

ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT FIT – KOMM MIT ASKÖ  SPORT FÜR ALLE – JEDEM SEIN SPORT

gefördert von



Grundlagen, ASKÖ - Studie und Anregungen zur Förderung des Ehrenamts im Sportverein.

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort .....	3
2. Struktur und Bedeutung des organisierten Sports in Österreich .....	5
3. Ehrenamt in Österreich .....	8
4. ASKÖ - Studie „Ehrenamt ehrt“ .....	14
5. Konsequenzen für die Praxis .....	25
6. Ausblick .....	33
7. Fit-Start-Dialog 2012 „Ehrenamt ehrt“ .....	34
8. Ein Paradebeispiel .....	36
9. Literatur- & Fußnotenverzeichnis .....	37
10. Ehrenamtliche am Wort .....	39

gefördert von



Vielen Dank!

Die Autoren danken ausdrücklich den ehrenamtlichen FunktionärInnen und hauptamtlichen KollegInnen in den Landesverbänden für ihre Hilfe bei der Datenerhebung!

### Autoren:



Mag. Günter Schagerl  
Tel. 01 – 869 32 45 / 14  
guenter.schagerl@askoe.at



Thomas Stickler, BSc  
Tel. 01 – 869 32 45 / 33  
thomas.stickler@askoe.at

### Impressum: Medieninhaber und Herausgeber:

ASKÖ - Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich, 1230 Wien, Steingasse 12, ZVR-Nr.: 953285696  
Lektorat: Mag.<sup>a</sup> Barbara Fastner, Mag.<sup>a</sup> Barbara Schagerl, Mag.<sup>a</sup> Karin Windisch  
Grafik: SHW - Stephan Hiegetsberger Werbegrafik-Design GmbH

Aus Gründen einer besseren Lesbarkeit wurde teilweise die männliche Anredeform verwendet, welche selbstverständlich die weibliche Anredeform einschließt.

## 1. Vorwort

**In Österreich gibt es etwa 475.000 freiwillig Engagierte in Sportvereinen, die ca. 1,4 Millionen Wochenstunden leisten. Müsste man diese Leistung mit 15 € pro Stunde bezahlen, so ergäbe das hochgerechnet knapp 1 Milliarde Euro pro Jahr!**

Die bundesweite ASKÖ - Studie „Das Ehrenamt im Sportverein. Ehrenamt ehrt“ mit 1000 befragten ASKÖ-Sportfunktionären, gefördert vom Sportministerium, liefert wichtige Details, um ehrenamtliche Tätigkeit künftig gezielter unterstützen zu können. Dadurch soll der Mehrwert ehrenamtlicher Tätigkeit im Sport für die Gesellschaft gesichert werden.

68% der Befragten gehören einem Sportverein mit einer Sportart an und 32% einem Sportverein, der mehrere Sportarten anbietet.

Mehr als die Hälfte der ASKÖ-Sportvereine hat für alle Altersgruppen ein Bewegungs- und Sportangebot.

Für den Slogan „Sport für alle – Jedem sein Sport“ wurde bisher viel erreicht, es ist aber noch viel zu tun. Am häufigsten gibt es in unseren Sportvereinen für männliche Erwachsene ein Angebot (93%) und am seltensten für weibliche Senioren (64%).

Erfreulich ist, dass die befragten Personen durchschnittlich bereits seit rund 20 Jahren mit einem Zeit-



Foto: BSO

aufwand von durchschnittlich 7,5 Stunden in der Woche ehrenamtlich tätig sind. Damit liegen sie weit über dem österreichischen Durchschnitt von 3 Stunden.

Knapp 85% der Befragten würden ehrenamtliche Tätigkeit in ihrem Bekanntenkreis weiterempfehlen, und 98% sind mit ihrer ehrenamtlichen Arbeit im Sportverein „zufrieden bis sehr zufrieden“.

Rund die Hälfte ist beruflich vollzeitbeschäftigt, ansonsten überwiegend in Pension oder teilzeitbeschäftigt.

Die wichtigsten Folgerungen aus unserer Studie sind:

1. Ehrenamt braucht persönliche Anfrage.
2. Zeitersparnis für die Ehrenamtlichen durch hauptamtliche Mitarbeiter.
3. Dank und Anerkennung.
4. Mehr Frauen sollten in Entscheidungsfunktionen kommen.

Daher wird die ASKÖ das öffentliche Dankeschön mehr betonen. „Denn ehrenamtliches Engagement, in welchem Ausmaß auch immer, bleibt notwendig, unbezahlbar, daher unverzichtbar und muss in Folge mehr vor den Vorhang“.

Abg.z.NR Dr. Peter Wittmann  
Präsident der ASKÖ



Foto: Franz Baldauf

Dass die Bereitschaft abnimmt, sich im Sportverein ehrenamtlich zu engagieren, wird von 82,3% der Befragten mit „voll bis eher zutreffend“ bezeichnet.

Ehrenamtliche ÜbungsleiterInnen im Fit-Bereich, wie z.B. bei der Senioren-Gymnastik, beim Kinder-Turnen oder bei den Langsam-Lauf-Treffs, verdienen daher unsere besondere Beachtung und Anerkennung, weil sie völlig abseits von Ruhm und Ehre unspektakulär sehr wichtige Arbeit für die Fitness und Gesundheit unserer Bevölkerung leisten.

Mag.ª Petra Huber, ASKÖ - Vizepräsidentin für Fitness und Gesundheitsförderung



Foto: AK OÖ

Ehrenamtliche TrainerInnen vermitteln den SportlerInnen neben den konditionellen, technischen und taktischen Voraussetzungen für sportliche Leistungen besonders auch Werte, wie z.B. Fair-Play. Das ehrenamtliche Engagement für die Trainingsgemeinschaft dient auch als Vorbild und lädt zur Nachahmung ein. Sport für alle ist ohne ehrenamtliche Kräfte nicht zu verwirklichen. Das betrifft insbesondere den Kinder- und Jugendbereich.

Mag. Christian Hinterberger, ASKÖ - Vizepräsident für Sport



Foto: Krug, Flughafen Graz

Im Hinblick auf die Bezahlung wollen 62,6% ihre Tätigkeit nicht mit Geld bewerten. Für insgesamt 28% liegt der Wert für ihre geleistete Arbeitsstunde im Bereich von 11-30 Euro. Als Finanzreferent der ASKÖ verweise ich daher besonders auf den ökonomischen Aspekt des Ehrenamts für den Staat. Was unsere FunktionärInnen zum Funktionieren von unseren Sportvereinen leisten ist unbezahlbar. Müsste man die Stunden kaufen, so kämen unglaubliche Millionenbeträge zusammen.

Mag. Gerhard Widmann, ASKÖ - Vizepräsident für Finanzen und Wirtschaft

## 2. Struktur und Bedeutung des organisierten Sports in Österreich

In Österreich werden Angelegenheiten, die Sport und Bewegung betreffen, zum einen von staatlichen Institutionen auf Bundes- und Landesebene und zum anderen von nicht-staatlichen Organisationen geregelt.

Im staatlichen Bereich sind (2012) auf Bundesebene das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport, das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur und das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung für die verschiedenen Aufgabenbereiche des Sports zuständig. Darüber hinaus können einzelne sportsspezifische Sachbereiche auch in den Kompetenzbereich anderer Bundesministerien fallen. Zusätzlich sind neun Landessportorganisationen eingerichtet, da gemäß Artikel 15 B-VG Agenden des Sports in den verfassungsrechtlichen Wirkungsbereich der Bundesländer fallen.<sup>1</sup>

Die Österreichische Bundes-Sportorganisation (BSO) ist die nicht-staatliche Dachorganisation des österreichischen Sports. Sie koordiniert Angelegenheiten des Sports mit den dafür zuständigen staatlichen Stellen und fungiert als zentrale Beratungsplattform innerhalb des österreichischen Sportsystems.<sup>2</sup>

Die ordentlichen Mitglieder der Österreichischen Bundes-Sportorganisation sind die drei Sportdachverbände ASKÖ, ASVÖ und SPORTUNION, die derzeit 60 anerkannten Fachverbände sowie das Österreichische Olympische Comité, das Österreichische Paralympische Committee, der Österreichische Behindertensportverband und die Special Olympics.<sup>3</sup> Außerordentliche Mitglieder sind gesamtösterreichische Verbände von besonderer Bedeutung und die Bundesländer, soweit sie ihre Mitgliedschaft erklären.<sup>4</sup>

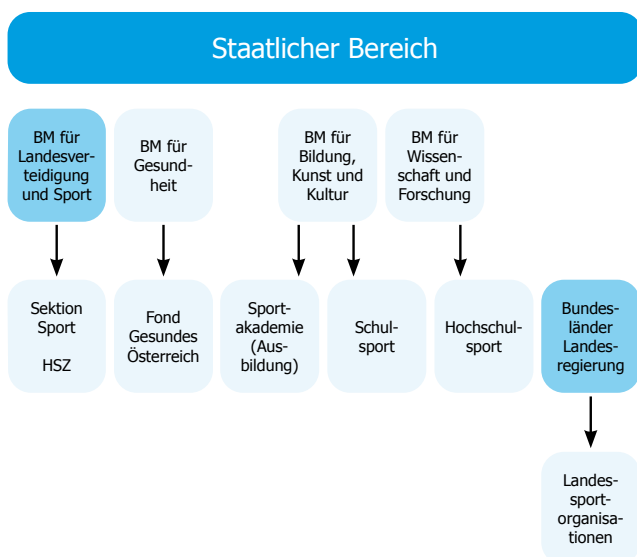


Abbildung 1: Staatlicher Bereich  
(Quelle: Bundes-Sportorganisation)

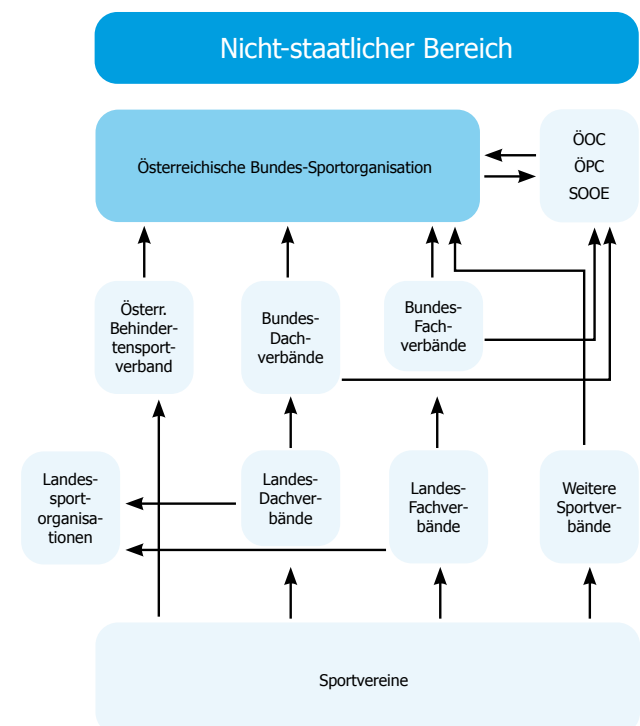


Abbildung 2: Nicht-staatlicher Bereich  
(Quelle: Bundes-Sportorganisation)

In Österreich ist ein Großteil der Sportvereine in einem der drei Sportdachverbände (ASKÖ, ASVÖ, SPORTUNION) Mitglied. Mit Stand vom 01.01.2012

wiesen die Sportdachverbände rund 13.900 Mitgliedsvereine und 2,82 Millionen Mitgliedschaften auf.

Dachverband	Vereine	Mitgliedschaften
ASKÖ	4.689	1.112.464
ASVÖ	5.300	858.005
SPORTUNION	3.916	855.659

Tabelle 1: Dachverbände  
(Quelle: eigene Darstellung)

## Bedeutung des Sports für die Gesellschaft

Der Sport, insbesondere der Vereinssport, erfüllt in unserer Gesellschaft auf einzigartige Weise eine Vielzahl von Aufgaben. Dazu zählen unter anderem:

- eine erzieherische Aufgabe: Durch sportliche Betätigung wird in jedem Lebensalter ein Ausgleich zwischen beruflicher und persönlicher Entwicklung geschaffen.<sup>5</sup>
- eine gesundheitsfördernde Aufgabe: Bei angemessener Intensität, richtigem Umfang und Regelmäßigkeit beugt sportliche Betätigung vielen Krankheiten durch die vielfältigen bio-psycho-sozialen Wirkungen vor. Darüber hinaus dient er zur Erhaltung und Verbesserung der Lebensqualität, Fitness, Mobilität und Selbstständigkeit bis ins hohe Alter.<sup>6</sup>
- eine soziale Aufgabe: Durch den Sport werden grundlegende Werte und Normen des Miteinanders vermittelt, er liefert einen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration, lehrt das Akzeptieren und Einhalten von Regeln und Fairness. Er trägt zur Bekämpfung von Rassismus, Gewalt und

Drogenmissbrauch bei und steigert das Sozialkapital. Für Arbeitssuchende kann sich einfache Bewegung in der Gruppe durch ihre vielen bio-psycho-sozialen Wirkungen günstig auf die Job-Fitness auswirken.<sup>7</sup>

- eine kulturelle Aufgabe: Der Sport stärkt das Heimat- und Zugehörigkeitsgefühl, er wirkt völkerverbindend und länderübergreifend.<sup>8</sup>
- eine spielerische Aufgabe: Der Sport stellt eine sinnvolle Freizeitgestaltung dar und vermittelt Spaß, Unterhaltung und Abenteuer sowohl alleine als auch in der Gruppe.<sup>9</sup>

Darüber hinaus ist der Sport ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Die Bruttowertschöpfung des österreichischen Sports im weiteren Sinne liegt laut einer Erhebung von SportsEcon Austria (SpEA) aus dem Jahr 2009 bei 16,44 Milliarden Euro. Sein Wertschöpfungsnetzwerk ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

PRIVATE HAUSHALTE						
	Individuelle sportliche Aktivitäten	Ausgaben Sport	Privates Sponsoring	Arbeitsmarkt	Unbezahlte Arbeit Sportbereich	Umwegrentabilitäten
AUSLAND	NACHGELAGERTE BEREICHE					STAAT
Sportmärkte		Radio & Fernsehen	Printmedien	Gesundheitswesen		Fiskaleffekte
	Sportveranstaltungen	Schulsport	Behinderten- und Alterssport	Sportkurse u. Ausbildung	Spezielle & übergreifende Bereiche	Sportförderung Ausgaben für Sport
Vor- und nachgelagerte Bereiche im engeren Sinn	SPORTBRANCHE UND IHRE TEILBEREICHE					Fiskaleffekte
	Sportvereine und Organisationen		Betrieb von Sportanlagen		Sportverwaltung	
	Herstellung von Sportartikeln		Verkauf von Sportartikeln		Sportinfrastruktur	
Sportausgaben vom Staat, Unternehmen, private Haushalte						
VORGELAGERTE BEREICHE						
	Werbung etc.		Sport Förderung Sponsoring		Vorleistungen	Umwegrentabilitäten
UNTERNEHMEN						

Abbildung 3: Wertschöpfungsnetzwerk Sport  
(Quelle: SportsEcon Austria, 2006, S. 9.)

### 3. Ehrenamt in Österreich

Das Ehrenamt hat eine lange Tradition. Es stammt aus dem 19. Jahrhundert und hat seine Wurzeln zum einen in administrativ politischen Ehrenämtern, bei denen angesehene Bürger mit Ämtern oder Aufgaben betraut wurden und zum anderen in der karitativen Hilfstätigkeit. Das heutige Ehrenamt hat sich durch Rahmenbedingungen, Aufgaben, Funktionen und Bereiche stark verändert. Heutzutage wird das Ehrenamt aufgrund seiner Geschichte häufig mit gewählten, bestellten oder ernannten Ämtern in beispielsweise Dachverbänden, Vereinen oder Parteien in Verbindung gebracht. In zahlreichen Organisationen wird der Begriff auch für ausführende Tätigkeiten verwendet.<sup>10</sup>

Für die freiwillige ehrenamtliche Arbeit gibt es unterschiedliche Bezeichnungen. Freiwilligenarbeit, bürgerschaftliches Engagement, Gemeinwohlarbeit und Volunteering sind nur einige davon. Allen Bezeichnungen gemeinsam sind vier Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit von freiwilliger ehrenamtlicher Arbeit gesprochen werden kann. Sie erfolgt

- im Rahmen einer Organisation, einer Institution oder eines Vereines (formell)
- im Freundes- oder Nachbarschaftskreis (informell)
- freiwillig
- unentgeltlich
- gemeinwohlorientiert

#### **Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für die Gesellschaft**

Die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten bewirkt eine Reihe positiver Effekte von denen sowohl die Freiwilligen als auch die Gesellschaft im Ganzen profitieren. Hierzu zählen unter anderem:

#### Soziale Integration und Beschäftigung

Viele ehrenamtliche Tätigkeiten fördern den sozialen Zusammenhalt und die soziale Integration, die gesellschaftliche Solidarität, die sozialen Beziehungen und die Lebensqualität in der Gesellschaft. Die Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben stellt ein Training für Beschäftigung dar und kann ein Weg zurück in die Erwerbstätigkeit sein.<sup>11</sup>

#### Aus- und Weiterbildung

Ehrenamtliche Tätigkeit ermöglicht Arbeitslosen Erfahrungen zu sammeln, die für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt notwendig sind. Darüber hinaus können neue Fertigkeiten erlernt und praktisch angewendet werden. Für Jugendliche stellt ehrenamtliches Engagement eine Möglichkeit dar Kompetenzen in möglichen Berufsfeldern zu erwerben und darauf aufbauend Entscheidungen in Hinblick auf den weiteren Ausbildungsweg zu treffen.<sup>12</sup>

#### Aktive Bürgerschaft

Ehrenamtliches Engagement ermöglicht die direkte Beteiligung von Bürgern an der örtlichen Entwicklung und trägt damit zur Förderung der Zivilgesellschaft und Demokratie bei.<sup>13</sup>

#### Beitrag zur Wirtschaft

Ehrenamtliche Arbeit liefert einen wichtigen Beitrag zur Wertschöpfung eines Landes, indem Dienstleistungen und Produkte mit ökonomischem Wert erzeugt werden.

#### Verbesserung des Gesundheitszustandes

Diverse Studien deuten darauf hin, dass freiwilliges Engagement positive Effekte auf die psychische und physische Gesundheit von Freiwilligen hat. Zu diesen Effekten zählen:

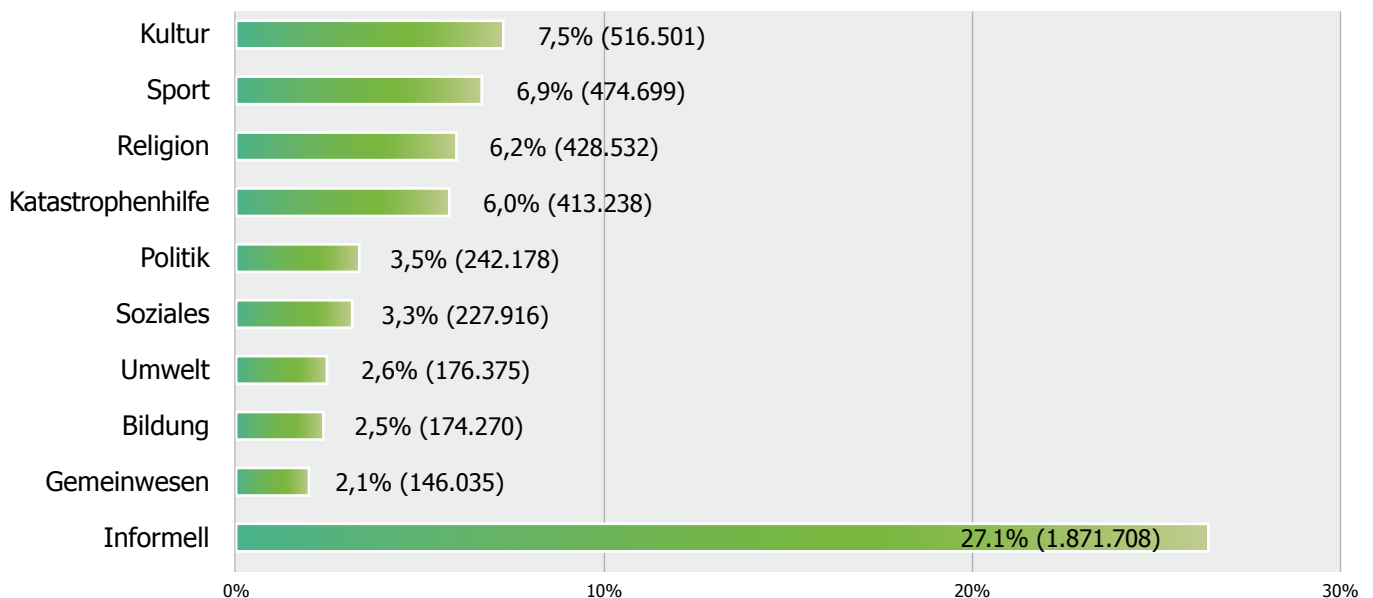


- Freiwilligenarbeit führt im Alter zu mehr positiven Gefühlen und wirkt somit als Schutzfaktor.
- Positive Gefühle führen zu psychischem Wohlbefinden, welches sich günstig auf die körperliche Gesundheit auswirkt.
- Personen mit leichter bis mittelgradiger Demenz, die in einem Kindergarten oder einer Volksschule freiwillig mithalfen, zeigten eine signifikante Stressreduktion und damit eine deutliche Verbesserung ihrer Lebensqualität.
- Bei freiwillig engagierten Personen ab 65 Jahren verringerte sich die Neigung an einer Depression zu erkranken.
- Studien deuten darauf hin, dass sich bei freiwillig engagierten Personen höheren Lebensalters das

Sterblichkeitsrisiko reduziert, unabhängig von ursprünglichem Gesundheitsstatus, Gesundheitsverhalten, Geschlecht, Bildung, sozialer Einbindung und Aktivitätsniveau.<sup>14</sup>

### Anzahl der Freiwilligen nach Tätigkeitsbereichen

In Österreich sind laut einer Erhebung aus dem Jahr 2006 etwa drei Millionen Menschen freiwillig tätig, davon ca. 475.000 Personen im Sport. Die folgende Abbildung verdeutlicht, in welchen gesellschaftlichen Bereichen Freiwilligenarbeit geleistet wird und wie hoch die jeweilige Beteiligungsquote ausfällt.



Mehrfachnennungen; Basis: österreichische Wohnbevölkerung ab 15 Jahren; gewichtet; hochgerechnet

Abbildung 4: Beteiligungsquoten  
(In Anlehnung an: BMASK, 2009, S. 52.)

## Arbeitsvolumen von Freiwilligen

Wöchentlich werden in Österreich ca. 14,7 Millionen Stunden von Freiwilligen geleistet, dies entspricht einem Arbeitsvolumen von rund 425.000 Vollzeit-

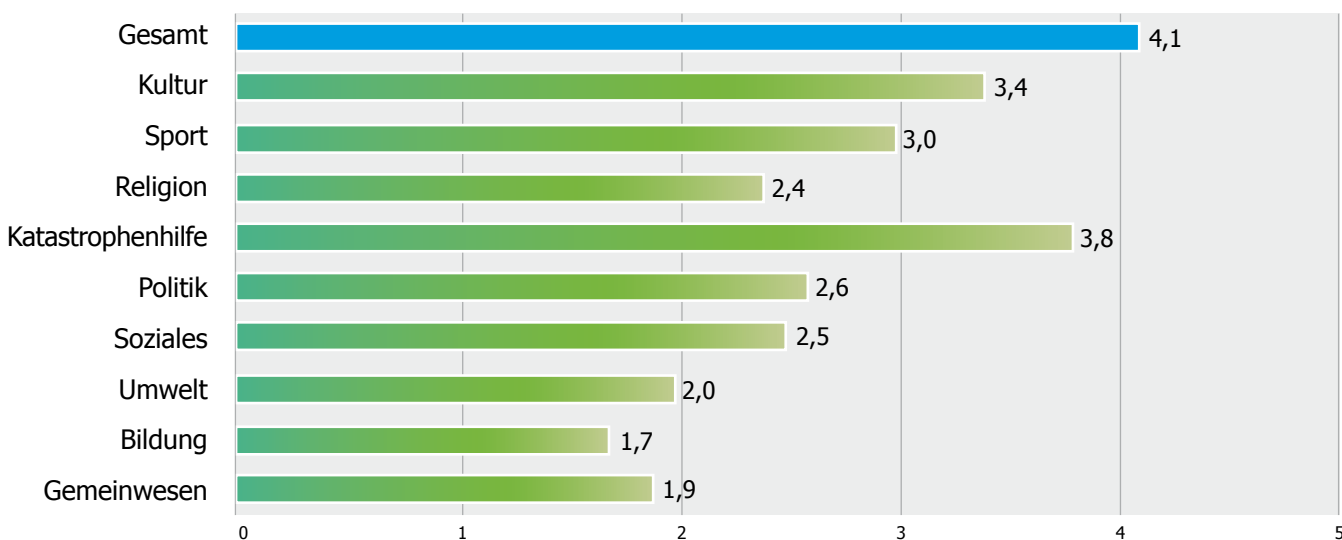
äquivalenten. Im Sport beträgt das wöchentliche Engagement etwa 1,4 Millionen Stunden. Weitere Engagementbereiche und ihre zugehörige Wochenstundenanzahl können aus der folgenden Tabelle entnommen werden.

Bereich	Stunden pro Woche
Kultur	1.761.588
Katastrophenhilfe	1.575.932
Sport	1.418.408
Religion	1.026.121
Politik	640.905
Soziales	564.689
Umwelt	349.906
Bildung	302.910
Gemeinwesen	278.223
Summe formelle Freiwilligenarbeit	7.918.683
Informelle Freiwilligenarbeit	6.773.996
Summe Freiwilligenarbeit gesamt	14.692.679

Tabelle 2: Wöchentliches Arbeitsvolumen von Freiwilligen  
(In Anlehnung an: BMASK, 2009, S. 20.)

Die durchschnittliche wöchentliche freiwillige Tätigkeit pro Person beläuft sich im Sport auf drei Stunden.

den. Eine Aufschlüsselung der weiteren Tätigkeitsbereiche ist in Abbildung 5 dargestellt.



Formelle Freiwilligenarbeit; Basis: Freiwillige; gewichtet

Abbildung 5: Durchschnittliche Wochenstunden pro Person  
(Quelle: BMASK, 2009, S. 63.)

### Motive für ehrenamtliches Engagement

Die Entscheidung sich ehrenamtlich zu engagieren erfolgt aus unterschiedlichem Antrieb. Sei es der Spaß an der Tätigkeit oder die Möglichkeit eigene Kenntnisse einzubringen. Für viele Menschen stellt die ehrenamtliche Arbeit eine persönliche Bereiche-

rung dar. Ebenso die Chance einen sinnvollen Beitrag für das Gemeinwohl zu leisten und anderen Menschen damit zu helfen werden häufig als Motive genannt. Nicht zu vergessen sind auch berufsbezogene Beweggründe, die zur Übernahme einer ehrenamtlichen Funktion motivieren.

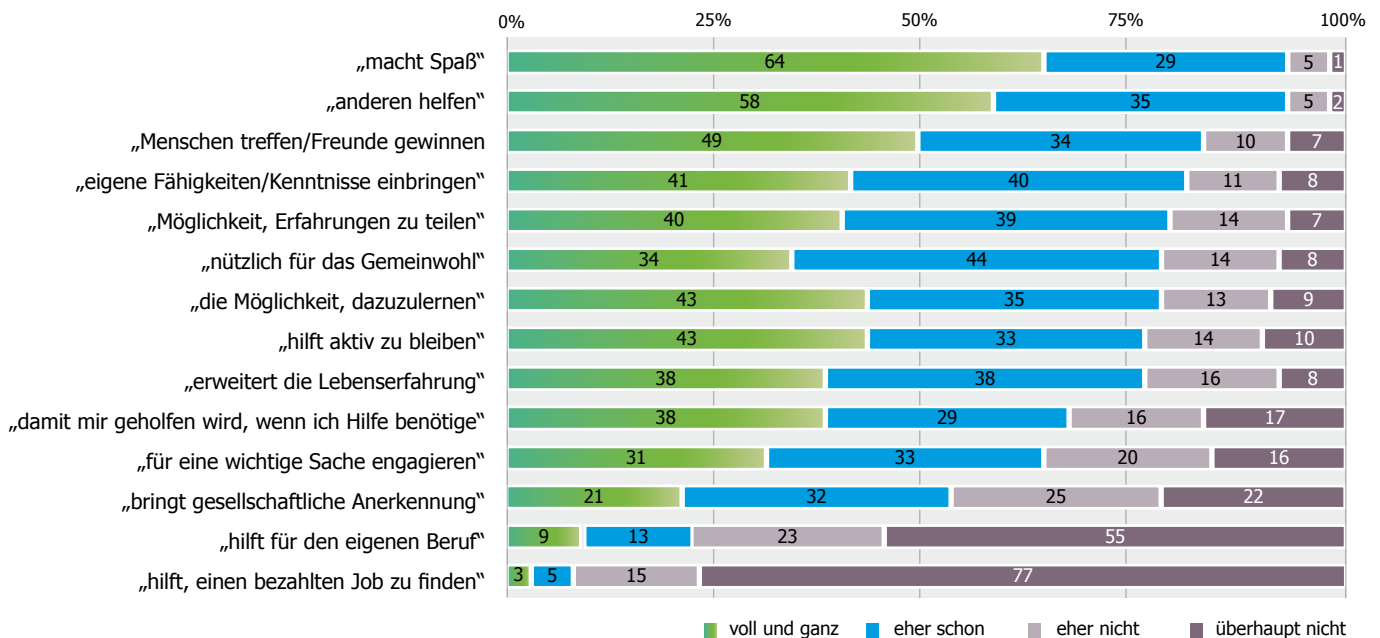


Abbildung 6: Motive für freiwilliges Engagement  
(Quelle: BMASK, 2009, S. 53.)

### Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit

Betrachtet man die Erwartungen, welche freiwillig Engagierte an ihre Tätigkeit stellen, so wird ersichtlich, dass neben der Freude an der Tätigkeit der Dienst an der Gesellschaft und die Förderung des

Gemeinwohls von besonderer Bedeutung sind. Werden Erwartungen, die mit dem Engagement verbunden sind, nicht erfüllt, kann es zu einer innerlichen Kündigung oder schlussendlich zu einer Beendigung der Tätigkeit kommen.

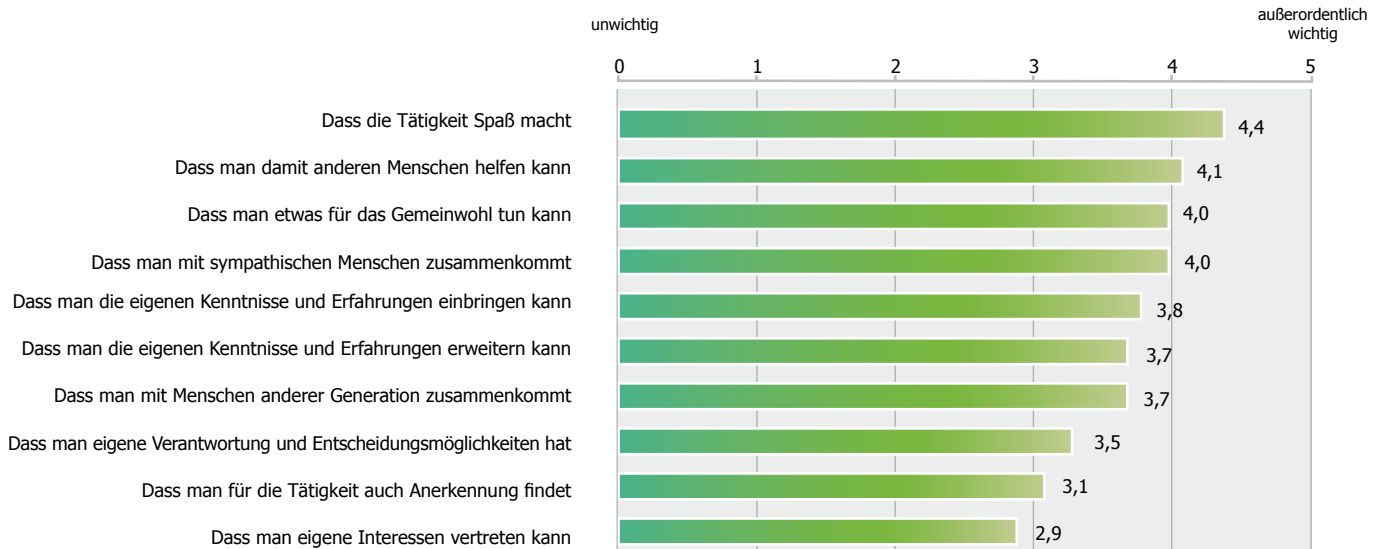
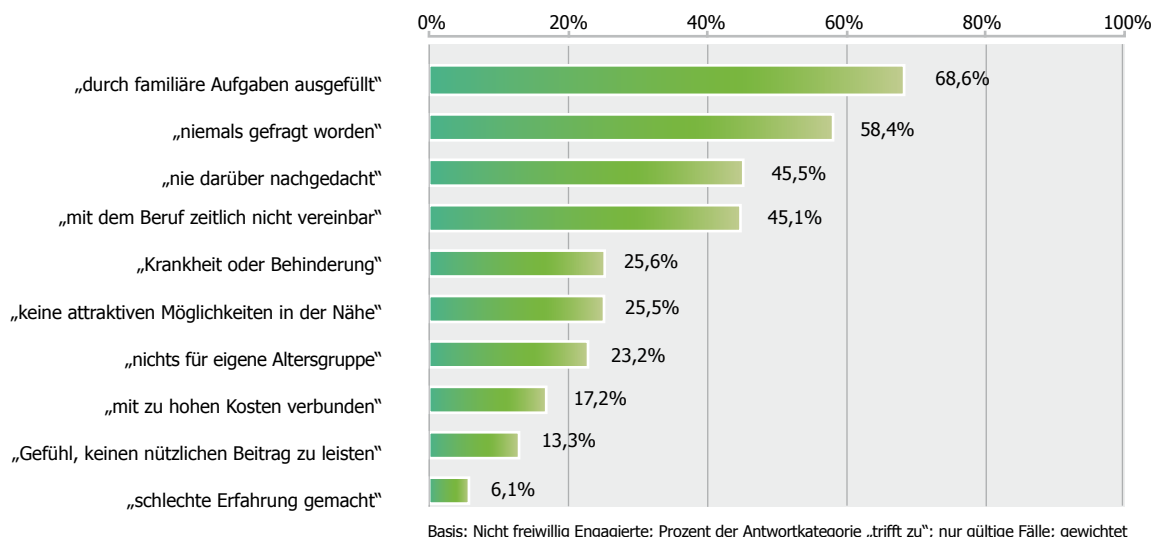


Abbildung 7: Erwartungen an die freiwillige Tätigkeit  
(Quelle: BMFSFJ, 2010, S. 119.)

### Argumente gegen freiwilliges Engagement

Die Kenntnis von Argumenten, die gegen freiwilliges Engagement sprechen, ermöglicht Maßnahmen innerhalb einer Organisation zu treffen, die diesen entgegenwirken. Augenscheinlich ist, dass ein nicht zu vernachlässigender Anteil an Personen niemals ge-

fragt wurde, sich freiwillig zu engagieren. Für Organisationen besteht hierin ein großer Pool an potenziellen freiwilligen Mitarbeitern. Diese können unter Umständen durch persönliche Ansprache und Information von einem freiwilligen Engagement überzeugt werden.



Basis: Nicht freiwillig Engagierte; Prozent der Antwortkategorie „trifft zu“; nur gültige Fälle; gewichtet

Abbildung 8: Argumente gegen freiwilliges Engagement  
(Quelle: BMASK, 2009, S. 54.)

## Trends

Ehrenamtliches Engagement ist ein Teil unserer Gesellschaft, der sich aufgrund unterschiedlicher biografischer, ethischer und räumlicher Dynamiken verändert. Ausgehend von diesen Veränderungen werden sich in Zukunft freiwillige Organisationen unter anderem mit folgenden Trends auseinander setzen müssen:

1. Die Freiwilligenarbeit wird sich professionalisieren. Eine klarere Rollenverteilung zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen oder auch Ehrenamtsmanager in Freiwilligen-Organisationen sind Anzeichen hierfür.<sup>15</sup>
2. Aufgrund des demografischen Wandels, der einen steigenden Anteil älterer Menschen und einen sinkenden Anteil jüngerer Menschen zur Folge hat, wird es kurzfristig zu einem Anstieg von Freiwilligen im Pensionsalter kommen. Dieser wird sich jedoch auf lange Sicht durch eine längere Lebensarbeitszeit wieder kompensieren. Aus diesem Grund sollten Vereine darauf bedacht sein Personen aller Altersgruppen für freiwillige Tätigkeiten zu gewinnen, um nicht von einer Gruppe abhängig zu sein.<sup>16</sup>
3. Aufgrund des strukturellen Wandels im Berufsleben wird Freiwilligenarbeit zukünftig vermehrt im Rahmen kurzfristiger bzw. projektbezogener Engagements erfolgen. Darüber hinaus ist von Organisationen zu klären, ob bestimmte Angebote von den Freiwilligen beispielsweise auch über das Internet bearbeitet werden können.<sup>17</sup>
4. Die gewachsene Mobilität der Menschen und ihre abnehmende Bindung an Orte führen zu Entfremdung. Ehrenamtliches Engagement kann hier gegensteuern. Durch Beteiligung am Vereinsleben kann schneller sozialer Anschluss gefunden und leichter Kontakt mit Gleichgesinnten geknüpft werden. Die rasanten technologischen Entwicklungen bieten Vereinen die Möglichkeit auch Ehrenamtliche, die wegziehen, weiterhin in ihre Arbeit einzubinden.<sup>18</sup>
5. Freiwillige Helfer erwarten sich für ihr Engagement zunehmend eine (immaterielle) Gegenleistung beispielsweise in Form von Zeugnissen und Teilnahmebestätigungen zur Dokumentation ihrer persönlichen Kompetenzen. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Freiwilligen in Zukunft mehr Qualität und Auswahl in Hinblick auf freiwillige Tätigkeiten erwarten. Organisationen sollten sich vermehrt in die Rolle der Freiwilligen versetzen und hinterfragen: Welchen spezifischen Nutzen kann der Freiwillige aus seinem Engagement in unserer Organisation ziehen?<sup>19</sup>

## 4. ASKÖ - Studie „Ehrenamt ehrt“

Ziel der bundesweiten Befragung „Ehrenamt ehrt“ war die Erarbeitung einer aktuellen und spezifischen Entscheidungs- und Handlungsgrundlage für die Perspektive und Entwicklung des Ehrenamts im Sportdachverband ASKÖ. Zielgruppe der Befragung waren 1000 ehrenamtlich tätige Personen in ASKÖ - Sportvereinen.

Die Datenerhebung erfolgte mittels Fragebogen. Damit wurde einerseits Anonymität gewährleistet und andererseits konnte eine große Anzahl an Personen erreicht werden. Der Fragebogen bestand aus 30 Fragen, welche zum überwiegenden Teil geschlossen formuliert waren.

Die Fragebögen wurden vorrangig bei Veranstaltungen der einzelnen ASKÖ - Landesverbände verteilt und nach Veranstaltungsende eingesammelt. Zur Datenerhebung wurden 2200 Fragebögen ausgegeben, von denen 1000 retourniert wurden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 45 %.

### Altersstruktur

Die Gruppe der 50-59-jährigen ist mit 24,2% am häufigsten vertreten, dicht gefolgt von den 60-69-jährigen, welche 23,4% der befragten Personen ausmachen. Aus der folgenden Abbildung wird ersichtlich,

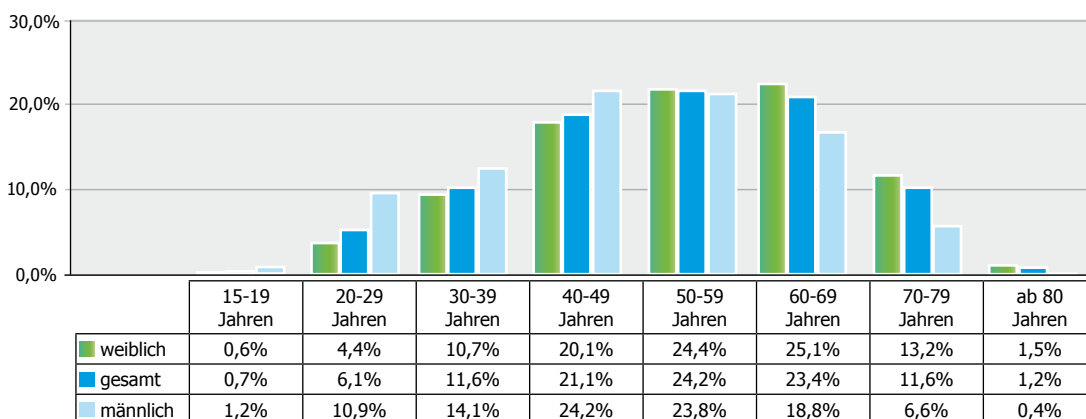


Abbildung 9: Altersstruktur

### Ergebnisse der Befragung

Die Stichprobe setzt sich zu 73,5% aus Männern und zu 26,5% aus Frauen zusammen.

Geschlecht (n=989)	Anzahl	%
männlich	727	73,5
weiblich	262	26,5
gesamt	989	100

Tabelle 3: Geschlechterverteilung

Alter (n=982)	Min	Max	M
männlich (n=721)	18	89	54,18
weiblich (n=256)	16	81	48,59
gesamt	16	89	52,75

Tabelle 4: Durchschnittsalter

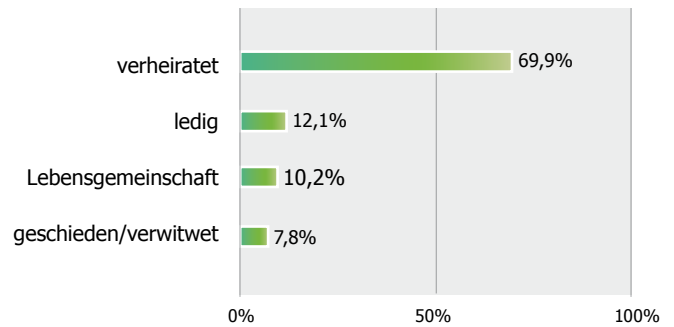
Das Alter der Befragten variiert zwischen dem 18. und 89. Lebensjahr bei den Männern und dem 16. und 81. Lebensjahr bei den Frauen. Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 52,75 Jahre, wobei das Durchschnittsalter der Männer bei 54,18 Jahren und das der Frauen bei 48,59 Jahren liegt.

dass bis zur Altersklasse „40-49 Jahre“ jeweils mehr Frauen als Männer in den Altersklassen vertreten sind. Ab der Altersklasse „50-59 Jahre“ sind jeweils mehr Männer als Frauen vertreten.

Familienstand (n=989)

Mehr als zwei Drittel der befragten Personen (69,9%) sind verheiratet. Weitere Angaben zum Familienstand können aus Abbildung 10 entnommen werden.

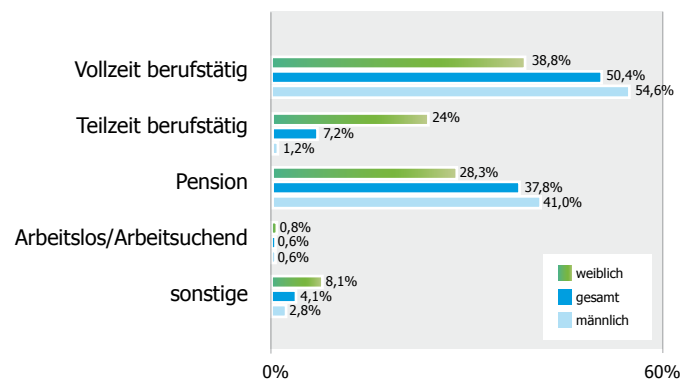
Abbildung 10: Familienstand



Berufliche Situation (n=985)

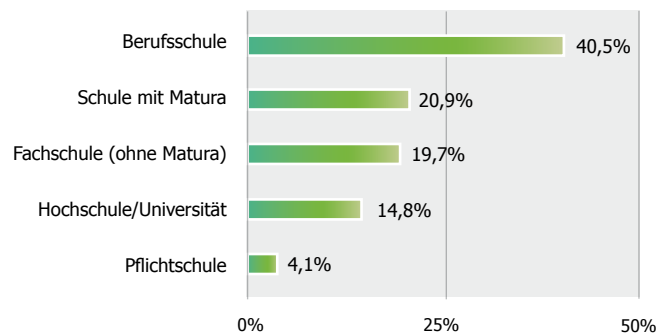
Die berufliche Situation betreffend liegt ein überraschendes Ergebnis vor. 50,4% der Befragten sind Vollzeit berufstätig. Auch nicht außer Acht zu lassen ist die Tatsache, dass sich 37,8% der Befragten in Pension befinden.

Abbildung 11: Berufliche Situation



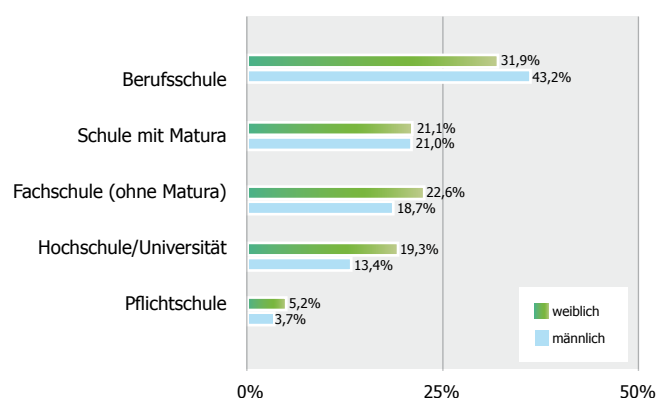
Abgeschlossene Schulbildung (n=990)

Abbildung 12: Abgeschlossene Schulbildung



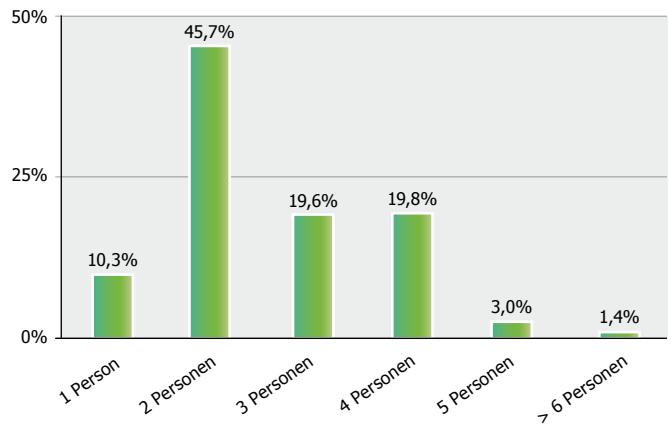
Einen Vergleich zwischen den Geschlechtern in Hinblick auf die höchste abgeschlossene Schulbildung liefert die folgende Abbildung. Hierbei wird ersichtlich, dass mehr Männer (43,2%) als Frauen (31,9%) eine Berufsschule besucht haben und mehr Frauen (19,3%) als Männer (13,4%) eine Hochschule/Universität absolviert haben.

Abbildung 13: Schulbildung nach Geschlecht



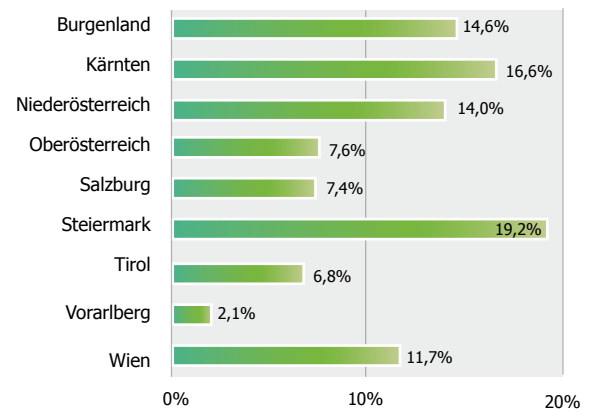
Anzahl der Personen, die ständig im Haushalt leben  
(n=988)  
Nahezu die Hälfte der Befragten lebt in einem Zweipersonenhaushalt.

Abbildung 14: Anzahl der Personen im Haushalt



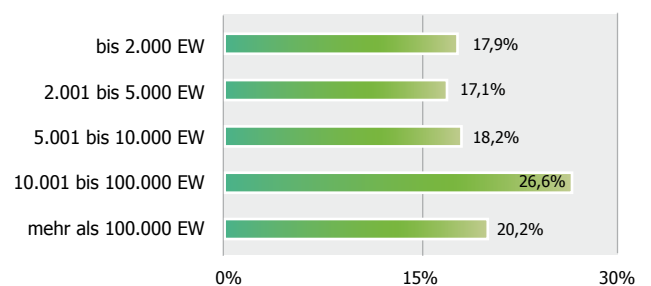
ASKÖ - Landesverband (n=1000)

Abbildung 15: ASKÖ - Landesverband



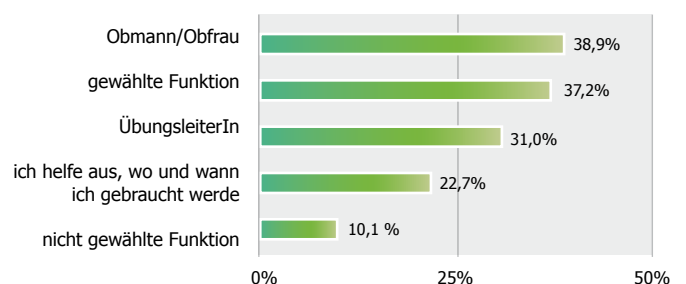
Einwohnerzahl (n=897)

Abbildung 16: Einwohnerzahl



Ehrenamtliche Funktion im Verein  
(n=983, Mehrfachnennung möglich)

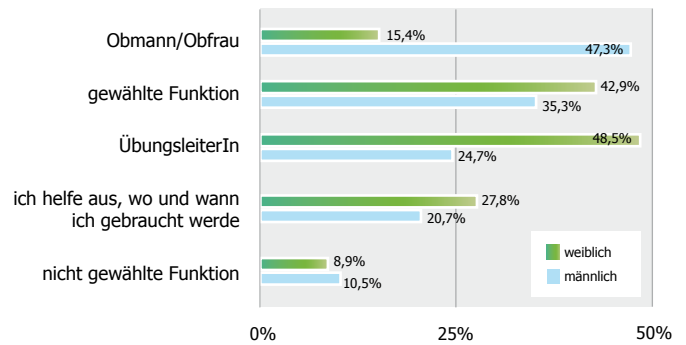
Abbildung 17: Funktion im Verein





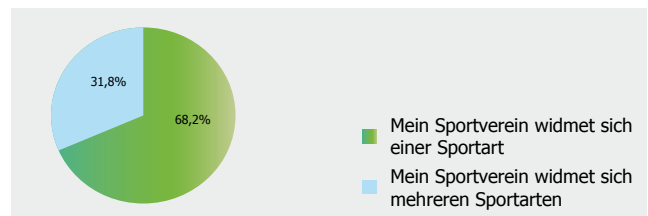
Ein Vergleich zwischen den Geschlechtern liefert deutliche Unterschiede in Hinblick auf die Funktion im Verein. Drei Mal mehr Männer (47,3%) als Frauen (15,4%) üben die Funktion eines Obmanns aus, wohingegen fast doppelt so viele Frauen (48,6%) als Männer (24,7%) als Übungsleiter tätig sind.

18: Funktion im Verein je Geschlecht



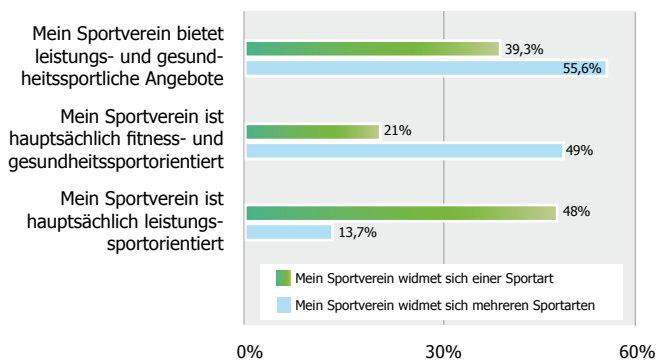
### Typ von Sportverein (n=842)

Abbildung 19: Typ von Sportverein



Ein Großteil der Vereine widmet sich einer Sportart. Während diese Einspartenvereine hauptsächlich leistungssportorientiert sind, zielen die Mehrzwecksportvereine vorrangig auf Fitness- und Gesundheitssport ab.

Abbildung 20: Vereinsangebote



### Größe des Sportvereins (n=926)

Mehr als die Hälfte der Vereine weisen weniger als 150 Mitglieder auf. Lediglich 2,1% der Vereine haben über 1.500 Mitglieder.

Abbildung 21: Mitgliederzahl detailliert

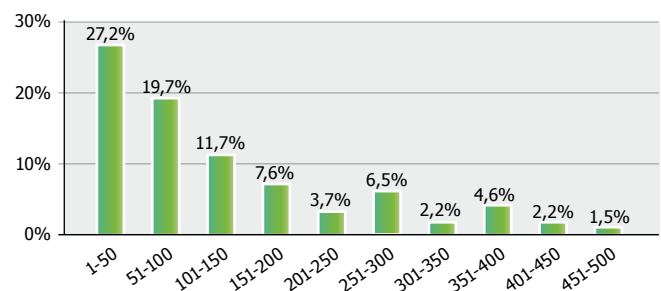
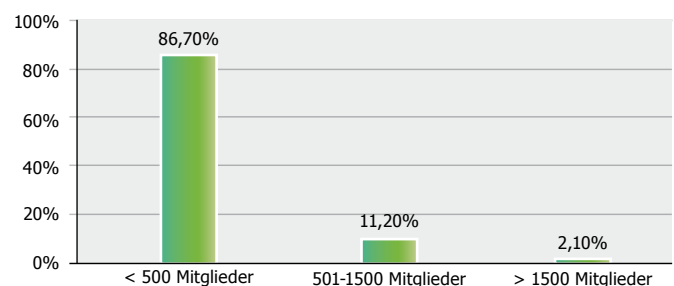


Abbildung 22: Mitgliederzahl



Für welche Altersgruppe(n) bietet Dein Sportverein entsprechende Angebote? (n=990)

Aus Abbildung 23 wird ersichtlich, dass vorrangig Bewegungsangebote für männliche Personen ange-

boten werden. Am häufigsten gibt es Bewegungsangebote für männliche Erwachsene, am seltensten Angebote für weibliche Senioren.

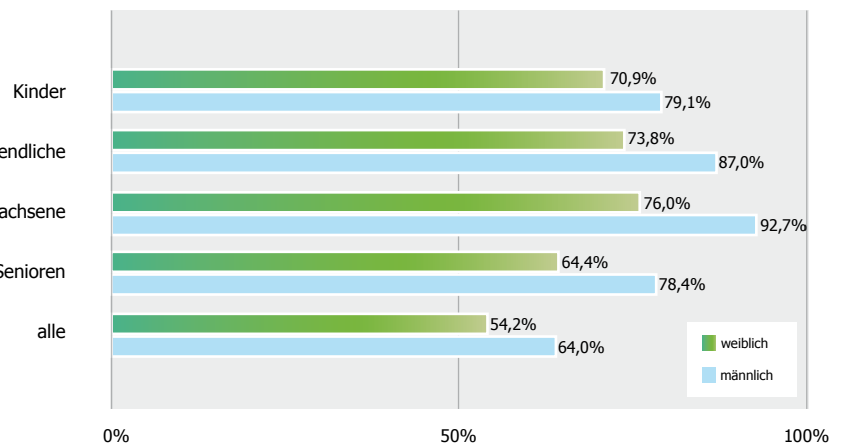


Abbildung 23: Altersgruppen

Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit (n=958)

Die durchschnittliche Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit beträgt 19,48 Jahre. Die befragten Männer sind im Durchschnitt seit 21 Jahren ehrenamtlich

tätig, die befragten Frauen seit durchschnittlich 15 Jahren. Die Spannweite der Tätigkeitsdauer erstreckt sich von 0,5 bis 65 Jahre.

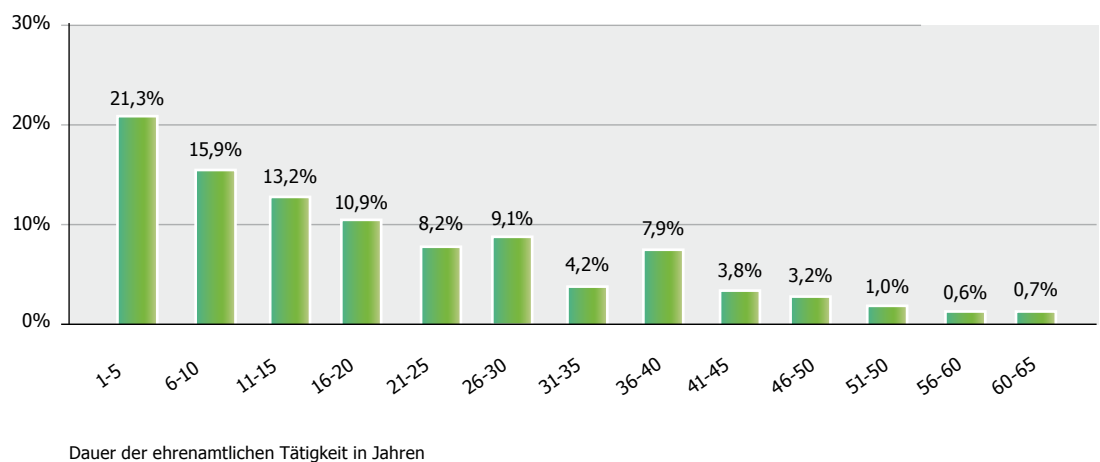


Abbildung 24: Dauer der Tätigkeit

Wochenstunden der ehrenamtlichen Tätigkeit  
(n=895)

Im Durchschnitt wenden die befragten Personen 7,5 Wochenstunden für ihre ehrenamtliche Tätigkeit auf. Männer leisten einen durchschnittlichen Einsatz von 8,11 Stunden und Frauen von 5,56 Stunden. Eine Aufschlüsselung der durchschnittlich geleisteten Wochenstunden je Altersklasse ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Altersklassen in Jahren	Ø Wochenstunden
15-19 (n=7)	3,85
20-29 (n=57)	4,42
30-39 (n=100)	5,81
40-49 (n=191)	7,50
50-59 (n=224)	7,67
60-69 (n=211)	8,41
70-79 (n=85)	8,81
80 und älter (n=6)	5,75

Tabelle 5: Wochenstunden je Altersklasse

Wodurch hast Du Dein Ehrenamt übernommen?  
(n=972, Mehrfachnennung möglich)

Die Befragung zeigt, dass in Hinblick auf die Über-

nahme einer ehrenamtlichen Funktion die persönliche Ansprache von großer Bedeutung ist.

- ich wurde gefragt, ob ich ehrenamtlich mitarbeiten würde
- ich habe mich von selbst angeboten
- mein Kind ist im Verein und dadurch engagiere ich mich
- ich musste jemanden plötzlich vertreten
- sonstiges

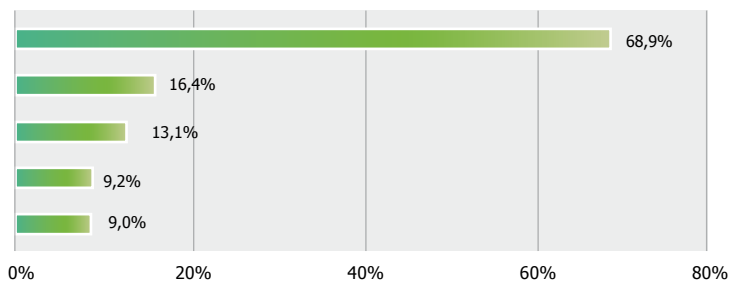


Abbildung 25: Übernahme des Ehrenamtes

Welche Gründe sind für Deine Ausübung des Ehrenamtes wichtig? (n=971, Mehrfachnennung möglich)

- ich halte ehrenamtliche Tätigkeit im Sportverein für besonders wichtig
- ich bringe mich gerne ein, wenn man mich braucht und ich Zeit habe
- ich fühle mich durch ehrenamtliche Tätigkeit geehrt, mitgestalten zu können
- sonstige

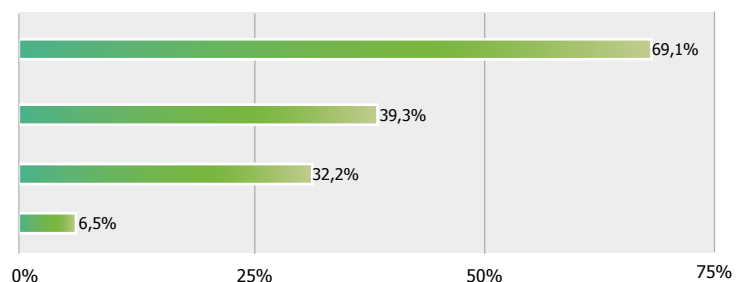
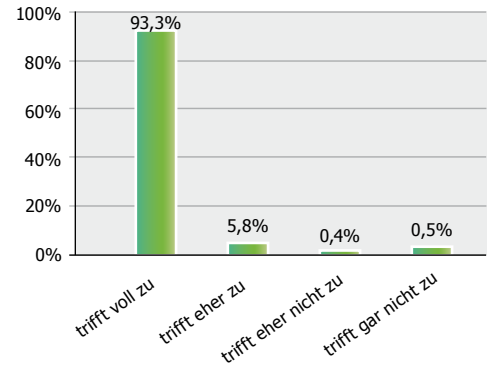


Abbildung 26: Gründe für die Ausübung des Ehrenamtes

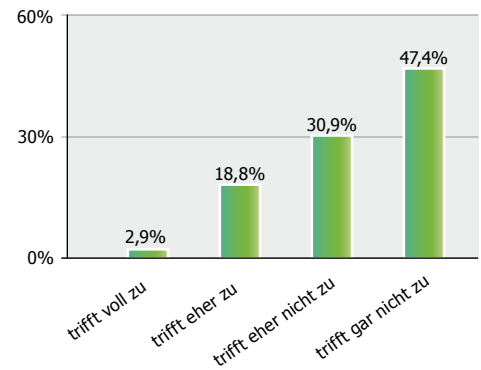
Ohne ehrenamtlich Tätige würde vieles im Sport nicht mehr funktionieren. (n=979)

Abbildung 27: Meinung über ehrenamtlich Tätige



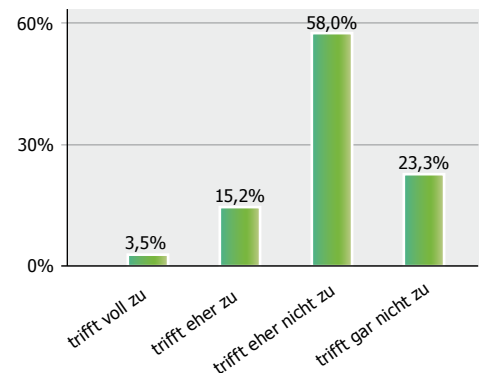
Ehrenamtliche Tätigkeiten sind heutzutage nicht mehr zeitgemäß. (n=936)

Abbildung 28: Meinung über Zeitgemäßheit



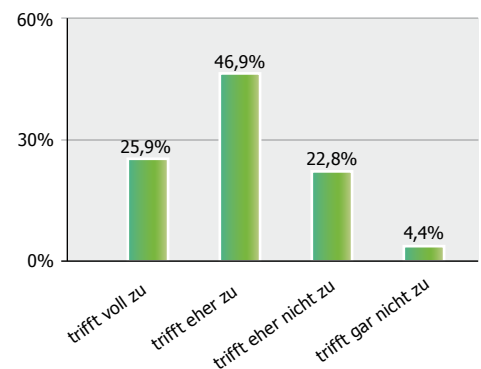
Viele benutzen ihr Ehrenamt, um persönliche Vorteile zu erlangen. (n=930)

Abbildung 29: Meinung über persönliche Vorteile



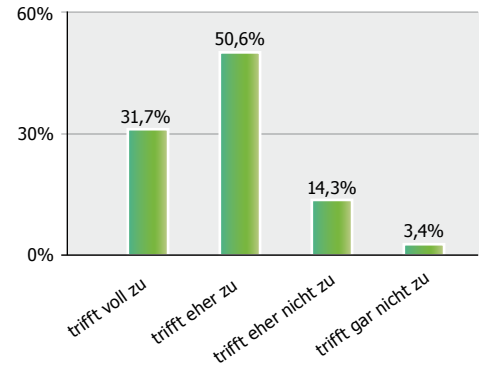
Die ehrenamtliche Arbeit im Sportbereich wird nicht ausreichend gewürdigt. (n=945)

Abbildung 30: Meinung über Würdigung



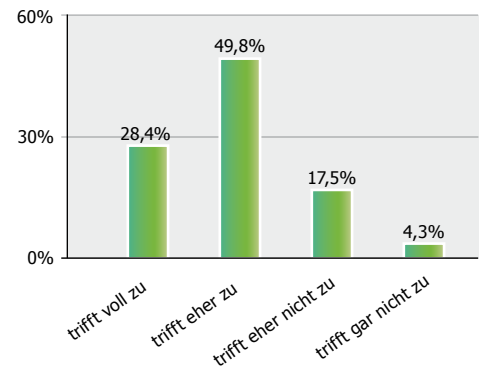
Die Bereitschaft im Sportbereich ehrenamtlich tätig zu werden nimmt ab. (n=945)

Abbildung 31: Meinung über Bereitschaft



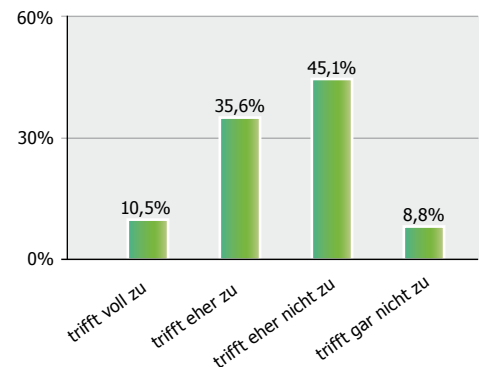
Heutzutage wollen die meisten nur gegen Bezahlung arbeiten. (n=948)

Abbildung 32: Meinung über Bezahlung



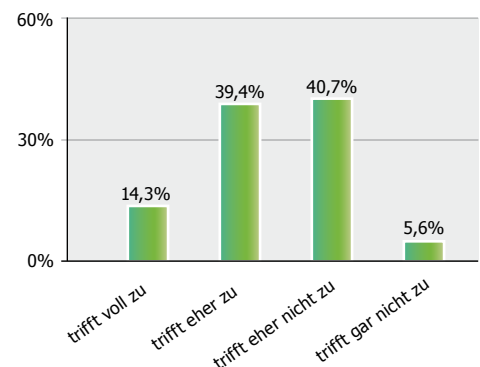
Ehrenamtlich Tätige im Sportbereich werden leicht ausgenützt. (n=929)

Abbildung 33: Meinung über ausgenützt werden



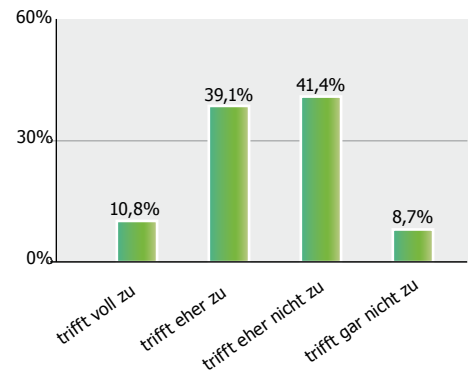
Die Bedeutung der ehrenamtlichen Mitarbeiter für den Sportbereich steigt. (n=939)

Abbildung 34: Meinung über Bedeutung Ehrenamtlicher



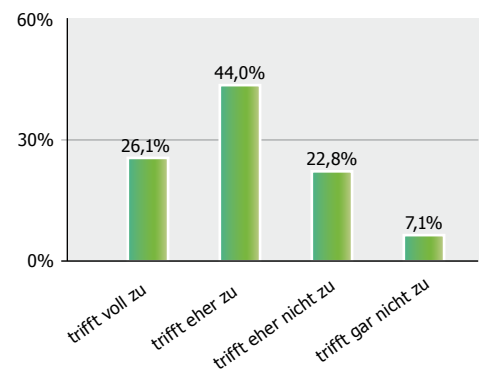
Ehrenamtlich Tätige müssen durch Hauptberufliche stärker entlastet werden. (n=913)

Abbildung 35: Meinung über hauptberufliche Entlastung



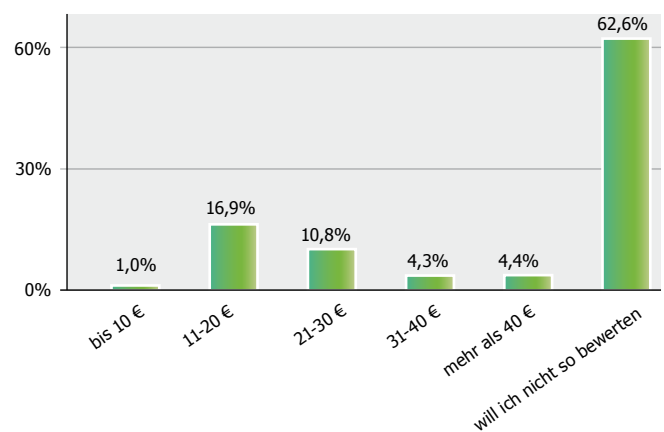
Dienstgeber schränken die zeitlichen Möglichkeiten immer mehr ein. (n=907)

Abbildung 36: Meinung über Dienstgeber



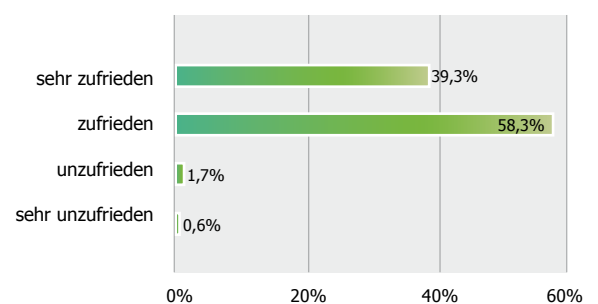
Würde man Deine Tätigkeit in Geld bewerten: Wie viel ist Deiner Meinung nach 1 Stunde wert? (n=928)

Abbildung 37: Monetäre Bewertung der Tätigkeit



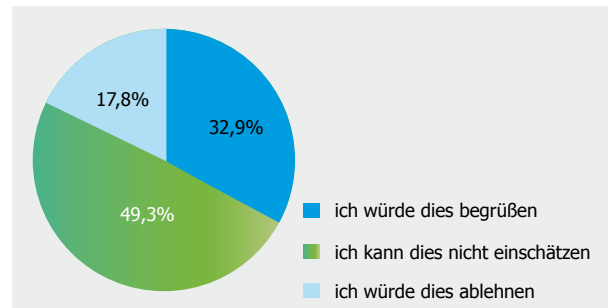
Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit. (n=974)

Abbildung 38: Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit



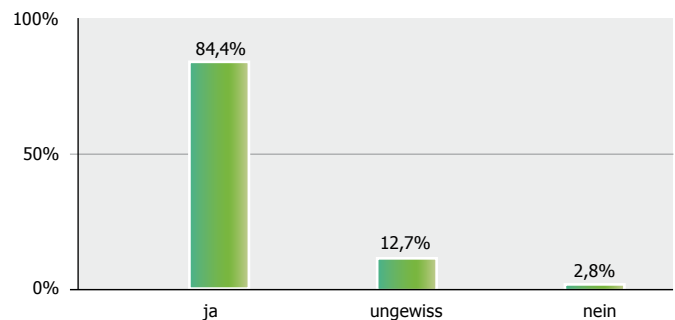
Wie beurteilst Du die Möglichkeit, wenn jemand hauptberuflich die Arbeit Deines Sportvereines unterstützen würde? (n=932)

Abbildung 39: Möglichkeit der Unterstützung durch Hauptberuflichen



Würdest Du anderen in Deinem Bekanntenkreis empfehlen in Deinem Sportverein ehrenamtlich tätig zu werden? (n=887)

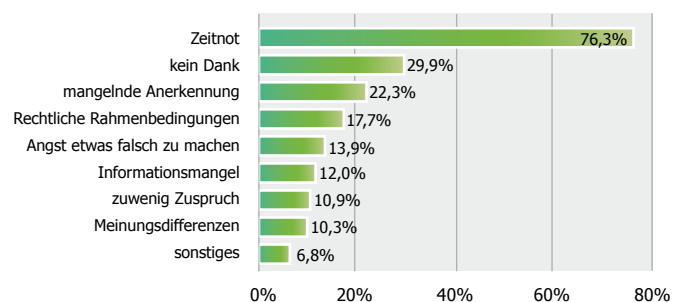
Abbildung 40: Empfehlung der ehrenamtlichen Tätigkeit



Welche Gründe behindern Deiner Meinung nach am meisten ehrenamtliches Engagement? (n=945, Mehrfachnennung möglich)

Zeitnot stellt aus Sicht der Befragten den gravierendsten Grund für die Behinderung ehrenamtlichen Engagements dar.

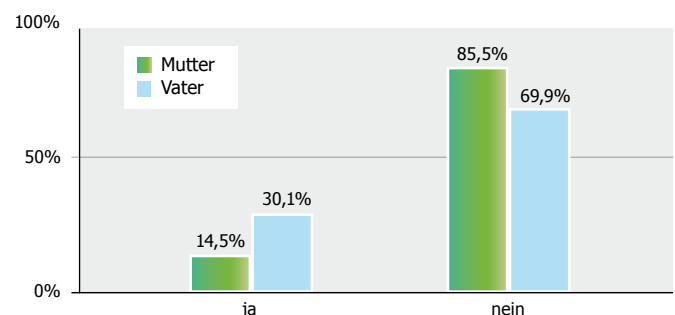
Abbildung 41: Gründe für die Behinderung von ehrenamtlichen Engagement



Waren Deine Eltern ehrenamtlich tätig?

Die ehrenamtliche Mitarbeit wird nur bedingt „vererbt“. 30,1% der Väter und nur 14,5% der Mütter der Befragten waren in einem Sportverein ehrenamtlich tätig.

Abbildung 42: Ehrenamtliche Tätigkeit der Eltern



Wie oft bist Du selbst sportlich aktiv? (n=977)

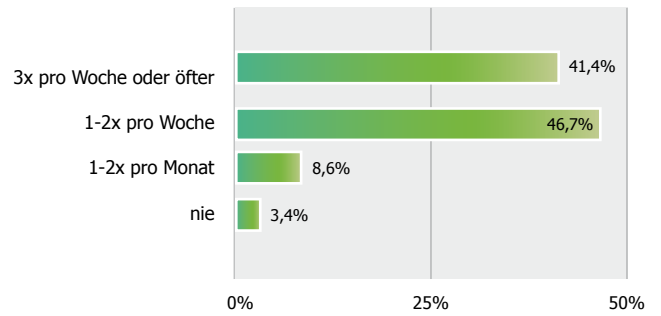


Abbildung 43: Sportliche Aktivität pro Woche

In welchem zeitlichen Ausmaß bist Du selbst sportlich aktiv? (n=954)

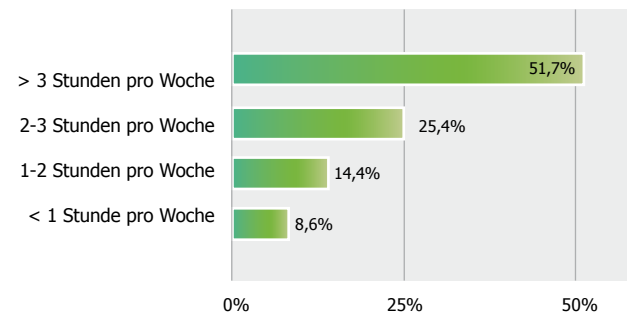


Abbildung 44: Zeitliches Ausmaß der sportlichen Aktivität



Foto: Peter Krappel



## 5. Konsequenzen für die Praxis

Dass die Bereitschaft abnimmt, sich im Sportverein ehrenamtlich zu engagieren, wird von 82,3% der befragten Personen mit „voll bis eher zutreffend“ bezeichnet. Wie kann diesem Trend entgegengewirkt werden? Welche Möglichkeiten zur Rekrutierung von ehrenamtlichen Mitarbeitern erscheinen zweckmäßig?

Die Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter sollte als dauerhafte Vereinsaufgabe angesehen werden und nicht erst bei aktuellem Bedarf erfolgen. Das erfolgreiche Anwerben von ehrenamtlichen Mitarbeitern setzt eine interne, inhaltliche und organisatorische Klärung der Rahmenbedingungen voraus. Die folgenden exemplarischen Arbeitsschritte sollen als Hilfestellung für ein effektives „Personalmanagement“ dienen.

### Bedarfseinschätzung/Planung

Zunächst muss geklärt werden

- welche Mitarbeiter,
- mit welchen Fähigkeiten,
- an welchem Ort,
- zu welcher Uhrzeit,
- in welchem zeitlichen Ausmaß benötigt werden.

### Festlegung von Arbeitsbereichen und Aufgabenprofilen

Wenn der Mitarbeiterbedarf feststeht, kann mit der Festlegung von Arbeitsbereichen und Aufgabenprofilen begonnen werden. Dies setzt eine Definition der eigenen Erwartungen voraus. Folgende Leitfragen können dabei helfen:

- Was soll im Rahmen der Tätigkeit erreicht werden?
- Welche Aufgaben sollen im Rahmen der Tätigkeit ausgeführt werden?

- Wie viel Zeit muss pro Tag/Woche/Monat aufgewendet werden?
- Ist der Einsatz zeitlich befristet?
- Handelt es sich um wechselnde oder regelmäßige Einsatzzeiten?
- Sind bestimmte physische Eigenschaften hilfreich?
- Welche Bedeutung hat die psychische Konstitution?
- Welche Fertigkeiten oder fachlichen Qualifikationen sind von Vorteil?
- Welche Erfahrungen und Kenntnisse bringt die Person mit?
- Handelt es sich um eine unterstützende Tätigkeit oder wird in hohem Maße Eigenverantwortlichkeit erwartet?
- Welche Verantwortung ist mit der Position verknüpft?
- Welche Lerninhalte und Erfahrungen werden den Freiwilligen im Zuge der Durchführung der Tätigkeit geboten?<sup>20</sup>

### Merkmale der Zielgruppe definieren

Nach der erfolgreichen Festlegung von Arbeitsbereichen und Aufgabenprofilen geht es darum den Personenkreis, der für die Tätigkeit in Frage kommt, zu identifizieren. Die folgenden Fragen können dabei hilfreich sein:

- Welche Einstellung sollten potenzielle Mitarbeiter mitbringen?
- Welche Motive und Wertorientierungen werden mit der Tätigkeit angesprochen?
- Für wen kann die Tätigkeit ein Qualifizierungsangebot darstellen?
- Wem könnte die Tätigkeit in schulischer oder beruflicher Sicht von Nutzen sein?
- In welcher Lebensphase bietet sich die Teilnahme an der Tätigkeit an?<sup>21</sup>



## **Ansprache der Zielgruppe**

Das Ergebnis unserer Studie zeigt, dass 68,9% der befragten Personen gefragt wurden ob sie ehrenamtlich mitarbeiten wollen. Demnach stellt die persönliche Kontaktaufnahme ein effektives Mittel zur Erreichung der Zielpersonen dar. Eine persönliche Anfrage und ein vertrauensvolles Verhältnis erleichtern den Zugang zu den Menschen und wecken schneller Interesse.

Eine erfolgsversprechende Möglichkeit zur Mitarbeitergewinnung stellt die persönliche, interne Anfrage dar. Bei dieser können beispielsweise jugendliche Vereinsmitglieder, ehemalige Ehrenamtliche, ehemalige aktive Sportler usw. für die Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit angesprochen werden.

Im Rahmen einer externen Anfrage kann sich die gezielte Ansprache von Personen aus dem näheren sozialen Umfeld (Freunde, Bekannte, Verwandte, Arbeitskollegen,...) als zweckmäßig erweisen.

Diese persönliche Kontaktaufnahme sollte in einem Rahmen stattfinden, in dem alle Beteiligten weder unter zeitlichem noch sonstigem Druck stehen, so dass die Möglichkeit zu einem konstruktiven Gespräch vorhanden ist. Wünsche der potenziellen freiwilligen Mitarbeiter sollten berücksichtigt werden.

Wenn die Ansprache über unpersönliche Informationskanäle (Stellenausschreibung, Inserat,...) erfolgt, ist es besonders wichtig, dass eine Ansprechperson genannt wird, die Anfragen entgegennehmen und beantworten kann.

## **Absprachen für die Zusammenarbeit treffen**

Absprachen über die Form der Zusammenarbeit geben allen Beteiligten Orientierung und Sicherheit. Wie diese gestaltet wird hängt einerseits von der Art der Aufgabe und andererseits von den Wünschen der Beteiligten ab.

## **Schaffen von motivierenden Rahmenbedingungen**

Das Ergebnis unserer Studie belegt, dass 62,6% der befragten Personen ihre ehrenamtliche Tätigkeit nicht monetär bewerten wollen. Daraus geht hervor, dass das Motiv Geld einen geringen Stellenwert in Bezug auf ehrenamtliches Engagement hat. Durch das Schaffen von motivierenden Rahmenbedingungen kann die Bereitschaft zu einer längerfristigen Mitarbeit aufrechterhalten bzw. erhöht werden. Die Beachtung folgender Aspekte kann sich dafür als hilfreich erweisen:

- Lob und Anerkennung für erbrachtes Engagement
- anspruchsvolle, abwechslungsreiche Aufgaben
- Übertragen von Verantwortung
- Informationsaustausch
- Zusammenarbeit
- Feedback
- angemessene Arbeitsbedingungen
- Entfaltungsmöglichkeiten
- Möglichkeit zur Beteiligung an Veränderung/ Weiterentwicklung



Foto: Peter Krappel

## Dank und Anerkennung

Für 29,9% der befragten Personen behindert „kein Dank für die erbrachten Leistungen“ ehrenamtliches Engagement. Weitere 22,3% der Befragten sehen in der mangelnden Anerkennung einen Hinderungsgrund. Anerkennung ist für das Engagement notwendig. Dies steigert das Selbstwertgefühl, das Wohlbefinden, die Zufriedenheit und die Motivation. Die folgenden Beispiele können dazu dienen Dank und Anerkennung zu zollen:

- unmittelbare, situative Danksagung
- aktives Zuhören
- Glückwünsche zu Geburts-, Festtagen
- Namensnennungen bei Publikationen und Veranstaltungen
- Ausstellen von Bestätigungen und Zertifikaten für die geleistete Arbeit
- Ehrungen im Rahmen von Veranstaltungen

Anerkennung soll einen Grund haben. Sie soll nicht beliebig und laufend gespendet werden sonst verliert sie an Wert. Auch eine zeitgemäße Form der Anerkennung ist anzustreben.

## Begleitung, Unterstützung, Schulung

Insbesondere in der Anfangszeit des ehrenamtlichen Engagements sind intensiver Kontakt und Hilfestellung von Bedeutung. Dazu erscheint es zweckmäßig eine fixe Ansprechperson zu benennen, die bei etwaigen Fragen und Problemen mit Rat und Tat zur Seite steht. Im weiteren Verlauf des Engagements sollten regelmäßige Besprechungen die Möglichkeit bieten sich sowohl über aktuelle Entwicklungen zu informieren, als auch Anregungen einbringen zu können und konstruktive Kritik zu üben. Darüber

hinaus wird dadurch das Gefühl der Zugehörigkeit und Gemeinschaft gestärkt.

Häufig engagieren sich Freiwillige um ihre eigenen Fertigkeiten zu erweitern, Neues zu erlernen und sich persönlich weiterzuentwickeln. Durch zielgerichtete Aus- und Fortbildungen, wie sie auch von der ASKÖ angeboten werden, kann die Qualifikation der Mitarbeiter erhöht werden, ihr Engagement gefördert und die Qualität der Arbeit gesichert bzw. verbessert werden. Angebot und erleichterter Zugang einer Fortbildung stellen ebenso einen Motivationsfaktor dar und tragen zur Bindung an den Verein bei.

## Checkliste für effiziente Aus- und Fortbildung

- Welche Fähigkeiten werden besonders im Verein benötigt?
- Werden diese Fähigkeiten von den Mitarbeitern abgedeckt?
- In welchen Bereichen besteht Aufholbedarf?
- Welche Ziele werden mit einer Aus- oder Fortbildung verfolgt?
- Welche Person kann/sollte welche Aus- oder Fortbildung besuchen?
- Wie viel Zeit können die Mitarbeiter in eine Aus- oder Fortbildung investieren?
- Ist der Zeitpunkt für die Aus- oder Fortbildung geeignet?
- Sind die Ziele und Inhalte des Aus- oder Fortbildungsangebotes klar definiert?
- Welcher Nutzen wird von der Aus- oder Fortbildung erwartet?
- In welchem Verhältnis stehen die Kosten der Aus- oder Fortbildung zum erwarteten Nutzen?
- Gibt es Förderungen oder Ermäßigungen für die Aus- oder Fortbildung?<sup>22</sup>

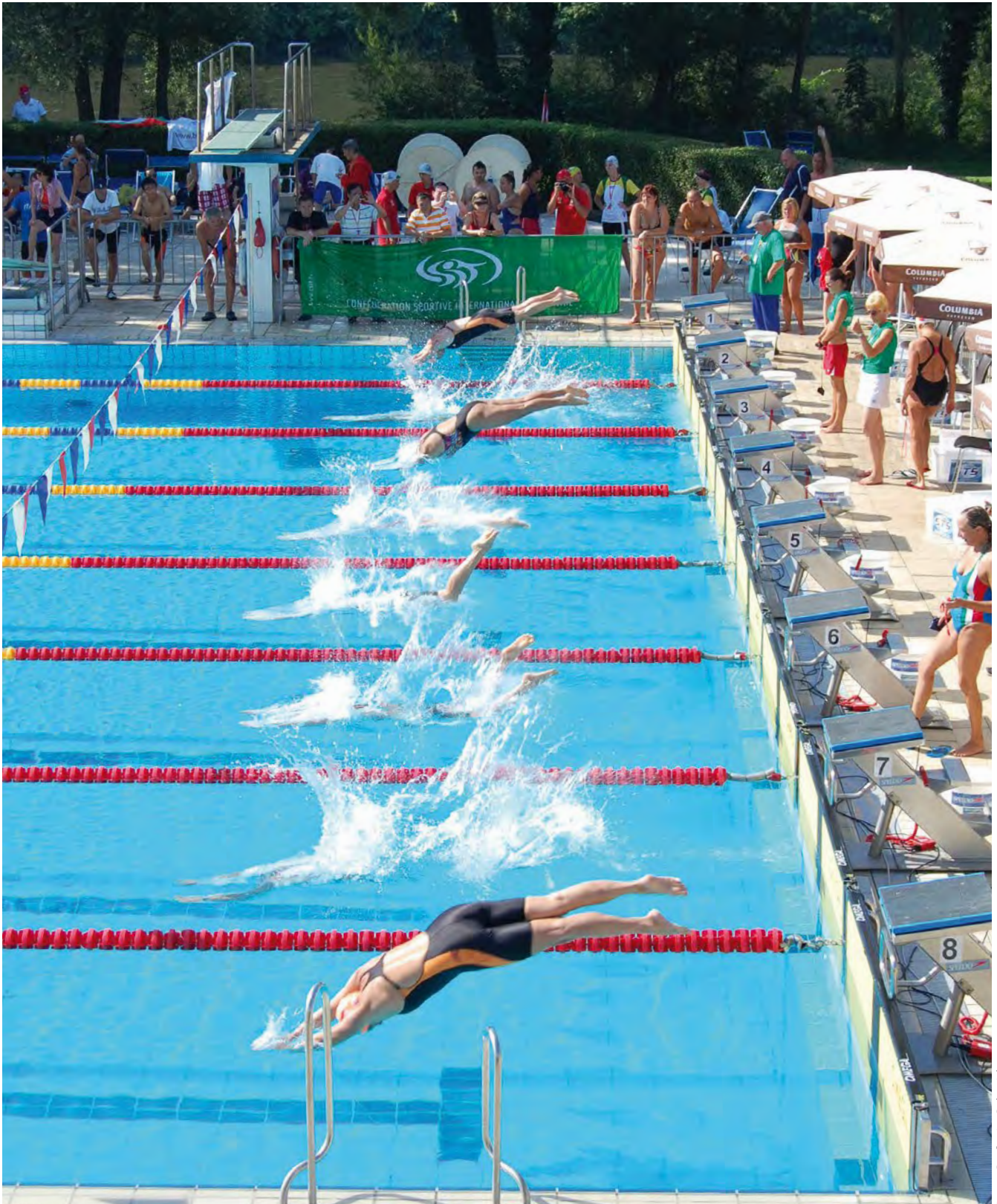


Foto: Stefanie Schmid

### **Ehrenhafter Abschluss**

Eine Kultur des Abschlusses des ehrenamtlichen Engagements ist ebenso wichtig wie eine gute Einführung von Freiwilligen. Werden zu Beginn eines Engagements keine klaren Absprachen über ein mögliches Ausscheiden getroffen, kann es schwer fallen, sich aus dem Engagement zu lösen, ohne ein schlechtes Gewissen zu haben. Nicht selten bleiben Aktive irgendwann fern, ohne dass die Gründe dafür bekannt sind. Das Festlegen eines Zeitpunktes, an dem über eine Auflösung oder Fortsetzung des Engagements gesprochen wird, ermöglicht es rechtzeitig für Ersatz zu sorgen. Außerdem bietet sich so die Möglichkeit der ausscheidenden Person in entsprechender Form zu danken. Eine angemessene Verabschiedung nach Beendigung des ehrenamtlichen Engagements stellt eine Form des Respekts und der Anerkennung für die erbrachten Leistungen dar.

### **Tätigkeitsnachweis**

Freiwilliges Engagement zahlt sich auch für das Berufsleben aus, da in der Freiwilligenarbeit Fähigkeiten und Fertigkeiten trainiert werden, die in der Berufswelt immer wichtiger werden. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat aus diesem Grund mit dem „Österreichischen Freiwilligenpass“ einen Nachweis über Freiwillige Tätigkeiten geschaffen. In diesem Pass können fachliche Fähigkeiten und persönliche Kompetenzen objektiv dokumentiert werden. Das

bringt bei Bewerbungen und bei der beruflichen Weiterentwicklung konkrete Vorteile. Die Wirtschaftskammer Österreich und das Arbeitmarktservice unterstützen den Nachweis über Freiwillige Tätigkeiten. Insbesondere für Jüngere könnte eine Eintragung ihres Engagements in den Freiwilligenpass ein interessantes zusätzliches Motiv darstellen, sich zu engagieren. Bei der Rekrutierung von Freiwilligen sollte dieser Aspekt nicht außer Acht gelassen werden.<sup>23</sup>

Informationen zum „Österreichischen Freiwilligenpass“ sind unter [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at) abrufbar.

### **Mitarbeiter-Nachbetreuung**

Die Mitarbeiter-Nachbetreuung dient der Aufrechterhaltung des Kontakts zu ehemaligen Mitarbeitern. Dadurch kann die Chance einer eventuellen Wiederaufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit erhöht werden. Möglichkeiten zur Nachbetreuung können beispielsweise folgende Maßnahmen sein:

- Zusendung von Berichten über das abgelaufene Vereinsjahr
- Einladungen zu Vereinsveranstaltungen
- Glückwünsche zu Geburtstagen, Hochzeiten, Jubiläen, usw.



Foto: Walter Friedel



## 6. Ausblick

Menschen sind die Basis eines Sportvereins. Sie gestalten das Angebot und gehen mehr oder weniger auf äußere Rahmenbedingungen ein. Der Personalentwicklung ist daher höchste Priorität einzuräumen. Ehrenamtliche oder hauptamtliche Mitarbeiter werden nur dann „ein längeres Stück des Weges im Verein mitgehen“, wenn ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden. Diese sind auch aus den Ergebnissen der vorliegenden Befragung ersichtlich.

Durch die spürbaren gesellschaftlichen Veränderungen wie z.B.

- Beschleunigung und stärkerer Wettbewerb,
- mehr Alte, weniger Junge,
- Migration,
- hohe Qualitäts- und Transparenzansprüche,
- Finanzkrise

und den damit verbundenen Unsicherheiten, wird der Zusammenhalt der Menschen immer wichtiger. Das von der OECD angesprochene „Sozialkapital“, also die Beziehungen der Menschen untereinander, ist ein entscheidender Aspekt bei der konstruktiven Bewältigung der aufgezählten Herausforderungen.

Nehmen wir die Ergebnisse der in diesem Heft vorliegenden Befragung ernst, wird die erfolgreiche Kombination und Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und mehr Hauptamtlichen ein sehr wichtiger Aspekt, um die ASKÖ als Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich mit ihren Sportvereinen insgesamt weiter zu entwickeln. Der Beweis der Nützlichkeit für die Gemeinwohntwicklung ist dabei ständig zu erbringen, um öffentliche Förderungen zu legitimieren.

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter brauchen einander heute mehr denn je. Miteinander können sie ein höchst effektives Gespann sein. Es ist daher von fundamentaler Bedeutung diese Zusammenarbeit systematisch zu fördern und nicht nur dem Zufall zu überlassen. Durch gezielte Bildungsmaßnahmen soll nicht nur Fachwissen vermittelt, sondern vor allem auch die verschiedenen Rollenrollenstellungen klar angesprochen und aufeinander abgestimmt werden.

In dem Zusammenhang soll unser „Bildungspass“ hier noch erwähnt werden. Er ist im Projekt „Fit-Start – Fitnessorientierte Gesundheitsförderung für Arbeitssuchende“ entstanden und hat sich als Bildungsdokumentation bereits bewährt. Aktiven Bewegungsbetreuern soll dieser Bildungspass als Sammelheft für absolvierte Aus- und Fortbildungen dienen. Die Idee dahinter: Wer seinen gesamten Bildungsweg in Theorie und Praxis vorzeigen kann, der wird seinen Weg leichter gehen.

## 7. Fit-Start-Dialog 2012: „Ehrenamt ehrt“

Der ASKÖ Fit-Start-Dialog 2012 fand am 3. Mai im geschichtsträchtigen „Moriental“ (heutiges Gramatneusiedl/NÖ) im Rahmen des vom Sportministerium geförderten Projekts „Ehrenamt ehrt“ statt. Dabei wurden unsere bundesweite Studie sowie Grundlagen und Praxiserfahrungen zum Aufbau neuer Strukturen präsentiert. Der aktuelle Stand der Entwicklung des Berufsbildes des Bewegungsbetreuers der in mehreren Themenfeldern aktiv ist wurde ebenfalls behandelt.

Olympiasiegerin Trixi Schuba ehrte beispielgebende Ehrenamtliche, die auch von ihrer Tätigkeit berichteten.



ASKÖ-Generalsekretär Michael Maurer moderierte.



Mag.<sup>a</sup> Petra Huber fasste die Ergebnisse im Morientaler 11-Punkteprogramm zusammen.

Thomas Stickler, BSc und Mag. Günter Schagerl stellten die Ergebnisse der Ehrenamtsstudie vor.





Abg.z.NR Hannes Fazekas, Bürgermeister von Schwechat brachte sich in den Dialog genauso ein wie Abg.z.NR und SPÖ-Sportsprecher Hermann Krist.



Guido Wallner, Andreas Ponic, Mag.<sup>a</sup> Claudia Kraxner, Mag. Thomas Kissler präsentierten die Ergebnisse des Projekts „ASKÖ - Fit - Neu“



v.l.n.r. Olympiasiegerin Trixi Schuba und die geehrten Ehrenamtlichen: Werner Brunner (WAT-Bigittenau), Hans Penkner (Langsam-Lauf-Treff Gallneukirchen), Karin Lehner (ASKÖ-Burgenland), Josef und Christine Strohmeier, Monika Schmutzer, Helmut Sidlo, Alfred Krenn (Langsam-Lauf-Treff Wien 21., Floridsdorferbrücke), Thomas Wang (Langsam-Lauf-Treff Ebental), Jana Valasek (Langsam-Lauf-Treff Oberpetersdorf, Bgld.), Heimo Korber (ASKÖ-Bezirksverband Murtal), Fritz Etlinger (ASKÖ-Hausmening, ASKÖ-NÖ), Fritz Hochmair (ASKÖ-OÖ)

## 8. Ein Paradebeispiel

Montags um 18.30 Uhr bewegen sich ihrer Gesundheit zuliebe zwischen 30 und 40 Frauen von Christine Wiplinger angeleitet im Turnsaal Prücklmayrgasse, 1230 Wien. Sie sind Mitglieder des WAT-Atzgersdorf. Diesen Verein kennt man hauptsächlich aus der Handballszene, ein klassischer Mehrzwecksportverein also. Und Christine Wiplinger betreut das Damenturnen, ehrenamtlich und erfolgreich, wie es nur selten im Buche steht!

### Eingeschrieben sind 60 Mitglieder

„Ich komme ja eigentlich vom Singen“, so Christine. Und so klingt auch ihre Stimme, die etwas rauer geworden, aber an Liebenswürdigkeit nichts verloren hat. Vor allem wenn sie lachen muss. Und so hat Christine ihren Handballer Kurt in den sechziger Jahren kennen und lieben gelernt. Der Weg zum Sportverein war damit besiegelt und Christine wurde Übungsleiterin für Kinder und Frauen. Die Familie mit drei Söhnen und nunmehr sechs Enkelkindern, ein Fulltimejob mit der Sportkantine und ihrem ASKÖ-Gästehaus Atzgersdorf konnte das Energiebündel Christine Wiplinger trotzdem nicht von der Betreuung ihres Damenturnens abhalten. Und so hat sich

eine Gemeinschaft aus Frauen entwickelt, die Montag für Montag seit 1969 Ihrer Vorturnerin das Vertrauen schenken.

### Fortbildung ist ihr wichtig

„Gymnastik ist meines und wenn eine meiner Frauen auf Kur war, wird mir immer wieder berichtet, dass auch meine Übungen auf dem Kurprogramm standen. Also müssen meine Turnstunden für die Gesundheit einen konkreten Nutzen haben“, resümiert Christine Wiplinger, der man ihr Einfühlungsvermögen nicht absprechen kann. „Meine Damen, ganz langsam und noch eine Wiederholung“. So wird die Belastung von ihr sanft aber wirksam dosiert, so dass jede Teilnehmerin, zwischen 45 und 80 Jahre alt, mithalten kann. Das Wissen für ihre Turnstunden holt sich Christine Wiplinger durch den Besuch von Fortbildungen. Sie fährt dazu, chauffiert von ihrem Kurt, sogar bis nach Saalfelden, zum jährlich stattfindenden „Fit für Österreich-Kongress“. Diese Veranstaltung genießt sie. Und einfach so brachte sie heuer auch 139 Unterschriften für die tägliche Turnstunde mit. Aus freien Stücken. Das ist ehrenamtliches Engagement!



Christine Wiplinger (stehend, 8. v. r.)  
in Mitten ihrer Frauengruppe.

## 9. Literatur- & Fußnotenverzeichnis

Amt der Vorarlberger Landesregierung (2008):  
Das Vorarlberger Vereinshandbuch zum Downloaden.  
In: [http://www.vorarlberg.at/pdf/7\\_weiterservstichw.pdf](http://www.vorarlberg.at/pdf/7_weiterservstichw.pdf),  
Stand vom 20.06.2012.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz (Hg.) (2009): Freiwilliges Engagement  
in Österreich. 1. Freiwilligenbericht. Wien.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend (2011): Praxishandbuch zum Freiwilligendienst  
aller Generationen.  
In: [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/  
Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/praxishandbuch-  
freiwilligendienst-cd-rom,,property=pdf,bereich=bmfsfj,  
sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/praxishandbuch-freiwilligendienst-cd-rom,,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf), Stand vom 20.06.2012.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend (2010): Hauptbericht des Freiwilligensurveys  
2009.  
In: [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/  
Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3.\\_20Freiwilligensurvey-  
Hauptbericht,,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,  
rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3._20Freiwilligensurvey-Hauptbericht,,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf), Stand vom 20.6.2012.

Bundes-Sportorganisation (2012a): Nicht-staatlicher  
Bereich.  
In: [http://www.bso.or.at/de/sport-in-oesterreich/struktur-  
und-organisation/nicht-staatlicher-bereich/](http://www.bso.or.at/de/sport-in-oesterreich/struktur-und-organisation/nicht-staatlicher-bereich/),  
Stand vom 20.06.2012.

Bundes-Sportorganisation (2012b): Staatlicher Bereich.  
In: [http://www.bso.or.at/de/sport-in-oesterreich/struktur-  
und-organisation/staatlicher-bereich/](http://www.bso.or.at/de/sport-in-oesterreich/struktur-und-organisation/staatlicher-bereich/),  
Stand vom 20.06.2012.

Europäische Kommission (2010): Freiwilligentätigkeit  
in der EU.  
In: [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/executive\\_  
summary\\_volunteering\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/executive_summary_volunteering_de.pdf), Stand vom 20.06.2012.

Europäische Kommission (1999): Das europäische  
Sportmodell. Diskussionsgrundlage für die Arbeitsgruppe.  
In: [http://ec.europa.eu/sport/library/documents/b1/  
doc424\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/sport/library/documents/b1/doc424_de.pdf), Stand vom 20.06.2012.

Freiwilligenweb (2012): Nachweis über Freiwillige  
Tätigkeiten.  
In: <http://www.freiwilligenweb.at/index.php?id=CH0891>,  
Stand vom 27.06.2012.

Nonprofits-vernetzt.de (2008): Britische Veröffentlichung  
über Trends im Bereich Ehrenamt.  
In: [http://blog.nonprofits-vernetzt.de/index.php/britische-  
veroeffentlichung-uber-trends-im-bereich-ehrenamt](http://blog.nonprofits-vernetzt.de/index.php/britische-veroeffentlichung-uber-trends-im-bereich-ehrenamt),  
Stand vom 27.02.2012.

Oberbauer, M. (2011): Gesund durch freiwilliges  
Engagement? Psychische und körperliche Effekte des  
Ehrenamts.  
In: [http://www.fsw.at/downloads/news/6-expertinnenforum/  
OBERBAUER\\_FSW-ExpertInnenforum2011.ppt](http://www.fsw.at/downloads/news/6-expertinnenforum/OBERBAUER_FSW-ExpertInnenforum2011.ppt),  
Stand vom 27.06.2012.

Schagerl, G. (2001): Anatomie & Bedeutung  
des Ehrenamtes beim Langsam-Lauf-Treff.  
In: SPORT - in Österreich. Wien.

SportsEcon Austria (2006): Sport und Ökonomie in  
Europa – ein Tour d'Horizon. Studie im Auftrag des  
Bundeskanzleramts, Sektion Sport.  
In: [http://www.esce.at/speafile/0604%20BKA%20  
Sport%20und%20Oekonomie%20SpEA%20DE.pdf](http://www.esce.at/speafile/0604%20BKA%20Sport%20und%20Oekonomie%20SpEA%20DE.pdf),  
Stand vom 20.6.2012.

Weiß, O. (1999): Einführung in die Sportsoziologie.  
WUV Universitätsverlag, Wien.

<sup>1-2</sup> Vgl. Bundes-Sportorganisation, 2012b

<sup>3-4</sup> Vgl. Bundes-Sportorganisation, 2012a

<sup>5-9</sup> Vgl. Europäische Kommission, 1999, S. 2f.

<sup>10</sup> Vgl. BMASK, 2009, S. 2f.

<sup>11-13</sup> Vgl. Europäische Kommission, 2010, S. 8f.

<sup>14</sup> Vgl. Oberbauer, 2011

<sup>15-19</sup> Vgl. Nonprofits-vernetzt.de, 2008

<sup>20</sup> BMFSFJ, 2011, S.26f.

<sup>21</sup> BMFSFJ, 2011, S.27.

<sup>22</sup> Vgl. Amt der Vorarlberger Landesregierung, 2008, S. 206.

<sup>23</sup> Vgl. Freiwilligenweb, 2012



## 10. Ehrenamtliche am Wort



Meine 40-jährige ehrenamtliche Tätigkeit hat mich sehr bereichert. Etwas Schöneres als das Erlebnis, wenn die Teilnehmer mit einem lachenden Gesicht und viel Freude wieder nach Hause gehen gibt es nicht. Das ist unbezahlbar. Darüber hinaus konnte ich mich, als in die Gemeinde Zugezogene, durch meine ehrenamtliche Tätigkeit schnell in die Dorfgemeinschaft integrieren.

Monika Schmutzer



Für mich haben unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter einen unglaublichen Stellenwert, sie sind das Herz unserer Organisation. Wir müssen ihnen die bestmögliche Unterstützung geben, damit sie ihr Ehrenamt so ausüben können, wie sie es sich vorstellen. Es war wichtig, dass das Jahr 2011 europaweit im Zeichen des Ehrenamtes stand, aber damit darf es nicht enden. Es nützt den Ehrenamtlichen wenig, wenn wir nur in diesem Jahr ein Loblied auf sie singen und sie dann wieder vergessen. Ehrenamtliches Engagement muss permanent gefördert und unterstützt werden.

Fritz Hochmair



Im Rahmen meiner ehrenamtlichen Tätigkeit als Vizepräsident des ASKÖ - Landesverbandes Niederösterreich und Bezirksobmann des ASKÖ - Bezirksverbandes Amstetten ist es mir ein besonderes Anliegen den Anteil der Bevölkerung, der sich noch nicht bewegt, zu erhöhen. In diesem Sinne gilt es auch die Mehrzwecksportvereine wieder zum Leben zu erwecken, um den Breiten- und Gesundheitssport zu verbinden.

Fritz Etlinger



Mein Beweggrund einen Langsam-Lauf-Treff ehrenamtlich zu leiten ist es zu wissen, dass eine Gruppe von Menschen dort auf mich wartet. Außerdem ist es ein schöner Dank, wenn die Teilnehmer nach der Bewegungseinheit entspannt und locker nach Hause gehen und sich schon auf das nächste Mal freuen.

Christine Strohmeier



### ASKÖ – Leitbild

Die ASKÖ - Arbeitsgemeinschaft für Sport und Körperkultur in Österreich - ist eine nichtstaatliche Non-Profit-Organisation, die nach gemeinnützigen und sozialen Zielsetzungen agiert und demokratische Organisationsstrukturen aufweist. Wir handeln in der Interessensvertretung nach den sozialdemokratischen Grundsätzen Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Die ASKÖ ist ein Sportdachverband und moderner Dienstleistungsbetrieb, fördert flächendeckend ihre Mitgliedsvereine und ist damit eine wich-

tige Basis des österreichischen Sports. Wir befassen uns mit der innovativen Weiterentwicklung des organisierten Sports. Neben der Unterstützung von Breiten- und Leistungssport werden Bewegungsangebote zur Fitness- und Gesundheitsförderung für alle Bevölkerungsschichten und Altersgruppen entwickelt sowie umgesetzt. Die Hilfestellung bei der Errichtung und Erhaltung einer zeitgemäßen Infrastruktur ist uns ein wesentliches Anliegen. Das Verbandsmotto der ASKÖ lautet: „Sport für alle - jedem sein Sport.“