



Ergebnisse eines
DFB-Ideenwettbewerbs



**Wie gewinne ich
ehrenamtliche Mitarbeiter
für den Fußballverein?**

Wie gewinne ich
ehrenamtliche Mitarbeiter
für den Fußballverein?



1. Grundsätze zur Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern

2. Die Ideensammlung der Vereine „So haben wir's gemacht“ Auswertung der Umfrageergebnisse

- 2.1 Beispiele für organisatorisch-strukturelle Maßnahmen zur Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern
- 2.2 Beispiele für fußball-spezifische Maßnahmen
- 2.3 Beispiele für überfachliche Maßnahmen

3. So haben wir's geschafft. Vier Vereinsbeispiele aus der Praxis

- 3.1 Stillstand ist Rückschritt
- 3.2 Der Zusammenhalt ist unser Kapital
- 3.3 Das Geld allein ist nicht genug
- 3.4 Spaß und Freude an der Bewegung sind gefragt

4. Fazit

5. Landesverbände

Zu dieser Broschüre

Wie können ehrenamtliche Mitarbeiter für den Fußballverein gewonnen werden? Diese Frage stand im Mittelpunkt eines Ideenwettbewerbes der DFB-Kommission Ehrenamt.

Dass die Ehrenamtsgewinnung großes Interesse an der Basis erzeugt, zeigt die große Beteiligung: Nahezu 600 Vereine gaben ihre Ideen an den DFB weiter. Die Ergebnisse sind in dieser Broschüre zusammengefasst - anhand von Beispielen aus Vereinen mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen wird aufgezeigt, welche Maßnahmen eine erfolgreiche Mitarbeitergewinnung versprechen.



Grundsätze zur Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern

Aus den nahezu 600 Einsendungen, die den Deutschen Fußball-Bund erreichten, hat die DFB-Kommission Ehrenamt nicht nur die konkreten und in der Vereinspraxis erprobten Ideen übernommen, sondern ist auch durch viele Vereinsvertreter auf bestimmte Grundsätze aufmerksam gemacht worden, denen oft jahrelange persönliche Erfahrungen zugrunde liegen.

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind nachfolgend die aus Sicht der Kommission wichtigsten Ergebnisse zusammen getragen. Sie mögen für viele Vereine bereits eine Selbstverständlichkeit sein; andere sind aufgefordert, zu überlegen, ob sich nicht der eine oder andere Grundsatz durch geeignete Eigenmaßnahmen umsetzen lässt.

1. Die Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter ist eine Daueraufgabe für jeden Verein. Eine ehrenamtliche Tätigkeit ist in der Regel zeitlich begrenzt oder muss durch unvorhersehbare Ereignisse, die den Einzelnen betreffen, frühzeitig aufgegeben werden.

2. Eine zielgerichtete und systematische Personalentwicklung im Sinne der Gewinnung und Pflege von Mitarbeitern ist daher ratsam. Das Ehrenamt in einem Verein sollte möglichst unabhängig vom Zufallsprinzip funktionieren.

3. Bevor man auf die Suche nach ehrenamtlichen Mitarbeitern geht, sollte eine Bestands- und Bedarfserhebung stattfinden. Das kann die Anzahl der Mitarbeiter, aber auch die Art der Tätigkeiten betreffen, für die Bedarf vorhanden ist.

4. Eine frühzeitige, gezielte und persönliche Ansprache ist unerlässlich.

14 Grundsätze aus der Praxis



14 Grundsätze aus der Praxis

5. Es ist sinnvoller sich auf Vereinsmitglieder zu konzentrieren, als erst zu versuchen, neue Mitglieder zu gewinnen.

6. Dabei sollte der an einem Ehrenamt Interessierte genau und ehrlich über die Art und Weise der Tätigkeit informiert werden. Die Informationen sollten auch den Zeitaufwand, die Möglichkeiten der Unterstützung durch den Verein oder etwaige Schwierigkeiten und Probleme, die zu erwarten sind, einschließen. Nur so gelingt es, die richtige Person für das richtige Amt zu finden und blinden Eifer oder falschen Ehrgeiz zu verhindern. Es sollte niemand zu einem Amt gedrängt werden oder ein Amt leichtfertig übernehmen.

7. Das Ehrenamt sollte nicht als Fortsetzung des Berufsalltages verstanden werden - gerade weil hier oftmals folgende Punkte nicht vorzufinden sind:

7.1 Im Ehrenamt sollten Dinge wie Eigenverantwortung, Kreativität und die Umsetzung eigener Ideen gefragt und möglich sein. Der ehrenamtlich Tätige darf nicht das Gefühl haben, er sei lediglich ein Befehlsempfänger des Vorstands.

7.2 Alle Entscheidungen innerhalb des Vereins sollten charakterisiert sein durch Transparenz, Demokratie, Teamgeist und fachliche Diskussion.

7.3 Das Vereinsklima sollte getragen sein von Toleranz, sozialverantwortlichem Handeln, Freude an der Tätigkeit, konstruktiver Kritik und Begeisterung. Hierarchien sollten möglichst flach gehalten werden oder ganz fehlen. Unbürokratische Handlungsmuster sind erstrebenswert.

8. Sowohl für die ehrenamtlich Tätigen, als auch für die, von denen sie geführt werden, sollten regelmäßige Fortbildungen vom Verein angeboten werden. Die Kosten hierfür sollte der Verein tragen.

9. Der Informationsfluss innerhalb des Vereins sollte ausgezeichnet sein. Je mehr Informationen bekannt sind, umso leichter fällt es, Verantwortung zu übernehmen.

10. Der ehrenamtlich Tätige muss kurzfristig die Möglichkeit haben, über Probleme, Schwierigkeiten oder Ideen mit den zuständigen Vereinsvertretern zu sprechen.

11. Eine gute Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig und sollte Informationen auch nach Außen tragen, um andere für die ehrenamtliche Arbeit zu sensibilisieren.

12. Personelle Kontinuität innerhalb des Vorstands bedeutet Unterstützung des Ehrenamts. So können Grundlagen für eine langfristige Bindung an den Verein leichter geschaffen werden. Der Aufbau gegenseitiger Achtung, die über die sportliche Tätigkeit hinaus gehen sollte, erfordert ein bestimmtes Maß an zeitlichem Aufwand.

13. Die Selbstkosten der ehrenamtlich Tätigen sollten nach Möglichkeit erstattet werden, wenn sie nicht von sich aus diese als Spenden an den Verein betrachten.



14. In jedem Verein sollte es eine (einen) 'Ehrenamtsbeauftragte(n)' geben, (der) die als fester Ansprechpartner zur Verfügung steht. So können mögliche Probleme oder Vorschläge des ehrenamtlich Tätigen umgehend bearbeitet werden. Das kann maßgeblich zur persönlichen Zufriedenheit beitragen und dabei helfen, Schwierigkeiten zu vermeiden. Für dieses Amt sollte eine Tätigkeitsbeschreibung vorliegen, die allen bekannt ist.

2

Die Ideensammlung der Vereine

„So haben wir's gemacht“

Auswertung der Umfrageergebnisse

Neben den grundsätzlichen Anmerkungen vieler Vereinsmitarbeiter, erreichen den DFB ganz praktische Ideen, die die Vereine an der Basis umgesetzt haben. Nachfolgend sind die Ideen in drei Kategorien geordnet, wobei der Schwerpunkt im Bereich der organisatorischen und strukturellen Maßnahmen auf Vereinsebene liegt. Jeder Vereinsvorstand ist aufgerufen, geeignete Beispiele für seinen Verein in die Praxis umzusetzen.

2.1

Beispiele für

organisatorisch-strukturelle Maßnahmen

zur Gewinnung von

ehrenamtlichen Mitarbeitern

- Aufteilung der dauerhaften Vorstandsarbeit in verschiedene Ressorts (z.B. Sport, Finanzen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, allgemeine Verwaltung). **Vorteile:** Dadurch findet eine klare Aufgabenverteilung statt, Konkurrenzverhalten wird verringert, Eigenverantwortlichkeit wird erhöht. Die persönlichen Fähigkeiten des Einzelnen können besser berücksichtigt werden.

partnerschaftlichen Führungsstils, Teamarbeit trotz Ressortaufteilung. **Vorteile:** Mögliche Probleme werden nicht „auf die lange Bank geschoben“. Innerhalb des Vorstands kann so besser ein freundschaftliches Verhältnis untereinander bestehen. Eine hohe personelle Kontinuität innerhalb des Vorstands ist für Ehrenamtler Anreiz und Erleichterung.

- Ehrungen und „Dankeschön-Aktionen“ für langjährig tätige Vereinsmitglieder. **Vorteile:** Motiviert die Ehrenamtler und sensibilisiert andere für ihre Tätigkeit.

- Gründliche Einarbeitung der Mitarbeiter bei der Übernahme eines Amtes. Dies kann durch die persönliche Anleitung des Vorgängers, durch eine frühzeitige Einbindung des Nachfolgers oder durch schriftliche Unterlagen (Stellenbeschreibung) geschehen. **Vorteile:** Die Angst vor der Aufgabe wird genommen. Dadurch steigt die Motivation und das Selbstbewusstsein des neuen Amtsinhabers.

- Regelmäßige Sitzungen des Vorstands in relativ kurzen Abständen. Anstreben eines

- Änderung der Satzung zugunsten der Jugendabteilung (u.a. Finanzhoheit, Jugendvertretung auch im Vorstand, Selbstverwaltung der Jugend durch Jugendausschuss). **Vorteile:** Selbstentfaltung und Selbstverantwortung sind motivierend und bindend zugleich. Die Förderung von ehrenamtlichem Nachwuchs im eigenen Verein wird erleichtert.
- Vorschlagswesen innerhalb des Vereins (Ideenkasten, Kummerkasten u.ä.). **Vorteile:** Alle Mitglieder fühlen sich angesprochen und sind motiviert, ihr Wissen und ihre Verbesserungsvorschläge in die Arbeit des Vereins einzubringen. Allerdings müssen die Anregungen auch aufgegriffen und möglichst umgesetzt werden.
- Vereinszeitung herausgeben. **Vorteile:** Die Kommunikation innerhalb des Vereins und nach Außen wird verbessert. Sponsoren erhalten die Möglichkeit der Werbung. Ehrenamtlich Tätige können in Form von Artikeln vorgestellt werden. Eine Vereinszeitung dient zudem als Diskussionsforum.
- Regelmäßige Gesprächsgruppen zu zeitspezifischen Themen (Schulische Probleme, Gewalt, Drogen u.ä.). **Vorteile:** Probleme, die ihre Ursache nicht im Verein haben, aber in ihn hineingetragen werden, können so beseitigt werden. Speziell Kinder und Jugendliche fühlen sich besser verstanden.



- Aktionswochen mit Turnieren, Spielfesten, Kaffee- und Kuchentheke, Infoständen u.ä. **Vorteile:** Macht den Verein bekannt, hilft, neue Mitglieder zu werben, ist Anlass für die örtliche Presse, darüber zu berichten, ist Plattform für Sponsoren und hilft, die Vereinskasse aufzubessern.

- Vereinsinterne Nikolaus- und Weihnachtsfeiern, Ausflüge.

Vorteile: Bringt die eigene Familie und unterschiedliche Familien innerhalb des Vereins zusammen. Wenn ein Ehepartner nicht Mitglied ist, kann so auch Verständnis für das ehrenamtliche Engagement des Partners geweckt werden.

- Wahl zur ehrenamtlichen Mitarbeiterin / zum ehrenamtlichen Mitarbeiter des Jahres. **Vorteile:** macht sie / ihn bekannt, zeigt das Interesse an der ehrenamtlichen Tätigkeit, bringt zusätzliche Motivation.

- Vereinskleidung auch für die Ehrenamtler (Trainingsanzug u.ä.). **Vorteile:** Verdeutlicht, dass man sie nicht vergessen hat, ist zusätzliche Werbung für den Verein, zeigt die Identifikation mit dem Verein.

- Sportfachliche und pädagogische Fortbildungen anbieten, die der Verein bezahlt. **Vorteile:** Die Arbeit der ehrenamtlich Tätigen wird aufgewertet, ihr Selbstbewusstsein wird gestärkt.

- Ausbildung in Kooperation mit anderen Institutionen (Rotes Kreuz u.ä.), möglichst im eigenen Vereinsheim oder vereinseigenen Räumen. **Vorteile:** Wichtige Ausbildungsinhalte werden durch kompetente Fachleute vermittelt. Die Ausbildung kommt den Teilnehmern auch außerhalb des Vereins zu Gute. Der Verein kann im Gegenzug die Ausbilder zu eigenen Maßnahmen einladen und so Interesse für den Verein und mögliches Engagement wecken.

- Mannschaften für alle Altersklassen anbieten. **Vorteile:** So können alle Interessenten an den Verein gebunden werden.

- Verschiedene Gremien gründen (für Sponsorenakquise und -betreuung, für Veranstaltungen, Reisen u.ä.). **Vorteile:** Den Fähigkeiten der Einzelnen wird Rechnung getragen, Eigenverantwortlichkeit wird erhöht, eigene Ideen können besser realisiert werden und andere, die die Gremien von Außen unterstützen, können als neue Vereinsmitglieder geworben werden.



- Kooperation mit Gemeinde, Stadt, Kindergarten, Schule, anderen Vereinen oder anderen Institutionen. **Vorteile:** Einrichtungen anderer können mitgenutzt werden (z. B. Turnhalle, Gymnastikraum). Gemeinsame Aktionen können realisiert werden. Der Verein hilft bei Aktionen anderer und erhält im Gegenzug Hilfe. Neue Mitglieder können frühzeitig akquiriert werden.
- Rahmenprogramm für Heimspiele, zum Beispiel die Ausleihe einer Streetsoccer-Anlage durch den jeweiligen Landesverband, Einbau von Fußball-Fun-Elementen u.ä. **Vorteile:** Verbessert das Zuschauerinteresse, erhöht die Attraktivität für die ganze Familie, am Sonntagnachmittag zum Fußballspiel zu gehen, erhöht das Interesse an Vereinstätigkeiten.
 - Vorstellung ehrenamtlichen Betreuer auf Elternabenden. **Vorteile:** Das Ehrenamt bekommt ein persönliches Gesicht, man weiß, wer sich um seine Kinder kümmert, auch die Kommunikation der Eltern untereinander wird verbessert.
 - Präsentationswand für die Ehrenamtler mit Foto und kurzem Vorstellungstext. **Vorteile:** Trägt zur Identifikation mit dem Verein und mit den Ehrenamtlern bei. Eltern wissen mehr über die Betreuer ihrer Kinder.
 - Nutzung der Neuen Medien, Internet-Präsenz. **Vorteile:** Verbesserung der Kommunikation, Möglichkeit für Sponsoren, sich zu präsentieren, Interesse, auch an einer Mitarbeit, der jungen „Computer-Generation“ wird geweckt.
 - Bekanntheitsgrad der Schiedsrichter im Verein erhöhen. **Vorteile:** Diese wichtige ehrenamtliche Aufgabe wird oft überhaupt nicht gewürdigt. Mit geeigneten Maßnahmen (Präsentation in der Vereinszeitung u.ä.) kann die Attraktivität dieser Aufgabe gesteigert werden.
- Jährlicher Tag des Ehrenamts durch den Verein. **Vorteile:** Einmal im Jahr stehen die ehrenamtlich Tätigen im Mittelpunkt des Interesses. Das wertet ihre Arbeit auf und verstärkt die Motivation, sich weiterhin zu engagieren oder animiert andere, sich ebenfalls zu engagieren.



- Vorausschauend planen, wichtige Positionen möglichst doppelt besetzen, Personalreserven bilden. **Vorteile:** Wenn ein Ehrenamtler sein Engagement plötzlich aus persönlichen Gründen beenden muss, entsteht keine Lücke und Unterbrechung einer erfolgreichen Arbeit.

- Aktionen, an denen ausschließlich die Ehrenamtler (und ihre Partner) teilnehmen (gemeinsames Frühstück, Kegelausflug, Theaterbesuch u.ä.). **Vorteile:** Es entsteht ein „Wir-Gefühl“ und eine Gruppendynamik, die zusammenschweißt. Gegenseitige Achtung und Motivation kann verhindern, dass Einzelne den Spaß an der Arbeit verlieren und frühzeitig ihr Engagement beenden. Das Verständnis beim Partner wird größer.

- Haushalts-, Ablauf- und Zeitplan für das kommende Jahr bereits im letzten Quartal des laufenden Jahres verabschieden. **Vorteile:** So weiß jeder rechtzeitig, was wann von ihm erwartet wird.

- Praktika für die unterschiedlichen ehrenamtlichen Tätigkeiten ermöglichen. **Vorteile:** So können Interessenten die Arbeit unverbindlich kennen lernen und sich später für die richtige entscheiden. Der erste Kontakt zu einem ehrenamtlichen Engagement wird erleichtert.



- Seniorenbeauftragten wählen. **Vorteile:** Sie oder er betreut die sportlich nicht mehr aktiven Mitglieder, macht auch Haus- oder nötigenfalls Krankenhausbesuche. So können möglicherweise andere Pensionäre für eine Mitarbeit im Verein gewonnen werden und die Kontaktaufnahme zu Kindern und Enkeln als mögliche neue Vereinsmitglieder ist leichter möglich. Wie die Stelle des Ehrenamtsbeauftragten sollte auch das Amt des Seniorenbeauftragten im Verein verankert werden.

Beispiele für fußball-spezifische Maßnahmen zur Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter

Grundsätzlich gilt: Gute fußball-spezifische Ausbildung und sportlicher Erfolg sind eine gute Werbung für den Verein und unterstützen maßgeblich die Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter. Je sportlich erfolgreicher ein Verein - insbesondere im Jugendbereich - geführt wird, desto weniger Probleme haben diese Vereine bei der Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter. Gut geführte und trainierte Jugendmannschaften sind das beste Aushängeschild für Ihren Verein. Finanzieren Sie Ihren Trainern und Betreuern eine Aus- und regelmäßige Fortbildung. Sie werden es dem Verein durch eine gute und kontinuierliche Arbeit danken.

- Mütter und Väter als Trainer/innen und Betreuer/innen gewinnen
- Gutes Ballmaterial und sonstige Geräte zur Verfügung stellen
- Übungsleiter-Stammtisch anbieten
- Vereinsinterne Trainerfortbildung vor Ort durchführen
- Spieler der 1. Mannschaft oder A-Jugend sollten als „Paten“ oder Trainer für die Jugendmannschaften gewonnen werden

Beispiele für überfachliche Maßnahmen zur Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter

- Wandlung vom Einsparten-Verein zum Familienverein mit Angeboten für alle Familienmitglieder
- Erweiterung des Angebots im kulturellen Bereich
- Ferienfreizeiten für Kinder und Jugendliche anbieten
- Bau eines eigenen Vereinsheims mit Ausschankkonzession
- Kauf eines eigenen Vereinsbusses - z.B. finanziert über einen Sponsor (alternativ: Anmietung oder Leasing)
- Regelmäßige Elternbriefe mit Infos, Anfragen u.ä. verschicken
- Der Verein beliefert auf Wunsch die Ehrenamtler mit Brötchen
- Bonus-Scheckheft für Ehrenamtler zum vergünstigten Einkauf bei Sponsoren

Verschiedene Umfragen und Studien verdeutlichen einen Rückgang des ehrenamtlichen Engagements Jugendlicher. Sie zeigen aber auch, dass die Anforderungen an inhaltliche Wünsche und Interessen sowie Rahmenbedingungen der Vereinsarbeit vergleichbar geblieben und substanziell wichtig sind. Abstrakte Arbeit in Gremien oder ähnliches wirkt genauso abschreckend wie ein starrer zeitlicher Rahmen. Eine Stunde ehrenamtliche Arbeit pro Woche scheint erstrebenswerter als ein Abend pro Monat. Über die mögliche Beendigung eines Ehrenamtes sollten die Jugendlichen frei entscheiden können.

2.4

Wichtige Aspekte, um jugendliche Vereinsmitglieder für ein Ehrenamt im Fußballverein zu gewinnen

Nachstehend die wichtigsten Aspekte, die gewährleistet sein sollten:

- Es soll eine frühzeitige Integration von Jugendlichen in die freiwillige Mitarbeit stattfinden.
- Die ehrenamtliche Mitarbeit soll projektbezogen, konkret und zeitlich flexibel gestaltet sein.
- Das Thema soll die Jugendlichen direkt betreffen.
- Die Jugendlichen sollen in Entscheidungen eingebunden sein.
- Besondere Fähigkeiten, Motive und Interessen der Jugendlichen sollen Beachtung finden.
- Die ehrenamtliche Mitarbeit soll Spaß machen.
- Sie soll sich von Schule und Ausbildung unterscheiden und von Mitbestimmung geprägt sein.
- Den Jugendlichen soll ein breites Spektrum an Möglichkeiten der ehrenamtlichen Mitarbeit geboten werden (sportfachlich und sportübergreifend).
- Übungsleiter/innen und Trainer/innen sollen ein positives Vorbild sein.
- Jugendlichen sollen Fortbildungen angeboten werden, die der Verein bezahlt.



Abschließend einige Interviews von besonders aktiven Vereinen, die unter ganz verschiedenen Voraussetzungen ihren eigenen Weg gefunden haben:

3

So haben wir's geschafft

Vier Beispiele aus der Praxis

Edgar Müller ist der 1. Vorsitzende des Fußballvereins „**Rheingold**“ **Rübenach 1919 e.V.**. Der heute 57-Jährige kam vor 20 Jahren durch seinen Sohn zu dem Koblenzer Vorstadtverein. Heute gehört der Verein mit rund 1.000 Mitgliedern zu einem der stärksten Fußball-Vereine im Verband Rheinland. Insgesamt sind 56 Mitarbeiter/innen in offiziellen Funktionen ehrenamtlich tätig. Schon frühzeitig wurden auch andere Sportarten im Verein angeboten. „Als reiner Ein-Sparten-Verein hat man heute fast keine Chance mehr“, so Müller, „man muss immer mal was Neues bringen, nach dem Motto 'Stillstand ist Rückschritt'“.

3.1

„Stillstand ist Rückschritt.“

Über den Kontakt zur Fachhochschule Koblenz entstand die Idee, einen Studenten der Sozialpädagogik für eine „Offene Jugendarbeit“ zu gewinnen. Dieses Konzept soll ausgebaut werden und man erhofft sich öffentliche Unterstützung und weitere Mitarbeiter. Es ist Teil eines neuen Jugendkonzeptes, das Elternhaus, Kindergarten, Schule mit dem Verein sowie Vereine untereinander verbinden wird. „Das sind kleine Mosaiksteinchen, die dann zusammengefügt werden und gemeinsam zum Erfolg führen. Den erreicht man heute am ehesten durch Kooperation und Synergie-Effekte“, gibt sich Müller zuversichtlich.

Für Müller ist auch die Einbindung der Familie wichtig. Seine beiden Kinder sind im Verein groß geworden. „Meine Tochter hat vor zwei Monaten Zwillinge bekommen. Die sind natürlich schon Vereinsmitglieder, allerdings spielt der Schwiegersohn auch Fußball.“ Die Nähe zu einem höherklassig spielenden Fußballverein hat zur Folge, dass die guten Spieler abwandern. Ein weiteres Problem sind relativ weite Anreisen zum Training und zu den Spielen, da die Sportler aus den umliegenden Gemeinden stammen. „Doch wir haben hier einen guten Zusammenhalt. Der dörfliche Charakter hilft, eine Identifikation mit dem Verein aufzubauen.“ Müllers Wunsch wäre, das Ehrenamt aus steuerlicher Sicht noch attraktiver zu machen. „Wenn man nicht als Übungsleiter, sondern nur ab und zu einmal als Betreuer mitfährt und unentgeltlich sein Auto zur Verfügung stellt, hat man eigentlich mehr Nachteile als Vorteile.“



Auch sollte einfach mehr an das Ehrenamt gedacht werden. Die ehrenamtlich Tätigen sollten spüren können, wie wichtig sie sind. „Kleine Gesten reichen dafür aus, denn bezahlen kann man die Arbeit sowieso nicht. Und wenn man das Ehrenamt vergisst, hat man fast alles vergessen.“

3.2

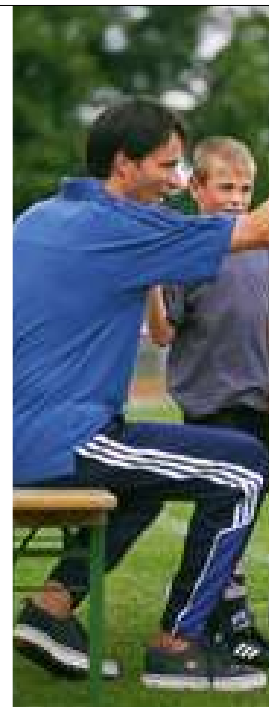
„Der Zusammenhalt ist unser Kapital.“

Der **TSV Gahma e.V.** hat rund 170 Mitglieder und 14 ehrenamtlich tätige Mitarbeiter/-innen. Das Dorf Gahma in Thüringen hat nur 30 Einwohner mehr als der Verein Mitglieder hat. Es gehört mit zehn anderen Orten, von denen einige auch nur zwischen 100 und 150 Einwohner haben und stark zersiedelt sind, einer Einheitsgemeinde an. Die nächst größere Stadt, Lobenstein, hat etwa 7.000 Einwohner.



Thomas Franke 41, war Bürgermeister von Gahma und ist jetzt der Vorsitzende des Vereins: „Ich war hier immer präsent, da bleibt ein solches Engagement einfach nicht aus“. Zu Zeiten der früheren DDR gab es keine vergleichbare Vereinsarbeit. Er bedauert, dass seine beiden Kinder keine Vereinsmitglieder sind. „Meine Tochter spielt kein Fußball und mein Sohn macht außerhalb sein Abitur.“

‘Außerhalb’ ist das Stichwort, denn in dieser Region findet fast kein Wirtschaftsleben mehr statt. Viele Arbeitsplätze sind weit außerhalb, ebenso weiterführende Schulen oder ein Gymnasium. „Die Leute hier fragen sich, wo der ‘Goldene Plan Ost’ umgesetzt worden ist. Auf der einen Seite gibt es wenige, die überhaupt Zeit haben sich zu engagieren, auf der anderen Seite spielt unsere Mannschaft nur zweite Kreisliga. Das ist reiner Freizeitfußball.“ Wenn es dann einmal ein Talent gibt, ist es klar, dass es abwandert. „Es gibt einen, der den Weg von Gahma über Lobenstein bis zu den C-Junioren in Jena geschafft hat - Marc Ziermann. Sein Vater ist seit Jahren bei uns tätig und wohnt hier.“ Aber es gibt sie dennoch, die Ehrenamtler in Gahma. Und von denen wird besonderes Durchhaltevermögen verlangt, denn „die ganze Arbeit bleibt an wenigen hängen. Hier muss man mit ganzem Herzen dabei sein“. Und oft ist auch die ganze Familie dabei: Beide Söhne spielen Fußball, der Vater ist Trainer und die Mutter wäscht die Trikots.



„Wir müssen hier jeden persönlich ansprechen und an sein Herz appellieren, damit sich am Ende einige wenige engagieren.“ Enorm wichtig für Franke ist daher die Betreuung der Nachwuchsfußballer. Denn so entstünden die Grundlagen für den ehrenamtlichen Nachwuchs. „Hier muss der Begeisterungsfunke für das Vereinsleben überspringen.“

Der ist vor genau 28 Jahren übergesprungen, als der TSV Gahma sein erstes Pfingstturnier veranstaltet hat. Auch in diesem Jahr spielen wieder acht Mannschaften, darunter eine aus Baden Württemberg, um den Wanderpokal, den Pokal für den besten Spieler und den besten Torwart. Ein vielfältiges Rahmenprogramm für die ganze Familie macht das Turnier zu einem Sportfest, das Kontakte nach Außen ermöglicht und eine Werbung für die Vereinsarbeit ist.

Eine andere Möglichkeit, neue Mitarbeiter für den Verein zu gewinnen, bietet sich durch die Kooperation mit der örtlichen Arbeitsverwaltung. „Noch sind Fördergelder für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vorhanden. Die Feststellung einer sportfachlichen Eignung übersteigt oftmals die Möglichkeiten des Arbeitsamtes. Dies kann, in Verbindung mit Fortbildungsmaßnahmen, durch den Verein geleistet werden.“ Langlebige, auch fußballspezifische Sportgeräte werden auf Antrag durch den Landkreis mit 30 Prozent gefördert.

Auch lebt das Ehrenamt im TSV Gahma von einem sehr guten Zusammenhalt, der maßgeblich für das positive Vereinsklima verantwortlich ist. Wichtig für Franke ist der Teamgeist innerhalb der Vereinsarbeit: „Impulse müssen von oben nach unten und von unten nach oben gehen können“. Das steigert die Arbeitsmotivation, die ehrenamtlich Tätigen können an den Verein gebunden werden und die wichtige personelle Bestandspflege gelingt.

Eine Kooperation mit der benachbarten Grundschule ist selbstverständlich und so wird im Winter die Turnhalle mit benutzt. Franke wünscht sich, dass „auch kleine Vereine weiterhin die Chance haben, gut zu arbeiten. Der sportliche Gedanke führt die Menschen zusammen und kann auch etwas von den Alltagsproblemen ablenken“.





3.3

„Das Geld allein ist nicht genug!“

Von diesen Voraussetzungen kann man in Gahma nur träumen: zentrale Lage in einer Großstadt, pulsierendes Leben, dazu eine Finanzspritze von 20.000 Mark zur Förderung des Ehrenamts. Die Rede ist vom **SC Berliner Amateure e.V.**, dem diese Summe 1994 als Modellverein zur Verfügung gestellt wurde. Heute hat der Verein rund 650 Mitglieder und 40 ehrenamtlich tätige Mitarbeiter/-innen. „Die hatten wohl gedacht, dass wir mit den 20.000 Mark 'mal so eben ein paar neue Ehrenamtliche einkaufen, als man festgestellt hatte, dass die Zahl der Mitarbeiter im Ehrenamt zurückgegangen war“, sagt **Gerd Liesegang**. Der 43-Jährige ist seit 1970 selbst im Verein aktiv und seit Anfang der Achtziger ehrenamtlich engagiert. „Das war aber nicht so. Die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter wurde dadurch nicht automatisch größer.“

„Hier ist alles zuhause, was sich in der Welt tummelt“, beschreibt der heutige Jugendleiter des in Berlin-Kreuzberg ansässigen Vereins das multi-kulturelle Flair. Der schlägt sich auch in der Mitgliederstruktur nieder: Die rund 350 Kinder und Jugendlichen kommen aus 32 Nationen. Auch unter den rund 40 Ehrenamtlichen, der jüngste ist 14, sind viele Nationalitäten vertreten. „Wenn ich als Trainer ausschließlich den Sport betrachte, ist das hier wie in anderen Vereinen auch. Wenn ich aber auf den Einzelnen eingehe und die besonderen Konflikte wahrnehme und auch lösen möchte, wird man hier vor besondere Aufgaben gestellt.“ Für Liesegang ist es selbstverständlich, dass man diese besonderen Aufgaben auch erledigt. „Die gehören einfach dazu, wenn man den Menschen als Ganzes betrachten will.“ Neben den Problemen mit Schule und Ausbildung der Kinder oder dem eigenen Beruf – die Arbeitslosigkeit beträgt in Kreuzberg fast 30 Prozent – erschweren auch die Sparmaßnahmen des Senats die Arbeit der Ehrenamtler. „Wir sollen jetzt Schlüsselverträge bekommen und sind dann auch noch für den ordnungsgemäßen Zustand von Halle, Platz und Umkleidekabinen, Reinigung



eingeschlossen, selbst verantwortlich.“ So will man die Stellen von Hallen- und Platzwarten wegrationalisieren und lädt den ehrenamtlich Tätigen zusätzliche Belastungen auf. Zumal man diese Verantwortung keinen jugendlichen Betreuern zumuten kann. Ein zusätzliches Lob für das, was hier geleistet wird, wäre nötig.



„Eine kleine Geste der Anerkennung oder ein Dankeschön sind manchmal mehr wert, als eine bombastische Feier. Das sind Dinge, die für ein gutes Klima sorgen und die Leute an den Verein binden.“ Für Liesegang ist es wichtig, dass die Tätigkeiten nicht als selbstverständlich hingenommen werden, sondern dass man sich Gedanken über diese s Engagement macht: „Ehrenamt muss auch ein Gesicht haben.“ Auf einer großen Tafel wurden deshalb alle Ehrenamtlichen mit Foto vorgestellt. Die Reaktionen darauf sind sehr unterschiedlich: „Eine Mutter war überrascht, als sie erfuhr, dass die ehrenamtliche Tätigkeit nicht unser Hauptberuf ist. Ein Vater aber war der Meinung, dass er für 100 Mark Beitrag im Jahr mehr erwarten könne, als den kleinen Gymnastikraum, den wir in einer Übergangsphase nutzen mussten, als die Turnhalle umgebaut wurde.“

Wenn es nach Liesegang ginge, würde das ehrenamtliche Engagement von jugendlichen Übungsleitern auf den Zeugnissen vermerkt. „Das sollte auch spätere Arbeitgeber interessieren. In der heutigen Zeit wird die soziale Kompetenz, also das Zwischenmenschliche immer wichtiger. Und gerade das kann man im Verein wie nirgends sonst lernen.“ Er wünscht sich mehr Verständnis für das ehrenamtliche Engagement und mehr Rücksicht untereinander. Gerade im Fußball, wo in der Spitze sehr viel Geld verdient werde, fehle oft das Verständnis für die Probleme an der Basis. „Aber bei uns ist es wichtiger zu lernen, wie man als Mensch miteinander umgeht, als Geld oder eine tolle Ausrüstung mit verschiedenen Trikotsätzen zu haben.“

3.4

„Spaß und Freude an der Bewegung sind gefragt.“

Mit zwölf Jahren begann **Gustav Kagerbauer**, 46, seine Karriere beim niederbayerischen Verein **SC Zwiesel e.V.** als Nachwuchsfußballer. Mit 18 war er als ehrenamtlicher Jugendtrainer tätig, mit 29 einer der jüngsten Abteilungsleiter im Verein. Sein Sohn spielt mittlerweile in der A-Jugend des Vereins, dessen Vorsitz er 1990 übernahm, als der Verein „total am Boden lag“. Heute hat der SC Zwiesel rund 1.200 Mitglieder und 45 ehrenamtliche Mitarbeiter. Insbesondere die Vorstandsarbeit hat an diesem Erfolg maßgeblichen Anteil. „Der gesamte Vorstand geht mit gutem Beispiel voran. Die Arbeit macht allen Spaß, wir sind alle im gleichen Alter und verstehen uns auch außerhalb des Sports prächtig“, zieht Kagerbauer Bilanz. Seit acht Jahren ist der Vorstand personell unverändert tätig und setzt sich aus Ehrenamtlern zusammen, die dafür auch den richtigen Beruf haben: „Drei von uns sind Lehrer, einer ist Versicherungskaufmann und hat sein Büro in Zwiesel“.

So gelingt das, was nach Kagerbauers Ansicht die wichtigste Voraussetzung für die Gewinnung neuer ehrenamtlicher Mitarbeiter ist: „Man muss sie vom Ehrenamt und der Mitarbeit im Verein begeistern. Und das gelingt nur, wenn man selbst ein begeistertes Vorbild ist“. Aber das sollte man schon in jungen Jahren tun, denn Kagerbauer vermisst den Idealismus von früher und verzeichnet eine gesellschaftliche Abkehr von Verein, Kameradschaft und Gemeinschaft. „Heute gestalten viele ihre Freizeit lieber anders; man ist mehr auf einem Ego-Trip.“



Zusammen mit der Grundschule wurde deshalb eine Sport-Arbeitsgemeinschaft gegründet, die unter dem Motto 'Aktiv und gesund' steht. „Die Nachfrage ist groß, denn die Kinder haben Spaß, sich einfach unter Anleitung zu bewegen.“ Sobald jedoch der Leistungsgedanke zu sehr im Vordergrund steht, geht auch die Nachfrage zurück. Hier sieht Kagerbauer auch einen allgemeinen Trend. „Es ist wichtig, sich um den Freizeit- und Breitensport zu kümmern. Unsere Hallenmeisterschaft im Freizeit-Fußball war ein voller Erfolg, das hat den Leuten riesig Spaß gemacht.“

Doch nach Kagerbauers Ansicht muss man auch hinter der Arbeit der Ehrenamtlichen stehen. Sie muss breite Anerkennung und Unterstützung erfahren. Ein Prüfstein in diese Richtung kommt auf den SC Zwiesel zu, denn man hat von einem Privatmann ein Stück Land als Trainingsplatz gepachtet. Der Vertrag wurde nun aufgekündigt, aber der Verein will um dieses Gelände kämpfen. Doch ohne Unterstützung, auch seitens der Stadt, scheint dies ein hoffnungsloses Unterfangen. „Jetzt kann man hier in Zwiesel beweisen, ob man hinter dem Ehrenamt steht. Wenn es jetzt heißen sollte, 'dass müsst ihr selbst lösen', dann ist das ein falsches Zeichen, denn dann scheint das Ehrenamt nichts wert zu sein.“

Es stellt sich zudem die Frage, ob man heute überhaupt noch jemanden für ein Ehrenamt begeistern kann, der in seiner Jugend nie ein Vereinsleben kennen gelernt hat. Ein Schlüssel zum Erfolg scheint zu sein, dass man schon in der Jugend jemanden für den Verein begeistert und er so eine zweite Heimat oder Familie wird. Über eine solche Bindung kann später ein ehrenamtliches Engagement entstehen.

Neben dieser Grundhaltung ist auch die Einhaltung der wichtigsten Grundsätze innerhalb der Vereinsarbeit eine Erfolgsvoraussetzung. Man sollte sich daher kontinuierlich fragen,

- ob die Ansprache für die Übernahme eines Ehrenamtes regelmäßig, gezielt, bedarfsorientiert und persönlich erfolgt,
- ob die Ansprache offen und ehrlich erfolgt und alle Fragen nach zeitlicher Belastung, inhaltlichen Aufgaben, Schwierigkeiten und Möglichkeiten, die mit der Übernahme eines Ehrenamtes verbunden sind, beantwortet werden,
- ob der ehrenamtlich Tätige sich in seinem Amt eigenverantwortlich und kreativ entfalten kann und ob Möglichkeiten der Fortbildung durch den Verein gegeben sind und
- ob das Vereinsklima und die personellen Strukturen so beschaffen sind, dass Teamgeist, Sachkenntnis, demokratische Entscheidungen, sozialverantwortliches Handeln und Freude an der Tätigkeit vorherrschen.

Schon die Verteilung der von den Vereinen genannten Maßnahmen zur Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter zeigt, dass es zur Lösung dieser Problematik kein Erfolgsrezept geben kann oder man einfach nur bestimmte Dinge erfüllen muss, um Erfolg zu haben. Man kann nicht alles gleichzeitig machen und erreichen wollen. Es ist für jeden Verein wichtig, mitgliederorientiert zu arbeiten und sich ein eigenes Vereinsprofil zu geben, welches dann konsequent im Verein umgesetzt werden sollte. Gahma in Thüringen verdeutlicht, dass es auch mit geringen finanziellen Mitteln unter schwierigen Umständen gelingen kann. Kreuzberg zeigt, dass es mit Geld allein nicht besser werden muss. Vielmehr hat sich auf der einen Seite eine gesellschaftliche Entwicklung vollzogen, die den Verein und das Ehrenamt anscheinend nicht populärer macht. Auf der anderen Seite sind die Probleme in Schule, Ausbildung und Beruf ebenso gewachsen, wie ein nicht mehr zu überbietendes Freizeitangebot.

Also, früh übt sich, wer ein Meister werden will. Das gilt auch für das Ehrenamt. Denn das Zwischenmenschliche darf nicht zu kurz kommen und die Grundlagen dafür lehrt das Vereinsleben. Gerade in letzter Zeit legen immer mehr Arbeitgeber auch auf die soziale Kompetenz der Auszubildenden Wert. So kann es für jeden selbst und auch für andere wieder eine Ehre sein, wenn man ein solches Amt bekleidet.

In den Fußballlandesverbänden gibt es feste Ansprechpartner zum Ehrenamt, die Ehrenamtsbeauftragten. Ihr Landesverband hilft Ihnen gerne weiter.



Fußball-Landesverband Brandenburg
Dresdener Straße 18
03050 Cottbus
Tel 03 55 - 4 31 02 20

Sächsischer Fußballverband
Carolastraße 5
09111 Chemnitz
Tel 03 71 - 6 74 17-0

Berliner Fußballverband
Humboldtstraße 8a
14193 Berlin
Tel 030 - 89 69 94-0

Landesfußballverband Mecklenburg-Vorpommern
Schwaaner Straße 22
18273 Güstrow
Tel 038 43 - 7 23 30

Hamburger Fußballverband
Schäferkampsallee 1
20357 Hamburg
Tel 040 - 4 19 08-227

Schleswig-Holsteiner Fußballverband
Winterbeker Weg 49
24114 Kiel
Tel 04 31 - 6 48 61 58

Bremer Fußballverband
Eduard-Grunow-Straße 30
28203 Bremen
Tel 04 21 - 76 16 60

Niedersächsischer Fußballverband
Schillerstraße 4
30890 Barsinghausen
Tel 0 51 05 - 7 50

Fußballverband Sachsen-Anhalt
Friedrich-Ebert-Straße 66d
39114 Magdeburg
Tel 03 91 - 85 02 80

Fußballverband Niederrhein
Friedrich-Alfred-Straße 10
47055 Duisburg
Tel 02 03 - 7 78 00

Fußballverband Mittelrhein
Kleingedankstraße 7
50677 Köln
Tel 02 21 - 93 18 05-0

Fußballverband Rheinland
Lortzinger Straße 3
56075 Koblenz
Tel 02 61 - 13 51 30

Fußball- und Leichtathletikverband Westfalen
Jakob-Koenen-Straße 5
59174 Kamen
Tel 0 23 07 - 3 71-0

Hessischer Fußballverband
Otto-Fleck-Schneise 4
60528 Frankfurt
Tel 069 - 67 89-232

Saarländischer Fußballverband
Hermann-Neuberger-Sportschule
Im Stadtwald
66123 Saarbrücken
Tel 06 81 - 3 88 03-0

Südwestdeutscher Fußballverband
Mundenheimer Straße 153
67061 Ludwigshafen
Tel 06 21 - 58 61 00

Württembergischer Fußballverband
Goethestraße 9
70174 Stuttgart
Tel 07 11 - 22 76 40

Badischer Fußballverband
Sepp-Herberger-Weg 2
76201 Karlsruhe
Tel 07 21 - 40 90 40

Südbadischer Fußballverband
Friedhofstraße 33
79106 Freiburg
Tel 07 61 - 2 82 69 11

Bayerischer Fußballverband
Brienner Straße 50
80333 München
Tel 089 - 54 27 70-0

Thüringer Fußballverband
Friedrich-Ebert-Straße 60
99096 Erfurt
Tel 03 61 - 3 47 67-0



Redaktion

Offizieller Kooperationspartner des DFB im Bereich Ehrenamt



EURO-SPORTRING

DFB-Kommission Ehrenamt, Wolfgang Möbius
Otto-Fleck-Schneise 6, 60528 Frankfurt
Telefon 069 - 67 88 278, Fax 069 - 67 88 266
www.dfb.de