

Niklas Schwandt

Bachelorarbeit

**Einflussfaktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen
Tätigkeit in den Vereinen
des Handball-Verbandes Brandenburg e.V.**

Einflussfaktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit in den Vereinen des Handball-Verbandes Brandenburg e.V.

Freie wissenschaftliche Arbeit
zur Erlangung des Bachelor of Arts

an der
Fachhochschule für Sport und Management Potsdam
der Europäischen Sportakademie Land Brandenburg

im Studiengang Management
mit der Spezialisierung Sportmanagement

vorgelegt von:

Niklas Schwandt

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

Betreuer: Dr. Thomas Radant

Zusammenfassung

In Deutschland engagieren sich rund 29 Millionen Menschen freiwillig, ein Großteil davon im organisierten Sport (Bundesregierung, 2024). Gerade dort bildet das Ehrenamt das Fundament für Trainingsbetrieb, Wettkämpfe und Vereinsleben. Doch trotz steigender Mitgliederzahlen sinkt die Bereitschaft zur ehrenamtlichen Mitarbeit, insbesondere auf Führungsebene (Niksic, 2024). Die vorliegende empirische Studie untersucht am Beispiel des Handball-Verbandes Brandenburg e.V. (HVB) die Motivation ehrenamtlich Engagierter. Im Zentrum stehen die Fragen, wie Motivation erhalten und gestärkt werden kann, wie zufrieden Aktive sind und welche Maßnahmen zur Sicherung des Ehrenamts beitragen können. Untersucht wurde eine klar definierte Population aktiver Ehrenamtlicher im HVB mithilfe eines standardisierten Fragebogens. Ziel ist es, verbandsspezifische Handlungsempfehlungen abzuleiten. Die Ergebnisse bieten eine fundierte Grundlage für strategische Entscheidungen in der Mitgliederbindung, Nachwuchsgewinnung und Organisationsentwicklung.

Abstract

In Germany, around 29 million people engage in voluntary work, many of them in organized sports (Bundesregierung, 2024). Volunteering is the backbone of sports clubs, enabling training, competitions, and community building. However, despite growing membership numbers, there is a noticeable decline in the willingness to take on voluntary roles, particularly in leadership positions (Niksic, 2024). This empirical study examines the motivation of volunteers within the Handball Association of Brandenburg (HVB). It focuses on how motivation can be maintained and strengthened, how satisfied current volunteers are, and which measures can help secure long-term engagement. A defined population of active HVB volunteers was surveyed using a standardized questionnaire. The study aims to derive organization-specific recommendations. Its findings provide a strategic basis for improving member retention, recruiting new volunteers, and supporting structural development within the association.

Inhaltsverzeichnis

Einflussfaktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit in den Vereinen des Handball-Verbandes Brandenburg e.V.	II
Zusammenfassung	III
Abstract	III
Inhaltsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis.....	VIII
Abkürzungsverzeichnis	IX
1 Einleitung.....	8 -
2 Theoretische Grundlagen	11 -
2.1 Ehrenamt– Begriff und Bedeutung.....	11 -
2.2 Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit.....	14 -
2.2.1 Förderliche Faktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit.....	16 -
2.2.2 Hinderliche Faktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit.....	17 -
2.2.3 Soziologische Rahmenbedingungen des Ehrenamts.....	18 -
2.3 Ehrenamt im Sport.....	20 -
2.3.1 Besonderheiten ehrenamtlichen Engagements im Sportkontext.....	22 -
2.3.2 Vereinsstruktur in Deutschland.....	23 -
2.3.3 Sportverbände als zentrale Akteure – Aufbau und Funktion.....	25 -
2.4 Der Handball-Verband Brandenburg e.V.....	27 -
3 Forschungsdesign und Methodik	31 -
3.1 Zielsetzung der Untersuchung.....	32 -
3.2 Forschungsfragen und Hypothesen.....	33 -
3.3 Methoden der Datenerhebung	35 -
3.4 Fragebogengestaltung und Durchführung.....	36 -
3.5 Beschreibung der Datenauswertung.....	39 -
3.6 Zielgruppe und Rekrutierung der Teilnehmenden.....	41 -
4 Ergebnisse	43 -
4.1 Ergebnisdarstellung.....	43 -
4.2 Ergebnisbewertung.....	54 -
4.3 Prüfung der Hypothesen	62 -
5 Schlussfolgerung	74 -

5.1	Diskussion der Ergebnisse	- 74 -
5.2	Empfehlungen zur Rekrutierung und Motivation von Ehrenamtlichen.....	- 75 -
5.3	Kritische Reflexion der Arbeit.....	- 77 -
5.4	Ausblick.....	- 79 -
5.5	Zusammenfassung.....	- 80 -
6	Literaturverzeichnis	- 83 -
Anhang	- 88 -	
	Abschlussserklärung	- 116 -

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Eigene Darstellung, Organigramm des Handball-Verbandes Brandenburg e.V....-	
31 -	
Abbildung 2 – Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum Geschlecht.....	- 47 -
Abbildung 3 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur aktiven Handballerfahrung.....	- 49 -
Abbildung 4 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum Hauptwohnsitz.....	- 51 -
Abbildung 5 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung & Wertschätzung“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen	- 95 -
Abbildung 6 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung & Weiterbildung“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen.....	- 95 -
Abbildung 7 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse & Herausforderungen“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen.....	- 96 -
Abbildung 8 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen.....	- 96 -
Abbildung 9 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur & Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen	- 97 -
Abbildung 10 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen	- 97 -
Abbildung 11 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung & Wertschätzung“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken.....	- 98 -
Abbildung 12 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung & Weiterbildung“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken.....	- 98 -
Abbildung 13 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse & Herausforderungen“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken.....	- 99 -
Abbildung 14 Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken.....	- 99 -
Abbildung 15 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur & Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken.....	- 100 -

Abbildung 16 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken.....	100 -
Abbildung 17 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit.....	101 -
Abbildung 18 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung und Weiterbildung“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit.....	101 -
Abbildung 19 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit	102 -
Abbildung 20 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit.....	102 -
Abbildung 21 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur und Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit.....	103 -
Abbildung 22 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit.....	103 -
Abbildung 23 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit.....	104 -
Abbildung 24 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung und Weiterbildung“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit	104 -
Abbildung 25 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit.....	105 -
Abbildung 26 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit	105 -
Abbildung 27 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur und Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit.....	106 -
Abbildung 28 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit.....	106 -
Abbildung 29 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer.....	107 -
Abbildung 30 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung und Weiterbildung“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer	107 -
Abbildung 31 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer	108 -

Abbildung 32 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer.....	108 -
Abbildung 33 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur und Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer	109 -
Abbildung 34 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer.....	109 -
Abbildung 35 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment.....	110 -
Abbildung 36 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung und Weiterbildung“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment.....	110 -
Abbildung 37 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment.....	111 -
Abbildung 38 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment	111 -
Abbildung 39 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur und Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment.....	112 -
Abbildung 40 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment.....	112 -
Abbildung 41 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv.....	113 -
Abbildung 42 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv.....	113 -
Abbildung 43 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv.....	114 -
Abbildung 44 - Abbildung 45 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv.....	114 -
Abbildung 46 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv.....	115 -
Abbildung 47 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv.....	115 -

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Übersicht der verwendeten Items im Fragebogen je Kategorie.....	- 37 -
Tabelle 2 – Gegenüberstellung der Vereinsfunktionäre, Mitglieder und Umfrageteilnehmer ..-	
45 -	
Tabelle 3 –Initiative zum Ehrenamt, Gegenüberstellung mit dem FWS (Braun, Burrmann, & Sielschott, 2022).....	- 56 -
Tabelle 4 – Beweggründe zum Ehrenamt, Gegenüberstellung mit dem FWS (Braun, Burrmann, & Sielschott, 2022).....	- 57 -
Tabelle 5 - H1: Es gibt regionale Unterschiede in der Gesamtzufriedenheit ehrenamtlich Engagierter im Handball.....	- 63 -
Tabelle 6 - H2: Das Alter der Ehrenamtlichen beeinflusst das Interesse an der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.....	- 64 -
Tabelle 7 - H3: Je mehr Stunden pro Woche in das Ehrenamt investiert werden, desto höher ist die emotionale Verbundenheit zum Verein.....	- 65 -
Tabelle 8 - H4: Die Anzahl der Jahre im Ehrenamt steht in positivem Zusammenhang mit der Zufriedenheit im Engagement.....	- 66 -
Tabelle 9 - H5: Personen, die aus sportlicher Begeisterung ihr Ehrenamt aufgenommen haben, zeigen eine höhere Zufriedenheit.....	- 67 -
Tabelle 10 - H6: Ehemalige Handballspieler:innen berichten über eine größere Zufriedenheit im Ehrenamt als Personen ohne eigene Spielerfahrung.....	- 68 -
Tabelle 11 - H7: Das Gefühl regelmäßiger Anerkennung im Verein steigert die allgemeine Zufriedenheit mit dem Ehrenamt.....	- 69 -
Tabelle 12 - H8: Eine längere Engagementdauer geht mit einer stärkeren emotionalen Bindung an den Verein einher.....	- 70 -
Tabelle 13 - H9: Die Wahrnehmung persönlicher Weiterentwicklung trägt zur Zufriedenheit im Ehren-amt bei.....	- 71 -
Tabelle 14 - H10: Ehrenamtliche, die in Entscheidungsprozesse eingebunden sind, weisen eine höhere Zufriedenheit mit ihrem Engagement auf.	- 72 -
Tabelle 15 - H11: Ein positives Vereinsklima wirkt sich förderlich auf die Motivation zum Verbleib im Ehrenamt aus.....	- 73 -

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BHR	Brandenburgische Handballrundschau
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
bzw.	beziehungsweise
DHB	Deutscher Handballbund
DOSB	Deutscher Olympischer Sportbund
DSEE	Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt
DZA	Deutsches Zentrum für Alterfragen
e.V.	eingetragener Verein
FSJ	Freiwillige Soziale Jahr
FWS	Freiwilligensurvey
HVB	Handball-Verband Brandenburg
KSB	Kreissportbund
SEB	Sport und Entwicklungsbericht für Deutschland
SSB	Stadtsportbund
sog.	sogenannten
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleichen mit

1 Einleitung

Das Ehrenamt in Deutschland gilt traditionell als tragende Säule des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Besonders im Sport ist es von zentraler Bedeutung. Ohne das freiwillige Engagement zahlreicher Menschen wären Trainingsbetrieb, Wettkämpfe und Nachwuchsförderung in der Breite kaum denkbar. Doch dieses Fundament steht zunehmend unter Druck. Wie Breuer und Feiler (2024) herausarbeiten, sehen sich viele Vereine mit existenziellen Herausforderungen konfrontiert, insbesondere im Bereich der ehrenamtlichen Mitarbeit. Die Bindung und Gewinnung freiwillig Engagierter wird immer schwieriger, 17,5 Prozent der Vereine geben an, dass sie in diesem Bereich erhebliche Probleme haben. Besonders alarmierend ist der Rückgang junger Ehrenamtlicher. Zwar bleiben die Zahlen bei Übungsleitungen und Trainerinnen und Trainern stabil, doch steigen gleichzeitig die Mitgliederzahlen in vielen Vereinen, was zu einer wachsenden Belastung für die bestehenden Strukturen führt. Viele Funktionen im Verein bleiben unbesetzt und das nicht nur auf operativer Ebene, sondern zunehmend auch in der Führung (Breuer & Feiler, 2024).

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass ehrenamtliches Engagement im Sport nicht nur wünschenswert, sondern für das Funktionieren des Vereinslebens unverzichtbar ist. Sportvereine sind mehr als Orte körperlicher Betätigung, sie sind soziale Räume, in denen Gemeinschaft gelebt und Solidarität gestärkt wird. Das Ehrenamt bildet dabei das Rückgrat der Vereinsarbeit und schafft damit die Grundlage für Mitgliederbindung und Vereinsentwicklung. Trotz kontinuierlich steigender Mitgliederzahlen im organisierten Sport ist jedoch ein deutscher Rückgang der Bereitschaft zur Übernahme ehrenamtlicher Tätigkeiten zu beobachten (Niksic, 2024). Besonders auf der Führungsebene vieler Vereine zeigen sich spürbare Besetzungsprobleme. Gleichzeitig verschwimmen die Grenzen zwischen ehrenamtlicher und bezahlter Tätigkeit zunehmend, insbesondere im Bereich Training und Betreuung. Dies wirft die Frage auf, ob der organisierte Sport nicht bereits von einer „schleichenden Erosion“ des Ehrenamts betroffen ist (Schubert, Horch, & Hovemann, 2006).

Neben der sinkenden Bereitschaft zur Übernahme von Aufgaben stellt auch die zunehmende Komplexität ehrenamtlicher Tätigkeiten eine Herausforderung dar. Der Umgang mit gesellschaftlichen Themen wie Integration oder Inklusion erfordert heute ein hohes Maß an Kompetenz und Engagement. Gleichzeitig scheint es vielen Menschen schwerzufallen, sich

langfristig an ein Ehrenamt zu binden. Dennoch gibt es auch positive Beispiele. Einige Vereine schaffen es, Engagierte langfristig zu binden und neue Freiwillige zu gewinnen. Nach Christoph Breuer liegt der Schlüssel häufig in einer strategischen Ausrichtung jenseits des Tagesgeschäfts, einer offenen Vereinsstruktur, geselligen Formaten und gezielter Förderung insbesondere weiblicher Führungskräfte. Ergänzend wird der vermehrte Einsatz hauptamtlicher Kräfte empfohlen, um ehrenamtliche Strukturen gezielt zu entlasten (Einsiedler, 2025).

Diese Entwicklungen machen deutlich, dass ein tieferes Verständnis der Motivation ehrenamtlich Engagierter notwendig ist, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Bereits bestehende Erhebungen zeigen, dass sich die Engagementformen zunehmend differenzieren. Zwar ist der Sport weiterhin der Bereich mit der höchsten Beteiligung, doch steht er unter wachsendem Anpassungsdruck (BMFSFJ, Engagementstrategie des Bundes, 2024).

Vor diesem Hintergrund verfolgt die vorliegende Untersuchung das Ziel, den aktuellen Stand ehrenamtlicher Motivation im brandenburgischen Handball empirisch zu erfassen. Daraus sollen konkrete Empfehlungen für die strategische Verbandsarbeit abgeleitet werden. Die zentralen Forschungsfragen lauten:

- Wie zufrieden sind die Ehrenamtlichen mit ihrem Engagement und den Rahmenbedingungen im Verein?
- Wie kann die Motivation zum Ehrenamt erhalten und gestärkt werden?

Die Beantwortung dieser Fragen soll praxisorientierte Maßnahmen ermöglichen, um das Ehrenamt im Handball nachhaltig zu sichern.

Besondere Relevanz erhält die Studie durch ihren konkreten Anwendungsbezug auf den HVB. Anders als allgemeine Untersuchungen fokussiert sie sich auf verbandsspezifische Erkenntnisse. Die Ergebnisse sollen als Grundlage für strategische Entscheidungen in der Mitgliederentwicklung dienen, etwa für Förderprogramme, Anerkennungskonzepte oder neue Rekrutierungsstrategien. Ziel ist es, dem Rückgang ehrenamtlichen Engagements nicht nur entgegenzuwirken, sondern ihm mit gezielten und bedarfsoorientierten Maßnahmen aktiv zu begegnen. Auf diese Weise soll die Untersuchung einen Beitrag zur strukturellen Weiterentwicklung des Handballs in Brandenburg leisten und zugleich ein Beispiel geben, wie zivilgesellschaftliches Engagement gestärkt werden kann.

Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden, wird das Thema „Einflussfaktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit in den Vereinen des Handball Verbandes Brandenburg e. V.“ im weiteren Verlauf dieser Arbeit schrittweise und systematisch erschlossen.

Kapitel zwei stellt zunächst die theoretischen Grundlagen dar. Es erläutert die Begriffe Ehrenamt und Motivation, beleuchtet gesellschaftliche und psychologische Einflussfaktoren sowie die Struktur des organisierten Sports in Deutschland. Daran anschließend wird der HVB mit seiner Organisationsform vorgestellt, um den Untersuchungskontext näher einzuordnen. Kapitel drei beschreibt das Forschungsdesign, einschließlich der Forschungsfragen, Hypothesen, Erhebungsmethoden und Zielgruppe. Kapitel vier präsentiert die Ergebnisse der Erhebung, interpretiert diese entlang thematischer Schwerpunkte wie Anerkennung, Motivation, Herausforderungen, Vereinsklima oder Perspektiven. Kapitel fünf zieht eine zusammenfassende Bilanz, formuliert praxisorientierte Handlungsempfehlungen und gibt einen Ausblick auf weiterführende Forschung.

2 Theoretische Grundlagen

Im ersten Teil dieser Arbeit werden die theoretischen Grundlagen zum Thema Ehrenamt vorgestellt. Ziel ist es, zentrale Begriffe zu klären, das gesellschaftliche Umfeld einzuordnen und relevante Einflussfaktoren auf freiwilliges Engagement herauszuarbeiten. Kapitel 2.1 definiert den Begriff des Ehrenamts und grenzt ihn vom bürgerschaftlichen Engagement ab. In Kapitel 2.2 folgt eine Auseinandersetzung mit der Motivation ehrenamtlich Engagierter. Dabei werden sowohl förderliche als auch hemmende Faktoren (Kapitel 2.2.1 und 2.2.2) sowie soziologische Rahmenbedingungen (Kapitel 2.2.3) betrachtet. Kapitel 2.3 legt den Fokus auf das Ehrenamt im Sport. Neben den Besonderheiten freiwilliger Arbeit in diesem Bereich (Kapitel 2.3.1) werden die Strukturen von Sportvereinen (Kapitel 2.3.2) und Sportverbänden (Kapitel 2.3.3) erläutert. Abschließend wird in Kapitel 2.4 der Handball-Verband Brandenburg (HVB) als Praxispartner der Untersuchung vorgestellt. Dabei stehen insbesondere seine Struktur und die verbandsspezifischen Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement im Mittelpunkt.

2.1 Ehrenamt– Begriff und Bedeutung

Das Ehrenamt stellt ein zentrales Element bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland dar. Rund 29 Millionen Menschen engagieren sich freiwillig und unentgeltlich in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, von Sport und Kultur über das Rettungswesen bis hin zu kirchlichen Einrichtungen (Bundesregierung, 2024). Diese beeindruckende Zahl belegt nicht nur die enorme gesellschaftliche Relevanz des Engagements, sondern verweist auch auf eine langfristig positive Entwicklung der Engagementquote. Diese stieg zwischen 1999 und 2019 von 30,9 % auf 39,7 % und erreichte zwischenzeitlich ihren Höchstwert mit 40 % im Jahr 2014 (Simonson, Kelle, Kausmann, & Tesch-Römer, 2019).

Eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Ehrenamt erfordert eine präzise begriffliche Klärung. Der Begriff ist eng verbunden mit dem übergeordneten Konzept des bürgerschaftlichen Engagements. Während letzteres verschiedene Formen freiwilliger Aktivitäten umfasst, ist das Ehrenamt spezifischer gefasst und meint die Übernahme definierter Aufgaben innerhalb formeller Organisationen wie Vereinen oder gemeinnützigen Einrichtungen (Simonson, Vogel, Ziegelmann, & Tesch-Römer, 2014). Die Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (Deutscher Bundestag, 2002) definiert bürgerschaftliches

Engagement anhand von fünf Kriterien: Es ist freiwillig, unentgeltlich, öffentlich, kooperativ und auf das Gemeinwohl ausgerichtet.

Diese Merkmale lassen sich auch auf die klassischen Formen ehrenamtlicher Tätigkeit übertragen. Ehrenamtliche übernehmen Funktionen wie Vereinsvorsitz, Kassenführung oder Schriftführung. Tätigkeiten, die durch ihre Dauerhaftigkeit, Unentgeltlichkeit und institutionelle Einbettung geprägt sind (Niksic, 2024). Statt finanzieller Entlohnung wirken ideelle Motive als Antrieb. Dazu zählen etwa der Erwerb sozialer Anerkennung, das Streben nach Sinnstiftung, die Realisierung eigener Werte oder der Wunsch nach Integration in eine Gemeinschaft (Thieme, Sportorganisationen als Ressourcenbündelungen, 2018).

Organisationen bilden dabei den strukturellen Rahmen für dieses Engagement. Seit dem 19. Jahrhundert etablieren sich Vereine und Verbände als stabile Institutionen kollektiven Handelns. Ihre Effizienz speist sich dabei nicht allein aus verfügbaren Ressourcen, sondern insbesondere aus deren koordinierter Nutzung (Thieme, Sportorganisationen als Ressourcenbündelungen, 2018). Organisationen im Sinne bürgerschaftlicher Träger sind dabei vielfältig, sie reichen von Körperschaften über Netzwerke bis hin zu gemeinnützigen Einrichtungen mit arbeitsteiliger Struktur und klarer Zielsetzung (Güllich & Krüger, 2021). Besonders hervorzuheben ist die Rolle der rund 14.000 in Deutschland bestehenden Verbände, von denen etwa die Hälfte in Feldern des bürgerschaftlichen Engagements aktiv ist (BMFSFJ, Erster Engagementbericht 2012: Für eine Kultur der Mitverantwortung., 2012). Während sich größere Organisationen zunehmend professionalisieren, insbesondere durch hauptamtlich besetzte Führungspositionen, gewinnen kleinere, lokal verankerte Initiativen an Bedeutung.

In diesem Kontext nehmen Vereine eine zentrale Stellung ein. Etwa die Hälfte aller ehrenamtlich Engagierten ist in einem Verein aktiv, mit wachsender Tendenz. Auf lokaler Ebene bieten sie nicht nur niedrigschwellige Zugänge zum Engagement, sondern übernehmen vielfältige Funktionen. Sie agieren als wirtschaftliche Akteure, politische Vertreter oder soziale Dienstleister. Ihre Angebote reichen von der Trägerschaft von Jugendhäusern bis hin zur Unterstützung kultureller Einrichtungen wie Schulen, Theatern oder Museen. Der Schwerpunkt liegt im Freizeitbereich, gefolgt von den Bereichen Wohlfahrt, Beruf, Wirtschaft und Politik (BMFSFJ, Erster Engagementbericht 2012: Für eine Kultur der Mitverantwortung., 2012).

Besonders herausragend ist dabei der Sportsektor. Mit 13,5 % ist er der bedeutendste Bereich ehrenamtlichen Engagements, gefolgt von Kultur (8,6 %), sozialen Diensten (8,3 %) und Bildungsinstitutionen (8,2 %) (Simonson, Kelle, Kausmann, & Tesch-Römer, 2019). Sportvereine sind in besonderem Maße auf ehrenamtliches Engagement angewiesen, nicht nur zur finanziellen Entlastung, sondern auch zur Stärkung demokratischer Strukturen. Die direkte Beteiligung der Mitglieder sichert nicht nur die organisatorische Basis des Breitensports, sondern fördert auch eine tiefgehende Identifikation mit den Vereinszielen (Schubert, Horch, & Hovemann, 2006).

Am Beispiel Brandenburgs lassen sich regionale Unterschiede deutlich machen. Laut dem Freiwilligensurvey 2019 engagieren sich über 36 % der Brandenburger:innen freiwillig. Zudem ist rund ein Drittel Mitglied in mindestens einem Verein. Gleichzeitig wird eine strukturelle Herausforderung deutlich. Zwischen 2016 und 2019 sank die Zahl der eingetragenen Vereine von 17.924 auf 17.430. Dies verdeutlicht, dass auch in einem traditionell engagierten Bundesland wie Brandenburg Maßnahmen zur Engagementförderung notwendig bleiben (Krimmer, Bischoff, Gensicke, & Tahmaz, 2022).

Ein Blick über die Landesgrenzen hinaus zeigt, dass Deutschland auch im europäischen Vergleich ein hohes Engagementniveau aufweist. So lag die Engagementquote im Jahr 2010 bei 36 % und damit über dem Durchschnitt der EU-Mitgliedstaaten. Eine Auswertung nationaler Erhebungen und Berichte zur Freiwilligkeitätigkeit ergibt, dass im Jahr 2011 rund 92 bis 94 Millionen Erwachsene in der EU freiwillig engagiert sind. Das entspricht etwa 22 bis 23 % der europäischen Bevölkerung. Trotz dieser positiven Entwicklung belegen Länder wie die Niederlande, Österreich, Schweden und Großbritannien mit deutlich höheren Engagementquoten weiterhin Spitzenplätze. Diese Unterschiede lassen sich unter anderem auf kulturelle und strukturelle Besonderheiten in der Förderung freiwilligen Engagements zurückführen. Etwa auf die Ausgestaltung staatlicher Unterstützungssysteme oder auf historisch gewachsene Traditionen bürgerschaftlicher Beteiligung (European Economic and Social Committe, 2022).

Nicht zuletzt ist auch die volkswirtschaftliche Bedeutung des Ehrenamts bemerkenswert. Der sogenannte „Dritte Sektor“ (nicht gewinnorientierte, gemeinnützige Organisation) leistete im Jahr 2010 einen Beitrag von 4,1 % zur Bruttowertschöpfung Deutschlands, ein Wert von rund 89 Milliarden Euro. Etwa eine Milliarde Euro dieses Betrags stammt aus Spenden

und Mitgliedsbeiträgen, also aus dem Engagement von Privatpersonen, Unternehmen und Banken. Diese Zahlen verdeutlichen, dass Ehrenamt nicht nur ideelle, sondern auch ökonomische Relevanz besitzt (Buchmann, 2011). Aus dieser Perspektive lässt auch sich freiwilliges Engagement als eine Form ideeller Spende interpretieren. Die unentgeltliche Bereitstellung von Arbeitskraft ist für Organisationen ein bedeutender Ressourcenzuwachs. Dabei sind auch hauptamtlich Beschäftigte nicht gänzlich vom Motiv des Ehrenamts ausgeschlossen. Wenn sie finanzielle Abstriche im Vergleich zur marktüblichen Entlohnung hinnehmen, handeln auch sie zumindest teilweise „ehrenamtlich“ (Thieme & Winkelhake, Perspektiven des Wettbewerbs zwischen Profit- und Nonprofit-Organisationen. Ein differenzanalytischer Ansatz zur Erklärung der Konvergenz zwischen NPOs und FPOs, 2012).

2.2 Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit

Die Frage nach den Beweggründen, warum sich Menschen freiwillig engagieren, ist zentral für das Verständnis ehrenamtlichen Engagements. Die Motivation zur Aufnahme und Aufrechterhaltung einer ehrenamtlichen Tätigkeit lässt sich dabei nicht auf einen einzelnen Faktor reduzieren, sondern ergibt sich vielmehr aus einem Zusammenspiel individueller Präferenzen, sozialer Einflüsse und struktureller Rahmenbedingungen. Verschiedene empirische Instrumente, wie etwa der SEB, leisten hierbei einen wichtigen Beitrag zur systematischen Erfassung dieser vielfältigen Motivlagen (DZA, 2014).

Eine zentrale theoretische Grundlage zur Erklärung solcher Entscheidungsprozesse liefert die Rational-Choice-Theorie. Diese geht davon aus, dass Individuen grundsätzlich rational handeln und ihren persönlichen Nutzen maximieren wollen (Brock, Junge, Diefenbach, Keller, & Villányi, 2009). Im Kontext ehrenamtlicher Tätigkeit bedeutet dies, dass Engagement auch durch gezielte Anreizsysteme gefördert werden kann, sowohl durch materielle (z. B. Aufwandsentschädigungen) als auch durch immaterielle Anreize wie ein positives Organisationsklima oder gesellschaftliche Anerkennung. Diese differenzierte Betrachtung von Anreizen ermöglicht eine systematische Erfassung und gezielte Steuerung von Motivation (Güllich & Krüger, 2021).

Ein klassisches Modell zur Veranschaulichung individueller Handlungsantriebe ist die Motivationsformel von Heckhausen (1974): Motivation = Motiv × Anreiz × Erwartung. Dieses Modell bringt die Vorstellung zum Ausdruck, dass Motivation nur dann entsteht, wenn ein

innerer Beweggrund auf eine attraktive Handlungsmöglichkeit trifft, deren Erfolg zudem als wahrscheinlich eingeschätzt wird. Allerdings weist Heckhausen in späteren Arbeiten darauf hin, dass Motivation allein nicht zwangsläufig zur Handlung führt. Vielmehr konkurrieren in konkreten Entscheidungssituationen oft mehrere Ziele miteinander, was die tatsächliche Umsetzung motivierter Handlungsabsichten erschwert. Diese Perspektive macht deutlich, dass freiwilliges Engagement vor dem Hintergrund komplexer, oft widersprüchlicher Entscheidungsprozesse stattfindet (Heckhausen, 2006).

Die Komplexität wird auch durch Bedeutung struktureller Rahmenbedingungen, insbesondere bei der Frage nach der Bindung von Ehrenamtlichen sichtbar. Organisationen spielen hierbei eine zentrale Rolle, indem sie durch nachhaltige Strukturen, transparente Kommunikation und unterstützende Maßnahmen die Voraussetzungen für langfristiges Engagement schaffen. Studien zeigen, dass Zufriedenheit mit der Tätigkeit selbst und mit der organisatorischen Einbettung entscheidende Faktoren für die Kontinuität des Engagements darstellen. Nur wenn die Rahmenbedingungen stimmen, gelingt es, Freiwillige nicht nur zu gewinnen, sondern auch dauerhaft an eine Organisation zu binden (Simonson, Vogel, Ziegelmann, & Tesch-Römer, 2014).

Engagement wird aber nicht nur durch institutionelle Strukturen gestützt, sondern beginnt oft mit der intrinsischen Motivation der Engagierten. Empirische Daten des DZA (Deutsches Zentrum für Alterfragen) verdeutlichen, dass rund die Hälfte der Freiwilligen aus eigener Initiative heraus aktiv wird. Diese selbstmotivierte Form des Engagements hat in den letzten Jahren spürbar zugenommen. Interessanterweise zeigen sich dabei geschlechts- und altersspezifische Unterschiede. Während Frauen, Jugendliche und ältere Menschen besonders häufig aus eigenem Antrieb aktiv werden, sind Männer und jüngere Personen tendenziell stärker durch persönliche Nutzenaspekte motiviert. Neben der individuellen Initiative spielt jedoch auch die persönliche Ansprache durch das soziale Umfeld weiterhin eine bedeutende Rolle. Gleichzeitig gewinnen institutionelle Anlaufstellen wie Kontaktbüros oder Informationszentren zunehmend an Relevanz (DZA, 2014).

Ein besonders starkes Motiv, das über alle Altersgruppen hinweg Bedeutung hat, ist der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung. Fort- und Weiterbildungsangebote, die sowohl individuelle Interessen als auch konkrete Anforderungen im Engagementalltag

adressieren, werden sehr geschätzt. Eine aktuelle Untersuchung zeigt, dass fast drei Viertel der befragten Ehrenamtlichen ihre Teilnahme an einer Weiterbildung vor allem durch persönliches Interesse motiviert sehen. Erfolgreiche Bildungsangebote zeichnen sich dadurch aus, dass sie fachliche Qualifikation mit sozialem Austausch verbinden. Auf diese Weise fördern sie nicht nur die individuelle Kompetenz, sondern stärken auch die emotionale Bindung an das Ehrenamt (Kerres, Janssen, Sämisch, & Vens-Cappell, 2024).

2.2.1 Förderliche Faktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit

Wie bereits schon erwähnt, spielt die eigene Initiative ein wesentlicher Bestandteil zur ehrenamtlichen Tätigkeit bei. Darüber hinaus wirken sich auch strukturelle Faktoren auf das Ehrenamt positiv aus. Eine zentrale Rolle spielt der gesellschaftliche Rückhalt, den freiwilliges Engagement erfährt. Ehrenamt wird häufig als „gelebte Demokratie“ und als „tragende Säule des Gemeinwesens“ beschrieben. Die damit verbundene gesellschaftliche Anerkennung verdeutlicht, dass engagierte Bürger:innen einen „unverzichtbaren Beitrag“ zum Zusammenleben und zur aktiven Gestaltung gesellschaftlicher Prozesse leisten (BMFSFJ, Engagementstrategie des Bundes, 2024).

Ein weiterer bedeutender Aspekt ist die Vielfalt des Engagements. Ehrenamt zeigt sich, wie unter dem Punkt 2.1 schon erwähnt, in zahlreichen Feldern wie Sport, Kultur, Umwelt, Soziales oder Bildung. Diese thematische Breite eröffnet unterschiedlichsten Zielgruppen Zugang zum Engagement und trägt dazu bei, dass sich die Heterogenität der Gesellschaft in der Engagementlandschaft widerspiegelt. Die Möglichkeit, persönliche Interessen und Lebenswelten mit dem Ehrenamt zu verbinden, steigert die individuelle Identifikation mit der Tätigkeit und damit auch die Motivation (BMFSFJ, Engagementstrategie des Bundes, 2024).

Gleichzeitig wird durch Engagement ein tieferes Verständnis für Demokratie, Teilhabe und Partizipation gefördert. Ehrenamtliche Tätigkeiten eröffnen Räume für Selbstwirksamkeit, sozialen Austausch und das Erleben gemeinsamer Werte. Diese Erfahrungen stärken das Vertrauen in gesellschaftliche Prozesse und die eigene Handlungsmacht. Engagement wirkt somit nicht nur nach außen in die Gesellschaft, sondern hat auch eine transformative Wirkung auf die Engagierten selbst (BMFSFJ, Engagementstrategie des Bundes, 2024).

Engagement zeichnet sich zudem durch seine Freiwilligkeit und Eigenständigkeit aus. Es basiert nicht auf Verpflichtung oder Ersatz für staatliches Handeln, sondern auf individueller Entscheidung und Selbstbestimmung. Diese Unabhängigkeit verleiht dem Engagement seine besondere Qualität, da es aus intrinsischer Motivation und eigenem Antrieb heraus erfolgt. Dabei tragen Staatliche Unterstützungen maßgeblich dazu bei, diese Eigeninitiativen zu fördern. Die Bundesregierung bekennt sich in ihrer Engagementstrategie zu einer „Kultur der Ermöglichung“. Durch strategische Maßnahmen, finanzielle Förderung und rechtliche Absicherung wird ein struktureller Rahmen geschaffen, der bürgerschaftliches Engagement stärkt und institutionell verankert. Hierzu gehört auch das Bestreben, Engagement für alle Bevölkerungsgruppen unabhängig von Alter, Herkunft oder sozialem Status zugänglich zu machen (BMFSFJ, Engagementstrategie des Bundes, 2024), bspw. durch das Wachstum von engagementfördernden Einrichtungen. Die Zahl dieser Institutionen ist zwischen 2013 (663) und 2021 (703) gestiegen, wobei insbesondere die Bürgerstiftungen (von 26 auf 42) eine positive Entwicklung verzeichnen konnten. Ihre zunehmende Präsenz bietet nicht nur Infrastruktur, sondern auch gezielte Unterstützung und Beratung für Engagierte (Krimmer, Bischoff, Gensicke, & Tahmaz, 2022).

2.2.2 Hinderliche Faktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit

Trotz der gesellschaftlichen Wertschätzung freiwilligen Engagements stehen ehrenamtlich Tätige in Deutschland einer Reihe struktureller Hürden gegenüber, die die Motivation zur aktiven Mitwirkung nachhaltig beeinträchtigen können. Ein zentraler hemmender Faktor ist die ungleiche Verteilung engagementfördernder Infrastrukturen. Während in westdeutschen Städten ab 10.000 Einwohner:innen rund 80 % der entsprechenden Einrichtungen wie Freiwilligenagenturen oder Seniorenbüros verortet sind, leben 42 % der ostdeutschen Bevölkerung in Gemeinden ohne jegliche engagementfördernde Anlaufstellen. Der Rückgang solcher Strukturen ist zudem messbar. Die Anzahl der Freiwilligenagenturen sank zwischen 2013 und 2021 von 84 auf 70, bei den Seniorenbüros von 69 auf 50. Gerade in ländlichen Regionen und insbesondere in Ostdeutschland fehlen gut vernetzte und ressourcenstarke Förderstrukturen, was die Zugänglichkeit zu freiwilligem Engagement erheblich einschränkt (Krimmer, Bischoff, Gensicke, & Tahmaz, 2022).

Eng damit verknüpft ist die unzureichende politische Verankerung des Engagementbereichs in übergeordnete Raum- und Landesentwicklungspläne. Engagementförderung wird bislang nicht systematisch mit regionalen Entwicklungsstrategien abgestimmt, wodurch eine bedarfsgerechte Förderung erschwert wird. Zusätzlich fehlen belastbare Forschungsergebnisse über die tatsächliche Wirkung und Reichweite bestehender Fördermaßnahmen. Ohne diese Grundlagen ist eine evidenzbasierte Weiterentwicklung des Engagementsystems kaum möglich, was zu Unsicherheiten hinsichtlich Wirksamkeit und Effizienz bestehender Strukturen führt (Krimmer, Bischoff, Gensicke, & Tahmaz, 2022).

Ein weiteres Hindernis liegt in der hohen Ressourcenabhängigkeit vieler Projekte. Die Finanzierung steht oft unter dem Vorbehalt des Bundeshaushalts, wodurch Maßnahmen nicht langfristig planbar sind. Viele Engagementvorhaben sind zudem von der Zuständigkeit einzelner Ministerien oder Landesregierungen abhängig, was zu Koordinationsproblemen und Verzögerungen führen kann. Der damit einhergehende Finanzierungsdruck hemmt nicht nur die Entfaltung bestehender Initiativen, sondern wirkt sich auch negativ auf die Motivation von Engagierten aus, die in ihrer Arbeit von ständiger Unsicherheit begleitet werden (BMFSFJ, Engagementstrategie des Bundes, 2024).

Auch wenn Ehrenamt als unverzichtbarer Bestandteil gesellschaftlicher Teilhabe anerkannt wird, mangelt es in der Praxis oft an konkreter Unterstützung und nachhaltiger Infrastruktur. Insbesondere in Krisenzeiten, angesichts steigender sozialer Herausforderungen, besteht die Gefahr einer Überlastung der freiwillig Engagierten. Ohne ausreichend professionelle Begleitung, strukturelle Absicherung und politische Rückendeckung laufen viele Engagierte Gefahr, in ihrer Tätigkeit zu erschöpfen oder sich dauerhaft zurückzuziehen (BMFSFJ, Engagementstrategie des Bundes, 2024).

2.2.3 Soziologische Rahmenbedingungen des Ehrenamts

Das Ehrenamt ist in Deutschland tief in der Zivilgesellschaft verankert und wird überwiegend in organisationalen Strukturen ausgeübt. Laut dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend findet bürgerschaftliches Engagement größtenteils innerhalb eines breiten Spektrums von Organisationen statt, Schätzungen zufolge etwa in einer Million solcher Einrichtungen. Diese Organisationen sind in der Regel gemeinnützig und zivilgesellschaftlich geprägt. Sie bieten nicht nur einen institutionellen Rahmen für freiwilliges

Engagement, sondern bündeln zugleich Interessen, vertreten diese nach außen und übernehmen vielfach dienstleistende Funktionen. Die Organisationsformen reichen dabei von kleinen, lokal agierenden Initiativen bis hin zu großen, finanziell gut ausgestatteten Verbänden mit vielfältigen Zielsetzungen und unterschiedlichen Rechtsformen. Zu den zentralen Trägern zählen insbesondere Vereine, Stiftungen und Verbände, ergänzt durch Organisationen wie Parteien, Gewerkschaften und Kirchen, die ebenfalls eine bedeutende Rolle im Bereich des freiwilligen Engagements einnehmen (BMFSFJ, Erster Engagementbericht 2012: Für eine Kultur der Mitverantwortung., 2012).

Neben den fest in Strukturen eingebundenen ehrenamtlich Tätigen tragen zahlreiche weitere Akteur:innen zur Aufrechterhaltung des Vereinslebens bei. Diese unterstützen bspw. den Sport- und Wettkampfbetrieb häufig in projektbezogenen oder zeitlich befristeten Aufgabenfeldern, ohne dabei eine kontinuierliche Funktion oder sportspezifische Qualifikation zu übernehmen. Eine besonders dynamische Rolle nehmen die sog. *Volunteers* ein, die vor allem bei Großveranstaltungen zum Einsatz kommen. Ihre Tätigkeit ist durch ein hohes Maß an zeitlicher und inhaltlicher Flexibilität geprägt. Dabei bringen sie persönliche Interessen und individuelle Kompetenzen ein und nehmen für den Zeitraum der Veranstaltung nicht selten Urlaub, um sich zu engagieren. So wirkten beispielsweise rund 16.000 Volunteers bei der UEFA Euro 2024 in Deutschland mit, während bei den Olympischen und Paralympischen Spielen 2024 in Paris etwa 45.000 Freiwillige beteiligt waren (DOSB, 2024).

Ein weiterer bedeutender Aspekt der soziologischen Rahmenbedingungen des Ehrenamts stellt das Instrument der *Freiwilligendienste* dar. Diese bieten eine besonders intensive, zeitlich befristete Form des Engagements, meist in Vollzeit und über einen Zeitraum von einem Jahr. Auch Teilzeitmodelle sind möglich. Im Sportbereich profitieren Vereine und Organisationen erheblich von der Mitarbeit der Freiwilligendienstleistenden, insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit. Charakteristisch für die Freiwilligendienste ist die enge pädagogische Begleitung, die eine systematische Persönlichkeitsentwicklung, Reflexion und Orientierung ermöglicht. Im Rahmen von etwa 25 Bildungstagen erwerben die Teilnehmenden nicht nur soziale Kompetenzen, sondern auch spezifische Qualifikationen, bspw. durch die Teilnahme an Übungsleiterlehrgängen, was sie auch für ein langfristiges ehrenamtliches Engagement im Sport qualifiziert (DOSB, 2024).

Zu den etablierten Formaten zählt das *Freiwillige Soziale Jahr* (FSJ) im Sport, das sich an junge Menschen unter 27 Jahren richtet. Es wird in der Regel nach der Erfüllung der Vollzeitschulpflicht angetreten und findet häufig in Sportvereinen, Verbänden, Schulen oder Kindergärten statt. Die Deutsche Sportjugend fungiert hierbei als Dachorganisation der FSJ-Träger im Sport und ist für die organisatorische Durchführung verantwortlich. Ergänzt wird das FSJ durch den Bundesfreiwilligendienst (BFD), der sich an Menschen aller Altersgruppen richtet. Dieser trat 2011 nach der Aussetzung der Wehrpflicht in Kraft und zielt darauf ab, das durch den Wegfall des Zivildienstes entstandene „Engagementvakuum“ zu schließen. Der BFD ermöglicht ein engagementbezogenes Lernen über Generationen hinweg. Während junge Menschen wichtige soziale und berufliche Kompetenzen erwerben können, erhalten ältere Freiwillige die Gelegenheit, ihre Lebens- und Berufserfahrung einzubringen. Der Dienst erfolgt arbeitsmarktneutral und dauert in der Regel zwölf Monate, mindestens jedoch sechs und höchstens 18 Monate, in Ausnahmefällen bis zu zwei Jahre (Statistisches Bundesamt, 2019).

Im sportlichen Kontext sind die Unterschiede zwischen FSJ und BFD für die praktische Tätigkeit meist gering. Beide Formate werden gleichermaßen anerkannt, wobei sich Unterschiede vor allem in formalen Aspekten wie Altersgrenzen und organisatorischen Abläufen zeigen. Ein besonderes Modell innerhalb des BFD stellt der Bundesfreiwilligendienst für Spitzensportler:innen dar. Dieses Angebot ermöglicht es Athlet:innen, ihre berufliche und persönliche Orientierung mit einer gezielten Vorbereitung auf eine duale Karriere in Sport, Ausbildung und Beruf zu verbinden. Dabei wird innerhalb der Einsatzstellen Raum geschaffen, um weiterhin an Training und Wettkämpfen teilzunehmen (DOSB, 2024).

Nicht zuletzt ist auch das internationale Engagement Teil der soziologischen Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit im Sport. Internationale Freiwilligendienste (IFD) bieten insbesondere jungen Menschen die Möglichkeit, sportbezogenes Engagement mit interkulturellen Erfahrungen zu verbinden. Durch die Tätigkeit in ausländischen Sportstrukturen erweitern sie nicht nur ihren Horizont, sondern fördern auch den internationalen Austausch im und durch Sport, ein Aspekt, der zunehmend an Relevanz gewinnt (DOSB, 2024).

2.3 Ehrenamt im Sport

Wie zuvor schon erwähnt, bildet das ehrenamtliche Engagement einen zentralen Pfeiler der Bundesrepublik Deutschland. Innerhalb dieses breiten zivilgesellschaftlichen

Engagements kommt dem Sport eine herausragende Rolle zu. Mit rund 8,7 Millionen unentgeltlich engagierten Menschen stellt der organisierte Sport eines der größten und aktivsten Handlungsfelder des Ehrenamts dar (DOSB, 2024).

Ein Großteil der Engagierten ist in festen Positionen innerhalb der Sportvereine tätig. Diese lassen sich differenzieren in Vorstandsebene und Ausführungsebene. Auf der Vorstandsebene übernehmen etwa eine Million Personen Verantwortung in Funktionen wie Vereinsvorsitz oder Kassenprüfung, während rund 950.000 Menschen auf der Ausführungsebene als Trainer:innen, Übungsleiter:innen, Schieds- oder Kampfrichterinnen aktiv sind. Im Schnitt engagieren sich pro Verein 6,5 Personen im Vorstand, 2,3 in Abteilungsleitungen sowie zwei Personen als Kassenprüfer:innen. Darüber hinaus übernehmen durchschnittlich neun Personen eine Rolle als Trainerinnen oder Übungsleiterinnen und 2,3 als Schieds- oder Kampfrichter:innen. Trotz dieses vielfältigen Engagements sind Männer nach wie vor in fast allen Bereichen überrepräsentiert (DOSB, 2024).

Ehrenamtliches Engagement im Sport lässt sich unter verschiedenen Aspekten differenzieren, etwa hinsichtlich der formalen Legitimation, der übernommenen Funktion, der zeitlichen Intensität sowie der notwendigen Qualifikationen. Im engeren Sinne versteht man unter Ehrenamt meist eine gewählte, mit formalen Rechten und Pflichten ausgestattete Funktion, die eine enge und langfristige Bindung an den Verein impliziert. Personen in solchen Positionen handeln oft aus einem tiefen persönlichen Antrieb heraus, nicht selten wird der eigene Verein als „Herzensangelegenheit“ verstanden (DOSB, 2024).

Nicht alle Engagierten übernehmen jedoch festgelegte Positionen. Ein erheblicher Teil der freiwilligen Arbeit erfolgt im Rahmen einzelner Projekte oder Anlässe, z. B. bei Sportveranstaltungen, Vereinfesten, Fahrdiensten oder Renovierungsarbeiten. Im Jahr 2022 engagierten sich etwa 6,3 Millionen Menschen in solchen temporären Einsätzen, was rund 24% der damaligen Vereinsmitglieder entsprach. Addiert man diese freiwillig Helfenden mit den Inhaber:innen fester ehrenamtlicher Positionen, ergibt sich die Gesamtzahl von etwa 8,7 Millionen ehrenamtlich und freiwillig Engagierten im Sportverein (Breuer & Feiler, 2022). Allein im Jahr 2022 waren Mitglieder der Sportvereine in knapp 2 Millionen ehrenamtlichen Positionen aktiv, davon rund 1,25 Millionen Männer und 0,7 Millionen Frauen (Breuer & Feiler, 2024).

Trotz des starken ehrenamtlichen Engagements setzen viele Sportvereine ergänzend auf bezahlte Arbeitskräfte. Im Jahr 2019 verfügte rund jeder zehnte Verein über bezahltes Personal in den Bereichen Führung und Verwaltung. Etwa ein Drittel der beschäftigten Mitarbeiter:innen ist im sportpraktischen Bereich tätig, beispielsweise im Training oder Übungsbetrieb. Zusätzlich arbeiteten in knapp 19 % der Vereine bezahlte Kräfte in technischen Bereichen oder der Instandhaltung. Besonders häufig handelte es sich dabei um geringfügig Beschäftigte, durchschnittlich 2,4 Personen pro Verein. Insgesamt waren hochgerechnet knapp 22.000 Mitarbeiter:innen im Bereich der Führung und Verwaltung tätig. Diese Zahlen verdeutlichen, dass bezahlte Arbeit das Ehrenamt im Sport nicht ersetzt, sondern ergänzt und unterstützt (Breuer & Feiler, 2022).

Das große Engagementspektrum im Sport zeigt, wie vielfältig die Möglichkeiten zur Mitgestaltung sind, sei es in gewählten Ämtern, bei der Organisation von Wettkämpfen oder bei punktuellen Einsätzen im Vereinsleben. Es ist gerade diese Vielfalt, die den Sport für viele Menschen zu einem attraktiven Feld des freiwilligen Engagements macht, einem Ort, an dem man Verantwortung übernehmen, Gemeinschaft erleben, Neues lernen und dabei Spaß haben kann (DOSB, 2024).

2.3.1 Besonderheiten ehrenamtlichen Engagements im Sportkontext

Das freiwillige Engagement im Sport weist einige Besonderheiten auf, die es von anderen zivilgesellschaftlichen Bereichen abhebt. Zunächst verlangt die Ausübung von Sport eine gewisse Organisation und Infrastruktur, sei es durch Bereitstellung von Trainingsstätten, sportlichem Equipment oder durch die Koordination von Trainingszeiten und Wettkämpfen. Sport ist damit in besonderem Maße auf institutionelle Rahmung angewiesen, die wiederum nicht ohne das Engagement zahlreicher ehrenamtlicher Helfer:innen denkbar ist. Entsprechend vielfältig sind die Organisationen mit Sportbezug. Dazu zählen nicht nur Sportvereine und -verbände, sondern auch Sportämter oder Akteure aus dem Bereich der Sportartikelindustrie (Güllich & Krüger, 2021).

Innerhalb der Sportvereine selbst differenziert sich ehrenamtliches Engagement in verschiedene Formen und Strukturen. Grundsätzlich wird zwischen formaler und informeller Freiwilligenarbeit unterschieden. Die formale Variante ist amts- bzw. positionsgebunden und beinhaltet meist eine kontinuierliche Aufgabenübernahme über einen längeren Zeitraum, etwa

im Vorstand oder in der Geschäftsführung. Die informelle Freiwilligenarbeit dagegen umfasst vor allem unterstützende Tätigkeiten, die regelmäßig oder punktuell anfallen, etwa bei Veranstaltungen, im Trainingsbetrieb oder bei Instandhaltungsmaßnahmen (Schubert, Horch, & Hovemann, 2006).

Die Vielfalt an Aufgabenbereichen spiegelt sich auch in der großen Bandbreite an Funktionen wider, die in Sportvereinen zu besetzen sind. Diese variieren je nach Größe und Struktur der Organisation sowie nach dem sportlichen Angebot und dem Grad der Mitwirkungsbereitschaft der Mitglieder. Grundsätzlich lassen sich Funktionen in zwei Ebenen gliedern: einerseits in Ämter der Führung und Verwaltung, etwa im Vereinsvorstand oder in Abteilungsleitungen und andererseits in ausführende Funktionen im Sportbetrieb, beispielsweise als Trainer:innen, Übungsleiter:innen oder Mannschaftsverantwortliche. In vielen Vereinen bestehen mehrere solcher Positionen parallel, die auf der Basis von Engagement und Kompetenz besetzt werden (Schubert, Horch, & Hovemann, 2006).

Diesbezüglich stellt die Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten einen wichtigen Bestandteil sportbezogener Engagementstrukturen dar. Eine der zentralen Aufgaben der Sportverbände ist die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Übungsleiter:innen, Schieds- und Kampfrichter:innen. Diese Qualifizierungen erfolgen entweder sportartspezifisch durch die jeweiligen Fachverbände oder sportartübergreifend durch die Landessportbünde, etwa im Rahmen der Ausbildung zum „Übungsleiter C Breitensport“. Durch diese systematische Qualifizierung soll nicht nur die Qualität des Sportangebots gesichert werden, sondern auch eine nachhaltige Motivation und Bindung der Engagierten an das Ehrenamt erreicht werden (Thieme & Wallrodt, Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzervererb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern, 2018).

2.3.2 Vereinsstruktur in Deutschland

Die Vereinsstruktur in Deutschland basiert auf einem historisch gewachsenen Organisationsverständnis, das bereits im 19. Jahrhundert seinen Ursprung nahm. Organisationen entwickelten sich zu zentralen Formen gesellschaftlicher Ordnung und Verhaltensregulation. Ihre Leistungsfähigkeit bemisst sich dabei nicht nur an den zur Verfügung stehenden Ressourcen, sondern vielmehr an der Qualität des Zusammenspiels dieser Mittel, ein Aspekt, der

besonders für Sportvereine von Bedeutung ist (Thieme, Sportorganisationen als Ressourcenbündelungen, 2018).

Sportvereine bilden in Deutschland mit rund 90.000 eingetragenen Vereinen den häufigsten Organisationstyp im Sport (DOSB, 2024). Als bedeutendste Anbieter sportlicher Aktivitäten profitieren sie von einer Reihe politisch-rechtlicher Rahmenbedingungen, die das freiheitlich-demokratische System ermöglicht. Die Vereinigungsfreiheit nach Artikel 9 des Grundgesetzes bildet die rechtliche Basis für die Gründung eines Vereins (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 2017). Bereits mit sieben Gründungsmitgliedern lässt sich ein Verein ins Leben rufen. Dabei erhält dieser seine Rechtsfähigkeit mit der Eintragung in das Vereinsregister beim zuständigen Amtsgericht. Diese Eintragung gewährt dem Verein den Status einer juristischen Person, wodurch insbesondere der Vorstand von persönlicher Haftung weitgehend befreit ist, vorausgesetzt, sein Handeln ist weder gesetzeswidrig noch grob fahrlässig (Gülich & Krüger, 2021).

Zentrale Elemente der Vereinsstruktur lassen sich vor allem im Innenverhältnis durch die Vereinssatzung erkennen. Diese regelt u.a. den Zweck des Vereins, den Eintritt und Austritt der Mitglieder, die Zuständigkeiten der Organe und die Modalitäten der Vereinsauflösung. Im Zentrum der vereinsinternen Entscheidungsfindung steht die Mitgliederversammlung, die als oberstes Organ gilt und jedem Mitglied gleiches Stimmrecht einräumt. In ihrer Funktion ist sie vergleichbar mit einem Parlament in einem demokratischen Staat, da sie sämtliche grundlegenden Entscheidungen trifft und regelmäßig, meist jährlich, einberufen wird (Gülich & Krüger, 2021).

Sportvereine profitieren im Rahmen der demokratischen Grundstruktur von weiteren Vorteilen. Dazu zählt u.a. die kostenfreie oder kostengünstige Nutzung kommunaler Sportstätten, die vielerorts durch politische Unterstützung auf kommunaler Ebene ermöglicht wird. Zudem erfahren gemeinnützig anerkannte Vereine eine finanzielle Entlastung durch steuerliche Begünstigungen. Für diese Anerkennung ist es erforderlich, dass der Vereinszweck gemäß § 52 (BGB, 2025) der Abgabenordnung als gemeinnützig eingestuft wird, was im Falle des Sports üblicherweise zutrifft. Das zuständige Finanzamt prüft im laufenden Betrieb regelmäßig, ob die Einnahmen ausschließlich dem gemeinnützigen Zweck dienen. Jegliche

Gewinnausschüttung an Mitglieder ist dabei untersagt. Bei Erfüllung aller Kriterien wird der Verein bei der Umsatz-, Lohn- und Körperschaftssteuer entlastet (Gülich & Krüger, 2021).

Die strukturellen Besonderheiten eines Sportvereins zeigen sich auch im Verhältnis seiner Mitglieder zur Organisation. Der Verein ist ein subsidiärer Zusammenschluss von Privatpersonen zur Eigenbedarfsdeckung seiner Mitglieder, etwa durch die Bereitstellung sportlicher Angebote, sowie zur Deckung des Fremdbedarfs, indem er öffentlich zugängliche Leistungen offeriert. Dabei vereint der Sportverein sowohl öffentliche Güter wie gemeinschaftliche Erlebnisse als auch private Güter wie konkrete Trainingsmöglichkeiten (Thieme & Winkelhake, Perspektiven des Wettbewerbs zwischen Profit- und Nonprofit-Organisationen. Ein differenzanalytischer Ansatz zur Erklärung der Konvergenz zwischen NPOs und FPOs, 2012).

Ein besonderes Spannungsfeld ergibt sich aus den innerhalb des Vereins auftretenden *Prinzipal-Agent-Beziehungen*. Mitglieder können bspw. Einfluss auf die Handlungen des Vorstands nehmen, indem sie sich aktiv an Mitgliederversammlungen beteiligen oder selbst ehrenamtliche Führungspositionen übernehmen. Darüber hinaus agiert der Verein als Agent für übergeordnete Institutionen wie Kommunen, Sportbünde oder Fachverbände, von denen er teilweise finanziell unterstützt wird. Die kommunale Einbindung des Vereins erfolgt dabei oft in korporatistischen Strukturen, wodurch eine gegenseitige Verantwortung und Kontrolle entsteht. (Thieme & Winkelhake, Perspektiven des Wettbewerbs zwischen Profit- und Nonprofit-Organisationen. Ein differenzanalytischer Ansatz zur Erklärung der Konvergenz zwischen NPOs und FPOs, 2012).

2.3.3 Sportverbände als zentrale Akteure – Aufbau und Funktion

Sportverbände nehmen eine zentrale Rolle innerhalb des organisierten Sports ein. Als Zusammenschlüsse von Sportvereinen übernehmen sie koordinierende, unterstützende und regulierende Funktionen, um sowohl den Wettkampfbetrieb als auch die Interessenvertretung des Sports gegenüber Politik und Gesellschaft zu gewährleisten. Dabei ist zu beachten, dass Sportverbände selbst in der Regel als eingetragene Vereine organisiert sind und somit den allgemeinen rechtlichen Rahmenbedingungen des Vereinsrechts unterliegen. Sie entstehen durch die Initiative mehrerer Sportvereine, die sich zur besseren Organisation und Wahrnehmung gemeinsamer Interessen zusammenschließen. Insofern handelt es sich bei

Sportverbänden um „Vereine der Vereine“, was sie nach Ahrne und Brunsson (2008) als sogenannte „Meta-Organisationen“ klassifiziert (Ahrne & Brunsson, 2008).

Ein wesentlicher struktureller Aspekt sportverbandlicher Organisationen ist ihre funktionale und territoriale Differenzierung. Zum einen existieren sportartspezifische Fachverbände, wie etwa der Deutsche Fußball-Bund oder der Brandenburgische Handball-Verband. Diese Fachverbände organisieren den Spiel- und Wettkampfbetrieb auf verschiedenen Ebenen, von der regionalen bis zur nationalen Ebene, und sind somit das Rückgrat des sportlichen Wettbewerbs. Ihre Aufgaben reichen von der Terminierung und Durchführung von Wettkämpfen über die Ausbildung von Trainern und Schiedsrichtern bis hin zur Entwicklung und Einhaltung des Regelwerks und der Nominierung von Auswahlmannschaften. Sie sichern damit die sportliche Qualität und Verlässlichkeit des Wettkampfbetriebs, was besonders im vereinsgebundenen Sport nach wie vor ein zentrales Element ist (Gülich & Krüger, 2021).

Gerade in dieser Funktion kommen ihnen besondere Aufgaben in der Bereitstellung sogenannter öffentlicher Güter zweiter Ordnung zu. Das bedeutet, dass bestimmte Leistungen, wie die Bereitstellung eines Schiedsrichterwesens oder die Regelüberwachung, nicht individuell konsumierbar, sondern kollektiv getragen und genutzt werden. Diese Leistungen fördern die Funktionsfähigkeit der Sportart als Ganzes. Im Gegensatz dazu stehen Aktivitäten wie die Förderung von Auswahlmannschaften oder des Leistungssports sowie bestimmte Weiterbildungsangebote, die als private Güter anzusehen sind und von einzelnen Akteuren individuell beansprucht werden können (Thieme & Winkelhake, Perspektiven des Wettbewerbs zwischen Profit- und Nonprofit-Organisationen. Ein differenzanalytischer Ansatz zur Erklärung der Konvergenz zwischen NPOs und FPOs, 2012).

Neben den Fachverbänden existieren Sportverbände auf verschiedenen politischen Ebenen. Kreissportbund (KSB), Landessportbund (LSB) und der DOSB agieren nicht sportartspezifisch, sondern vertreten den gesamten organisierten Sport in einem bestimmten geografischen Raum. Eine besonders wichtige Rolle kommt dabei den Landessportbünden zu. Im föderalen System Deutschlands sind sie zentrale Ansprechpartner der Landespolitik in sportpolitischen Fragen und übernehmen eine vermittelnde Funktion zwischen Staat und Sportorganisationen. Sie sind Empfänger öffentlicher Fördermittel, die sie wiederum für vielfältige Serviceleistungen einsetzen, etwa für die Aus- und Weiterbildung von Vereinsverantwortlichen,

die Beratung bei rechtlichen Änderungen oder die Förderung von Infrastrukturmaßnahmen in den Vereinen. Darüber hinaus genießen Mitglieder pauschale Leistungen wie eine Sportunfallversicherung oder die Übernahme von GEMA-Gebühren bei Vereinsfesten und Sportveranstaltungen. Damit nehmen diese Verbände eine Doppelfunktion ein. Sie agieren sowohl nach innen, indem sie den Vereinsalltag erleichtern, als auch nach außen, indem sie als Vermittler zur politischen Ebene auftreten (Gülich & Krüger, 2021).

Besonderes Augenmerk verdienen dabei die Fachverbände, deren Struktur sich als subsidiäre Zusammenschlüsse einzelner Vereine derselben Sportart darstellt. Sie sind in erster Linie für die Qualitätssicherung und Steuerung des sportlichen Wettbewerbs verantwortlich. Ihre Aufgaben, wie das Schiedsrichterwesen, die Regelkonformität, die Organisation von Wettkämpfen, lassen sich als öffentliche Güter zweiter Ordnung einordnen, da sie nur durch kollektive Beiträge aller Mitglieder aufrechterhalten werden können. Im Gegensatz dazu stehen Aufgaben wie die Förderung des Leistungssports oder die Kaderbildung, die vielmehr als private Güter zu verstehen sind. Diese Leistungen kommen nur bestimmten Gruppen oder Einzelnen zugute und müssen demnach auch gezielter finanziert und organisiert werden (Thieme & Winkelhake, Perspektiven des Wettbewerbs zwischen Profit- und Nonprofit-Organisationen. Ein differenzanalytischer Ansatz zur Erklärung der Konvergenz zwischen NPOs und FPOs, 2012).

2.4 Der Handball-Verband Brandenburg e.V.

Nach der allgemeinen Betrachtung der Sportverbände in Deutschland richtet sich der Fokus nun auf den HVB, der als Praxispartner dieser Untersuchung eine zentrale Rolle einnimmt.

Der HVB wurde am 8. September 1990 in Potsdam gegründet, nur wenige Wochen vor der offiziellen Wiedervereinigung Deutschlands. Diese Neugründung war notwendig, um nach dem Zusammenbruch der sportlichen Organisationsstrukturen der DDR dem Handball in Brandenburg eine neue, zukunftsfähige Grundlage zu geben. 61 Delegierte aus den drei, ehemaligen Bezirken Cottbus, Frankfurt und Potsdam nahmen an der Gründungsversammlung teil. Wolfgang Hartisch wurde zum ersten Präsidenten gewählt, während die Geschäftsstelle zunächst im Liebknecht-Stadion in Babelsberg untergebracht wurde. Bereits ab dem 1. Januar

1991 übernahm Bernd Schwiemann die Geschäftsführung (Hartisch, 20 Jahre Handball-Verband Brandenburg, 2010).

Mit der Eingliederung der ostdeutschen Bundesländer in den Deutschen Handballbund (DHB), beschlossen auf einem außerordentlichen Bundestag des DHB im Dezember 1990, ging die Auflösung des Deutschen Handballverbandes (DHV) der DDR zum Ende desselben Jahres einher. Der HVB trat zur ersten Spielsaison 1991/92 mit einer Basis von 121 Vereinen, 7.610 Mitgliedern und 549 Mannschaften an. Davon entfielen 81 Teams auf den Männer- und 29 auf den Frauenbereich, was den bedeutenden organisatorischen Aufbauwillen unterstreicht (Hartisch, 20 Jahre Handball-Verband Brandenburg, 2010).

Die weitere Entwicklung des Verbandes war stark von dem Bestreben geprägt, überregionale Strukturen mitzugestalten und zugleich regionale Interessen zu vertreten. Bereits 1992 beteiligte sich der HVB an der Gründung des Nordostdeutschen Handball-Verbands, der den überregionalen Spielbetrieb koordinierte und in das bundesweite Ligensystem eingebettet war. Diese Zusammenarbeit bestand bis zur Strukturreform 2011, bei der der Nordostdeutsche Handball-Verband aufgelöst wurde. An dessen Stelle trat die Ostsee-Spree-Liga, die als gemeinsame Spielklasse für Frauen, Männer und Jugendliche von den Landesverbänden Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg getragen wird.

Ein bedeutender Schritt war die Einführung des digitalen Spielprogrammsystems „nun Liga“ im Jahr 2012. Mit diesem System konnten Spielpläne, Schiedsrichteransetzungen, Spielverlegungen und Passanträge digital und effizient abgewickelt werden, ein wichtiger Modernisierungsschritt, der zu einer deutlichen Erleichterung der Verwaltungsarbeit führte (Hartisch, 30 Jahre Handball-Verband Brandenburg, 2021).

Auch strukturell hat sich der HVB in jüngerer Vergangenheit deutlich gewandelt. Nach fast 25 Jahren in der Heinrich-Mann-Allee bezog die Geschäftsstelle des Verbandes im Jahr 2023 neue Räumlichkeiten im Haus des Sports am Olympiastützpunkt Potsdam. Nur ein Jahr später verabschiedete sich mit Marlies Reusner eine der prägenden Persönlichkeiten des Verbandes in den Ruhestand. Sie hatte seit 1996 die Position der Geschäftsführerin inne. Mit Tom Hamann übernahm im August 2024 ein Vertreter der jüngeren Generation diese Aufgabe. An der Spitze des Verbandes steht seit 2023 Dr. Prof. Michael Kaspar, der zuvor als „Vizepräsident Recht“ tätig war und nun das Amt des Präsidenten bekleidet.

Trotz dieser personellen und strukturellen Veränderungen zeigt sich der Verband weiterhin wachstumsstark. Im Jahr 2025 verzeichnete der HVB mit 14.347 Mitgliedern einen historischen Höchststand und das trotz einer rückläufigen Zahl an Vereinen. Damit zählt der HVB nicht nur zu den 18 Landesverbänden unter dem Dach des DHB, sondern ist zugleich der zweitgrößte Sportverband Brandenburgs (LSB Brandenburg e.V., 2025).

Diese Entwicklung lässt sich auch auf eine klare organisatorische Ausrichtung zurückführen: Der HVB agiert als Landesfachverband für den Handballsport im Land Brandenburg. Laut seiner Satzung verfolgt der Verband gemeinnützige Ziele, insbesondere die Förderung des Handballsports. Diese Aufgaben umfassen neben dem Spielbetrieb auch die gezielte Nachwuchsförderung sowie die Aus- und Fortbildung von Schiedsrichterinnen, Trainerinnen und Lehrkräften (vgl. Satzung HVB §1 Abs. 2).

Diese Aufgaben erfüllen sich nicht nur auf Landesebene, sondern werden auch regional durch eine dezentrale Verbandsstruktur getragen. Die strukturelle Verankerung des HVB in den Regionen Brandenburgs erfolgt durch eine Untergliederung in Landkreise und kreisfreie Städte. In diesen Einheiten sind eigenständige Verwaltungsorgane, sogenannte Kreisfachverbände (KfV), tätig. Diese Organisationen agieren unabhängig und können sich mit benachbarten KfV zu Spielunionen zusammenschließen, um die Koordination und Organisation des Spielbetriebs effizienter zu gestalten (§4 Abs. 1–2, Satzung HVB, 2023). Die dezentrale Struktur erlaubt es dem HVB, lokale Besonderheiten zu berücksichtigen und eine flächendeckende Entwicklung des Handballsports sicherzustellen.

In der Praxis zeigt sich die Wirksamkeit dieser Struktur anhand der breiten Beteiligung. Für die Saison 2024/2025 nehmen insgesamt 631 Mannschaften aus 89 Vereinen am Spielbetrieb teil (HVB, 2025). Diese Zahlen belegen nicht nur die Reichweite des Verbandes, sondern auch die Relevanz funktionierender regionaler Strukturen für die Organisation des Sports in der Fläche.

Auf Landesebene wird die inhaltliche Arbeit des HVB durch verschiedene Gremien und Ausschüsse organisiert (siehe Abb. 1). Zu den zentralen Organen zählen u.a. der Landesverbandstag, der Landesjugendtag, das Erweiterte Präsidium sowie die Sportgerichte (vgl. Satzung HVB, 2023). Die Gremienstruktur trägt zur Partizipation der Mitglieder bei und

gewährleistet, dass unterschiedliche Interessen und Fachbereiche in die Entscheidungsprozesse einfließen können.

Einen wesentlichen Beitrag zur operativen Arbeit leisten zudem verschiedene themen-spezifische Ausschüsse. Dazu gehören beispielsweise die Technische Kommission, der Schiedsrichterausschuss, der Landesjugendausschuss sowie der Rechts- und Finanzausschuss. Ergänzt wird diese Struktur durch Kassenprüfer, den Kontrollausschuss sowie das Verbands- und das Verbandsschiedsgericht (vgl. Satzung HVB, 2023; siehe Abb. 1). Die Ausschüsse ermöglichen eine fachlich differenzierte Bearbeitung relevanter Themenfelder und entlasten gleichzeitig das Präsidium in seinen Aufgaben.

Das Präsidium bildet das zentrale Entscheidungsgremium des HVB und setzt sich aus dem Präsidenten, acht Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten, der für die Pressearbeit verantwortlichen Person sowie dem Geschäftsführer zusammen. Es wird alle drei Jahre im Rahmen des Landesverbandstags gewählt. Der Präsident, derzeit Prof. Dr. Michael Kaspar, steht dem Gremium vor. Unterstützt wird er von mehreren Vizepräsident:innen, die jeweils für zentrale Aufgabenbereiche wie Organisation und Durchführung des Spielbetriebs, Finanzen, Breiten- und Leistungssport, Jugend- und Mitgliederentwicklung sowie das Schiedsrichterwesen verantwortlich sind. Weitere beratende Mitglieder des Präsidiums sind die/der Verantwortliche für Öffentlichkeitsarbeit sowie die Geschäftsführung, wobei letztere laut Satzung nicht dem Vorstand im Sinne des § 26 BGB angehört (vgl. Satzung HVB, 2023). Der Geschäftsführer, derzeit Tom Hamann, nimmt eine beratende Funktion ein und trägt zur operativen Steuerung des Verbandes bei.

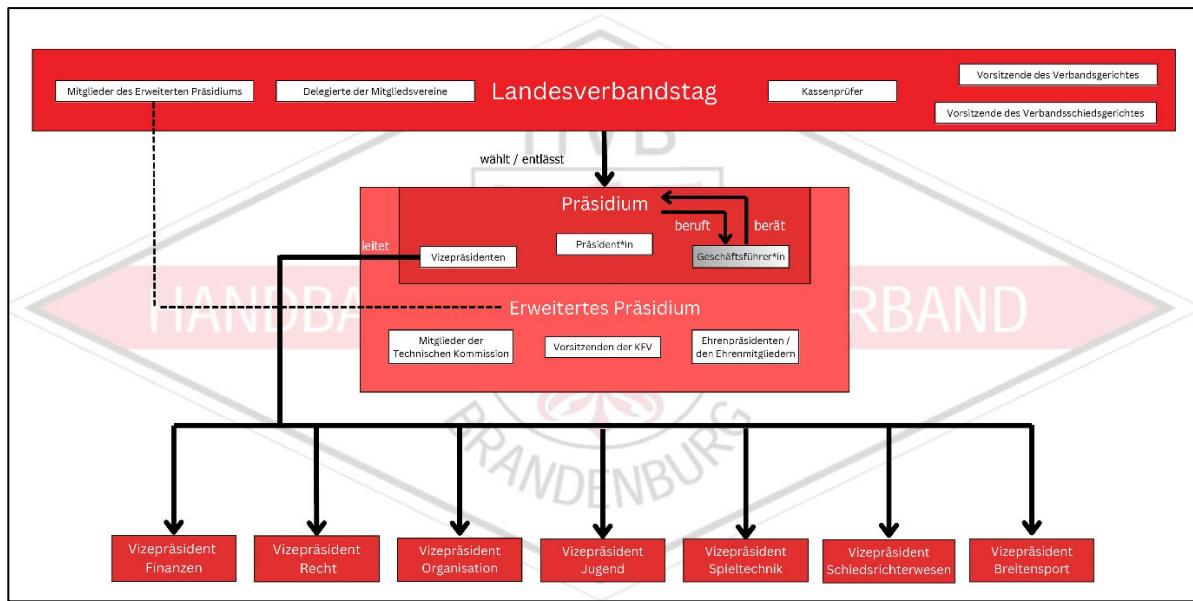


Abbildung 1 - Eigene Darstellung, Organigramm des Handball-Verbandes Brandenburg e.V.

Zur Umsetzung seiner Ziele setzt der HVB sowohl auf haupt- als auch auf ehrenamtliches Engagement. Die Geschäftsstelle bildet hierbei das organisatorische Rückgrat. Sie betreut die Mitglieder sowie Vereine und ist u.a. für die Erteilung von Spielberichtungen sowie die Finanzverwaltung zuständig. Ergänzend beschäftigt der Verband zwei hauptamtliche Landestrainer, die gezielt den weiblichen und männlichen Leistungsbereich unterstützen. Diese hauptamtlichen Strukturen werden durch rund 30 ehrenamtliche Funktionär:innen ergänzt, die in Ausschüssen und Gremien aktiv sind und somit maßgeblich zur strategischen Weiterentwicklung des Verbandes beitragen.

3 Forschungsdesign und Methodik

Die Untersuchung zur Motivation und zum Engagement ehrenamtlich Tätiger im HVB basiert auf einem eigenständig entwickelten Forschungsdesign, das sowohl quantitative als auch qualitative Elemente berücksichtigt. Die methodische Vorgehensweise wurde dabei so gewählt, dass sie der hohen Komplexität und Heterogenität ehrenamtlicher Arbeit im Sport möglichst gerecht wird.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ein eigener Fragebogen konzipiert, der sich inhaltlich an ausgewählten Elementen des FSW 2019 orientiert. Ziel war es, die Motivation, Rahmenbedingungen und Herausforderungen ehrenamtlichen Engagements im HVB systematisch zu erfassen.

Die Zielsetzung der Untersuchung (3.1) beschreibt die inhaltlichen Schwerpunkte und das Erkenntnisinteresse. Darauf aufbauend werden die konkreten Forschungsfragen und Hypothesen (3.2) formuliert. Anschließend folgt ein Überblick über die gewählte Methode der Datenerhebung (3.3), die Gestaltung und der Ablauf des eingesetzten Fragebogens (3.4) sowie die Vorgehensweise bei der Datenauswertung (3.5). Abschließend wird die Zielgruppe der Untersuchung und deren Rekrutierung (3.6) beschrieben.

3.1 Zielsetzung der Untersuchung

Das Ehrenamt bildet das Rückgrat des organisierten Sports und ist insbesondere im Handball unverzichtbar für einen funktionierenden Spielbetrieb, die Nachwuchsförderung sowie die Vereinsentwicklung. Vor diesem Hintergrund verfolgt der HVB das Ziel, mit dieser empirisch fundierten Studie möglichst genau den aktuellen Stand der ehrenamtlichen Motivation im brandenburgischen Handball zu erfassen. Ziel ist es, aus den gewonnenen Erkenntnissen konkrete Bedarfe und darauf aufbauende Handlungsempfehlungen abzuleiten, um das Ehrenamt nachhaltig zu stärken und zukunftsfähig aufzustellen.

Im Zentrum der Untersuchung stehen zwei Kernaspekte: die optimale Rekrutierung und Motivation von Ehrenamtlichen sowie die Zufriedenheit der bereits engagierten Personen in den Vereinen. Diese Dimensionen geben Aufschluss über sowohl qualitative als auch quantitative Rahmenbedingungen des Ehrenamts in Brandenburg und erlauben es, strukturelle Schwächen zu identifizieren und Stärken systematisch auszubauen.

Die Relevanz dieser Untersuchung liegt vorrangig auf der Verbandsebene, da sie dem HVB eine fundierte Bestandsaufnahme der ehrenamtlichen Strukturen ermöglicht. Anders als allgemeine Untersuchungen zum gesellschaftlichen Wert ehrenamtlicher Tätigkeit fokussiert sich diese Studie explizit auf die praxisorientierte Anwendbarkeit innerhalb des Verbandes. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen in konkrete Maßnahmen zur Optimierung verbands- und vereinsinterner Strukturen münden, die direkt durch die Geschäftsstelle des HVB angestoßen werden können. Federführend für die Umsetzung ist dabei vor allem die Position der Mitgliederentwicklung, in enger Abstimmung mit dem Präsidium des Verbandes sowie den zuständigen Spielbezirken.

Durch diese gezielte Analyse schafft der HVB eine fundierte Entscheidungsgrundlage für zukünftige Förderstrategien, Programme zur Anerkennung ehrenamtlicher Leistungen sowie innovative Konzepte zur Gewinnung neuer Engagierter. Die Studie stellt damit einen wichtigen strategischen Baustein zur nachhaltigen Entwicklung des Ehrenamts im brandenburgischen Handball dar.

3.2 Forschungsfragen und Hypothesen

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung mit dem Titel „Einflussfaktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit in den Vereinen des Handball-Verbandes Brandenburg e.V.“ steht die Frage im Mittelpunkt, welche Bedingungen die Motivation ehrenamtlich Engagierter positiv oder negativ beeinflussen. Vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen im Bereich Ehrenamt, wie rückläufigem Engagement in Brandenburg, altersbedingtem Wegfall langjähriger Kräfte oder Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung, wird nach konkreten Ursachen und Einflussfaktoren gesucht, die für die tägliche Praxis in den Vereinen des HVB von Relevanz sind.

Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Motivation als zentrale Triebkraft für freiwilliges Engagement sowie der erlebten Zufriedenheit im Ehrenamt. Diese Schwerpunkte orientieren sich an praxisrelevanten Fragestellungen aus dem Verbandskontext.

Ausgehend davon wurden im Folgenden zwei zentrale Forschungsfragen formuliert, die zur strukturierten Analyse der Motivationslage ehrenamtlich Tätiger im Brandenburger Handball dienen sollen.

1. Wie zufrieden sind die Ehrenamtlichen mit ihrem Engagement und den Rahmenbedingungen im Verein?
2. Wie kann die Motivation zum Ehrenamt erhalten und gestärkt werden?

Basierend auf theoretischen Grundlagen zum Ehrenamt im Sport und praktischen Erfahrungen aus dem HVB wurden elf Hypothesen entwickelt. Diese dienen der gezielten Analyse relevanter Einflussfaktoren auf Motivation und Zufriedenheit sowie der differenzierten Beschreibung des ehrenamtlichen Engagements anhand der erhobenen Fragebogendaten:

- H1: Es gibt regionale Unterschiede in der Gesamtzufriedenheit ehrenamtlich Engagierter im Handball.
- H2: Das Alter der Ehrenamtlichen beeinflusst das Interesse an der Teilnahme an Weiterbildungmaßnahmen.
- H3: Je mehr Stunden pro Woche in das Ehrenamt investiert werden, desto höher ist die emotionale Verbundenheit zum Verein.
- H4: Die Anzahl der Jahre im Ehrenamt steht in positivem Zusammenhang mit der Zufriedenheit im Engagement.
- H5: Personen, die aus sportlicher Begeisterung ihr Ehrenamt aufgenommen haben, zeigen eine höhere Zufriedenheit.
- H6: Ehemalige Handballspieler:innen berichten über eine größere Zufriedenheit im Ehrenamt als Personen ohne eigene Spielerfahrung.
- H7: Das Gefühl regelmäßiger Anerkennung im Verein steigert die allgemeine Zufriedenheit mit dem Ehrenamt.
- H8: Eine längere Engagementdauer geht mit einer stärkeren emotionalen Bindung an den Verein einher.
- H9: Die Wahrnehmung persönlicher Weiterentwicklung trägt zur Zufriedenheit im Ehrenamt bei.
- H10: Ehrenamtliche, die in Entscheidungsprozesse eingebunden sind, weisen eine höhere Zufriedenheit mit ihrem Engagement auf.
- H11: Ein positives Vereinsklima wirkt sich förderlich auf die Motivation zum Verbleib im Ehrenamt aus.

Die Prüfung dieser Hypothesen erfolgt im Rahmen der quantitativen Analyse und wird in Kapitel 4.3 „Prüfung der Hypothesen“ ausführlich dargestellt.

3.3 Methoden der Datenerhebung

Zur Beantwortung der zuvor formulierten Forschungsfragen wurde eine quantitative Erhebungsmethode gewählt. Im Zentrum der Datenerhebung stand eine standardisierte Online-Befragung, die sich gezielt an ehrenamtlich tätige Personen in den Handballvereinen des HVB. richtete. Die Entscheidung für eine Online-Erhebung erfolgte aus mehreren Gründen. Zum einen ermöglicht diese Form der Befragung eine niedrigschwellige Teilnahme, da sie ohne vorherige Anmeldung durchgeführt werden konnte und anonym blieb. Zum anderen konnte die Umfrage durch die Nutzung digitaler Kommunikationskanäle wie Instagram, Newsletter, der Verbandswebsite sowie der Nutzung eines QR-Codes effektiv verbreitet werden. So ließ sich eine große Reichweite erzielen, die eine fundierte und repräsentative Datengrundlage schaffen sollte. Die gewählte Methode ist besonders geeignet für die Erhebung großer Stichproben sowie die quantitative Analyse motivationaler Merkmale.

Ursprünglich wurde zusätzlich die Konzeption eines physischen Fragebogens in Erwägung gezogen, um auch Personen ohne digitalen Zugang zu erreichen. Aufgrund erheblicher logistischer Herausforderungen, wie dem postalischen Versand an alle Vereine sowie dem fraglichen Rücklauf, wurde diese Variante jedoch verworfen. Die Wahrscheinlichkeit einer geringen Rücklaufquote sowie der damit einhergehende Aufwand hätten den Nutzen dieser Ergänzung nicht gerechtfertigt.

Die inhaltliche und methodische Gestaltung des Fragebogens erfolgte größtenteils eigenständig und orientierte sich teilweise an bewährten Erhebungsstandards, wie dem FWS. Die Umsetzung der Befragung wurde mithilfe des digitalen Tools Microsoft Forms realisiert, das durch eine Vielzahl unterschiedlicher Fragetypen, darunter geschlossene Antwortformate, Likert-Skalen, Rangordnungsfragen sowie einzelne offene Fragen, auch die Erfassung individueller Perspektiven ermöglicht.

Insgesamt umfasst der Fragebogen 24 Items. Rechnet man die darin enthaltenen Einzel-aussagen und Skalenpositionen mit ein, ergibt sich eine Gesamtzahl von 53 Items. Die Entwicklung des Fragebogens erfolgte in enger Abstimmung mit der Praxisstelle, wobei besonderes Augenmerk auf Verständlichkeit, Relevanz und Messbarkeit der erhobenen Merkmale gelegt wurde. Da vom Praxispartner bislang keine systematisch erhobenen Daten zur Motivation

Ehrenamtlicher vorlagen, handelt es sich bei dieser Erhebung um eine erstmalige, systematische Bestandsaufnahme zum ehrenamtlichen Engagement im HVB.

3.4 Fragebogengestaltung und Durchführung

Die Umsetzung der Erhebung erfolgte, wie schon erwähnt, über das digitale Tool Microsoft Forms, das durch seine Vielzahl an Fragetypen, darunter Auswahlfragen, Rangordnungen sowie fünfstufige Likert-Skalen, eine flexible und benutzerfreundliche Gestaltung des Fragebogens ermöglichte.

Bereits bei der Konzeption wurde darauf geachtet, dass alle Fragen als Pflichtfelder definiert wurden, um eine möglichst vollständige Datengrundlage zu gewährleisten. Zusätzlich wurde ein Fortschrittsbalken mit Seitenanzeige („Seite 1 von 10“) integriert, um den Teilnehmenden eine realistische Einschätzung des zeitlichen Aufwands zu ermöglichen und die Motivation zur vollständigen Beantwortung zu erhöhen.

Der Fragebogen gliedert sich in mehrere inhaltlich und logisch aufeinander aufbauende Abschnitte. Zu Beginn wurden die Teilnehmenden über die anonymisierte Verarbeitung der Daten informiert. Im ersten Abschnitt erfolgte eine soziodemografische und ehrenamtliche Kategorisierung anhand von neun zentralen Merkmalen: Alter, Geschlecht, Landkreis, konkrete ehrenamtliche Rolle, eigene Handballerfahrung, aktuelle berufliche Tätigkeit, Wohnort (ländlich oder städtisch), das Beginnjahr des Engagements mit einem Beispiel „seit 2014“, der wöchentliche zeitliche Umfang des Engagements. Letzteres inkludierte bewusst auch die wöchentliche Fahrtzeit, da diese zum zeitlichen Aufwand eines Ehrenamts beiträgt. Darüber hinaus wurde eine erste Einschätzung zur allgemeinen Zufriedenheit mit dem Ehrenamt erhoben. Zum besseren Verständnis wird in der folgenden Arbeit das Beginnjahr des Engagements als Engagementdauer interpretiert.

Im Anschluss wurden drei geschlossene Fragen zu den individuellen Beweggründen für das Engagement gestellt. Diese orientierten sich an den Erhebungsinstrumenten des Freiwilligensurveys (Braun, Burmann, & Sielschott, 2022). Der darauf folgende Hauptteil des Fragebogens besteht aus insgesamt 35 Aussagen, zu denen die Teilnehmenden mittels einer fünfstufigen Likert-Skala (von „stimme nicht zu“ bis „stimme zu“) Stellung nahmen. Die Items waren thematisch in sechs Kategorien unterteilt.

Tabelle 1 – Übersicht der verwendeten Items im Fragebogen je Kategorie

Anerkennung und Wertschätzung (6 Items)	<ul style="list-style-type: none"> • Ich erhalte regelmäßig Dank und Anerkennung für meine ehrenamtliche Arbeit. • Die Anerkennung für mein Ehrenamt ist ausreichend. • Die Vereinsmitglieder schätzen meinen ehrenamtlichen Einsatz. • Ich erhalte die Anerkennung, die ich für mein Engagement im Verein verdient habe. • Mein Verein bietet mir ausreichend Möglichkeiten, Feedback zu meinem Engagement zu erhalten. • Die öffentliche Wahrnehmung des Ehrenamts im Handball ist positiv.
Persönliche Motivation (5 Items)	<ul style="list-style-type: none"> • Mein ehrenamtliches Engagement gibt mir das Gefühl, etwas Positives zur Gesellschaft beizutragen. • Mein Ehrenamt stärkt meine persönliche Weiterentwicklung. • Ich engagiere mich ehrenamtlich, weil ich mich mit meinem Verein emotional verbunden fühle. • Mein Ehrenamt bereitet mir Freude und erfüllt mich. • Das Ehrenamt im Handballverein gibt mir das Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein.
Vereinskultur und Zusammenarbeit (8 Items)	<ul style="list-style-type: none"> • Die Zusammenarbeit mit anderen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen verläuft reibungslos. • In meinem Verein gibt es ausreichend Austausch und Vernetzung unter den Ehrenamtlichen. • Ich fühle mich in die Entscheidungsprozesse des Vereins eingebunden. • Mein Verein geht wertschätzend mit Ehrenamtlichen um. • Ich habe das Gefühl, dass alle im Verein an einem Strang ziehen. • Mein Verein schafft eine angenehme Atmosphäre für Ehrenamtliche. • Konflikte werden in meinem Verein konstruktiv gelöst. • Digitale Tools und Kommunikationswege erleichtern mir mein ehrenamtliches Engagement.
Hindernisse und Herausforderungen (6 Items)	<ul style="list-style-type: none"> • Ich empfinde die Anforderungen meines Ehrenamts als zu hoch. • Ich habe darüber nachgedacht, mein Ehrenamt aufzugeben. • Mehr Unterstützung würde mein Ehrenamt erleichtern. • Manchmal habe ich das Gefühl, dass zu wenige Menschen im Verein Aufgaben übernehmen. • Die ehrenamtliche Arbeit lässt sich schwer mit meinem Berufs- und Privatleben vereinbaren. • Zeitmangel ist ein Hindernis für mein ehrenamtliches Engagement.

Förderung und Weiterbildung (5 Items)	<ul style="list-style-type: none"> • Ich habe bereits an Fortbildungen oder Schulungen für mein Ehrenamt teilgenommen. • Die vorhandenen Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche sind hilfreich. • Ich fühle mich ausreichend auf meine ehrenamtlichen Aufgaben vorbereitet. (Stichwort Einarbeitung) • Ich würde gerne an weiteren Fortbildungen zu meinem Ehrenamt teilnehmen. • Ich würde mich sicherer fühlen, wenn es mehr Schulungsangebote für mein Ehrenamt gäbe.
Zukunftsperpektiven des Ehrenamts (5 Items)	<ul style="list-style-type: none"> • Mein Verein unternimmt genügend Maßnahmen, um Ehrenamtliche zu unterstützen. • Zusätzliche Anreize könnten mehr Menschen dazu motivieren, sich ehrenamtlich zu engagieren. • Ich kann mir vorstellen, mein Ehrenamt noch viele Jahre auszuüben. • Es müsste sich etwas ändern, damit ich mein Engagement langfristig fortsetze. • Ich würde mein Ehrenamt weiterempfehlen und andere dazu ermutigen, sich ebenfalls zu engagieren.

Ergänzend wurden am Ende des Fragebogens drei offene Fragen gestellt, die sich auf mögliche Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamts auf Vereins-, Verbands- und Landessportbundebene beziehen:

1. Welche Maßnahmen sollten auf Vereinsebene getroffen werden, um das Ehrenamt zu stärken?
2. Welche Maßnahmen sollten auf Verbandsebene (durch den HVB) ergriffen werden?
3. Welche Maßnahmen könnten auf Landessportbundebene zur Verbesserung der ehrenamtlichen Rahmenbedingungen beitragen?

Diese qualitativen Rückmeldungen liefern wertvolle Hinweise auf strukturelle Entwicklungsbedarfe, wurden jedoch nicht in die Ergebnisanalyse einbezogen, sondern fließen in die abschließende Diskussion und Schlussfolgerung dieser Arbeit ein. Sie dienen insbesondere der Kontextualisierung quantitativer Befunde und der Ableitung praxisnaher Handlungsempfehlungen.

Bevor der Fragebogen flächendeckend verbreitet wurde, fand am 12.04.2025 ein Pretest im Rahmen einer erweiterten Präsidiumssitzung statt. Teilnehmende des Tests waren sowohl Mitglieder des Präsidiums als auch Mitarbeitende der Geschäftsstelle des HVB. Obwohl diese Gruppen nicht zur eigentlichen Zielgruppe der Untersuchung gehören, lieferten sie wichtige Rückmeldungen zur Verständlichkeit, Struktur und Länge des Fragebogens. Die Erkenntnisse aus dem Pretest wurden in die finale Version des Erhebungsinstruments eingearbeitet (siehe Anhang 1).

Die Konzeption und Ausarbeitung des Fragebogens erfolgte in enger Abstimmung mit dem Geschäftsführer des HVB, Tom Hamann, dem Verbandspräsidenten Michael Kaspar sowie unter wissenschaftlicher Betreuung durch Herrn Radant.

3.5 Beschreibung der Datenauswertung

Nach Abschluss der Online-Befragung erfolgte die Auswertung der erhobenen Daten. Das webbasierten Befragungstool Microsoft Forms, bietet eine Reihe von Funktionen zur Datenerhebung, jedoch nur begrenzte grafische Darstellungs- und Auswertungsmöglichkeiten. Ein wesentlicher Vorteil von Microsoft Forms ist jedoch die Möglichkeit, die gesammelten Daten als Excel-Datei zu exportieren. Diese exportierte Datei legte die Daten in einer Datenmatrix dar, wobei jede Zeile einen ausgefüllten Fragebogen (Untersuchungsobjekt) und jede Spalte ein Item bzw. eine Variable repräsentiert.

Die weitere Auswertung wurde mit dem Programm Microsoft Excel durchgeführt. Mit Hilfe der verfügbaren Funktionen, insbesondere der ZÄHLENWENN- und SUMMEWENN-Funktionen, konnten die einzelnen Antwortausprägungen gezählt und grafisch dargestellt werden. Offene Fragen wurden im Rahmen der Datenauswertung kaum berücksichtigt.

Für einzelne Fragen, insbesondere die Fragen 9 und 10, wurde im Vorfeld bewusst auf eine feste Gruppierung verzichtet, da sich erst nach Sichtung der Antworten sinnvolle Cluster identifizieren ließen. Die Klassifikation wurde daher induktiv anhand der Antwortverteilungen vorgenommen, um eine möglichst realitätsnahe Abbildung der Datenstruktur zu gewährleisten.

Ein zentrales Element der Auswertung betraf die Kategorisierung soziodemografischer Merkmale, insbesondere des Alters der befragten Personen (Frage 2). Um die Vergleichbarkeit

mit vorhandenen Datensätzen zu gewährleisten, wurde auf eine Vorgabe von Altersgruppen im Fragebogen verzichtet. Dies erlaubt eine nachträgliche Klassifizierung in Alterskategorien, wie sie etwa vom Landessportbund Brandenburg e. V. (LSB Brandenburg e.V., 2025) verwendet werden. Dort wird in folgende Gruppen unterteilt: bis 6 Jahre, 7–14 Jahre, 15–18 Jahre, 19–21 Jahre, 22–26 Jahre, 27–40 Jahre, 41–50 Jahre, 51–60 Jahre sowie 61 Jahre und älter. Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wurde diese feinere Einteilung übernommen, da sie differenziertere Aussagen über die Altersstruktur der Engagierten ermöglicht. Gleichzeitig ist so ein Vergleich mit anderen Studien, etwa dem Freiwilligensurvey (Simonson, Kelle, Kausmann, & Tesch-Römer, 2019), möglich, der mit breiteren Altersgruppen operiert (14–29, 30–49, 50–64, 65+).

Die Frage zur Dauer des ehrenamtlichen Engagements (Frage 9) wurde in Jahrgangscluster zu jeweils zehn Jahren unterteilt. Aufgrund einer hohen Anzahl an Personen mit erst kurzer Engagementdauer wurde die erste Gruppe jedoch auf 0–5 Jahre begrenzt. Die restlichen Gruppen wurden in folgenden Kategorien zusammengefasst: 6–10, 11–20, 21–30, 31–40, 41–50, 51–60 Jahre sowie „mehr als 60 Jahre“.

Bei der Frage nach dem zeitlichen Umfang des Ehrenamts pro Woche (Frage 10) zeigte sich eine große Spannweite der Angaben. Während einige Personen keine wöchentliche Zeit angaben, investieren andere bis zu 45 Stunden pro Woche in ihr Engagement. Für die Analyse wurden diese Daten in Kategorien eingeteilt, die sich an typischen Arbeitszeitmodellen orientieren. Die Clusterung erfolgte in 8-Stunden-Schritten, mit einer zusätzlichen Gruppe von 0–4 Stunden, da hier die größte Anzahl an Nennungen lag.

Die Auswertung der Fragen zur Landkreiszugehörigkeit der Teilnehmenden diente der geographischen Verortung des Engagements im Verbandsgebiet. Dafür wurden die Antworten den entsprechenden Landkreisen zugeordnet und diesen wiederum die zugehörigen Spielbezirke des HVB (HVB, HVB-Zusatzbestimmung zur DHB Spielordnung, 2024) zugewiesen. Auch in diesem Fall erfolgte eine Clustereinteilung zur besseren Übersichtlichkeit.

Die Kategorisierung und Auswertung der ehrenamtlichen Tätigkeiten stellten eine besondere Herausforderung dar. Da im Fragebogen nur vier Tätigkeiten vorgegeben waren, (Vorstandsmitglied, Trainer, Schiedsrichter, Zeitnehmer & Sekretär) aber viele Teilnehmer mehrere Funktionen gleichzeitig ausübten, wurde für die Auswertung eine Mehrfachauswahl,

sowie das Feld „Sonstiges“, wo die Teilnehmer weitere Funktionen aufzählen konnten, ermöglicht. Insgesamt gaben die Befragten 771 Funktionen an, die sie ehrenamtlich ausübten. Aufgrund der Angaben wurden in die Kategorien „Abteilungsleiter“, Staffelleiter sowie „Organisation & Betreuung“ hinzugefügt. Letzteres beinhaltet die Funktionen wie bspw. Ordner oder Mannschaftsverantwortliche. Eine detaillierte Gruppierung dieser Funktionen ist in Anhang 4 zu finden.

Im Anschluss erfolgte eine tiefergehende Betrachtung von Fragen 13 und 14, die auf der Grundlage des Freiwilligensurveys 2019 ((Braun, Burrmann, & Sielschott, 2022), Tab.6 *Gewinnung der freiwillig und ehrenamtlich Engagierten im Sportbereich*) formuliert wurden. Diese Ergebnisse wurden im Abschnitt 4.2 direkt mit den Antworten der Befragten verglichen.

Schließlich wurden die Daten zur Überprüfung der Hypothesen in Abschnitt 4.3 mit einer numerischen Gewichtung versehen. Dabei wurde jede Antwort mit einer numerischen Skala versehen: „stimme nicht zu“ = 5, „stimme eher nicht zu“ = 4, „neutral“ = 3, „stimme eher zu“ = 2, „stimme voll zu“ = 1. Diese Gewichtung wurde gewählt, um mögliche Zusammenhänge zwischen den Aussagen und der allgemeinen Zufriedenheit der Befragten (Frage 11) zu untersuchen. Die Fragen der Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ wurden bewusst so formuliert, dass eine „Nicht-Zustimmung“ als positive Antwort gewertet wird.

3.6 Zielgruppe und Rekrutierung der Teilnehmenden

Die Zielgruppe der vorliegenden Erhebung umfasst ausschließlich aktive ehrenamtlich und freiwillig Engagierte im brandenburgischen Handball. Diese Eingrenzung gewährleistet eine inhaltliche Passung zwischen der Forschungsfrage und der untersuchten Stichprobe. Die Definition ehrenamtlichen Engagements im Handballkontext ist jedoch methodisch herausfordernd. Ehrenamtliche Tätigkeiten gestalten sich, wie in den Theoretischen Grundlagen beschrieben, häufig informell, vielfältig und individuell. Entsprechend ist der tatsächliche Umfang dieser Zielgruppe nur schwer zu erfassen und quantitativ zu bestimmen. Erschwerend hinzu kommt die teils stark schwankende Bereitschaft zur Freiwilligenarbeit, was potenzielle Verzerrungen in der Datenerhebung begünstigen kann.

In der vorliegenden Untersuchung wird bewusst darauf verzichtet, zwischen formeller Freiwilligenarbeit und informellem Engagement in unterstützenden oder ausführenden

Funktionen zu unterscheiden. Diese Entscheidung wird von der Realität ehrenamtlicher Strukturen im Sport getragen, in denen die Grenzen zwischen formellen und informellen Tätigkeiten häufig verschwimmen.

Als Grundlage für die Ermittlung der Grundgesamtheit wurde das verbandseigene System „nuLiga“ herangezogen, das ebenfalls keine Differenzierung zwischen formellen und informellen Engagementformen vornimmt. Auf Basis vereinsseitig gepflegter Daten ermöglicht das System den Export sogenannter „Vereinsfunktionäre“. Dabei handelt es sich um Personen mit hinterlegten Rollen wie „Abteilungsleiter / 1. Vorsitzender“, „Vereinsschiedsrichter“ oder vergleichbaren Funktionen. Die Qualität dieser Daten hängt jedoch unmittelbar von der Sorgfalt und Aktualität der vereinsinternen Pflege ab, sodass eine vollständige Erfassung aller ehrenamtlich Engagierten nicht garantiert werden kann. Dennoch wurden auf diese Weise 3.119 potenziell erreichbare Vereinsfunktionäre identifiziert (HVB, 2025).

Die Bewerbung und Verbreitung des Fragebogens an die Zielgruppe erfolgte über einen mehrstufigen, breit angelegten Distributionsansatz. Ziel war es, eine möglichst hohe Teilnahmequote und damit eine belastbare Datenbasis für die Auswertung zu erzielen. Dabei wurden sowohl persönliche als auch digitale Kanäle genutzt:

- 04.05.2025: Vorstellung und Verteilung des Fragebogens beim Brandenburg-Cup an Trainer:innen und Schiedsrichter:innen
- 05.05.2025: Veröffentlichung in der BHR-Ausgabe 02/2025
- 17.05.2025: Präsentation im Rahmen der Schiedsrichterinnenausbildung in Wildau
- 24.05.2025: Verbreitung bei der Sitzung der AG-Struktur des HVB
- 25.05.2025: Vorstellung bei der laufenden C-Trainerausbildung
- 03.06.2025: Veröffentlichung auf dem Instagram-Kanal des HVB
- 03.–23.06.2025: Platzierung auf der Startseite der HVB-Homepage
- 03.06.2025: Versand eines Newsletters mit dem Link zur Umfrage an 4.257 Empfänger:innen aus dem BHR-Verteiler
- 14.06.2025: Vorstellung bei der Abteilungsleiterversammlung des HVB mit Vertretern aus allen Mitgliedsvereinen
- 18.06.2025: Versand einer Sammelmail mit dem Link zur Umfrage an 112 Empfänger:innen, die am 21.06.2025 an der Trainerfortbildung teilgenommen haben

- 21.06.2025: Vorstellung der Umfrage beim Jugendworkshop in Blossin

Der Erhebungszeitraum endete am 22.06.2025. Insgesamt nahmen 435 Personen an der Umfrage teil. Im Verhältnis zur potenziell erreichbaren Grundgesamtheit von 3.119 Personen ergibt sich eine Rücklaufquote von 13,95%. Diese Quote ist angesichts der Freiwilligkeit der Teilnahme sowie der zeitlichen Belastung ehrenamtlich Engagierter als zufriedenstellend zu bewerten. Sie erlaubt aussagekräftige und belastbare Rückschlüsse im Rahmen der vorliegenden Untersuchung.

4 Ergebnisse

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden die Ergebnisse der einzelnen Items der Online-Befragung entlang von sechs thematischen Kategorien ausgewertet (vgl. Tabelle 1), die im Folgenden nochmals kurz aufgeführt werden:

- Anerkennung und Wertschätzung
- Förderung und Weiterbildung
- Hindernisse und Herausforderungen
- Persönliche Motivation
- Vereinskultur und Zusammenarbeit
- Zukunft des Ehrenamts.

Zunächst erfolgt im Kapitel 4.1 eine deskriptive Aufbereitung der quantitativen Daten in Form von Balkendiagrammen. Diese visualisieren die Verteilung der Antworten innerhalb der genannten Kategorien und erlauben einen ersten, anschaulichen Überblick über die Einschätzungen der befragten Ehrenamtlichen. Die grafische Darstellung wurde bewusst gewählt, um Unterschiede und Tendenzen auf einen Blick erkennbar zu machen und den Einstieg in die vertiefende Interpretation zu erleichtern. Im darauffolgenden Kapitel 4.2 werden die aufbereiteten Ergebnisse interpretiert. Hier erfolgt eine tiefgehende Analyse der zentralen Erkenntnisse. Darauf aufbauend erfolgt in Kapitel 4.3 die Überprüfung der aufgestellten Hypothesen.

4.1 Ergebnisdarstellung

Ein besonderer Fokus liegt zunächst auf der Visualisierung demografischer und motivationaler Merkmale der befragten Personen. Diese grundlegenden Merkmale bilden die Basis

für die Einordnung der Ergebnisse in den weiteren Kapiteln. Geschlecht, Hauptwohnsitz sowie die handballerische Aktivität der Befragten konnten gemeinsam in einem übersichtlichen Diagramm zusammengeführt werden, da diese Variablen lediglich zwei Ausprägungen aufweisen. Andere Betrachtungsmerkmale wie etwa der ehrenamtlichen und beruflichen Tätigkeit erfordern eine detailliertere Darstellung. Aufgrund der Vielfalt an Antwortmöglichkeiten und Gruppierungen wurden diese Ergebnisse in sechs Einzeldiagrammen aufgegliedert und sind in den Anlagen der Arbeit zu finden.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden die insgesamt 35 Einzelaussagen des Fragebogens thematisch sechs Kategorien zugeordnet (vgl. Tabelle 1). Innerhalb dieser Kategorien, etwa ‚Anerkennung und Wertschätzung‘ wurden die sechs Antwortverteilungen aller zugehörigen Items (z. B. ‚stimme zu‘, ‚stimme nicht zu‘ etc.) jeweils summiert und in ein prozentuales Verhältnis zur Gesamtzahl der Aussagen der jeweiligen Kategorie gesetzt. Dieses Vorgehen wurde im folgenden bei allen Kategorien gewählt und erlaubt eine differenzierte und zugleich vergleichbare Betrachtung der Einschätzungen der Befragten über alle Themenbereiche hinweg.

Diese Vorgehensweise wurde gewählt, da die Zahl der Befragten innerhalb der verschiedenen Gruppierungen variiert und zudem die Kategorien unterschiedlich viele Aussagen umfassen (zwischen vier und sechs). Eine isolierte Betrachtung jeder einzelnen Aussage hätte zu einer verzerrten quantitativen Vergleichbarkeit geführt. Die Zusammenfassung der Aussagen diente der Übersichtlichkeit. Eine detaillierte Einzelanalyse aller 35 Aussagen unter den festgelegten Auswertungskriterien hätte den Umfang dieser Arbeit überschritten und die Lesbarkeit erschwert. Ein weiterer Grund für die thematische Kategorisierung liegt in der Möglichkeit, durch die Bündelung inhaltlich verwandter Aussagen ein Gesamtbild über zentrale Bereiche des Ehrenamts wie Motivation, Vereinskultur etc. zu erhalten.

Darstellung der bewerteten Kategorien - im Zusammenhang zu den Altersklassen

Um die Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurde für jede dieser sechs Kategorien eine separate grafische Darstellung erstellt, in der die verschiedenen Altersgruppen jeweils gegenübergestellt (siehe Anlage 2, Abb. 5 bis 10) sind. Dadurch lassen sich Unterschiede und Gemeinsamkeiten innerhalb der Altersklassen gezielt identifizieren und interpretieren.

Die Altersverteilung unter den insgesamt 435 Teilnehmer:innen der Befragung zeigt eine deutliche Konzentration in bestimmten Altersgruppen. Den größten Anteil stellen mit 129 Personen die 41- bis 50-Jährigen dar, dicht gefolgt von den 27- bis 40-Jährigen mit 103 Befragten. Auch die Altersgruppe 51 bis 60 Jahre ist mit 74 Personen stark vertreten. Etwas geringer ist die Teilnahme in den Altersgruppen der über 61-Jährigen mit 41 Personen, der 15 bis 18 Jahre (37 Personen) und 22 bis 26 Jahre (35 Personen). Besonders kleine Gruppen bilden die 19- bis 21-Jährigen mit 11 Personen sowie die 7- bis 14-Jährigen mit nur 5 Personen die am schwächsten vertretene Gruppe. Ergänzend dazu wird in Tabelle 2 eine Gegenüberstellung von Vereinsfunktion, Mitgliedschaft und Teilnahme an der Umfrage dargestellt.

Tabelle 2 – Gegenüberstellung der Vereinsfunktionäre, Mitglieder und Umfrageteilnehmer

Altersgruppe	0 - 6 Jahre	7-14 Jahre	15-18 Jahre	19-21 Jahre	22-26 Jahre	27-40 Jahre	41-50 Jahre	51-60 Jahre	61 Jahre und älter
Mitgliederstatistik (LSB Brandenburg e.V., 2025)	732	5371	1871	714	995	1910	1177	917	660
Vereinsfunktionäre (HVB, 2025)	0	28	245	189	366	759	617	559	356
Umfrageteilnehmer	0	5	37	11	35	103	129	74	41
Prozentuale Verteilung der Umfrageteilnehmer	0,00%	1,15%	8,51%	2,53%	8,05%	23,68%	29,66%	17,01%	9,43%

In der Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ zeigen sich Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Besonders auffällig ist die vergleichsweise geringe Zustimmung in der

Altersgruppe der 22- bis 26-Jährigen: 9,05 % dieser Teilnehmenden stimmen den entsprechenden Aussagen nicht zu, weitere 28,57 % stimmen eher nicht zu (vgl. Abb. 5).

In der Kategorie „Persönliche Motivation“ zeigt sich über nahezu alle Altersgruppen hinweg eine insgesamt hohe Zustimmung zu den Aussagen (vgl. Abb. 6). Eine Ausnahme bildet hier die Altersgruppe der 7- bis 14-Jährigen, die mit lediglich fünf Teilnehmenden stark unterrepräsentiert ist. Aufgrund dieser geringen Fallzahl ist eine belastbare Interpretation der Ergebnisse in dieser Gruppe nur eingeschränkt möglich.

Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum Geschlecht

Im folgenden sind die bewerteten Kategorien im Zusammenhang mit dem Geschlecht der Befragten dargestellt (siehe Abb. 2). Zur besseren Übersicht und Vergleichbarkeit wurden lediglich die Geschlechter männlich und weiblich gegenübergestellt. Die Kategorie „divers“ wurde aufgrund der geringen Fallzahl (nur eine Person) nicht in die Auswertung einbezogen. Somit ergibt sich eine bereinigte Gesamtzahl von n = 434.

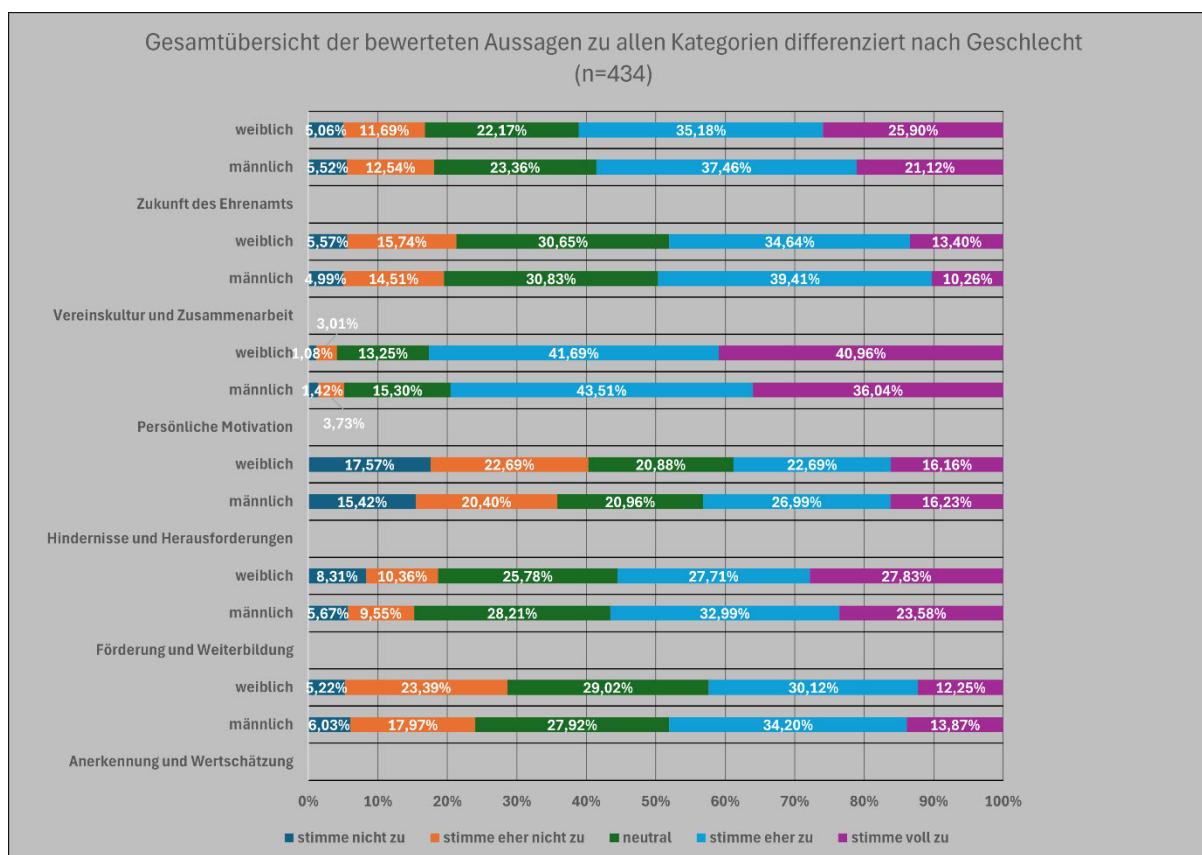


Abbildung 2 – Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum Geschlecht

Von den 434 analysierten Antworten entfallen 268 auf männliche und 166 auf weibliche Teilnehmende. Die Verteilung zeigt damit einen höheren Anteil männlicher Befragter. Die Auswertung der sechs zentralen Kategorien zeigt nur geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Sowohl bei Anerkennung und Wertschätzung als auch bei Förderung und Weiterbildung sowie Vereinskultur und Zusammenarbeit sind die Einschätzungen von Männern und Frauen insgesamt vergleichbar. Auch bei den Herausforderungen und der Zukunft des Ehrenamts sind keine markanten Abweichungen in den Bewertungstendenzen erkennbar.

Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zu den Spielbezirken

Die Auswertung der bewerteten Kategorien im Hinblick auf die unterschiedlichen Spielbezirke des HVB erfolgt unter Berücksichtigung der in der Zusatzbestimmung zur DHB-Spielordnung festgelegten Struktur (HVB, HVB-Zusatzbestimmung zur DHB Spielordnung 2024). Ziel ist es, mögliche regionale Unterschiede hinsichtlich der Wahrnehmung und Bewertung ehrenamtlicher Rahmenbedingungen zu identifizieren.

In der Gesamtschau lassen sich in den meisten Spielbezirken keine signifikanten Aufälligkeiten erkennen. Die Bewertungen der Kategorien Persönliche Motivation, Zukunft des Ehrenamts, Vereinskultur sowie Zusammenarbeit mit anderen Akteuren sind insgesamt gleichmäßig verteilt. Dies spricht für eine weitgehend homogene Wahrnehmung ehrenamtlicher Aspekte im Landesverband.

Eine markante Ausnahme bildet jedoch Spielbezirk A. Hier fällt eine vergleichsweise geringe Zustimmung in gleich mehreren bewerteten Kategorien auf, insbesondere in den Bereichen Persönliche Motivation, Zukunft des Ehrenamts, Vereinskultur und Zusammenarbeit (vgl. Anlage 3, Abb. 12 bis 14). Die geringe Fallzahl von nur 32 Teilnehmenden in Spielbezirk A sollte bei der Interpretation berücksichtigt werden, da sie sich auf die statistische Belastbarkeit der Ergebnisse auswirkt. Im Gegensatz dazu fällt Spielbezirk B mit 111 Teilnehmenden durch eine vergleichsweise kritische Einschätzung in der Kategorie Hindernisse und Herausforderungen auf: Insgesamt 44,29 % der Befragten äußerten sich negativ, wobei 22,22 % mit stimme nicht zu und 22,07 % mit stimme eher nicht zu votierten (vgl. Abb. 13). Die übrigen

Spielbezirke, C (n = 126), D (n = 94) und E (n = 72), zeigen keine nennenswerten Abweichungen vom Gesamtdurchschnitt.

Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit

Die Auswertung der bewerteten Kategorien im Zusammenhang mit der jeweiligen ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgte unter Berücksichtigung der von den Teilnehmenden angegebenen Rollen. Da der Fragebogen eine Mehrfachauswahl ermöglichte, konnten die 435 Befragten mehrere Tätigkeiten gleichzeitig angeben. Insgesamt wurden 771 Funktionen benannt, was einem Durchschnitt von etwa 1,77 Rollen pro Person entspricht.

Zu den häufigsten genannten Funktionen zählen die Tätigkeiten als Trainer (n = 255), Zeitnehmer & Sekretär (n = 188), Schiedsrichter (n = 152) sowie Vorstandsmitglied (n = 124). Seltener wurden die Rollen Organisation & Betreuung (n = 43), hierzu zählen Angaben wie Spieltagshelfer oder Ordner, Abteilungsleitung (n = 4) sowie Staffelleitung (n = 4) genannt (vgl. Anlage 4, Abb. 17–22).

Auffälligkeiten zeigen sich hingegen in einzelnen Kategorien bei Funktionen mit geringer Fallzahl. So ist etwa bei der Rolle Staffelleitung eine besonders hohe Zustimmung in der Kategorie Anerkennung und Wertschätzung erkennbar. 70,83 % stimmen der Aussage eher zu, während 12,5 % mit stimme voll zu antworten (vgl. Abb. 17).

Im Gegensatz dazu weist die Funktion Abteilungsleitung in mehreren Kategorien eine vergleichsweise niedrige Zustimmung auf. In der Kategorie Hindernisse und Herausforderungen lehnen 16,67 % der Befragten die entsprechenden Aussagen ab (stimme nicht zu), weitere 8,33 % stimmen eher nicht zu. Auch in den Kategorien Vereinskultur und Zusammenarbeit mit anderen Akteuren ist die Zustimmung zurückhaltend: 6,25 % stimmen nicht zu, während 31,25 % mit stimme eher nicht zu antworten (vgl. Abb. 21).

Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur aktiven Handballerfahrung

Im Rahmen der Erhebung wurde erfasst, ob die befragten Personen selbst aktiv Handball spielen oder gespielt haben, oder ob sie keine eigene Handballerfahrung besitzen (Frage 6 im Fragebogen, vgl. Anlage 1). Die Verteilung zeigt, dass ein Großteil der Teilnehmenden

(n = 378) angab, aktiv Handball zu spielen bzw. gespielt zu haben. Lediglich 57 Personen gaben an, nie selbst Handball gespielt zu haben.

Diese Differenzierung nach aktiver Spielerfahrung erlaubt Rückschlüsse auf mögliche Zusammenhänge zwischen der eigenen sportlichen Biografie und der Bewertung ehrenamtlicher Rahmenbedingungen. Insgesamt fällt auf, dass sich die Einschätzungen der bewerteten Kategorien weitgehend ausgeglichen darstellen, unabhängig davon, ob eine eigene Handballerfahrung besteht oder nicht.

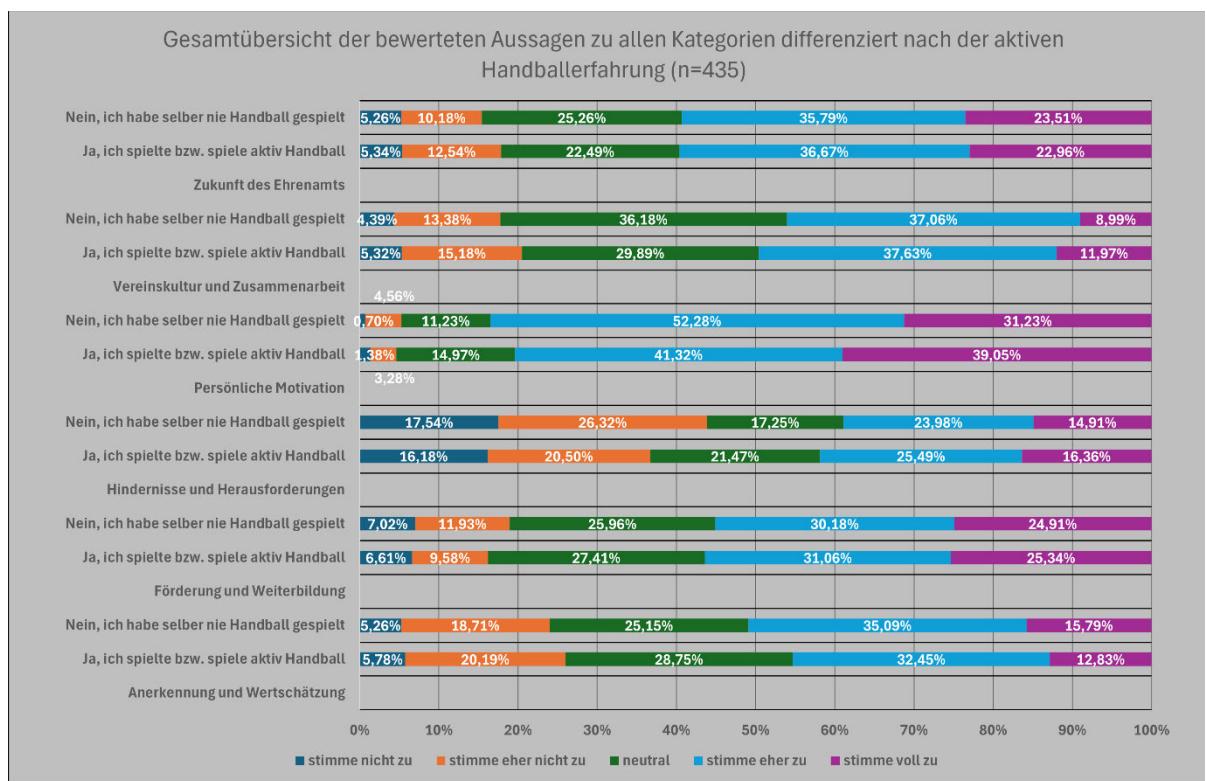


Abbildung 3 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur aktiven Handballerfahrung

Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit

Die Frage nach der aktuellen beruflichen Tätigkeit (Frage 7) ermöglichte eine differenzierte Betrachtung der Teilnehmenden hinsichtlich ihrer beruflichen Stellung. Neben den vorgegebenen Antwortoptionen gaben einige Teilnehmende in der Kategorie Sonstiges die Berufsbezeichnung Schüler (Plural) an.

Die berufliche Verteilung unter den 435 Teilnehmenden ergab sich wie folgt:

- Arbeitssuchend: 3
- Ausbildung/Studium: 43
- Rentner/Pensionär: 29
- Schüler: 27
- Selbstständig/Freiberuflich: 23
- Teilzeitbeschäftigung: 36
- Vollzeitbeschäftigung: 274

Die geringe Anzahl an Arbeitssuchenden ($n = 3$) zeigt, kann nur eingeschränkt für die Auswertung herangezogen werden. Diese Zahl ist aufgrund der geringen Fallzahl als vernachlässigbar zu bewerten.

Eine differenzierte Betrachtung der Bewertungen der verschiedenen Berufsgruppen zeigt jedoch einige interessante Auffälligkeiten. Besonders bemerkenswert ist die Ähnlichkeit in den Einschätzungen der Kategorien Hindernisse und Herausforderungen zwischen Schülern und Rentnern/Pensionären. So stimmten 15,43 % der Schüler und 13,22 % der Rentner/Pensionäre mit der Aussage stimme eher zu und 11,11 % bzw. 10,92 % stimmten mit stimme zu in der Kategorie zu (vgl. Abb. 25).

Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum Hauptwohnsitz

In Frage 8 des Fragebogens konnten die Teilnehmenden angeben, ob ihr Hauptwohnsitz in einer ländlichen oder städtischen Region liegt. Die Verteilung der Antworten war nahezu gleichmäßig, mit 220 Teilnehmenden, die einen ländlichen und 215, die einen städtischen Wohnsitz angaben.

Die Analyse der Daten zeigt, dass es eine tendenzielle größere Zustimmung zu allen Kategorien bei den Teilnehmenden aus ländlichen Gebieten gibt. Insbesondere in den Bereichen der persönlichen Motivation, der Zukunft des Ehrenamts, der Vereinskultur und der Zusammenarbeit zeigten die ländlich Wohnenden eine geringfügige, höhere Zustimmung zu den Aussagen.

Ein bemerkenswerter Unterschied wurde jedoch in der Kategorie Hindernisse und Herausforderungen festgestellt, in der es nur minimale Unterschiede zwischen den beiden

Gruppen gab. Die Zustimmung zu den Herausforderungen war bei beiden Gruppen relativ ähnlich, was darauf hinweist, dass sowohl ländlich als auch städtisch wohnende Teilnehmende vergleichbare Schwierigkeiten in Bezug auf die ehrenamtliche Tätigkeit wahrnehmen.

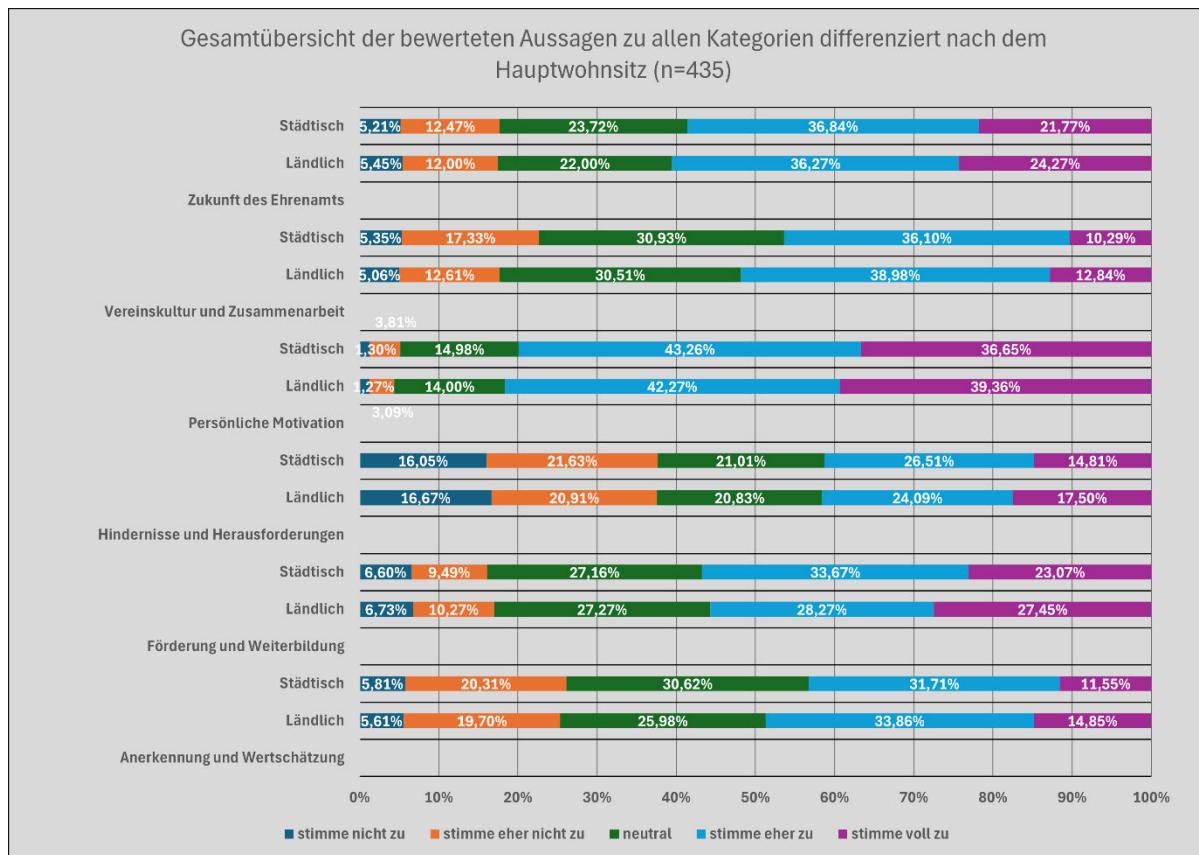


Abbildung 4 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum Hauptwohnsitz

Darstellung der Kategorien – im Zusammenhang zur Engagementdauer

Wie bereits in Kapitel 3.5 dargestellt, zeigt sich unter den befragten Personen ein breites Spektrum hinsichtlich der Dauer ihres ehrenamtlichen Engagements. Die Verteilung der Engagementdauer stellt sich wie folgt dar:

- 0–5 Jahre: 143 Personen
- 6–10 Jahre: 106 Personen
- 11–20 Jahre: 103 Personen
- 21–30 Jahre: 46 Personen
- 31–40 Jahre: 20 Personen
- 41–50 Jahre: 6 Personen

- 51 Jahre oder länger: 11 Personen

In der folgenden Analyse wird der Begriff „Engagementdauer“ verwendet, um die Zugehörigkeit zu diesen Gruppen zu kennzeichnen. Eine visuelle Darstellung dieser Daten findet sich in Anlage 6, Abbildungen 29 bis 34.

Im Durchschnitt liegt die Engagementdauer der befragten Personen bei 12,23 Jahren. Die Ergebnisse zeigen insgesamt eine relativ gleichmäßige Verteilung der Antworten über die verschiedenen Gruppen hinweg. Auffällig ist jedoch die geringe Fallzahl in den Kategorien 41–50 Jahre und 51 Jahre oder länger, weshalb die Aussagen dieser Gruppen mit Vorsicht zu interpretieren sind.

Trotz der geringen Fallzahl fällt insbesondere die Gruppe der seit über 51 Jahren Engagierten in mehreren Kategorien durch eine vergleichsweise niedrige Zustimmung auf. So zeigt sich in Bezug auf die persönliche Motivation eine deutlich geringere Zustimmung: Nur 27,27 % der Befragten stimmen der Aussage voll zu, 40,00 % stimmen eher zu. Diese Gesamtzustimmungsrate liegt verhältnismäßig deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Gruppen, bei denen sich die Werte meist bei etwa 80 % bewegen (vgl. Abb. 32).

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in der Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“. In dieser Gruppe geben 14,55 % an, dass sie der Aussage nicht zustimmen, und weitere 7,27 % stimmen eher nicht zu (vgl. Abb. 34).

Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum Engagementinvestment

Zur besseren Verständlichkeit wird im Folgenden der Begriff „Engagementinvestment“ verwendet, um den wöchentlichen Zeitaufwand, den die befragten Personen für ihr ehrenamtliches Engagement aufbringen, zu beschreiben. Die entsprechenden Auswertungen finden sich in Anlage 7, Abbildungen 35 bis 40.

Die Verteilung der Befragten auf die unterschiedlichen Zeitinvestments zeigt ein breites Spektrum. Die Fallzahlen der einzelnen Gruppen stellen sich wie folgt dar:

- 0–4 Wochenstunden: 122 Personen
- 5–8 Wochenstunden: 147 Personen

- 9–16 Wochenstunden: 128 Personen
- 17–24 Wochenstunden: 23 Personen
- 25–32 Wochenstunden: 7 Personen
- 33–40 Wochenstunden: 5 Personen
- mehr als 40 Wochenstunden: 3 Personen

Durchschnittlich investieren die Befragten 8,44 Stunden pro Woche in ihr Ehrenamt, was mehr als einem Arbeitstag entspricht. Die Mehrheit engagiert sich im Bereich von 0 bis 16 Wochenstunden, mit einer nahezu gleichmäßigen Verteilung in den drei größten Gruppen. Die Gruppen mit einem Zeitinvestment von über 24 Wochenstunden weisen hingegen sehr geringe Fallzahlen auf. Obwohl eine Zusammenfassung dieser Gruppen denkbar wäre, können die differenzierten Betrachtungen dennoch wertvolle Hinweise auf spezifische Herausforderungen und Einschätzungen liefern.

Besonders auffällig ist die Gruppe mit einem Engagement von 33–40 Wochenstunden. Trotz der kleinen Fallzahl zeigt sich in dieser Gruppe eine überdurchschnittlich hohe Zustimmung zu den Aussagen in der Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“: 50 % stimmen voll zu, weitere 6,67 % stimmen eher zu (vgl. Abb. 37). Dies legt nahe, dass ein hoher Zeitaufwand im Ehrenamt mit einer verstärkten Wahrnehmung von Belastungen und Herausforderungen einhergehen kann.

Darstellung der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur persönliches Motiv

Im Rahmen der Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre persönlichen Beweggründe für ihr ehrenamtliches Engagement im Handball anzugeben. Dabei konnten bis zu zwei Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden. Insgesamt gaben 545 Personen 861 Motive an. Die Verteilung der Nennungen zeigt, dass „sportliche Begeisterung“ mit 353 Nennungen das am häufigsten genannte Motiv darstellt, gefolgt von „Gemeinschaftssinn“ mit 259 Nennungen. Weitere genannte Beweggründe waren „persönliche Weiterentwicklung“ (84), „Vorbildfunktion“ (125), „pädagogischer Antrieb“ (26), „Dringlichkeit“ (11) sowie „Geld“ (3).

Im Vergleich zu anderen Erhebungsmerkmalen zeigt sich bei der Verteilung der persönlichen Motive eine deutlich weniger gleichmäßige Verteilung. So zeigt sich beispielsweise im Bereich „Anerkennung und Wertschätzung“, dass Personen mit dem Motiv „pädagogischer

Antrieb“ vergleichsweise geringe Zustimmung äußern: Nur 5,77 % dieser Gruppe stimmen den entsprechenden Aussagen voll zu, 19,87 % stimmen eher zu (vgl. Anlage 8, Abb. 41).

Auch im Bereich „Förderung und Weiterbildung“ zeigen sich auffällige Ergebnisse bei Personen, die „sportliche Begeisterung“ oder „Gemeinschaftssinn“ als Hauptmotiv angegeben haben. 26,67 % der Personen mit dem Motiv „Gemeinschaftssinn“ stimmen den Aussagen in dieser Kategorie nicht zu, weitere 6,67 % stimmen eher nicht zu. Bei den Personen mit „sportlicher Begeisterung“ sind es 23,64 %, die nicht zustimmen, sowie 7,27 %, die eher nicht zu stimmen (vgl. Abb. 42).

Ein weiterer auffälliger Zusammenhang zeigt sich in der Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“. Hier fällt besonders die Gruppe auf, die „Dringlichkeit“ als Beweggrund für ihr Engagement genannt hat. Von diesen Teilnehmenden stimmen jeweils 33,33 % den Aussagen in dieser Kategorie voll bzw. eher zu (vgl. Abb. 43).

Im Bereich „Vereinskultur und Zusammenarbeit“ ist eine weitere Auffälligkeit erkennbar, wenn auch aufgrund der geringen Fallzahl ($n = 3$) mit Vorsicht zu interpretieren. Personen, die „Geld“ als Motiv nannten, bewerten Aussagen in dieser Kategorie vergleichsweise negativ: 8,17 % stimmen nicht zu, 31,25 % stimmen eher nicht zu (vgl. Abb. 45). Hinsichtlich der Einschätzungen zur „Persönliche Motivation“, sowie „Zukunft des Ehrenamts“ zeigt sich eine gleichmäßig verteilte Zustimmung über alle Motivgruppen hinweg (vgl. Abb. 44 & 46).

4.2 Ergebnisbewertung

Insgesamt lassen sich auf Grundlage der ausgearbeiteten Darstellungen verschiedene Merkmale in Bezug auf die unterschiedlichen Bereiche sowie die demografischen und ehrenamtlichen Merkmale ableiten. Dabei zeigen sich in vielen Aussagen eher gleichmäßige Verteilungen. Einige dieser Ergebnisse werden im Kapitel 4.3 „Prüfung der Hypothesen“ detaillierter analysiert.

Wie bereits an einigen Stellen erwähnt, sind bestimmte Gruppierungen aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt bewertbar. Dennoch liefern sie, insbesondere in der direkten Gegenüberstellung innerhalb der Diagramme, interessante Hinweise auf mögliche Tendenzen.

Anerkennung und Wertschätzung

Die Ergebnisse der Untersuchung verdeutlichen, dass Anerkennung und Wertschätzung zentrale Einflussfaktoren für das ehrenamtliche Engagement darstellen. Insgesamt zeigen sich die Befragten mit dem Maß an Wertschätzung, das sie in ihrer Tätigkeit erfahren, relativ zufrieden. Auffällig ist dabei, dass insbesondere Frauen eine leicht positivere Wahrnehmung in diesem Bereich äußern als Männer (vgl. Abb. 2). Dies könnte darauf hinweisen, dass es für weiblich Engagierte bereits stärker etablierte und passgenauere Formen der Anerkennung gibt.

Deutlich kritischer fällt hingegen die Einschätzung bei jungen Ehrenamtlichen im Alter von 18 bis 29 Jahren aus, die ein spürbar geringeres Maß an wahrgenommener Wertschätzung berichten (vgl. Abb. 5). Diese Differenz könnte zum einen auf höhere Erwartungen dieser Altersgruppe an Wertschätzung hinweisen, zum anderen aber auch auf den Wunsch nach alternativen Anerkennungsformen, etwa durch mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten.

Auch Personen, die sich aus pädagogischem Interesse engagieren, berichten überdurchschnittlich häufig von einem Mangel an Anerkennung (vgl. Abb. 41). Um diese Zielgruppe stärker zu binden, könnten gezielte Maßnahmen wie pädagogisch ausgerichtete Weiterbildungen, Workshops oder themenspezifische Austauschformate entwickelt werden, die sowohl ihre Kompetenzen fördern als auch das Gefühl der Wertschätzung steigern.

Ein weiterer Aspekt zeigt sich in der Unzufriedenheit bestimmter Berufsgruppen: So empfinden insbesondere Selbstständige bzw. Freiberuflche sowie Personen in Ausbildung oder im Studium ein zu geringes Maß an Wertschätzung (vgl. Abb. 23). Gerade diese Gruppen, die potenziell über hohe zeitliche Ressourcen verfügen, sollten gezielter angesprochen und anerkannt werden, um ihr Engagement langfristig an die Vereine zu binden.

Persönliche Motivation

Die persönliche Motivation stellt das Fundament für freiwilliges Engagement dar und wird in der Befragung durchweg als hoch eingeschätzt. Besonders weibliche Befragte zeigen überdurchschnittlich starke intrinsische Beweggründe. Ebenso ist ein leichter Anstieg der Motivation mit zunehmendem Alter zu erkennen, was auf eine stärkere persönliche Verankerung

im Vereinsleben und ein gewachsenes Verantwortungsgefühl hinweisen könnte (vgl. Abb. 8). Gleichzeitig zeigen sich bei Personen, die bereits über einen sehr langen Zeitraum (über 51 Jahre) engagiert sind, erste Anzeichen von Ermüdung oder einem Rückgang der Motivation (vgl. Abb. 32). Dies könnte auf eine fehlende Perspektive oder mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten im Ehrenamt hindeuten. Personen aus ländlichen Regionen weisen hingegen eine starke Identifikation mit ihrem Engagement auf (vgl. Abb. 4), was vermutlich auf tiefere soziale Bindungen und eine stärkere Einbettung in das Vereinsleben zurückzuführen ist.

Besonders motiviert sind Personen, die aus sportlicher Begeisterung oder dem Wunsch nach Gemeinschaft tätig sind (vgl. Abb. 44). Diese Motive stehen für eine stabile und langanhaltende Motivation. Im Gegensatz dazu zeigen Befragte, die sich aus einem Gefühl der Notwendigkeit oder wegen finanzieller Anreize engagieren, deutlich geringere Werte. Dies verdeutlicht, wie wichtig es ist, echte Überzeugung und freiwilliges Interesse zu fördern, um nachhaltiges Engagement zu sichern.

Vergleich mit dem Freiwilligensurvey (FWS)

Die vorliegenden Tabellen bieten einen spannenden Vergleich, die Entwicklung der Motivation und Initiative im Ehrenamt des HVB mit dem FWS zu untersuchen. Während die Erhebung des HVB auf aktuelle Daten aus 2025 verweist, ermöglichen die FWS-Daten von 2014 und 2019 einen Vergleich über einen längeren Zeitraum und veranschaulichen die unterschiedlichen Beweggründe sowie die Initiierung des Engagements (vgl. Tabelle 3). Die Gegenüberstellung ermöglicht es, Trends und Veränderungen zu erkennen und diese im Zusammenhang mit den spezifischen Gegebenheiten des HVB zu analysieren.

Tabelle 3 –Initiative zum Ehrenamt, Gegenüberstellung mit dem FWS (Braun, Burrmann, & Sielschott, 2022)

Kategorie	FWS 2014 (N=3.059)	FWS 2019 (N=2.587)	HVB 2025 (N=435)
Eigene Initiative	39,6 %	43,4 %	63,4%
Wurde gefragt	60,4 %	56,6 %	36,6%

Die Auswertung der „Initiative zum Ehrenamt“ zeigt einen klaren Anstieg der Eigeninitiative bei den Befragten des HVB 2025 (63,4 %) im Vergleich zu den FWS-Daten 2014 (39,6 %) und 2019 (43,4 %). Dies spricht für eine gewachsene Selbstmotivation und ein stärkeres Bewusstsein für die Bedeutung des Ehrenamts. Gleichzeitig kann diese Entwicklung auch als Hinweis darauf verstanden werden, dass klassische Formen der direkten Ansprache an Wirkung verlieren, was für Vereine und den Verband eine Herausforderung darstellt. Um weiterhin neue Ehrenamtliche zu gewinnen, sollten ergänzende Wege der Ansprache und Motivation entwickelt werden, die über die direkte Nachfrage hinausgehen.

Die Beweggründe für das Ehrenamt haben sich ebenfalls über die Jahre hinweg gewandelt. Besonders auffällig ist, dass der Anteil derjenigen, die durch eine „leitende Person aus der Gruppe/Organisation“ motiviert wurden, im HVB 2025 (50,57 %) niedriger ist als in den FWS-Erhebungen von 2014 (56,4 %) und 2019 (55,4 %). Dies unterstützt die Vermutung, dass zu wenig Personen direkt angesprochen werden und weist daraufhin hinweisen, dass die Motivation der Ehrenamtlichen im HVB zunehmend von der gestiegenen Eigeninitiative beeinflusst wird (Tabelle 4).

Tabelle 4 – Beweggründe zum Ehrenamt, Gegenüberstellung mit dem FWS (Braun, Burrmann, & Sielschott, 2022)

Kategorie	FWS 2014 (N=3.059)	FWS 2019 (N=2.587)	HVB 2025 (N=435)
Leitende Person aus der Gruppe/Organisation	56,4 %	55,4 %	50,57%
Familienmitglieder, Freunde, Bekannte	49,7 %	52,9 %	42,53%
Erfahrungen in der Familie	25,7 %	29,8 %	21,15%
Schule, Hochschule oder Ausbildung	7,6 %	7,9 %	11,49%
Informations- und Kontaktstelle	6,2 %	5,4 %	3,22%
Hinweise aus Medien oder Internet	4,6 %	4,8 %	2,07%

Es ist interessant zu beobachten, dass „Familienmitglieder, Freunde oder Bekannte“ als Beweggrund im HVB 2025 (42,53 %) deutlich niedriger bewertet werden als in den FWS 2014 (49,7 %) und 2019 (52,9 %). Diese Verschiebung könnte mit der sich verändernden Wahrnehmung des Ehrenamts als eine persönlichere Entscheidung zusammenhängen.

Bemerkenswert ist auch der relativ geringe Wert der „Informations- und Kontaktstelle“ sowie der „Hinweise aus Medien oder Internet“ im HVB 2025 (3,22 % bzw. 2,07 %), was auf eine geringere Bedeutung von medialen oder externen Informationsquellen im Vergleich zu den FWS-Daten hinweist.

Vereinskultur und Zusammenarbeit

Die Vereinskultur wird von der Mehrheit der Befragten grundsätzlich positiv bewertet. Besonders die Altersgruppe ab 51 Jahren beschreibt das Miteinander im Verein als unterstützend und wertschätzend (vgl. Abb. 9). Im Gegensatz dazu zeigt sich in der Altersgruppe der 22- bis 26-Jährigen eine deutlich kritischere Haltung. Knapp 30 % dieser Gruppe stimmen den positiven Aussagen zur Vereinskultur nicht zu. Dies könnte auf abweichende Erwartungen an moderne Vereinsstrukturen oder ein fehlendes Gefühl der Zugehörigkeit hindeuten.

Frauen bewerten die Zusammenarbeit innerhalb der Vereine tendenziell positiver als Männer (vgl. Abb. 2), was möglicherweise auf effektivere Kommunikationsstrukturen oder ein höheres Maß an sozialer Integration schließen lässt. Besonders ausgeprägt ist die positive Wahrnehmung der Vereinskultur bei Engagierten aus ländlichen Regionen (vgl. Abb. 4). Hier scheinen stabile soziale Netzwerke und ein starker Teamgeist ein förderliches Umfeld zu schaffen.

Kritischer äußern sich hingegen Personen, deren Motivation primär in finanziellen Anreizen oder pädagogischem Interesse liegt (vgl. Abb. 45). Diese Gruppen empfinden die Zusammenarbeit im Verein häufig als weniger konstruktiv, was auf ein geringeres Zugehörigkeitsgefühl oder eine schwächere Einbindung in das Vereinsleben hinweisen könnte. Für diese Zielgruppen sollten gezielt partizipative Angebote geschaffen werden, etwa durch spezifische Austauschformate.

Darüber hinaus wünschen sich besonders Auszubildende und Studierende mehr gelebte Vereinskultur und intensivere Zusammenarbeit innerhalb der Vereine (vgl. Abb. 27). Hier bieten sich niedrigschwellige Beteiligungsformate sowie gezielte Teambuilding-Maßnahmen an, um die Integration zu fördern und ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln.

Hindernisse und Herausforderungen

Die Analyse zeigt, dass sowohl strukturelle als auch persönliche Belastungen einen wesentlichen Einfluss auf das ehrenamtliche Engagement ausüben.

Im Spielbezirk B fällt auf, dass die befragten Ehrenamtlichen im Themenfeld „Hindernisse und Herausforderungen“ eine vergleichsweise geringe Zustimmung zu problembezogenen Aussagen äußern. Rund 44 % stimmen diesen Aussagen nicht zu (vgl. Abb. 13). Dies lässt darauf schließen, dass Ehrenamtliche in diesem Bezirk weniger Hürden oder strukturelle Schwierigkeiten wahrnehmen als in anderen Regionen. Die geringere Zustimmung kann als positives Signal gewertet werden: Offenbar bestehen hier bereits funktionierende Strukturen zur Förderung des Engagements.

Bezogen auf den Wohnort (vgl. Abb. 4) zeigen sich keine großen Unterschiede: Engagierte aus städtischen und ländlichen Regionen benennen ähnliche Herausforderungen. Dies deutet darauf hin, dass viele Schwierigkeiten nicht standortbedingt, sondern systemischer Natur sind, etwa in Bezug auf zeitliche Belastung, fehlende Anerkennung oder unklare Aufgabenverteilungen.

Auffällig ist, dass ältere Engagierte (ab 61 Jahren) tendenziell weniger Hindernisse wahrnehmen (vgl. Abb. 7). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Rentner:innen und Pensionär:innen (vgl. Abb. 25). Möglicherweise verfügen sie bereits über funktionierende Strategien zur Bewältigung von Herausforderungen oder erleben das Engagement als weniger belastend, da es nicht mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen konkurriert.

Interessanterweise berichten Personen, die zwischen 33 und 40 Stunden pro Woche ehrenamtlich tätig sind, von einer besonders hohen Belastung. Im Gegensatz dazu empfinden Engagierte mit mehr als 40 Wochenstunden ihre Tätigkeit als weniger herausfordernd (vgl. Abb. 37). Dies könnte darauf hindeuten, dass ab einem gewissen Umfang eine gewisse

Professionalisierung einsetzt, mit klareren Abläufen, Strukturen und Zuständigkeiten. Gleichzeitig unterstreicht dies die Notwendigkeit, langfristige Überlastungen zu vermeiden und Aufgaben gerechter zu verteilen.

Ein besonders belasteter Personenkreis sind Engagierte, die sich aus dem Motiv der „Dringlichkeit“ einbringen, also aus dem Gefühl heraus, dass sie es tun müssen, weil es sonst niemand macht (vgl. Abb. 43). Diese Gruppe erlebt ihr Engagement deutlich häufiger als belastend. Das weist auf ein strukturelles Defizit in der Aufgabenverteilung hin und macht deutlich, wie wichtig gezielte Maßnahmen zur Entlastung und Unterstützung sind. Nur so kann langfristiges Engagement gesichert und einem Ausbrennen dieser besonders engagierten Personen vorgebeugt werden.

Förderung und Weiterbildung

Die Bedeutung von Förderung und Weiterbildung wird von den Befragten klar erkannt, allerdings sind die Einschätzungen zur tatsächlichen Umsetzung eher verhalten.

Zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen zeigen sich dabei nur geringe Unterschiede. Auffällig ist jedoch, dass insbesondere jüngere Engagierte ein höheres Bedürfnis nach Qualifizierungsangeboten äußern. Ältere Engagierte hingegen nehmen Fördermaßnahmen seltener in Anspruch oder zeigen geringeres Interesse. Dies könnte auf bereits vorhandene Erfahrung oder ein anderes Rollenverständnis im Ehrenamt zurückzuführen sein (vgl. Abb. 6).

Auch die persönliche Belastung spielt eine Rolle. Personen, die sich stark beansprucht fühlen, sehen Weiterbildung tendenziell eher als zusätzliche Herausforderung denn als Unterstützung. Dies verdeutlicht, dass Fördermaßnahmen nicht nur inhaltlich, sondern auch zeitlich und organisatorisch an die Lebensrealitäten der Engagierten angepasst werden müssen. Insgesamt besteht ein klarer Wunsch nach gezielter, aufgabenbezogener Förderung. Besonders für stark engagierte oder neu hinzugekommene Ehrenamtliche sollten Schulungsangebote personalisierter, praxisnäher und leicht zugänglich gestaltet sein, etwa durch digitale Formate oder regionale Präsenzangebote.

Besonders die Berufsgruppen Schüler:innen und arbeitssuchende Personen äußern verstärkt den Wunsch nach mehr Förder- und Weiterbildungsangeboten (vgl. Abb. 24). Dies

könnte ein Hinweis sein, dass diese Gruppen Potenziale für langfristiges Engagement bieten, vorausgesetzt, sie werden gezielt unterstützt und begleitet.

Unter Berücksichtigung der verschiedenen Ämter fällt auf, dass insbesondere Vorstandsmitglieder, Abteilungsleiter sowie Verantwortliche für Organisation und Betreuung (vgl. Abb. 24) hervorstechen. Für diese Gruppen sollten gezielte Bildungsangebote und Workshops entwickelt und angeboten werden.

Zukunftsperspektiven des Ehrenamts

Die Einschätzungen zur zukünftigen Entwicklung des Ehrenamts im Handball fallen differenziert aus. Besonders langjährig Engagierte, insbesondere mit über 51 Jahren Engagementserfahrung, zeigen sich eher skeptisch (vgl. Abb. 34). Diese Zurückhaltung lässt sich teilweise durch altersbedingte Faktoren erklären, da viele dieser Personen ihr Engagement aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen perspektivisch reduzieren müssen.

Ebenso pessimistisch äußern sich jene Personen, deren Motivation stark auf einem akuten Handlungsdruck („Dringlichkeit“) beruht (vgl. Abb. 46). Bei ihnen scheint das Engagement weniger aus langfristiger Identifikation, sondern vielmehr aus dem Gefühl heraus zu entstehen, dass es „niemand sonst machen würde“. Dies kann zu einer gewissen Frustration führen und schwächt den Blick auf die Zukunft.

Ein gegensätzliches Bild zeigen hingegen jüngere Engagierte: Besonders Schüler:innen sowie Personen in Studium oder Ausbildung äußern eine hohe Zustimmung zu positiven Zukunftsaussichten (vgl. Abb. 28). Gerade hier sollten gezielte Maßnahmen ansetzen, um das Potenzial dieser Zielgruppen langfristig zu sichern, etwa durch Mentoring-Programme, niedrigschwellige Einstiegsformate und Perspektivwechsel auf Augenhöhe.

Auch geografische Unterschiede sind erkennbar: Engagierte aus ländlichen Regionen blicken tendenziell optimistischer in die Zukunft (vgl. Abb. 4). Dies könnte auf gut funktionierende Vereinsstrukturen und eine fest verankerte Gemeinschaft vor Ort hinweisen.

Besonders zuversichtlich sind jene, deren Engagement aus einer starken intrinsischen Motivation gespeist wird, etwa aus sportlicher Begeisterung oder dem Wunsch nach

Gemeinschaft. Diese stabilisierenden Faktoren tragen maßgeblich zu einem positiven Zukunftsbild bei und sollten daher gezielt gestärkt und gefördert werden.

4.3 Prüfung der Hypothesen

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung mit dem Titel „Einflussfaktoren auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit in den Vereinen des Handball-Verbandes Brandenburg e.V.“ steht die Frage im Mittelpunkt, welche Bedingungen die Motivation ehrenamtlich Engagierter positiv oder negativ beeinflussen. Vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen im Bereich Ehrenamt, wie rückläufigem Engagement, altersbedingtem Wegfall langjähriger Kräfte oder Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung, wird nach konkreten Ursachen und Einflussfaktoren gesucht, die für die tägliche Praxis in den Vereinen des HVB von Relevanz sind.

Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Motivation als zentrale Triebkraft für freiwilliges Engagement, der erlebten Zufriedenheit im Ehrenamt sowie dem tatsächlich erbrachten Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit. Diese Schwerpunkte orientieren sich an praxisrelevanten Fragestellungen aus dem Verbundskontext.

Ausgehend davon wurden im Folgenden zwei zentrale Forschungsfragen formuliert, die zur strukturierten Analyse der Motivationslage ehrenamtlich Tätiger im Brandenburger Handball dienen sollen.

1. Wie zufrieden sind die Ehrenamtlichen mit ihrem Engagement und den Rahmenbedingungen im Verein?
2. Wie kann die Motivation zum Ehrenamt erhalten und gestärkt werden?

Auf Grundlage der theoretischen Auseinandersetzung mit ehrenamtlichem Engagement im Sport sowie der praktischen Herausforderungen im Verband wurden elf Hypothesen formuliert. Sie dienen der gezielten Analyse von Einflussfaktoren auf Motivation und Zufriedenheit sowie der Beschreibung der tatsächlichen Ausgestaltung des Engagements:

H1: Es gibt regionale Unterschiede in der Gesamtzufriedenheit ehrenamtlich Engagierter im Handball.

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde die durchschnittliche Zufriedenheit (Frage 11) der Befragten je Spielbezirk analysiert (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5 - H1: Es gibt regionale Unterschiede in der Gesamtzufriedenheit ehrenamtlich Engagierter im Handball.

Spielbezirk	Durchschnittliche Bewertung (1 = sehr gut, 5 = mangelhaft)
Spielbezirk A	2,281
Spielbezirk B	2,135
Spielbezirk C	2,230
Spielbezirk D	2,383
Spielbezirk E	2,222

Die Mittelwerte der Zufriedenheit liegen insgesamt eng beieinander. Die Unterschiede zwischen den Bezirken sind geringfügig. Spielbezirk B weist mit einem Mittelwert von 2,135 die höchste Zufriedenheit auf, während Spielbezirk D mit 2,383 den niedrigsten Wert erreicht.

Obwohl kleine Unterschiede erkennbar sind, deutet der geringe Abstand zwischen den Mittelwerten darauf hin, dass keine ausgeprägten regionalen Differenzen vorliegen. Eine formale statistische Überprüfung wurde nicht durchgeführt. Daher kann die Hypothese nicht eindeutig bestätigt, aber auch nicht vollständig verworfen werden. Die Ergebnisse sprechen eher für eine vergleichbare Zufriedenheit über die Regionen hinweg mit leichten lokalen Abweichungen.

H2: Das Alter der Ehrenamtlichen beeinflusst das Interesse an der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Hypothese, dass das Alter einen Einfluss auf das Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen hat, wurde anhand der Aussage „Ich würde gerne an weiteren Fortbildungen zu meinem Ehrenamt teilnehmen“ aus der Kategorie Förderung und Weiterbildung untersucht (siehe

Tabelle6). Die Daten zeigen, dass das Interesse in den Altersgruppen 15-60 Jahre relativ konstant bleibt, mit durchschnittlichen Bewertungen zwischen 2,2 und 2,3. Das Interesse steigt in diesen Altersgruppen tendenziell.

Tabelle 6 - H2: Das Alter der Ehrenamtlichen beeinflusst das Interesse an der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.

Altersgruppen	Durchschnittliche Bewertung Ich würde gerne an weiteren Fortbildungen zu meinem Ehrenamt teilnehmen“ (1 = stimme zu, 5 = stimme nicht zu)
7-14 Jahre	2,600
15-18 Jahre	2,378
19-21 Jahre	2,273
22-26 Jahre	2,286
27-40 Jahre	2,252
41-50 Jahre	2,225
51-60 Jahre	2,230
61 Jahre und älter	2,829

Jedoch gibt es auffällige Ausnahmen. Die Gruppe der 7-14-Jährigen zeigte eine höhere Bewertung von 2,6, was auf geringeres Interesse hinweist. Ähnlich weist die Gruppe der 61-Jährigen und älteren mit einer Bewertung von 2,8 noch weniger Interesse auf.

Die Ergebnisse bestätigen die Hypothese teilweise: Das Alter beeinflusst das Interesse an Weiterbildung, wobei die mittleren Altersgruppen stärker interessiert sind. Die abweichenenden Ergebnisse der jüngeren und älteren Ehrenamtlichen sollten jedoch weiter untersucht werden, um spezifische Bedürfnisse und Hürden zu identifizieren.

H3: Je mehr Stunden pro Woche in das Ehrenamt investiert werden, desto höher ist die emotionale Verbundenheit zum Verein.

Die Hypothese, dass ein höheres wöchentliches Engagement mit einer stärkeren emotionalen Verbundenheit zum Verein einhergeht, wurde anhand der Aussage „Ich engagiere mich ehrenamtlich, weil ich mich mit meinem Verein emotional verbunden fühle“ aus der Kategorie Persönliche Motivation untersucht (siehe Tabelle 7). Die Daten zeigen, dass die durchschnittlichen Bewertungen in Bezug auf die emotionale Verbundenheit je nach Engagemen-tinvestment variieren.

Tabelle 7 - H3: Je mehr Stunden pro Woche in das Ehrenamt investiert werden, desto höher ist die emotionale Verbundenheit zum Verein.

Wöchentlichen Engage-mentinvestment	Durchschnittliche Bewertung Ich engagiere mich ehrenamtlich, weil ich mich mit meinem Verein emotional verbunden fühle (1 = stimme zu, 5 = stimme nicht zu)
0-4 Wochenstunden	1,959
5-8 Wochenstunden	2,048
9-16 Wochenstunden	1,922
17-24 Wochenstunden	1,826
25-32 Wochenstunden	2,143
33-40 Wochenstunden	1,800
mehr als 40 Wochenstunden	2,333

Die Analyse zeigt, dass die emotionale Verbundenheit in den Gruppen mit weniger Stunden pro Woche (0-4, 5-8, 9-16 und 17-24 Stunden) tendenziell niedriger ist, wobei der Mittelwert bei etwa 1,8 bis 2,1 liegt. Interessanterweise zeigt die Gruppe der Ehrenamtlichen, die mehr als 40 Stunden pro Woche investieren, eine höhere durchschnittliche Bewertung von

2,3. Diese Ausreißer könnten darauf hinweisen, dass sehr engagierte Ehrenamtliche dennoch eine starke emotionale Bindung zu ihrem Verein empfinden, auch wenn die Zeitintensität hoch ist. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein höheres Engagement nicht zwangsläufig mit einer stärkeren emotionalen Verbundenheit korreliert.

H4: Die Anzahl der Jahre im Ehrenamt steht in positivem Zusammenhang mit der Zufriedenheit im Engagement.

Die Hypothese, dass die Anzahl der Jahre im Ehrenamt positiv mit der Zufriedenheit im Engagement zusammenhängt, wurde durch die Analyse der Jahre im Ehrenamt (Frage 9) in Verbindung mit der allgemeinen Zufriedenheit der Ehrenamtlichen (Frage 11) getestet. Dabei wurden die Ehrenamtlichen gebeten, ihre Zufriedenheit auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) zu bewerten (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8 - H4: Die Anzahl der Jahre im Ehrenamt steht in positivem Zusammenhang mit der Zufriedenheit im Engagement.

Anzahl der Jahre im Ehrenamt	Durchschnittliche Bewertung (1 = sehr gut, 5 = mangelhaft)
0-5 Jahre	2,259
0-10 Jahre	2,198
11-20 Jahre	2,243
21-30 Jahre	2,413
31-40 Jahre	1,750
41-50 Jahre	2,500
51 Jahre oder länger	2,455

Die Analyse zeigt, dass die Zufriedenheit im Ehrenamt nicht konstant steigt, je länger das Engagement dauert. Während die Gruppen mit 0-10 Jahren im Ehrenamt tendenziell eine mittlere Zufriedenheit von etwa 2,2 bis 2,3 aufweisen, gibt es auffällige Ausreißer in den

Gruppen der 21-30 Jahre und 41-50 Jahre, mit Bewertungen von 2,413 und 2,500, was eine schlechtere Zufriedenheit anzeigt.

Die Gruppe mit 31-40 Jahren zeigt mit einer Bewertung von 1,750 die höchste Zufriedenheit. Dies könnte darauf hindeuten, dass Ehrenamtliche in dieser Altersgruppe und mit dieser Erfahrung besonders motiviert und zufrieden sind. Bei den Ehrenamtlichen, die seit mehr als 50 Jahren engagiert sind, sinkt die Zufriedenheit wieder leicht (2,455), was auf eine mögliche Erschöpfung oder neue Herausforderungen in der langen Engagementdauer hinweisen könnte.

Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass die Anzahl der Jahre im Ehrenamt zwar einen Einfluss auf die Zufriedenheit hat, dieser Zusammenhang jedoch nicht linear und möglicherweise von weiteren Faktoren beeinflusst wird.

H5: Personen, die aus sportlicher Begeisterung ihr Ehrenamt aufgenommen haben, zeigen eine höhere Zufriedenheit.

Die Hypothese, dass Personen, die ihr Ehrenamt aus sportlicher Begeisterung aufgenommen haben, eine höhere Zufriedenheit zeigen, wurde durch die Analyse der persönlichen Gründe für das Ehrenamt (Frage 12) und der allgemeinen Zufriedenheit (Frage 11) getestet. Die Ehrenamtlichen wurden gebeten, ihre Zufriedenheit auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) zu bewerten und anzugeben, aus welchen Gründen sie sich engagieren (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9 - H5: Personen, die aus sportlicher Begeisterung ihr Ehrenamt aufgenommen haben, zeigen eine höhere Zufriedenheit.

Persönliche Gründe ein Ehrenamt zu übernehmen	Durchschnittliche Bewertung (1 = sehr gut, 5 = mangelhaft)
Sportliche Begeisterung	2,193
Gemeinschaftssinn	2,220
pädagogischer Antrieb	2,231
persönliche Weiterentwicklung	2,298

Vorbildfunktion	2,312
Geld	2,667
Dringlichkeit	2,909

Die Analyse zeigt, dass Personen, die aus sportlicher Begeisterung ihr Ehrenamt übernommen haben, eine durchschnittliche Zufriedenheit von 2,19 aufwiesen. Dies ist der niedrigste Wert im Vergleich zu den anderen persönlichen Gründen. Die Zufriedenheit bei den Gründen „Gemeinschaftssinn“ (2,22) und „pädagogischer Antrieb“ (2,23) liegt ebenfalls im gleichen Bereich. Im Gegensatz dazu zeigen Gründe wie „Geld“ (2,67) und „Dringlichkeit“ (2,91) deutlich schlechtere Zufriedenheitswerte. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sportliche Begeisterung zwar zu einer höheren Zufriedenheit führt, jedoch nicht signifikant höher als bei anderen Motiven wie Gemeinschaftssinn oder pädagogischem Antrieb.

H6: Ehemalige Handballspieler:innen berichten über eine größere Zufriedenheit im Ehrenamt als Personen ohne eigene Spielerfahrung.

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde untersucht, wie sich die aktive Handballerfahrung auf die allgemeine Zufriedenheit im Ehrenamt auswirkt (siehe Tabelle 10). Die Ehrenamtlichen wurden dazu befragt, ob sie selbst Handball spielen oder gespielt haben (Frage 6), und wie zufrieden sie insgesamt mit ihrem Engagement sind (Frage 11).

Tabelle 10 - H6: Ehemalige Handballspieler:innen berichten über eine größere Zufriedenheit im Ehrenamt als Personen ohne eigene Spielerfahrung.

Aktive Handballerfahrung	Durchschnittliche Bewertung (1 = sehr gut, 5 = mangelhaft)
Ja, ich spielte bzw. spiele aktiv Handball	2,272
Nein, ich habe selber nie Handball gespielt	2,035

Die Auswertung zeigt, dass Personen ohne eigene Spielerfahrung im Durchschnitt eine höhere Zufriedenheit (2,035) angeben als ehemalige oder aktive Spieler:innen (2,272). Die

Hypothese wird damit nicht bestätigt. Im Gegenteil: Die Daten deuten darauf hin, dass Personen ohne aktiven Handballhintergrund sogar etwas zufriedener mit ihrem Ehrenamt sind.

H7: Das Gefühl regelmäßiger Anerkennung im Verein steigert die allgemeine Zufriedenheit mit dem Ehrenamt.

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde der Zusammenhang zwischen dem subjektiv empfundenen Maß an Anerkennung für das ehrenamtliche Engagement und der allgemeinen Zufriedenheit im Ehrenamt untersucht (siehe Tabelle 11). Grundlage waren die Einschätzungen zur Aussage aus der Kategorie Anerkennung und Wertschätzung „Ich erhalte die Anerkennung, die ich für mein Engagement im Verein verdient habe“ sowie die Bewertung der allgemeinen Zufriedenheit (Frage 11).

Tabelle 11 - H7: Das Gefühl regelmäßiger Anerkennung im Verein steigert die allgemeine Zufriedenheit mit dem Ehrenamt.

Ich erhalte die Anerkennung, die ich für mein Engagement im Verein verdient habe	Durchschnittliche Bewertung (1 = sehr gut, 5 = mangelhaft)
stimme nicht zu	2,786
stimme eher nicht zu	2,330
neutral	2,341
stimme eher zu	2,055
stimme voll zu	1,980

Die Ergebnisse zeigen einen klaren Zusammenhang: Je stärker die Zustimmung zur erhaltenen Anerkennung, desto höher die durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Ehrenamt. Während Personen, die sich nicht anerkannt fühlen, mit einem Durchschnittswert von 2,786 die geringste Zufriedenheit angeben, liegt der Wert bei Personen mit hoher Zustimmung zur Aussage bei nur 1,980. Die Hypothese wird damit bestätigt: Das subjektive Empfinden von regelmäßiger und verdienter Anerkennung wirkt sich positiv auf die allgemeine Zufriedenheit im Ehrenamt aus.

H8: Eine längere Engagementdauer geht mit einer stärkeren emotionalen Bindung an den Verein einher.

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde analysiert, wie stark Ehrenamtliche der Aussage aus der Kategorie Persönliche Motivation „Die Engagementdauer geht mit einer emotionalen Bindung an den Verein einher“ zustimmen, abhängig von der tatsächlichen Anzahl ihrer Engagementjahre (Frage 9, siehe Tabelle 12).

Tabelle 12 - H8: Eine längere Engagementdauer geht mit einer stärkeren emotionalen Bindung an den Verein einher.

Engagementdauer	Durchschnittliche Bewertung Die Engagementdauer geht mit einer emotionalen Bindung an den Verein einher (1 = stimme zu, 5 = stimme nicht zu)
0-5 Jahre	2,161
6-10 Jahre	2,009
11-20 Jahre	1,777
21-30 Jahre	1,913
31-40 Jahre	1,650
41-50 Jahre	1,833
51 Jahre oder länger	2,000

Die Ergebnisse zeigen einen tendenziellen Zusammenhang: Zwischen 11 und 50 Jahren Engagement sinkt der Zustimmungswert, was auf eine stärkere emotionale Bindung bei längerer Dauer hinweist. Der niedrigste Wert liegt bei der Gruppe mit 31–40 Jahren (1,650).

Insgesamt stützen die Daten die Hypothese: Wer sich über einen längeren Zeitraum engagiert, weist in der Regel eine stärkere emotionale Verbundenheit zum Verein auf.

H9: Die Wahrnehmung persönlicher Weiterentwicklung trägt zur Zufriedenheit im Ehrenamt bei.

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde die Aussage Aus der Kategorie Persönliche Motivation „Mein Ehrenamt stärkt meine persönliche Weiterentwicklung“ mit der allgemeinen Zufriedenheit (Frage 11) in Beziehung gesetzt (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13 - H9: Die Wahrnehmung persönlicher Weiterentwicklung trägt zur Zufriedenheit im Ehrenamt bei.

Die Wahrnehmung von persönlicher Weiterentwicklung trägt zur Zufriedenheit bei.	Durchschnittliche Bewertung (1 = sehr gut, 5 = mangelhaft)
stimme zu	1,892
stimme eher zu	2,020
neutral	2,173
stimme eher nicht zu	2,078
stimme nicht zu	1,900

Die Ergebnisse zeigen kein eindeutiges, linear ansteigendes Muster, aber dennoch lässt sich ein leichter Trend erkennen: Personen, die der Aussage zur persönlichen Weiterentwicklung zustimmen, weisen tendenziell eine höhere allgemeine Zufriedenheit auf (niedrigere Werte). Der niedrigste Zufriedenheitswert liegt bei denjenigen, die „stimme zu“ angaben (1,892).

Trotz vereinzelter Abweichungen (z. B. ein relativ guter Zufriedenheitswert bei „stimme nicht zu“) stützen die Daten die Hypothese insgesamt, dass die Wahrnehmung von persönlicher Weiterentwicklung mit einer höheren Zufriedenheit im Ehrenamt verbunden ist. Eine klare Kausalität lässt sich aus diesen Werten jedoch nicht ableiten.

H10: Ehrenamtliche, die in Entscheidungsprozesse eingebunden sind, weisen eine höhere Zufriedenheit mit ihrem Engagement auf.

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde die Aussage „Ich fühle mich in die Entscheidungsprozesse des Vereins eingebunden“ aus der Kategorie Vereinskultur und Zusammenarbeit mit der allgemeinen Zufriedenheit im Ehrenamt (Frage 11) in Beziehung gesetzt (siehe Tabelle 14).

Tabelle 14 - H10: Ehrenamtliche, die in Entscheidungsprozesse eingebunden sind, weisen eine höhere Zufriedenheit mit ihrem Engagement auf.

Ich fühle mich in die Entscheidungsprozesse des Vereins eingebunden.	Durchschnittliche Bewertung (1 = sehr gut, 5 = mangelhaft)
stimme zu	2,539
stimme eher zu	2,919
neutral	3,213
stimme eher nicht zu	2,961
stimme nicht zu	2,700

Die Ergebnisse zeigen einen leicht positiven Zusammenhang zwischen der empfundenen Einbindung in Entscheidungsprozesse und der allgemeinen Zufriedenheit: Personen, die sich stark eingebunden fühlen („stimme zu“), geben mit 2,54 den besten Wert an, während die Zufriedenheit bei neutraler oder negativer Wahrnehmung der Einbindung spürbar schlechter ausfällt (bis 3,21 bei „neutral“).

Obwohl der Unterschied zwischen den Gruppen nicht extrem ausgeprägt ist, unterstützen die Daten die Hypothese insgesamt. Die Zufriedenheit ist tendenziell höher, wenn Ehrenamtliche das Gefühl haben, aktiv an Vereinsentscheidungen beteiligt zu sein. Das verdeutlicht, wie wichtig Partizipation für die emotionale Bindung und die Motivation im Ehrenamt sein kann.

H11: Ein positives Vereinsklima wirkt sich förderlich auf die Motivation zum Verbleib im Ehrenamt aus.

Zur Überprüfung dieser Hypothese wurde die Aussage „Ich kann mir vorstellen, mein Ehrenamt noch viele Jahre auszuüben“ (aus der Kategorie Zukunft des Ehrenamts) in Relation zur Einschätzung des Vereinsklimas gesetzt, konkret zur Aussage: „Mein Verein schafft eine angenehme Atmosphäre für Ehrenamtliche.“ Die Ergebnisse spiegeln wider, inwieweit ein positives Klima im Verein mit der langfristigen Motivation zum Engagement verknüpft ist (siehe Tabelle 15).

Tabelle 15 - H11: Ein positives Vereinsklima wirkt sich förderlich auf die Motivation zum Verbleib im Ehrenamt aus.

Ich kann mir vorstellen, mein Ehrenamt noch viele Jahre auszuüben.	Durchschnittliche Bewertung (1 = stimme zu, 5 = stimme nicht zu)
stimme nicht zu	2,818
stimme eher nicht zu	2,771
neutral	2,390
stimme eher zu	2,041
stimme voll zu	1,771

Die Zahlen zeigen: Je positiver das Vereinsklima wahrgenommen wird, desto eher können sich die Ehrenamtlichen vorstellen, ihr Engagement auch in Zukunft fortzuführen. Die Gruppe mit der höchsten Zustimmung zum Vereinsklima („stimme voll zu“) zeigt mit 1,771 auch die größte Bereitschaft zum langfristigen Verbleib. Umgekehrt sinkt diese Bereitschaft deutlich bei jenen, die dem Vereinsklima nicht zustimmen.

Die Betrachtung der Hypothese wird durch die Daten klar bestätigt: Ein gutes Vereinsklima ist ein zentraler Einflussfaktor für die langfristige Bindung von Ehrenamtlichen. Wer sich in einer wertschätzenden, angenehmen Vereinsatmosphäre bewegt, ist deutlich motivierter, das Ehrenamt über viele Jahre auszuüben.

5 Schlussfolgerung

Das abschließende inhaltliche Kapitel dieser Arbeit gliedert sich in fünf Abschnitte. Zunächst werden in 5.1 die Ergebnisse der Untersuchung kritisch diskutiert. Abschnitt 5.2 enthält darauf aufbauend praxisorientierte Empfehlungen zur Gewinnung, Motivation und Bindung ehrenamtlich Engagierter im HVB. Anschließend folgen in 5.3 methodische und inhaltliche Reflexionen, bevor 5.4 einen Ausblick auf zukünftige Entwicklungen und mögliche Anschlussfragen bietet. Kapitel 5.5 fasst die zentralen Erkenntnisse abschließend zusammen.

5.1 Diskussion der Ergebnisse

Die vorliegende Untersuchung ermöglicht tiefgehende Rückschlüsse auf das Ehrenamt im HVB und bietet wertvolle Einblicke in die aktuellen Strukturen und Herausforderungen. Aufgrund der umfassenden Datengrundlage mit n=435 Teilnehmern sind die Ergebnisse sowohl belastbar als auch aussagekräftig, auch wenn einzelne Fragestellungen nur oberflächlich behandelt wurden, um den Rahmen der Bachelorarbeit nicht zu sprengen. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass eine vertiefte Analyse und genauere Betrachtung dieser Themen außerhalb dieser Arbeit weitergeführt werden kann.

Die erhobenen Daten bestätigen größtenteils allgemeine Vermutungen und bestehende Logiken, insbesondere im Hinblick auf die Hypothesen in Abschnitt 4.3. So konnte beispielsweise belegt werden, dass Ehrenamtliche, die ihr Engagement aus einem Gefühl der Dringlichkeit begonnen haben, mehr Herausforderungen wahrnehmen. Diese Ergebnisse bestätigen bestehende Annahmen und untermauern die Bedeutung von Motivationsfaktoren für die langfristige Bindung und Zufriedenheit im Ehrenamt.

Ein besonders interessanter Punkt ergibt sich aus dem direkten Vergleich mit den FWS-Daten von 2019 (siehe Tabelle 2). Während in früheren Erhebungen ein hoher Anteil der Ehrenamtlichen auf Nachfrage in das Engagement eingetreten ist, zeigt die aktuelle Untersuchung eine deutliche Verschiebung hin zu einer stärkeren Eigeninitiative der Ehrenamtlichen im HVB. Dies weist darauf hin, dass zu wenige Personen direkt angesprochen werden. Eine mögliche Ursache könnte in mangelnden Zielsetzungen und unzureichenden Plänen innerhalb der Vereine liegen, da diese oftmals nicht wissen, welche spezifischen Bedürfnisse ihre Mitglieder mitbringen und welche Aufgaben noch zu erfüllen sind.

Die Ergebnisse bestätigen ebenfalls bestehende Tendenzen in der Organisation der Spielbezirke. Im Spielbezirk A sind erhebliche strukturelle Herausforderungen zu beobachten, während der Spielbezirk B als besonders strukturstark wahrgenommen wird. Diese Differenzen in den Bezirken wurden auch bereits in der AG-Struktur am 24. Mai 2025 thematisiert, wo die Bachelorarbeit vorgestellt wurde. Die AG-Struktur hat sich die Aufgabe gestellt, neue Strukturen in den Bezirken einzuführen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung bieten daher wertvolle Grundlage für die Weiterentwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen.

Geplant ist, dass die Spielbezirke mehr Verantwortung für die Mitglieder gewinnung übernehmen, indem sie vom Aufgabenbereich des Spielbetriebs entlastet werden und verstärkt in Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen eingebunden werden. Diese Maßnahmen werden im folgenden Kapitel näher erläutert und bieten vielversprechende Ansätze, um das Ehrenamt langfristig zu stärken.

5.2 Empfehlungen zur Rekrutierung und Motivation von Ehrenamtlichen

Die Ergebnisse der durchgeführten Befragung zeigen, dass über die Hälfte der ehrenamtlich Engagierten im HVB ihr Engagement aus eigener Initiative heraus aufgenommen haben. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Daten des FWS, stellt jedoch gleichzeitig einen wichtigen Anknüpfungspunkt für die Weiterentwicklung von Rekrutierungsstrategien dar.

Einerseits ist das selbstinitiierte Engagement ein deutliches Zeichen für eine hohe intrinsische Motivation und ein starkes persönliches Interesse am Ehrenamt. Andererseits verdeutlicht dieser Befund auch, dass es im aktuellen System offenbar an aktiven Ansprachemechanismen fehlt. Viele Personen werden nicht gezielt auf eine ehrenamtliche Tätigkeit aufmerksam gemacht oder persönlich angesprochen. Dies stellt insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen und des zunehmenden Bedarfs an freiwilligem Engagement insbesondere in Brandenburg eine Herausforderung dar.

Um dieser Problematik entgegenzuwirken, sollten ehrenamtlich Aktive gezielter und systematischer potenzielle neue Ehrenamtliche ansprechen, ohne dabei jedoch Druck aufzubauen oder als aufdringlich wahrgenommen zu werden. Ein niederschwelliger, altersunabhängiger Zugang ist hierbei zentral. Durch persönliche Gespräche, positive Vorbilder und eine

offene Kommunikationskultur kann das Interesse potenzieller Engagierter geweckt und gestärkt werden.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Transparenz der Aufgabenbereiche. Viele potenzielle Ehrenamtliche sind unsicher, welche konkreten Aufgaben auf sie zukommen, wie viel Zeitaufwand erwartet wird oder welche Kompetenzen erforderlich sind. Hier kann durch eine klar strukturierte Darstellung der Tätigkeitsfelder Abhilfe geschaffen werden. Je transparenter die Anforderungen und Erwartungen kommuniziert werden, desto eher können Interessierte einschätzen, ob und in welcher Form sie sich engagieren möchten.

Ergänzend dazu sollten Konzepte und Leitfäden für Neueinsteiger:innen entwickelt werden. Diese dienen nicht nur der Orientierung in der Anfangsphase, sondern vermitteln auch ein Gefühl von Wertschätzung und Professionalität. Eine strukturierte Einarbeitung und eine feste Ansprechperson erhöhen zudem die Wahrscheinlichkeit, dass neue Ehrenamtliche langfristig im Engagement verbleiben.

Darüber hinaus bietet sich die Einführung von zielgruppenspezifischen Workshops und Schulungen an, um Ehrenamtliche in ihrer Rolle zu stärken. Diese Angebote sollten auf die Bedarfe verschiedener Alters- und Erfahrungsgruppen zugeschnitten sein und Kompetenzen in den Bereichen Vereinsführung, Kommunikation, Koordination und Zusammenarbeit fördern. Dies steigert nicht nur die Qualität der ehrenamtlichen Arbeit, sondern wirkt sich auch positiv auf die Motivation und Bindung aus.

Auch auf Vereinsebene sollten gezielte Maßnahmen ergriffen werden. Die Einführung eines „Personalbeauftragten“, der die interne Kommunikation koordiniert, neue Mitglieder einarbeitet und den Austausch unter Ehrenamtlichen unterstützt, kann wesentlich zur Strukturierung und Verbesserung der Vereinsarbeit beitragen. Zusätzlich könnten regelmäßige (auch digitale) Vereinsveranstaltungen zur Besprechung von Ergebnissen, zur Dokumentation von Entscheidungen und zum allgemeinen Austausch beitragen, Transparenz zu fördern und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil erfolgreicher Mitgliederbindung ist der Aufbau von Netzwerken und der Austausch zwischen Vereinen. Regionale Veranstaltungen auf Ebene der Spielbezirke können dazu beitragen, voneinander zu lernen, Erfahrungen zu teilen und das

Gemeinschaftsgefühl über die Grenzen des eigenen Vereins hinaus zu stärken. Ziel sollte ein Perspektivwechsel hin zu mehr Kooperation und Wissensaustausch sein.

Besonderes Augenmerk sollte auf die Beteiligung junger Menschen gelegt werden. Diese bringen neue Perspektiven und Impulse in die Vereinsarbeit ein. Die Einrichtung von Jugendgremien auf Vereinsebene kann jungen Engagierten echte Mitbestimmung ermöglichen und die Jugendarbeit nachhaltig stärken. Da Weiterbildungsinteressen altersabhängig variieren, sollten entsprechende Angebote altersgerecht differenziert gestaltet und idealerweise mit Netzwerkveranstaltungen kombiniert werden, bei denen Erfahrungs- und Interessensaustausch im Vordergrund stehen.

Zur Steigerung der Sichtbarkeit und Anerkennung ehrenamtlichen Engagements sind mediale Formate ein wirkungsvolles Mittel. Porträts engagierter Personen, etwa im Rahmen einer Serie wie „Handball-Held:innen des Monats“, können sowohl über die Website als auch über soziale Medien verbreitet werden. Besonders die Darstellung junger Engagierter, etwa als Schiedsrichter:innen, Zeitnehmer:innen oder Mitglieder des Kampfgerichts, stärkt die Vorbildfunktion und kann gezielt jüngere Zielgruppen ansprechen.

Ein zusätzlicher Ansatz zur Mitgliederentwicklung ergibt sich aus der gezielten Einbindung von Freiwilligendiensten wie dem FSJ oder BFD in die Vereinsarbeit. Diese ermöglichen insbesondere jungen Menschen, Verantwortung zu übernehmen und aktiv am Vereinsleben teilzuhaben. Gleichzeitig kann die personelle Belastung der Vereine reduziert werden, etwa durch Unterstützung bei Schul-AGs, Spieltagen oder der Organisation von Veranstaltungen. Für eine erfolgreiche Umsetzung sollten den Vereinen praxisnahe Handlungsempfehlungen und Kooperationsansätze mit den regionalen Kreis- und Stadtsportbünden (KSB/SSB) an die Hand gegeben werden. Darüber hinaus ist es sinnvoll, bestehende Angebote der Deutschen Sportjugend (DSJ) und der Brandenburgischen Sportjugend transparenter zu kommunizieren und besser in die Vereinsstrukturen einzubinden.

5.3 Kritische Reflexion der Arbeit

Der folgende Abschnitt bietet eine kritische Reflexion der gesamten Bachelorarbeit sowie der angewandten Methodik, insbesondere im Hinblick auf den Fragebogen und die

Durchführung der Mitgliederbefragung. Obwohl die Arbeit insgesamt positiv bewertet wird, gab es verschiedene Herausforderungen, die in diesem Kapitel erörtert werden sollen.

Die zeitliche Strukturierung der Arbeit wurde als gelungen wahrgenommen. Dies ist nicht nur der effektiven Planung und Organisation zu verdanken, sondern auch der hohen Motivation und dem persönlichen Interesse am Thema. Der kontinuierliche Austausch mit den Teilnehmern, insbesondere im persönlichen Gespräch, trug nicht nur zur Freude an der Arbeit bei, sondern sorgte auch dafür, dass das Thema Ehrenamt stärker in den Fokus rückte. Die hohe Teilnehmerzahl der Befragung belegt das Interesse an den Ergebnissen der Umfrage. In zahlreichen Gesprächen äußerten die Befragten ihr Interesse an den Ergebnissen und fragten nach der Veröffentlichung. Dies spricht für die Relevanz des Themas.

Ein zentrales Problem bestand im Zusammenhang mit dem Fragebogen. Der Umfang des Fragebogens war teilweise zu groß. Verschiedene Arbeiten, wie der Freiwilligensurvey (FWS) und Studien von Lutz Thieme, flossen in die Erstellung des Fragebogens ein, was zu einer detaillierten und umfangreichen Struktur führte. Diese umfangreiche Gestaltung führte dazu, dass im Verlauf der Bearbeitung des Fragebogens die Antworten in einigen Fällen möglicherweise weniger intensiv und detailliert ausfielen. Ein kürzerer Fragebogen hätte zudem die Möglichkeit geboten, die Konzentration und die Bereitschaft zur ausführlichen Beantwortung über die gesamte Länge der Umfrage zu erhalten.

Zur Verbesserung der Anonymität und Benutzerfreundlichkeit hätte es ausgereicht, lediglich die vorgegebenen Altersgruppen des LSB Brandenburg zu verwenden. Dies hätte den Fragebogen vereinfacht und gleichzeitig die Anonymität der Teilnehmenden gestärkt. Ein weiteres Problem ergab sich durch die Verzahnung von spezifischen Fragen innerhalb des Fragebogens, die teilweise zielgruppenspezifische Fragen hätten einfließen lassen können. Diese wurden zunächst abgelehnt, da eine Versendung des Fragebogens an die Vereine offen gehalten wurde und eine zu starke Spezifizierung der Fragen potenziell irreführend gewirkt hätte.

Obwohl die Entscheidung getroffen wurde, den Fragebogen nicht weiter zu differenzieren, wäre es möglicherweise sinnvoll gewesen, in zukünftigen Umfragen verzweigbare, zielgruppenspezifische Fragen zu integrieren. Dies hätte es ermöglicht, die Antworten noch detaillierter auszuwerten und spezifischere Rückschlüsse auf die unterschiedlichen Motivationsebenen der Ehrenamtlichen zu ziehen. Hierbei wäre jedoch der Aufwand in der Nachbereitung

und der Präsentation der Daten zu berücksichtigen gewesen, da eine differenzierte Analyse komplexere Darstellungen erfordert hätte. Der Kompromiss, den Fragebogen kürzer zu gestalten und spezifischere Fragen zu stellen, hätte zwar die Datenauswertung erleichtert, jedoch bleibt unklar, ob die umfassendere Datenmenge genauere oder differenziertere Einblicke in die ehrenamtliche Arbeit ermöglicht hätte.

Zusätzlich zur quantitativen Forschung hätte auch eine qualitative Forschungsstrategie in Betracht gezogen werden können, um tiefergehende Erkenntnisse über die Beweggründe und die persönliche Wahrnehmung der Ehrenamtlichen zu gewinnen. Eine solche qualitative Herangehensweise hätte beispielsweise durch Interviews mit einzelnen Ehrenamtlichen oder durch die Durchführung einer Veranstaltung zur aktiven Diskussion und Reflexion der Ehrenamtsmotivation im Handball-Verband erfolgen können. Der Vergleich zweier Gruppen hätte untersucht werden können, ob spezifische Maßnahmen einen Einfluss auf die Motivation und das Engagement der Ehrenamtlichen haben.

Trotz der erwähnten Herausforderungen und der Notwendigkeit zur weiteren Methodenanpassung zeigt die gewählte Methodik eine starke Aussagekraft. Der Fragebogen lieferte aufschlussreiche Ergebnisse und ermöglichte eine detaillierte Auswertung der verschiedenen Faktoren, die das Ehrenamt im HVB beeinflussen. Dennoch konnten bei intensiver Recherche keine vergleichbaren Studien gefunden werden, die exakt dieselbe Fragestellung aufgriffen. Viele vorhandene Studien lieferten nur allgemeine Ergebnisse und nicht die detaillierten Fragestellungen, die für diese Arbeit relevant waren. Aus diesem Grund wurde der Fragebogen weitestgehend eigenständig formuliert, was der Arbeit eine hohe Eigenständigkeit verlieh.

5.4 Ausblick

Im Ausblick der Arbeit lässt sich festhalten, dass die Ergebnisse einen umfassenden Blick auf die Bedeutung und Herausforderungen des Ehrenamts im HVB bieten. Besonders die Rolle der ehrenamtlichen Übungsleiter:innen hat in vielen Sportvereinen eine tragende Funktion, deren Bindung und Gewinnung zunehmend als existenzbedrohend wahrgenommen wird. Die kontinuierliche Ausbildung und die Sicherstellung der Übungsleiter- bzw. Trainerlizenz stellt hierbei eine bedeutende Aufgabe dar, die mit Bildungsinvestitionen verbunden ist.

Die vorliegende Arbeit konnte jedoch keine signifikanten Unterschiede in den motivationalen Grundlagen zwischen Übungsleitern und anderen ehrenamtlich Engagierten feststellen, was den Forschungsansatz von Thieme und Wallrodt (2018) zur Bildungsökonomie und rational-choice-basierten Ehrenamtstheorie stützt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass keine differenzierten Ansätze zur Ansprache und Förderung dieser Zielgruppe erforderlich sind. Gerade im Hinblick auf die hohe Bildungsinvestition in Übungsleiterlizenzen ist es sinnvoll, speziell auf die Bedürfnisse von Übungsleitern zugeschnittene Workshops anzubieten, die nicht nur deren fachliche Weiterbildung fördern, sondern auch deren Motivation und Bindung an den Verein langfristig stärken.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Notwendigkeit, speziell für Vorstandspositionen im Bereich Vereinsmanagement Workshops anzubieten. Diese könnten dazu beitragen, den Verantwortlichen ein besseres Verständnis für die Anforderungen an Vereinsführung und Kommunikation zu vermitteln und ihnen die nötigen Werkzeuge an die Hand zu geben, um ihre Aufgaben effektiver und effizienter zu bewältigen. Die bereits in Kapitel 5.2.1 beschriebenen zielgruppenspezifischen Workshops für Ehrenamtliche könnten hier als Modell dienen, das auf die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen im Verein, wie zum Beispiel Übungsleiter und Vorstandsmitglieder, zugeschnitten ist.

Darüber hinaus wurde in der Analyse deutlich, dass das Ehrenamt langfristig nur dann gestärkt werden kann, wenn auch die Struktur des Vereins und die interne Kommunikation optimiert werden. Vernetzung und regelmäßiger Austausch zwischen den Ehrenamtlichen sind essenziell, um Erfahrungen zu teilen, Best Practices zu etablieren und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Hier könnten regelmäßig stattfindende Workshops und Netzwerktreffen innerhalb der Vereine und zwischen den Vereinen eine große Rolle spielen. Diese Veranstaltungen sollten nicht nur der Weitergabe von Fachwissen dienen, sondern auch der Förderung des sozialen Austauschs und der Wertschätzung.

5.5 Zusammenfassung

Diese Bachelorarbeit widmete sich der zentralen Forschungsfrage, welchen Einfluss bestimmte Faktoren auf die Attraktivität des Vereins haben und wie sich diese auf die Mitgliederbindung auswirken, mit einem besonderen Fokus auf das ehrenamtliche Engagement im HVB.

Zu Beginn der Arbeit wurde eine umfassende Literaturrecherche zum Thema Ehrenamt durchgeführt, um die theoretische Grundlage für die anschließende quantitative Untersuchung zu schaffen. Während der gesamten Arbeit standen dabei zwei zentrale Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Wie zufrieden sind die Ehrenamtlichen mit ihrem Engagement und den Rahmenbedingungen im Verein?
- Wie kann die Motivation für das Ehrenamt erhalten und gezielt gestärkt werden?

Die Ergebnisse aus Kapitel 4 zeigen insgesamt ein hohes Maß an Zufriedenheit unter den befragten Ehrenamtlichen. Dennoch wurde deutlich, dass bestimmte Maßnahmen notwendig sind, um das Ehrenamt langfristig zu sichern und zu stärken. So wurde beispielsweise festgestellt, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 8,44 Stunden eine beachtliche Leistung darstellt, was die Notwendigkeit einer besseren Aufgabenverteilung innerhalb der Vereinsstrukturen unterstreicht.

Ein zentrales Ergebnis ist, dass Ehrenamtliche stärker eingebunden und auf mehreren Ebenen unterstützt werden müssen, strukturell, kommunikativ und sozial. In den Analysen zeigten sich nur wenige signifikante Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen, was die Potenziale für allgemeine Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen aufzeigt.

Ein zentraler Aspekt zur Förderung des Ehrenamts ist der Ausbau von Vernetzungs- und Kommunikationsstrukturen, sowohl innerhalb der einzelnen Vereine als auch vereinsübergreifend. Erste Ansätze hierzu bot der Jugendworkshop am 21.06.2025 in Blossin, der als Auftakt für weitere regelmäßige Veranstaltungen dienen kann. Zukünftig sollen zielgruppenspezifische Workshops und Schulungen seitens des Verbandes und der Spielbezirke evaluiert und gegebenenfalls umgesetzt werden.

Die Untersuchung macht auch deutlich, dass eine erfolgreiche Mitgliederbindung nicht allein durch administrative Maßnahmen gelingen kann. Vielmehr braucht es persönliche Ansprache, transparente Strukturen, Beteiligungsmöglichkeiten und soziale Anerkennung. Dies gilt insbesondere für junge Engagierte, deren Motivation durch Mitbestimmung, digitale Kommunikation (z. B. über Social Media) und gezielte Angebote gestärkt werden kann.

Ein weiterer strategischer Ansatz zur Mitgliederentwicklung liegt in der gezielten Förderung junger Menschen über Freiwilligendienste (FSJ/BFD). Diese können nicht nur Verantwortung übernehmen, sondern auch eine wichtige Unterstützung für die alltägliche Vereinsarbeit leisten, etwa in Schul-AGs, am Spieltag oder bei der Organisation von Veranstaltungen. Eine enge Zusammenarbeit mit den regionalen Kreis- und Stadtsportbünden (KSB/SSB) kann hier zusätzlich unterstützend wirken.

Zusammenfassend zeigt sich, dass für die nachhaltige Sicherung des Ehrenamts im HVB insbesondere drei Bereiche entscheidend sind:

- die gezielte Weiterbildung der Ehrenamtlichen
- die Förderung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Vereinsmitgliedern
- die verstärkte Anerkennung der geleisteten Arbeit.

Wenn diese Faktoren miteinander kombiniert werden, kann eine stabile Ehrenamtsstruktur etabliert werden, die nicht nur die Attraktivität des Ehrenamts, sondern auch die Zukunft des Vereinslebens im HVB nachhaltig sichert.

6 Literaturverzeichnis

- Ahrne, G., & Brunsson, N. (2008). *Meta-organizations*. Edward Elgar Publishing.
- BGB. (2025). *Bürgerliches Gesetzbuch: mit Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz, Produkthaftungsgesetz, Wohnungseigentumsgesetz, Beurkundungsgesetz und Erbbaurechtsgesetz*. dtv.
- BMFSFJ. (2012). *Erster Engagementbericht 2012: Für eine Kultur der Mitverantwortung*. abgerufen am 18.06.2025 unter
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/erster-engagementbericht-2012-fuer-eine-kultur-der-mitverantwortung-95972>.
- BMFSFJ. (03. 06 2024). *Engagementstrategie des Bundes*. abgerufen am 18.06.2025 unter
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/251452/ac00fb8963654019ae158f9ae7d7efa6/engagementstrategie-des-bundes-data.pdf>
- Braun, S., Burrmann, U., & Sielschott, S. (2022). *Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport : sportbezogene Sonderauswertung der "Deutschen Freiwilligensurveys" von 2014 bis 2019*. abgerufen am 26.06.2025 unter https://www.lsb-sachsen-anhalt.de/fileadmin/user_upload/Inhalte/Ehrenamt_Dateien/2022_Sportbezogene_Sonderauswertung_FWS_2014-2019.pdf: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Breuer, C., & Feiler, S. (2022). *Sportvereine in Deutschland: Ergebnisse aus der 8. Welle des Sportentwicklungsberichts: Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2020-2022 - Teil 1*. abgerufen am 18.06.2025 unter
https://cdn.dosb.de/user_upload/Sportentwicklung/Dokumente/SEB/2022/SEB_Bundesbericht_W8_deutsch_bf.pdf.
- Breuer, C., & Feiler, S. (2024). *Sportvereine in Deutschland: Ergebnisse aus der 9. Welle des Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2023–2025 – Teil 1*. abgerufen am 18.06.2025 unter

https://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Publikationen/Publikationssuche_SEB/SEB_23-25.html.

Brock, D., Junge, M., Diefenbach, H., Keller, R., & Villányi, D. (2009). *Soziologische Paradigmen nach Talcott Parsons*. Springer-Verlag.

Buchmann, D. (2011). „*Das hat richtig Spaß gemacht!*“ *Freiwilliges Engagement in Deutschland*. abgerufen am 18.06.2025 unter <https://efi-by.de/home/wp-content/uploads/2015/03/Freiwilliges-Engagement-und-Ehrenamt-in-Deutschland-1.pdf>.

Bundesregierung. (2024). *Vierter Engagementbericht – Zugangschancen zum freiwilligen Engagement*. abgerufen am 18.06.2025 unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/253736/dd4ef263cc3ef07961b92a09e5e99ff/vierter-engagementbericht-2024-data.pdf>.

Deutscher Bundestag. (2002). *Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements*. abgerufen am 18.06.2025 unter <https://dserver.bundestag.de/btd/14/089/1408900.pdf>.

DOSB. (2024). *Deutscher Olympischer Sportbund*. Von Ehrenamt & freiwilliges Engagement im Sport (5. überarb. Aufl.): abgerufen am 18.06.2025 unter https://cdn.dosb.de/Relaunch_2024/Ehrenamt/Downloads/Broschuere-EhrenamtimSport-2024.pdf

DZA. (2014). *Deutsches Zentrum für Altersfragen*. Von Deutsches Freiwilligensurvey: abgerufen am 18.06.2025 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93916/af9d3caa4c878c55adb40790013a262d/freiwilligensurvey-2014-langfassung-data.pdf>

Einsiedler, M. (16. Mai 2025). Keine Lust aufs Ehrenamt: Das Problem ist überproportional gewachsen. *Tagesspiegel*, S. 29.

European Economic and Social Committe. (2022). *Study on Volunteering in the European Union: FREIWILLIGENTÄTIGKEIT IN DER EU*. abgerufen am 23.07.2025 unter https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/executive_summary_volunteering_de.pdf.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. (2017). *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*.

Gülich, A., & Krüger, M. (2021). *Sport in Kultur und Gesellschaft: Handbuch Sport und Sportwissenschaft*. Springer-Verlag.

Hartisch, W. (2010). *20 Jahre Handball-Verband Brandenburg*. Potsdam: Handball-Ver-band Brandenburg e.V.

Hartisch, W. (2015). *25 Jahre Handball-Verband Brandenburg*. Potsdam: Handball-Ver-band Brandenburg e.V.

Hartisch, W. (2021). *30 Jahre Handball-Verband Brandenburg*. Potsdam: Handball-Verband Brandenburg e.V.

Heckhausen, H. (2006). Entwicklungslinien der Motivationsforschung. *J. Heckhausen & H. Heckhausen*, S. 11-29.

HVB. (13. Mai 2023). *HVB-Satzung*. Von Satzung/ Ordnung: abgerufen am 03. Juni 2025 unter <https://hvbrandenburg.de/wp-content/uploads/2024/06/1-HVB-Satzung-05-2023.pdf> abgerufen

HVB. (13. April 2024). *HVB-Zusatzbestimmung zur DHB Spielordnung*. Von Satzungen/ Ordnungen: abgerufen am 25.06.2025 unter https://hvbrandenburg.de/wp-content/uploads/2024/06/2-HVB-Zusatzbestimmungen_zur_DHB_SpO-04-2024.pdf

HVB. (08. Juli 2025). *2024-2025_Übersicht_Mannschaften im Spielbetrieb* [interne Quelle].

HVB. (12. Juni 2025). *Datensatz - Vereine__Vereinsfunktionaere__20250612095803* [interne Quelle].

Kerres, M., Janssen, I., Sämisch, A., & Vens-Cappell, V. (2024). *Kompetenzentwicklung im ehrenamtlichen Engagement – Zwischen Eigenverantwortung und*

Institutionalisierung. abgerufen am 18.06.2025 unter https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/wp-content/uploads/2025/03/Ergebnisbericht_KompetenzentwicklungEngagement_031224.pdf.

Krimmer, H., Bischoff, S., Gensicke, T., & Tahmaz, B. (2022). *Engagementförderung in Ostdeutschland. Berichtsteil II: Engagement fördernde Einrichtungen in Ostdeutschland.* abgerufen am 18.06.2025 unter <https://www.buerger-fuer-buerger.de/studie-zur-engagementfoerderung-in-ostdeutschland/>.

LSB Brandenburg e.V. (2025). *Landessportbund Brandenburg.* Von LSB-Zahlen: abgerufen am 10.06.2025 unter https://lsb-brandenburg.de/wp-content/uploads/2025/02/Mitgliederstatistik LSB_2025-1.pdf

Niksic, R. (2024). *Forschungsbericht: Ehrenamt in Sportvereinen.* GRIN Verlag GmbH.

Schubert, M., Horch, H.-D., & Hovemann, G. (03. 06 2006). *Sportentwicklungsbericht 2005/2006: Ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen.* abgerufen am 18.06.2025 unter https://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Sportentwicklungsberichte/Ehrenamt_Engagement.pdf?__blob=publicationFile&v=2. Von Ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen - Sportentwicklungsbericht 2005/2006 – Analyse zur Situation des Sports in Deutschland: https://cdn.dosb.de/alter_Datenbestand/fmdosb/arbeitsfelder/wiss-ges/Dateien/Siegel-Ehrenamtbuenger-Engagement.pdf

Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., & Tesch-Römer, C. (2019). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019.* Springer VS.

Simonson, J., Vogel, C., Ziegelmann, J. P., & Tesch-Römer, C. (2014). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014.* Springer VS.

Statistisches Bundesamt. (2019). *Statistisches Jahrbuch 2019.* abgerufen am 18.06.2025 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-aktuell.html>.

Thieme, L. (2018). *Sportorganisationen als Ressourcenbündelungen*. Springer-Verlag GmbH Deutschland.

Thieme, L., & Wallrodt, S. (2018). *Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzervererb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern*. German Journal of Exercise and Sport Research.

Thieme, L., & Winkelhake, O. (2012). Perspektiven des Wettbewerbs zwischen Profit- und Nonprofit-Organisationen. Ein differenzanalytischer Ansatz zur Erklärung der Konvergenz zwischen NPOs und FPOs. *Zeitschrift Für Öffentliche Und Gemeinwirtschaftliche Unternehmen*, S. 422-446.

Anhang

- Anlage 1: Der ausgearbeitete Fragebogen zum Thema Ehrenamt im brandenburgischen Handball
- Anlage 2: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur Altersklassen
- Anlage 3: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zu den Spielbezirken
- Anlage 4: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zu der ehrenamtlichen Tätigkeit
- Anlage 5: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zu der beruflichen Tätigkeit
- Anlage 6: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur Engagementdauer
- Anlage 7: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur Engagementinvestment
- Anlage 8: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv

Anlage 1

Der ausgearbeitete Fragebogen zum Thema Ehrenamt im brandenburgischen Handball



Ehrenamt im brandenburgischen Handball

Liebe Teilnehmende, mein Name ist **Niklas Schwandt** und ich studiere im dualen Studiengang an der **Fachhochschule für Sport und Management Potsdam (FHsMP)**. Im Rahmen meiner **Bachelor-Arbeit**, die ich bei meinem Praxispartner, dem **Handball-Verband Brandenburg (HVB)** durchföhre, befasse ich mich mit dem Thema der **Mitgliederzufriedenheit im Ehrenamt**. Ziel dieser Umfrage ist es, eine **Bestandsaufnahme zur Zufriedenheit ehrenamtlich engagierter Personen** in den Vereinen des HVB vorzunehmen. Ihre Erfahrungen und Einschätzungen helfen dabei, die ehrenamtliche Arbeit im Verband besser zu verstehen und zukünftig gezielter zu unterstützen. Die Teilnahme an der Umfrage ist **freiwillig** und erfolgt **anonym**. Es werden keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Vereine gezogen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!
Niklas Schwandt

* Erforderlich

Datenverarbeitung

1. Ich willige ein, dass meine Angaben anonym gespeichert und ausschließlich zum Zweck der Auswertung im Rahmen einer Bachelor-Arbeit verwendet werden. Eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht. *

Ich habe den Hinweis zur Datenverarbeitung gelesen und bin damit einverstanden, dass meine Angaben anonym gespeichert und ausschließlich für die Auswertung im Rahmen einer Bachelor-Arbeit verwendet werden.

Weiter

Seite 1 von 10



Ehrenamt im brandenburgischen Handball

* Erforderlich

Allgemeine Abfragen

2. Wie alt sind Sie? *

Der Wert muss eine Zahl sein.

3. Bitte geben Sie hier Ihr Geschlecht an *

Männlich
 Weiblich
 Divers

4. Bitte wählen Sie den Landkreis aus, in dem Ihr Verein ansässig ist: *

Ihre Antwort auswählen ▾

5. In welchem Bereich des Vereins sind Sie ehrenamtlich tätig? *

- Vorstandsmitglied
- Trainer
- Schiedsrichter
- Zeitnehmer & Sekretär
- Sonstiges

6. Spielen Sie bzw. spielten Sie aktiv Handball? *

- Ja, ich spiele bzw. spiele aktiv Handball
- Nein, ich habe selber nie Handball gespielt

7. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie aktuell aus? *

- Vollzeitbeschäftigung
- Teilzeitbeschäftigung
- Ausbildung/Studium
- Rentner/Pensionär

8. Befindet sich Ihr Hauptwohnsitz in einer städtischen oder ländlichen Gegend? *

- Ländlich
- Städtisch

9. Seit wann sind Sie ehrenamtlich im Verein aktiv? (z.B. 2014) *

Der Wert muss eine Zahl sein.

10. Wie viele Stunden pro Woche investieren Sie durchschnittlich in Ihr Ehrenamt? (inklusive Fahrzeit) *

Der Wert muss eine Zahl sein.

11. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem ehrenamtlichen Engagement? (1 = sehr gut, 5 = mangelhaft) *

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Zurück

Weiter

Seite 2 von 10

Gründe für das Ehrenamt

12. Welche persönlichen Gründe haben Sie motiviert, ein Ehrenamt zu übernehmen? *

Wählen Sie 2 Optionen aus.

- Sportliche Begeisterung
- Gemeinschaftssinn
- Vorbildfunktion
- persönliche Weiterentwicklung
- Sonstiges

13. Wurden Sie aktiv angesprochen, ein Ehrenamt zu übernehmen, oder haben Sie sich selbst dafür entschieden? *

- Ich habe mich selbst dafür entschieden
- Ich wurde aktiv angesprochen

14. Was hat Sie dazu bewegt, sich ehrenamtlich im Sportbereich zu engagieren? *

- Eine leitende Person aus der Organisation, hat mich angesprochen
- Familienmitglieder, Freunde oder Bekannte waren dort bereits aktiv
- Ich habe durch meine Familie früh Erfahrungen mit Engagement gesammelt
- Mein Engagement wurde durch Schule, Hochschule oder Ausbildung angestoßen
- Ich wurde durch eine Informations- oder Kontaktstelle auf das Engagement aufmerksam
- Medien oder das Internet haben mich auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht
- Sonstiges

Anerkennung und Wertschätzung

15. Anerkennung und Wertschätzung *

	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme voll zu
Ich erhalte regelmäßig Dank und Anerkennung für meine ehrenamtliche Arbeit.	<input type="radio"/>				
Die Anerkennung für mein Ehrenamt ist ausreichend.	<input type="radio"/>				
Die Vereinsmitglieder schätzen meinen ehrenamtlichen Einsatz.	<input type="radio"/>				
Ich erhalte die Anerkennung, die ich für mein Engagement im Verein verdient habe.	<input type="radio"/>				
Mein Verein bietet mir ausreichend Möglichkeiten, Feedback zu meinem Engagement zu erhalten.	<input type="radio"/>				
Die öffentliche Wahrnehmung des Ehrenamts im Handball ist positiv.	<input type="radio"/>				

Zurück

Weiter

Seite 4 von 10

Persönliche Motivation

16. Persönliche Motivation *

	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme voll zu
Mein ehrenamtliches Engagement gibt mir das Gefühl, etwas Positives zur Gesellschaft beizutragen.	<input type="radio"/>				
Mein Ehrenamt stärkt meine persönliche Weiterentwicklung.	<input type="radio"/>				
Ich engagiere mich ehrenamtlich, weil ich mich mit meinem Verein emotional verbunden fühle.	<input type="radio"/>				
Mein Ehrenamt bereitet mir Freude und erfüllt mich.	<input type="radio"/>				
Das Ehrenamt im Handballverein gibt mir das Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein.	<input type="radio"/>				

Zurück

Weiter

Seite 5 von 10

Vereinskultur und Zusammenarbeit

17. Vereinskultur und Zusammenarbeit *

	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme voll zu
Die Zusammenarbeit mit anderen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen verläuft reibungslos.	<input type="radio"/>				
In meinem Verein gibt es ausreichend Austausch und Vernetzung unter den Ehrenamtlichen.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich in die Entscheidungsprozesse des Vereins eingebunden.	<input type="radio"/>				
Mein Verein geht wertschätzend mit Ehrenamtlichen um.	<input type="radio"/>				
Ich habe das Gefühl, dass alle im Verein an einem Strang ziehen.	<input type="radio"/>				
Mein Verein schafft eine angenehme Atmosphäre für Ehrenamtliche.	<input type="radio"/>				
Konflikte werden in meinem Verein konstruktiv gelöst.	<input type="radio"/>				
Digitale Tools und Kommunikationswege erleichtern mir mein ehrenamtliches Engagement.	<input type="radio"/>				

Zurück

Weiter

Seite 6 von 10

Hindernisse und Herausforderung

18. Hindernisse und Herausforderungen *

	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme voll zu
Ich empfinde die Anforderungen meines Ehrenamts als zu hoch.	<input type="radio"/>				
Ich habe darüber nachgedacht, mein Ehrenamt aufzugeben.	<input type="radio"/>				
Mehr Unterstützung würde mein Ehrenamt erleichtern.	<input type="radio"/>				
Manchmal habe ich das Gefühl, dass zu wenige Menschen im Verein Aufgaben übernehmen.	<input type="radio"/>				
Die ehrenamtliche Arbeit lässt sich schwer mit meinem Berufs- und Privatleben vereinbaren.	<input type="radio"/>				
Zeitmangel ist ein Hindernis für mein ehrenamtliches Engagement.	<input type="radio"/>				

Zurück

Weiter

Seite 7 von 10

Förderung und Weiterbildung

19. Förderung und Weiterbildung *

	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme voll zu
Ich habe bereits an Fortbildungen oder Schulungen für mein Ehrenamt teilgenommen.	<input type="radio"/>				
Die vorhandenen Fortbildungsbiete für Ehrenamtliche sind hilfreich.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich ausreichend auf meine ehrenamtlichen Aufgaben vorbereitet. (Stichwort Einarbeitung)	<input type="radio"/>				
Ich würde gerne an weiteren Fortbildungen zu meinem Ehrenamt teilnehmen.	<input type="radio"/>				
Ich würde mich sicherer fühlen, wenn es mehr Schulungsangebote für mein Ehrenamt gäbe.	<input type="radio"/>				

Zurück

Weiter

Seite 8 von 10

Zukunft des Ehrenamts

20. Zukunft des Ehrenamts *

	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme voll zu
Mein Verein unternimmt genügend Maßnahmen, um Ehrenamtliche zu unterstützen.	<input type="radio"/>				
Zusätzliche Anreize könnten mehr Menschen dazu motivieren, sich ehrenamtlich zu engagieren.	<input type="radio"/>				
Ich kann mir vorstellen, mein Ehrenamt noch viele Jahre auszuüben.	<input type="radio"/>				
Es müsste sich etwas ändern, damit ich mein Engagement langfristig fortsetze.	<input type="radio"/>				
Ich würde mein Ehrenamt weiterempfehlen und andere dazu ermutigen, sich ebenfalls zu engagieren.	<input type="radio"/>				

Zurück

Weiter

Seite 9 von 10

* Erforderlich

Offene Fragen

21. Welche Maßnahmen sollte **dein Verein** ergreifen, um Ehrenamtliche besser zu unterstützen? *

Ihre Antwort eingeben

22. Welche Maßnahmen sollte der **Handball-Verband Brandenburg** ergreifen, um Ehrenamtliche besser zu unterstützen? *

Ihre Antwort eingeben

23. Welche Maßnahmen sollte der **Landessportbund Brandenburg** ergreifen, um Ehrenamtliche besser zu unterstützen? *

Ihre Antwort eingeben

24. Welche Anreize könnten neue Ehrenamtliche motivieren, sich im Verein zu engagieren? *

Ihre Antwort eingeben

Zurück

Absenden

Seite 10 von 10

Anlage 2: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zu den Altersklassen

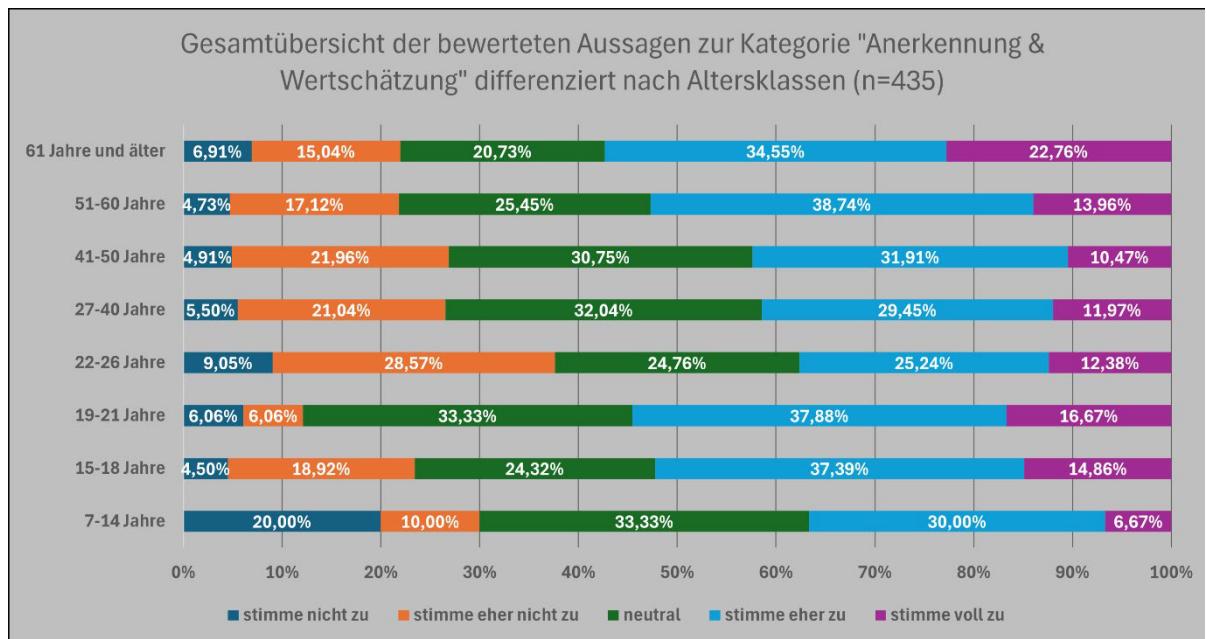


Abbildung 5 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung & Wertschätzung“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen

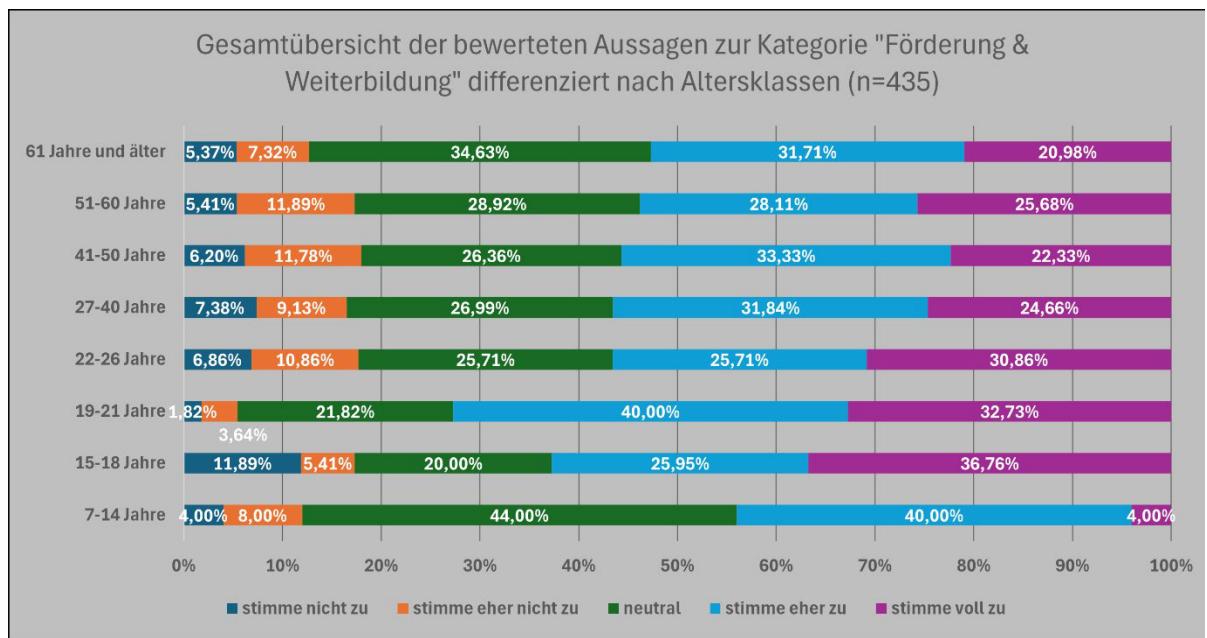


Abbildung 6 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung & Weiterbildung“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen

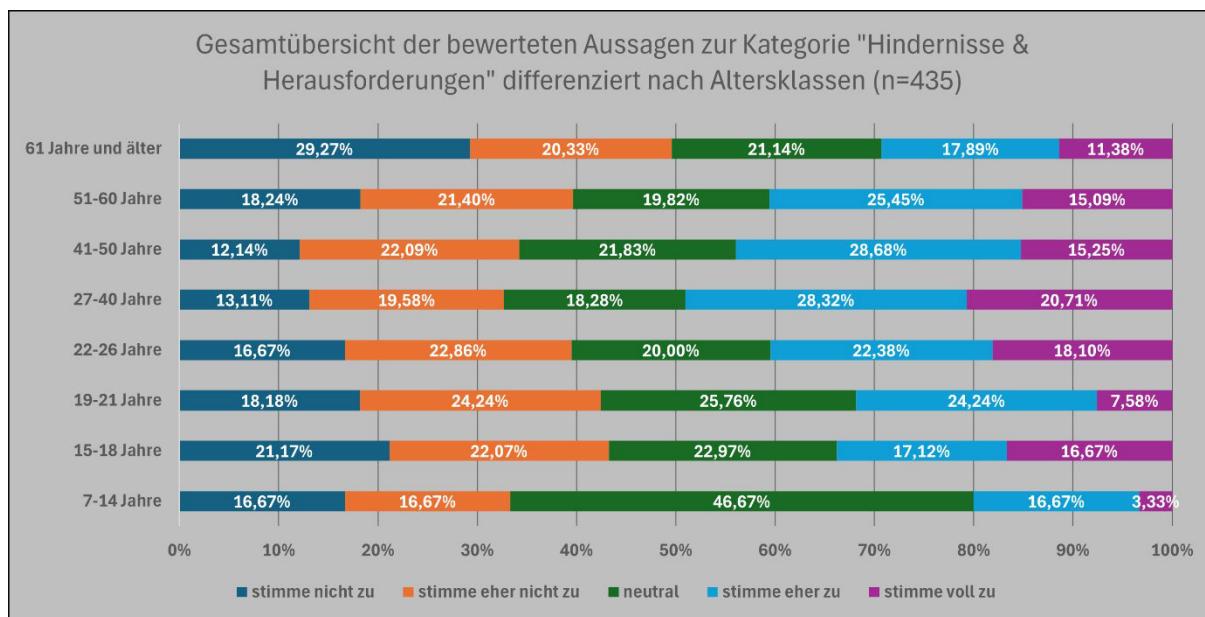


Abbildung 7 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse & Herausforderungen“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen

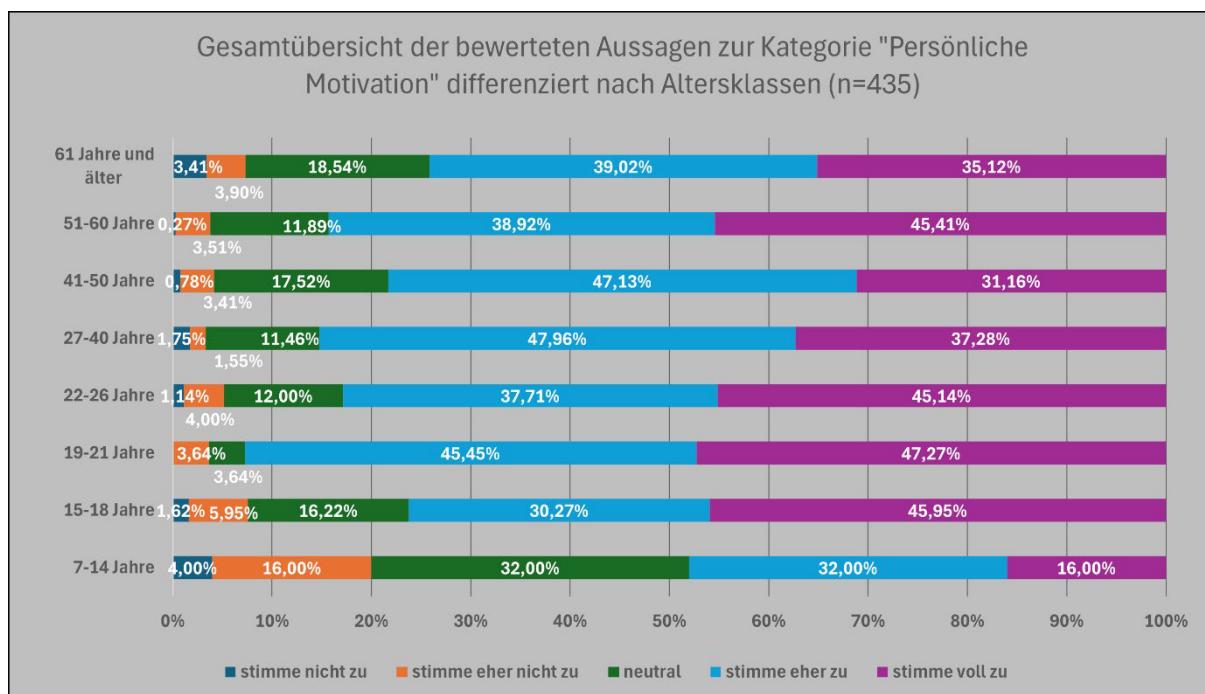


Abbildung 8 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen

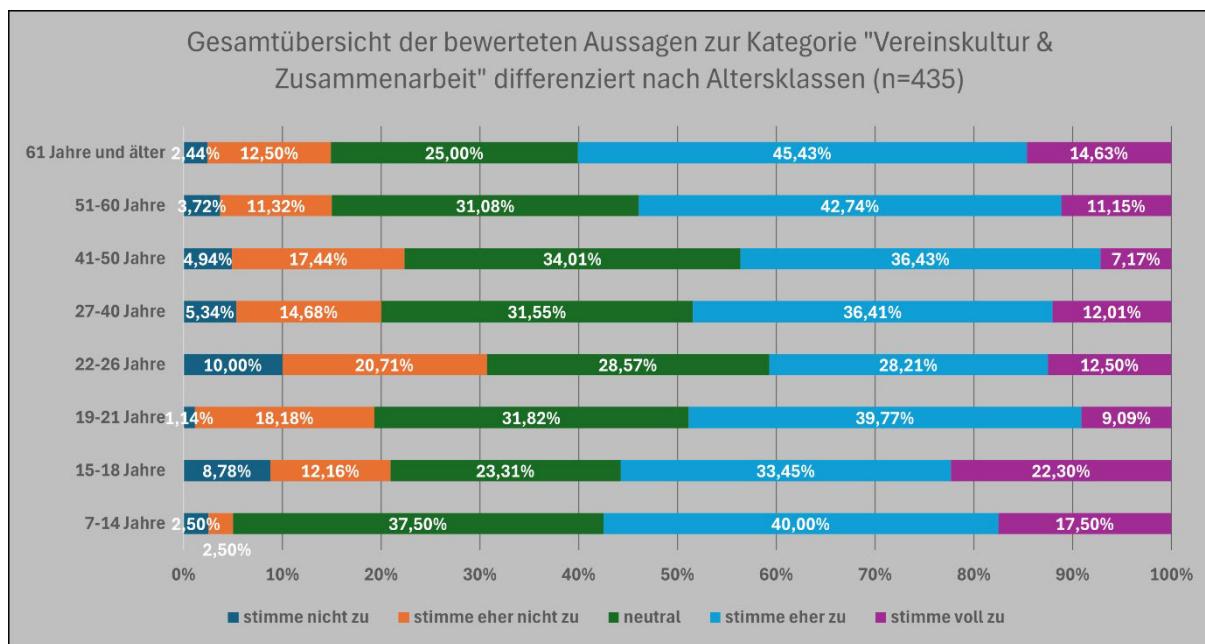


Abbildung 9 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur & Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen

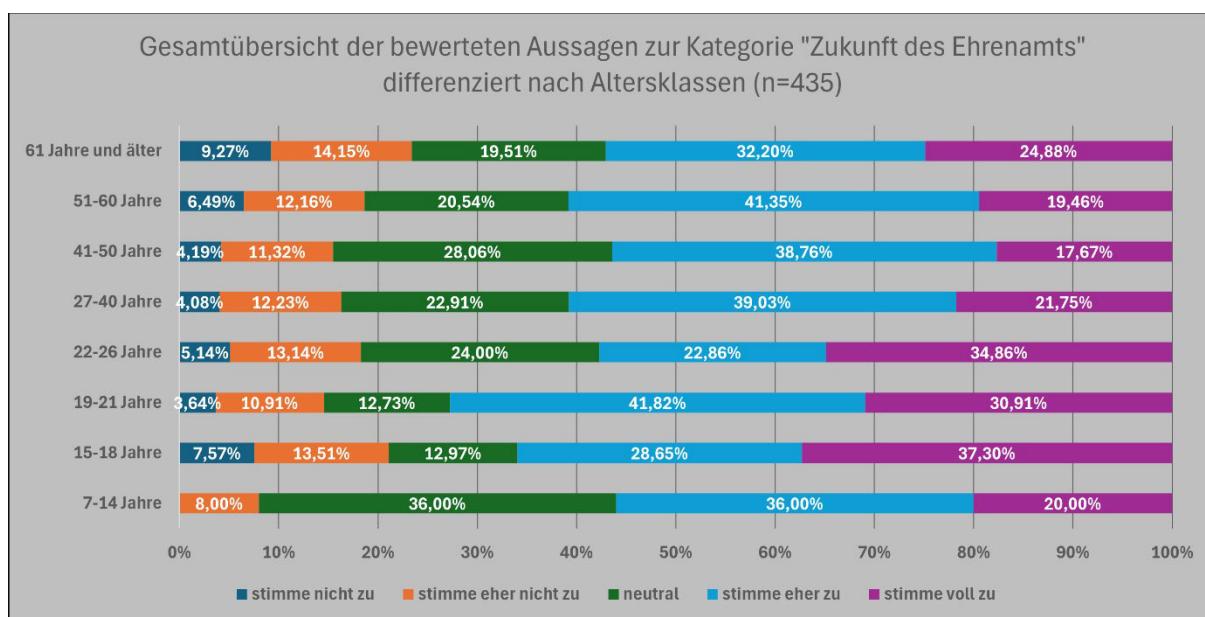


Abbildung 10 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zu den Altersklassen

Anlage 3: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zu den Spielbezirken

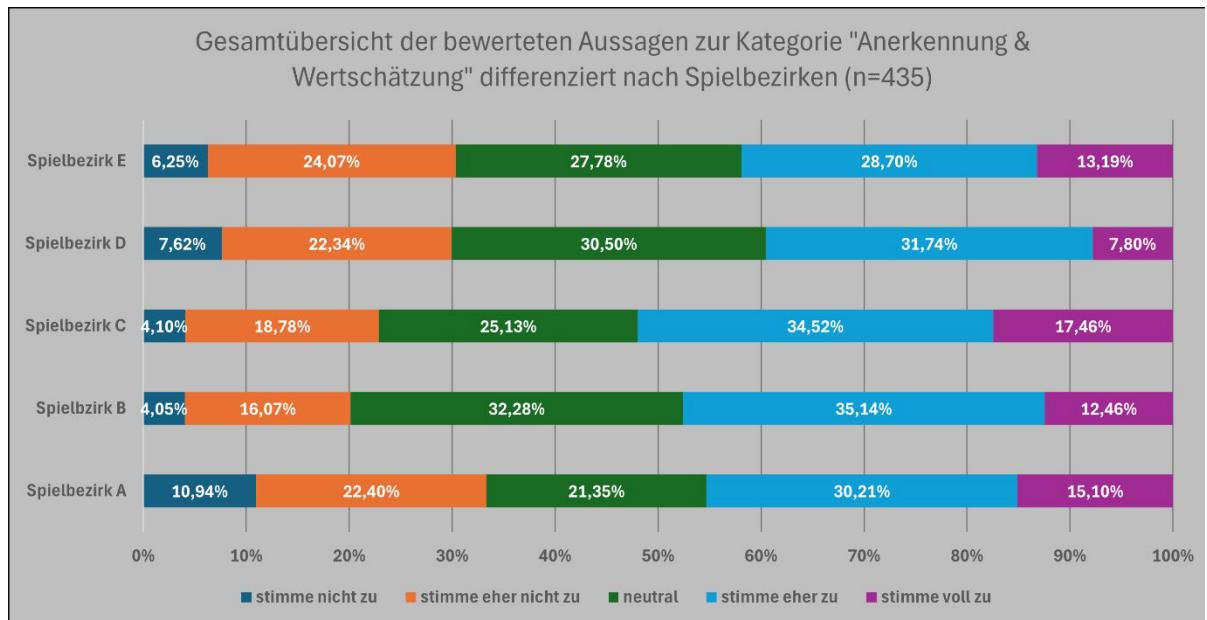


Abbildung 11 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung & Wertschätzung“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken

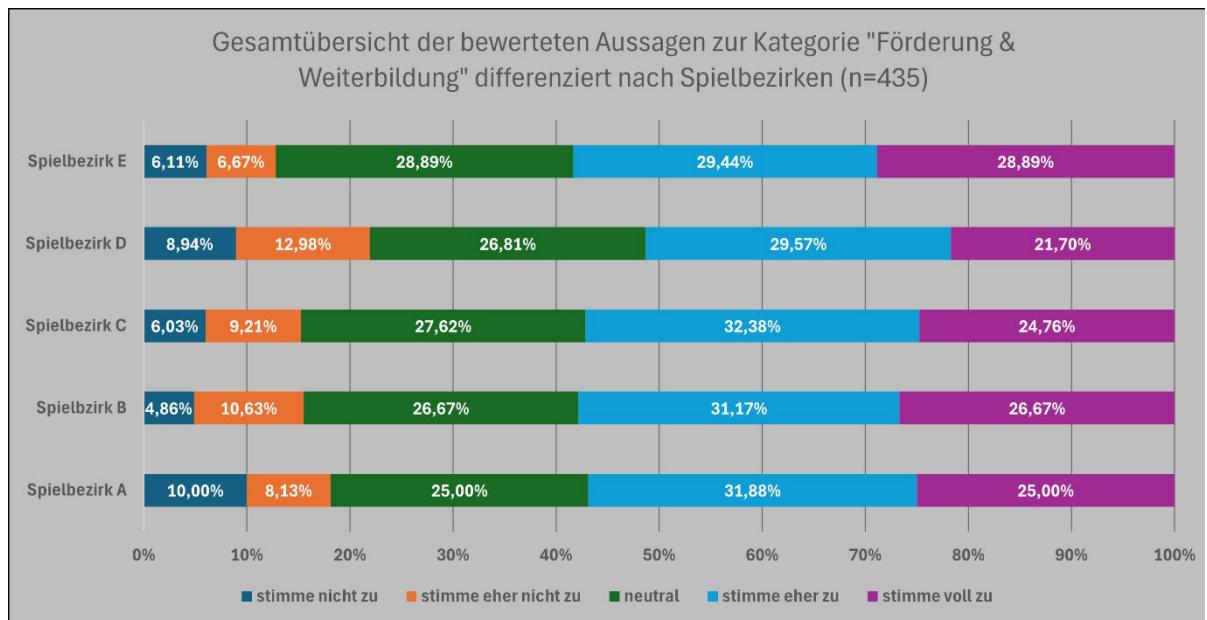


Abbildung 12 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung & Weiterbildung“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken

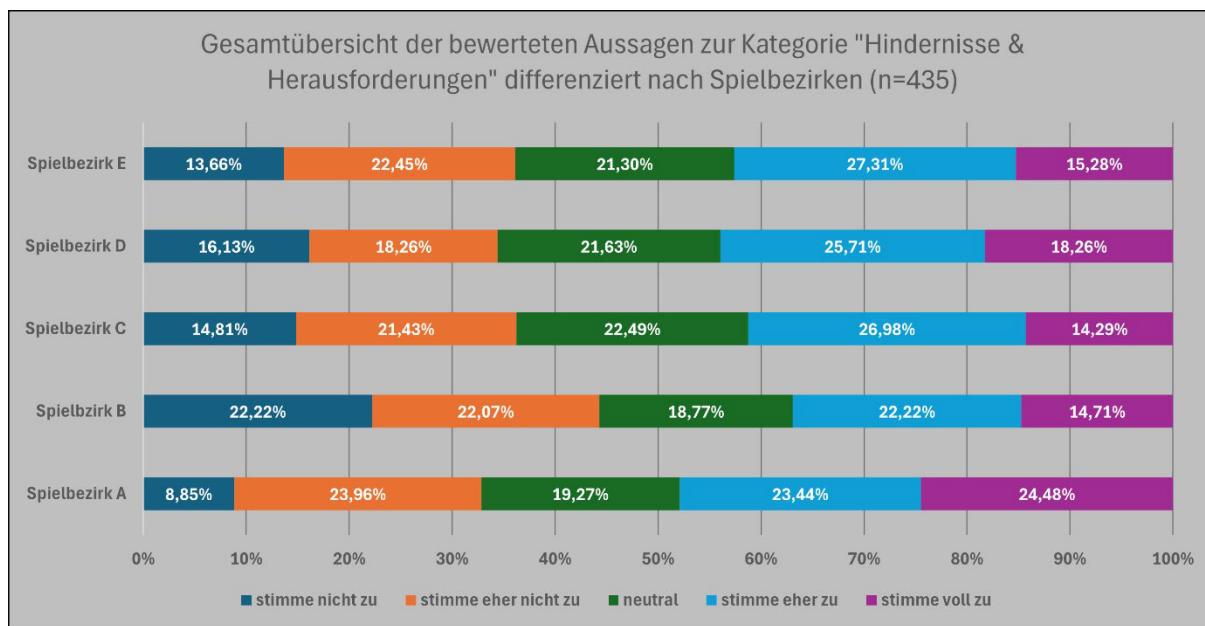


Abbildung 13 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse & Herausforderungen“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken

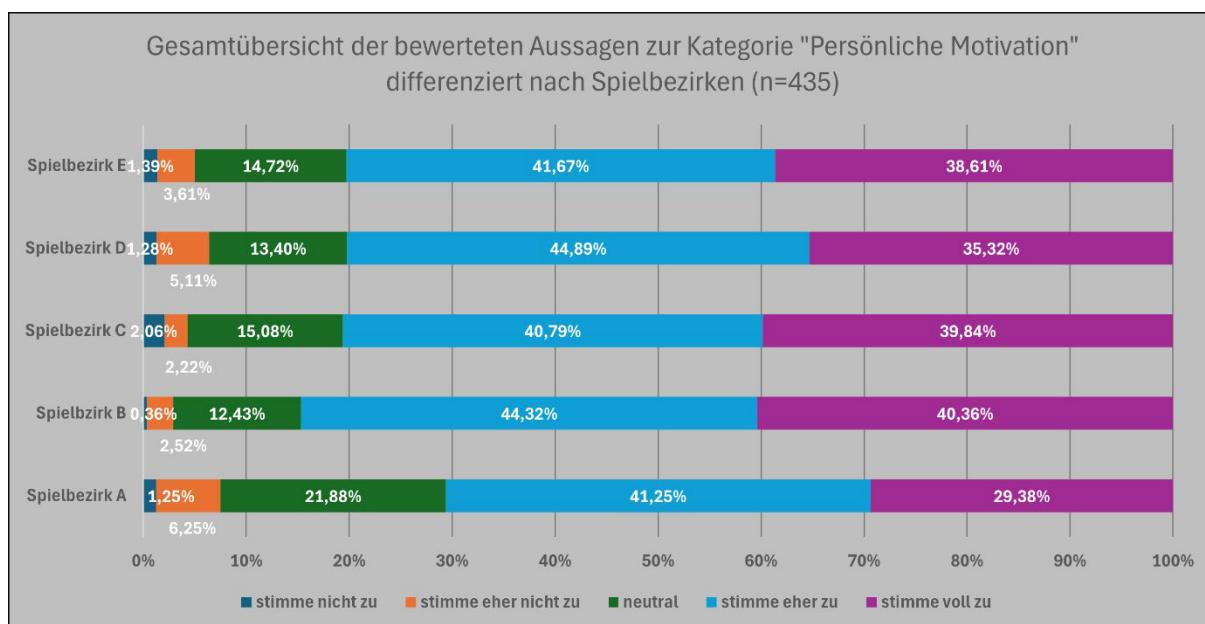


Abbildung 14 Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken

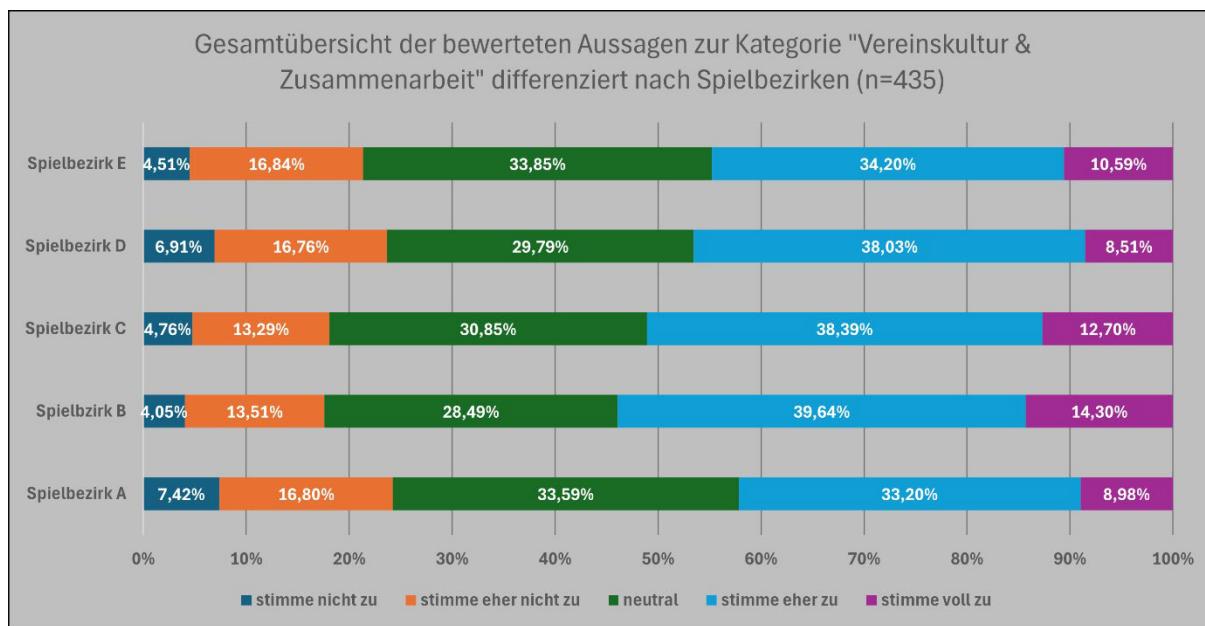


Abbildung 15 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur & Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken

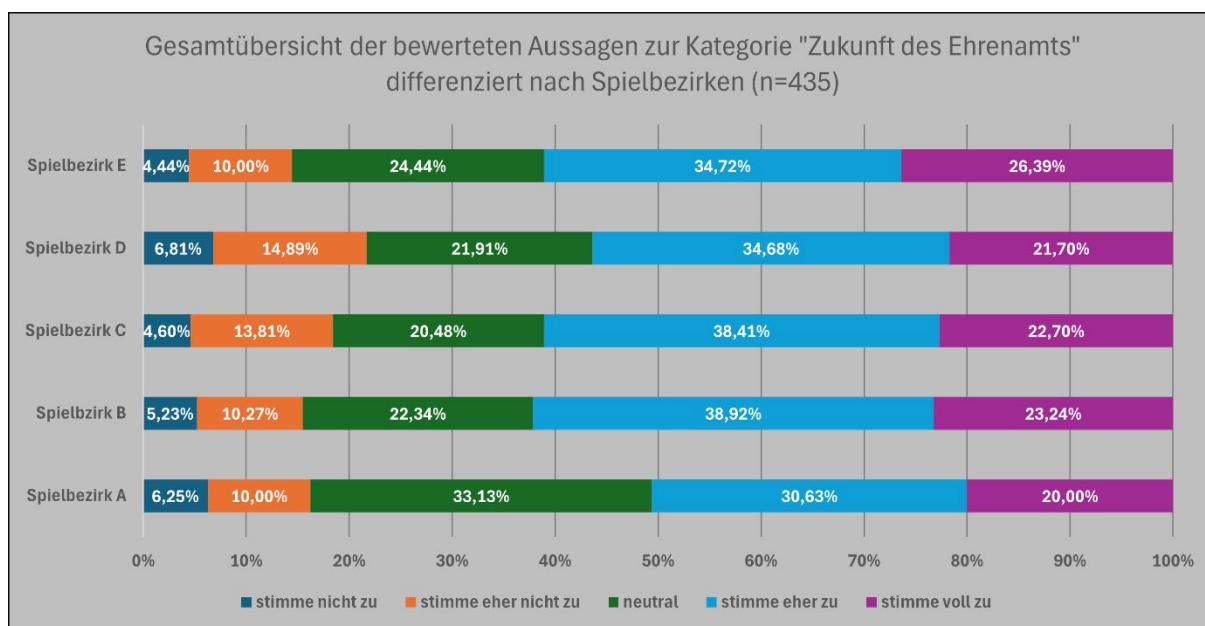


Abbildung 16 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zu den Spielbezirken

Anlage 4: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zu der ehrenamtlichen Tätigkeit

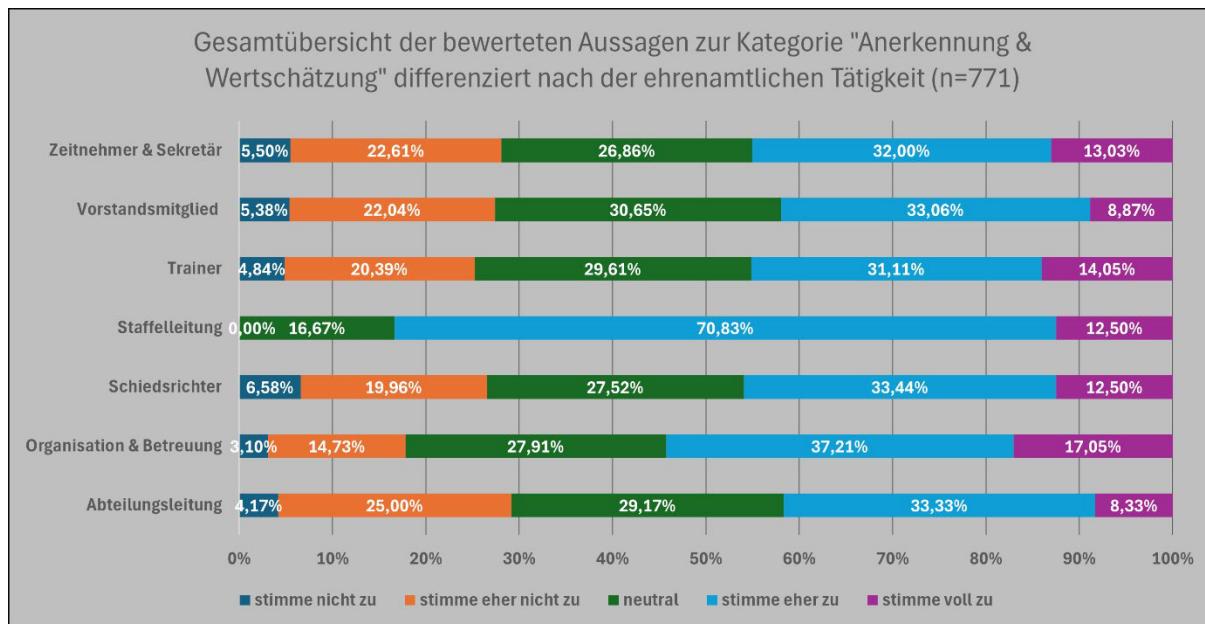


Abbildung 17 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit

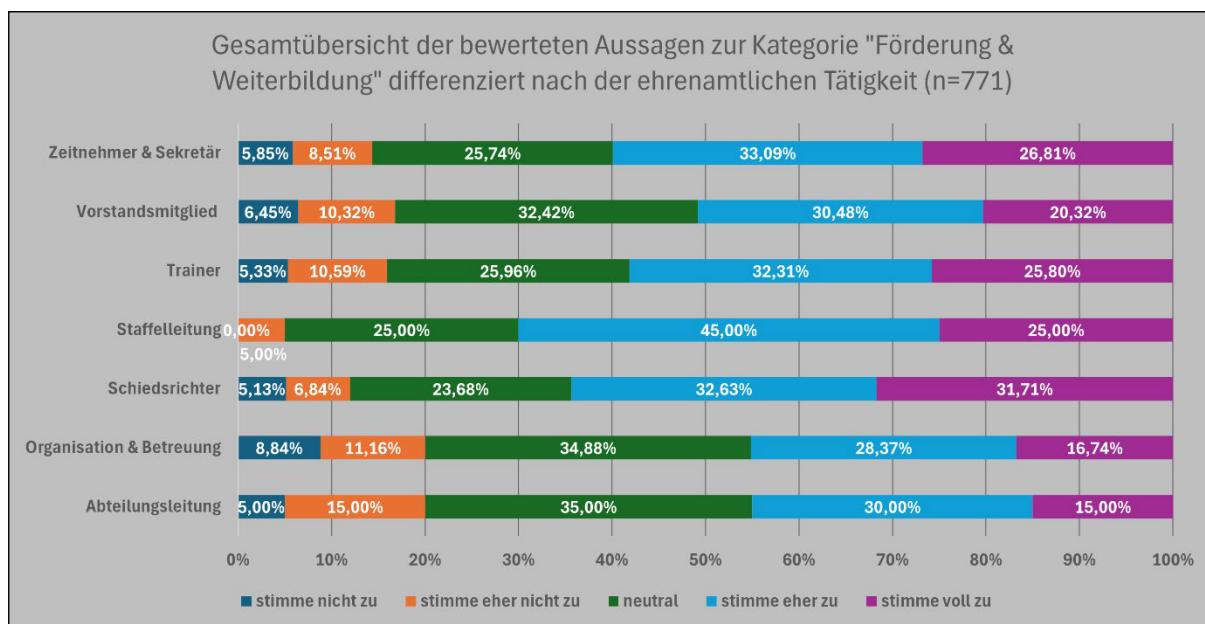


Abbildung 18 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung und Weiterbildung“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit

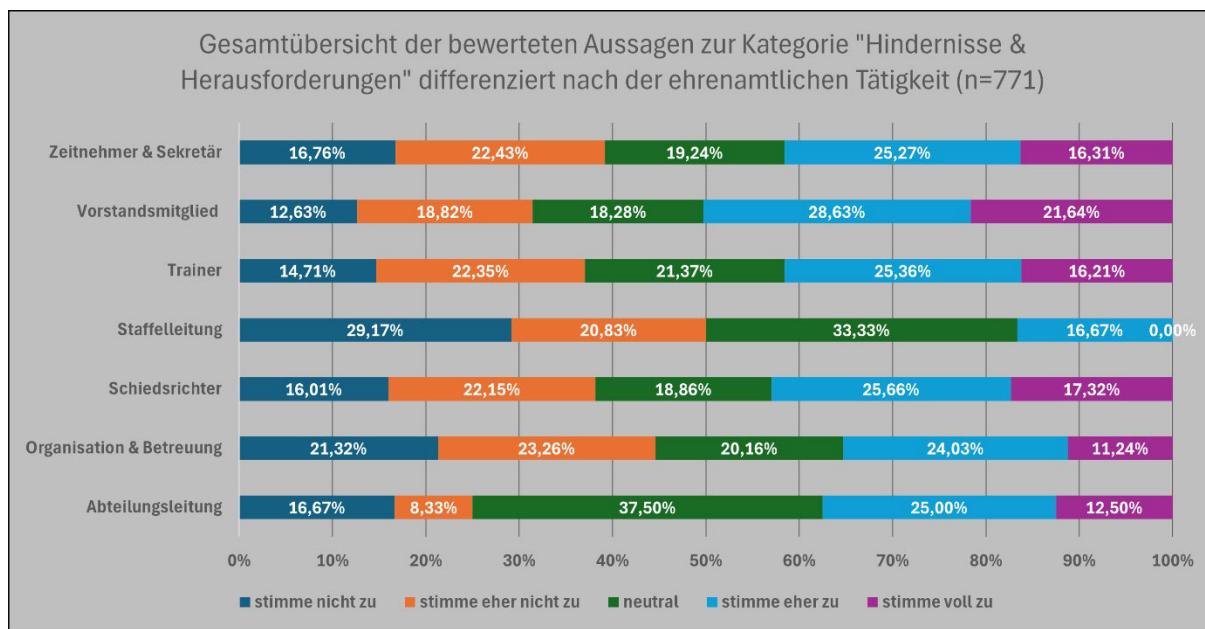


Abbildung 19 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit

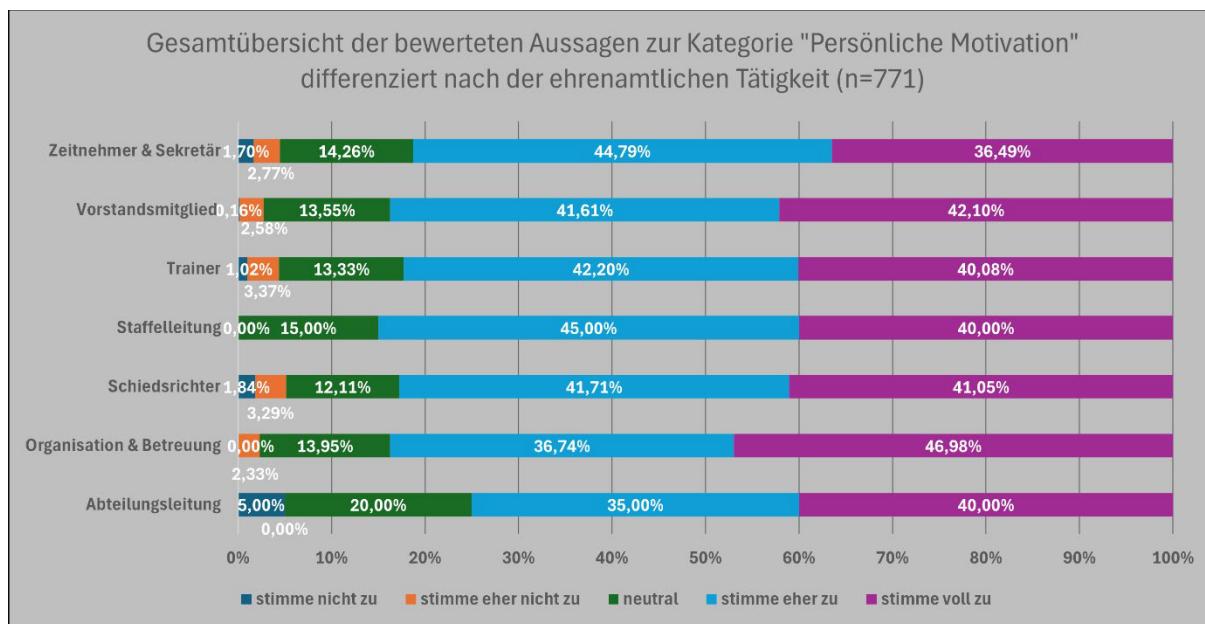


Abbildung 20 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit

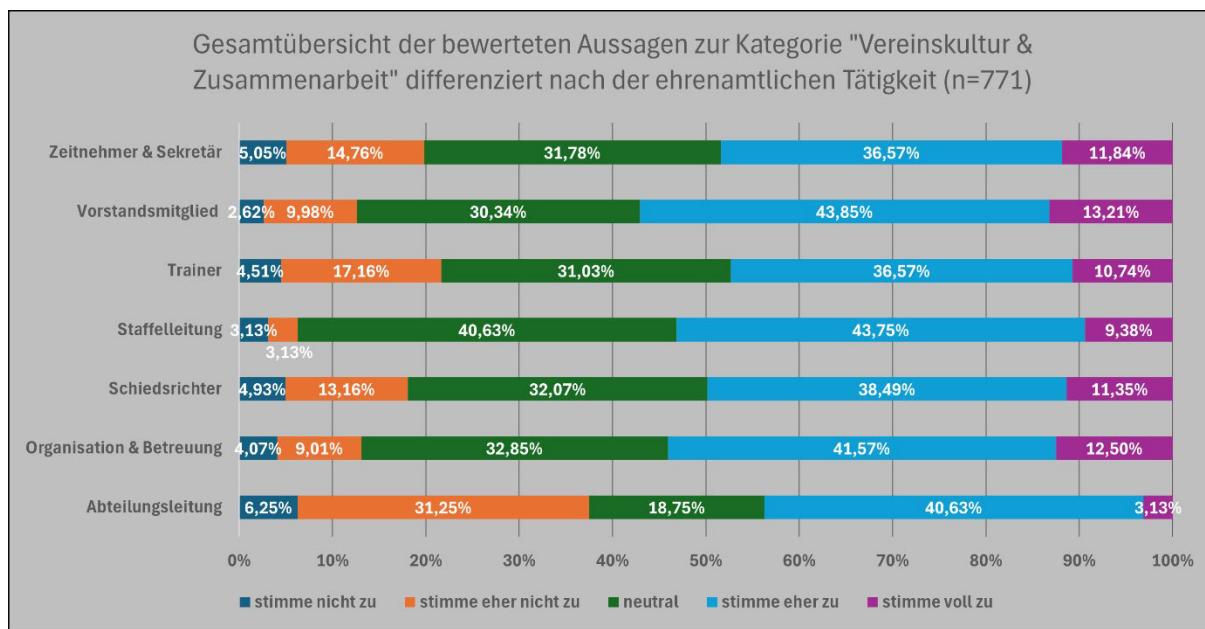


Abbildung 21 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur und Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit

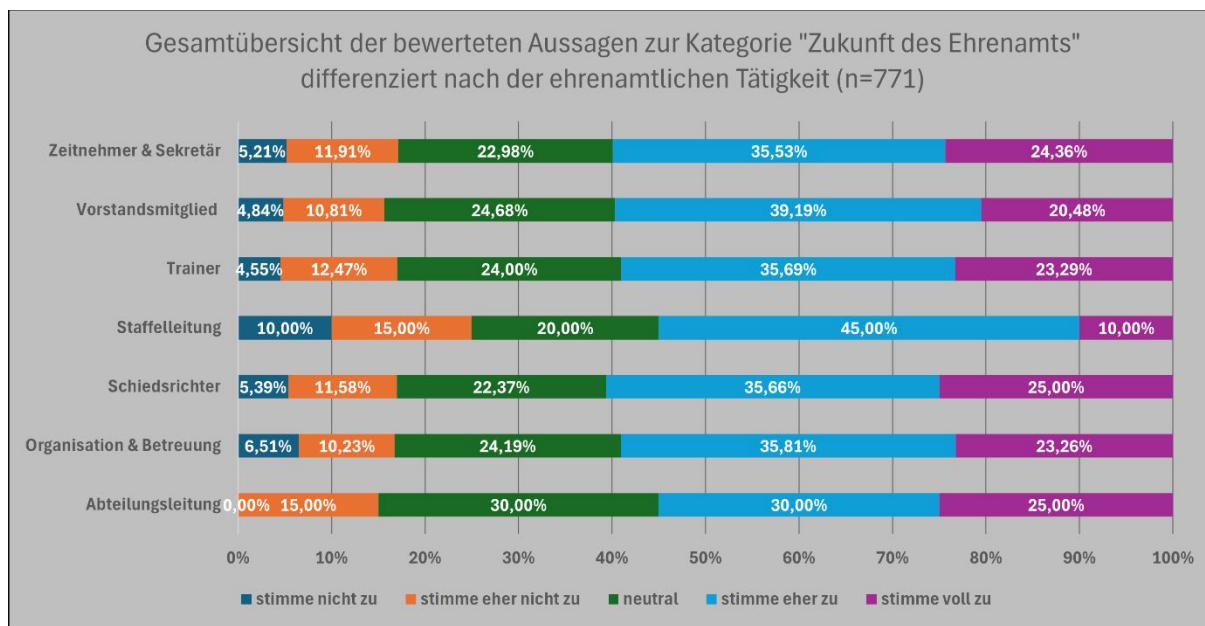


Abbildung 22 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zur ehrenamtlichen Tätigkeit

Anlage 5: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zu der beruflichen Tätigkeit

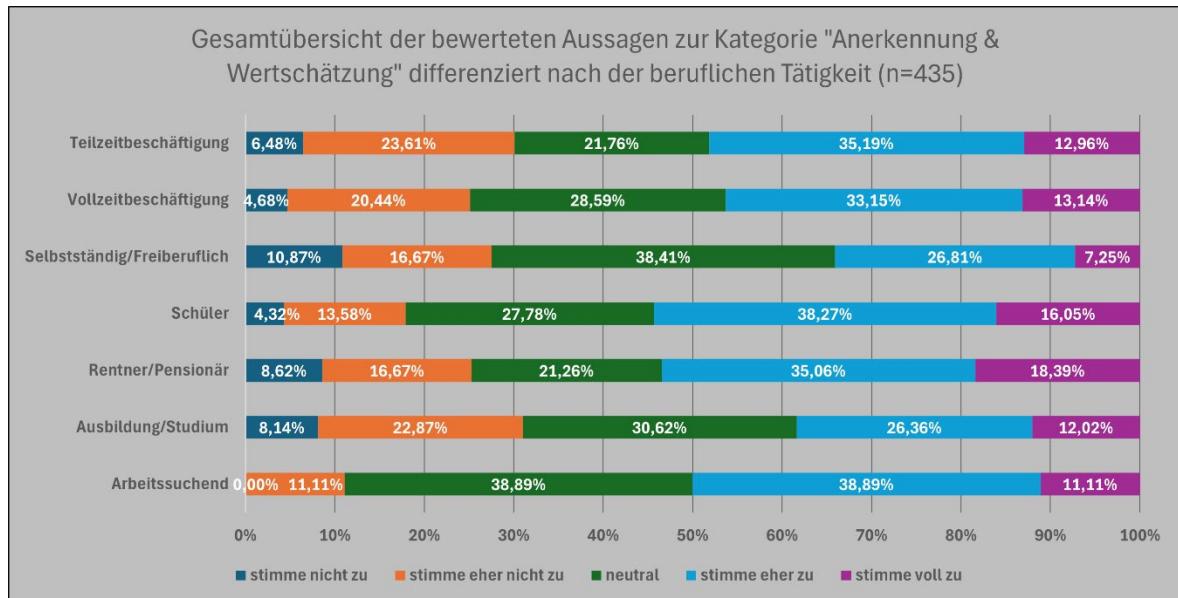


Abbildung 23 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit

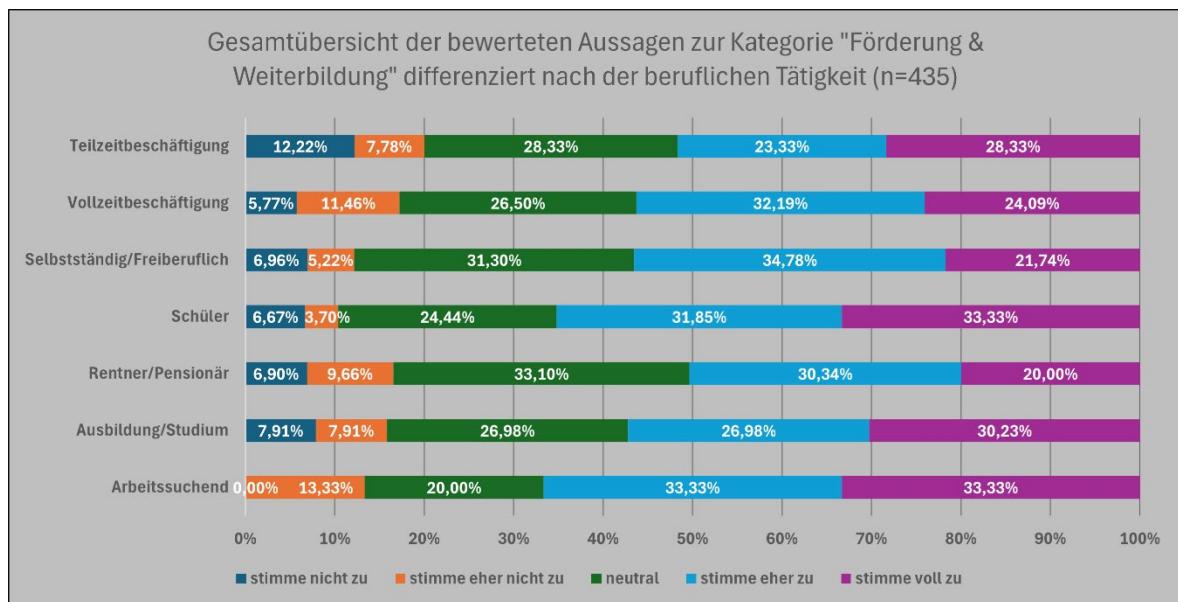


Abbildung 24 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung und Weiterbildung“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit

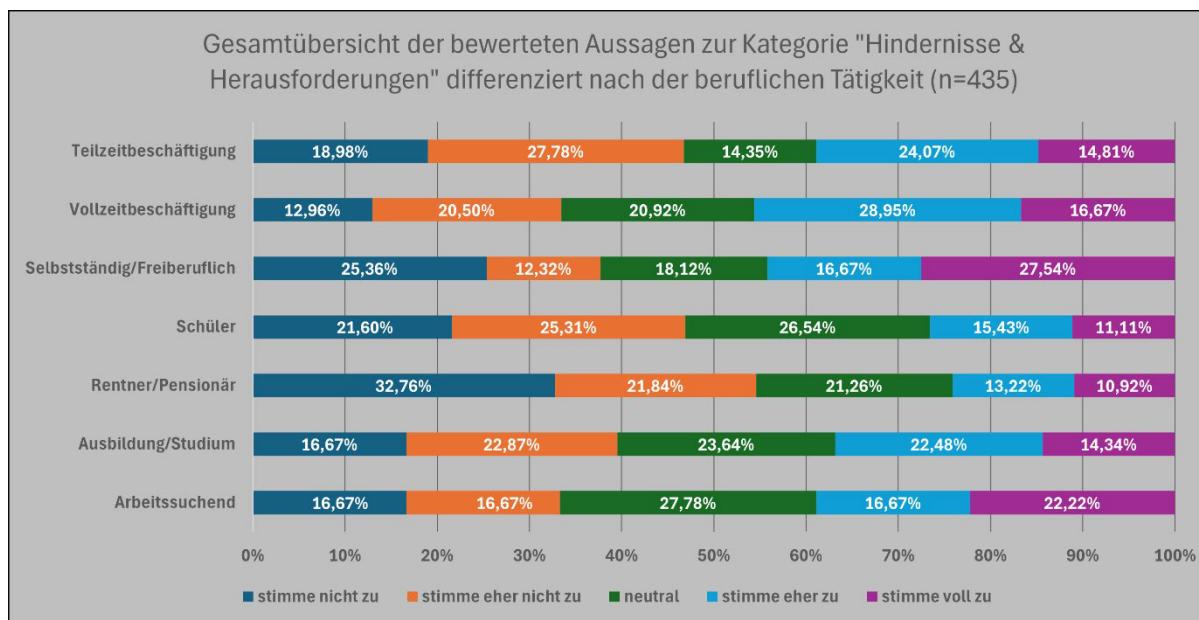


Abbildung 25 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit

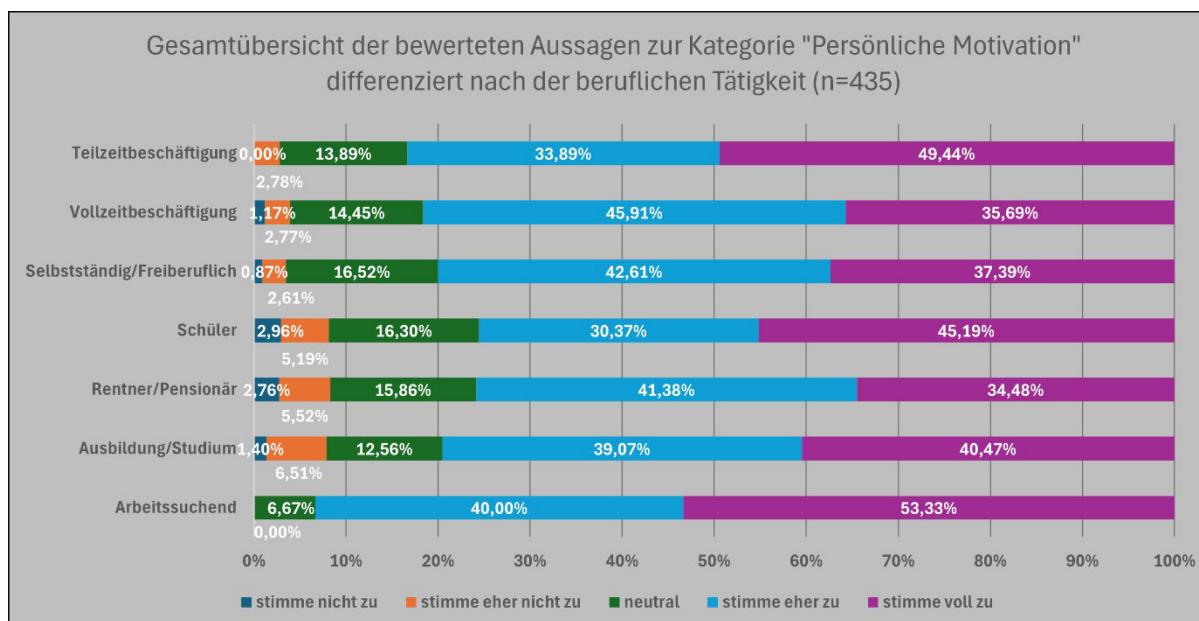


Abbildung 26 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit

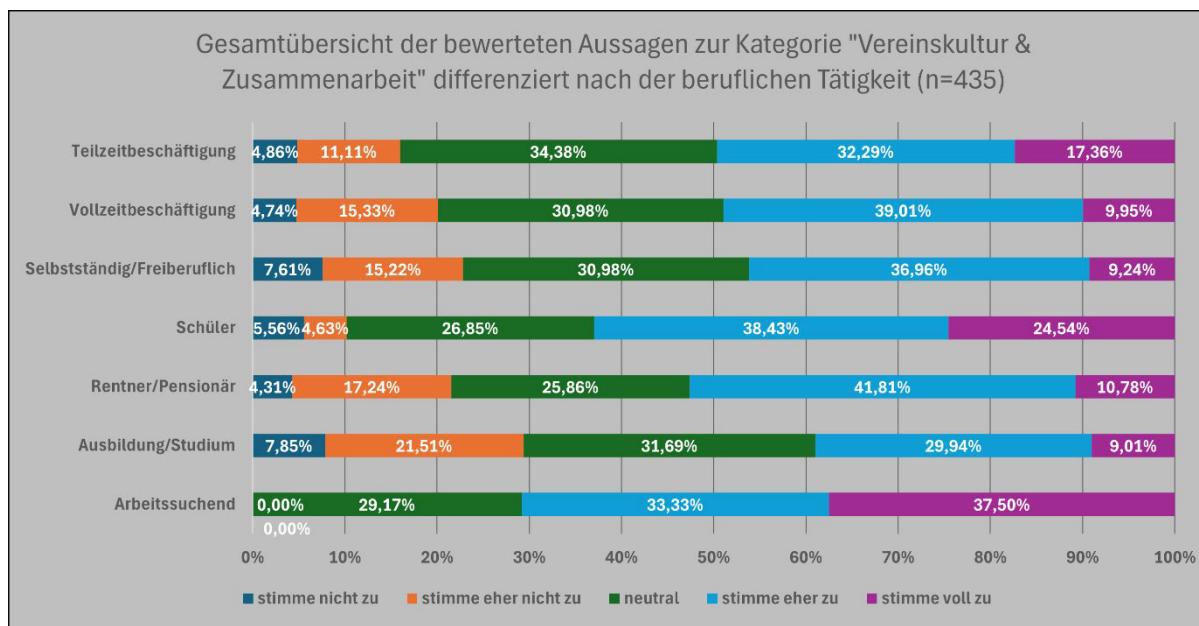


Abbildung 27 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur und Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit

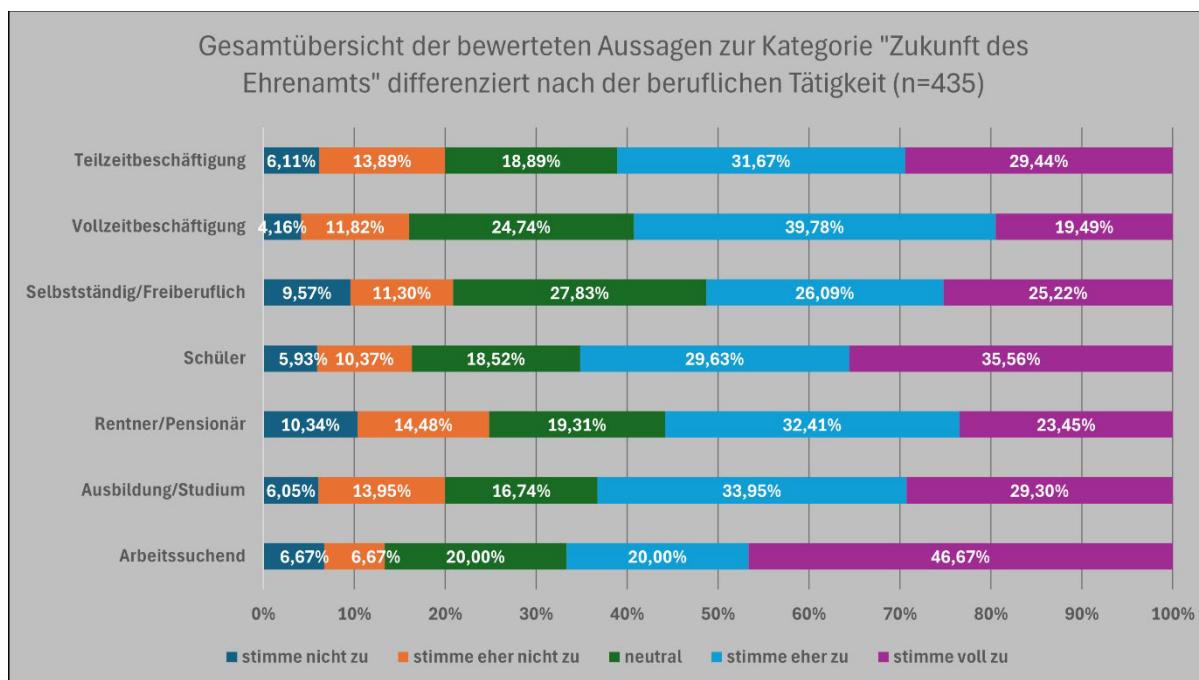


Abbildung 28 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zur beruflichen Tätigkeit

Anlage 6: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zur Engagementdauer

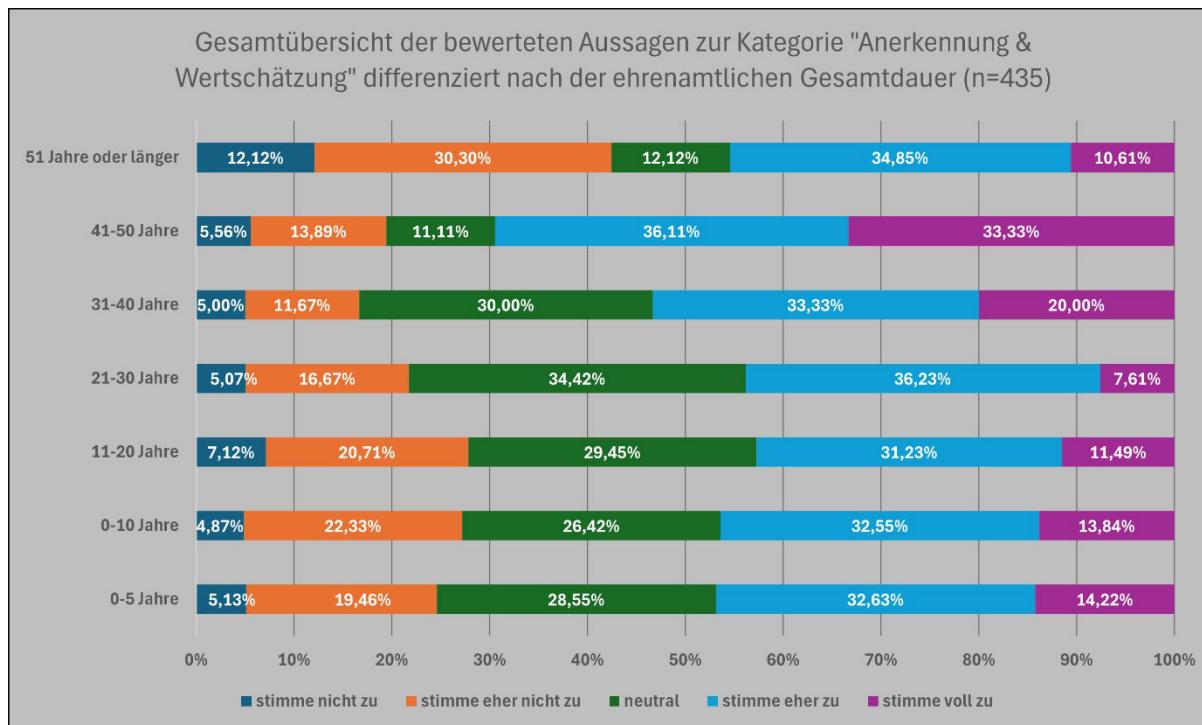


Abbildung 29 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer

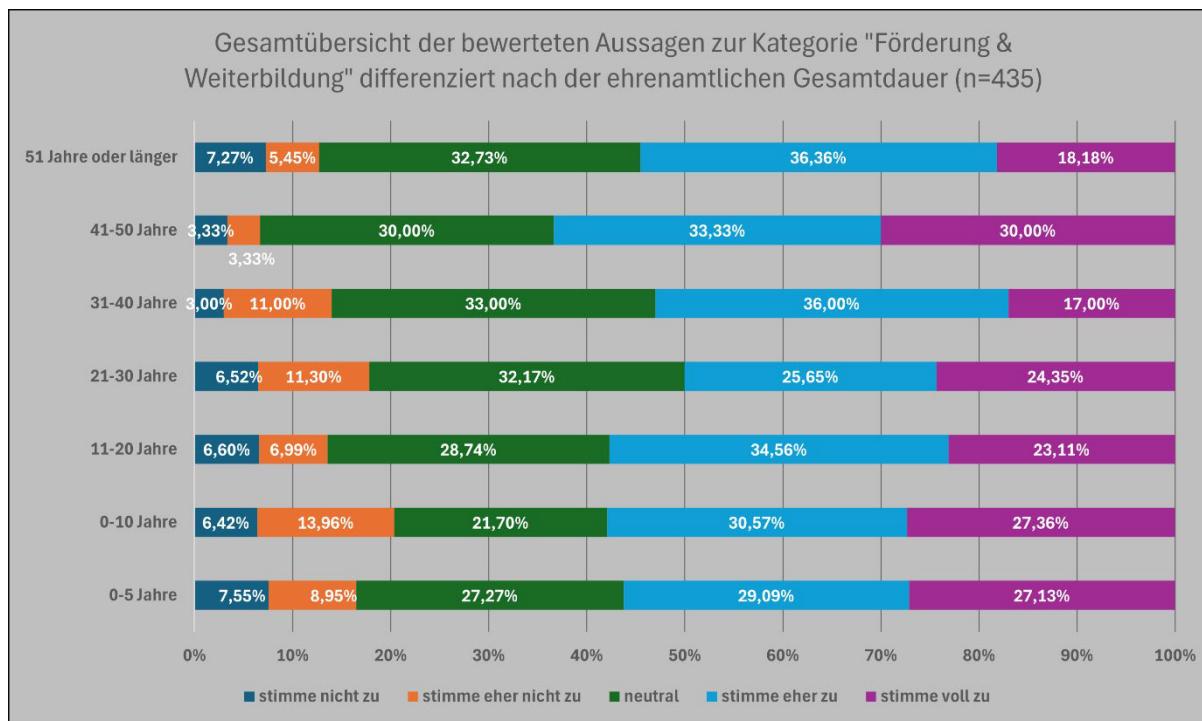


Abbildung 30 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung und Weiterbildung“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer

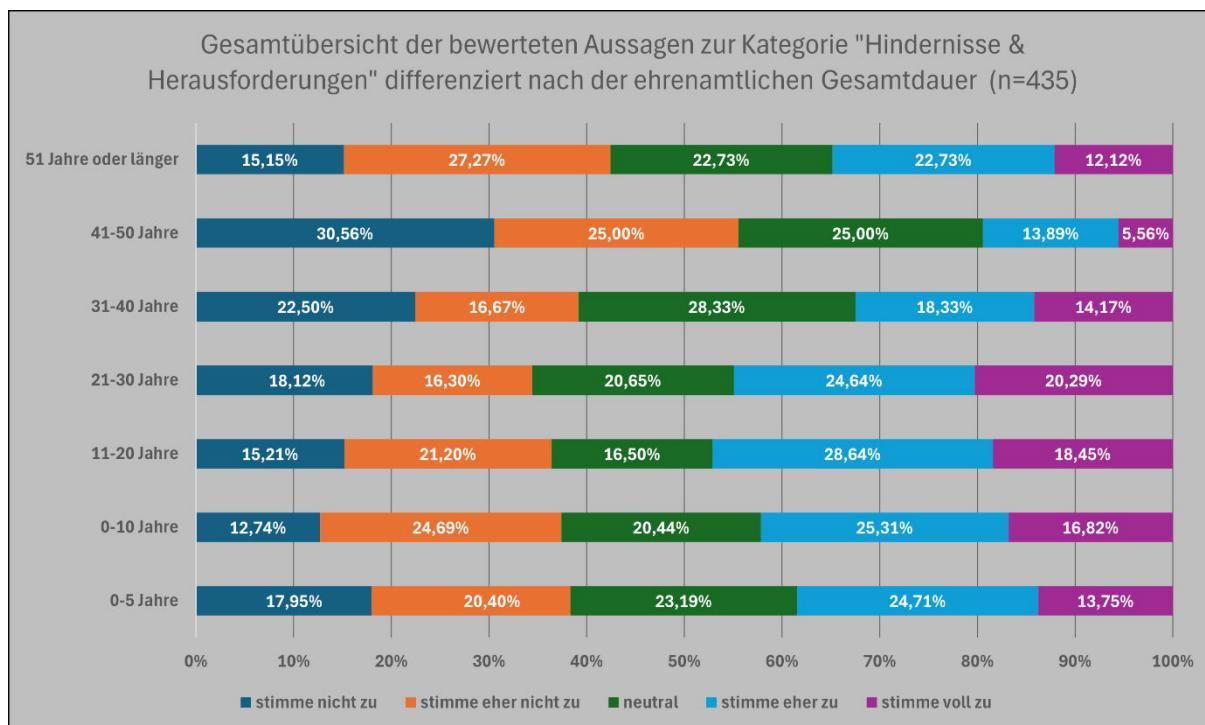


Abbildung 31 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer

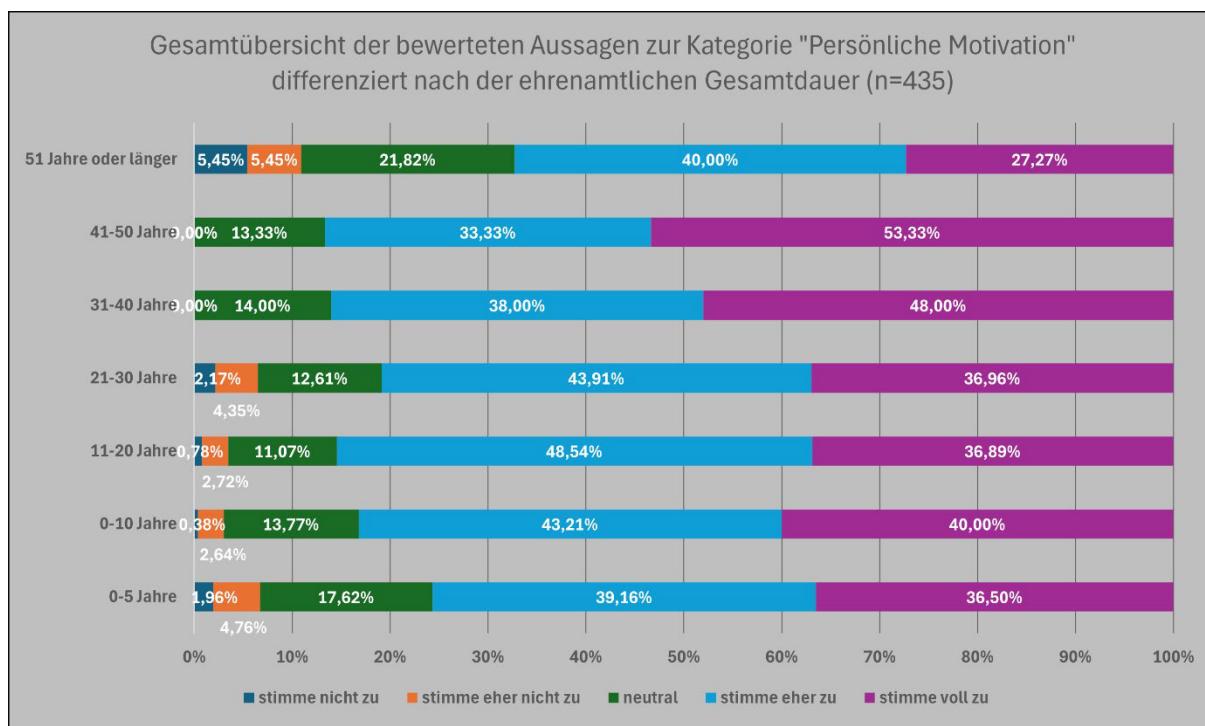


Abbildung 32 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer

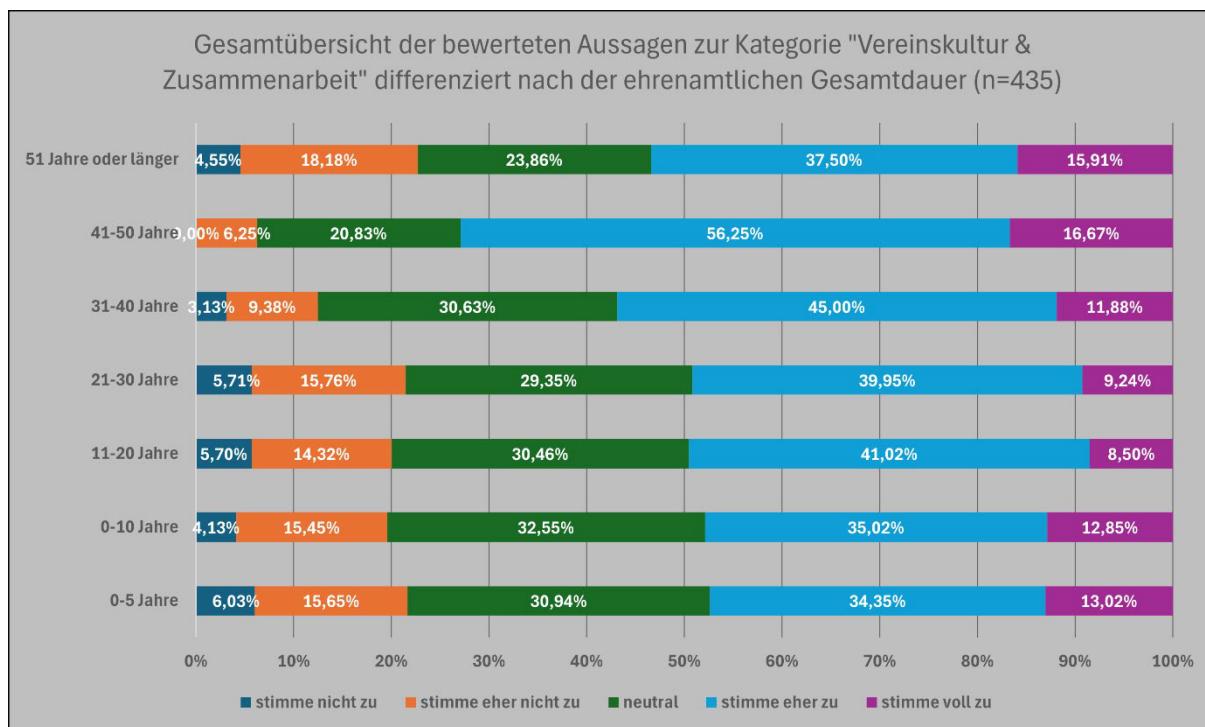


Abbildung 33 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur und Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer

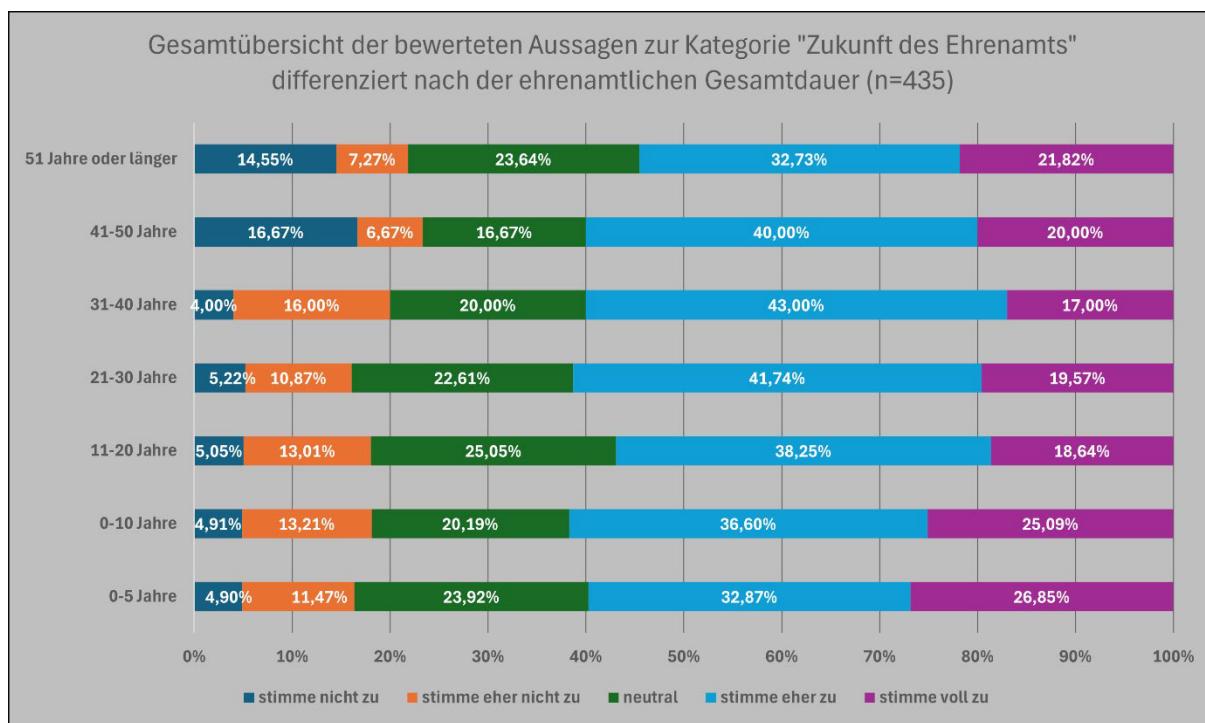


Abbildung 34 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zur Engagementdauer

Anlage 7: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum Engagementinvestment

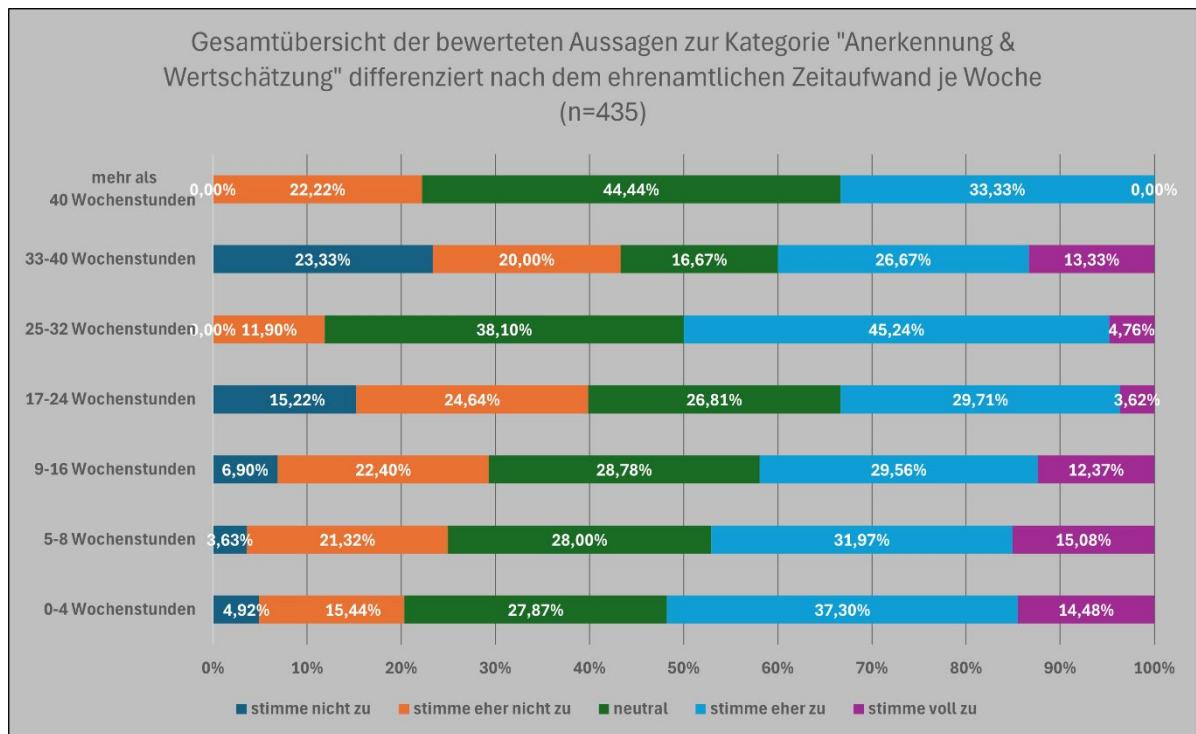


Abbildung 35 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment

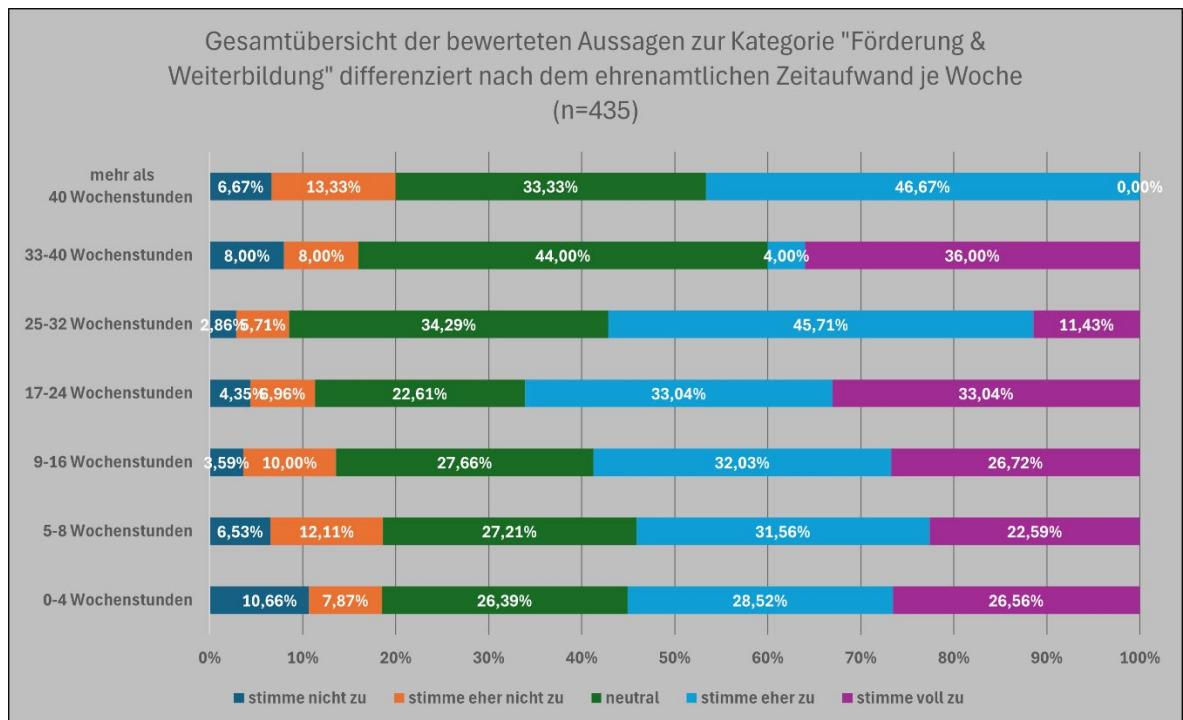


Abbildung 36 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Förderung und Weiterbildung“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment

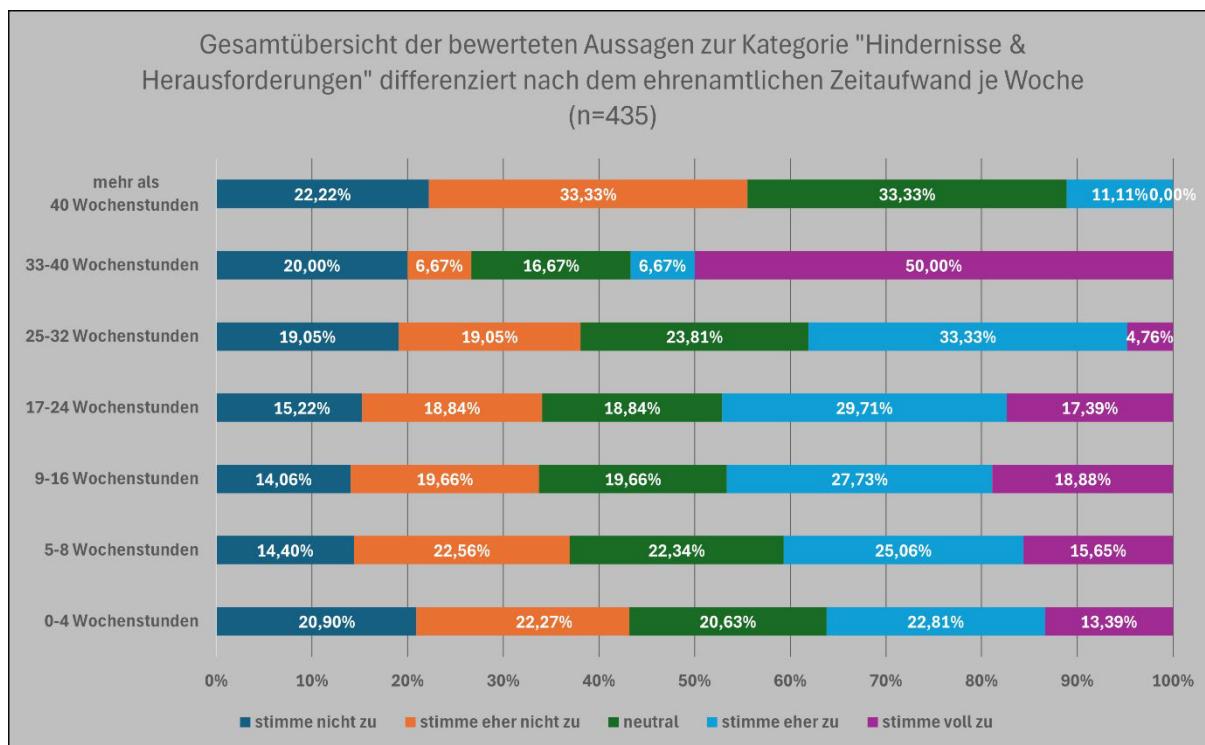


Abbildung 37 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment

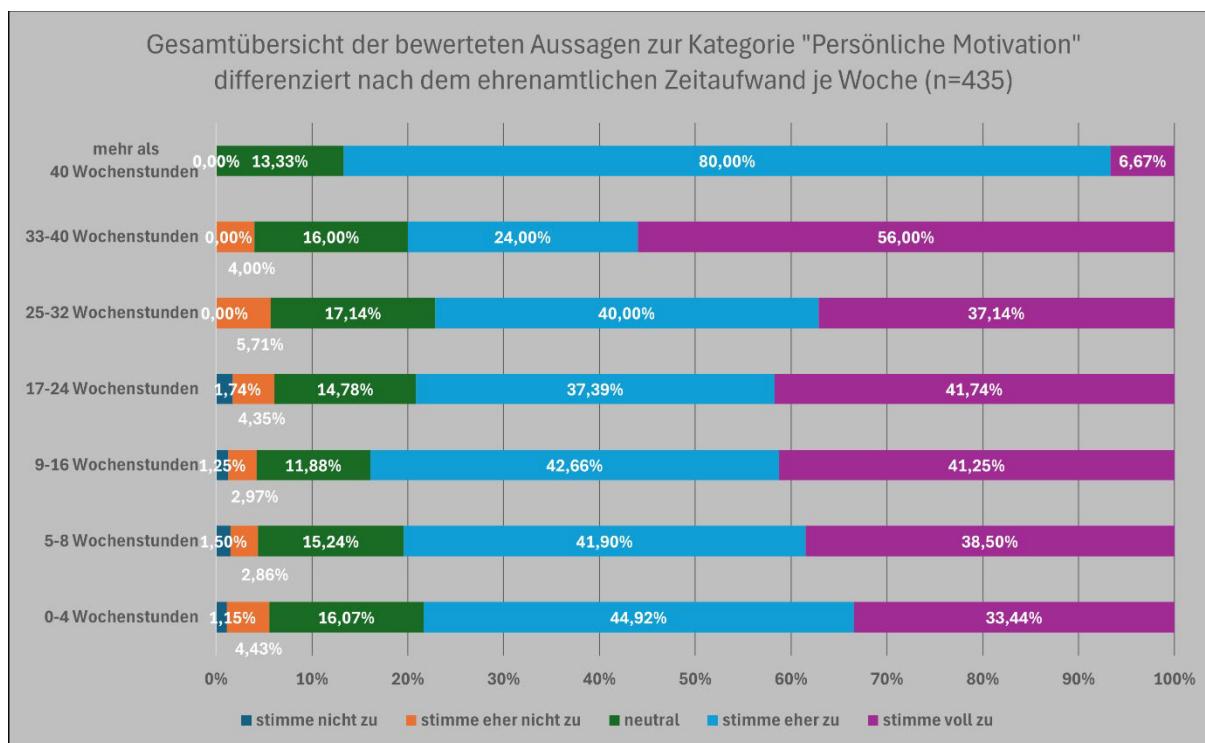


Abbildung 38 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment

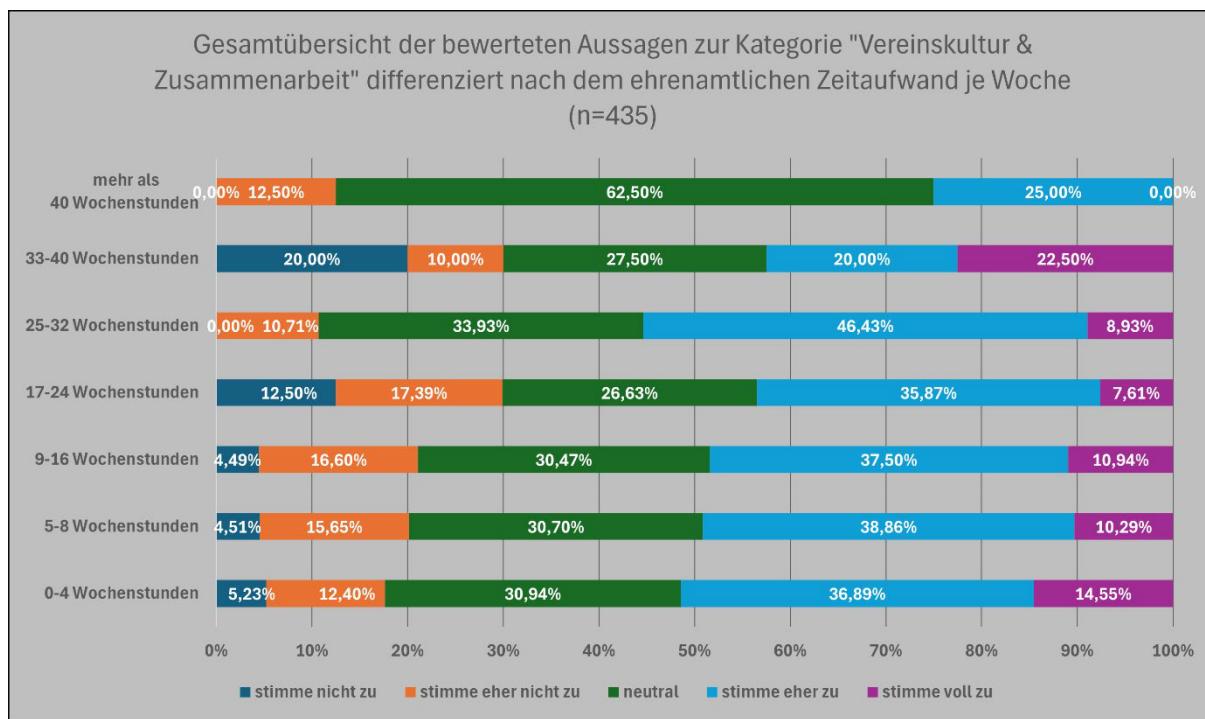


Abbildung 39 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Vereinskultur und Zusammenarbeit“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment

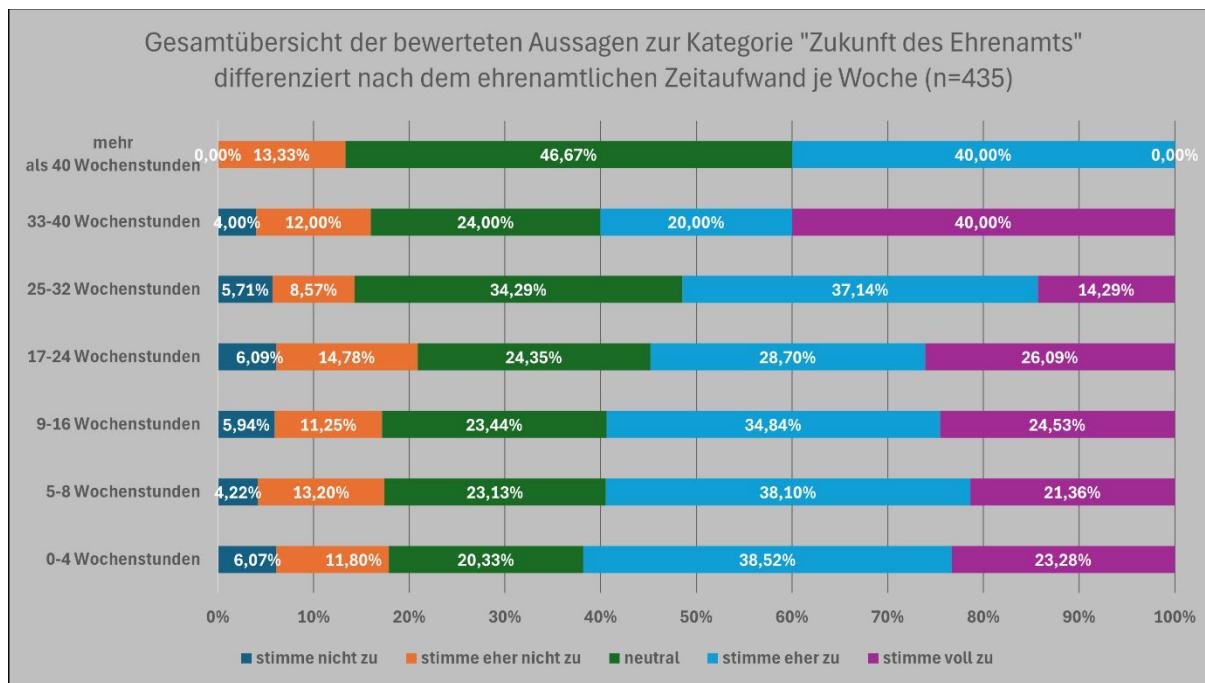


Abbildung 40 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zum Engagementinvestment

Anlage 8: Darstellungen der bewerteten Kategorien – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv

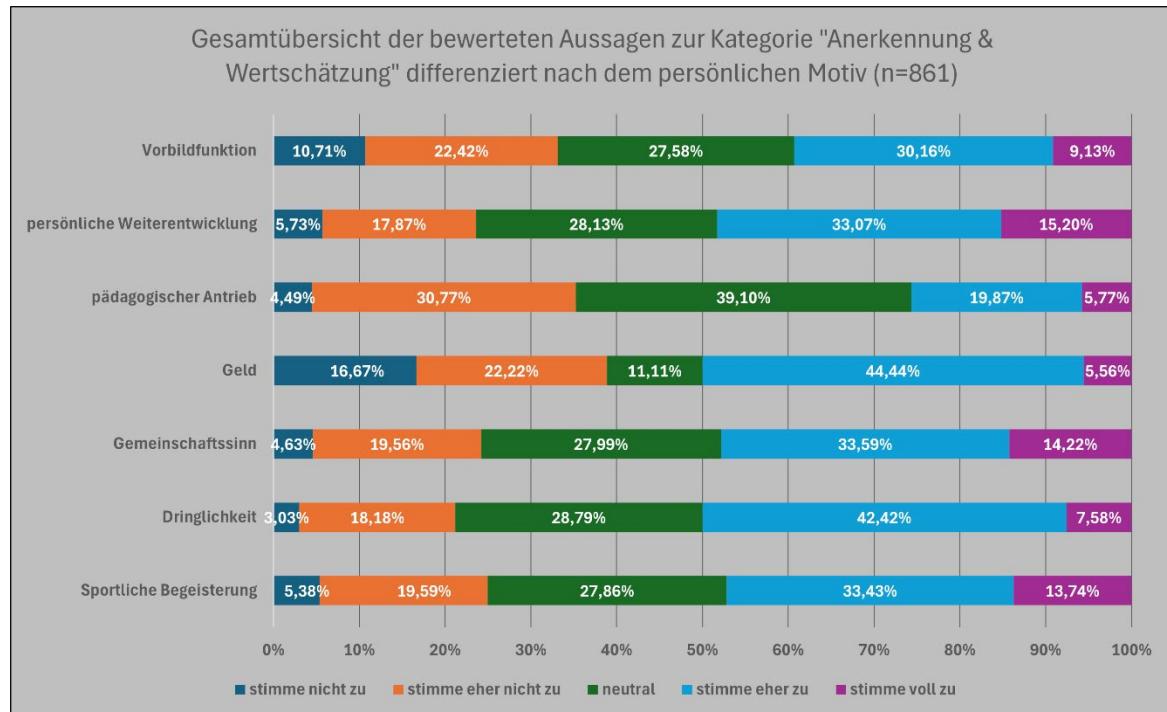


Abbildung 41 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv

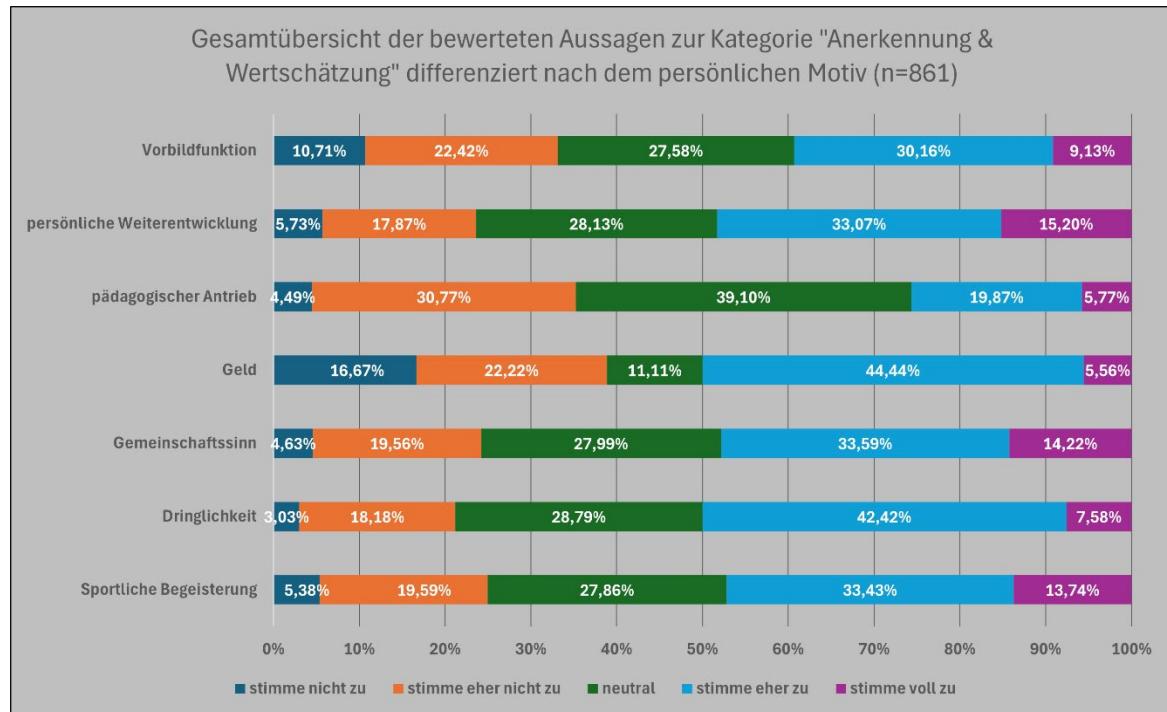


Abbildung 42 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Anerkennung und Wertschätzung“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv

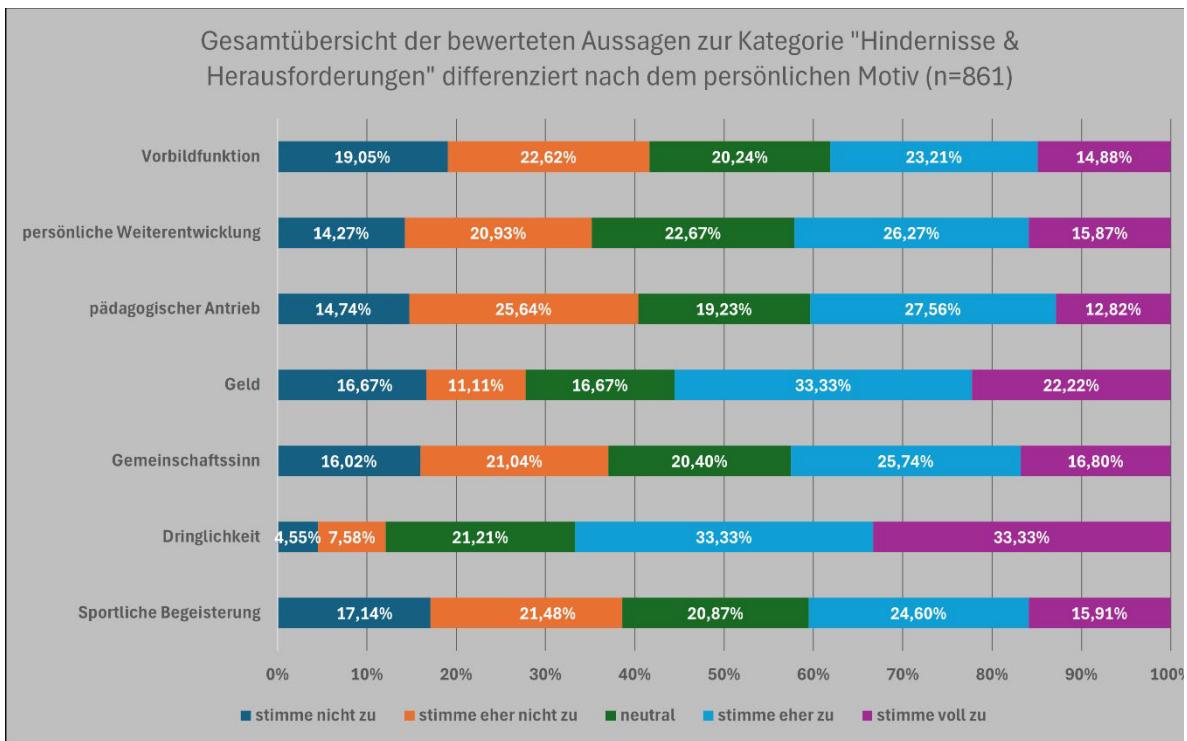


Abbildung 43 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Hindernisse und Herausforderungen“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv

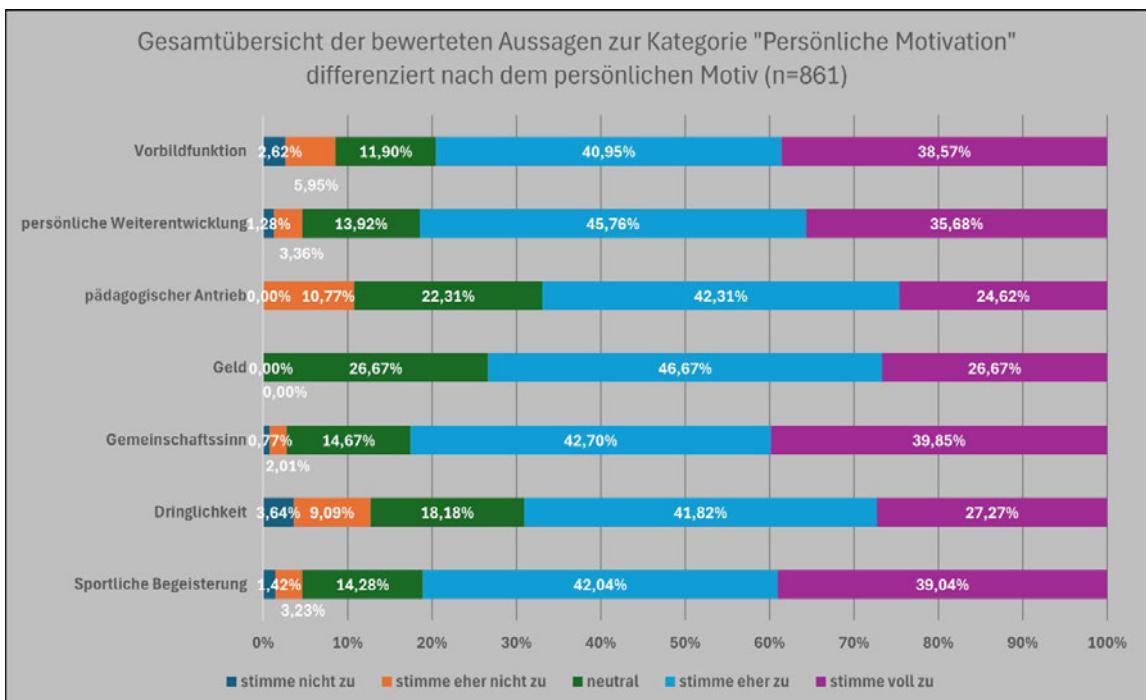


Abbildung 44 - Abbildung 45 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv

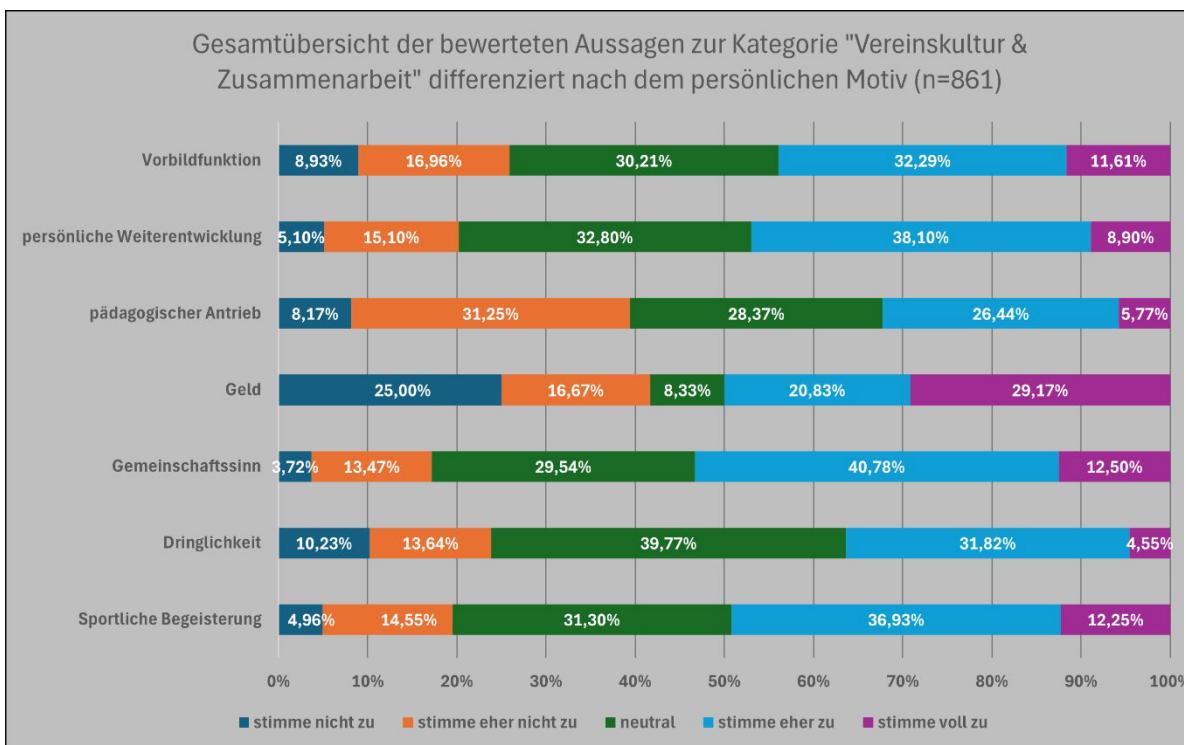


Abbildung 46 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Persönliche Motivation“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv

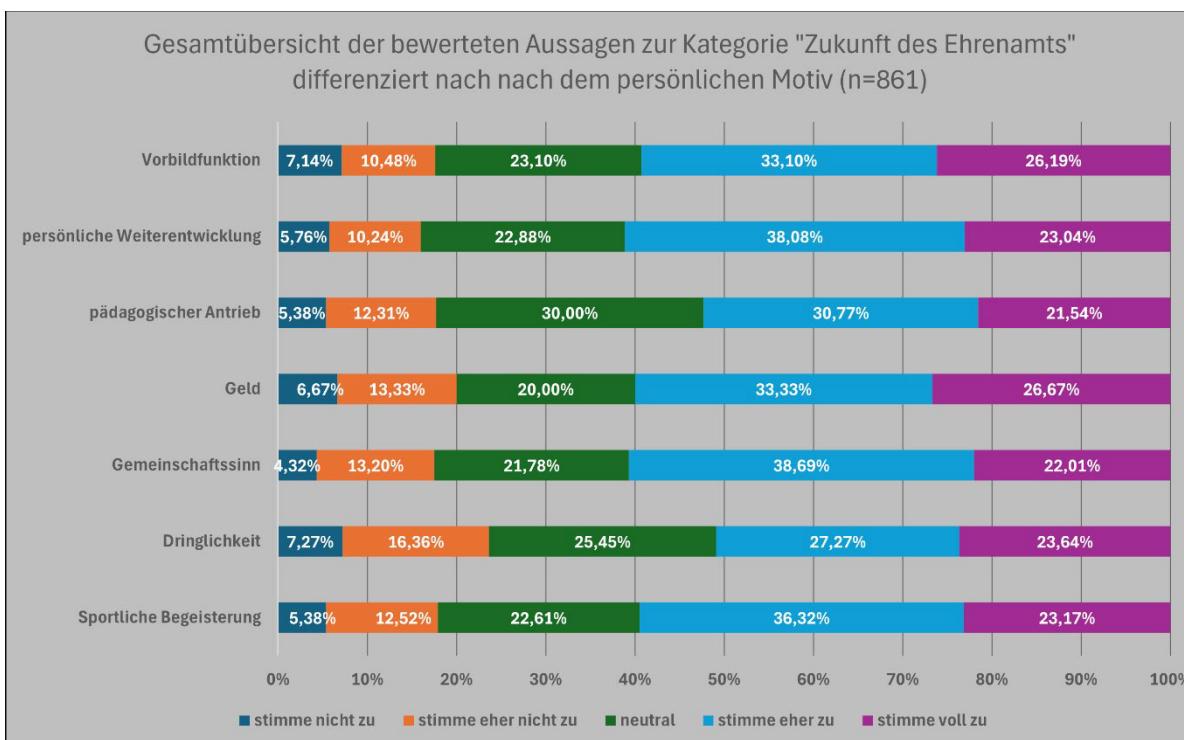


Abbildung 47 - Eigene Darstellung, Darstellung der bewerteten Kategorie „Zukunft des Ehrenamts“ – im Zusammenhang zum persönlichen Motiv