

Engagementverlauf

Wahrgenommene Zugangsbarrieren Engagementinteressierter in rheinland-pfälzischen Sportvereinen

Carina Post¹, Sören Wallrodt², Lutz Thieme³, Marco Kratz⁴

Zusammenfassung

Das Ehrenamt ist ein wesentlicher Bestandteil des organisierten Sports, dabei berichten Vereine regelmäßig von Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen. Wenig untersucht ist, wie potenzielle Ehrenamtliche die Situation von Vereinen und ihre Ehrenamtskommunikation wahrnehmen. Vor diesem Hintergrund wurde eine qualitative Befragung durchgeführt, um Einflussfaktoren und Barrieren für einen Einstieg ins Ehrenamt zu identifizieren.

Die Ergebnisse zeigen, dass einige Mitglieder durchaus Interesse an einem Ehrenamt haben, dieses aber nicht aktiv kommunizieren und auf eine Ansprache durch den Verein warten. Gleichzeitig bleibt die vereinsseitige Kommunikation über Ehrenamtsmöglichkeiten unspezifisch, was potenzielle Engagierte abschreckt. Dies unterstreicht die Notwendigkeit gezielter Kommunikationsstrategien, um Ehrenamtliche frühzeitig und strukturiert einzubinden.

Schlagwörter

Ehrenamtsgewinnung; Barrieren; Kommunikation; Sportverein

1. Einleitung

Ehrenamtliches Engagement im Sinne unentgeltlicher Vereinsarbeit ist essenziell für den Erhalt und die Weiterentwicklung von Sportvereinen. Zugleich berichten diese jedoch von teils existenzbedrohenden Problemen der Ehrenamtsgewinnung und -bindung (Breuer/Feiler 2025). Vorhersagemodelle zu ehrenamtlichem Engagement stützen sich auf demografische,

1 Institut für Sportmanagement und sportmedizinische Technik, Hochschule Koblenz, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, post@hs-koblenz.de.

2 Dr., Institut für Sportmanagement und sportmedizinische Technik, Hochschule Koblenz, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, wallrodt@hs-koblenz.de.

3 Prof., Institut für Sportmanagement und sportmedizinische Technik, Hochschule Koblenz, thieme@hs-koblenz.de.

4 Institut für Sportmanagement und sportmedizinische Technik, Hochschule Koblenz, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, kratzl@hs-koblenz.de.

ökonomische, soziologische und psychologische Indikatoren, beispielweise Geschlecht, Elternschaft oder Humankapital (Hallmann 2015).

Vorliegende Forschungsarbeiten fokussieren die Zufriedenheit, Motivation oder Qualifikationen Engagierter und untersuchen auch die Passung zwischen Motiven und Nutzenerfahrungen (*Match Quality*) (Arriagada/Karnick 2021; Braun/Sielschott/Burmann 2022; Schlesinger/Klenk/Nagel 2014; Behrens u. a. 2018). Der Einstieg ins Ehrenamt im Sport ist bislang hingegen wenig untersucht. Als mögliche Wege in das ehrenamtliche Engagement kommen ein Hineinwachsen in das Ehrenamt, eine spezifische Ansprache oder Eigeninitiative in Betracht (Stamer 2014), wobei existierende Studien den Einstieg in das Ehrenamt oft rein retrospektiv betrachten. Im beruflichen Kontext dienen Stellenbeschreibungen und Bewerbungsgespräche zur Ermittlung der Passung zwischen Person und Arbeit. Im Ehrenamt hingegen sind Aufgabenbeschreibungen selten vorhanden, auf formelle Gespräche wird aufgrund des hohen Aufwands sowie des akuten Ehrenamtsbedarfs meist verzichtet (Digel 1997: 45–46).

Diese Studie untersucht den Ehrenamtsbedarf, den interessierte Vereinsmitglieder im Verein wahrnehmen, sowie die Kommunikation zwischen potenziellen Ehrenamtlichen und Vereinen. Damit setzt die Untersuchung am Anfang des Matchingprozesses an und widmet sich folgenden forschungsleitenden Fragen:

- Wie konstruieren potenzielle Ehrenamtliche den subjektiv wahrgenommenen Ehrenamtsbedarf der Sportvereine?
- Welche der subjektiven Konstruktionen wirken als Ehrenamtsbarrieren, welche als -förderer?

Ein besonderes Augenmerk gilt damit der Frage, welche Barrieren und fördernden Faktoren im Vorfeld einer Ehrenamtsrekrutierung wahrgenommen werden.

2. Stand der Forschung

2.1 Ressourcen

Der Ressourcentheorie folgend können organisationale Ressourcen definiert werden, die notwendig für eine erfolgreiche Vereinsführung sind (Seippel u. a. 2020; Hall u. a. 2003). Beim Organizational Capacity Ansatz (OCA) stehen Kapazitäten im Vordergrund, die die Fähigkeit umfassen,

etwas zu produzieren oder zu leisten, und damit als Fähigkeit zur Nutzung von Ressourcen (Hall u. a. 2003) verstanden werden können. Der OCA teilt die Kapazitäten eines Vereins in fünf Ressourcendimensionen ein, die in Summe Vereine als Organisationen beschreiben: Human-, Finanz-, Netzwerk-, Infrastruktur- sowie Planungs- und Entwicklungsressourcen. Ein Vorteil der Ressourcentheorie ist, dass sie die größten- und sportartunabhängige Betrachtung verschiedener (Sport-)Vereine sowie die Identifikation von Engpässen oder Stärken ermöglicht (Hall u. a. 2003). Die Anwendung des OCA führte – teilweise in abgewandelter Form – mehrfach zur Hervorhebung der Humanressourcen, die als entscheidend für die Erreichung der Vereinsziele identifiziert werden (Post 2022). Unter Humanressourcen wird dabei zumeist ehrenamtliches Engagement verstanden, obgleich auch die Partizipation von Mitgliedern (z. B. bei Mitgliederversammlungen) als Humanressource gelten kann.

2.2 Ehrenamt als Problem

Verschiedene Studien problematisieren die Rolle des Ehrenamts im Sport. So sprechen Braun u. a. (2022) davon, dass es zwischen 2014 und 2019 einen Rückgang von einer Millionen Ehrenamtlichen im Sport gab. Auch der Freiwilligensurvey beschreibt einen Rückgang des prozentualen Anteils der im Sport engagierten Bevölkerung (Kausmann/Hagen 2021). Gleichsam nennen Sportvereine in verschiedenen Befragungen die Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen als größtes Problem (Breuer/Feiler 2025; Thieme/Liebetreu/Wallrodt 2017).

Die Rolle des Ehrenamts und die Gewinnung Ehrenamtlicher werden bereits viele Jahre in Wissenschaft und Medien als Problem diskutiert (Wurzbacher 1962; Braun/Sielschott/Burmann 2022). Bislang bleiben größere Auswirkungen dieser Debatten auf die Mitglieder- und Vereinszahlen allerdings aus. So ist die Zahl der Vereine seit 2008 um 5,3 Prozent gesunken, der Anteil der Mitgliedschaften an der Bevölkerung blieb jedoch mit 33 Prozent in den vergangenen Jahren stabil (DOSB 2023). Es ist denkbar, dass vor allem aktive Ehrenamtliche die Problematik im (eigenen) Ehrenamt (unbewusst) übertreiben, um den Fokus auf die Relevanz des Themas zu legen (Thieme/Liebetreu/Wallrodt 2017). Dies kann widersprüchliche Effekte zur Folge haben: Einerseits kann es den eigenen Wert für den Verein unterstreichen oder politische Interventionen das Ehrenamt betreffend initiieren. Andererseits kann es eine negative Wahrnehmung des Ehren-

amts durch potenzielle Interessierte fördern. So könnte die Kommunikation von Überforderung im Ehrenamt und ausbleibender Engagementbereitschaft dazu führen, dass potenzielle Ehrenamtliche abgeschreckt werden und kein Ehrenamt aufnehmen. In diesem Fall fänden bestehende Ehrenamtliche keine Nachfolge und es läge eine selbsterfüllende Prophezeiung vor (Merton 1948).

2.3 Gewinnung Ehrenamtlicher

Die Relevanz des Ehrenamts, die Motivation der Ehrenamtlichen, ihre Zufriedenheit und Qualifikation sind oft Gegenstand (wissenschaftlicher) Befragungen unter ehrenamtlich Engagierten und Nicht-Engagierten. Der Abgleich zwischen Motiven und Nutzenerfahrungen (*Match Quality*; Behrens u. a. 2018) dient dabei der Annäherung an die Passung zwischen Verein und Person und beeinflusst insbesondere die Bindung an das Ehrenamt. Die Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten ist in diesen wissenschaftlichen Studien meist nur in Teilen abgedeckt, da die Befragungen primär aktive oder ehemalige Engagierte einbeziehen. Personen, die nicht zum Verein gefunden haben oder sich im Matchingprozess befinden, sind bislang nur selten Gegenstand aktueller Forschung.

Zur Erklärung der Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten werden u. a. Rational-Choice-Ansätze herangezogen, nach denen eine positive Nutzen-erwartung unter Berücksichtigung von Opportunitätskosten zu ehrenamtlichem Engagement führen kann (Wallrodt/Thieme 2023). Diese Erwartung ist mit der subjektiven Wahrnehmung des erwarteten Nutzens verknüpft, die zu einer Verzerrung der Realität beitragen kann. Die persönliche Ansprache scheint für die Ehrenamtsgewinnung entscheidend zu sein (Freeman 1997), jedoch ist unklar, nach welchen Regeln Personen angesprochen werden.

Außerhalb der sportwissenschaftlichen Forschung werden die Konzepte *Volunteerability* (individuelle Bereitschaft, Fähigkeit und Verfügbarkeit, ehrenamtlich aktiv zu werden/sein), *Recruitability* (organisationale Fähigkeit, Ehrenamtliche zu gewinnen) und *Engageability* (Fähigkeit von Organisationen, Ehrenamtliche zu motivieren und binden) verwendet (Arnon/Almog-Bar/Cnaan 2023; Haski-Leventhal u. a. 2018). Die *Engageability* basiert dabei auf den Werten, Strukturen, dem Management, den Ressourcen und den unterstützenden Verbindungen einer Organisation.

Die Ursachen für den Erfolg oder Misserfolg des Matchingprozesses können somit auf individueller und/oder organisationaler Ebene liegen. Darüber hinaus finden Southby u. a. (2019) Barrieren, die ein Ehrenamt einschränken oder verhindern und auf struktureller, institutioneller oder persönlicher Ebene liegen – z. B. soziale Ungleichheit, fehlende Zeit oder fehlende Ansprache.

Angesichts der von Vereinsvertreter:innen wahrgenommenen Herausforderungen im Bereich Humanressourcen (Breuer/Feiler 2025: 56) ist die Akquise von Ehrenamtlichen ein zentraler Aspekt der Vereinsarbeit. Eine direkte Ansprache mit gezielten Informationen, unterstützende vereinsinterne Strukturen (z. B. ein systematisches Ehrenamtsmanagement) sowie eine Passung zwischen individuellen und organisationsgebundenen Werten begünstigen die Aufnahme ehrenamtlichen Engagements im Sportverein (Arriagada/Karnick 2021: 146; Arnon/Almog-Bar/Cnaan 2023: 1636). Welche Informationen bei den an einem Ehrenamt interessierten Vereinsmitgliedern ankommen, wie die Vereinsstrukturen wahrgenommen werden und welche weiteren Faktoren den Einstieg ins Ehrenamt beeinflussen, wird in diesem Paper untersucht.

3. Methode

Da bislang wenig Wissen über den Einstieg ins Ehrenamt im Sport vorliegt, nutzt die vorliegende Untersuchung eine qualitative Vorgehensweise (Edmondson/Mcmanus 2007). Für einen ersten Zugriff umfasst sie jegliche Engagementmöglichkeiten in Sportvereinen, um einen Überblick über die verschiedenen Voraussetzungen für einen Einstieg ins Ehrenamt und die von den Interessierten erwarteten Aufwände zu erhalten. Dafür wurden teilstrukturierte Leitfadeninterviews mit Mitgliedern von Sportvereinen durchgeführt, die in einer Mitgliederbefragung Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit bekundet hatten.

Bei dieser Mitgliederbefragung der Sportbünde in Rheinland-Pfalz (RLP) im Frühjahr 2023 gaben 1.290 Personen an, (vielleicht) an einem Ehrenamt interessiert zu sein. 219 der Interessierten hatten in der Befragung Kontaktdaten und Kompetenzbereiche zur Übermittlung an die jeweiligen Vereine hinterlassen. Diese Personen wurden zu einer qualitativen Befragung eingeladen. Zwischen März und April 2024 fanden 17 Interviews sowohl per Telefon als auch in Zoom-Meetings statt, welche zwischen 9 und 34 Minuten dauerten.

Der aus der Literatur abgeleitete Interviewleitfaden enthielt die Themen sozio-demografische Angaben, Sportverein, Motivation, Kontakt zum Verein, Wünsche an ein Ehrenamt und Erwartungen an den Verein. Mayring (2019) folgend wurde eine strukturierte Inhaltsanalyse der Interviews durchgeführt. Nach der Transkription der Interviews mithilfe von MAXQDA wurden die anonymisierten Transkripte anhand eines Kodierleitfadens strukturiert analysiert. Das Kodiersystem beruht auf dem Interviewleitfaden und enthält die Oberkategorien Angaben zur Person, Angaben zum Verein, Einschätzung Vereinssituation, Kommunikation des Vereins, Beziehung zum Verein, aktuelle Ehrenamtssituation und zukünftiges Ehrenamt. Die Kodierung erfolgte durch zwei unabhängige Personen, die bei voneinander abweichenden Kodierungen eine dritte Person hinzuzogen.

4. Ergebnisse

Befragt wurden zehn Frauen und sieben Männer aus zwölf Sportvereinen. Die Personen sind größtenteils im Gesundheits- und Fitnesssport aktiv, die Dauer ihrer Vereinszugehörigkeit reicht von zwei bis 70 Jahren. Die empfundene Zugänglichkeit des Vereins für die Interviewten stellt sich ebenso heterogen dar. Auffällig ist, dass die Vernetzung zwischen Mitglied und Verein in ländlichen Strukturen ausgeprägter als im urbanen Raum ist. Im ländlichen Raum gilt: *„Der örtliche Verein [...] das ist fast nachbarschaftlich“* (Person 2, Z.25). Im urbanen Kontext äußert eine interviewte Person hingegen: *„Wenn man da als komplett Außenstehender hinkommt, ist das schon schwierig“* (P1, Z.49).

Die Befragten eint jedoch eine Sozialisation im Sport, die sich insbesondere im ländlichen Raum auf den jeweiligen Verein bezieht.

4.1 Motivation zum Ehrenamt

Die befragten Personen nennen bezüglich eines potenziellen zukünftigen Engagements Motive altruistischer Natur. Diese basieren auf eigenen Erfahrungen, die sie an Vereinsmitglieder und die Gesellschaft weitergeben möchten: *„Außerdem finde ich es immer gut sich für andere zu engagieren, weil ich glaube, das fehlt ein bisschen unserer Gesellschaft“* (P8, Z.13). Egois-

tische Motive werden ebenfalls genannt: „*Es muss mir Spaß machen*“ (P13, Z.23).

Auffällig ist darüber hinaus, dass die Befragten neben übergeordneten Motiven, die generell auf Ehrenamt zu beziehen sind, keine konkreten Erwartungen an bestimmte Ehrenamtsmöglichkeiten im Sport kommunizieren.

4.2 Subjektiv wahrgenommener Ehrenamtsbedarf

Einen konkreten Ehrenamtsbedarf im eigenen Verein schildert nur eine Person: „*Der Verein [hätte] sonst zugemacht [...]. Es waren zwei Leute, die aus dem Vorstand raus sind und die Lücken mussten aufgefüllt werden*“ (P6, Z.25).

Während in vielen Fällen unspezifisch auf diverse ehrenamtliche Positionen Bezug genommen wird, sind zwei Befragte der Ansicht, dass im Verein zum Zeitpunkt des Interviews nicht nach ehrenamtlichem Engagement gesucht wird: „*Ich kann mir nur vorstellen, dass sie momentan einfach keinen Bedarf haben. Aber da kann ich auch falsch liegen*“ (P3, Z.35).

Ehrenamt scheint demnach eher aus Notwendigkeit, etwa zur Aufrechterhaltung des Vereins, zu erfolgen.

4.3 Ehrenamtsbarrieren

Die von den Personen wahrgenommenen Barrieren und Hindernisse in Bezug auf Ehrenamt sind sowohl institutioneller als auch individueller Natur. Insbesondere die *Volunteerability* beschreibenden Faktoren Bereitschaft, Fähigkeit oder Verfügbarkeit scheinen bei einigen Personen ein Ehrenamt zu verhindern. So fehlen teilweise ein deutlich kommuniziertes Interesse an einem Ehrenamt und die dafür notwendige Zeit oder es scheint ein grundsätzliches Unwissen über Möglichkeiten des Ehrenamts im Verein vorzuliegen. Dies könnte auf fehlendes Interesse hinweisen, naheliegender erscheint jedoch, dass die *Recruitability* der Sportvereine, insbesondere im Hinblick auf Strukturen und Strategien zur Ehrenamtsgewinnung, unzureichend ausgebildet ist.

Ne, ich bin auch nicht von meiner Seite aus an [den Verein] herangetreten. (P17, Z.27)

Also dadurch, dass ich mich bislang relativ wenig mit Vereinsleben beschäftigt habe, [...] weiß ich zum Teil noch gar nicht, was es da für Möglichkeiten gibt. (P1, Z.25)

Mir fehlt halt einfach nur die Zeit. (P7, Z.17)

4.4 Kommunikation

Die qualitative Befragung zeigt, dass eine (systematisierte) Ansprache der Interessenten nur selten stattfindet. Zwei Befragte berichten von einer ehrenamtsbezogenen Kommunikation, die auch direkt auf die Mitgliederbefragung der Sportbünde zurückzuführen ist:

Und dann hat [der Beisitzer] mir halt ein paar Sachen geschrieben, was da für Vakanzen wären. Eventuell Jugendleiter, Trainer [...] oder eine Stellvertretervakanz. (P7, Z.33)

Daraufhin kam vor zwei Monaten der Vorsitzende nochmal auf mich zu und hat gefragt, ob ich noch Interesse hätte. Und dann kamen wir wieder ins Gespräch. (P10, Z.23)

Darüber hinaus stehen drei Personen dauerhaft in engem Kontakt zu handelnden Personen im Verein. In diesen Fällen ist keine konkrete Ansprache erfolgt, die Personen sind jedoch grundsätzlich über Vereinsinterna informiert und der Verein hat im Gegenzug einen Einblick in das Ehrenamtsinteresse der Befragten: *„Und im Zuge [eines Vereinstreffens] kam auch unser Präsident schon mal auf mich zu und meinte, dass ich mich da gemeldet hätte. Und dass sie aber das Ehrenamt jetzt noch nicht so richtig [...] weiter angegangen sind“ (P14, Z.15).*

Insgesamt berichten jedoch 13 der 17 Personen, dass es trotz Übermittlung der ehrenamtsbezogenen Kontaktdaten keine Kontaktaufnahme durch den Verein gab: *„Bisher nicht“ (P16, Z.23).* *„Da ist jetzt konkret nichts passiert“ (P2, Z.16).*

4.5 Ehrenamtsübernahme

Von den 17 interviewten Personen sind zwei zum Zeitpunkt der Befragung ehrenamtlich im Sportverein aktiv, eine weitere steht in konkreten Ver-

handlungen bzgl. einer Trainingsübernahme. Hervorzuheben ist, dass zwei der drei Personen von einer aktiven Kommunikation mit dem Verein berichten. Lediglich in einem Fall (Person 6) berichtet die interviewte Person von keiner aktiven Kommunikation, sondern von einem Hineinwachsen in das Amt: „Ich werde dann im erweiterten Vorstand [...] die Aufgaben lösen“ (P6, Z.42). „Ja, also ich bin ja noch ganz frisch [im Vorstand]“ (P11, Z.27).

Bei den nicht kontaktierten Personen zeigt sich, dass ihr Interesse an einem Ehrenamt unspezifisch blieb oder geworden ist. Sechs Personen äußern grundsätzliches Interesse an einem Gespräch mit dem Verein, während die zweite Hälfte der Interviewten das Interesse verloren hat oder keinen Nutzen in Gesprächen sieht: „Ja, der Verein kann mich gerne [...] kontaktieren“ (P4, Z.24). „Ja, aber ich dränge mich jetzt nicht nach vorne und ich schreie jetzt nicht hurra, wenn der Verein mich anruft“ (P5, Z.38).

Den Vereinsmitgliedern wurden weder projektorientierte Engagements noch niedrigschwellige Einstiegsformate, wie beispielsweise Mentoring, angeboten.

Die subjektive Wahrnehmung des Ehrenamtsbedarfs in Sportvereinen variiert zwischen dringendem Bedarf und fehlender Notwendigkeit und ist maßgeblich durch individuelle Erfahrungen sowie die Vereinskommunikation geprägt. Während unklare Strukturen und fehlende Ansprache hemmend wirken, begünstigen gezielte Kontaktaufnahmen und persönliche Vereinsbindung die Bereitschaft zum Engagement.

5. Diskussion

Die Untersuchung zeigt, dass die Vereinsmitglieder selten einen Bedarf an ehrenamtlichem Engagement seitens des Vereins wahrnehmen. Überdies haben die ehrenamtsinteressierten Vereinsmitglieder häufig nur unklare Vorstellungen von einem möglichen eigenen Engagement. Sie kommunizieren das eigene Interesse an ehrenamtlichem Engagement gegenüber dem Verein meist unspezifisch, obgleich sie Fähigkeiten benennen, die den Verein in der eigenen Wahrnehmung weiterbringen könnten.

Offen bleibt, was den Eintritt ins Ehrenamt stärker erschwert: die fehlende Kommunikation über tatsächliche oder vermeintliche Bedarfe seitens des Vereins oder das unspezifische Interesse der Befragten. Es bleibt festzuhalten, dass es ein- aber auch beidseitige Kommunikationsdefizite geben kann. Ebenso können die Ehrenamtsinteressierten Mitglieder in Vereinen sein, in denen keine tatsächliche Nachfrage nach ehrenamtlicher Tätigkeit

besteht oder bestehende Engagierte mit ihren Aufgaben derart ausgelastet sind, dass keine aktive Nachfolgesuche erfolgt.

Die Befunde bestätigen: Diverse Hindernisse und Barrieren individueller und institutioneller Art können den Eintritt in ein Ehrenamt beschränken. Die Konstrukte *Recruitability*, *Engageability* und *Volunteerability* scheinen Prozesse zu beschreiben, die spezifische, wechselseitige Kommunikation über Bedarfe und individuelle Möglichkeiten erfordern. Diese werden jedoch vielfach nicht initiiert, sodass Engagementpotenziale ungenutzt bleiben. Die Ergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass potenzielle Engagierte eine konkrete Bedarfslage oder Entscheidungssituation benötigen, um sich aktiv für oder gegen ein Ehrenamt im Verein positionieren zu können. Es finden sich jedoch keine Hinweise darauf, dass die Problematisierung des Ehrenamts durch aktive Ehrenamtliche im Verein von potenziellen Engagierten als Barriere wahrgenommen wird.

Von 17 Personen wurden lediglich zwei aufgrund der Weiterleitung der Kontaktdaten der ehrenamtlich Interessierten an den Verein auf ein Engagement angesprochen. Drei Personen waren ohnehin regelmäßig mit dem Verein im Gespräch, zwölf Personen haben nichts vom eigenen Verein gehört. Aus Sicht der Interessierten liegt der Fokus der Vereinsarbeit offenbar (noch) nicht auf der gezielten Ansprache potenzieller Ehrenamtlicher. Diesbezüglich ist zu bedenken, dass nach Feiler und Breuer (2023) nur 8 Prozent der Vereine eine für Freiwilligenmanagement zuständige Person benennen.

Die befragten Interessierten hingegen möchten ihr potenzielles Engagement möglichst flexibel halten und feste Verpflichtungen vermeiden. Die qualitative Befragung zeigt: Ein Ehrenamt scheint für die Befragten zwar theoretisch, aber aufgrund von mangelnder Zeit oder mangelndem Wissen nicht praktisch umsetzbar zu sein – selbst dann, wenn sie aktiv Interesse signalisiert haben.

Ein potenzieller Einfluss der Sportart auf ehrenamtliches Engagement konnte nicht systematisch erfasst werden, da die Befragten nur selten olympische Sportarten und/oder Teamsport vertreten. Die Befragten nennen außerdem keine Migrationshintergründe oder weitere strukturelle Barrieren nach Southby u. a. (2019), sodass in den Interviews nur persönliche und institutionelle Barrieren bestätigt wurden. Qualitative Studien erfassen subjektive Wahrnehmungen der Befragten, die von der im Verein wahrgenommenen Realität abweichen können. Zukünftige Studien sollten diese Wahrnehmung mit der Ressourcensituation im Verein und dessen Perspektive abgleichen, um ein ganzheitlicheres Bild zu erhalten. Außerdem könnten

durch sportart- und strukturübergreifende Betrachtungen von Sportvereinen und ihren Mitgliedern differenzierte Typologien von Ehrenamtsinteressierten identifiziert werden.

Literaturverzeichnis

- Arnon, Liora; Almog-Bar, Michal; Cnaan, Ram A. (2023): Volunteer Engageability: A Conceptual Framework. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 52. Jg., Heft 6, S. 1633–1659.
- Arriagada, Céline; Karnick, Nora (2021): Motive für freiwilliges Engagement, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Engagementbereitschaft. In: Simonson, Julia et al. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: der Deutsche Freiwilligen-survey 2019. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement*. Wiesbaden, S. 125–150.
- Behrens, Christoph; Emrich, Eike; Hämmerle, Martin; Pierdzioch, Christian (2018): Match quality, crowding out, and crowding in: empirical evidence for German sports clubs. In: *European Journal for Sport and Society*, 15. Jg., Heft 1, S. 78–95.
- Braun, Sebastian; Sielschott, Stephan; Burrmann, Ulrike (2022): *Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport. Sportbezogene Sonderauswertung der „Deutschen Freiwilligensurveys“ von 2014 bis 2019*. Bonn.
- Breuer, Christoph; Feiler, Svenja (2025): Sportvereine in Deutschland: Ergebnisse aus der 9. Welle des Sportentwicklungsberichts. Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2023–2025 – Teil 1. https://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Publikationen/Publikationssuche_SEB/SEB_23-25.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (27.8.2025).
- Digel, Helmut (1997): *Probleme und Perspektiven der Sportentwicklung. Dargestellt am Beispiel der Leichtathletik*. Aachen.
- DOSB (2023): Bestandserhebung 2023. Fassung vom 1.11.2023. https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Bestandserhebung/Bestandserhebung_2023.pdf (27.8.2025).
- Edmondson, Amy C.; Mcmanus, Stacy E. (2007): Methodological fit in management field research. In: *The Academy of Management Review*, 32. Jg., Heft 4, S. 1246–1264, <https://doi.org/10.5465/amr.2007.26586086>.
- Feiler, Svenja; Breuer, Christoph (2023): Deutschland: Sportvereine als wichtige Akteure der Zivilgesellschaft. In: Nagel, Siegfried et al. (Hrsg.): *Funktionen von Sportvereinen in europäischen Gesellschaften. Eine länderübergreifende vergleichende Studie*. Cham, S. 133–165.
- Freeman, Richard (1997): Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor. In: *Journal of Labor Economics*, 15. Jg., Heft 1, S. 140–166.
- Hall, Michael et al. (2003): *The Capacity to serve. A qualitative study of the challenges facing Canada's nonprofit and voluntary organizations*. Toronto.
- Hallmann, Kirstin (2015): Modelling the decision to volunteer in organised sports. In: *Sport Management Review*, 18. Jg., Heft 3, S. 448–463.

- Haski-Leventhal, Debbie; Meijs, Lucas C.P.M.; Lockstone-Binney, Leonie; Holmes, Kirsten; Oppenheimer, Melanie (2018): Measuring Volunteerability and the Capacity to Volunteer among Non-volunteers: Implications for Social Policy. In: *Social Policy & Administration*, 52. Jg., Heft 5, S. 1139–1167, <https://doi.org/10.1111/spol.12342>.
- Kausmann, Corinna; Hagen, Christine (2021): Gesellschaftliche Bereiche des freiwilligen Engagements. In: Simonson, Julia et al. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland: der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement*. Wiesbaden, S. 95–124.
- Mayring, Philipp (2019): Qualitative Inhaltsanalyse – Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 20. Jg., Heft 3, <https://doi.org/10.17169/fqs-20.3.3343>.
- Post, Carina (2022): Approaching predictors of success for sports clubs by applying the organizational capacity framework. In: *German Journal of Exercise and Sport Research*, 53. Jg., S. 315–324, <https://doi.org/10.1007/s12662-022-00865-4>.
- Schlesinger, Torsten; Klenk, Christoffer; Nagel, Siegfried (2014): *Freiwillige Mitarbeit im Sportverein. Analyse individueller Faktoren und organisationaler Entscheidungen*. Zürich.
- Seippel, Ørnulf et al. (2020): In Troubled Water? European Sports Clubs: Their Problems, Capacities and Opportunities. In: *Journal of Global Sport Management*, 8. Jg., Heft 1, S. 203–225, <https://doi.org/10.1080/24704067.2020.1806493>.
- Southby, Kris; South, Jane; Bagnall, Anne-Marie (2019): A Rapid Review of Barriers to Volunteering for Potentially Disadvantaged Groups and Implications for Health Inequalities. In: *Voluntas*, 30. Jg., Heft 5, S. 907–920.
- Stamer, Katja (2014): Förderung ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. <https://hss-opus.ub.ruhr-uni-bochum.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/3734/file/diss.pdf> (27.8.2025).
- Thieme, Lutz; Liebetreu, Thore; Wallrodt, Sören (2017): Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein. In: *German Journal of Exercise and Sport Research*, 47. Jg., Heft 2, S. 133–148.
- Wallrodt, Sören; Thieme, Lutz (2023): The Opportunity Costs of Volunteering: Evidence From Germany. In: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 52. Jg., Heft 5, S. 1169–1190, <https://doi.org/10.1177/08997640221129579>.
- Wurzbacher, Gerhard (1962): Der Verein in der freien Gesellschaft. In: DOSB (Hrsg.): *Der Verein als Träger der deutschen Turn- und Sportbewegung. Grundsatzreferate des DSB-Bundestages*. Frankfurt/Main, S. 5–16.