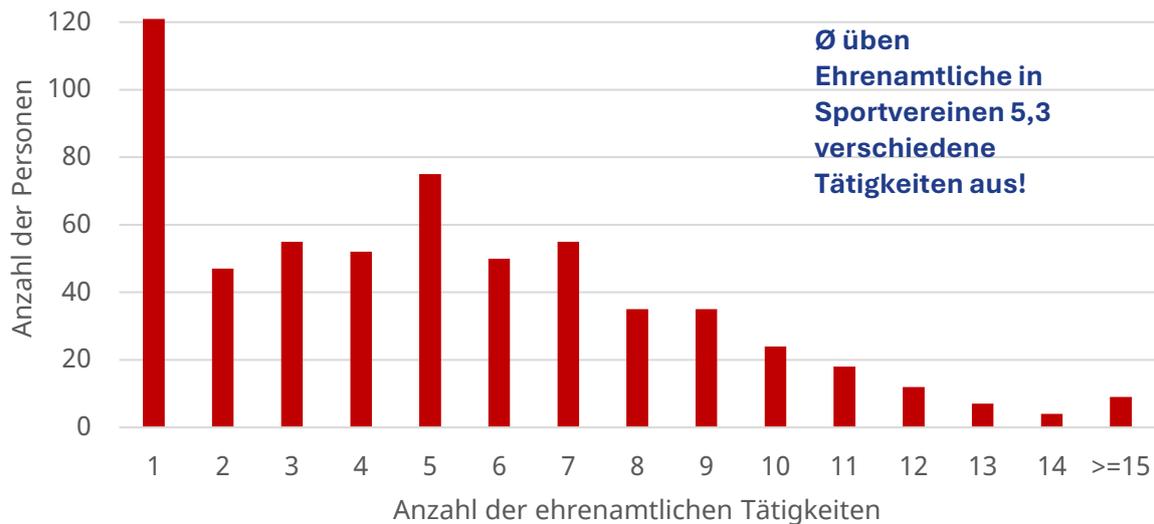


Abbildung 17: Ø - Anzahl der von einzelnen Ehrenamtlichen angeführten Tätigkeiten (n=599)

Mithilfe einer Clustering-Methode¹⁵ konnten häufig vorkommende Kombinationen bestimmter Aufgaben identifiziert werden. Dabei ergeben sich vier bis fünf grobe Cluster (siehe *Tabelle 4*):

1. Tätigkeiten als Präsident:in, Obmann/Obfrau oder Vorsitzende.
2. Tätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, gemischt mit administrativen Tätigkeiten, IT-Tätigkeiten und Medienbetreuung.
3. Trainer:innentätigkeiten gemischt mit Tätigkeiten rund um den Sport, wie Veranstaltungsorganisation, Wettkämpfe, Sponsoring sowie Kinder- und Jugendbetreuung etc.

¹⁵ Hier wurde die Methode des hierarchischen Clusterings angewandt. Als Grundlage für die Analyse diente die Angabe, welche Tätigkeiten eine Person grundsätzlich im Verein ausübt (ja/nein-Antworten je Tätigkeit). Dabei wird mit einer Distanzmatrix erhoben, welche Tätigkeiten unter den Antwortenden häufig gemeinsam angegeben werden (niedrige Distanz) und welche nicht gemeinsam vorkommen (hohe Distanz). Ein iteratives Verfahren fasst nah beieinanderliegende Tätigkeiten zusammen und gruppiert sie. Dieser Prozess wird so oft wiederholt, bis alle Tätigkeiten in einem großen Cluster abgebildet werden können. Auf den jeweiligen Hierarchiestufen werden Gruppierungen sichtbar, in denen die Distanz zwischen den Tätigkeiten gering ausfällt (Cluster), jedoch hohe Distanzen zur jeweils anderen Gruppe beobachtet werden können.

4. Unterstützende Tätigkeiten wie bspw. Verkauf, Küche und Service, Sicherheitsaufgaben, Transportdienste und Spendensammlung
5. (Davon getrennt, aber nah verwandt mit Gruppe 4: Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten der Anlage)

Cluster	Tätigkeiten
1	Präsident:in, Obmann/Obfrau, Vereinsvorsitzende:r
2	Vorstandsmitglied z.B. Kassier:in, Schriftführer:in, Stellvertreter:innen
2	Sonstige administrative Tätigkeiten z.B. Buchhaltung, Mitgliederverwaltung, etc.
2	IT-Tätigkeiten, Webseiten, Instandhaltung der IT
2	Medienbetreuung und Kommunikation, Social Media, Pressearbeit
3	Beschaffung von Geräten und Ausrüstung
3	Veranstaltungen, Organisation, Konzerte, etc.
3	Wettkämpfe, Organisation, Tätigkeiten während des Wettkampfes
3	Organisation des Sponsorings
3	Trainer:innentätigkeiten, inklusive Aus- und Weiterbildung
3	Kinder- und Jugendbetreuung, z. B. Ferienkurse, Trainingslager oder Camps
4	Beratung, z. B. Rechts- oder Steuerberatung
4	Küche und Service, z. B. Schank, vor Ort Zubereitung von Speisen und Getränken
4	Verkaufstätigkeiten, z. B. Ticketverkauf
4	Offizielle Funktionen im Sport, Richter:in, etc.
4	Sicherheit und Ordnung, Wachpersonal, Sicherheitspersonal
4	Transportdienste, Beförderung von Personen und oder Waren
4	Instandhaltung und Reinigung von Textilien und Ausrüstung
4	Soziale und karitative Aktivitäten, z. B. Spendensammlung
5	Reinigung und Betreuung der Anlage
5	Wartungsarbeiten und Instandhaltungen der Anlage

Tabelle 4: Aufgabencluster in Sportvereinen

Addiert man die geleisteten Stunden pro Person in den jeweiligen Gruppen, so ergeben sich die neuen folgenden durchschnittlich geleisteten Stunden pro Monat (Abbildung 18):

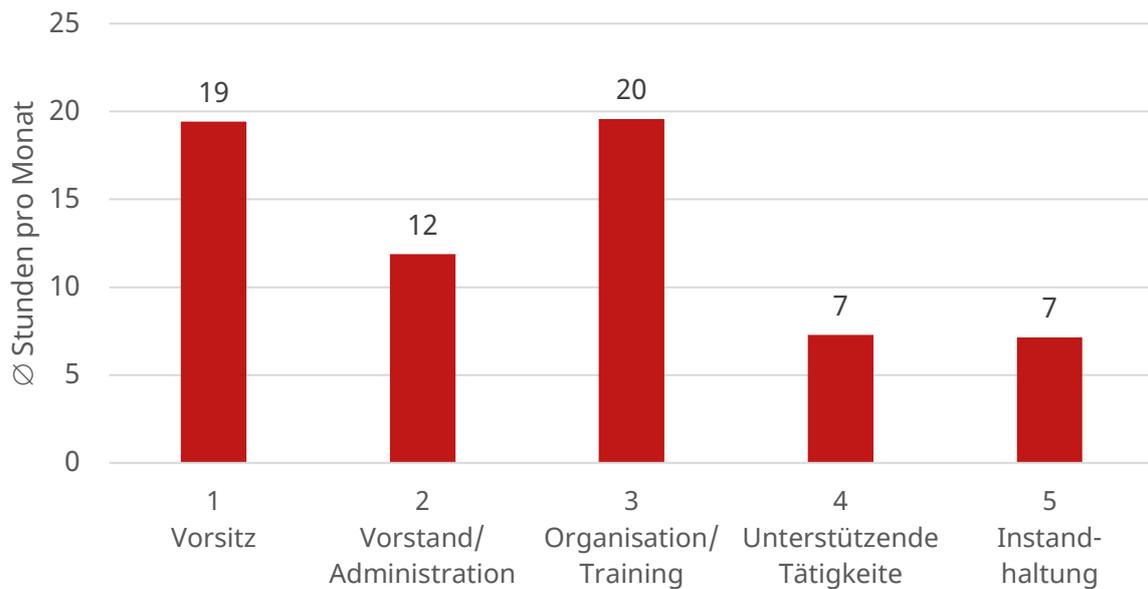


Abbildung 18: Ø – Stunden pro Monat der gruppierten Tätigkeiten von Ehrenamtlichen

Die meisten Stunden werden im Bereich Training, Betreuung und Aufgaben rund um den Sport erbracht (20 Stunden in Gruppe 3), Präsident:innen und Obleute leistend durchschnittlich 19 Stunden pro Monat. Tätigkeiten aus Gruppe 2 (Vorstand und administrative Tätigkeiten sowie IT und Medien) erfordern durchschnittlich 12 Stunden pro Monat und unterstützende Tätigkeiten sowie Instandhaltung und Wartung verlangen den Tätigen durchschnittlich 7 Stunden pro Monat ab.

Durchschnittlich übernehmen Ehrenamtliche 5,3 verschiedene Aufgaben. Die Vielfältigkeit der Aufgaben und die dadurch kumulierten Stunden könnte einen Mitgrund für den obig angeführten Wunsch nach weniger Stunden (siehe 4.2.2), darstellen.

Da Gefahr besteht, dass sich Freiwillige bei andauernder Überforderung gänzlich aus dem Ehrenamt zurückziehen, könnte hier ein strategischer Ansatzpunkt gesetzt werden. Mögliche Ideen dazu reichen von „Ehrenamtsbeauftragten“ (welche zusätzlich zum Wohlbefinden und zur allgemeinen Stimmung im Ehrenamtlichen-Pool auch die Aufgabenverteilung im Blick haben), zu Digitalisierungstools (zur Erleichterung der Kommunikation, was in weiterer Folge die Aufgabenumverteilung erleichtert) bis hin zum „Ehrenamt auf Zeit“ (wo gewisse Aufgaben nach einer vorab definierten Zeit wieder abgegeben werden können bzw. müssen).

4.4 Dauer Mitgliedschaft und Ehrenamt - Recruiting

4.4.1 Mitgliedschaft im Sportverein

Die meisten Befragten gaben an, ihre Vereinsmitgliedschaft zwischen 1993 und 2012 begonnen zu haben (Abbildung 19), wobei besonders viele Eintritte im Zeitraum zwischen 1993 und 2002 zu verzeichnen sind.

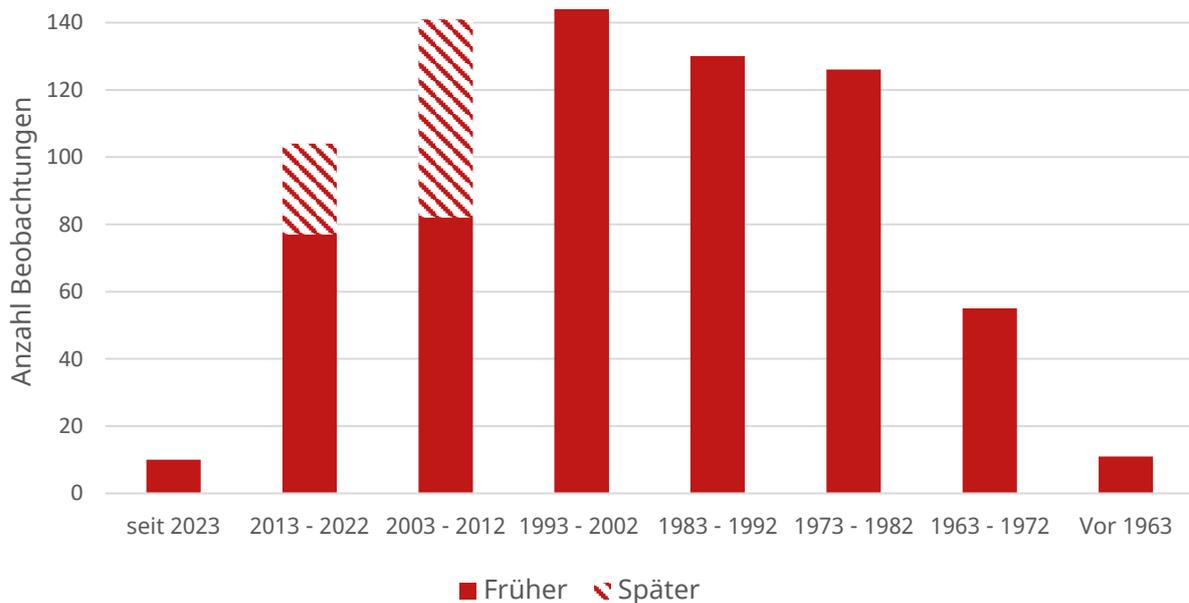


Abbildung 19: Eintrittsjahr-Mitgliedschaft Sportverein (schraffiert - aktuellere 5 Jahre) (n=721)

Um den Effekt von Covid-19 auf die Anzahl neu abgeschlossener Mitgliedschaften darzustellen, wurde der Zeitraum von 2013 bis 2022 in zwei 5-Jahres Blöcke geteilt (zur besseren Einschätzung des Effekts auch in der vorangegangenen Periode).

Während der Pandemie ging, maßnahmenbedingt, die Zahl der Neueintritte zurück. Zuverlässige Aussagen, wie und ob sich die Zahlen erholen werden und wie sich das Vereinsgeschehen entwickeln wird, sind erst in einigen Jahren zu erwarten.

Ein ähnlicher Trend wie zu den Mitgliedschaften zeichnet sich bei den Zahlen zu den ehrenamtlich Tätigen ab (Abbildung 20).

4.4.2 Ehrenamtliches Engagement

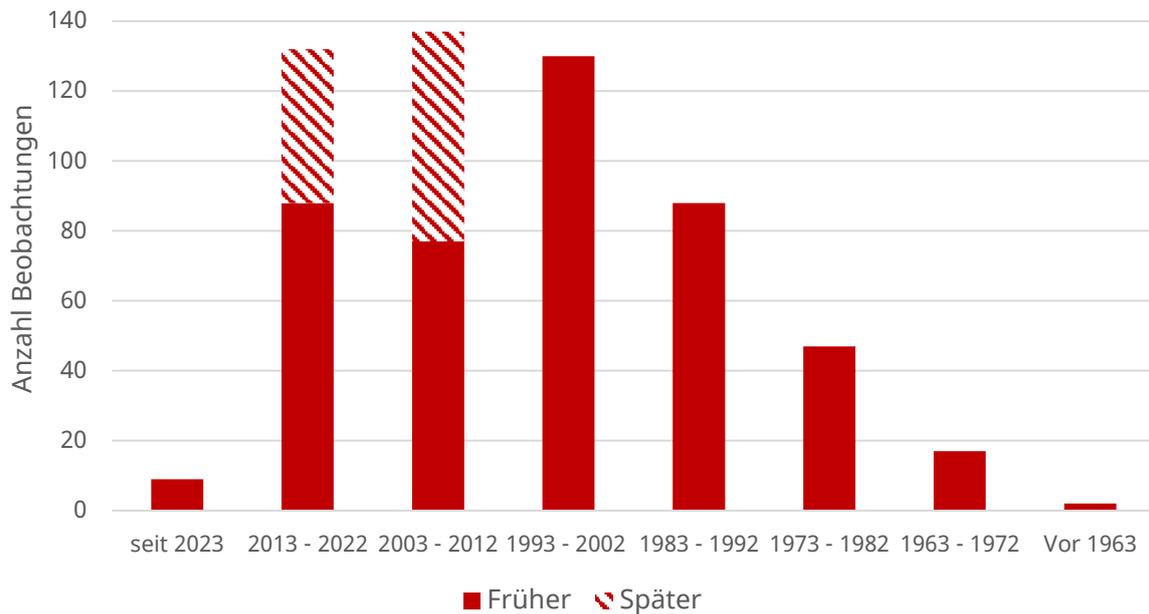


Abbildung 20: Eintrittsjahr - ehrenamtliche Tätigkeit (schraffiert – aktuellere 5 Jahre), (n=562)

Die meisten Teilnehmenden begannen ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten zwischen 1993 und 2012. Einen besonders großen Zuwachs verzeichnete das Ehrenamt in den Jahren 1993 bis 2002. Im Pandemiezeitraum sind zwar neue Ehrenamtliche hinzugekommen, jedoch deutlich weniger als in den früheren Spitzenzeiträumen. Vergleicht man die Zahl der Neuzugänge in den Sportvereinen mit der Zahl der „neuen Ehrenamtlichen“ zeigt sich, dass verhältnismäßig viele ihre Mitgliedschaft im Verein gleich mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit begonnen haben.

4.4.3 Zeitverlauf Mitgliedschaft/Ehrenamt - Interpretation

Stellt man das Eintrittsjahr in den Sportverein dem Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit gegenüber (Abbildung 21), lassen sich folgende Schlüsse ziehen:

- Ungefähr ein Drittel der Ehrenamtlichen beginnt bereits im Jahr des Vereinseintrittes mit mindestens einer ehrenamtlichen Tätigkeit.
- Knapp über die Hälfte beginnt die ehrenamtliche Arbeit innerhalb der ersten fünf Jahre der Mitgliedschaft.

- c) Im Zeitraum von fünf bis zehn Jahren der Vereinsmitgliedschaft entschließen sich deutlich weniger Mitglieder, erstmalig eine ehrenamtliche Tätigkeit zu beginnen – diese Wahrscheinlichkeit nimmt nach einer 10-jährigen Mitgliedschaft weiter ab.
- d) Einige wenige sind ehrenamtlich tätig, bevor sie selbst Sportvereinsmitglied werden. Darunter fallen beispielsweise Jungeltern, die durch die sportliche Aktivität der Kinder ehrenamtlich tätig werden und über diesen Umweg selbst zum (Vereins)Sport finden.

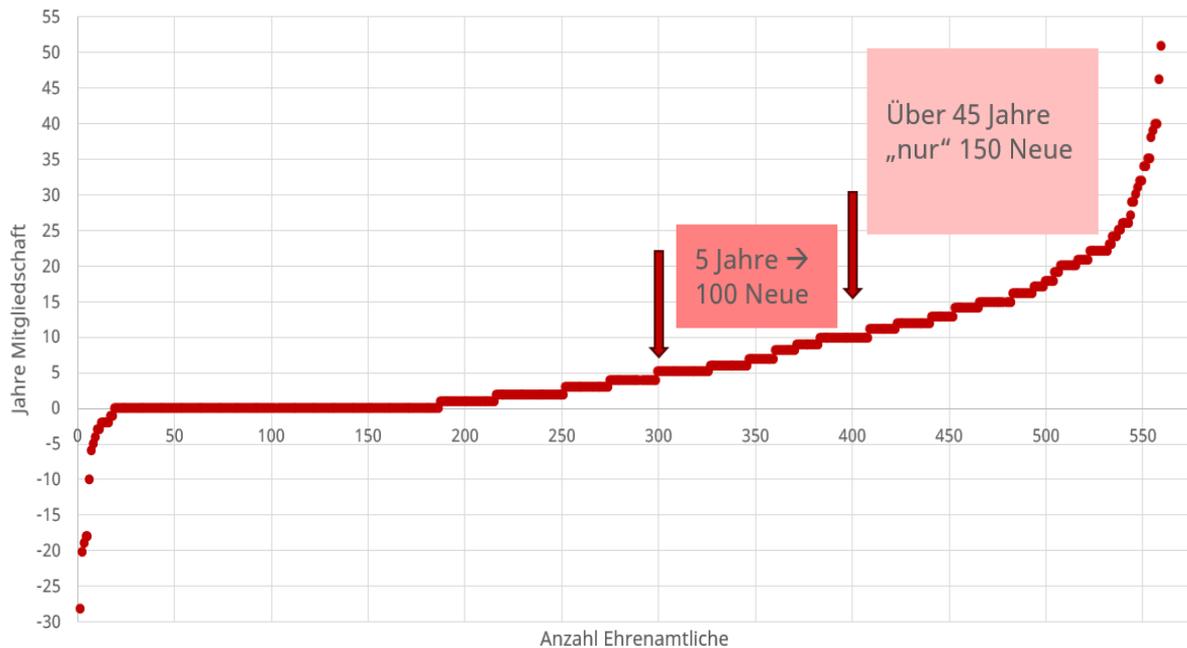


Abbildung 21: Mitgliedschaft im Sportverein – Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=562)

Aus einer strategischen Perspektive heißt das, dass zur „Gewinnung neuer Ehrenamtlicher“ ein Fokus auf die neuen Mitglieder am vielversprechendsten ist. Dennoch ist es nicht ausgeschlossen, auch langjährige Mitglieder fürs Ehrenamt zu motivieren.

Die Kombination Eintrittsjahr bzw. Tätigkeitsbeginn des Ehrenamts und Geburtsjahr zeigt, dass der Beitritt zu einem Sportverein durchschnittlich im Alter von 22 Jahren stattfand. Auch der große Anteil der Personen ab 60 Jahren (Stand 2025) ist im Schnitt bereits mit etwa 25 Jahren in den Verein eingetreten. Mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit haben diese Personen durchschnittlich etwa im Alter von 31 Jahren begonnen. Eine „späte Berufung“ zur Mitgliedschaft bzw. zur ehrenamtlichen Tätigkeit kommt so gut wie nicht vor. Lediglich 1 Prozent der ehrenamtlich aktiven Mitglieder hat erst im Alter von 60+ das Ehrenamt bzw. die Mitgliedschaft gestartet.

4.4.4 Anwerbung zum Verein

Um den „Nachschub“ an Ehrenamtlichen zu gewährleisten, ist es jedenfalls essenziell, kontinuierlich neue Vereinsmitglieder zu gewinnen. Ergebnisse zur Frage nach den Gründen für den Eintritt in den Sportverein (Abbildung 22) zeigen, dass der Hauptgrund „die eigene sportliche Aktivität“ ist, dicht gefolgt vom „Einfluss von Freund:innen und Kolleg:innen“. Der „Einfluss der Familie“ spielt ebenfalls eine wichtige Rolle, ist jedoch im direkten Vergleich weniger entscheidend.

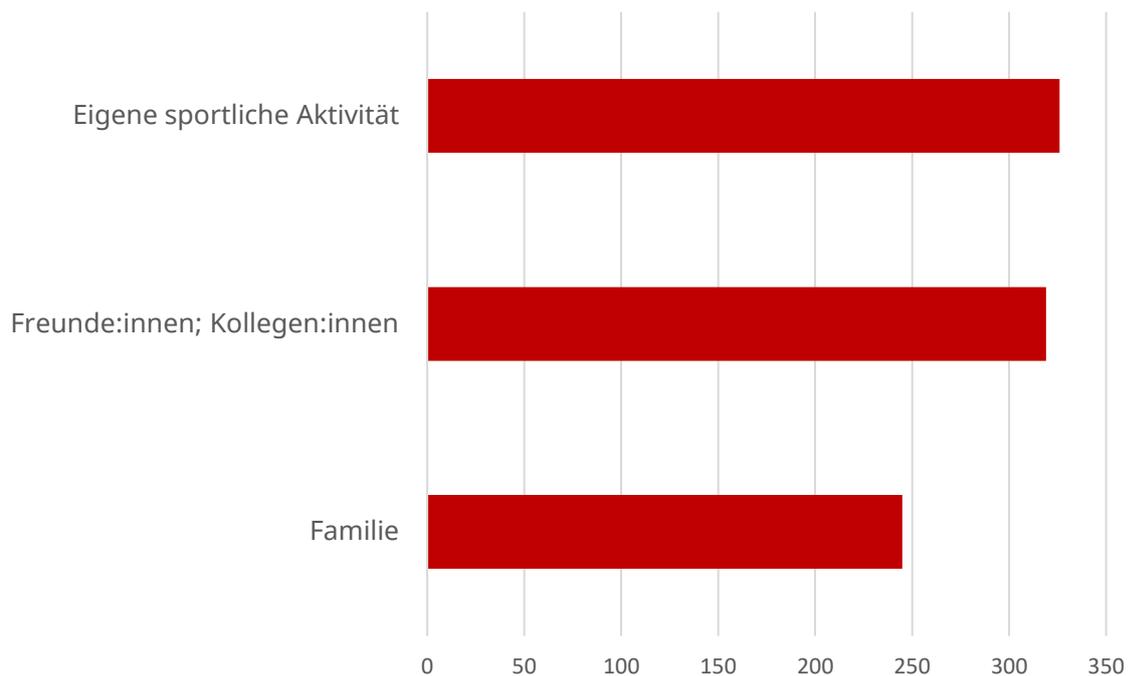


Abbildung 22: Gründe - Eintritt Sportverein (n=726)

Dies verdeutlicht, dass sowohl persönliche sportliche Interessen (welche es unter anderem auch durch den Schulsport zu wecken gilt), als auch das soziale Netzwerk ausschlaggebend dafür sind, ob eine Sportvereinsmitgliedschaft – und in weiterer Folge eine ehrenamtliche Verpflichtung – eingegangen wird. Der starke „Peer-Effekt“ kann dabei strategisch genutzt werden.

Im freien Textfeld wurden noch weitere (teils ähnliche) Gründe für einen Sportvereinseintritt genannt. Diese Gründe zeigen eine Vielfalt an persönlichen Motiven und äußeren Einflussfaktoren. Am häufigsten genannt wurden Schulen und Bildungseinrichtungen (11 Nennungen, darunter: „Vorstellung in der Schule“, „Schulsport“, „Schule/Internat“), eigene

Vereinsgründung oder Gründungsmitglied (10), berufliche oder ehrenamtliche Gründe (8), das soziale Umfeld (6, darunter: „Partner:in“, „Nachbar:in“, „eigene Kinder“), eigenes Interesse oder sportliche Leidenschaft (7) sowie Werbung und externe Einflüsse (5, darunter: „Flyer“, „Werbung“, „Mundpropaganda“).

4.4.5 Rekrutierung, Vereinsgröße und Werbung

Die Befragung bezüglich Herausforderungen im Bereich der Anwerbung neuer Sportvereinsmitglieder und der Rekrutierung neuer Ehrenamtlicher (Fragenblock ausschließlich für Funktionär:innen) führte zu folgenden Ergebnissen (Abbildung 23 & Abbildung 24):

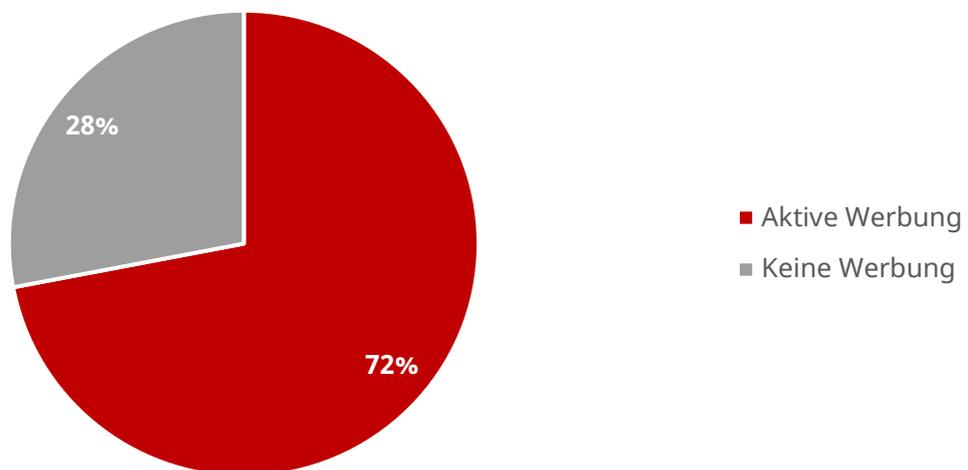


Abbildung 23: Aktive Bewerbung des Ehrenamts? Ja/Nein (n=255)

72 Prozent der Befragten gaben an, dass innerhalb ihres Vereins das Ehrenamt aktiv beworben wird, während 28 Prozent keine aktive Werbung für das Ehrenamt wahrnehmen.

Trotz aktiver Werbung kommt es beim Großteil der Vereine zu Herausforderungen beim Recruiting Ehrenamtlicher. Die Rekrutierung für allgemeine ehrenamtliche Tätigkeiten gestaltet sich laut 74 Prozent aller Angaben als schwierig (190 „Ja“ zu 68 „Nein“). Speziell für die (Nach-) Besetzung von Funktionär:innenpositionen gaben knapp 80 Prozent (205 „Ja“ zu 51 „Nein“) an, dass es zu Herausforderungen komme.

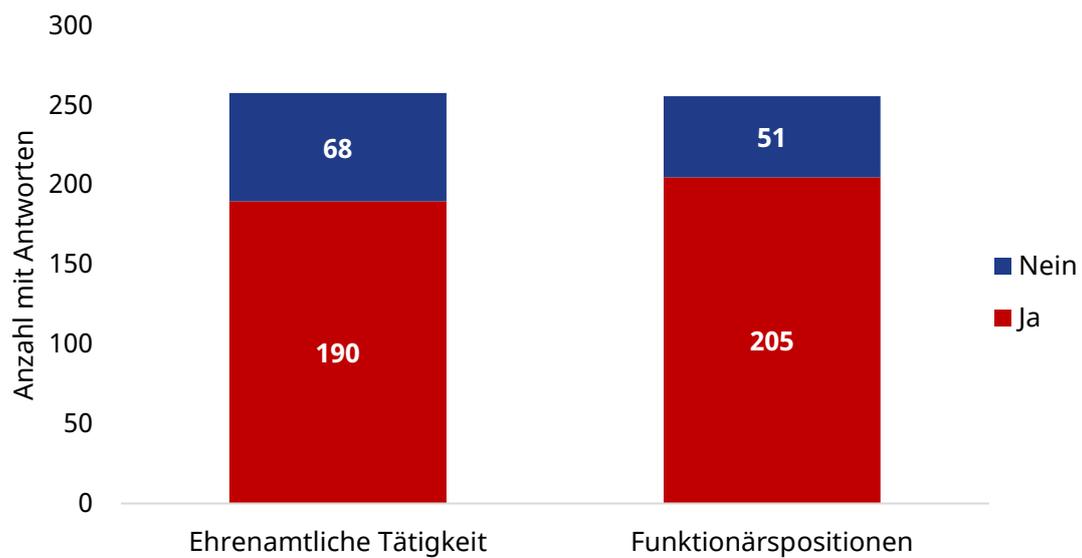


Abbildung 24: Herausforderungen bei der Rekrutierung? (n=258)

Der hohe Anteil an Vereinen, der Werbung für Ehrenamt betreibt, deutet unter einer signifikant positiven Korrelation zwischen der aktiven Werbung und den bestehenden Rekrutierungsproblemen darauf hin, dass Vereine trotz ihrer Bemühungen Schwierigkeiten haben, ausreichend Freiwillige zu finden.

Auffällig ist zudem, dass Rekrutierungsprobleme Ehrenamtlicher mit der Größe des Vereins zunehmen.

4.5 Familiäre Disposition & Peer-Effekt

Wie die Gründe für eine **Vereinsmitgliedschaft** (siehe 4.4.4) zeigen, sind sowohl der Einfluss der Familie als auch der Freund:innen essenziell. Diese spielen weiters eine Rolle bei der Ausübung **ehrenamtlicher Tätigkeiten** und Funktionen.

4.5.1 Familiäre Disposition

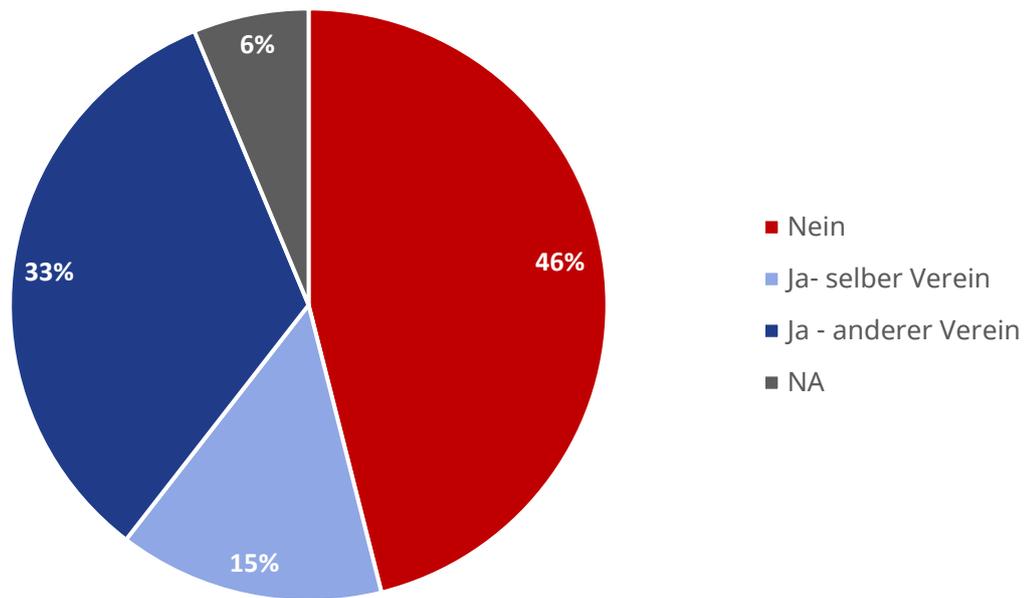


Abbildung 25: Q - Waren oder sind Ihre Eltern ehrenamtlich tätig? (n=688)

Knapp die Hälfte der Befragten (48 Prozent) gab an, dass bereits ihre Eltern ehrenamtlich tätig waren bzw. tätig sind (Abbildung 25). Bei einem Drittel davon (15 % der gesamten Antworten) sind oder waren die Eltern im selben Verein, während 33 % berichten, dass ihre Eltern in einem anderen Verein ehrenamtlich aktiv sind oder waren.

Gibt es Ehrenamtliche (als Vorbilder) innerhalb der Familie, steigt die Chance des ehrenamtlichen Engagements der jüngeren Familienmitglieder.

Verknüpft man dies mit der Beobachtung, dass mit gesteigerter Kinderanzahl häufiger der Wunsch nach weniger Stunden (siehe 4.2.3) auftritt, gilt es mitzudenken, dass eine eventuelle Auf-

gabe des Ehrenamts durch Überlastung negative generationenübergreifende Effekte nach sich ziehen kann.

4.5.2 Peer-Effekt

Die Frage nach der Einstellung gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement durch das soziale Umfeld zeigt, dass sowohl die Familien als auch Freunde überwiegend positiv zur ehrenamtlichen Tätigkeit der Befragten eingestellt sind (Abbildung 26).

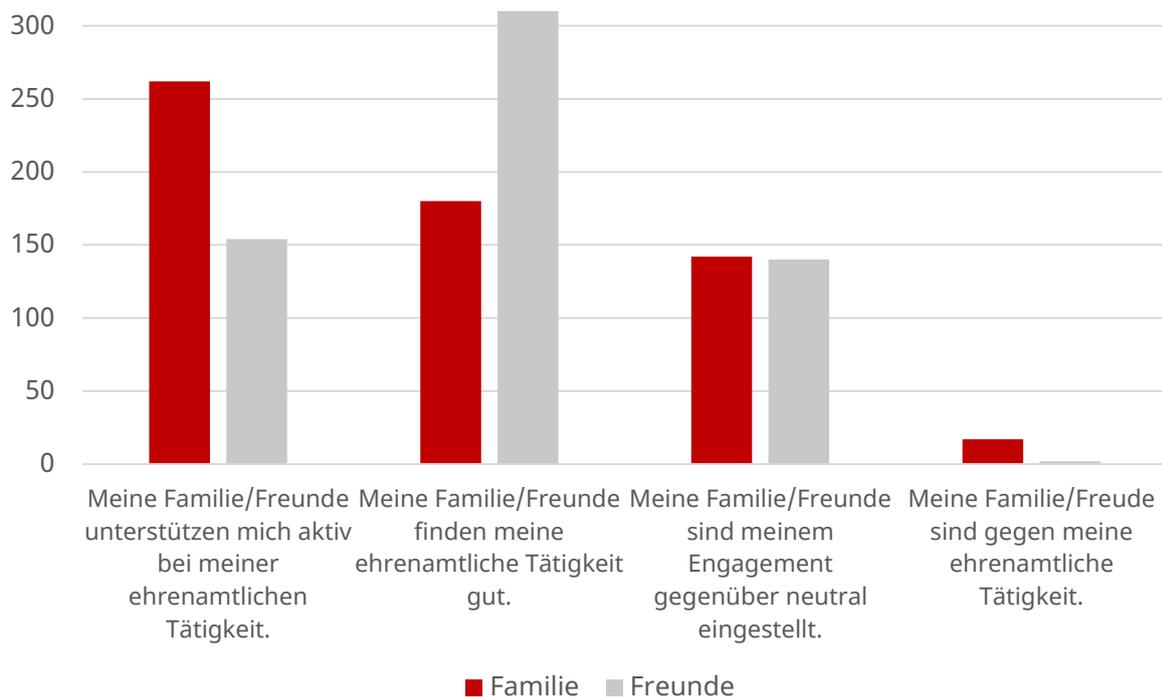


Abbildung 26: Unterstützung ehrenamtlicher Tätigkeit durch Familie und Freund:innen (n=601, n=606)

Beim Großteil der Befragten finden die Familienmitglieder und Freund:innen das ehrenamtliche Engagement positiv und/oder die Befragten erhalten aktive Unterstützung. Nur sehr wenige berichten über eine ablehnende Haltung von Familie oder Freund:innen gegenüber ihrem Engagement. Für die ehrenamtliche Tätigkeit gibt es also einen starken Rückhalt.

4.5.3 Nähere Betrachtung & Strategische Ableitungen

Befragte, welche Unterstützung durch Familie oder Freund:innen bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit erfahren oder deren Engagement positiv bewertet wird, sind im Durchschnitt etwa 30 bis 40 Stunden pro Monat ehrenamtlich aktiv (Abbildung 27).

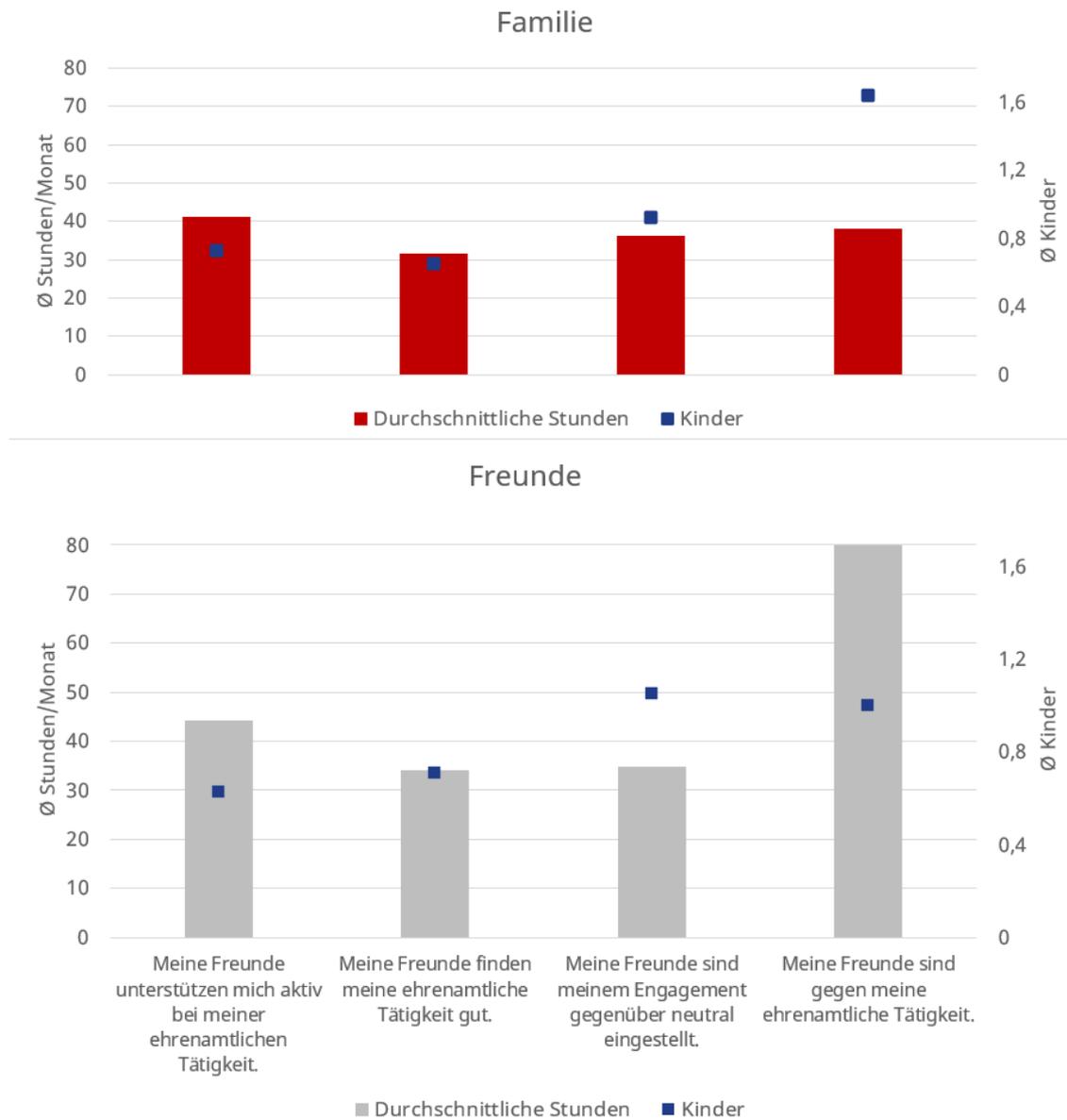


Abbildung 27: Unterstützung durch Familie/ Freunde; Betrachtung Stunden & Kinder (n=579, n=584)

Interessanterweise leisten gerade diejenigen, deren Freund:innen eine ablehnende Haltung gegenüber der ehrenamtlichen Tätigkeit haben, die höchste monatliche Stundenzahl (ca. 60 Stunden/Monat). Eine negative Haltung zum Ehrenamt korreliert außerdem mit einer hohen

Kinderanzahl. Dies könnte darauf hindeuten, dass (zu) stark engagierte Personen mit hoher familiärer Verpflichtung auf weniger Verständnis im Freundes- und Familienkreis stoßen, möglicherweise, weil es durch das Ehrenamt zu Zeitkonflikten kommt.

Dass sich ein freiwilliges Engagement der Eltern positiv auf die Ehrenamtsbereitschaft der Kinder auswirkt, ist wissenschaftlich belegt (Fliaguine et al. 2024). Eltern für Freiwilligenarbeit zu gewinnen und/oder bereits freiwillig engagierte Eltern durch flexible „Arbeitsfelder und -zeiten“ im Ehrenamt zu halten, ist besonders wertvoll und nachhaltig. (Jung-)Eltern durch mangelnde Flexibilität zu verlieren, hat demnach oft einen negativen Effekt für eine zweite Generation. Fliaguine et al. (2024) beobachteten aber auch den reziproken Effekt: Hatten Eltern eine grundsätzlich negative Einstellung zu gesellschaftlichem Engagement, so strahlt dies auf die gesamte Familie ab. Kinder und junge Erwachsene dieser Familien für gemeinnützige Aktivitäten zu gewinnen, ist daher eine besondere Herausforderung. Hierbei können jedoch Peer-Effekte „nachhelfen“. Zumindest was das „prosoziale Verhalten“ gemessen in Form der Spendenbereitschaft angeht, verzeichneten Deng et al. (2024) eine Übertragung des Verhaltens junger Menschen auf ihre Peers. Es wäre daher suboptimal, wenn Freiwillige unter sich blieben, da sie dann ihre prosoziale Einstellung nicht weitergeben können. Schulen und andere Formen der gemeinschaftlichen Freizeitgestaltung könnten daher als „Plattform“ zur Gewinnung neuer (junger) Ehrenamtlicher genutzt werden.

4.6 Motive für ehrenamtliches Engagement

Mehr Personen für Freiwilligenarbeit zu gewinnen, geht prinzipiell auf zweierlei Weise. Zum einen müssen motivierende Faktoren gefördert und zum anderen demotivierende Faktoren bzw. Hemmnisse abgebaut werden.

4.6.1 Motive für das ehrenamtliche Engagement – aktuelle Erhebung

Dass die Motive für ehrenamtliches Engagement meist altruistischer Natur sind, ist in der Literatur vielfach belegt und wird durch die aktuelle Studie bestätigt. Motive wie „Gutes tun“, „Vorbildwirkung“ und „Wissensweitergabe“ werden von einem Großteil der Befragten als besonders wichtig angesehen (Abbildung 28).

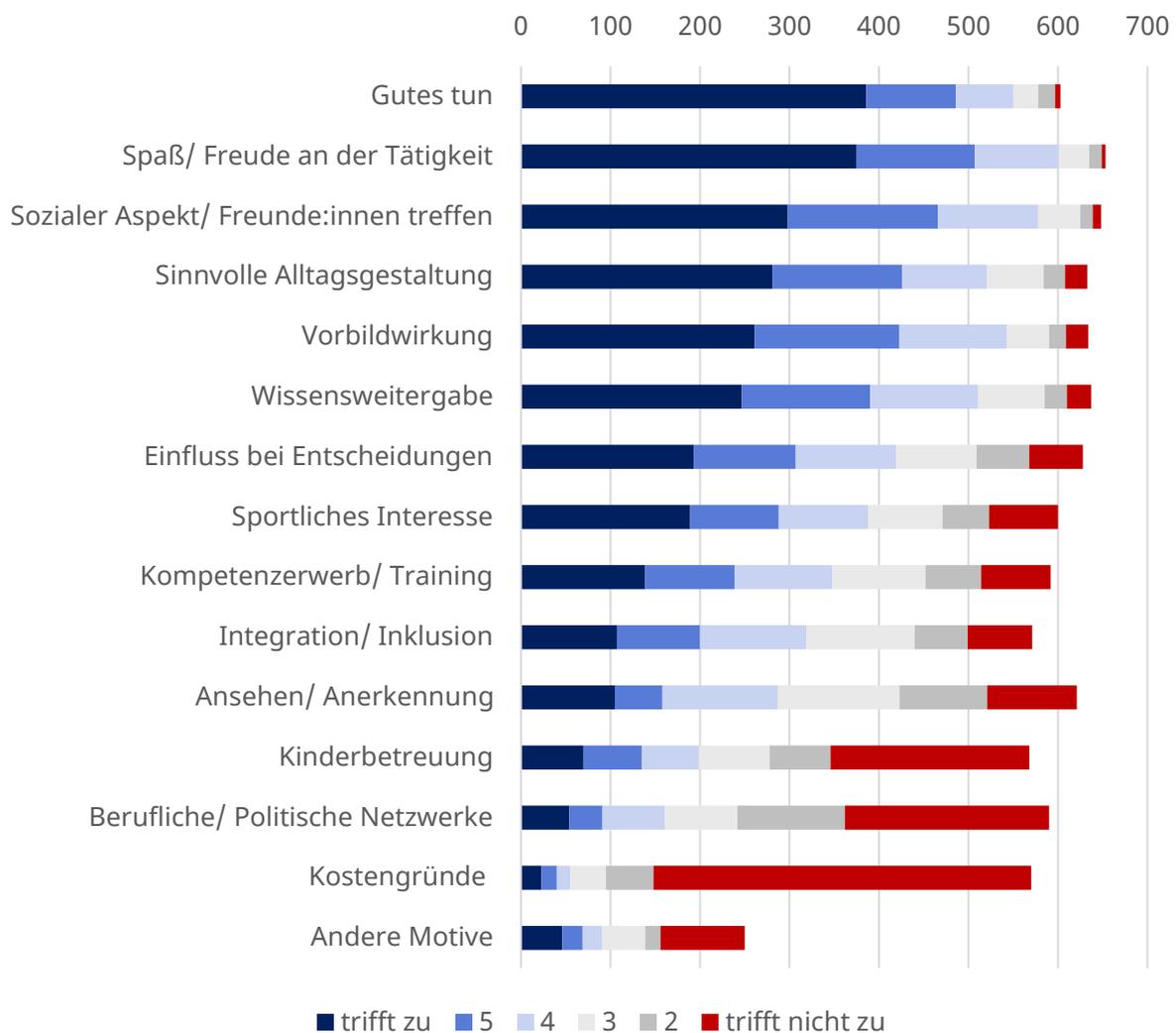


Abbildung 28: Motive für das ehrenamtliche Engagement im Sportverein (n=653)

Weniger relevant als Anreize für ein ehrenamtliches Engagement sind „Kinderbetreuung“, „berufliche/politische Netzwerke“ und „Kostengründe“, die großteils mit „trifft nicht zu“ bewertet wurden. Dies bestätigt, dass altruistische Motive, persönliche Erfüllung und soziale Interaktionen die Hauptanreize für ehrenamtliches Engagement sind.

4.6.2 Überlegungen zu verschiedenen Altersgruppen & Geschlechterunterschieden

Untersuchungen zu Differenzen der Motivatoren hinsichtlich Alter und Geschlecht zeigen (siehe Appendix), dass sich die Motive für das ehrenamtliche Engagement nicht grundlegend unterscheiden. Hypothesen wie beispielsweise „Ansehen/Anerkennung ist wichtiger für Männer/oder in der älteren Generation“ können in unserer Kohorte nicht bestätigt werden.

4.6.3 Was macht die ehrenamtliche Tätigkeit attraktiv?

Überschneidungen zu den „Motiven für ehrenamtliches Engagement“ zeigen sich bei den Aspekten, welche den Befragten an ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit am besten gefallen (Abbildung 29). Führend dabei, waren der „Beitrag zur Gemeinschaft/ zum Sportverein“ sowie „soziale Kontakte/ Gemeinschaft“. Auch der „Beitrag zum sportlichen Erfolg des Vereins“ und die „Arbeit mit Kindern/ Jugendlichen“ werden häufig als positive Komponenten angesehen. Weniger Bedeutung wird den Faktoren „Kostenvorteile“, „soziale Anerkennung“ und „Ausgleich zum Familienleben“ beigemessen.

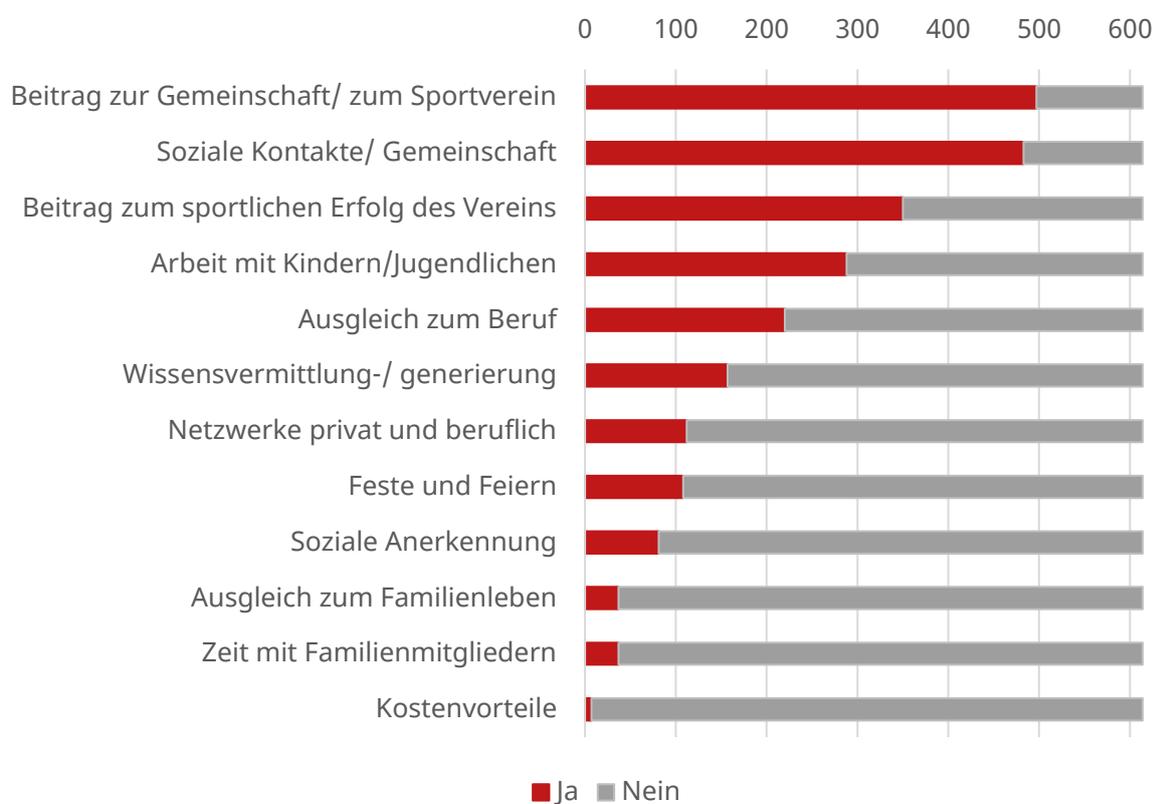


Abbildung 29: Was gefällt Ihnen am meisten an Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit (n=614)

Zur Beantwortung dieser Frage standen den Teilnehmenden maximal drei Nennungsmöglichkeiten zur Verfügung.

4.6.3.1 Positive Auswirkungen

Positive Auswirkungen der ehrenamtlichen Tätigkeit sehen viele in der Erweiterung ihres privaten Netzwerks und dem Erwerb von Kompetenzen (Abbildung 30). Einflüsse auf das berufliche Netz-

werk und die Karriereentwicklung spielen eine geringere Rolle. Dieses Ergebnis ist teilweise der Altersverteilung der Teilnehmenden zuzuschreiben.

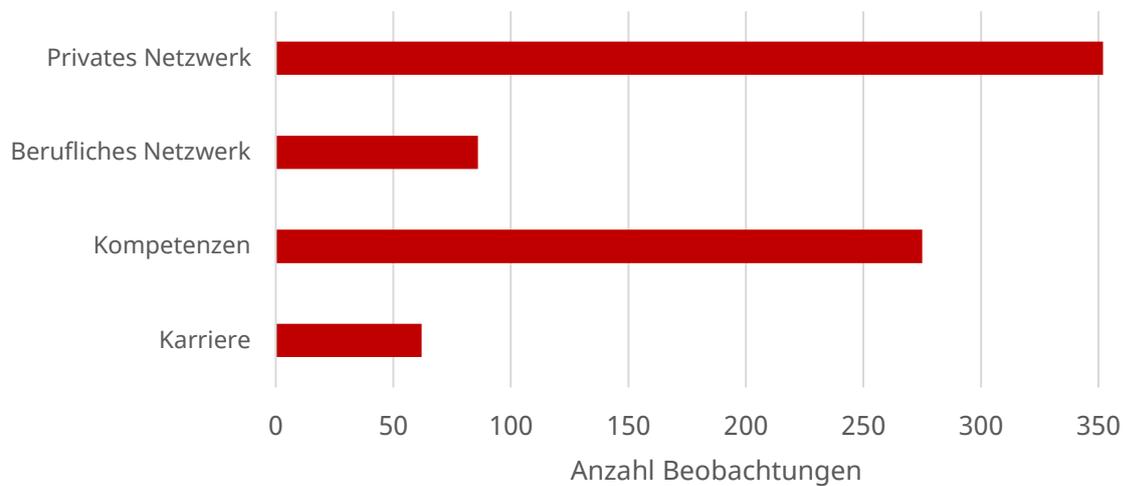


Abbildung 30: Positive Auswirkungen der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=605)

Zusätzlich genannte Vorteile¹⁶ umfassen die persönliche Entwicklung, soziale Beziehungen und Freundschaften, die Entwicklung des Vereins sowie positive Effekte auf Familie und Gesundheit. Der Kompetenzerwerb und ein Ausbau des sozialen Netzwerks sind zentrale Vorteile des ehrenamtlichen Engagements.

4.6.3.2 Kompetenzen und Fähigkeiten

Besondere Verbesserungen im Bereich der Kompetenzen werden von Ehrenamtlichen (Eigenwahrnehmung) zum Thema „sportliche-“, „soziale/interkulturelle-“ und „Führungskompetenzen“ (Abbildung 31) wahrgenommen. Ebenso ausgebaut werden fachliche und sprachliche Kompetenzen sowie die Kritikfähigkeit. Die Entwicklung der Kritikfähigkeit ist insofern von Interesse, als dass sie eine positive Feedback-Loop erlaubt und sich somit die

¹⁶ Sonstiges:

Entwicklung/ Bildung: „Persönliche Entwicklung/ Weiterbildung“, „Studienzusammenhang“

Soziale Beziehungen und Freundschaften: „Freundschaften“, „Viele schöne gemeinsame Turnstunden und gemeinsame Zeit“

Vereins- und Leistungsentwicklung: „Aufbau einer Leistungsriege“, „Vereinsentwicklung“

Familie und Gesundheit: „Familie (Kinder) im Verein aktiv“, „Gesundheit“

Entwicklung aller anderen Kompetenzen unterstützt. Ebenso erfreuliche Veränderungen konnten bei den Skills „Initiative ergreifen“ und „Selbstvertrauen“ beobachtet werden.

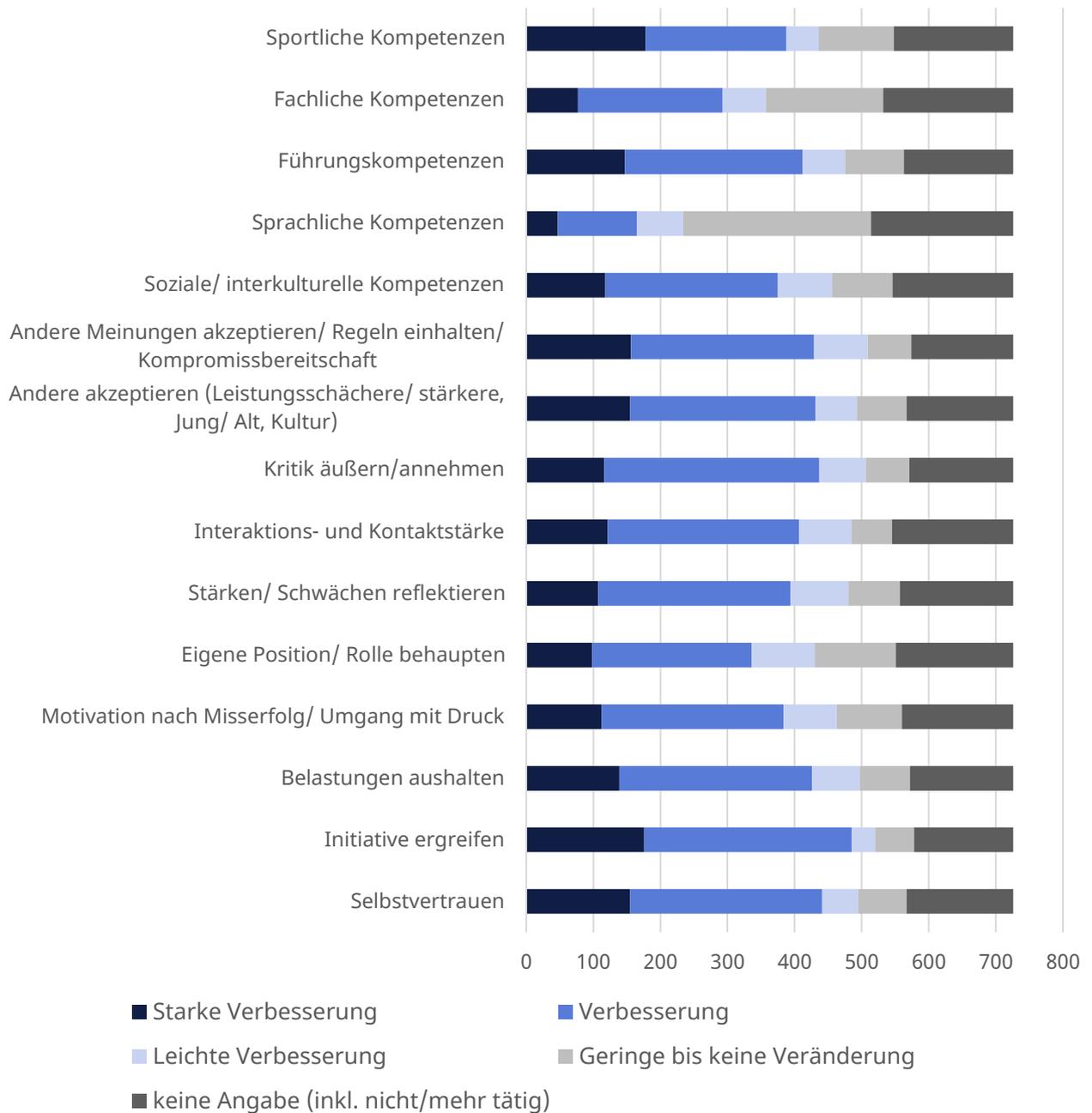


Abbildung 31: Kompetenzen und Fähigkeiten, die im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit erworben/ausgebaut wurden (n=726)

Die ehrenamtliche Tätigkeit im Verein kann somit wesentlich zur Kompetenzentwicklung beitragen. Die erworbenen Kompetenzen werden jedoch nicht ausschließlich innerhalb der Ausübung

der ehrenamtlichen Tätigkeit genützt, sondern finden zudem im privaten und beruflichen Umfeld Anwendung.

4.6.4 Art der Anerkennung

Die im Rahmen der Umfrage erhobene „erwünschte Art der Anerkennung“ (Abbildung 32) zeigt, dass vielen Ehrenamtlichen ihr Engagement eine Herzensangelegenheit ist und jegliche Art der Anerkennung somit eine untergeordnete Rolle einnimmt.

Zusätzliche finanzielle Mittel oder Förderungen für Sportvereine werden ebenfalls häufig als erwünschte Anerkennung genannt. Vergünstigungen und Ehrungen stoßen hingegen auf ein geringeres Interesse, Ehrungen/ Auszeichnungen finden die geringste Zustimmung (83 Ja / 531 Nein).

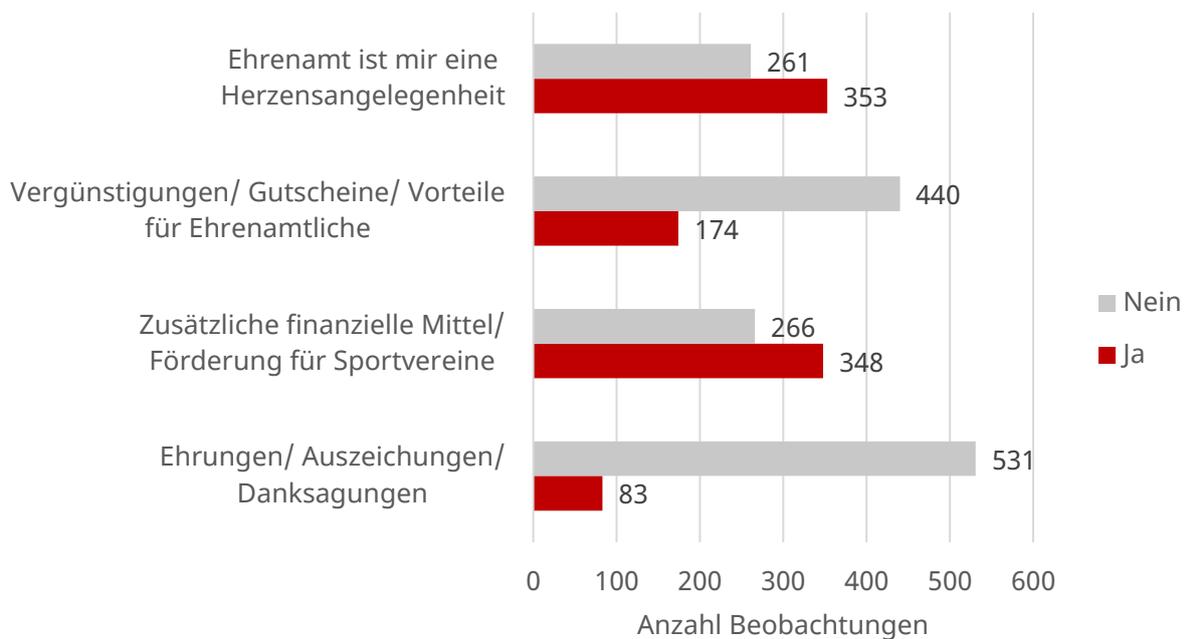


Abbildung 32: Erwünschte Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit (n=614)

Weitere gewünschte Anerkennungen¹⁷ umfassen weniger Bürokratie, steuerliche Vorteile, mehr finanzielle Unterstützung, Unterstützung bei der Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und besondere Unterstützung der Jugendarbeit.

¹⁷ Bürokratie und Steuern: Weniger Bürokratie/Bürokratieabbau, Steuerliche Vorteile/reduzierte Sozialversicherungsbeiträge, Vereinfachung von Steuerangelegenheiten und Förderanträgen

Anerkennung nach Geschlecht

Betrachtet man die „erwünschte Art der Anerkennung“ nach Geschlecht (Abbildung 33 & Abbildung 34), zeigt sich für unsere Kohorte ein ähnliches Bild. Ihr Engagement ist für viele weibliche und noch mehr männliche Ehrenamtliche eine Herzensangelegenheit. Die Akquise zusätzlicher finanzieller Mittel sowie Förderungen für die Sportvereine erhielten von beiden Geschlechtern die höchste Zustimmung. Vergünstigungen, Gutscheine und Vorteile für Ehrenamtliche werden häufiger von Frauen als wünschenswerte Anerkennung gesehen. Ehrungen und Auszeichnungen haben beiden Geschlechter wenig als Wunsch angegeben, was vielleicht auf die Datenerhebung durch Selbsteinschätzung der Teilnehmenden zurückgeführt werden kann.

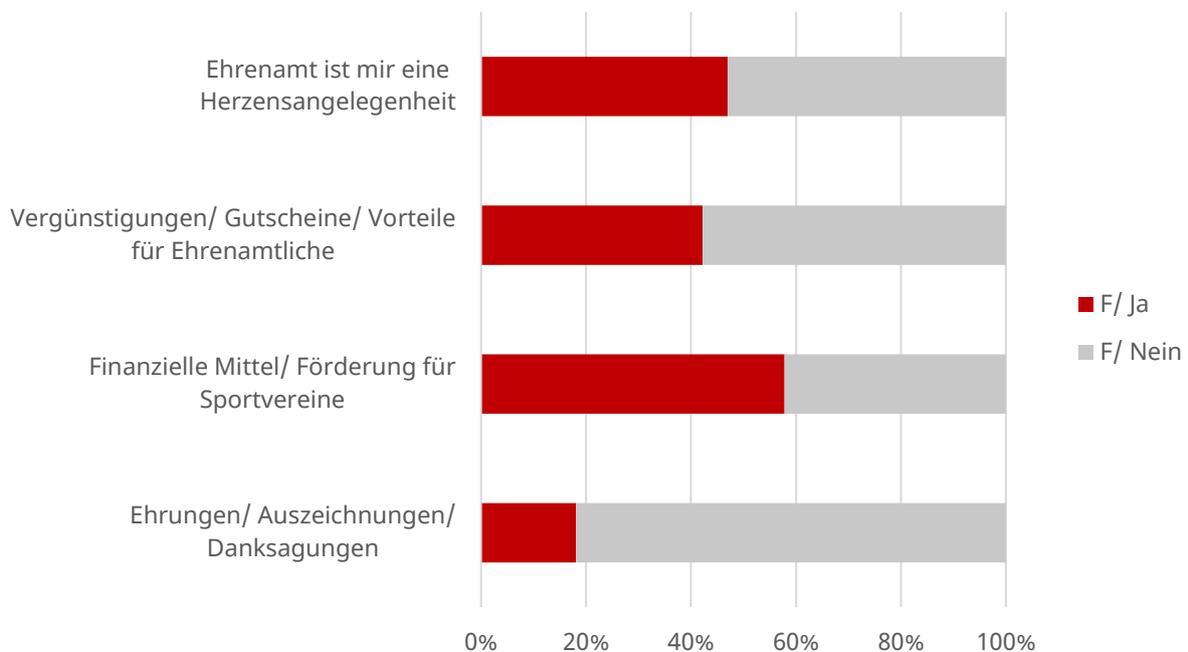


Abbildung 33: Erwünschte Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit; Weiblich (F) (n=83)

Anerkennung und Ehrungen: Ehrungen auch für langjährige Helfer im Hintergrund, Gleichberechtigte Chancen für kleine Vereine, Wertschätzung statt bloßer Worte

Finanzielle und strukturelle Unterstützung: Finanzielle Unterstützung der Vereine (durch Politik und Private), Förderung von Sportler auf breiter Basis, z.B. durch Unterstützung bei Traineranstellungen

Ad ¹⁰: Förderung des Ehrenamts: Motivation zur Übernahme ehrenamtlicher Tätigkeiten, Persönliche Weiterentwicklung durch das Ehrenamt, Zeitvergütung/ Zeitgutschriften für ehrenamtliche Arbeit

Jugendarbeit und gesellschaftlicher Zusammenhalt: Förderung des Jugendeinsatzes, Gesellschaftlicher Zusammenhalt durch Ehrenamt

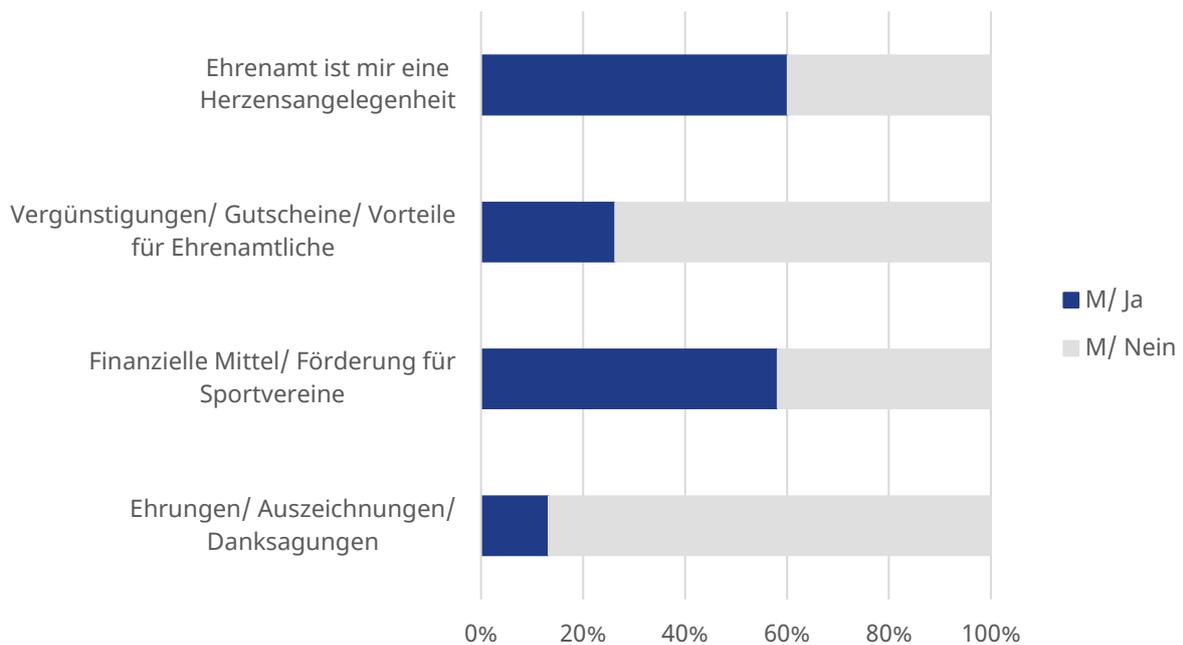


Abbildung 34: Erwünschte Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit; Männlich (M) (n=414)

Anerkennung nach Geburtsjahr

Zur Überprüfung der Annahme, dass Ehrungen bei der älteren Generation einen hohen Stellenwert einnehmen und dieser mit abnehmendem Alter sukzessive abnimmt, wurde die erwünschte Art der Anerkennung für die einzelnen Altersgruppen (10-Jahres Kategorien, siehe Abbildung 35) berechnet und dargestellt. Das Ehrenamt wird über alle Altersgruppen hinweg als Herzensangelegenheit betrachtet. Vergünstigungen und Vorteile für Ehrenamtliche werden am ehesten von den von 1981 bis 2000 Geborenen geschätzt, während zusätzliche finanzielle Mittel und Förderung für Sportvereine vor allem von Befragten aus den Jahren 1971 bis 1990 als besonders relevant angesehen werden.

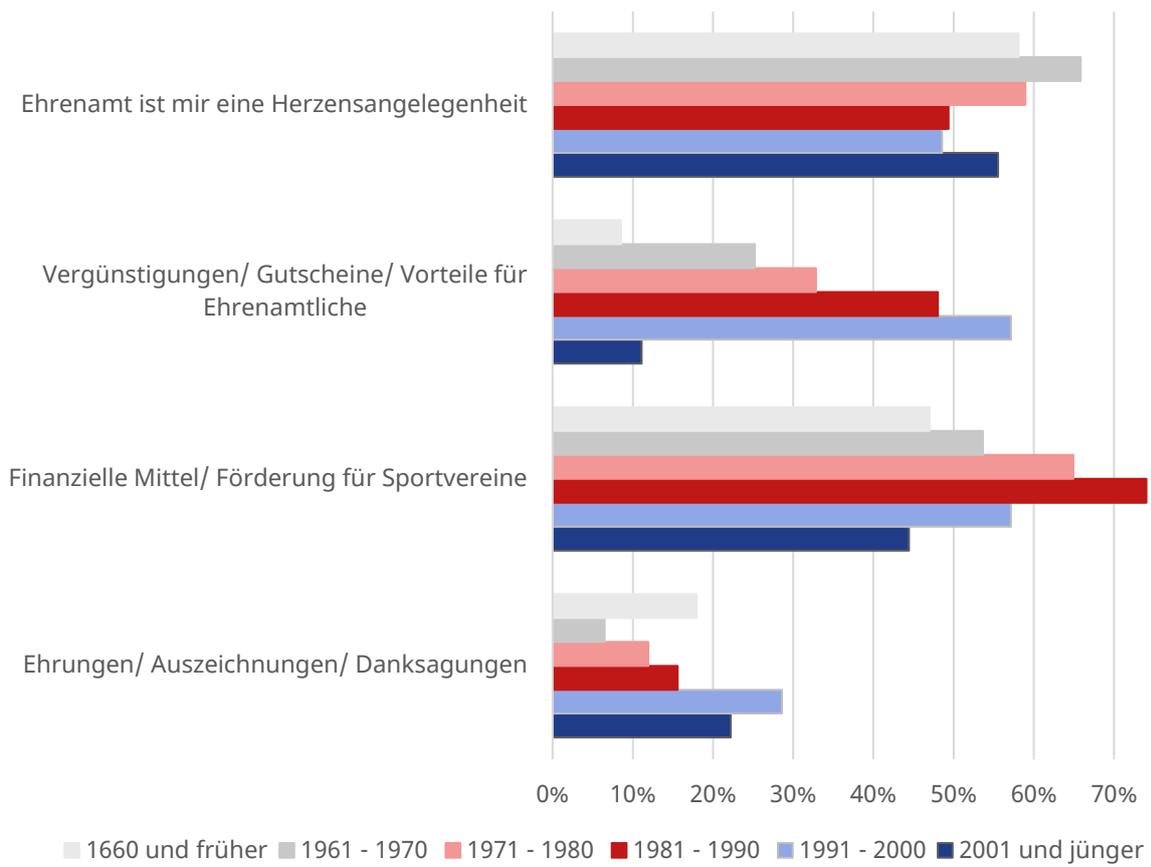


Abbildung 35: Erwünschte Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit nach Alter (n=495)

4.7 Herausforderungen

4.7.1 Faktoren, welche eine ehrenamtliche Tätigkeit erschweren

Die ehrenamtliche Arbeit bringt auch Herausforderungen mit sich. Was genau von den Antwortenden als kritisch wahrgenommen wird, wurde sowohl für die Gesamtheit aller Ehrenamtlichen (persönliche Sichtweise) erhoben sowie, in einem speziellen Fragenblock, von den Funktioniär:innen (Vereins-sichtweise).

Allgemeine Sicht

Sehr häufig wird innerhalb der allgemeinen Befragung von einem Mangel an personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen berichtet (Abbildung 36).

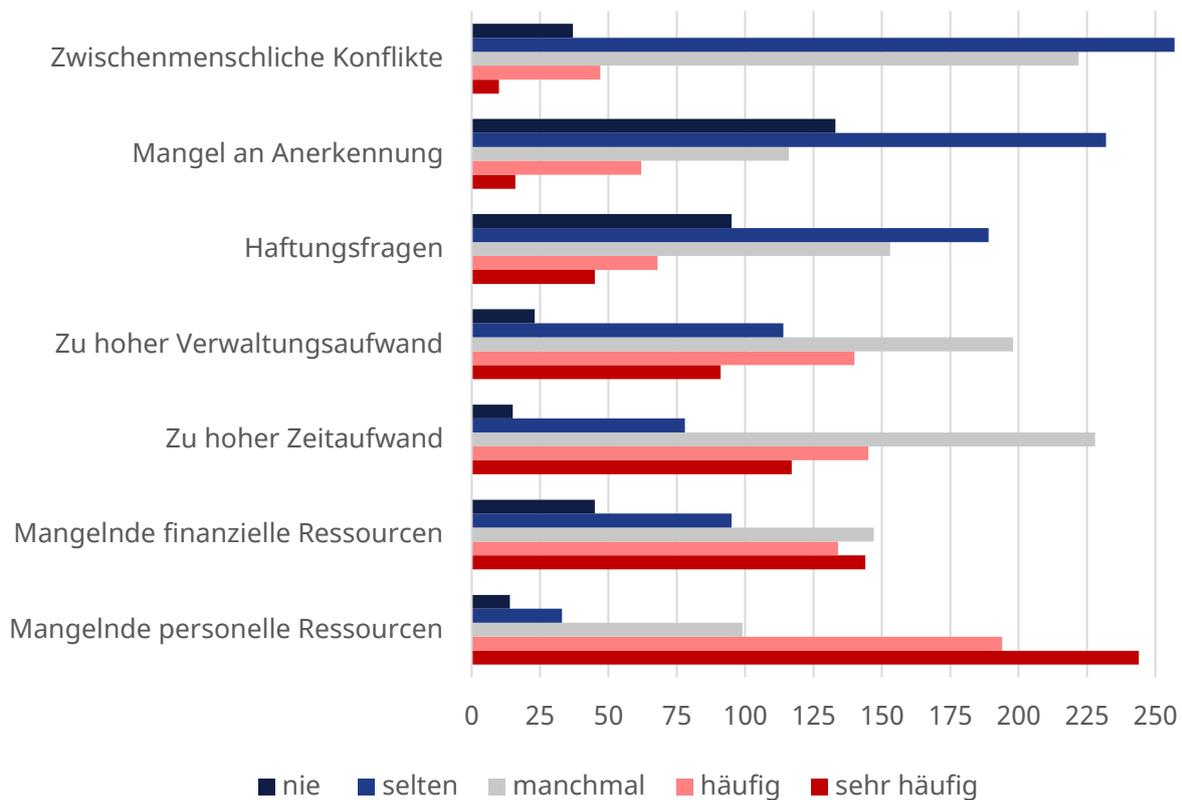


Abbildung 36: Herausforderungen bei der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeiten (n~600¹⁸)

¹⁸ Die Zahl der Rückmeldungen schwankt zwischen den einzelnen Kategorien

Zwischenmenschliche Konflikte und ein Mangel an Anerkennung scheinen eine vergleichsweise geringe Rolle zu spielen.

Aus Sicht der Funktionär:innen

Aus Sicht der Funktionär:innen liegen die größten Herausforderungen im Zeitaufwand (96 Prozent) und der Unvereinbarkeit der ehrenamtlichen Tätigkeit mit Beruf (55 Prozent) oder Familie (57 Prozent). Knapp die Hälfte der Funktionär:innen sehen Haftungsfragen (49 Prozent) als eine Herausforderung, was wiederum die Gewinnung neuer Funktionär:innen erschwert. Das Gefühl fehlenden Know-hows wird von 23 Prozent als bedeutendes Hindernis wahrgenommen. Fehlende Anerkennung und unzureichende Vorbereitung für die angestrebte Funktion spielen mit respektive 8 Prozent und 7 Prozent eine weniger prominente Rolle (Abbildung 37).

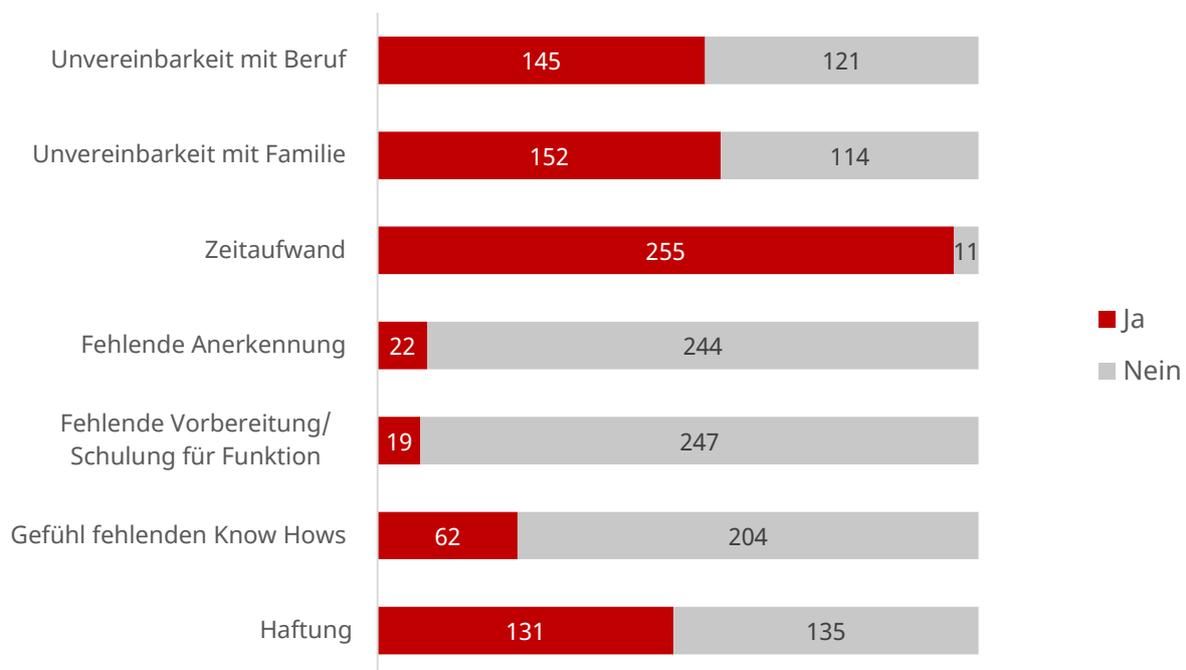


Abbildung 37: Herausforderungen - Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten; Funktionärssicht (n=266)

Die Korrelationsmatrix (Abbildung 38) zeigt Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Herausforderungen, denen im Zuge der ehrenamtlichen Tätigkeit begegnet wird aus Sicht der Funktionär:innen. Besonders stark korreliert dabei die Unvereinbarkeit mit dem Beruf mit der Unvereinbarkeit mit dem Familienleben. Diese korreliert, wenig überraschend, signifikant mit dem Zeitaufwand. Ebenso unvereinbar mit der „Familie“ ist das Thema der Haftung. Fehlendes

Know-how zeigt eine positive Korrelation (jedoch nicht signifikant) mit fehlender Vorbereitung bzw. Schulungen für bestimmte Funktionen.

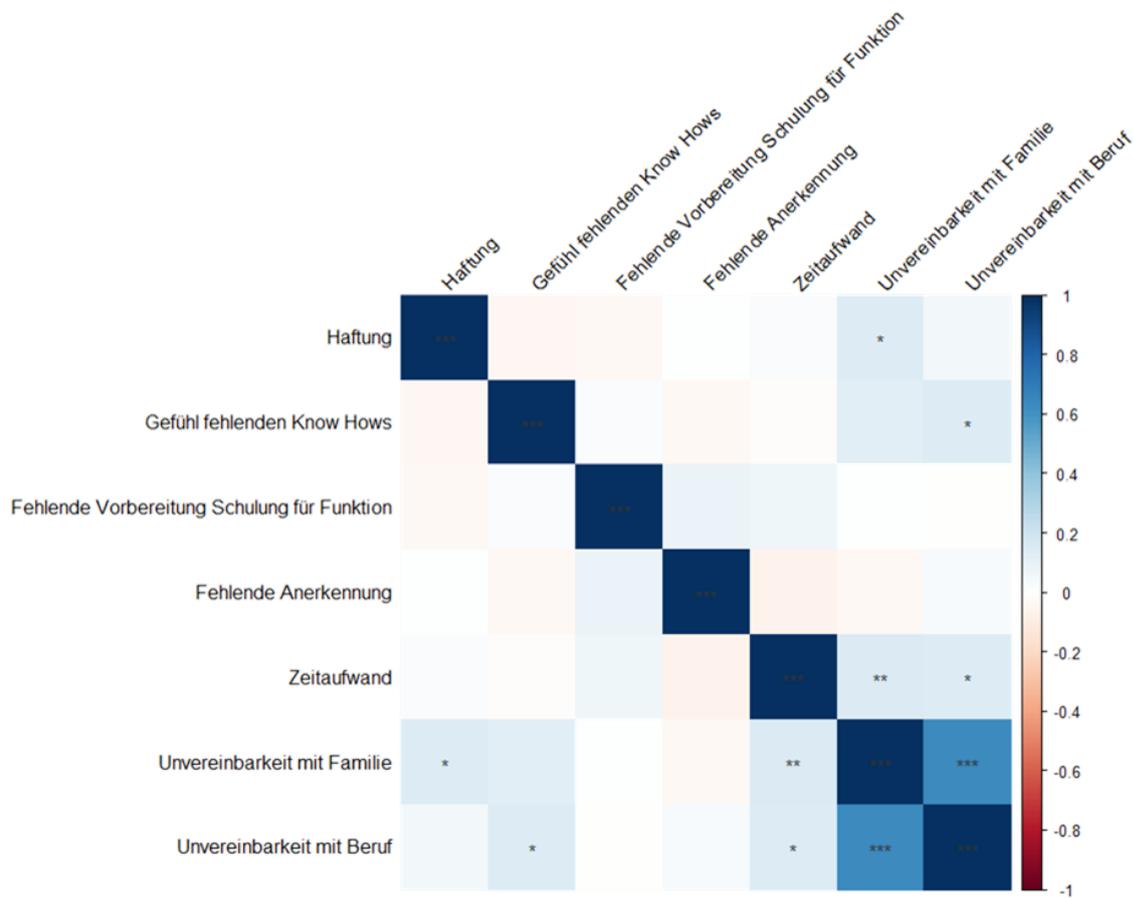


Abbildung 38: Korrelation zwischen den einzelnen Herausforderungen (n=266)

Eine Evaluierung des Bildungsangebots im Vereinswesen mit anschließender Anpassung an aktuelle Anforderungen könnte von Vorteil sein.

4.7.2 Wurde die ehrenamtliche Tätigkeit pausiert/beendet?

Nicht alle Ehrenamtlichen sind ohne Unterbrechung als solche tätig (Abbildung 39). Die Mehrheit der Befragten (536 Personen) haben ihr ehrenamtliches Engagement jedoch ohne Unterbrechung ausgeübt. 45 Personen gaben an, dass sie während ihres Engagements eine oder mehrere Pausen eingelegt haben, während nur 11 Personen ihr Engagement vollständig beendet haben. Dies deutet auf eine hohe Kontinuität und langfristige Bindung der Ehrenamtlichen hin.

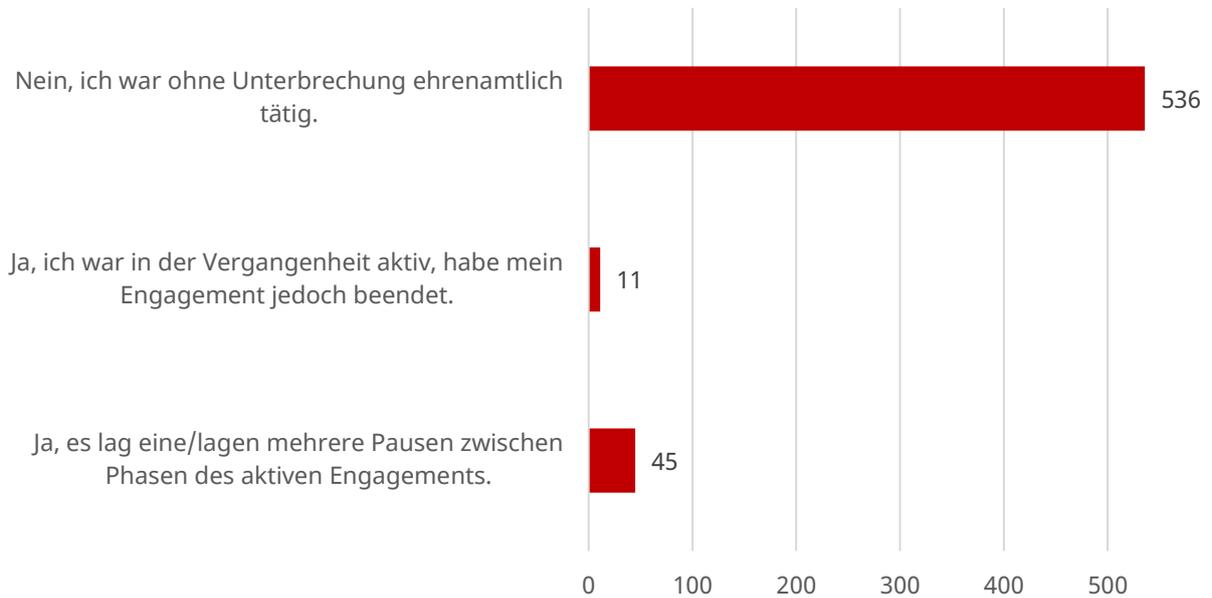


Abbildung 39: Beobachtungen mit Pausierung, Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=592)

Bei Interpretation dieser Zahlen gilt es jedoch den Modus der Befragung mitzudenken. Es ist davon auszugehen, dass durch die Art der Umfrageverteilung all jene, die das Ehrenamt beendet oder pausiert haben, unterrepräsentiert sind. Die erhobenen Antworten enthalten dennoch Erkenntnisse, die im Rahmen einer Ehrenamts- Strategieentwicklung hilfreich sind und werden im Folgenden dargestellt.

4.7.3 Gründe für eine Pause bzw. Beendigung

Die Hauptgründe für eine Pause oder Beendigung des ehrenamtlichen Engagements (Abbildung 40) sind meist familiärer und/oder beruflicher Natur, gefolgt von einem zu großen Zeitaufwand und spiegeln somit die „Herausforderungen“ (Abbildung 37) wider. Ebenso finden sich diese Punkte, wenn auch in leicht abgeänderter Form, in den freien Antworten¹⁹. Unstimmigkeiten

¹⁹ Persönliche Veränderungen und familiäre Gründe: Familienplanung/Kinder/Baby, Hausbau/Umbau/Ausbau, Krankheit
 Karriere- und Entwicklungsgründe: Vereinswechsel für eigene sportliche Karriere, keine Weiterentwicklung, Gap Year

Unstimmigkeiten und Differenzen im Verein: Differenzen Ausübung Vorstandsfunktion, Differenzen im Vorstand, der Verein hat meine Interessen zu dieser Zeit nicht mehr vertreten

Politisches Engagement und andere Prioritäten: Politische Gemeindearbeit, Reise, wollte Jüngere ranlassen

innerhalb der Vereine, wie beispielsweise Differenzen im Vorstand oder das Gefühl, dass der Verein die eigenen Interessen nicht mehr vertritt, nehmen ebenfalls, wenngleich eine untergeordnete, Rolle ein.

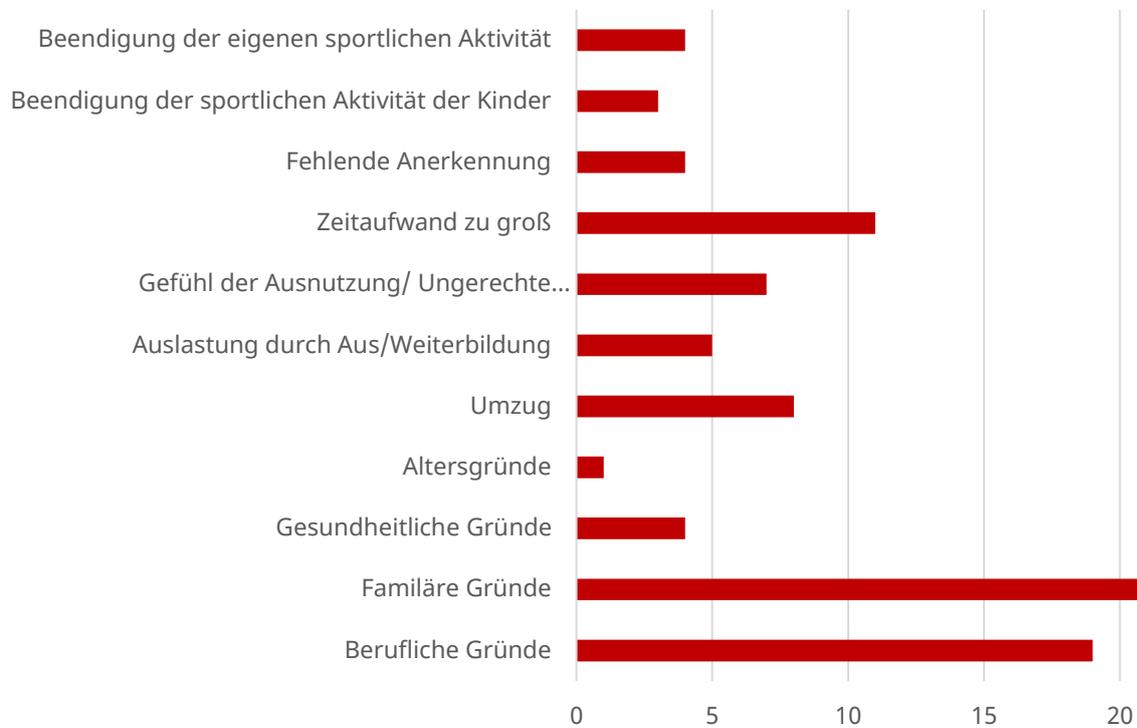


Abbildung 40: Gründe für die Pausierung oder Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=56)

4.8 Zentrale Erkenntnisse

Zusammenfassend zeigt sich, dass Ehrenamtliche in Oberösterreichs Sportvereinen unterschiedlichste Aufgaben erfüllen und 80 Prozent der Befragten mindestens einmal pro Woche für den Verein aktiv werden. Ein relativ hoher Anteil der Befragten leistet durchschnittlich 44 Stunden pro Monat und wünscht sich eine Reduktion der eingesetzten Zeit. Die Zeit, die in den Verein investiert wird, steht fehlt nämlich in anderen Lebensbereichen. Familiäre und berufliche Verpflichtungen sind Hauptgründe für das Aufgeben der ehrenamtlichen Arbeit, bzw. die größten Herausforderungen bei der Ausführung der Arbeit.

Inwieweit gesunkene Sportvereinsmitgliedschaften und damit geringerer „Nachschub“ an Freiwilligen problematisch für die Aufrechterhaltung des aktiven Vereinslebens in Oberösterreich wären, soll anhand der wirtschaftlichen Bedeutung des Ehrenamts für den Sport in Oberösterreich analysiert werden.

5 Satellitenkonto - Ökonomische Effekte des Ehrenamts im Sport in Oberösterreich

5.1 Exkurs: Methodik

5.1.1 Definition & Abgrenzung Sportvereine

Der Sport ist ein unterschätzter Wirtschaftsmotor, dessen Dynamik weit über das Spielfeld hinausreicht. Seine Effekte durchdringen zahlreiche Bereiche: von direkter und indirekter Wertschöpfung über Beschäftigungseffekte bis hin zu den Impulsen, die von Großveranstaltungen oder dem Sporttourismus ausgelöst werden. Keinesfalls unberücksichtigt gelassen werden dürfen zudem die gesundheitsökonomischen Effekte, welchen sowohl im Hinblick auf die Gesundheit der Bevölkerung als auch in weiterer Folge für die Produktivität der Betriebe und die weitere Finanzierbarkeit des Gesundheitssystems besondere Bedeutung zukommt. Dennoch wird die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Wirtschaftszweiges Sport oft deutlich unterschätzt.

Bis 2007 war es neben der geringen Datenverfügbarkeit auch eine methodische Herausforderung, die wirtschaftliche Bedeutung des Sports genau zu erfassen oder sie mit anderen Wirtschaftszweigen zu vergleichen. Einer der Gründe dafür lag in einer fehlenden standardisierten wirtschaftsstatistischen Datengrundlage und einer einheitlichen Definition des Sports. Diese Hürden wurden jedoch mit der Einführung der *Vilnius-Definition* und der *Sportsatellitenkonten* (siehe **Error! Reference source not found.** und Kapitel 5.1.2) überwunden, die seither eine solide Basis für die wirtschaftliche Analyse des Sports bieten.

Das mit der Vilnius-Definition überwundene Problem bestand darin, dass der Sport, ähnlich wie etwa auch der Tourismus, eine Querschnittsmaterie darstellt, die sich aus zahlreichen Branchen zusammensetzt. Dadurch ergibt sich eine deutliche Diskrepanz zwischen dem allgemeinen Verständnis sportbezogener Aktivitäten und dem, was in der Wirtschaftsstatistik als „Sport“ ausgewiesen wird. Mit der Vilnius-Definition des Sports wurde erstmals eine klare Struktur geschaffen: Man unterscheidet zwischen der Kerndefinition (das, was offiziell als Sport in den Statistiken der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung erfasst wird), einer engen Definition (alles, was notwendig ist, um Sport zu ermöglichen, wie die Produktion und der Handel von Sportartikeln sowie Sportinfrastruktur) und einer weiten Definition (alle Güter und Dienstleistungen, die „nur“

aufgrund von Sport existieren, wie beispielsweise Sporttourismus, Sportberichterstattung und Sportwetten). Dieses Modell macht die wirtschaftliche Bedeutung des Sports umfassend und transparent nachvollziehbar.

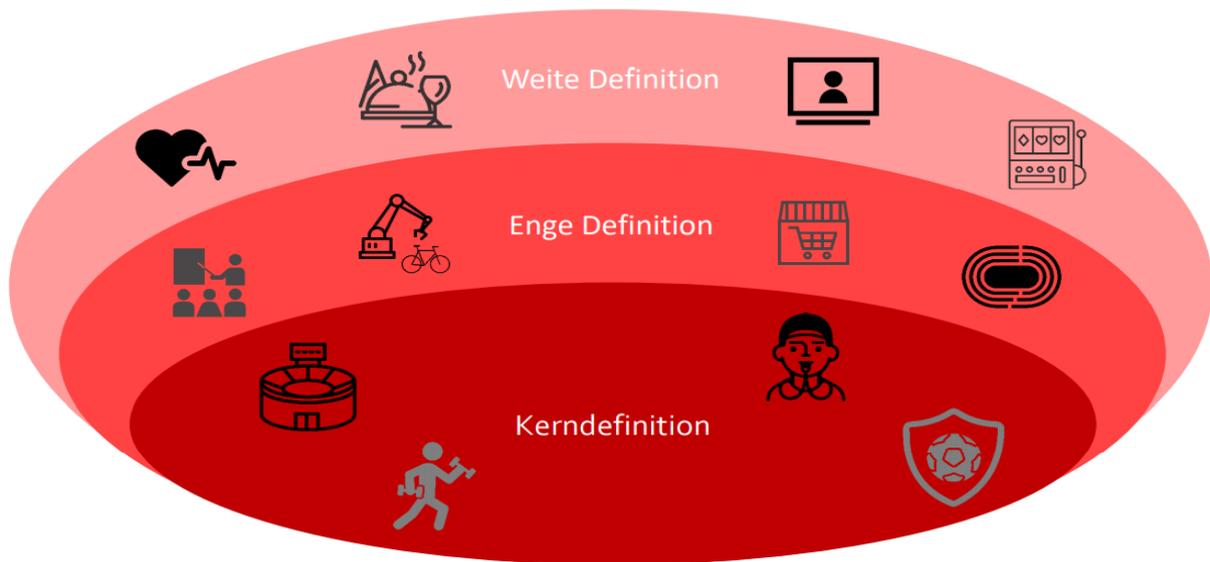


Abbildung 41: Vilnius-Definition des Sports – ein 3-stufiger Ansatz; Quelle: SpEA.

Kerndefinition - Dienstleistungen des Sports

Betrieb von Sportanlagen, Dienstleistungen der Sportvereine, Fitnesszentren, sonstige Dienstleistungen im Sport (z.B. Tätigkeit von Sportligen und von Schiedsrichter:innen)

Sport im engeren Sinn (enge Definition)

Kerndefinition plus alle zur Ausübung des Sports notwendigen Vorleistungen (z.B. Sportgeräte)

Sport im weiteren Sinn (weite Definition)

Enge Definition plus alle Aktivitäten, für die der Sport selbst eine Vorleistung darstellt (z.B. Sportmedien)

5.1.2 Was ist ein Satellitenkonto?

Für bestimmte Fragestellungen gesellschaftlichen und ökonomischen Interesses – so auch des Sports – bedarf es, um die Übersichtlichkeit der Daten für diese Bereiche zu gewährleisten, einer Disaggregation jener Daten, die in den Ausgangstabellen – etwa der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung – aufgrund des zu hohen Aggregationsgrades nur schwer zu interpretieren sind. So stellt der Sport wirtschaftsstatistisch gesehen keine klar definierte Branche, sondern eine Querschnittsmaterie dar, welche in vielen unterschiedlichen Branchen wirtschaftliche wirkt. Diese Aktivitäten und Effekte (wie z. B. der Sporttourismus im Beherbergungs- und Gaststättenwesen)

werden bis dato jedoch weder auf Bundes- noch auf Bundesländerebene offiziell gesondert erfasst und ausgewiesen.

Um diese Informationen sinnvoll finden und in das System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung integrieren zu können, werden tiefer gegliederte Input-Output-Tabellen entwickelt, die einen bestimmten Bereich – hier eben den Sport – genauer darstellen. Da diese Erweiterungen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und der Input-Output-Tabellen die Basistabellen thematisch sozusagen umkreisen, bezeichnet man diese als Satellitensysteme.

Die Anwendungsmöglichkeiten von Satellitensystemen sind vielfältig. Im Vordergrund steht die Darstellung des Ist-Zustandes eines Teilbereiches der Volkswirtschaft, hier des Sports, zu einem bestimmten Zeitpunkt. Darüber hinaus können Satellitensysteme – wenn sie regelmäßig mit den jeweils aktuellen Daten fortgeschrieben werden – auch als Prognose-, Planungs- und Kontrollinstrument eingesetzt werden. Ein Sportsatellitenkonto liefert den Entscheidungsträger:innen somit die notwendigen Grundlageninformationen, um sportpolitische Entscheidungen auf (supra)nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu formulieren.

5.1.3 Direkte, indirekte und induzierte Effekte

Direkte Effekte treten im analysierten Wirtschaftszweig selbst auf, daher hier im Sport und den anderen in **Error! Reference source not found.** dargestellten, damit zusammenhängenden Bereichen. Die indirekten Effekte wiederum entstehen im (heimischen) Vorleistungsnetzwerk. Benötigt ein sportrelevantes Unternehmen – ein Verein, ein Sportartikelhersteller oder ein Skilift – Güter oder Dienstleistungen eines anderen Unternehmens, wird dieses indirekt sportrelevant und die anteiligen Effekte werden mitberücksichtigt. Im Abschnitt 5.1.4 wird darauf näher eingegangen.

Die induzierten Effekte entstehen durch die im direkten oder indirekten Bereich beschäftigten Personen, die ein höheres Einkommen haben als in der alternativen hypothetischen Arbeitslosigkeit. Ein Teil dieses Einkommens wird für heimische Waren und Dienstleistungen ausgegeben, was die Wirtschaft wiederum stimuliert. Der daraus entstehende Effekt wird als induziert bezeichnet.

5.1.4 Bruttowertschöpfung, Bruttoproduktion und Beschäftigung

Die Bruttowertschöpfung (BWS) ist eine der am häufigsten verwendeten Maßzahlen zur Messung wirtschaftlicher Aktivität. Addiert man dazu die Gütersteuern und subtrahiert die Gütersubventionen, dann erhält man das Bruttoinlandsprodukt (BIP).

Die Bruttowertschöpfung kann man von zwei Seiten betrachten: In der ersten Definition wird beschrieben, woraus die Bruttowertschöpfung entsteht (Aufkommenseite), in der zweiten Definition wird aufgezeigt, wofür diese Mittel verwendet werden (Verwendungsseite).

Erste Definition (aufkommenseitig): Die Bruttowertschöpfung ist die Differenz zwischen Umsatzerlösen²⁰ (rechts, rot) und Vorleistungen (links, grau). Vorleistungen sind die eingekauften Waren und Dienstleistungen, die im Betrieb weiterverarbeitet werden. Für einen Tischler sind daher Bretter eine Vorleistung (ein Hammer dagegen ist eine Investition). Wenn besagter Tischler aus den Brettern sowie den anderen Vorleistungen Leim, Nägel und Farbe einen Tisch anfertigt, so kann er diesen um einen höheren Preis verkaufen, als die Summe der Vorleistungen ausmacht. Diese Wertsteigerung, die die Einzelteile durch ihre Verarbeitung erfahren haben, wird als **Bruttowertschöpfung** bezeichnet. Verkauft der Tischler Tische im Wert von 100 Euro (das heißt, er macht damit 100 Euro Umsatz), für welche 40 Euro Vorleistungen notwendig waren, entstehen 60 Euro Bruttowertschöpfung. In Abbildung 42 ist diese Differenz zwischen den 100 Euro Umsatzerlösen und den 40 Euro Kosten für die Vorleistungen in ihre vier Komponenten zerlegt, womit man unmittelbar zur zweiten Definition der Bruttowertschöpfung gelangt.

Zweite Definition (verwendungsseitig): Die Bruttowertschöpfung ist die Summe aus Löhnen/Gehältern & Sozialabgaben, Abschreibungen, Überschüssen sowie Abgaben auf Produktion minus ebensolcher Subventionen. Abbildung 42 verdeutlicht diese zweite Definition. So werden aus den Umsatzerlösen nach Abzug der Vorleistungen die Kosten für Arbeitskraft (Löhne, Gehälter und Sozialabgaben), Sachkapitaleinsatz (Abschreibungen), Dienste der öffentlichen Hand (Abgaben minus Subventionen) und letztlich für die unternehmerische Tätigkeit (Überschüsse) bestritten. Durch die zweite Definition wird klar, dass der Produktionswert – verglichen mit dem Umsatz – letztlich ein besserer Ausgangspunkt zur Beschreibung der Bruttowertschöpfung ist, da der Produktionswert die Wertsteigerung auch dann enthält, wenn die Produkte bereits produziert, aber noch nicht verkauft sind.

²⁰ Eigentlich Produktionswert, daher dem Wert dessen, was produziert wird, im Gegensatz zum Umsatz, dem Wert aller Verkäufe.

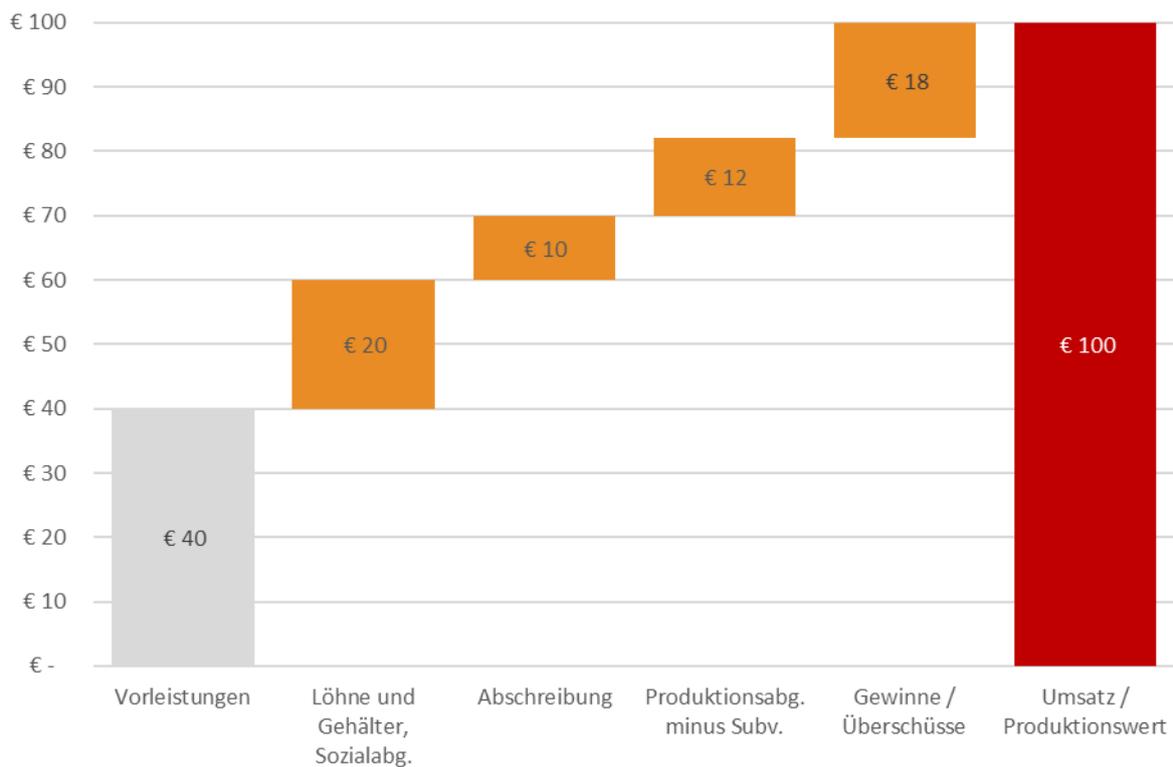


Abbildung 42: Zusammenstellung der Bruttowertschöpfung

Quelle: *Economica*.

Die Bruttowertschöpfung ist daher ein buchhalterisches Konzept welches bestimmten Regeln folgt. Innerhalb des Konzepts muss die Mittelherkunft (Umsatzerlöse) gleich der Mittelverwendung (Vorleistungen plus Bruttowertschöpfung) sein, wie in Abbildung 42 ersichtlich. Sinken die Umsatzerlöse bei konstanten Kosten, dann sinken auch die Überschüsse (Gewinne).

Eine hohe Bruttowertschöpfung steht für eine große Differenz zwischen dem Wert der Vorleistungen und dem Verkaufspreis und bedeutet daher, dass zumindest einer der vier beitragenden Produktionsfaktoren (Arbeitnehmer, Sachkapitalhersteller, der Staat und die Unternehmer) hohe Einnahmen verzeichnen kann. Im Tischlerbeispiel: Sind Platten, Leim und Nägel günstig, aber die Tische werden teuer verkauft, dann müssen entweder der Tischlerbetrieb, die Angestellten, der Staat über hohe Steuern oder alle diese daran gut verdienen. Dieses Einkommen können sie wiederum ausgeben, und über den gesteigerten Konsum entsteht ein wirtschaftsfördernder Effekt. Dieser vollständige Kreislauf (inklusive der Hersteller der Vorleistungen) wird in der häufig verwendeten Input-Output- oder Impaktanalyse untersucht.

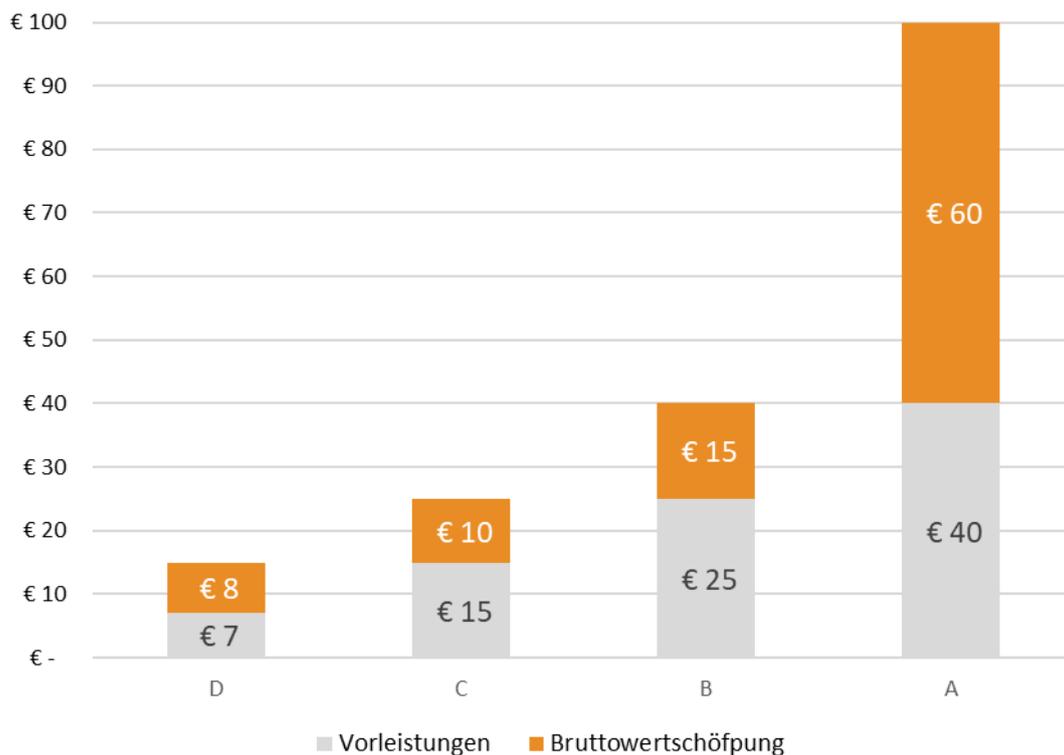


Abbildung 43: Aufteilung der Wertschöpfung auf die einzelnen Stufen des Vorleistungsnetzwerkes

Quelle: *Economica*. Anmerkung: Beispiel anhand unterschiedlicher Unternehmen (A, B, C, D)

Die Anteile der vier Produktionsfaktoren an der Bruttowertschöpfung sind von Sektor zu Sektor sehr unterschiedlich. So beträgt in Österreich der Anteil der Löhne, Gehälter und Sozialabgaben – also die Bruttowertschöpfung – bei den Dienstleistungen des Grundstücks- und Wohnungswesens gerade einmal 8 Prozent, während er beispielsweise bei den Sozialdienstleistungen bei über 93 Prozent liegt. Der österreichweite Durchschnitt beträgt etwa 53 Prozent.

Zum Verständnis der Zusammenhänge zwischen Produktionswert, Vorleistung und Bruttowertschöpfung ist es notwendig, die ökonomische Hierarchie von Zulieferern zu verstehen. In Abbildung 43 sieht man rechts dasselbe Bild wie in Abbildung 42, nur etwas kompakter: Im Unternehmen A, der Tischlerei, werden 60 Euro an Bruttowertschöpfung generiert und 40 Euro an Vorleistungen zugekauft. Allerdings werden diese Vorleistungen in anderen Unternehmen hergestellt und generieren dort ebenfalls Bruttowertschöpfung, zum Beispiel kauft ein Sägewerk Holz und produziert daraus die Holzplatten. Im dargestellten Beispiel sind das 15 Euro Bruttowertschöpfung beim direkten Vorleister B, der wiederum 25 Euro von seinem Vorleister C

zukaufte. Dort liegt das Verhältnis bei 10 Euro zu 15 Euro. Diese Hierarchie aus indirekten Vorleistungen lässt sich theoretisch unendlich lange fortsetzen.

Letztlich gelangt man zu folgenden Erkenntnissen:

- a) Produktionswert und Bruttowertschöpfung in der rechten Säule sind jene des betrachteten Betriebes und werden als **direkte Effekte** bezeichnet. Hingegen wird alles, was in die Wertschöpfungskette einzureihen ist, als **indirekte Effekte** bezeichnet.
- b) Diese Wertschöpfungskette ist theoretisch unendlich lang. Daraus folgt unmittelbar:
- c) Jedes Produkt besteht letztlich zu 100 Prozent aus Bruttowertschöpfung verschiedener Hierarchiestufen.
- d) In offenen Volkswirtschaften muss ein gewisser Teil dieser Bruttowertschöpfung aus dem Ausland importiert werden.
- e) Da ein Unternehmen üblicherweise mehrere oder sogar viele verschiedene Vorleister hat, handelt es sich nicht um eine Wertschöpfungskette, sondern um ein Wertschöpfungsnetzwerk.
- f) Dieses Wertschöpfungsnetzwerk kann auch Kreise unterschiedlicher Länge enthalten.
- g) Bereits nach wenigen Hierarchieschritten ist dieses Netzwerk unübersichtlich komplex. Durch Schleifen und Mehrfachverbindungen zwischen Betrieben wird dies weiter verstärkt.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang:

- Direkte und indirekte Bruttowertschöpfung ergänzen einander: Je höher der Anteil der direkten Bruttowertschöpfung eines Produktes ist, umso geringer fällt der Anteil der indirekten Bruttowertschöpfung aus und vice versa.
- Der Anteil der Bruttowertschöpfung an einem Produkt, der sich einem direkt stimulierten Unternehmen zuordnen lässt, ist ein wichtiger Wirtschaftsindikator (direkter BWS-Effekt).

Als Beispiel kann man sich ein Unternehmen vorstellen, welches Autos produziert. Je mehr Autoteile innerhalb eines Staates oder einer Region produziert werden, umso mehr direkte und damit auch indirekte Bruttowertschöpfung ergibt sich dort. Wenn Vorleistungen importiert werden müssen, ist deren Bruttowertschöpfungsanteil an andere Staaten oder Regionen verloren.

Diese Menge an Daten und Überlegungen wird mit Hilfe der Input-Output-Analyse bewältigt.

5.2 Ökonomische Effekte des Ehrenamts im Sport

5.2.1 Die „Sonderstellung“ des Ehrenamts: Wissenschaftlicher Hintergrund

Im EU-Projekt EVIS (2022) wurden die vorhandenen Ansätze zu einer rigorosen, umfassenden Methode weiterentwickelt, um die Tätigkeit der Ehrenamtlichen volkswirtschaftlich bewerten zu können.

Orlowski & Wicker (2015) ließen in Sportvereinen in Deutschland Freiwillige selbst einschätzen, welchen finanziellen Wert sie ihrer Arbeit beimessen würden. Dieser lag im Befragungsjahr 2014 bei 10 Euro pro Stunde (Orlowski and Wicker, 2015). Für 2016 modellierten die Autor:innen den Wert aus einer Output-basierten Perspektive und fokussierten sich dabei auf Trainer:innentätigkeiten. Hier lagen die ermittelten (theoretischen) Stundensätze zwischen 17,51 und 18,46 Euro (Orlowski and Wicker 2016). Analog zu Inflations- und Lohnentwicklung wären diese Werte für 2024 entsprechend anzuheben. Folgt man diesen Annahmen (Durchschnitt der Stundensätze & inflationiert für 2024), ergibt sich für eine:n Freiwillige:n, welcher zwei Stunden Training pro Woche abhält, im Jahr 2024 eine Netto-Leistung von ungefähr 2.520 Euro.

Kokolakakis et al. (2024) konzentrierten sich bei der Frage, welchen Mehrwert die Freiwilligenarbeit schafft, ebenfalls auf den Bereich Sport. Sie werteten Beobachtungen von insgesamt über 1.000 Befragten (681 Sport Volunteers vs. 473 Allgemeinbevölkerung ohne Ehrenamtsbezug) aus acht europäischen Ländern (AT, HR, DE, GR, LI, NL, ES, UK) aus. Die Zeit, die Freiwillige durchschnittlich investieren (8,7 Stunden/Monat), entspricht je nach Durchschnittseinkommen des jeweiligen Landes 1.700 (HR) bis 5.200 Euro (AT) pro Jahr. Mit der für das Ehrenamt investierten, aber nicht entlohten Zeit, verzichten die Freiwilligen indirekt auf Einkommen.

Ein Verzicht auf einen bestimmten Betrag wird individuell je nach sonstiger finanzieller Lage als geringfügig oder hoch empfunden. Mit einem innovativen Ansatz untersuchten Kokolakakis et al. (2024), wie das **subjektiv empfundene Wohlbefinden** (SWB) einerseits durch Freiwilligenengagement im Sport und andererseits durch eine Gehaltserhöhung beeinflusst wird. Einkommenssteigerungen ebenso wie Freiwilligenarbeit steigern nachweislich das subjektiv empfundene Wohlbefinden.

Eine weitere interessante Beobachtung dieser Studie war, dass Freiwilligenarbeit im Bereich Sport das SWB stärker fördert als Freiwilligenarbeit in anderen Bereichen (7,6 zu 7 Punkte auf einer Skala von 0 bis 10), gegenüber 6,3 Punkten in der Allgemeinbevölkerung.

5.2.2 Ökonomische Effekte - Ergebnisse der aktuellen Studie

Sport Oberösterreich recherchierte eine Anzahl von 2.469 oberösterreichischen Sportvereinen. Bei den folgenden Zahlen handelt es sich um Hochrechnungen der mittels Umfrage erreichten Stichprobe auf ebendiese Grundgesamtheit. Die ökonomischen Auswirkungen des Ehrenamtes in Oberösterreich beruhen daher auf der Annahme, dass die Stichprobe (n=265) repräsentativ ist.

In Oberösterreichs Sportvereinen (Tabelle 5) sind demnach Ehrenamtlich im Ausmaß von 3.580 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) tätig, dies entspricht durchschnittlich rund 1,45 VZÄ-Mitarbeiter:innen pro Verein.

Indikator	Wert
Anzahl Vereine (lt. Sport Oberösterreich)	2.469
Ehrenamtliche Bruttowertschöpfung (ausschließlich Personalkosten), direkt	241,1 Mio. €
davon Bruttolöhne und Gehälter, direkt	200,1 Mio. €
Ehrenamtliche Vollzeitäquivalente, direkt	3.580
Ehrenamtliche Bruttowertschöpfung je Vollzeitäquivalent	67.300 €
Ehrenamtliche Bruttolöhne und Gehälter je Vollzeitäquivalent	55.900 €

Tabelle 5: Ehrenamtliche Bruttowertschöpfung, Löhne und Gehälter und weitere Indikatoren; Quelle: SpEA

Die direkte Bruttowertschöpfung - d.h. im Fall der Ehrenamtlichen ausschließlich die **Personalkosten**²¹, welche in einem regulär bezahlten Arbeitsverhältnis entstehen würden - beläuft sich (gerechnet mit den Daten des Jahres 2023) auf **241,1 Mio. Euro**. Der Großteil davon ist mit ungefähr 200,1 Mio. Euro den theoretischen (nicht ausbezahlten) Bruttolöhnen und -

²¹ Die anderen Komponenten der Bruttowertschöpfung werden bei den Vereinen verbucht und scheinen daher in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung auf.

gehältern zuzurechnen, der Rest sind Arbeitgeberbeiträge. Diese von den Ehrenamtlichen erbrachte aber nicht in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung verbuchte Bruttowertschöpfung entspricht über der Hälfte des Werts der Bruttowertschöpfung der Post- und Kurierdienste 2023 in Oberösterreich²².

Daraus ergibt sich eine Bruttowertschöpfung je VZÄ von 67.300 Euro. Dies ist im Vergleich zum gesamtwirtschaftlichen Mittelwert von 112.700 Euro wenig, was sich darin begründet, dass es sich dabei „nur“ um die unbezahlten Personalkosten handelt, da die Abschreibungen, Steuern und Überschüsse ja realisiert werden²³ und daher bereits in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung enthalten sind. Allerdings sind die Löhne und Gehälter pro VZÄ hoch im Vergleich zum gesamtwirtschaftlichen Mittelwert von 49.500 Euro, da verhältnismäßig viele Stunden von hoch qualifizieren Berufsgruppen ausgeübt werden (siehe auch Abbildung 3).

5.2.3 Einnahmen & Ausgaben in Oberösterreichs Sportvereinen

Die Gesamteinnahmen in Oberösterreichs Sportvereinen betragen laut Umfrage im Jahr 2023 ungefähr 100,6 Mio. Euro (Tabelle 6). Davon entfallen 44,9 Mio. Euro auf die Mitgliedsbeiträge, 25,0 Mio. Euro belaufen sich auf Förderungen und 30,8 Mio. Euro wurden im Zuge von Veranstaltungen und durch Veranstaltungen, Mieten und dergleichen erwirtschaftet.

Indikator	Betrag
Gesamteinnahmen	100,6 Mio. €
davon Mitgliedsbeiträge	44,9 Mio. €
davon Förderungen	25,0 Mio. €
davon Vermietung, Veranstaltung	30,8 Mio. €

Tabelle 6: Einnahmen innerhalb Oberösterreichs Sportvereinen; Quelle: SpEA

²² Laut Hochrechnung beträgt die mit der Input-Output-Tabelle vergleichbare Bruttowertschöpfung der Post und Kurierdienste in Oberösterreich rund 436 Mio. Euro.

²³ Z.B.: Tische, Computer usw. auf welchen die Ehrenamtlichen arbeiten, werden von den Vereinen gekauft und abgeschrieben – sie sind daher Teil der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Für die damit verrichtete ehrenamtlich Arbeit gilt das nicht.

Stellt man dies der direkten Bruttowertschöpfung von 241,1 Mio. Euro (siehe Tabelle 5) gegenüber, wird deutlich, dass Oberösterreichs Vereine ohne Freiwilligenarbeit nicht in derzeitiger Form existieren könnten. Müsste nämlich die durch Ehrenamtliche in Oberösterreich verrichtete Arbeit bezahlt werden, bräuchten die Vereine rund 3,4-mal so viele Einnahmen²⁴. Unter der Annahme, dass sich Vereine ausschließlich über Mitgliedsbeiträge finanzieren müssten, müssten diese theoretisch auf das 6,4-Fache angehoben werden.

In Tabelle 7 sind die tatsächlichen Personalkosten sowie die sonstigen Gegenleistungen für Arbeit (bspw. verminderter Mitgliedsbeitrag, Versicherungen, kostenreduzierte Trainingseinheiten usw.) dargestellt. Mit 26,0 Mio. Euro stellen die herkömmlichen Personalkosten den größten Anteil dar, während sich die sonstigen Gegenleistungen auf 3,7 Mio. Euro summieren.

Indikator	Betrag
Personalkosten	26,0 Mio. €
sonstige Gegenleistungen	3,7 Mio. €
Gesamtleistungen für Arbeit	29,7 Mio. €

Tabelle 7: Vereinsseitige Leistungen für verrichtete Arbeit (bezahlt & ehrenamtlich); Quelle: SpEA

5.2.4 Beschäftigung – bezahlt und ehrenamtlich

In Oberösterreichs Sportvereinen arbeiten 3.731 Vollzeitäquivalente, davon 151 VZÄ bezahlt und 3.580 VZÄs ehrenamtlich (Tabelle 8). Auf jedes bezahlte VZÄ kommen daher fast 24 ehrenamtliche VZÄ an Arbeitsleistung. Das bedeutet, dass nur rund 4,1 Prozent der aufgebrauchten Arbeitszeit von regulär beschäftigten Personen stammen, die restlichen 95,9 Prozent kommen von Ehrenamtlichen.

Betrachtet man nicht die VZÄ, sondern die Personen, muss man bedenken, dass Ehrenamtliche im Vergleich zu bezahlten Beschäftigten nur eine geringere Stundenzahl pro Person und an Arbeit erbringen können. Das Verhältnis steigt dadurch noch weiter an: Auf die 115.417 ehrenamtlichen Personen kommen 378 regulär Beschäftigte – was einer Relation von rund 305 zu 1 entspricht.

²⁴ Berechnung des Gesamteinnahmenmultiplikators: Aktuell betragen die gesamten Einnahmen rund 100,6 Mio. Euro. Müssten die Ehrenamtlichen ebenso bezahlt werden, wären es zusätzlich dazu rund 241,1 Mio. Euro. Das ergibt in Summe 341,7 Mio. Euro, was dem 3,4-Fachen der tatsächlichen gesamten Einnahmen entspricht.

Indikator	Betrag
Summe bezahlte Beschäftigte, in Personen	378
Summe bezahlte Beschäftigte, in VZÄ	151
Summe Ehrenamtliche, in Personen	115.417
Summe Ehrenamtliche, in VZÄ	3.580
Faktor Personen	305
Faktor Vollzeitäquivalente	24

Tabelle 8: Beschäftigungszahlen (bezahlt und ehrenamtlich) in Oberösterreichs Sportvereinen; Quelle: SpEA

6 Exkurs: Ehrenamt & Gesundheit

Ehrenamtliche Tätigkeiten haben vielfältige und umfassende positive Auswirkungen auf die Gesundheit. Studien wie der „Umbrella Review²⁵“ von Nichol et al. (2023) zeigen, wie vielfältig sich diese Auswirkungen gestalten. Die beobachteten Effekte wurden in die psychologische, soziale und körperliche Dimension unterteilt.



Abbildung 44: Abbildung aus Nichol et al. 2023; Übersetzung und Präsentation: SpEA

²⁵ Ein Review ist eine Studie, welche die Ergebnisse bereits publizierter Studien zusammenführt. Kennzeichnend dafür ist, dass die im Review inkludierten Studien vorab auf Qualität geprüft werden. > Ein Umbrella Review ist eine Studienzusammenschau, welcher aus bereits veröffentlichten Reviews besteht. Der Review von Nichol et al. (2023) enthält eine Zusammenschau aus 28 Reviews (große Informationsdichte).

Obwohl der Effekt auf die allgemein psychische Gesundheit innerhalb dieser Studie als nicht besonders stark wahrgenommen wurde, zeigten Ergebnisse große Effekte in den einzelnen Dimensionen. Ehrenamtliche Tätigkeiten verbessern insbesondere das psychische Wohlbefinden und tragen zu einem positiven Gemütszustand sowie einer höheren Lebenszufriedenheit bei. Sie helfen, Symptome von Depression zu reduzieren, und können vorbeugend gegen emotionale Erschöpfung und Burnout wirken. Darüber hinaus stärken sie die Selbstwahrnehmung, einschließlich Selbstwertgefühl, die wahrgenommene Sinnhaftigkeit im Leben, sowie ein Gefühl von Empowerment. Auch die Fähigkeit, Herausforderungen selbstwirksam zu bewältigen, profitiert vom freiwilligen Engagement.

Soziale Vorteile entstehen laut Nichol et al. (2023) vor allem durch die gesteigerte soziale Unterstützung und ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl. Diese Aspekte verringern die Isolation und fördern eine bessere soziale Integration, was sich wiederum positiv auf das allgemeine Wohlbefinden auswirkt.

Auf körperlicher Ebene fördert ehrenamtliche Arbeit die allgemeine (selbstberichtete) Gesundheit und erhöht das körperliche Aktivitätsniveau. Sie kann zudem dabei die Erhaltung der funktionalen Unabhängigkeit unterstützen, während das Risiko für Behinderungen und die Notwendigkeit eines frühzeitigen Umzugs in ein Pflegeheim reduziert wird. Ein weiterer stark positiver Effekt zeigt sich in Bezug auf die Mortalitätsraten.

Verstärkte Effekte bei älteren Personen

Positive Effekte auf die Gesundheit und kognitiven Fähigkeiten treten besonders deutlich bei älteren Personen sowie Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen auf. Aus den umfassenden Analysen von de Wit et al. (2022) geht der Vorteil für diese beiden Personengruppen, bei denen eine Verbesserung des Gesundheitszustands besonders positiv zu bewerten wäre, deutlich hervor. Umfragen aus 22 europäischen Ländern, meist Beobachtungen derselben Personen über mehrere Jahre hinweg, wurden ausgewertet; am umfangreichsten und detailliertesten für Deutschland. Insgesamt deckt die Analyse 267.212 Befragte und 945.026 Beobachtungen ab. Auf Deutschland allein entfallen davon 328.093 Einzelobservationen von 54.622 Personen.

Der beobachtbare positive Effekt freiwilliger Arbeit auf die Gesundheit ist deutlich größer für ältere und weniger gesunde Freiwillige (**Error! Reference source not found.**). Während bei den Jüngeren beinahe kein Unterschied in der selbsteingeschätzten Gesundheit zwischen ehrenamtlich Tätigen und nicht ehrenamtlich Tätigen besteht, geht die Schere im Laufe des Lebens

kontinuierlich auseinander. Bei jenen der Altersgruppe 80+ ist eine Differenz von mehr als 15 Punkten (Skala von 0 bis 100 - Selbsteinschätzung) beim Gesundheitsstatus erkennbar.

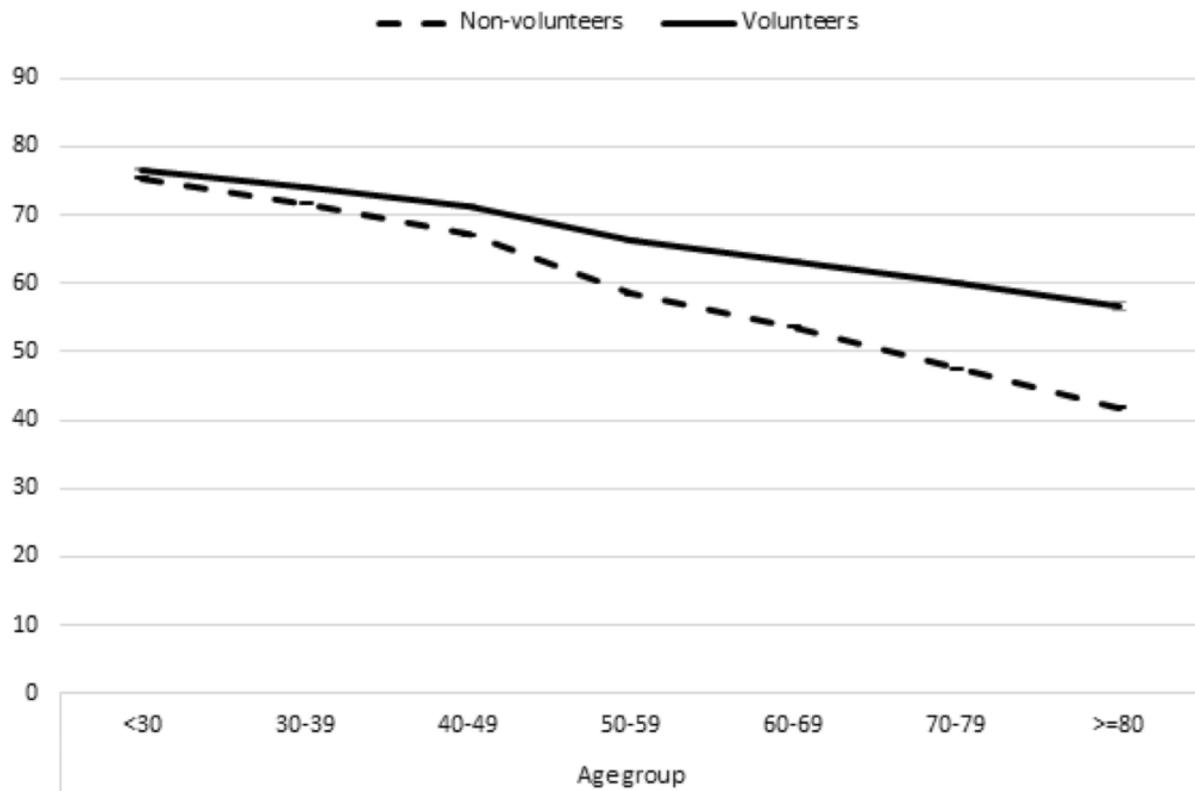


Abbildung 45: Durchschnittliche selbstberichtete Gesundheit, Vergleich zwischen Freiwilligen vs. nicht Freiwilligen der gleichen Altersgruppe; Abbildung von de Wit et al. 2023.

Ebenso mit älteren Personen, in diesem Fall definiert als „after state pension age“ (66 für Männer und Frauen), beschäftigt sich die UK-Studie, die den Einfluss von regelmäßigem ehrenamtlichem Engagement auf das Wohlbefinden untersucht (Matthews et al. 2021). Ergebnisse inkludierten Daten zu 3.740 Personen aus der „English Longitudinal Study of Ageing“.

Diese zeigen, dass sich ehrenamtliche Tätigkeit vorteilhaft auf das allgemeine Wohlbefinden auswirkt. Besonders deutlich ist dabei der positive Einfluss auf die Lebenszufriedenheit und die selbstangeführte Lebensqualität. Signifikant für alle in der Studie durchgeführten Tests war auch die verminderte Wahrscheinlichkeit Ehrenamtlicher, unter Depressionen zu leiden. Der Effekt auf die soziale Isolation erreichte nur in manchen Szenarien Signifikanz.

Diese longitudinale²⁶ Studie zeigt zudem, dass der positive Effekt des Ehrenamts auf das Wohlbefinden abnimmt, wenn die ehrenamtliche Tätigkeit beendet wird – was auf einen möglichen kausalen Zusammenhang hindeutet.

Die größten Effekte wurden bei den Personen beobachtet, die an einer größeren Anzahl von Aktivitäten teilnahmen – unabhängig davon, ob diese als formelle oder informelle ehrenamtliche Tätigkeiten klassifiziert wurden.

Das Wohlbefinden von Ehrenamtlichen, die sich für ihre Tätigkeit wertgeschätzt fühlen, verbessert sich signifikant stärker als das Wohlbefinden jener, die sich für die Arbeit nicht wertgeschätzt fühlen. Bei letzteren sind die Effekte deutlich geringer und statistisch nicht signifikant.

Mit der Frage, welche Auswirkungen Veränderungen innerhalb der ehrenamtlichen Tätigkeit auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Freiwilligen haben, beschäftigten sich Kim et al. (2020). Verwendet wurden dafür Daten der US „Health and Retirement Study“. 12.998 Teilnehmer:innen (repräsentativ für >50-jährige US-Amerikaner:innen) wurden dabei innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren mehrfach befragt.

Teilnehmende, die jährlich mindestens 100 Stunden ehrenamtlich tätig waren, zeigten im Vergleich mit jenen, die keine ehrenamtliche Tätigkeit ausübten, ein verringertes Sterblichkeitsrisiko und signifikant weniger Einschränkungen der körperlichen Funktionalität. Zudem wiesen sie ein höheres Level an körperlicher Aktivität auf. Im psychosozialen Bereich unterscheiden sich die freiwillig Engagierten durch erhöhte „Positivität“, einen gesteigerten Optimismus und einen gesteigerten „Lebensinn“. Weiters litten sie weniger häufig unter depressiven Symptomen, Hoffnungslosigkeit und Einsamkeit.

Innerhalb dieser Studie konnte jedoch kein Zusammenhang mit anderen körperlichen Gesundheitsparametern (z. B. Diabetes, Bluthochdruck, Schlaganfall, Krebs, Herz- und Lungenerkrankungen, Übergewicht, kognitive Beeinträchtigung, chronische Schmerzen) und dem Gesundheitsverhalten (z. B. Alkoholmissbrauch, Rauchen, Schlafstörungen) belegt werden.

Bei denjenigen, die weniger als 50 Stunden jährlich ehrenamtlich tätig waren, konnten keine signifikanten Effekte (abgesehen von der verringerten Einsamkeit; „den wöchentlichen Kontakt mit Freunden >1“) belegt werden. Zwischen 50 und 100 Stunden jährlicher ehrenamtlicher

²⁶Longitudinal - Längsschnittstudie: Eine vorab definierte Stichprobe wird über einen längeren Zeitraum hinweg untersucht. Innerhalb derselben Kohorte werden zu unterschiedlichen Zeitpunkten Daten erhoben.

Tätigkeit und über 100 Stunden pro Jahr zeigt sich wenig Unterschied in den positiven Effekten. Daraus lässt sich schließen, dass bereits eine Stunde ehrenamtliches Engagement pro Woche messbare positiven Auswirkungen auf die Gesundheit nach sich zieht.

Nagel et al. (2020) belegen Ähnliches. Ehrenamtliche, die jedoch einen Zeitaufwand über 300 Stunden pro Jahr aufweisen, sind weniger zufrieden als jene mit einer geringeren Arbeitsbelastung.

Psychosoziale Faktoren bei älteren Ehrenamtlichen

In der Schweizer Studie "Volunteering Transitions and Change in Quality of Life among Older Adults" widmeten sich Cattagni Kleiner et al. (2022) gezielt Senior:innen. Über den Zeitraum 2011-2016 wurden knapp 2.000 Personen im Alter von 68 bis 77 Jahren (gerechnet vom Studienbeginn 2011) befragt. Dabei wurde demonstriert, dass bei Niederlegung der Freiwilligenarbeit nicht nur die allgemeine Lebensqualität sinkt, sondern insbesondere auch das Selbstwertgefühl, die empfundene gesellschaftliche Anerkennung (self esteem, recognition) und Eigenständigkeit und Unabhängigkeit (autonomy) abnehmen.

Besonders bereichernd empfanden freiwillig Engagierte, dass sie bei ihrer Tätigkeit Fähigkeiten und Wissen an andere Personen vermitteln und deren Fortschritte unmittelbar miterleben können. Zusätzlich brachte die Freiwilligenarbeit Struktur in ihr Leben. Wichtig ist jedoch auch die Erkenntnis, dass Volunteers sich eine Freiwilligenarbeit nur „leisten“, wenn sie ihre finanzielle Lage als ausreichend und sicher empfinden.

Die bereits durch mehrere Studien belegten Komponenten Vereinsamung und soziale Isolation, welchen durch das Ehrenamt vorgebeugt werden kann, wurde auch bei Lee (2023) festgestellt. Belegt ist zudem, dass Einsamkeit (loneliness) signifikant mit minderer Lebensqualität verbunden ist und Freiwilligenarbeit oder anderes karitatives Engagement diese Assoziation zu durchbrechen hilft.

Effekte bei Jüngeren

Ähnliches belegt auch die qualitative Studie über Personen mittleren und höheren Alters von Steinhoff et al. (2024). Dabei wurden 28 Mitglieder deutscher Sozialvereine befragt, die sich freiwillig engagieren. Die Teilnehmenden erstellten dabei egozentrierte Netzwerkkarten²⁷: Darin

²⁷ Egozentrierter Netzwerkkarten unterstützen Studienteilnehmer:innen dabei, komplexe Netzwerke visuell zu organisieren und Veränderungen in der Bedeutung sozialer Kontakte detailliert zu reflektieren.

wurden alle Personen oder Organisationen eingezeichnet, die für das persönliche Wohlbefinden von Bedeutung sind. Die Netzwerkkarten dienen als Grundlage zur Reflexion, wodurch auch Zusammenhänge zwischen den das Wohlbefinden beeinflussenden Faktoren strukturiert erarbeitet werden konnten.

Die Ergebnisse zeigten einen positiven Zusammenhang zwischen formellen ehrenamtlichen Tätigkeiten und dem allgemeinen Wohlbefinden. Formelles Ehrenamt kann innerhalb der Kohorte als Rollenersatz für die berufliche Karriere gelten. Zudem bietet es eine Strategie zur Prävention sozialer Isolation und Einsamkeit im Alter. Die Autor:innen schlussfolgerten, dass ehrenamtliches Engagement im weiteren Sinn als Gesundheitsinterventionen betrachtet werden kann. Des Weiteren konnte gezeigt werden, dass sich nicht nur positive Einflüsse für die ehrenamtlich Tätigen ergeben, sondern diese an das Umfeld weitergegeben werden.

Die Studie von Ballard et al. (2019) untersuchte den Zusammenhang zwischen „bürgerhaftlichem Engagement“ (Wahlbeteiligung, Ehrenamt und Aktivismus) im späten Jugend- und frühen Erwachsenenalter mit dem sozioökonomischen Status und psychischer sowie physischer Gesundheit im Erwachsenenalter. Als Datengrundlage diente die US-Amerikanische „National Longitudinal Study of Adolescent to Adult Health“. Die Studie inkludierte Angaben zu 9.471 Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit dem Durchschnittsalter von 15,9 Jahren. Eine positive Assoziation zum späteren Einkommens- und Bildungsniveau konnte dabei für alle drei betrachteten Elemente „bürgerlichen Engagements“ (Wahlbeteiligung, Ehrenamt und Aktivismus) belegt werden. Ehrenamt und Wahlbeteiligung stehen zudem in günstiger Verbindung zur späteren psychischen Gesundheit und gesundheitsbezogenen Verhaltensweisen.

Zufriedenheit - Management

In der 10-Länder-Studie zur Zufriedenheit Ehrenamtlicher in Sportvereinen (Nagel et al. 2020) mit 8.131 Teilnehmer:innen (Belgien, Dänemark, UK, Deutschland, Ungarn, Niederlande, Norwegen, Polen, Spanien und die Schweiz) wurde „Anerkennung“ als wichtigster Faktor für die Zufriedenheit ehrenamtlich Tätiger identifiziert. Ehrenamtliche, deren Arbeit gewürdigt und beizeiten honoriert wird, zeigen eine höhere Zufriedenheit. Zumindest für die formelle Anerkennung konnte dies innerhalb dieser oberösterreichischen Studie nicht bestätigt werden.

Materielle Anreize (z. B. Zusatzleistungen) wirken sich ebenfalls positiv auf die Zufriedenheit aus, jedoch mit geringerer Effektstärke im Vergleich zu den anderen Faktoren. Welche ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt wird, spielt in Bezug auf die Zufriedenheit eine untergeordnete Rolle.

Ehrenamtliche in klar definierten Rollen wie Trainer:innen oder Mitglieder des Vorstands sind ebenso zufrieden wie Ehrenamtliche in anderen Positionen.

Von Relevanz sind laut Nagel et al. (2020) auch die Komponenten „Führung und Unterstützung“. Die Zufriedenheit von Ehrenamtlichen wird dabei maßgeblich durch die Berücksichtigung ihrer Anliegen sowie die Unterstützung durch andere Mitglieder gefördert.

Dass sich das Management Ehrenamtlicher positiv auswirkt, belegen auch Cho et al. (2020). Ergebnisse zeigen, dass ein strukturiertes Management von Ehrenamtlichen ihre Bereitschaft, weiterhin ehrenamtlich tätig zu sein, positiv beeinflusst. Dieser positive Effekt ist größtenteils darin begründet, dass sich ein gelungenes Management positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt, welche wiederum die Wahrscheinlichkeit erhöht, auch in Zukunft ehrenamtlich tätig sein zu wollen. Bei fokussierter Betrachtung der Management-Strategien zeigt sich, dass sich folgende Praktiken besonders positiv auswirken: Belohnung und Anerkennung, Empowerment, flexible Zeitgestaltung, Orientierung und Schulung sowie soziale Interaktion.

7 Strategie

Es folgt eine Sammlung von Anregungen aus der Literatur, dem Workshop mit dem Sportland Oberösterreich und Economica, den empirischen Ergebnissen und den Gesprächen und Meetings im Projektverlauf.

7.1 Elemente für Strategieempfehlungen

Strukturierte Rekrutierungsprozesse & definierte Positionen/ klare Verantwortlichkeiten:

- Erstellung klarer Profile für die jeweiligen ehrenamtlichen Positionen.
 - Erwartungen und Verantwortlichkeiten können dadurch transparent kommuniziert werden.
- Nutzung von Social Media (v.a. auch Instagram und TikTok), Vereinswebseiten und lokalen Netzwerken (Gemeindezeitungen, Bezirksblätter, etc.), um gezielt für ehrenamtliche Tätigkeiten zu werben. Dabei ist es essenziell, auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Generationen zu achten:
 - **Junge Generation:** Auf das Erlernen bestimmter Skills (v.a. social skills, Selbstbewusstsein und weitere beruflich verwertbare Kompetenzen) hinweisen.
 - Rekrutierung von **Jung-Eltern:** Hilfestellung beim Kindertraining, Ausrichtung von Festen u.Ä.
 - Für **Pensionierte:** „*Golden Agers Wanted*“, „*tausendmal besser als Sudoku*“.

Gezielte Ansprache von Nachwuchs & frühzeitige Gewinnung zur ehrenamtlichen Arbeit:

- Entwicklung von Programmen, die junge Menschen an die ehrenamtliche Arbeit heranzuführen, z. B. durch Kooperationen mit Schulen oder Jugendzentren. Eventuell auch Schnuppertage für bestimmte Positionen.
- Etablierung von Mentoring-Programmen, bei denen erfahrene Ehrenamtliche neue Mitglieder anleiten und motivieren.

- Ehrenamtsbeauftragte:r – oder als Aufgabenbereich einer bereits vorhandenen Funktion. (Als Anlaufstelle für jegliche Fragen, Unterstützer:in bei der Koordination von Aufgaben, als Ansprechperson bei Herausforderungen, als Recruiter:in, etc.).

Qualifikationen & Fortbildungen (inkl. Nutzbarkeit bei der Jobsuche) bei gleichzeitiger Vereinfachung der Bürokratie:

- Regelmäßige Schulungen anbieten: Weiterbildung Ehrenamtlicher, Unterstützung bei der Erwerbung von Qualifikationen – um sich in ihrer Rolle sicher zu fühlen.
- Organisation von Workshops: Vereinsmanagement, Teamführung oder Kommunikation, etc.
- Zertifikate für ehrenamtliche Tätigkeiten (Ein positives Mindset von Arbeitgeber:innen ist hier Grundvoraussetzung. Bonus bei Berufsfindung – Verweis auf Lehrer:innen).
- Webinare bzw. Online-Tools zu bürokratischen Fragen.
- Offizielle Stelle zur rechtlichen Absicherung (Haftungsfragen).
- Probleme, Funktionär:innen zu finden, treffen signifikant häufiger größere Vereine. Genau dort sind Veranstaltungen, potenzielle Förderungen und damit auch die Verantwortung größer. Speziell für diese Gruppe (aber offen für alle Vereine) kann eine Art Help Point (vielleicht unter dem Motto „Information ist Ehren-Sache“), oder eine Hotline (z. B. „Freiwillig verbinden“) helfen, Unsicherheiten zu mindern. Wichtig ist, dass die Ansprechpartner:innen rechtliche und praktische Kenntnisse zu den wichtigsten Fragen rund um die bürokratischen Hürden und juristischen Anforderungen für Funktionär:innen haben.

Flexibilität und Diversität fördern:

- Schaffung flexibler Einsatzmöglichkeiten, damit sich auch Menschen mit begrenztem Zeitbudget (z. B. berufstätige Eltern) engagieren können.
 - Hinweis: Es lohnt sich ganz besonders, Jungeltern zu binden – „Weitervererbung“.
 - Positionen auf Zeit inkl. Buddy Programm.
- Förderung der Diversität, Schaffung eines offenen Umfelds, Sicherstellung, dass sich alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, oder kulturellem Hintergrund willkommen fühlen.

- Hinweis: ehrenamtliche Tätigkeit als Tool zur Integration.

Professionelle Unterstützung durch Hauptamtliche bzw. Ehrenamtskoordinator:innen:

- Hauptamtliche Koordinator:innen bzw. Ehrenamtsbeauftragte.
 - Unterstützung Ehrenamtlicher und Übernahme organisatorischer Aufgaben.
 - Diese Hauptamtlichen können auch gezielte Ansprechpartner:innen für externe Partner:innen und Förderstellen sein.

Entwicklung eines digitalen Netzwerks:

- Entwicklung einer digitalen Plattform, über die Ehrenamtliche miteinander kommunizieren und sich organisieren können.
- Nutzung digitaler Tools, um einzelne Aufgaben, aber auch Veranstaltungen zu koordinieren und eine Übersicht über aktuelle Projekte zu behalten; auch um Infrastruktur (Räume, Turnhallen, Plätze) zu vermieten.

Anerkennungs- und Motivationssysteme sowie Transparenz & Kommunikation:

- Entwicklung eines Systems zur Anerkennung ehrenamtlicher Leistungen, z. B. durch Ehrungen, Zertifikate oder die Möglichkeit, an besonderen Veranstaltungen teilzunehmen; dabei auf die Ergebnisse unserer Studie achten – offizielle Ehrungen sind für manche Personen nicht die am meisten gewünschte Anerkennung.
- Transparente Information über Entscheidungen und Entwicklungen im Verein forcieren, um ein Gefühl der Zugehörigkeit und Wertschätzung zu fördern.

7.2 Zusätzliche Hinweise & Ideensammlung

7.2.1 Kurzfristige Strategien

Es scheint am vielversprechendsten, Vereinsmitglieder gezielt anzusprechen. Am wahrscheinlichsten lassen sich (basierend auf Zusammensetzung der aktuellen Erhebung) folgende Personengruppen für ein Ehrenamt motivieren:

- Männer im Alter von 18 bis 30 Jahren.
- Frauen in den Altersgruppen 18 bis 20 Jahren und 30 bis 45 Jahren.

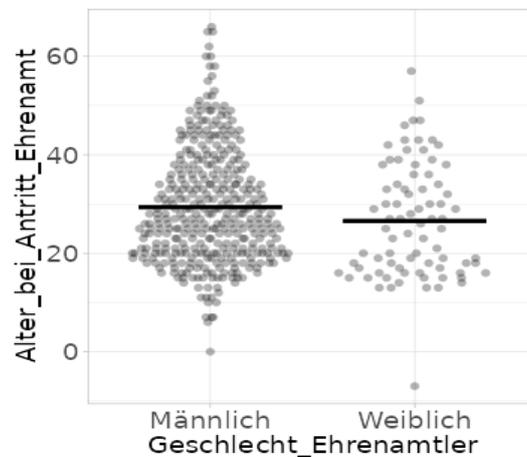


Abbildung 46: Alter bei Antritt der ehrenamtlichen Tätigkeit, nach Geschlecht; Quelle: SpEA (Entwurf. Nicht zur Veröffentlichung)

Angesichts der positiven Korrelation zwischen dem Alter von Ehrenamtlichen und ihrem Stundenausmaß sollte versucht werden, vor allem Älteren genügend Unterstützung zu bieten, sodass sie ihre Funktion (soweit es die Gesundheit erlaubt) möglichst lange in gleichbleibendem Stundenausmaß ausführen können und wollen. Flexible Arbeitszeiten, Förderung von Anerkennung und einem Zugehörigkeitsgefühl, Teilhabe an sportlichen Vereinserfolgen etc. können dies unterstützen.

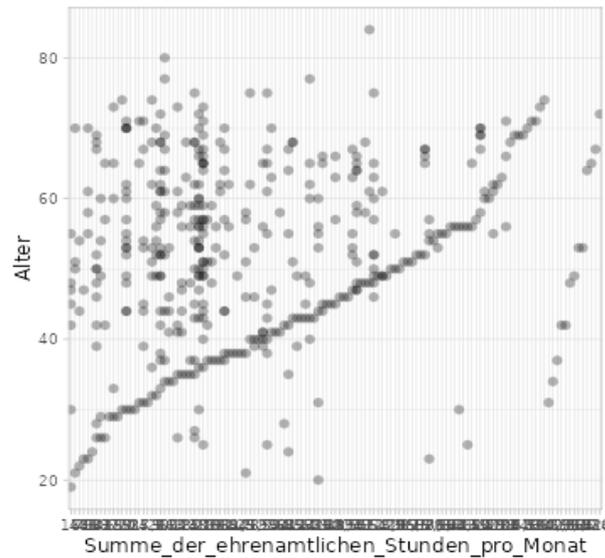


Abbildung 47: Korrelation Alter – monatliches Stundenausmaß; Quelle: SpEA (Entwurf. Nicht zur Veröffentlichung)

7.2.2 Mittel- und langfristige Strategien

Langfristig heißt es, den „Nachschub“ an Ehrenamtlichen zu sichern. Grundvoraussetzung ist, dass der Verein kontinuierlich neue Mitglieder gewinnt und sich stetig (mit jüngeren Personen) „erneuert“.

Gruppen

Unterrepräsentierte Gruppen könnten durch (u.a. politisch gesetzte) Rahmenbedingungen gezielt adressiert werden.

- Hierzu zählen generell Mädchen und Frauen.
- Vorbildereffekte nutzen bspw. durch mehr Sportlehrerinnen,
- Aufbrechen von Stereotypen (es gibt keine „Jungs“-Sportarten!) im schulischen Sportunterricht.

Jungfamilien

Junge Ehrenamtliche bei der Vereinbarung mit der Familienplanung unterstützen, bspw. durch flexible Arbeitszeiten.

Ziel muss sein, dass Eltern ihr Ehrenamt fortsetzen und Vorbild für ihre Kinder sind. Jung-Eltern brauchen viel Flexibilität, um nicht aus dem Ehrenamt auszusteigen. Falls dies doch passiert, Initiativen entwickeln, um diese gezielt aus der „Ehrenamts-Karenz“ zurückzurufen.

Ehrenamt als Mittel zur Integration

Potenzial von Migrant:innen ausschöpfen und das Ehrenamt als Mittel zur sozialen Integration nutzen (finanzielle staatl. Unterstützung möglich?).

Ehrenamt im Pensionsalter

Offensive Werbung mit kreativen Texten – unbedingt in Zusammenarbeit mit Pensionist:innenvertretungen um sicherzustellen, dass die Slogans von potenziellen und bestehenden Ehrenamtlichen als Wertschätzung verstanden werden. Diese können bestenfalls motivierend wirken und zugleich neue Ehrenamtliche gewinnen. Beispiele dazu:

- *„ich habe 35 Enkel. Circa.“*
- *„Es ist mir eine Ehre, dass ich dazugehöre.“*
- *„Ausgedient? Von wegen!“*
- *„Best-Agers welcome.“*
- *Öst. Landschaft im Hintergrund; Spruch: „Auf Mallorca war´s mir zu langweilig.“*

8 Literaturverzeichnis

- Badelt, C., & Hollerweger, E. (2001). Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich.
- Beenackers, M., Kamphuis, C., Giskes, K., Brug, J., Kunst, A., Burdorf, A., & Van Lenthe, F. (2012). Socioeconomic inequalities in occupational, leisure-time, and transport related physical activity among European adults: A systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9, 116. doi:10.1186/1479-5868-9-116
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.); (2022). *Freiwilliges Engagement in Österreich - Ergebnisse der Erhebung zur Freiqilligentätigkeit*.
- Braun, S. (1999). Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport. *Sportbezogene Sonderauswertung der Freiwilligensurveys von 2004*.
- Braun, S. (2022). Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport: Sportbezogene Sonderauswertung der „Deutschen Freiwilligensurveys“ von 2014 bis 2019.
- BSO, Ä. (2016). *Positive Effekte der Mitgliedschaft im Sportverein auf die Gesundheit Wien*
- Burger, S., Fuchs, O., Sand, M., & Schöttl, K. (2022). Digitalisierung im organisierten Sport: Chancen für ein modernes und kundenorientiertes digitales Management in Sportorganisationen. In *Praxisbeispiele der Digitalisierung: Trends, Best Practices und neue Geschäftsmodelle* (pp. 327-343). Springer.
- Cattagni Kleiner, Anne, et al. (2022). 'Volunteering transitions and change in quality of life among older adults: A mixed methods research', *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 98, 104556.
- Cho, H., Wong, Z.E. and Chiu, W. (2020). The effect of volunteer management on intention to continue volunteering: A mediating role of job satisfaction of volunteers. *Sage Open*, 10(2), p.2158244020920588.
- Deng, Weiguang, et al. (2024), 'Peer effects in donations: Evidence from random assignment of college roommates', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 220, 631-44.
- Erasmus+. (2022). *EU programme for education, training, youth and sport - Economic dimension of volunteering in sport*.
- Flarer, H., Carlà, A., Lehner, M., Mattes, A., Reeger, U. and Apis, Z., (2020). *The effect of volunteering on empowerment and inclusion among EU and third-country national youth: An in-depth mixed-methods research VOLPOWER WP2 Final Report* [online]
- Fliaguine, O., Thuot-Jolicoeur, A., Poulin, F., Denault, A.-S., Robitaille, J., Geoffroy, M.-C., & Philippe, F. L. (2024). Associations between parental civic engagement, negative beliefs toward civic engagement and youths' future civic attitudes and behaviors. *Journal of Adolescence*, 96, 1781–1792. <https://doi.org/10.1002/jad.12379>
- Kim, E.S., Whillans, A.V., Lee, M.T., Chen, Y. and VanderWeele, T.J. (2020). Volunteering and subsequent health and well-being in older adults: An outcome-wide longitudinal approach. *American Journal of Preventive Medicine*, 59(2), pp.176-186.
- Kokolakakis, T., Schoemaker, J., Lera-Lopez, F., de Boer, W., Čingienė, V., Papić, A., & Ahlert, G. (2024). Valuing the contribution of sport volunteering to subjective wellbeing: evidence from eight European countries. *Frontiers in Sports and Active Living*, 6, 1308065.

- Lee, Sunwoo (2023). 'Loneliness, Volunteering, and Quality of Life in European Older Adults', *Activities, Adaptation & Aging*, 47 (2), 250-61.
- Matthews, K. and Nazroo, J. (2021). The impact of volunteering and its characteristics on well-being after state pension age: Longitudinal evidence from the English Longitudinal Study of Ageing. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(3), pp.632-641.
- Nagel, S., Seippel, Ø., Breuer, C., Feiler, S., Elmoose-Østerlund, K., Llopis-Goig, R., Nichols, G., Perényi, S., Piątkowska, M. and Scheerder, J. (2020). Volunteer satisfaction in sports clubs: A multilevel analysis in 10 European countries. *International review for the sociology of sport*, 55(8), pp.1074-1093.
- Nichol, B., et al. (2023). 'Exploring the Effects of Volunteering on the Social, Mental, and Physical Health and Well-being of Volunteers: An Umbrella Review', *Voluntas*, 1-32.
- Orlowski, Johannes and Wicker, Pamela (2015). 'The Monetary Value of Voluntary Work: Conceptual and Empirical Comparisons', *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26 (6), 2671-93.
- Orlowski, J., & Wicker, P. (2016). The monetary value of voluntary coaching: An output-based approach. *International Journal of Sport Finance*, 11(4), 310.
- Richard, V., Piumatti, G., Pullen, N., Lorthe, E., Guessous, I., Cantoreggi, N., & Stringhini, S. (2023). Socioeconomic inequalities in sport participation: pattern per sport and time trends – a repeated cross-sectional study. *BMC Public Health*, 23, 785. doi:10.1186/s12889-023-15650-7
- Scharfenkamp, K., Wicker, P. and Frick, B., (2023). Female representation at the national level and women sport volunteering in European countries. *Nonprofit Management and Leadership*, 33(4), pp.783-806.
- Seippel, Ø. (2015). Physical exercise and social inequality in Norway – A comparison of OLS and quantile regression analysis. *European Journal for Sport and Society*, 12, 355-376. doi:10.1080/16138171.2015.11730363
- Steinhoff, P., Ellwardt, L. and Wermeyer, M. (2024). Well-being in middle-aged and older adults who volunteer: a qualitative network analysis. *Aging & Mental Health*, pp.1-9.
- Studer, F., Schlesinger, T., & Engel, C. (2011). Socio-economic and cultural determinants of sports participation in Switzerland from 2000 to 2008. *European Journal for Sport and Society*, 8, 147-166. doi:10.1080/16138171.2011.11687876
- SportsEconAustria. (2020). *Ökonomische und sozio-ökonomische Effekt der Sportvereine und -verbände Österreich, Studie im Auftrag der Sportunion Österreich, Wien.*
- SportsEconAustria. (2022). *Ökonomische Effekte der Sportwirtschaft in Österreich. In SpEA (Ed.).*
- Tarkusch, B. T. (2014). *Wirtschaftliche Unternehmensführung von österreichischen Sportvereinen-Basisanalyse und Zukunftsmodelle* Graz].
- Wadsack, R., & Dyck, O. (2018). Ehrenamt im Sportverein als Feld der lernenden Organisation.
- Walzel, S. (2019). Sportökonomische Grundlagen und Besonderheiten des Teamsports. *Team sport Management: eine umfassende und interdisziplinäre Betrachtung*, 3-27.

9 Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Geburtsjahr der Umfrageteilnehmenden, nach Geschlecht (n=509)</i>	17
<i>Abbildung 2: Kumulativ, Antrittsjahr Ehrenamt der Teilnehmenden Männer/Frauen</i>	18
<i>Abbildung 3: Vergleich Bildungsabschlüsse Umfrageteilnehmende, Österreich, Oberösterreich</i>	20
<i>Abbildung 4: Bildungsabschlüsse der Studienkohorte; nach Geschlecht und Funktion</i>	21
<i>Abbildung 5: In den Vereinen angebotene Sportsparten (Mehrfachnennung möglich) (n=254)</i>	22
<i>Abbildung 6: Anzahl der in den jeweiligen Vereinen angebotenen Sportsparten (n=254)</i>	23
<i>Abbildung 7: Zielgruppe der einzelnen Vereine (Mehrfachnennung möglich) (n=227)</i>	24
<i>Abbildung 8: Korrelation zwischen den Zielgruppen (n=227)</i>	25
<i>Abbildung 9: Wahl des Verkehrsmittels und Wegstrecke in Minuten (n=599)</i>	27
<i>Abbildung 10: Intensität der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=686)</i>	29
<i>Abbildung 11: Änderungswunsch bzgl. des Ausmaßes der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=683)</i>	30
<i>Abbildung 12: Stundendurchschnitt – Intensität Änderungswunsch (n=683)</i>	31
<i>Abbildung 13: Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder – Intensität Änderungswunsch (n=678)</i>	32
<i>Abbildung 14: Art des Beschäftigungsverhältnisses - Intensität Änderungswunsch (n=665)</i>	32
<i>Abbildung 15: Tätigkeitsprofil (Mehrfachnennung möglich) (n=626)</i>	34
<i>Abbildung 16: Durchschnittliche monatliche Stundenzahl je Tätigkeit (n=626)</i>	35
<i>Abbildung 17: Ø - Anzahl der von einzelnen Ehrenamtlichen angeführten Tätigkeiten (n=599)</i>	37
<i>Abbildung 18: Ø – Stunden pro Monat der gruppierten Tätigkeiten von Ehrenamtlichen</i>	39
<i>Abbildung 19: Eintrittsjahr-Mitgliedschaft Sportverein (schraffiert - aktuellere 5 Jahre) (n=721)</i>	40
<i>Abbildung 20: Eintrittsjahr - ehrenamtliche Tätigkeit (schraffiert – aktuellere 5 Jahre), (n=562)</i>	41
<i>Abbildung 21: Mitgliedschaft im Sportverein – Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=562)</i>	42
<i>Abbildung 22: Gründe - Eintritt Sportverein (n=726)</i>	43
<i>Abbildung 23: Aktive Bewerbung des Ehrenamts? Ja/Nein (n=255)</i>	44
<i>Abbildung 24: Herausforderungen bei der Rekrutierung? (n=258)</i>	45
<i>Abbildung 25: Q - Waren oder sind Ihre Eltern ehrenamtlich tätig? (n=688)</i>	46
<i>Abbildung 26: Unterstützung ehrenamtlicher Tätigkeit durch Familie und Freund:innen (n=601, n=606)</i>	47
<i>Abbildung 27: Unterstützung durch Familie/ Freunde; Betrachtung Stunden & Kinder (n=579, n=584)</i>	48
<i>Abbildung 28: Motive für das ehrenamtliche Engagement im Sportverein (n=653)</i>	50
<i>Abbildung 29: Was gefällt Ihnen am meisten an Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit (n=614)</i>	51
<i>Abbildung 30: Positive Auswirkungen der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=605)</i>	52

<i>Abbildung 31: Kompetenzen und Fähigkeiten, die im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit erworben/ausgebaut wurden (n=726)</i>	53
<i>Abbildung 32: Erwünschte Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit (n=614)</i>	54
<i>Abbildung 33: Erwünschte Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit; Weiblich (F) (n=83)</i>	55
<i>Abbildung 34: Erwünschte Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit; Männlich (M) (n=414)</i>	56
<i>Abbildung 35: Erwünschte Anerkennung für die ehrenamtliche Tätigkeit nach Alter (n=495)</i>	57
<i>Abbildung 36: Herausforderungen bei der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeiten (n=600)</i>	58
<i>Abbildung 37: Herausforderungen - Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten; Funktionärssicht (n=266)</i>	59
<i>Abbildung 38: Korrelation zwischen den einzelnen Herausforderungen (n=266)</i>	60
<i>Abbildung 39: Beobachtungen mit Pausierung, Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=592)</i>	61
<i>Abbildung 40: Gründe für die Pausierung oder Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=56)</i>	62
<i>Abbildung 41: Vilnius-Definition des Sports – ein 3-stufiger Ansatz; Quelle: SpEA.</i>	64
<i>Abbildung 44: Zusammenstellung der Bruttowertschöpfung</i>	67
<i>Abbildung 45: Aufteilung der Wertschöpfung auf die einzelnen Stufen des Vorleistungsnetzwerkes</i>	68
<i>Abbildung 44: Abbildung aus Nichol et al. 2023; Übersetzung und Präsentation: SpEA</i>	75
<i>Abbildung 45: Durchschnittliche selbstberichtete Gesundheit, Vergleich zwischen Freiwilligen vs. nicht Freiwilligen der gleichen Altersgruppe; Abbildung von de Wit et al. 2023.</i>	77
<i>Abbildung 46: Alter bei Antritt der ehrenamtlichen Tätigkeit, nach Geschlecht; Quelle: SpEA (Entwurf. Nicht zur Veröffentlichung)</i>	85
<i>Abbildung 47: Korrelation Alter – monatliches Stundenausmaß; Quelle: SpEA (Entwurf. Nicht zur Veröffentlichung)</i>	86

10 Tabellenverzeichnis

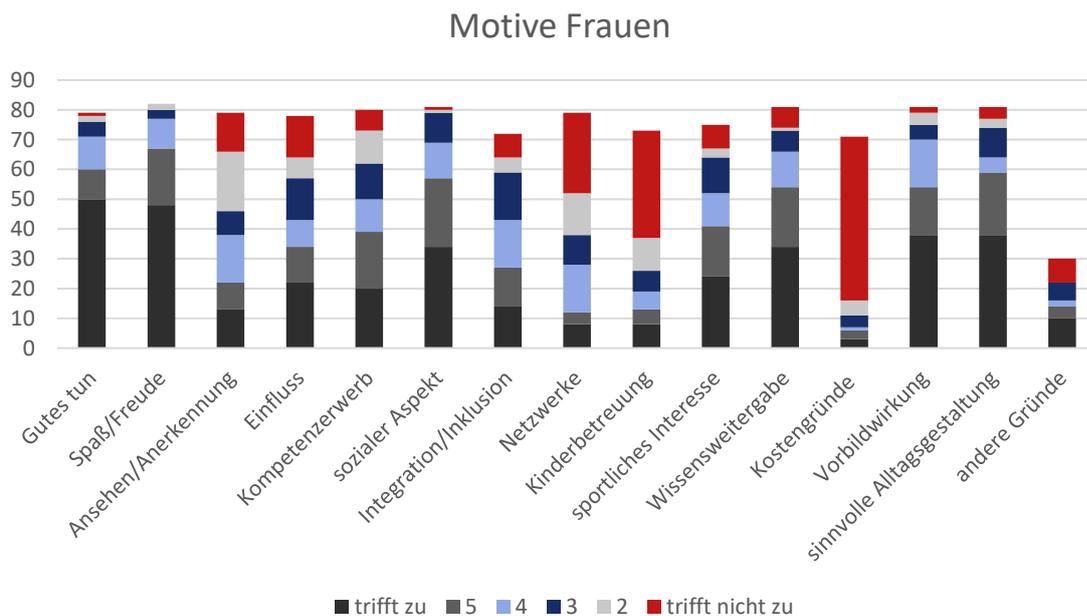
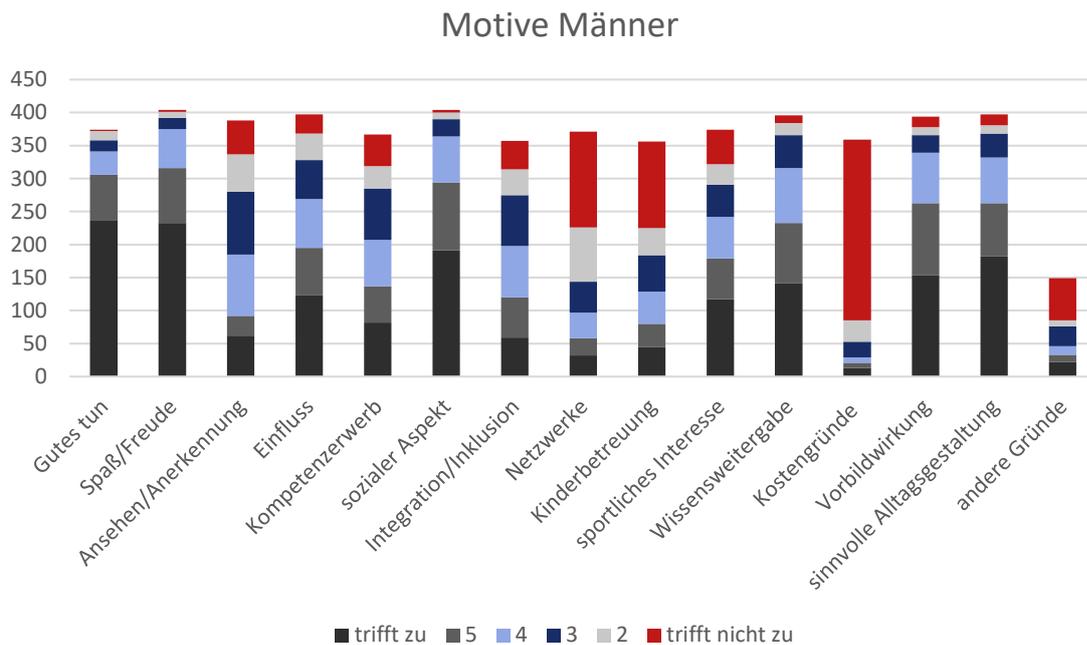
<i>Tabelle 1: Eckdaten der Primärdatenerhebung</i>	15
<i>Tabelle 2: Frauenanteil in Führungspositionen österreichischer Unternehmen, Quelle: Economica</i>	19
<i>Tabelle 3: Verkehrsmittel/ Wegstrecke in Minuten; Bezirksebene (n=599)</i>	28
<i>Tabelle 4: Aufgabencluster in Sportvereinen</i>	38
<i>Tabelle 5: Bruttowertschöpfung, Löhne und Gehälter und Mitgliederzahlen; Quelle SpEA</i>	71
<i>Tabelle 6: Einnahmen innerhalb Oberösterreichs Sportvereine; Quelle SpEA</i>	72
<i>Tabelle 7: Vereinsseitige Leistungen für verrichtete Arbeit (bezahlt & ehrenamtlich); Quelle: SpEA</i>	73
<i>Tabelle 8: Beschäftigungszahlen (bezahlt und ehrenamtlich) in Oberösterreichs Sportvereinen</i>	74

11 Appendix

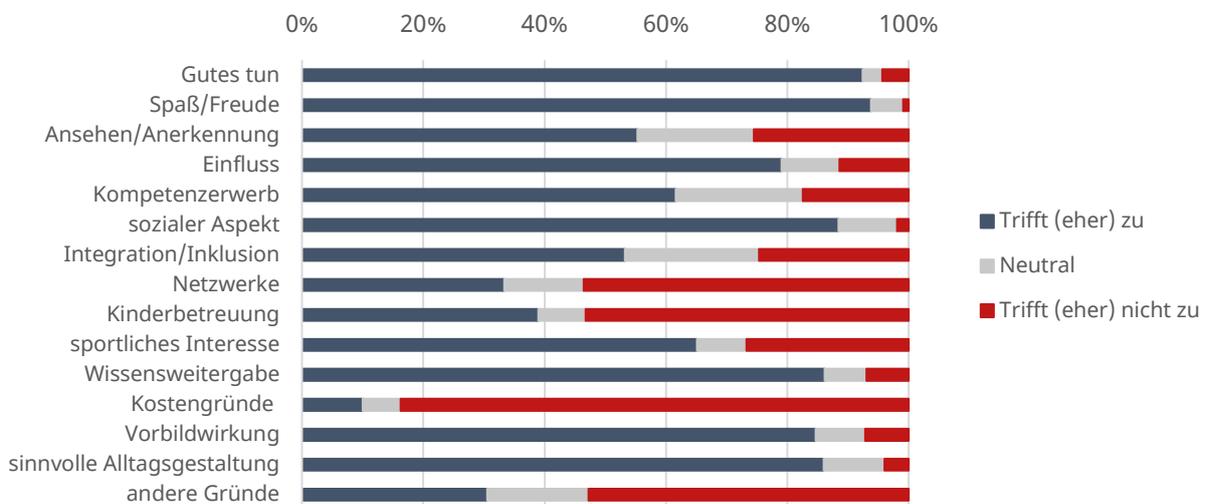
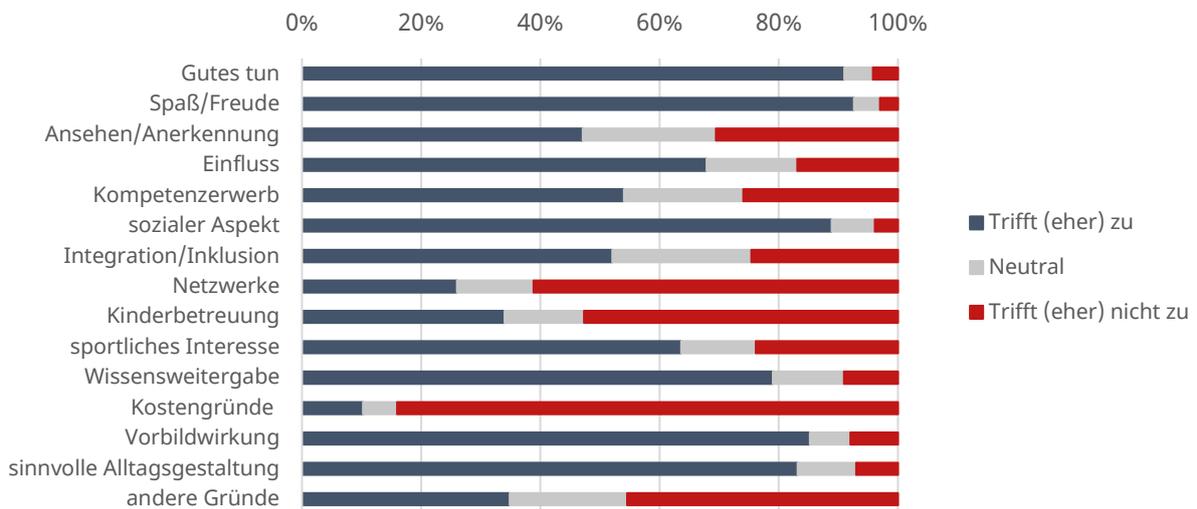
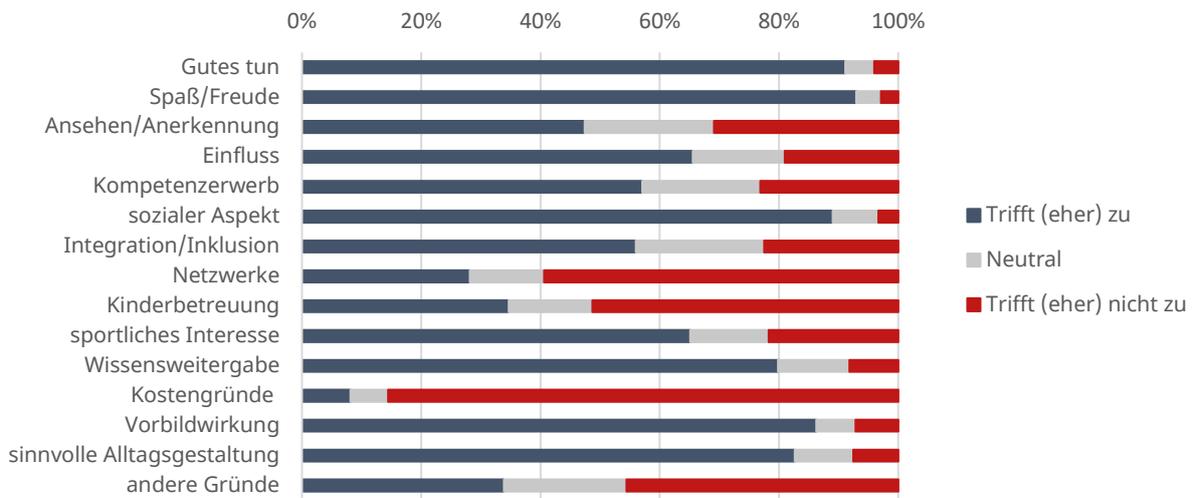
11.1 Motive für ehrenamtliches Engagement für Untergruppen

Unterschiede in den Motivatoren für ehrenamtliche Engagement nach

a) Geschlecht:



b) Alter - Oben: 1981 und jünger, Mitte: 1961- 1980, unten: 1960 und früher



11.2 Auswertung der Bonusfrage

Die Bonusfrage „Wie sieht für Sie der Verein der Zukunft aus?“ wurde von 243 Personen im Fließtext beantwortet. Die qualitative Auswertung der Ergebnisse ist im Folgenden präsentiert.

Finanzielle Unterstützung und Förderung durch die Politik

- **Mehr Förderung und politische Unterstützung:** Viele der Stimmen betonen, dass Vereine, besonders im ländlichen Raum, ohne zusätzliche Fördermittel und Unterstützung durch die Politik kaum überleben können. Dies betrifft sowohl die Infrastruktur als auch die finanzielle Basis, um Sportangebote aufrechtzuerhalten und auszubauen.
- **Ausstattung und Eigenmittelanteil:** Besonders bei der Sanierung von Sportanlagen wird bemängelt, dass Vereine oft hohe Eigenmittel aufbringen müssen. Hier wird mehr Unterstützung von Gemeinde und Land gewünscht.
- **Stabilität der Finanzierung:** Vereine wünschen sich eine stabile, verlässliche finanzielle Ausstattung, um die jährliche Unsicherheit zu vermeiden und langfristige Planungen zu ermöglichen. Die momentane Abhängigkeit von Ehrenamtlichen, die oft um Gelder "betiteln" müssen, wird als problematisch gesehen.

Bürokratische Hürden und Vereinsstruktur

- **Verwaltung und gesetzliche Anforderungen:** Die zunehmenden administrativen Anforderungen und die Bürokratie stellen für viele Vereine eine Belastung dar. Es wird gefordert, dass die Struktur (in Zusammenarbeit mit den Dachverbänden) vereinfacht wird und die Verwaltung innerhalb der einzelnen Vereine auf das Nötigste beschränkt wird.
- **Erweiterte Führungspositionen und Ausbildung:** Einige der Befragten sprechen davon, dass die Anforderungen an die ehrenamtliche Vereinsführung stetig steigen. Das betrifft etwa **rechtliche Verantwortung und Verwaltung**. Zukünftig könnten zusätzliche Ausbildungen nötig werden, um die rechtlichen und organisatorischen Aufgaben bewältigen zu können.

Ehrenamt und Engagement im Verein

- **Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Ehrenamtlichen:** Der Rückgang des ehrenamtlichen Engagements wird besonders häufig thematisiert. Viele Ehrenamtliche klagen über hohe Belastungen (hoher zeitlicher Aufwand) und wenig Anerkennung. Besonders junge

Menschen sind schwer für langfristige Aufgaben im Verein zu begeistern. Dies wird von vielen als Risiko für die Zukunft gesehen.

- **Attraktivität des Ehrenamts steigern:** Um Ehrenamtliche zu gewinnen und zu halten, werden verschiedene Anreize vorgeschlagen wie steuerliche Vorteile, zusätzliche Urlaubswochen oder Boni. Ziel ist es, das Ehrenamt als attraktiveres Angebot für alle Altersgruppen zu gestalten.

Vereinsleben und Gemeinschaft

- **Förderung der Gemeinschaft und des Zusammenhalts:** Einige Aussagen betonen die Wichtigkeit eines **klar formulierten Vereinsziels**, das die Gemeinschaft fördert und den Zusammenhalt stärkt. Dies könnte auch durch eine **Rotationsregel** begünstigt werden, bei der jedes Mitglied zeitweise eine Aufgabe übernimmt, um die Verantwortung besser zu verteilen. *Ebenso positiv könnte die Rotationsregel die Rekrutierung für Funktionärspositionen beeinflussen.*
- **Vielfalt, Inklusion und Integration im Verein:** Der Verein wird als Treffpunkt für alle Altersgruppen, Geschlechter und Herkunftsländer gesehen. Der Fokus liegt auf einem inklusiven Umfeld, in dem sowohl soziale Kontakte gepflegt als auch sportliche Ambitionen verfolgt werden können.

Jugendarbeit und Sportförderung

- **Fokus auf Kinder und Jugendliche:** Die Jugendförderung ist ein wesentlicher Schwerpunkt vieler Vereine. Es wird als notwendig erachtet, Kinder und Jugendliche für den Verein und den Sport zu begeistern, da sie die zukünftigen Mitglieder und Ehrenamtlichen darstellen.
- **Verbindung von Breiten- und Spitzensport:** Einige Stimmen wünschen sich eine Kombination aus Breitensport und Spitzenförderung, um sowohl Hobbysportler:innen als auch ambitionierte Athlet:innen anzusprechen und zu fördern.

Infrastruktur und Ausstattung

- **Notwendigkeit der Instandhaltung und des Ausbaus von Sportanlagen:** Viele Aussagen fordern eine Verbesserung und Instandhaltung der bestehenden Sportinfrastruktur. Ohne diese Basis sei es schwierig, neue Mitglieder zu gewinnen und ein hohes sportliches Niveau zu halten.

- **Kostenintensive Ausstattungen und Herausforderungen bei der Finanzierung:** Die Kosten für Trainingsgeräte und Sportstätten stellen eine finanzielle Herausforderung dar. Vereine sind hier oft auf Spenden und Förderungen angewiesen, was zu Unsicherheiten hinsichtlich der Nachhaltigkeit führt.

Zukunftsaussichten und Herausforderungen

Unsicherer Blick in die Zukunft: Viele Befragte blicken besorgt in die Zukunft und betonen die Schwierigkeiten, die Vereine in den nächsten Jahren erwarten. Dazu zählen finanzielle Engpässe, die Notwendigkeit der Digitalisierung und das Problem, Nachfolger:innen für leitende Positionen zu finden.

Verein als gesellschaftlicher Bestandteil: Die Vereine sehen sich weiterhin als wichtigen Teil der lokalen Gemeinschaft. Ihre soziale Funktion, die Förderung der Bewegung und das Angebot einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung werden als essenzielle Beiträge zur Gesellschaft betrachtet.

Empfohlene Maßnahmen

1. Digitale Lösungen mit persönlichem Touch: Ein Mix aus digitalen Tools und persönlichen Treffen könnte die Kommunikation verbessern, ohne die soziale Bindung zu schwächen.
2. Finanzielle Anreize für Ehrenamt: Ein finanzieller Anreiz oder ein Sozialpunkte-System (Anmerkung: birgt auch Gefahren!) könnte helfen, mehr junge Menschen für ehrenamtliche Arbeit zu gewinnen.
3. Förderprogramme und weniger Bürokratie: Eine Vereinfachung der Förderbedingungen und flexiblere Programme könnten die finanzielle Stabilität sichern.
4. Mehr Kooperationen mit öffentlichen Institutionen: Partnerschaften mit Schulen oder Gemeinden könnten helfen, Nachwuchs zu gewinnen und den sozialen Wert der Vereinsarbeit zu betonen.
5. Gemeinsame Sportstätten und Ressourcen: Durch die Nutzung gemeinsamer Sportanlagen könnten Kosten gesenkt und Ressourcen besser genutzt werden.

11.3 Anschreiben

Im Folgenden ist das Anschreiben an oberösterreichische Vereine und Verbände nachzulesen, welche durch das Sportland Oberösterreich mit dem Umfragelink versendet wurde:

„Umfrage Ehrenamt im Sport / Bitte um Ihre Unterstützung

Sehr geehrte Funktionärinnen und Funktionäre! Liebe Sportfreundinnen und Sportfreunde!

Ehrenamtliches Engagement bildet das Rückgrat unserer Sportvereine und Sportverbände. Ohne die unermüdliche Unterstützung von Freiwilligen wären viele Sportangebote und Gemeinschaftsprojekte nicht möglich.

Das Ehrenamt im Sport wird auch in der neuen Sportstrategie des Sportlandes Oberösterreich, die wir 2025 entwickeln werden, eine wesentliche Rolle spielen. Auf Initiative von Wirtschafts- und Sport-Landesrat Markus Achleitner ermitteln wir – Sportland Oberösterreich sowie die Institutionen SportsEconAustria und Economica – wesentliche Grundlagen und aktuelle Daten zum Ehrenamt im Sport, um Strategien auszuarbeiten, die das Ehrenamt stärken und uns helfen, es nachhaltig attraktiv zu gestalten. Dabei sind Ihre Erfahrungen und Meinungen für uns von unschätzbarem Wert und wir freuen uns, wenn Sie sich ein paar Minuten Zeit nehmen, um an unserer Umfrage teilzunehmen. Um möglichst viele Personen zu erreichen, ersuchen wir Sie, dieses E-Mail an die Funktionäre/innen und Mitglieder Ihres Sportvereins/Sportverbands weiterzuleiten. Vielen Dank!

Warum ist Ihre Teilnahme wichtig?

Mit Ihrer Teilnahme an dieser Umfrage helfen Sie uns, ein besseres Verständnis für die Herausforderungen und Motivationen von Ehrenamtlichen zu entwickeln und Möglichkeiten zu finden, wie wir die wertvolle Arbeit von Freiwilligen und Ehrenamtlichen im Sport weiter stärken und noch besser unterstützen können. Ihre Meinung unterstützt uns dabei, neue Strategien zur Unterstützung und Anerkennung von Ehrenamtlichen zu entwickeln und bereits vorhandene, gut funktionierende Strategien zu stärken.

Was erwartet Sie?

Ein kurzer Fragebogen, der etwa 10-15 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nimmt. Fragen zu Ihren Erfahrungen und Meinungen bezüglich Ihres ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. Eine anonyme und vertrauliche Behandlung Ihrer Antworten.

Wie nehmen Sie teil?

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link, um zur Umfrage zu gelangen:

<https://erhebungen.economica.eu/EhrenamtSportOOE>

Wir schätzen Ihre Zeit und Ihr Engagement sehr und bedanken uns im Voraus für Ihre Teilnahme. Sollten Sie Fragen zur Umfrage oder zur Studie haben, können Sie uns jederzeit sehr gerne unter sport.post@ooe.gv.at oder katharina.diernberger@economica.eu bzw. Tel. 0660/8900818, kontaktieren.

*Vielen herzlichen Dank für Ihre Unterstützung,
sportliche Grüße,*

Signatur

Mag. Gerhard Rumetshofer Landessportdirektor“

11.4 Fragebogen

Begrüßungstext des Online-Fragebogens:

„Herzlich Willkommen!

Ehrenamtliches Engagement bildet das Rückgrat unserer Sportvereine. Ohne die unermüdliche Unterstützung von Freiwilligen wären viele Sportangebote und Gemeinschaftsprojekte nicht möglich.

Um Strategien zu entwickeln, die das Ehrenamt stärken und uns helfen, es nachhaltig attraktiv zu gestalten, ermitteln wir (Sportland Oberösterreich, SpEA und Economica) vorerst den Status quo.

Dabei sind Ihre Erfahrungen und Meinungen für uns von unschätzbarem Wert, und wir freuen uns, wenn Sie sich ein paar Minuten Zeit nehmen, um an unserer Umfrage teilzunehmen.

Bitte füllen Sie die Umfrage bis spätestens 08. September 2024 aus.“

Im Folgenden zeigt die Abkürzung in der eckigen Klammer nach dem Fragetext, ob es sich um eine Single Choice [SC] oder eine Multiple Choice Frage [MC] gehandelt hat. Die Zwischenüberschriften in grau geben einen Hinweis auf die Filterführung des folgenden Frageblocks und ergeben sich durch Antworten auf die vorherigen Fragen.

1. Sind Sie Mitglied in einem oder mehreren Sportvereinen? [SC]

- Ja, in einem Sportverein
- Ja, in mehreren Vereinen. Anzahl: ____
- Nein: [Fragebogen endet hier]

Alle Personen mit zumindest einer Sportvereinsmitgliedschaft

Füllen Sie den Fragebogen bitte für den Verein aus, mit dem Sie sich am verbundensten fühlen.

2. Wer füllt den Fragebogen aus? [MC]

Mit gewählter Funktion im Sportverein

- Obmann/Obfrau, Präsident/in, Vereinsvorsitzende/r
- Stellvertreter/-in des/r Obmanns/Obfrau, des/r Präsident/in, des/r Vereinsvorsitzenden
- Kassier/in, Kassier/in-Stellvertreter/in
- Schriftführer/in, Schriftführer/in-Stellvertreter/in
- Andere gewählte Funktion: _____

Ohne gewählter Funktion im Sportverein

- Sportvereinsmitglied mit ehrenamtlicher Tätigkeit
- Sportvereinsmitglied ohne ehrenamtlicher Tätigkeit

3. Seit wann sind Sie Mitglied in Ihrem Sportverein?

____ (Angabe der Jahreszahl)

4. Wie kamen Sie zu Ihrem Sportverein? [MC]

- Familie,
- Freund/e/innen, Kollegen/innen
- Eigene sportliche Aktivität
- Sonstiges, und zwar: _____

5. In welchem Bezirk hat Ihr Sportverein seinen Sitz? [SC]

- Braunau
- Eferding
- Freistadt
- Gmunden
- Grieskirchen
- Kirchdorf
- Linz-Stadt
- Linz-Land
- Perg
- Ried
- Rohrbach
- Schärding
- Steyr-Stadt
- Steyr-Land

- Urfahr-Umgebung
- Vöcklabruck
- Wels – Stadt
- Wels-Land
- Andere Stadt/ anderer Bezirk/ anderes Land

6. Wie lange brauchen Sie vom Sportverein nach Hause?

Bitte wählen Sie das Verkehrsmittel aus mit dem Sie hauptsächlich zum/vom Verein unterwegs sind und geben Sie die ungefähre Fahrzeit für die einfache Strecke an

- Fahrzeit mit dem Auto/ öffentlich: _____ Minuten
 Fahrzeit mit öffentlichem Verkehrsmittel: _____ Minuten
 Fahrzeit in Minuten mit dem Fahrrad: _____ Minuten
 Gehzeit: _____ Minuten

7. Bitte geben Sie Ihren aktuellen Erwerbsstatus an [SC]

Bei Mehrfachzuordnung bitte das ankreuzen, was am ehesten zutrifft.

- Unselbstständig erwerbstätig
- Selbstständig erwerbstätig
- In Lehre
- In anderer Ausbildung/ Weiterbildung
- In Präsenz- oder Zivildienst
- Studentin / Student
- Schülerin / Schüler
- In Karenz/ Mutterschutz/ Elternteilzeit
- Haushaltsführung mit/ohne Kinderbetreuung als Hauptbetätigung
- Arbeitslos/ arbeitssuchend
- In Pension (Alterspension)
- In Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension

8. Haben Sie Kinder?

- Ja
- Nein

9. [Filter 8: ja] Wie viele Kinder bzw. Jugendliche leben in Ihrem Haushalt?

	0	1	2	3	4 oder mehr
0 bis 5 Jahre:	<input type="checkbox"/>				
6 bis 13 Jahre:	<input type="checkbox"/>				
14 bis 17 Jahre:	<input type="checkbox"/>				

10. Bitte geben Sie an, wie viel Zeit Sie durchschnittlich pro Woche für die folgenden Aktivitäten aufwenden:

Tätigkeit	Stunden pro Woche
bezahlte Arbeit: selbst- und/oder unselbstständig tätig (ohne Pendelzeit)	
Aus- und Weiterbildung (inkl. Schule/Studium)	
Ehrenamtliche Tätigkeit im Sportverein	
Ehrenamtliche Tätigkeit außerhalb des Sportvereins	
Kinderbetreuung (unentgeltlich)	
Pflege z. B. von Angehörigen (unentgeltlich)	
Sport im Verein	
Sonstiger Sport	
Andere Freizeitaktivitäten (inkl. Reisen, Treffen mit Freunden, Fernsehen etc.)	
Hausarbeit (Einkaufen, Kochen, Waschen, Putzen, Gartenarbeit, Aufräumen, ...)	
Transportwege für sich selbst oder Angehörige/ Pendeln	

11. In welcher Intensität sind Sie in Ihrem Sportverein ehrenamtlich tätig?

[SC]

- Mindestens einmal in der Woche
- Ein- bis dreimal im Monat
- Weniger als einmal im Monat
- Nicht mehr ehrenamtlich tätig
- War nie ehrenamtlich tätig

12. Würden Sie das Ausmaß Ihrer ehrenamtlichen Arbeit im Sportverein gerne verändern? [SC]

- Weniger Stunden
- Unverändert
- Mehr Stunden

13. [Filter 11: Nicht (mehr) tätig] Aus welchen Gründen sind Sie nicht (mehr) ehrenamtlich tätig? [MC]

- Ich bin niemals gefragt oder gebeten worden
- Ich habe nie darüber nachgedacht
- Ich bin durch Aufgaben in der Familie ausgelastet
- Ich fühle mich durch Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage
- Ich kann mir das finanziell nicht leisten
- Ich kann es nicht mit meinem Beruf vereinbaren
- Ich habe schlechte Erfahrungen gemacht
- Ich habe das Gefühl, dass ich keinen Beitrag leisten kann
- Ich habe nicht das richtige Alter
- Ich bin über die Möglichkeiten zu wenig informiert

- Es gibt im Sportverein keine Tätigkeiten, die für mich interessant sind
- Der Sportverein hat keinen (weiteren) Bedarf an ehrenamtlicher Unterstützung
- Zwischenmenschliche Gründe

14. [Filter 11: Nicht (mehr) tätig] Was würde Sie motivieren, sich (wieder) ehrenamtlich im Sportverein zu engagieren?

	6-teilige Skala von „trifft zu (6)“ bis „trifft nicht zu (1)“
Personelle Veränderungen im Verein	
Die Möglichkeit etwas zu bewirken/Gutes tun	
Freigewordene zeitliche Ressourcen	
Ansehen/Anerkennung (z.B. durch den Verein, durch die Gesellschaft, durch Interaktion mit Kolleg/innen, etc.)	
Einfluss (z.B. bei Entscheidungen, die im Vorstand getroffen werden)	
Kompetenzerwerb/Trainings	
Sozialer Aspekt/Freunde treffen	
Integration und Inklusion	
berufliche und/oder politische Netzwerke	
Kinderbetreuung	
Sportart erlernen/sportliches Interesse	
Weitergabe von Wissen	
Kostengründe (z. B. verminderter Mitgliedsbeitrag)	
Vorbildwirkung	
sinnvolle Alltagsgestaltung	
Andere Motive	

15. [Filter 11: aktuell ehrenamtlich tätig] Was sind Ihre Motive für ehrenamtliches Engagement im Sportverein?

	6-teilige Skala von „trifft zu (6)“ bis „trifft nicht zu (1)“
Gutes tun	
Spaß und Freude an der Tätigkeit	
Ansehen/Anerkennung (z.B. durch den Verein, durch die Gesellschaft, durch Interaktion mit KollegInnen, etc.)	
Einfluss (z.B. bei Entscheidungen, die im Vorstand getroffen werden)	
Kompetenzerwerb/Trainings	
Sozialer Aspekt/Freunde treffen	
Integration und Inklusion	
berufliche und/oder politische Netzwerke	

Kinderbetreuung	
Sportart erlernen/sportliches Interesse	
Weitergabe von Wissen	
Kostengründe (z. B. verminderter Mitgliedsbeitrag)	
Vorbildwirkung	
Sinnvolle Alltagsgestaltung	
Andere Motive	

16. Waren oder sind Ihre Eltern ehrenamtlich tätig? [MC]

- Ja, im selben Sportverein
- Ja, in anderen Vereinen/Organisationen/Bereichen
- Nein

Aktuell aktive Ehrenamtliche

17. Seit welchem Jahr engagieren Sie sich bereits ehrenamtlich in diesem Sportverein?

___ Jahreszahl

18. Welche Kompetenzen bzw. Fähigkeiten konnten Sie bei der ehrenamtlichen Tätigkeit erlernen bzw. ausbauen?

	6-teilige Skala von „sehr starke Verbesserung (6)“ bis „keine Veränderung (1)“
Selbstvertrauen (z.B. im Bezug zur Bewältigung von Anforderungen)	
Initiative ergreifen (setzen und verfolgen von Zielen; eigene Fähigkeiten gezielt einsetzen)	
Belastungen aushalten (emotionale Belastbarkeit)	
Motivation nach Misserfolgen (Umgang mit Druck, Frustration verarbeiten)	
Eigenen Position/Rolle behaupten (Autoritätswahrung)	
Eigene Stärken und Schwächen reflektieren (eigene Leistung einschätzen und reflektieren)	
Interaktions- und Kontaktstärke (Offenheit und unterschiedliche Rollen leben)	
Kritik äußern und annehmen (Bereitschaft zur Kooperation)	
Andere akzeptieren (Leistungsschwächere/-stärkere, Ältere/Jüngere, andere Kulturen, ...)	

Andere Meinungen akzeptieren (Regeln einhalten, hierarchische Einordnung, Kompromissbereitschaft, Anpassungsfähigkeit)	
Soziale und interkulturelle Kompetenzen	
Sprachliche Kompetenzen	
Führungskompetenzen	
Fachliche Kompetenzen (z.B. Kassier/in, EDV, IT)	
Sportliche Kompetenzen (z.B. Trainer/in)	

19. Wie viel Unterstützung erfahren Sie innerhalb Ihrer Familie bzgl. Ihrer eigenen ehrenamtlichen Tätigkeit? [SC]

- Meine Familie ist gegen meine ehrenamtliche Tätigkeit.
- Meine Familie ist meinem Engagement gegenüber neutral eingestellt.
- Meine Familie findet meine ehrenamtliche Tätigkeit gut.
- Meine Familie unterstützt mich aktiv bei meiner ehrenamtlichen Tätigkeit.

20. Wie viel Unterstützung erfahren Sie innerhalb Ihres Freundeskreises bzgl. Ihrer eigenen ehrenamtlichen Tätigkeit? [SC]

- Meine Freunde sind gegen meine ehrenamtliche Tätigkeit.
- Meine Freunde sind meinem Engagement gegenüber neutral eingestellt.
- Meine Freunde finden meine ehrenamtliche Tätigkeit gut.
- Meine Freunde unterstützen mich aktiv bei meiner ehrenamtlichen Tätigkeit.

21. Welche Art der Anerkennung wünschen Sie sich? [MC]

- Ehrungen/Auszeichnungen/Danksagungen
- zusätzliche finanzielle Mittel/Förderungen für Sportvereine
- Vergünstigungen/Gutscheine/Vorteile für Ehrenamtliche
- Ehrenamt ist mir ein Herzensanliegen: Anerkennung steht für mich nicht an erster Stelle.
- Sonstiges, und zwar: _____

22. Welche ehrenamtlichen Tätigkeiten üben Sie aus? [MC]

- Präsident/in, Obmann/Obfrau, Vereinsvorsitzende/r
- Vorstandsmitglied (z. B. Kassier/in, Schriftführer/in, Stellvertreter/innen)
- (Sonstige) administrative Tätigkeiten (z.B. Buchhaltung, Mitgliederverwaltung, etc.)
- Beratung (z.B. Rechts- oder Steuerberatung)
- Beschaffung von Geräten und Ausrüstung
- Reinigung und Betreuung der Anlage
- Wartungsarbeiten und Instandhaltungen der Anlage
- IT-Tätigkeiten (Webseiten, Instandhaltung der IT)
- Veranstaltungen (Organisation, Konzerte, etc.)
- Wettkämpfe (Organisation, Tätigkeiten während des Wettkampfes)
- Medienbetreuung und Kommunikation (Social Media, Pressearbeit)
- Küche und Service (z.B. Schank, vor Ort Zubereitung von Speisen und Getränken)
- Organisation des Sponsorings

- Verkaufstätigkeiten (z.B. Ticketverkauf)
- Trainertätigkeiten (inklusive Aus- und Weiterbildung)
- Offizielle Funktionen im Sport (Richter/in, etc.)
- Sicherheit und Ordnung (Wachpersonal, Sicherheitspersonal)
- Transportdienste (Beförderung von Personen und/oder Waren)
- Instandhaltung und Reinigung von Textilien und Ausrüstung
- Kinder- und Jugendbetreuung (z.B. Ferienkurse, Trainingslager oder Camps)
- Soziale und karitative Aktivitäten (z.B. Spendensammlung)
- Sonstiges

23. Sie haben angegeben, dass Sie „sonstige Tätigkeiten“ ausüben. Um welche Tätigkeiten handelt es sich dabei?

24. Bitte schätzen Sie wie viele Stunden Sie ehrenamtlich im Sportverein tätig sind.

Tätigkeit	Durchschnittliche Stunden pro Monat
Präsident/in, Obmann/Obfrau, Vereinsvorsitzende/r	
Vorstandsmitglied (z. B. Kassier/in, Schriftführer/in, Stellvertreter/innen)	
(Sonstige) administrative Tätigkeiten (z.B. Buchhaltung, Mitgliederverwaltung, etc.)	
Beratung (z.B. Rechts- oder Steuerberatung)	
Beschaffung von Geräten und Ausrüstung	
Reinigung und Betreuung der Anlage	
Wartungsarbeiten und Instandhaltungen der Anlage	
IT-Tätigkeiten (Webseiten, Instandhaltung der IT)	
Veranstaltungen (Organisation, Konzerte, etc.)	
Wettkämpfe (Organisation, Tätigkeiten während des Wettkampfes)	
Medienbetreuung und Kommunikation (Social Media, Pressearbeit)	
Küche und Service (z.B. Schank, vor Ort Zubereitung von Speisen und Getränken)	
Organisation des Sponsorings	
Verkaufstätigkeiten (z.B. Ticketverkauf)	
Trainertätigkeiten (inklusive Aus- und Weiterbildung)	
Offizielle Funktionen im Sport (Richter/in, etc.)	
Sicherheit und Ordnung (Wachpersonal, Sicherheitspersonal)	
Transportdienste (Beförderung von Personen und/oder Waren)	
Instandhaltung und Reinigung von Textilien und Ausrüstung	
Kinder- und Jugendbetreuung (z.B. Ferienkurse, Trainingslager oder Camps)	
Soziale und karitative Aktivitäten (z.B. Spendensammlung)	
Sonstiges	

25. Was gefällt Ihnen am meisten an Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im Sportverein? [MC]

Wählen Sie bitte maximal 5 Antwortmöglichkeiten aus

- Soziale Kontakte/Gemeinschaft
- Arbeit mit Kindern und/oder Jugendlichen
- Beitrag zur Gemeinschaft /zum Sportverein
- Zeit mit Familienmitgliedern
- Ausgleich zu Beruf
- Ausgleich zu Familienleben
- Feste und Feiern
- Beitrag zum sportlichen Erfolg des Vereins
- Kostenvorteile
- Wissensvermittlung /-generierung
- Soziale Anerkennung
- Netzwerke (privat und/oder beruflich)

26. Welche der folgenden Herausforderungen begegnen Ihnen in Ihrer Funktion am häufigsten?

Antwort auf einer Skala: nie – selten – manchmal – häufig – sehr häufig

- Zu hoher Zeitaufwand
- Mangelnde finanzielle Ressourcen
- Mangelnde personelle Ressourcen (Rekrutierung/Funktionärssuche)
- Zu hoher Verwaltungsaufwand
- Zwischenmenschliche Konflikte
- Mangel an Anerkennung
- Haftungsfragen

Aktuell und ehemals ehrenamtlich Aktive

27. Haben Sie Ihr ehrenamtliches Engagement im Sportverein in der Vergangenheit pausiert bzw. beendet? [SC]

- Nein, ich war ohne Unterbrechung ehrenamtlich tätig.
- Ja, es lag eine/lagen mehrere Pausen zwischen Phasen des aktiven Engagements.
- Ja, ich war in der Vergangenheit aktiv, habe mein Engagement jedoch beendet.

28. Hatte Ihre ehrenamtliche Mitarbeit im Sportverein positive Auswirkungen auf Folgendes? [MC]

- Karriere
- Kompetenzen
- Berufliches Netzwerk
- Privates Netzwerk
- Sonstiges, und zwar: _____

29. [Filter 27: Ja, mit Pause oder beendet] Aus welchen Gründen haben Sie Ihre ehrenamtliche Tätigkeit pausiert oder beendet? [MC]

- Berufliche Gründe
- Familiäre Gründe
- Gesundheitliche Gründe
- Altersgründe
- Umzug
- Auslastung durch Aus-/Weiterbildung
- Gefühl der Ausnutzung / ungerechte Aufgabenverteilung im Sportverein
- Zeitaufwand ist zu groß
- Fehlende Anerkennung
- Beendigung der sportlichen Aktivität der Kinder im Sportverein
- Beendigung der eigenen sportlichen Aktivität im Sportverein
- Andere Gründe, und zwar: _____

Personen mit gewählter Funktion im Verein

30. Wie lange besteht der Sportverein bereits? [SC]

- Weniger als ein Jahr
- Ein bis drei Jahre
- Vier bis zehn Jahre
- Mehr als zehn Jahre

31. Welche Mitarbeiter/innen hat der Sportverein? [MC]

Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen sind Personen, die für den Verein ehrenamtliche Tätigkeiten ausführen. Diese Tätigkeit kann einmalig sein (z.B. bei einer Veranstaltung) oder wiederkehrend (z.B. Vorstandstätigkeiten).

Ehrenamtliche Tätigkeiten (= formelle Freiwilligenarbeit, im Rahmen einer Organisation, Vereins, Institution) = Leistungen, die freiwillig (ohne gesetzliche Verpflichtung) für Personen außerhalb des eigenen Haushalts (zum Nutzen der Gemeinschaft oder anderen haushaltsfremden Personen) ohne Bezahlung (ohne Entgelt wie z.B. Lohn, Gehalt, Honorare) erbracht werden. Aufwands- und Spesenentschädigungen wie pauschale Reiseaufwandsentschädigungen (PRAE) oder Letztempfängerliste (LEL) gelten nicht als Bezahlung.

- Bezahlte angestellte Mitarbeiter/innen
- Mitarbeiter/innen auf Werkvertrags- bzw. Honorarbasis
- Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen

32. Wie viele Mitarbeiter/innen hat der Sportverein?

Mitarbeiter/innen in Köpfen (= Anzahl der Beschäftigten, unabhängig von ihrem Beschäftigungsausmaß)

Mitarbeiter/innen in Vollzeitäquivalenten (= Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, umgerechnet auf eine Vollzeitbeschäftigung (100 % Beschäftigungsausmaß) für ein ganzes Jahr.

Beispiele: 2 Teilzeitbeschäftigte (jede/r ganzjährig mit 20 Stunden beschäftigt) ergeben zusammen einen Vollzeitäquivalent-Arbeitsplatz. Ein/e Mitarbeiter/in, der/die z.B. nur in der Wintersaison für 6 Monate mit einem 100 % Beschäftigungsausmaß angestellt wird, ergibt umgerechnet auf ein Jahr 0,5 Vollzeitäquivalente.

	Frauen	Männer
Anzahl der bezahlten Mitarbeiter/innen (im Jahresdurchschnitt, in Köpfen)		
Anzahl der bezahlten Mitarbeiter/innen (im Jahresdurchschnitt, in Vollzeitäquivalenten)		
Anzahl der Mitarbeiter/innen auf Werkvertrags- bzw. Honorarbasis (im Jahresdurchschnitt, in Köpfen)		
Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen (im Jahresdurchschnitt, in Köpfen)		

33. Gibt es in Ihrem Sportverein Probleme damit, Personen für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen?

- Ja
- Nein

34. Gibt es in Ihrem Sportverein Probleme damit, Personen für Funktionärpositionen zu gewinnen?

- Ja
- Nein

35. Wird das Ehrenamt bzw. die Übernahme von Funktionärpositionen bei den Sportvereinsmitgliedern aktiv beworben?

- Ja
- Nein

36. Bitte um Ihre persönliche Einschätzung: Was sind mögliche Gründe, die Mitglieder davon abhalten, eine gewählte Vorstandsfunktion im Sportverein anzunehmen? [MC]

Bitte nur die fünf wichtigsten Gründe nennen.

- Haftung
- Gefühl fehlenden Know-Hows
- Fehlende Vorbereitung/Schulung für Funktion
- Fehlende Anerkennung
- Zeitaufwand
- Unvereinbarkeit mit Familie
- Unvereinbarkeit mit Beruf
- Sonstiges: _____

37. Wie hat sich die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den vergangenen 3 Jahren verändert? [SC]

- Die Anzahl ist gesunken

- Die Anzahl ist gestiegen
- Die Anzahl blieb unverändert
- Der Sportverein besteht noch keine 3 Jahre

38. Wie viele Mitglieder hat der Sportverein?

Migrationshintergrund: Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit österreichischer Staatsangehörigkeit geboren wurde.

Falls keine genauen Zahlen bekannt sind, bitte um eine ungefähre Abschätzung.

	Frauen ¹	Frauen sportlich aktiv ²	Männer ¹	Männer sportlich aktiv ²
Mitglieder insgesamt				
Mitglieder mit Beeinträchtigung				
Mitglieder mit Migrationshintergrund				

1) Gesamtzahl der Mitglieder (inkl. aktive Sportler/innen, Funktionäre, etc.)

2) Sportlich aktiv: aktive Teilnahme an Trainings/ Kursen/ Einheiten etc.

39. Wie viele Sportarten werden im Sportverein insgesamt angeboten?

___ Sportarten

40. Zu welcher Sparte gehören die Sportarten, die im Sportverein ausgeübt werden können? [MC]

- Ballsport (z.B. Fußball, Volleyball, Basketball, Golf, Radball, Tischfußball, Billard, Landhockey, Cricket, Croquet)
- Denksport (z.B. Schach)
- Eissport (z.B. Eishockey, Rodeln, Eis- und Stocksport)
- Fit und Gesund (z.B. Bergsteigen, Gymnastik, Zumba, Yoga, Krafttraining, 50+, Entspannung))
- Flugsport (z.B. Ballonfahren, Paragleiten, Motorflug)
- Hundesport
- Kampfsport (z.B. Judo, Fechten, Ringen)
- Kraftsport (z.B. Bodybuilding, Gewichtheben, Kraftdreikampf)
- Laufsport (z.B. Orientierungslauf, Canicross)
- Motorsport (z.B. Enduro)
- Vielseitigkeits-Sport (z.B. Duathlon, Leichtathletik, Moderner Fünfkampf, Triathlon)
- Pferdesport (z.B. Dressurreiten, Horseball)
- Racketsport (z.B. Tischtennis, Tennis, Badminton, Squash, Padel-Tennis)
- Radsport (z.B. Radsport, BMX, Radwandern)
- Schieß- und Wurfesport (z.B. Bogensport, Frisbee, Dart)
- Skisport (z.B. Alpin, Grasski)
- Tanz (z.B. Latein, Ballett, Cheerleading)
- Trendsport (z.B. Klettern, Parcour, Skateboard, Rollsport, Slackline)
- Turnen (z.B. Kunstturnen, Sportaerobic, Aerial Silk)
- Wassersport (z.B. Schwimmen, Wasserski, Wasserball, Stand Up Paddling,)
- Behindertensport

- Sonstiges

41. Welche Zielgruppe(n) hat der Sportverein? [MC]

- Kinder
- Erwachsene
- Familien
- Senioren
- Leistungssportler/innen
- Personen mit Beeinträchtigung
- Personen mit Migrationshintergrund
- Keine spezielle Zielgruppe

42. Wie hoch waren die Einnahmen des Sportvereins?

Gesamteinnahmen im Jahr 2022: ____ Euro

Gesamteinnahmen im Jahr 2023: ____ Euro

43. Bitte geben Sie den prozentualen Anteil der folgenden Einnahmen an den gesamten Einnahmen an.

***Mitgliedsbeiträge:** Dieser Terminus bezeichnet die finanziellen Beiträge, die Mitglieder gemäß den Statuten entrichten müssen.*

***Förderungen des Dachverbandes:** Hierbei sind Förderungen seitens der Dachverbände auszuweisen.*

***Förderungen durch EU, Bund, Land und Gemeinde/Stadt:** Förderung durch öffentliche Stellen seitens des Bundes, Landes oder der Gemeinde/Stadt sind bei diesem Punkt auszuweisen.*

***Sponsoring:** Hierbei sind Einnahmen aus Sponsoringmaßnahmen anzuführen, wobei diese mit folgender Definition in Einklang stehen müssen: Die Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle sämtlicher Aktivitäten, die mit der Bereitstellung von Geld, Sachmitteln, Dienstleistungen oder Know-how durch Unternehmen und Institutionen zur Förderung von Organisationen in dem Bereich Sport, unter vertraglicher Regelung der Leistung des Sponsors und Gegenleistung des Gesponserten verbunden sind. Das Prinzip von Leistung und Gegenleistung ist entscheidend und grenzt Sponsoring von anderen Formen der Vereinsförderung, wie etwa Spendenwesen, ab.*

***Spenden:** Spenden sind freiwillige Leistungen, welche von Unternehmen, Institutionen und/oder natürlichen Personen ohne Gegenleistung getätigt werden.*

	Anteil an Gesamteinnahmen in %
Anteil der Mitglieds- und Kursbeiträge	
Anteil der Förderungen (EU, Bund, Land, Stadt/Gemeinde, Fach-, Dachverbände), Spenden und Sponsoring	
Anteil der sonstigen Einnahmen an den Gesamteinnahmen (z.B. Vermietung & Verpachtung, Veranstaltungen, etc.)	

44. Wie hoch waren die Ausgaben des Sportvereins?

Gesamtausgaben im Jahr 2022: ____ Euro

Gesamtausgaben im Jahr 2023: ____ Euro

45. Bitte geben Sie den prozentualen Anteil der folgenden Ausgaben an den gesamten Ausgaben an.

Personalkosten: Löhne, Gehälter und Honorare inkl. Steuern und Sozialversicherungsabgaben; exkl. Reisespesen, Verköstigung und Aufenthalte, Wettkämpfe etc.)

Sachkosten: Darunter fallen zum Beispiel Ausrüstung, Geräte, Lehrmittel, Verpflegung, Versicherung etc.

Anteil der Personalkosten an den Gesamtausgaben: ____ %

Anteil der Sachkosten an den Gesamtausgaben: ____ %

Personen mit gewählter Funktion in Vereinen mit ehrenamtlich aktiven Mitgliedern

46. Welche Tätigkeiten werden von den ehrenamtlichen Mitarbeitenden ausgeübt?

- Präsident/in, Obmann und Obfrau, Vereinsvorsitzende/r
- Kassier/in, Schriftführer/in und/oder Stellvertreter/in
- (Sonstige) administrative Tätigkeiten (z.B. Buchhaltung, Mitgliederverwaltung, etc.)
- Beratung (z.B. Rechts- oder Steuerberatung)
- Beschaffung von Geräten und Ausrüstung
- Reinigung und Betreuung der Anlage
- Wartungsarbeiten und Instandhaltungen der Anlage
- IT-Tätigkeiten (Webseiten, Instandhaltung der IT)
- Veranstaltungen (Organisation, Konzerte, etc.)
- Wettkämpfe (Organisation, Tätigkeiten während des Wettkampfes)
- Medienbetreuung und Kommunikation (Social Media, Pressearbeit)
- Küche und Service (z.B. Schank, vor Ort Zubereitung von Speisen und Getränken)
- Organisation des Sponsorings
- Verkaufstätigkeiten (z.B. Ticketverkauf)
- Trainertätigkeiten (inklusive Aus- und Weiterbildung)
- Offizielle Funktionen im Sport (Richter/in, etc.)
- Sicherheit und Ordnung (Wachpersonal, Sicherheitspersonal)
- Transportdienste (Beförderung von Personen und/oder Waren)
- Instandhaltung und Reinigung von Textilien und Ausrüstung
- Kinder- und Jugendbetreuung (z.B. Ferienkurse, Trainingslager oder Camps)
- Soziale und karitative Aktivitäten (z.B. Spendensammlung)
- Sonstiges, und zwar: ____

47. Sie haben angegeben, dass von ehrenamtlichen Mitarbeitenden „sonstige Tätigkeiten“ ausgeübt werden. Um welche Tätigkeiten handelt es sich dabei?

48. Bitte geben Sie eine Abschätzung der in Summe geleisteten, ehrenamtlichen Stunden pro Jahr je Tätigkeit ab.

Beispiel für die Abschätzung der in Summe geleisteten Stunden pro Jahr für alle ehrenamtlichen MitarbeiterInnen für die „Funktion als Vorstandsmitglied“: Der Vorstand, bestehend aus 4 Personen, trifft sich 6 mal im Jahr für je 2 Stunden ($4 \cdot 6 \cdot 2 = 48$ Stunden). Einmal jährlich findet eine Generalversammlung zu 1,5h statt ($4 \cdot 1,5 \cdot 1 = 6$ Stunden). Zusätzlich zu diesen Aktivitäten verwendet der Kassier wöchentlich 2 Stunden auf seine ehrenamtlichen Tätigkeiten ($1 \cdot 2 \cdot 52 = 104$ Stunden).

In Summe werden $48+6+104 = 158$ Stunden pro Jahr aufgewendet.

Tätigkeit	Durchschnittliche Stunden im Monat
Präsident/in, Obmann und Obfrau, Vereinsvorsitzende/r	
Kassier/in, Schriftführer/in und/oder Stellvertreter/in	
(Sonstige) administrative Tätigkeiten (z.B. Buchhaltung, Mitgliederverwaltung, etc.)	
Beratung (z.B. Rechts- oder Steuerberatung)	
Beschaffung von Geräten und Ausrüstung	
Reinigung und Betreuung der Anlage	
Wartungsarbeiten und Instandhaltungen der Anlage	
IT-Tätigkeiten (Webseiten, Instandhaltung der IT)	
Veranstaltungen (Organisation, Konzerte, etc.)	
Wettkämpfe (Organisation, Tätigkeiten während des Wettkampfes)	
Medienbetreuung und Kommunikation (Social Media, Pressearbeit)	
Küche und Service (z.B. Schank, vor Ort Zubereitung von Speisen und Getränken)	
Organisation des Sponsorings	
Verkaufstätigkeiten (z.B. Ticketverkauf)	
Trainertätigkeiten (inklusive Aus- und Weiterbildung)	
Offizielle Funktionen im Sport (Richter/in, etc.)	
Sicherheit und Ordnung (Wachpersonal, Sicherheitspersonal)	
Transportdienste (Beförderung von Personen und/oder Waren)	
Instandhaltung und Reinigung von Textilien und Ausrüstung	
Kinder- und Jugendbetreuung (z.B. Ferienkurse, Trainingslager oder Camps)	
Soziale und karitative Aktivitäten (z.B. Spendensammlung)	
Sonstiges, und zwar: ____	

49. Hat der Sportverein ehrenamtliche Mitarbeitende mit Migrationshintergrund?

Migrationshintergrund: Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit österreichischer Staatsangehörigkeit geboren wurde. Wenn ja, bitte geben Sie bitte die Anzahl der Mitarbeitenden an.

- Ja, und zwar: _____
- Nein

50. Welche Zusatzleistungen (materielle Leistungen ohne Sponsoringvertrag) wurden im letzten Jahr ehrenamtlich erbracht? [MC]

- Mitbringen von Speisen und Getränken (z.B. Kuchen- und Getränkespenden)
- Baumaterialien (z.B. Aushub, Holz, Sand)
- Private Herstellung von Ausrüstung und Material für die Ausübung des Sports (z.B. Sportgeräte)
- Werbe- und Informationsmaterial
- EDV-Ausstattung und Programme
- Ausstattung der Anlage (z.B. Blumen, Handtücher, Möbel)
- Beherbergung (z.B. bei auswärtigen Veranstaltungen)
- Sonstige
- Keine

51. Hat der Sportverein ehrenamtliche Mitarbeitende mit Behinderung?

Wenn ja, bitte geben Sie bitte die Anzahl der Mitarbeitenden an.

- Ja, und zwar: _____
- Nein

52. Erhalten die ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Gegenleistung für Ihr Engagement? [MC]

- Nein
- Ja, verminderter Mitgliedsbeitrag
- Ja, Unterricht, Trainings, Übungsstunden (kostenlos oder zu vermindertem Preis)
- Ja, Versicherung
- Ja, Bekleidung/ Teamausstattung
- Ja, Sonstiges

53. Welchem Wert entsprachen die Gegenleistungen für ehrenamtliche Mitarbeitende insgesamt im Jahr 2023?

	Höhe der Gegenleistung in Euro
Verminderter Mitgliedsbeitrag	
Unterricht, Trainings, Übungsstunden (kostenlos oder zu vermindertem Preis)	
Versicherung	
Bekleidung/ Teamausstattung	
Sonstige	

Personen mit gewählter Funktion im Verein

54. Warum engagieren sich Ihrer Meinung nach Menschen ehrenamtlich im Sportverein?

	6-teilige Skala von starkes Motiv (6) bis nicht relevant (1)
Gutes tun	
Spaß und Freude an der Tätigkeit	
Ansehen/Anerkennung (z.B. durch den Verein, durch die Gesellschaft, durch Interaktion mit Kolleg/innen, etc.)	
Einfluss (z.B. bei Entscheidungen, die im Vorstand getroffen werden)	
Kompetenzerwerb/Trainings	
Sozialer Aspekt/Freunde treffen	
Integration und Inklusion	
Berufliche und/oder politische Netzwerke	
Sportart erlernen/sportliches Interesse	
Weitergabe von Wissen	
Kostengründe (z. B. verminderter Mitgliedsbeitrag)	
Vorbildwirkung	
sinnvolle Alltagsgestaltung	
Andere Motive	

55. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben die Mitglieder durch die Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit in Ihrem Sportverein?

Antwort auf einer Skala: „trifft zu (6)“ bis „trifft nicht zu (1)“

- Soziale und interkulturelle Kompetenzen
- Sprachliche Kompetenzen
- Führungskompetenzen
- Fachliche Kompetenzen (z.B. Kassier/in, EDV, IT)
- Sportliche Kompetenzen (z.B. Trainer/in)

56. Welche der folgenden Faktoren könnten Ihre ehrenamtliche Tätigkeit erleichtern?

- (Bessere/mehr) Schulungen und/oder Weiterbildungen
- Höhere finanzielle Mittel
- Unterstützung bei administrativen Aufgaben
- Verbesserung der Vereinskommunikation
- Mehr Anerkennung und Wertschätzung
- Mehr ehrenamtliche Mitarbeitende

Alle mit zumindest einer Sportvereinsmitgliedschaft

57. Geschlecht

- Männlich
- Weiblich
- Divers

58. Geburtsjahr

59. Höchste abgeschlossene Ausbildung

- Pflichtschule
- Lehre/ Berufsbildende mittlere und höhere Schule
- Matura
- Universität/ FH

60. Staatsangehörigkeit

- Österreich
- Europäische Union
- Europa – nicht EU
- Außereuropäisches Ausland

61. Bonusfrage: Wie sieht für Sie der Verein der Zukunft aus?

Z.B. Zukünftige Ausrichtung, Vereinsgröße, Ausstattung, "Ehrenamt auf Zeit", Nachhaltigkeit, Inklusion, sportliche Erfolge, Wettkämpfe, etc.

Autor:innen: *Dott. Mag. Katharina Diernberger, PhD; Michaela Zalesak, MSc; Mag. Günther Grohall;
Priv.-Doz. Dr. Andrea Pitzschke; Gisela Szügyi; Teresa Dujmovits; Univ.-Prof. Dr. Christian
Helmenstein*

Akquise: *Mag. Harald Schitnig*

Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Ehrenamts im Sport in Oberösterreich