

**Die Mikro-Makro-Ebenen ehrenamtlichen Engagements**

-

**ein Forschungsprogramm auf Basis der Rational-Choice-Theorie**

**Dissertation**

**zur Erlangung des akademischen Grades eines**

**Doktors der Philosophie**

**der Fakultät HW**

**Bereich Empirische Humanwissenschaften**

**der Universität des Saarlandes**

**vorgelegt von**

**Sören Wallrodt**

**aus Bonn**

**Saarbrücken, 2023**

**Dekan:**

Univ.-Prof. Dr. Peter Loos

**Berichterstatter:**

Prof. Dr. Lutz Thieme

PD Dr. Werner Pitsch

**Tag der Disputation:** 16.01.2024

## Danksagung

Eine Dissertation ist eine langwierige Angelegenheit, für die es bestimmte Voraussetzungen benötigt und bei der man auf Unterstützung während des Denkens, Handelns und Schreibens angewiesen ist. Ich habe diese Unterstützung erfahren und möchte von Herzen folgenden Personen danken:

- Prof. Dr. Lutz Thieme, der mich als Doktorvater auf dem Weg in die Wissenschaft begleitet hat, mich immer unterstützt hat und mit dem ich viele erkenntnisreiche Gespräche führen durfte.
- Meiner Ehefrau Dany, die für mich da war, mir so oft die Arbeit an der Dissertation ermöglicht hat und mich immer wieder angetrieben hat weiterzuschreiben.
- Meinen Eltern Wiebke und Hajo, die die Grundlage für alles gelegt haben und immer für mich da waren.
- Meiner Schwiegermutter Brigitta für vielfältige Unterstützung.
- Prof. Dr. Andreas Wilhelm für viele Gespräche über Wissenschaft, Sport und das Leben.
- PD Dr. Werner Pitsch für hilfreiche Anmerkungen und die Übernahme der Zweitbetreuung.
- Meinen Brüdern Lars, Lennart und Folke für ihre Unterstützung in vielen Lebenslagen.
- Meinen beiden Töchtern Isabelle und Carla dafür, dass es sie gibt und sie da sind.

Zuletzt soll diese Dissertation auch an Prof. Dr. Eike Emrich erinnern, der die Betreuung der Dissertation zugesagt hatte und die ersten Skizzen begleitet hat. Seine Ideen finden sich in dieser Dissertation, deren Abschluss er leider nicht mehr erleben durfte.

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Beschreibung des Forschungsfeldes .....	1
2	Theorien und Forschungsprogramm .....	4
2.1	Begriff des ehrenamtlichen Engagements .....	4
2.2	Auswahl theoretischer Ansätze.....	7
2.3	Organisations- und Steuerungstheorien .....	8
2.4	Handlungstheorien .....	8
2.4.1	Kontext-Theorien.....	9
2.4.2	Sozialpsychologische und identitätsbezogene Theorien.....	10
2.4.3	Motivationstheorien.....	11
2.4.4	Ressourcentheorien .....	12
2.4.5	Theorien rationaler Akteure.....	13
2.5	Vergleich und Möglichkeiten der unterschiedlichen theoretischen Ansätze .....	15
2.6	Die weite Version der RCT .....	17
2.7	Entwicklung eines RCT-Forschungsprogramms zum ehrenamtlichen Engagement .....	19
2.7.1	Heuristik des RCT-Forschungsprogramms.....	20
2.7.2	Das Mikro-Makro-Modell als Ordnungsrahmen .....	22
2.7.3	Einordnung der Beiträge in das Mikro-Makro-Modell .....	24
3	Methodische Zugänge der Beiträge .....	28
4	Zusammenfassung der Beiträge .....	30
4.1	„Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein“ .....	30
4.2	„Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern“ .....	31
4.3	„The role of sports volunteering as a signal in the application process“ .....	31
4.4	„Helfen Kennzahlen weiter?“ .....	32
4.5	„The Opportunity Cost of Volunteering: Evidence from Germany“ .....	33
5	Ergebnisse der Beiträge und ihr Beitrag zum Forschungsprogramm.....	34
6	Offene Forschungsfragen und Limitationen des RCT-Forschungsprogramms.....	40
7	Literaturverzeichnis.....	43

Anhang (Beiträge) .....	56
Beitrag 1 .....	56
Beitrag 2 .....	72
Beitrag 3 .....	88
Beitrag 4 .....	109
Beitrag 5 .....	127

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Colemans Mikro-Makro-Diagramm (angelehnt an Coleman, 1990). .....	22
Abbildung 2. Einordnung der fünf Beiträge in das Mikro-Makro-Modell. ....	24

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Beiträge der Dissertation in chronologischer Reihenfolge.....	3
Tabelle 2. Übersicht beispielhafter Theorien und Ansätze in den fünf Kategorien.....	15
Tabelle 3. Annahmen der engen und weiten Version der RCT (nach Opp, 2018, S. 65).....	18
Tabelle 4. Überblick über die in den Beiträgen verwendeten Datensätze, die angewandten Methoden sowie etwaige Besonderheiten.....	28
Tabelle 5. Übersicht der verwendeten abhängigen und unabhängigen Variablen in den fünf Beiträgen.....	29

**Abkürzungsverzeichnis**

ANOVA	analysis of variance
FWS	Freiwilligensurvey
MANOVA	multivariate analysis of variance
OLS	ordinary least squares
RCT	Rational-Choice-Theorie
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel

## 1 Einleitung und Beschreibung des Forschungsfeldes

Ehrenamtliches Engagement ist eine zentrale Ressource vieler Non-Profit-Organisationen, insbesondere auch von Sportvereinen. Ohne die ehrenamtlich geleistete Arbeit könnte kaum ein Sportverein existieren und auch viele Non-Profit-Organisationen außerhalb des Sports sind auf unentgeltlich erbrachte Arbeitsleistungen angewiesen. So gab es z. B. im Jahr 2019 nur in 10,5% der Vereine hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich „Führung und Verwaltung“ (Breuer & Feiler, 2022), ein Großteil der Arbeitsleistungen im Sportverein wird dementsprechend unentgeltlich oder nur gegen Aufwandsentschädigung erbracht. Ähnliches gilt für die großen Wohlfahrtsverbände wie Caritas, Diakonie oder Rotes Kreuz – der Anteil ehrenamtlich engagierter Personen ist auch hier unerlässlich. Insgesamt waren im Jahr 2019 in Deutschland ca. 28,8 Millionen Menschen ehrenamtlich engagiert (Simonson et al., 2022). Diese ehrenamtlich engagierten Menschen stellen Produkte und Dienstleistungen für Mitglieder der jeweiligen Organisation oder für Dritte bereit (vgl. Emrich, Pierdzioch & Balter, 2013). Es ist eindeutig, dass ohne die Ressource „ehrenamtliche Arbeit“ viele (soziale) Angebote, wie Jugendsport, Obdachlosenhilfe, Telefonseelsorge o. ä., nicht realisiert werden könnten.

Insofern ist es auch nicht verwunderlich, dass sich eine Vielzahl von Bundes- und Landesprogrammen mit der Förderung ehrenamtlichen bzw. zivilgesellschaftlichen Engagements befasst. Beispielhaft seien die Bundes-Enquete-Kommission „Zukunft Bürgerschaftlichen Engagements“ und die im Jahr 2020 gegründete „Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt“ auf Bundesebene oder die „Initiative Ehrenamt“ in Nordrhein-Westfalen auf Landesebene genannt. In verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen gibt es umfangreiche Forschung mit unterschiedlichen Erklärungsansätzen und Erkenntnisinteressen zum Thema Ehrenamt, z. B. zu den Motiven oder Bedingungen des ehrenamtlichen Engagements (eine Übersicht geben z. B. Wilson, 2000 oder Musick & Wilson, 2008). Auch werden regelmäßig Daten zum ehrenamtlichen Engagement erhoben. Zwei bedeutende Datenquellen mit Bezug zum ehrenamtlichen Engagement in Deutschland sind das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) und das Freiwilligensurvey (FWS). Das SOEP erhebt seit 1984 Daten zu verschiedenen Themen, u. a. auch zum ehrenamtlichen Engagement. Das FWS tut dies seit 1999 alle fünf Jahre mit dem Fokus auf freiwilligem Engagement.

Die wissenschaftlichen Erkenntnisinteressen zum ehrenamtlichen Engagement sind vielfältig. So versuchen einige Studien zu erklären, wieso Menschen ehrenamtlich aktiv sind, also z. B. welche Motive, Voraussetzungen oder sozio-ökonomischen Umstände dafür relevant sind. Andere Studien beschäftigen sich damit, den Umfang des ehrenamtlichen Engagements zu erklären oder Gründe für die Aufrechterhaltung ehrenamtlichen Engagements zu analysieren. Wieder andere Studien zielen auf den Effekt, den das Engagement auf die ehrenamtlich Engagierten hat. Die Studien beziehen sich auf

unterschiedliche gesellschaftliche Ehrenamtsbereiche, wie Sport oder Kirche, auf verschiedene Alters- oder Funktionsbereiche des Engagements oder auf ehrenamtliches Engagement in bestimmten Regionen. Zusätzlich wurzeln die Studien in unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen, häufig in Soziologie, Psychologie und Ökonomie, aber auch in Politikwissenschaft, Ethnologie oder Kulturwissenschaften und nicht zuletzt auch in der Sportwissenschaft. Entsprechend vielfältig sind auch die theoretischen Zugänge: Von Theorien zur sozialen Identität (z. B. Ellemers & Boezeman, 2010 oder Laverie & McDonald, 2007), zur Selbstbestimmung (z. B. Oostlander et al., 2014a oder Bidee et al., 2013), zum symbolischen Interaktionismus (z. B. Resch et al., 2022 oder Wearing et al., 2008) über Theorien mit Betonung der Motivation (z. B. Geiser et al., 2014 oder Van Lange, 2011) bis hin zu Sozial- und Humankapitalansätzen (z. B. Day & Devlin, 1998 oder Forbes & Zampelli, 2014) oder Rational-Choice-Ansätzen (z. B. Flatau, 2009 oder Erlinghagen, 2003). Genauso vielfältig wie die Themen der Studien sind auch die methodischen Ansätze, neben Interviews werden insbesondere Fragebogenstudien in unterschiedlichsten Designs verwendet. Vereinzelt werden aber auch Experimente durchgeführt.

Im Rahmen einer Dissertation zum Thema „ehrenamtliches Engagement“ können verschiedene Ansätze verfolgt werden. Ausgangspunkt könnte eine der zuvor genannten Theorien sein. Auch ließen sich Theorien verbinden, wie es Chambré und Einolf (2011), Hustinx et al. (2010) oder Wilson und Musick (1997) tun und unterschiedliche theoretische Ansätze zu einer „hybriden“ oder „integrierten“ Theorie zum ehrenamtlichen Engagement zusammenzuführen. Die vorliegende Dissertation verfolgt einen anderen Ansatz: Sie verschreibt sich einem Paradigma, welches bedeutsame Erkenntnisfortschritte hervorgebracht hat und entwirft die zentralen Ideen des Paradigmas als „harten Kern“ eines Forschungsprogramms im Sinne von Lakatos (1974). Damit eröffnet sich die Möglichkeit, aus verschiedenen etablierten und neuen Theorien des Paradigmas einen Mantel von Hilfhypothesen abzuleiten und um den harten Kern eines selbst entworfenen Forschungsprogramms zu legen, diese zu testen und somit das Forschungsprogramm weiterzuentwickeln.

Die vorliegende Dissertation vereint fünf Beiträge, die unterschiedliche Themen im Spektrum des ehrenamtlichen Engagements abdecken. Sie leistet einen Beitrag zu Erklärung verschiedener Aspekte ehrenamtlichen Engagements innerhalb und außerhalb des Sports und verwendet verschiedene Methoden, wie Befragungen mittels Onlinefragebögen oder Experimente. Alle Beiträge sind im Rational-Choice-Ansatz verankert, der den Kern des zu entwerfenden Forschungsprogramms bildet. Das im Zusammenhang mit Rational-Choice-Ansätzen häufig verwendete Mikro-Makro-Modell („Coleman’sche Badewanne“ – Coleman, 1990) dient als Ordnungsrahmen des Forschungsprozesses, in den alle fünf Beiträge eingeordnet werden. Einen Überblick über die fünf Beiträge der vorliegenden

Dissertation in chronologischer Reihenfolge gibt Tabelle 1. Alle Beiträge finden sich am Ende dieses Manteltextes.

Tabelle 1. Beiträge der Dissertation in chronologischer Reihenfolge.

1	Thieme, L., Liebetreu, T. & Wallrodt, S. (2017) Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein. <i>Ger J Exerc Sport Res</i> 47, 133–148. <a href="https://doi.org/10.1007/s12662-017-0444-5">https://doi.org/10.1007/s12662-017-0444-5</a>
2	Thieme, L. & Wallrodt, S. (2018) Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern. <i>Ger J Exerc Sport Res</i> 48, 544–559. <a href="https://doi.org/10.1007/s12662-018-0543-y">https://doi.org/10.1007/s12662-018-0543-y</a>
3	Wallrodt, S. & Thieme, L. (2020). The role of sports volunteering as a signal in the job application process. <i>European Sport Management Quarterly</i> , 20(3), 255–275. <a href="https://doi.org/10.1080/16184742.2019.1598457">https://doi.org/10.1080/16184742.2019.1598457</a>
4	Thieme, L. & Wallrodt, S. (2020). Helfen Kennzahlen weiter?. <i>Ger J Exerc Sport Res</i> 50, 33–50. <a href="https://doi.org/10.1007/s12662-019-00624-y">https://doi.org/10.1007/s12662-019-00624-y</a>
5	Wallrodt, S. & Thieme, L. (2022). The Opportunity Costs of Volunteering: Evidence From Germany. <i>Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly</i> . <a href="https://doi.org/10.1177/08997640221129579">https://doi.org/10.1177/08997640221129579</a>

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in 6 Kapitel. Nach der Einleitung wird in Kapitel 2, „Theorien und Forschungsprogramm“, zunächst der Begriff des ehrenamtlichen Engagements knapp umrissen, dann werden unterschiedliche Zugänge zum Ehrenamt dargestellt und letztendlich ein Forschungsprogramm im Sinne Lakatos mit den Annahmen der Rational-Choice-Theorie (RCT) als „harten Kern“ des Forschungsprogramms entworfen und die Bedeutung der fünf Beiträge für das Forschungsprogramm verdeutlicht. Kapitel 3 geht auf die eingesetzten Methoden der einzelnen Beiträge sowie den Umfang und die Auswahl der einzelnen Stichproben ein. In Kapitel 4 wird eine kurze Zusammenfassung der Inhalte der fünf Beiträge gegeben. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der Beiträge in Hinblick auf das entworfene Forschungsprogramm bewertet und gezeigt, wie sie das entworfene Forschungsprogramm vorangebracht haben. Kapitel 6 adressiert offene Forschungsfragen im Zusammenhang mit dem Forschungsprogramm und geht auf Limitationen des Forschungsprogramms ein. Im Anhang sind die fünf Beiträge in der in Tabelle 1 genannten Reihenfolge vollständig aufgeführt.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Für eine erste Übersicht der Inhalte der Beiträge empfiehlt es sich gegebenenfalls zunächst Kapitel 4 zu lesen.

## 2 Theorien und Forschungsprogramm

Es gibt viele unterschiedliche Theorien zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements. Hustinx et al. (2010) begründen das damit, dass ehrenamtliches Engagement ein komplexes Phänomen sei, welches unterschiedlichste Verhaltensweisen, Organisationen und Bereiche umfassen kann und zudem verschiedene Bedeutungen und Funktionen ehrenamtlichen Engagements fokussiert werden können. Die vorliegenden fünf Studien dieser Dissertation setzen hier an und wenden unterschiedliche Theorien und Konzepte auf das ehrenamtliche Engagement entsprechend dem jeweiligen Erkenntnisinteresse an, welche wiederum dem entwickelten Forschungsprogramm folgen. Hustinx et al. (2010) führen mit Rückgriff auf DiMaggio (1995) aus, dass eine „gute Theorie“ mehrdimensional sei und die besten Theorien hybrid seien und sich dadurch auszeichnen, dass mehrere Ansätze zu einer (hybriden) Theorie verbunden werden. Der vorliegenden Dissertation liegt auch diese Idee zugrunde: Die in den Beiträgen verwendeten Theorien und damit die jeweiligen Studien selbst, sind nicht einer einzigen erklärungsstarken Theorie zuzuordnen, sondern einem übergeordneten und zu entwerfenden „Rational-Choice-Forschungsprogramm zum Ehrenamt“, da sie alle die Grundannahmen der RCT teilen. Diese Grundannahmen stellen den harten Kern des Forschungsprogramms dar, welches hier entworfen wird. Neben Rational-Choice-Ansätzen gibt es allerdings auch weitere theoretische Zugänge, die im Folgenden dargestellt und gegen den Rational-Choice-Ansatz abgegrenzt werden, damit die Spezifität und die Progressivität des Forschungsprogramms deutlich wird.

### 2.1 Begriff des ehrenamtlichen Engagements

Die Forschung zu ehrenamtlichem Engagement und Ehrenamt ist dadurch erschwert, dass der Begriff und der Erkenntnisgegenstand „Ehrenamt“ vielschichtig, facettenreich und teilweise uneindeutig ist. Wilson (2000, S.233) fasst das Problem wie folgt zusammen: „One problem is that the generic term ‚volunteering‘ embraces a vast array of quite disparate activities.“ Es werden also unterschiedliche Handlungen bzw. Verhaltensweisen unter dem gleichen Begriff gefasst. Die Vielfalt von Verhaltensweisen, die unter dem Begriff Ehrenamt zusammengefasst werden, zeigt sich im Selbstverständnis ehrenamtlicher Personen. Trotz ähnlichen Engagements, d. h. vergleichbaren Handlungen, werten die Personen ihre Tätigkeiten unterschiedlich. Empirisch lässt sich das in verschiedenen Studien nachweisen, in denen die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer je nach Begriffsdefinition und Fragestellung unterschiedlich über den Umfang und ob sie ehrenamtlich engagiert sind Auskunft geben. So kamen verschiedene Studien zur Quote ehrenamtlich Engagierter im Sport in England zum gleichen Zeitpunkt zu stark unterschiedlichen Ergebnissen, z. B. stellte die „Active People Survey“ im Jahr 2009 eine Quote von 7% fest, im Jahr darauf wiesen andere Studien

Werte von 15% und 5% aus (Shibli et al., 2016). Die Autoren der Studie führen dies auf die unterschiedliche Fragestellung und Verwendung des Begriffs Ehrenamt zurück (ebd.).

Auch in Deutschland ist dieses Problem der uneindeutigen Begrifflichkeit und der zur Erfassung verwendeten Methodik, deutlich geworden, als die Engagementquote in der Erhebung des Freiwilligensurveys 2014 um fast 8% und somit fast 7 Millionen Menschen in Deutschland gegenüber der vorherigen Erhebung im Jahr 2009 höher war. Da dieser starke Anstieg aufgrund der relativ stabilen gesellschaftlichen Situation zu dieser Zeit unplausibel war und es auch keine weiteren Studien gab, die diese Veränderung hätten stützen können, wurden die Gründe für diesen Anstieg u. a. in der Methodik gesucht. Roth (2016) nennt einige methodische Veränderungen in der Studiendurchführung, aber auch eine leicht veränderte Fragestellung, die zu dem starken Anstieg beigetragen haben könnten. So wurde im Jahr 2009 noch gefragt, ob die befragte Person „aktuell freiwillig engagiert“ sei. Im Jahr 2014 lautete die Frage dann, ob die befragte Person „im letzten Jahr freiwillig engagiert“ gewesen sei. Diese und weitere Nuancen in der Fragestellung deuten darauf hin, dass das individuelle Verständnis dessen, was Menschen unter ehrenamtlichem Engagement verstehen, groß ist und je nach Fragestellung die Antwort unterschiedlich ausfallen kann. In Deutschland kommt zur begrifflichen Unschärfe z. B. die Historie des Begriffs „Ehrenamt“ hinzu, der zuerst vom politischen Ehrenamt geprägt wurde, bei dem wohlhabende Bürger eine öffentliche Aufgabe bzw. Amt übernahmen (Winkler, 1994). Diese Bürger, die von Max Weber (1985) als Honoratioren bezeichnet werden, können aufgrund von Einkünften aus Vermögen oder Grundbesitz trotz zum Teil hoher Kosten ein politisches Amt bekleiden, welches mit einem Reputationsgewinn und (informellem) Einfluss einherging. Vor diesem Hintergrund ist der Begriff des „Ehrenamts“ bis heute mit dem Begriff eines „Amtes“ und damit mit Institutionen oder Organisationen verbunden ist. Das ist auch vermutlich der Grund, warum im Freiwilligensurvey (nicht „Ehrenamtssurvey“!), als größte Untersuchung in Deutschland in diesem Bereich, auf den Begriff des „Ehrenamts“ weitgehend verzichtet und stattdessen der Begriff „freiwilliges Engagement“ bevorzugt wird. In anderen Kontexten (z. B. Roth, 2000) wird von „bürgerschaftlichem Engagement“ gesprochen, was wiederum semantische Probleme mit sich bringt, die mit der Betonung des „Bürgerlichen“ zusammenhängen. Hollstein (2015) stellt in diesem Zusammenhang aus unterschiedlichen Erhebungen verschiedene Engagementquoten in Deutschland zusammen, die von 18% bis 52% reichen.

Wie bei Winkler (1994) erwähnt, kann der Begriff des Ehrenamts weiterhin auch eine besondere Dimension des Engagements betonen, nämlich die eines „Amtes“, d. h. eines bestimmten Aufgabenbereichs in einer Organisation – was zu einer gängigen Differenzierung zwischen „formellem“ und „informellem“ Engagement führt, wobei sich „formell“ auf das Engagement in einer Gruppe, einem Verein oder einer anderen Organisation bezieht, und „informelles“ Engagement

außerhalb von festen Strukturen und eher auf interindividueller Ebene stattfindet. Neben dieser Charakteristik des Ehrenamts kann auch eine zeitliche Dimension des Ehrenamts unterschieden werden - nämlich zwischen langfristigem Ehrenamt und eher kurzfristigem, projektbezogenem Ehrenamt, was im Sport häufig auch mit „Event-Volunteering“ (z. B. Kim, 2018) in Verbindung gebracht wird.

Letztendlich lassen sich viele Definitionen zum ehrenamtlichen Engagement und zugehörigen Merkmalen finden. Eine in der internationalen Soziologie häufig genutzte Definition wird von Musick und Wilson (2008, S. 1) verwendet. Sie beschreiben ehrenamtliches Engagement („Volunteering“) „[...] as an altruistic activity, which has the goal of providing help to others, a group, an organisation, a cause, or the community at large, without expectation of material reward“. Ehrenamtliches Engagement kann dementsprechend als freiwillige Arbeitsleistung angesehen werden, die individuell oder in einer Gruppe erbracht wird, ohne oder nur mit geringer Entlohnung erfolgt und von der andere Menschen, die nicht mit einem selbst verwandt sind, profitieren. Eine umfangreiche Arbeit zum Begriffsverständnis haben Cnaan et al. (1996) vorgelegt, die aus vielen verschiedenen Ansätzen und Definitionen, was unter ehrenamtlichem Engagement verstanden wird, vier relevante Dimensionen extrahiert haben: (1) Freiwilligkeit, (2) keine oder nur geringe Entlohnung, (3) verschiedene Struktur des ehrenamtlichen Engagements und (4) verschiedene vorgesehene Empfänger der ehrenamtlichen Arbeitsleistung.

Eine generelle Festlegung auf eine Definition ist aber, wie schon von Wilson (2000) erwähnt, wenig sinnvoll, da das, was letztendlich als ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement verstanden wird, kontextabhängig ist. Für konkrete Studien ist es nun relevant, ob das Ehrenamtsverständnis explizit definiert wird oder implizit z. B. durch die Nennung von Ämtern vorgegeben wird. Für die vorliegende Dissertationsschrift wurde von beiden Möglichkeiten Gebrauch gemacht: Beitrag 1 und 2 fokussieren konkrete Positionen bzw. Aufgabenbereiche im Sportverein und verwenden deshalb Definitionen, die an das Vorstandsamt im Sportverein bzw. an (lizenzierte) Übungsleitertätigkeit gebunden sind. Beitrag 3 gibt im Rahmen eines Experiments explizit vor, was unter ehrenamtlichem Engagement in einem konkreten Fall zu verstehen ist, nämlich wiederum eine Übungsleiter- und Vorstandstätigkeit im Sportverein. Die Beiträge 4 und 5 beziehen sich stark auf das Freiwilligensurvey und nutzen dementsprechend die dort verwendete Definition bzw. Frageformulierung, geben aber keine genauen ehrenamtlichen Funktionen oder Positionen vor, so dass in diesen Beiträgen ein sehr weiter Begriff des Ehrenamts verwendet wird, der unterschiedliche Ehrenamtsformen und -bereiche umfasst. Das korrespondiert mit dem angestrebten Erkenntnisinteresse.

Das grundsätzliche Vorgehen, ehrenamtliches Engagement beitragspezifisch zu definieren, ist wissenschaftlich durchaus anschlussfähig, da Wilson (2000, S.233) betont: „It is probably not fruitful

to try to explain all activities with the same theory nor to treat all activities as if they were the same with no respect to consequences.“ Dementsprechend werden im Folgenden verschiedene theoretische Ansätze vorgestellt und deren Vor- und Nachteile diskutiert, bevor sich vor dem Hintergrund dieser Vor- und Nachteile auf Rational-Choice-Ansätze als zentrale Theorierichtung dieser Dissertation festgelegt wird.

## 2.2 Auswahl theoretischer Ansätze

Ma & Konrath (2018) zeigen in einer Analyse von Studien im Bereich von Ehrenamt, Non-Profit-Organisationen und Philanthropie aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen, dass Veröffentlichungen zu „Theorien des Ehrenamts“ disziplinübergreifend am häufigsten zitiert werden – noch vor Themen wie „Sozialkapital“ oder „Organisationstheorien“. Dabei werden insbesondere Literatur-Reviews wie Wilson (2000), Smith (1994) oder Musick und Wilson (2008) zitiert, aber auch einzelne Theorien, wie die „Theory of Warm-Glow Giving“ (Andreoni, 1990). Ma & Konrath (ebd.) legen anhand von Artikel-, Zitations- und Journal-Analysen dar, dass sich das Themenfeld „philanthropic studies“, zu dem das ehrenamtliche Engagement gehört, von 1925 bis 1970 in einer Vor-Paradigmen-Phase befand, zwischen 1970 und 1990 in einer Paradigmen-Aufbau-Phase und seit 1990 in einer Phase der Normalwissenschaft. Ma & Konrath (2018) argumentieren, dass mit der Phase der Normalwissenschaft eine verstärkte Nutzung zuvor etablierter Theorien einher gegangen und damit neues Wissen angesammelt und existierendes Wissen vertieft worden sei. Gegen das Postulat einer Normalwissenschaft im Sinne von Kuhn (1967) spricht allerdings, dass immer noch Ansätze aus unterschiedlichen Paradigmen verwendet und diskutiert werden (z. B. zur sozialen Identität, zum symbolischen Interaktionismus oder RCT-Ansätzen, vgl. auch Seite 2). Einige unterschiedliche Theorien und ihre Zugehörigkeit zu verschiedenen Ansätzen oder Kategorien (um den Begriff „Paradigmen“ (vgl. Masterman, 1970) aufgrund seiner wissenschaftstheoretischen Komplexität zu vermeiden) werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

Bezogen auf ehrenamtliches Engagement als, im ökonomischen Sinne, knappe Ressource<sup>2</sup> zur Erstellung von Dienstleistungen und Gütern in Organisationen und Haushalten kann grob zwischen dem Angebot ehrenamtlicher Arbeit (durch Individuen) und der Nachfrage nach ehrenamtlicher Arbeit (durch Organisationen oder andere Individuen) unterschieden werden. Wenn der Fokus des Erkenntnisinteresses auf dem Angebot ehrenamtlicher Arbeit liegt, sind Handlungstheorien anzuwenden, die die ehrenamtlichen Handlungen von Individuen zu erklären suchen. Ist das Erkenntnisinteresse auf die Nachfrage nach ehrenamtlicher Arbeit durch Organisationen gerichtet, sind Organisationstheorien anzuwenden. Steht die Produktion ehrenamtlichen Engagements in Non-

---

<sup>2</sup> Ob ehrenamtliches Engagement tatsächlich so knapp ist wie häufig behauptet wird, wird immer wieder diskutiert, z. B. unter dem Titel „Krise des Ehrenamts?“ von Pitsch & Emrich (1997).

Profit-Organisationen im Mittelpunkt, sind Steuerungs- oder Managementtheorien anzuwenden. Da das Erkenntnisinteresse dieser Dissertation auf der Erklärung ehrenamtlichen Engagements von Individuen liegt, sind Organisations-, Steuerungs- und Managementtheorien nur von nachrangigem Interesse. Allein in Beitrag 1 wird auf Organisationstheorien Bezug genommen. Das zu entwerfende Forschungsprogramm fokussiert aber auf Handlungstheorien. Dementsprechend wird auf Organisations- und Steuerungstheorien im Folgenden nur kurz eingegangen.

### **2.3 Organisations- und Steuerungstheorien**

Aufgrund der besonderen Bedeutung der Ressource Ehrenamt für Non-Profit-Organisation wird in der Ehrenamtsforschung auf der Organisationsebene häufig in Studien der Ressourcenabhängigkeitsansatz (resource-dependence-theory) genutzt. Der Ressourcenabhängigkeitsansatz ist ein theoretischer Ansatz, welcher einen Zusammenhang herstellt zwischen Inputs bzw. Ressourcen einer Organisation und der Erfüllung der Organisationsziele. In der Wirtschaftswissenschaft ist dieser Ansatz von Pfeffer und Salancik (1978) und Barney (1991) bekannt geworden. Auch in Bezug auf Sportvereine ist dieser Ansatz weit verbreitet (z. B. Wicker und Breuer 2011, 2013), meist in Verbindung mit dem Organizational Capacity Framework (Hall et al., 2003). Als eine zentrale Ressource für Sportvereine ist dabei die ehrenamtliche Arbeit anzusehen.

Ehrenamt ist auch für den organisationalen Wandel und die Organisationskultur von großer Bedeutung. Das zeigt sich in besonderer Weise in Sportvereinen und Sportverbänden im Zusammenhang mit einer langen Debatte über die Professionalisierung von Sportvereinen und -verbänden. In der Regel wird dabei unter Professionalisierung ein stärkerer Einbezug von bezahlten Mitarbeitenden (Hauptamt) oder die Verlagerung von Managementtätigkeiten vom Ehrenamt zum Hauptamt verstanden (grundlegend Anders, 1984 und Heinemann, 1988). Dabei ist letztendlich unklar, ob eine Verberuflichung tatsächlich zu Effizienzgewinnen führt oder ob nicht die Beibehaltung starken ehrenamtlichen Engagements (verstanden als Lohnspende) funktional für die Organisation ist (Thieme, 2012). Auf der Ebene von Sportverbänden untersucht Fahrner (2020) die Effekte des Organisationswandels in Form der Einführung von bezahlten Führungskräften im Vorstand neben einem ehrenamtlichen Aufsichtsrat. An Organisationstheorien anknüpfend gibt es eine nahezu unüberschaubare Anzahl an Publikationen zu Steuerung und Management von Organisationen, die ehrenamtliches Engagement nutzen. Übersichtsarbeiten für das Ehrenamtsmanagement finden sich z. B. bei Einolf (2018) oder Connors (2011) sowie sportspezifisch z. B. bei Cuskelly et al. (2006) oder Wicker (2017).

### **2.4 Handlungstheorien**

Handlungstheorien zur Erklärung der Bereitstellung ehrenamtlichen Engagements durch Individuen sind vielfältig, weshalb ein Ordnungskriterium zur Kategorisierung von Theorien nützlich

ist, um die Besonderheiten und spezifischen Nachteile einzelner Kategorien von Theorien herauszustellen. Für die Ordnung bzw. Gruppierung von Theorien zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements gibt es allerdings keine allgemeingültigen Kriterien. Wilson (2000) unterscheidet zwei grundlegende theoretische Ansätze zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements auf individueller Ebene: Einen eher subjektiven Ansatz, der komplexe Motive des Handelns in den Vordergrund stellt [*Motivationstheorien*]<sup>3</sup> und einen Ansatz, der ein eher einfaches, meist rationales Entscheidungsmodell annimmt [und die Ursachen unterschiedlichen ehrenamtlichen Verhaltens in einer komplexen Umwelt bzw. dem Kontext der Situation sucht: *Theorien rationaler Akteure*]. Einolf und Chambré (2011) unterscheiden soziologische Theorien, die den sozialen Kontext, soziale Rollen und soziale Netzwerke betonen [*Kontext-Theorien*], prosoziale und wertorientierte Theorien, die auf individuellen Einstellungen und Überzeugungen aufbauen [*sozialpsychologische und identitätsbezogene Theorien*] sowie Ressourcentheorien [*Ressourcentheorien*]. Kombiniert man diese Einteilung und nimmt diese als Ordnungskriterium, dann ergeben sich folgende fünf Kategorien, die jede für sich ähnliche Annahmen zur Erklärung individuellen Handelns zusammenfassen:

- (1) Kontext-Theorien, die den gesellschaftlichen Kontext und soziale Rollen betonen;
- (2) Sozialpsychologische und identitätsbezogene Theorien, die prosoziale Aspekte betonen, die mit individuellen Einstellungen und Überzeugungen zusammenhängen;
- (3) Motivationstheorien, die als subjektiver Ansatz Motive des Handelns in den Vordergrund stellen;
- (4) Ressourcentheorien, die die individuell verfügbaren Ressourcen als handlungsleitend ansehen;
- (5) Theorien rationaler Akteure, die Wahlhandlungen und Rationalität im Sinne einer Nutzenmaximierung in den Vordergrund stellen.

#### **2.4.1 Kontext-Theorien**

Theorien in dieser Kategorie können auf die Annahmen zurückgeführt werden, dass das Verhalten des Menschen besonders stark durch soziale Rollen und verschiedene Normen, Werte und gesellschaftliche Erwartungen geprägt ist, was grundsätzlich dem Bild eines Homo Sociologicus (grundlegend Dahrendorf, 1973) entspricht: Einem prototypischen Menschen, der stark von der Gesellschaft, dem sozialen Kontext geprägt ist.

---

<sup>3</sup> Die Kategorisierung in eckigen Klammern ist durch den Autor der Dissertation vorgenommen und kann im Detail von der Beschreibung in der jeweiligen Quelle abweichen. Dies geschieht mit dem Ziel, eine übergeordnete Kategorisierung zu erreichen, was zwangsläufig zu Theorien führt, die an oder auf der Schnittstelle einzelner Kategorien sind.

Die Idee der „Normativ Theory“, als eine zentrale Theorie in dieser Kategorie, kann so beschrieben werden, dass durch Sozialisation internalisierte normative Vorstellungen das Verhalten von Menschen beeinflussen. Son und Wilson (2012) untersuchen z. B. den Einfluss von Religion und Bildung auf ehrenamtliches Engagement. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die aktuelle Religiosität einen Einfluss auf ehrenamtliches Engagement hat, aber eher aufgrund von sozialen Netzwerkeffekten als aufgrund von sozialen Normen. Insgesamt ist die Beziehung von Religiosität als starke Norm auf ehrenamtliches Engagement nicht so eindeutig wie der Einfluss von Bildung auf ehrenamtliches Engagement, welcher deutlich stärker ist. Francis (2011) zeigt in einer Studie, dass das ehrenamtliche Engagement von jungen Erwachsenen stärker vom ehrenamtlichen Engagement der primären Bezugsgruppe abhängt als von den eigenen Motiven. Mustillo et al. (2004) zeigen u. a., dass die Mütter in Bezug auf das initiale ehrenamtliche Engagement ihrer Töchter als Rollenmodelle angesehen werden können, allerdings halten Mustillo et al. es auch für möglich, dass es sich hierbei um einen sozialen Netzwerk-Effekt handeln könnte. Der eindeutige und abgrenzbare Einfluss von Normen auf das individuelle ehrenamtliche Verhalten ist vor dem Hintergrund dieser Studien als schwierig einzuschätzen, insbesondere, da einige Effekte auch mittels sozialer Netzwerkeffekte und somit eher sozialkapital-theoretisch erklärt werden können.

#### **2.4.2 Sozialpsychologische und identitätsbezogene Theorien**

Sozialpsychologische und identitätsbezogene Theorien betonen das Zusammenwirken von gesellschaftlichen und individuellen Faktoren bei der Erklärung ehrenamtlichen Verhaltens. Diese Theorien betonen auf der einen Seite weniger stark die gesellschaftlichen Einflüsse auf das menschliche Verhalten, wie es eher Kontext-Theorien tun. Auf der anderen Seite wird, im Gegensatz z. B. zu Motivationstheorien, Inter- und Intragruppenprozessen ein stärkerer Einfluss auf das individuelle Verhalten zugesprochen.

Eine Theorie dieser Kategorie stellt die soziale Identitätstheorie dar (grundlegend Tajfel & Turner, 1986). Grundlegend für diese Theorie ist, dass Individuen nach einer positiven Selbsteinschätzung streben, welche sich zum Teil aus der sozialen Identität ergibt. Die soziale Identität ist dabei die wahrgenommene und bewertete eigene Gruppenzugehörigkeit. Eine positive Selbsteinschätzung des Individuums wird also zum Teil aus dem Vergleich der eigenen Gruppe mit anderen Gruppen abgeleitet. Bezogen auf ehrenamtliches Engagement bedeutet dies, dass ehrenamtliches Engagement eher zum Vorteil einer Gruppe ausgeführt wird, mit der sich das Individuum identifiziert. Tidwell (2005) zeigt vor dem Hintergrund der sozialen Identitätstheorie, dass ehrenamtlich Engagierte, die sich stark mit ihrer Non-Profit-Organisation identifizieren, ein stärkeres prosoziales Verhalten zeigen. Thoits (2021) untersucht z. B. das ehrenamtliche Engagement von Herzkranken für andere Herzkranken und kommt u. a. zu dem Schluss, dass zu Beginn einer ehrenamtlichen Tätigkeit die

Gruppenzugehörigkeit nicht salient bzw. bewusst ist, aber im Nachhinein durchaus eine Rolle für das Engagement gespielt hat.

In einer weiteren Theorie dieser Kategorie wird ehrenamtliches Engagement als psychologischer Vertrag interpretiert. Die Idee des psychologischen Vertrags wurde zuerst von Argyris (1960) in Bezug auf das Verhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber entwickelt. Sie betont, dass neben dem explizit verschriftlichten Arbeitsvertrag ein psychologischer Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsteht, der mit (impliziten, also nicht verschriftlichten oder explizit vereinbarten) Erwartungen und Verpflichtungen einhergeht, die die Arbeitsleistung stark beeinflussen kann. Ehrenamtsbezogen wenden z. B. Taylor et al. (2006) diese Theorie an, um gegenseitige Erwartungen und Verpflichtungen von Vorständen und Ehrenamtlichen in Sportvereinen zu untersuchen und daraus Implikationen zum Ehrenamtsmanagement im Sportverein abzuleiten.

### **2.4.3 Motivationstheorien**

Grundlegend gehen Motivationstheorien davon aus, dass Individuen relativ stabile Bewertungsdispositionen gegenüber bestimmten Zielen besitzen (Motive), die durch einen bestimmten situativen Anreiz aktiviert werden und zu zielgerichtetem Verhalten führen (Motivation). Clary et al. (1998) beschreiben Motive als Gründe, Sinn, Plan oder Ziele, welche Menschen dazu bringen (ehrenamtliches) Verhalten zu beginnen, auszurichten und beizubehalten. Kim et al. (2010) beschreiben Motive als das zentrale Konstrukt zur Erklärung individuellen (ehrenamtlichen) Verhaltens. Tatsächlich scheint die Mehrheit von ehrenamtsbezogenen Studien Motive zu berücksichtigen oder zumindest als bedeutsamen Erklärungsansatz zu erwähnen. Dabei variiert die Einteilung der Motive entsprechend der zugrundeliegenden Theorie. Motivationstheorien sind so grundlegend, dass sie regelmäßig in andere Theorien integriert werden, so kombiniert z. B. Finkelstein (2008) Motivationstheorien mit der sozialen Identitätstheorie.

Meier und Stutzer (2008) unterscheiden drei intrinsische Motive, die mit unterschiedlichen Nutzenerwartungen verbunden sind: (1) Nutzen, der sich ergibt, wenn man für andere Nutzen erzeugt und die Resultate des ehrenamtlichen Engagements bei anderen sieht. (2) Nutzen aus dem Spaß an der ehrenamtlichen Arbeit, d. h. der Tätigkeit selbst (z. B. Deci, 1975). (3) Den "warm glow" (Andreoni, 1990), also das angenehme Gefühl, welches aus dem Akt des Helfens an sich entsteht. Dieser Ansatz der intrinsischen Motivation ist auch zentral für eine der bekanntesten Motivationstheorien im Zusammenhang mit ehrenamtlichem Engagement, der Selbstbestimmungstheorie („Self-Determination-Theory“, grundlegend Deci & Ryan, 1985). Die Selbstbestimmungstheorie geht allerdings über die Betrachtung intrinsischer Motive hinaus, indem sie von drei Grundbedürfnissen ausgeht: Kompetenz, soziale Eingebundenheit und Autonomie (Selbstbestimmung) im Sinne von Handlungen selbst steuern zu können. Die Stärke der Selbstbestimmung hat dabei Auswirkungen auf

die Motivation von Menschen und damit auf ihre Handlungen. Dabei baut die Selbstbestimmungstheorie auf einem Prozess von extrinsischer zu intrinsischer Motivation auf. Dieser Prozess wird anhand mehrerer Einteilungen verdeutlicht: (1) Externe Regulation – die ehrenamtliche Tätigkeit wird nur ausgeführt, weil andere es erwarten (wenig Selbstbestimmung – höchste extrinsische Motivation); (2) Introjektion – es existiert ein innerer Druck, weil andere auch ehrenamtlich aktiv sind; (3) Identifikation – eigene Ziele und Werte führen zum ehrenamtlichen Engagement; (4) Integration – Gründe, die im Selbstverständnis der Person liegen, führen zum ehrenamtlichen Engagement (höchste intrinsische Motivation). Die Selbstbestimmungstheorie wird in einer Vielzahl von Studien zum Ehrenamt angewandt, z. B. bei Wu et al. (2016), die sie zur Erklärung der Aufrechterhaltung von ehrenamtlichem Engagement nutzen, oder Studien von Oostlander et al. (2014a) oder Bidee et al. (2013).

Als weitere bedeutende Theorie in dieser Kategorie ist die Funktionale Theorie (Functional Approach, grundlegend Clary et al. 1998, Snyder et al. 1999) anzusehen. Sie basiert auf der Idee, dass alle Menschen bestimmte Bedürfnisse besitzen und Motive Ausdruck dieser Bedürfnisse sind. Das Volunteer Functions Inventory (Clary et al., 1998) als ein häufig genutzten Erhebungsinstrument dieser Motive ehrenamtlicher Arbeit (Kim et al., 2010) unterscheidet zwischen sechs Funktionen: Karriere, Selbstwert, Schutz, Soziale Anpassung, Erfahrung und Werte (entsprechend der deutschen Version von Oostlander et al., 2014b).

#### **2.4.4 Ressourcentheorien**

Ressourcentheorien beschäftigen sich mit den Handlungsmöglichkeiten, die ein Individuum durch das Vorhandensein von Ressourcen hat. Sie ähneln damit z. B. der Ressourcenabhängigkeitstheorie auf organisationaler Ebene. Eine häufig referierte Theorie dieser Kategorie ist die „dominant status theory“ (grundlegen Lemon, Palisi and Jacobson, 1972). Die „dominant status theory“ baut auf der Erkenntnis auf, dass Personen mit mehr Ressourcen und mit höherem sozialem und ökonomischem Status häufiger ehrenamtlich aktiv sind als Personen mit weniger Ressourcen und geringerem Statuts (Smith, 1994). Dabei zeigen Untersuchungen, die in Zusammenhang mit dieser Theorie angeführt werden können, dass z. B. Männer, Personen mittleren Alters, mit hohem Einkommen oder mit hoher Bildung im Durchschnitt häufiger ehrenamtlich aktiv sind als Personen, die zu den jeweils anderen Kategorien gehören. Eine damit verwandte zentrale Theorie ehrenamtlichen Engagements ist die Ressourcen-Theorie von Wilson und Musick (1997), welche betont, dass produktive Arbeit Humankapital, kollektives Handeln Sozialkapital und ethisch-relevante Arbeit kulturelles Kapital erfordern. Sie schließt damit teilweise an die Arbeiten von Bourdieu (1986) an, in dessen Sinne ehrenamtliches Engagement als Produktion von sozialem, kulturellem und symbolischem Kapital und als Teil des Habitus angesehen werden kann. Diese Ansätze werden dann auch in neueren Studien in

der Diskussion über soziale Ungleichheit im ehrenamtlichen Engagement genutzt (Dean, 2016). Häufig verwendete Sozial- und Humankapitalansätze (z. B. Day & Devlin, 1998 oder Forbes & Zampelli, 2014) können gleichfalls unter Ressourcentheorien gefasst werden, obwohl die Abgrenzung insbesondere zu Theorien rationaler Akteure nicht immer eindeutig ist.

#### **2.4.5 Theorien rationaler Akteure**

An der Schnittstelle zwischen Ressourcentheorien und Theorien rationaler Akteure steht die Social Exchange Theory. Die Anwendung auf ehrenamtliches Engagement sind vielfältig und finden sich z. B. bei Drollinger (2010) oder sportbezogen bei Bang et al. (2009) oder Doherty (2009). Diese Theorie des (sozialen) Austauschs geht davon aus, dass ehrenamtliches Verhalten auf der Grundlage von Nutzen und Kosten, die aus der sozialen Interaktion von zwei oder mehreren Interaktionspartnern entstehen, erklärt werden kann. Damit ist die Grundannahme der Theorie rationaler Akteure deutlich: Es wird die Handlung ausgeführt, bei der der Nutzen, d. h. die Summe aus Belohnung und Kosten, am höchsten ist. Der Austauschtheorie geht dabei von der subjektiven Bewertung von Belohnungen und Kosten aus und unterscheidet sich dementsprechend von Theorien, die vollständig auf dem Homo oeconomicus aufbauen, bei denen i.d.R. von vollständiger Information und uneingeschränkter Rationalität ausgegangen wird.

Theorien rationaler Akteure finden sich vor allem in der Ökonomie, aber auch in der Soziologie. In der Ökonomie steht grundsätzlich die Untersuchung des (rationalen) Umgangs mit knappen Ressourcen im Vordergrund. Da dabei i. d. R. eine Entscheidung zwischen alternativen Verwendungsmöglichkeiten von Ressourcen mit dem Ziel, die nutzenmaximale Alternative auszuwählen, im Mittelpunkt steht, können viele allgemein-ökonomische Theorien auf ehrenamtliches Engagement bezogen werden. So zeigen sich in vielen ökonomischen Untersuchungen zum ehrenamtlichen Engagement deutliche Parallelen zur Arbeitsökonomie, z. B. wenn Menchik und Weisbrod (1987) in einer der grundlegenden ökonomischen Arbeiten zum ehrenamtlichen Engagement zwei Modelle zum Angebot von ehrenamtlicher Arbeit entwickeln. Gleichzeitig ist ehrenamtliches Engagement im Gegensatz zur bezahlten Arbeit in besonderem Maße erklärungsbedürftig: Wieso leistet eine Person Arbeit für andere, ohne dafür eine monetäre Entlohnung zu erhalten? Dieser Erklärungsbedürftigkeit war und ist die Herausforderung ökonomischer Arbeiten, die sich mit ehrenamtlichem Engagement beschäftigen.

Zu den Theorien rationaler Akteure gehört auch die RCT. Dabei sollte zwischen einer engen Version der RCT und einer weiten Version unterschieden werden. Während die enge Version der RCT Annahmen trifft, die dem Homo Oeconomicus entsprechen, und damit nur ein theoretischer Ansatz unter anderen Theorien ist, die den Theorien rationaler Akteure zugerechnet werden kann, ist die weite Version der RCT ein neuerer Ansatz, der potenziell viele, wenn nicht alle Theorien rationaler

Akteure umfassen kann. Anwendungen auf den Bereich des Ehrenamts liefern hier z. B. Flatau (2009) (enge Version) oder Erlinghagen (2003) (weite Version).

Wie beschrieben, können mehrere ökonomische, soziologische und teilweise auch (sozial-)psychologische Ansätze zum ehrenamtlichen Engagement als RCT bezeichnet werden. Die RCT kann als ein multidisziplinäres Forschungsprogramm angesehen werden, das versucht, soziale Phänomene, wie z. B. ehrenamtliches Engagement, mit rational handelnden Individuen zu erklären und auf dem methodologischen Individualismus aufbaut (Coleman, 1990). Grundsätzlich geht es um eine Handlungstheorie, die dementsprechend die grundsätzliche Frage beantworten soll: „Wie lässt sich individuelles Handeln erklären?“ Dabei ist die RCT allerdings keine einzelne Theorie, sondern eine Familie von Theorien (Opp 2018, S. 64), die im konkreten Fall ehrenamtlichen Engagements verschiedene Theorien umfasst. Dabei geht die Theorie grundlegend davon aus, dass Handeln durch Ziele, Wünsche, Motive und Bedürfnisse des Individuums sowie durch Handlungsrestriktionen bestimmt wird. Dabei wird dem Individuum eine Nutzenmaximierung unterstellt. Im Sinne einer allgemeinen Handlungstheorie beschränkt sich Nutzen (sowie Kosten als negativer Nutzen) nicht auf monetäre Aspekte. Als grundlegend für diesen Ansatz, auch nicht- monetäre Aspekte einzubeziehen und die Analyse auf soziale Phänomene anzuwenden, gelten die Arbeiten von Becker (1965), die insbesondere auch für Beitrag 5 dieser Dissertation relevant sind.

Ausgangspunkt aller Rational-Choice-Ansätze ist die Annahme rational und nutzenmaximierend handelnder Akteure. In der Ökonomie ist die Annahme rationaler Akteure sicherlich der häufigste Ansatz, der wohl nahezu allen Theorien zugrunde liegt und häufig mit dem „homo oeconomicus“ verbunden wird. Aber auch in der Soziologie und Psychologie (und anderen Wissenschaftsdisziplinen) finden sich Ansätze, die in leicht abgewandelter Form rationale und nutzenmaximierende Akteure annehmen. Die Unterschiede in verschiedenen Studien zum ehrenamtlichen Engagement vor dem expliziten oder impliziten Hintergrund von Rational-Choice-Ansätzen zeigen sich nun darin, welche Nutzen- und Kostenarten konkret betrachtet werden.

In Bezug auf ehrenamtliches Engagement können u. a. drei Modelle als RCT-Ansätze interpretiert werden, die unterschiedliche Nutzenkategorien in den Vordergrund stellen. Viele ökonomischen Beiträge zum ehrenamtlichen Engagement referieren explizit auf eines oder mehrere dieser zentralen Modelle (Ziemek, 2005) oder schließen andere, auch einige der zuvor genannten Theorien, mit ein: (1) das Private-Consumption Modell (Andreoni, 1990; Harbough, 1998), (2) das Public-Good-Modell (Roberts, 1984; Bergstrom et al. 1986; Duncan, 1999) oder das (3) Human-Kapital-Modell (Menchink & Weisbrod, 1987).

Im Private-Consumption-Modell wird das ehrenamtliche Engagement auf den Nutzen der Ausführung der ehrenamtlichen Tätigkeit für den Ehrenamtlichen zurückgeführt. Andreoni (1990) bezeichnet diesen Nutzen als „warm glow“. Letztendlich fällt auch soziale Anerkennung, Status und Reputationsgewinn unter dieses Modell.

Das Public-Goods-Modell geht davon aus, dass Individuen privat erstellte Güter spenden, um das Gesamtangebot dieses Guts zu erhöhen. In vielen Publikationen (z. B. Ziemek, 2005) wird von öffentlichen Gütern gesprochen, die per Definition nicht-ausschließbar und ohne Konsumrivalität sind. Dass die durch ehrenamtliche Arbeit erstellten Güter aber tatsächlich in allen Fällen öffentliche Güter sind, darf bezweifelt werden. Etwa sind durchaus Personen vom durch ehrenamtliche Übungsleiter in Sportvereinen erstellten Gut „Sportangebot“ ausschließbar und es gibt durchaus Konsumrivalität hinsichtlich des Sportangebots. Tatsächlich muss im Sinne des Public-Goods-Modells die Bereitstellung von Gütern für andere Personen, weil ein allgemeiner Angebotsmangel seitens des Ehrenamtlichen wahrgenommen wird, als das zentrale Element betrachtet werden. Das rückt dieses Modell in die Nähe von altruistischem Verhalten oder, ökonomisch interpretiert, im Sinne von zusammenhängenden Nutzenfunktionen.

Das Human-Kapital-Modell oder auch Investment-Modell, wie es im ursprünglichen Beitrag von Menchik und Weisbrod (1987) heißt, baut auf der Idee auf, dass ehrenamtlich Engagierte die ehrenamtliche Arbeit bereitstellen, weil sie dadurch in der Zukunft ein höheres Erwerbseinkommen erwarten. Das kann z. B. durch den Erwerb neuen Wissens geschehen oder auch durch wichtige Sozialkontakte, die beruflich genutzt werden. Für dieses Modell besitzt insbesondere die in Beitrag 3 verwendete Signaling-Theorie eine besondere Bedeutung (grundlegend Spence, 1973).

## 2.5 Vergleich und Möglichkeiten der unterschiedlichen theoretischen Ansätze

Tabelle 2 gibt eine beispielhafte Übersicht über gebräuchliche Ansätze und Theorien und deren Zuordnung zu den fünf übergeordneten Kategorien.

*Tabelle 2. Übersicht beispielhafter Theorien und Ansätze in den fünf Kategorien.*

<b>Kontext-Theorien</b>	<b>Sozialpsychologische und identitätsbezogene Theorien</b>	<b>Motivations-theorien</b>	<b>Ressourcen-theorien</b>	<b>Theorien rationaler Akteure</b>
Normativ Theory, Theorie sozialer Normen	Soziale Identitätstheorie	Funktionale Theorie	Dominanter Status Theorie	Private-Consumption Model; Public-Good-Model; Human-Capital-Model
Rollenidentitätstheorie	Psychologischer Vertrag	Selbstbestimmungstheorie	Sozialkapitaltheorie	Soziale Austauschtheorie

Den unterschiedlichen theoretischen Ansätzen entsprechend der Kategorisierungen sind spezifische Schwächen bzw. Nachteile eigen. So sind Studien, die alleine auf Normen und Wirkungsmechanismen im Rahmen von Kontext-Theorien aufbauen, ohne zusätzlich noch individuelle Charakteristika zu berücksichtigen, eher selten und die Wirkung von Normen auf ehrenamtliches Engagement schwer eindeutig bestimmbar. Individuelles Handeln alleine anhand von gesellschaftlichen Einflüssen zu erklären, scheint auch vor der Diversität der Handlungsformen ehrenamtlichen Engagements fragwürdig, weil Menschen mit ähnlichen gesellschaftlichen Einflüssen dann ähnlich handeln müssten. Sozialpsychologische und identitätsbezogene Theorien berücksichtigen komplexe individuelle Erfahrungen und Entscheidungsfaktoren nur eingeschränkt. Viele Untersuchungen (z. B. zusammengefasst bei Musick & Wilson, 2007) zeigen jedoch, dass individuelle Faktoren einen starken Beitrag zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements liefern. Werden hier Einflussfaktoren wie z. B. Motivation vernachlässigt, so werden diese von Motivationstheorien wiederum überbetont mit dem Ergebnis, dass (in der Reinform von Motivationstheorien) gesellschaftliche Aspekte bei der Modellbildung vernachlässigt werden. Ressourcentheorien vernachlässigen gleichfalls gesellschaftliche Aspekte und legen stattdessen den Fokus einseitig auf vorhandene individuelle Ressourcen.

Theorien rationaler Akteure berücksichtigen sowohl individuelle Aspekte z. B. in Form von Präferenzen als auch umweltbezogene Aspekte z. B. in Form von Anreizen und Handlungsrestriktionen. Die Kritik an rationalen Akteursmodellen betrifft im Wesentlichen die unrealistischen Annahmen, die mit dem Homo Oeconomicus einhergehen, z. B. hinsichtlich vollständiger Informationen und Rationalität. In diesem Kontext sei auf die grundsätzliche Debatte in der Ökonomie verwiesen, ob theoretische Annahmen realistisch sein müssen oder nicht eher danach bewertet werden sollten, ob sie bedeutsame und bewährte Vorhersagen macht (grundlegend Friedman, 1953 und Samuelson, 1963). Unabhängig davon wurden allerdings, wie im nächsten Kapitel ausgeführt wird, einige Modifikationen an den grundlegenden Annahmen der Rationalität durchgeführt, die in dieser Arbeit die Grundlage für das entwickelte Forschungsprogramm darstellen.

Wie zuvor ausgeführt, stellen viele Theorien entweder gesellschaftliche Normen oder individuelle Merkmale in den Vordergrund. Es gibt einige Ansätze verschiedene Theorien zu vereinigen. So sprechen sowohl Einolf und Chambré (2011) von einer „Hybrid Theory of Volunteering“ als auch Hustinx et al (2010) von „A Hybrid Map“. Hustinx et al. (2022) sprechen weiter von „Building a New Research Front“, um sich von der gängigen dominant status theory und den damit verbundenen Erkenntnisinteressen abzuwenden und dem Thema der „Inequalities“ zuzuwenden. Auch in einem der meistzitierten Werke der internationalen Literatur geht es bei Wilson (1997) um eine „integrated

theory of volunteer work“, die Aspekte von Humankapital, Sozialkapital und kulturellem Kapital verbindet und dabei „Hintergrundvariablen“ wie Geschlecht, Alter oder „Race“ berücksichtigt.

Neue Entwicklungen im Bereich der RCT-Ansätze besitzen das Potenzial verschiedene ökonomische und rationale Theorien in einem Forschungsprogramm zu integrieren und gleichzeitig auch soziologische Ansätze zu berücksichtigen, solange sie die Grundannahmen der RCT teilen. So führt Raub (2020, S. 26) aus, dass RCT-Erklärungen nicht nur das Verhalten individueller Akteure, sondern auch Phänomene im Zusammenhang mit Kollektiven unterschiedlicher Art betreffen. Des Weiteren ist es z. B. auch möglich eher motivationsbezogene Ansätze zu berücksichtigen, indem psychologische Motive als überdauernde Dispositionen für angestrebte Folgen des eigenen Handelns im Sinne der RCT als Präferenzen und Nutzenerwartungen interpretiert werden. Diese Vorteile der RCT, sowohl individuelle Faktoren (Präferenzen), Umweltfaktoren (Restriktionen und Anreize) als auch Normen integrieren zu können, ist der Grund, im Folgenden die RCT als Grundlage des Forschungsprogramms zu wählen.

## **2.6 Die weite Version der RCT**

Nutzentheorien und damit auch die RCT wurden im Laufe der Zeit beständig erweitert. So wurden z. B. das Konzept der beschränkten Rationalität (Simon, 1955) eingeführt oder Erkenntnisse aus Experimenten zum Framing (Tversky & Kahneman, 1986) zu einem Modell der Frame-Selektion (Esser, 1990) entwickelt, um diese dann in die RCT zu integrieren. Die zunächst strengen und sparsamen Annahmen des homo oeconomicus wurden teilweise fallen gelassen, indem z. B. Lindenberg (1985) ein Modell des „Resourceful Restricted Evaluating Expecting Maximizing Man“ vorstellt, welches von möglichst rationalen und um Eigennutz bemühten Akteur ausgeht. Ansätze wie von Esser (1999) gehen von subjektiv erwarteten Nutzenmodellen aus und stehen somit im Gegensatz zu objektiven Nutzenmodellen, wie sie zum Teil in spieltheoretischen Modellen verwendet werden. Opp (1999) unterscheidet letztendlich zwischen einer engen und einer weiten Version der RCT. Während die enge Version Präferenzen und Restriktionen sehr eng definiert, wird in der weiten Version der RCT solch eine Einschränkung nicht vorgenommen und es werden Überzeugungen, Altruismus, Normen oder soziale Sanktionen zur Erklärung des Verhaltens einbezogen (ebd.). Hieran hat sich auch in jüngerer Zeit eine Debatte um den Geltungsbereich der RCT angeschlossen, bei der Opp (2019) viele Erweiterungen der RCT als kompatibel interpretiert. Im Gegensatz dazu verweist Esser (2018) teilweise auf Phänomene, die auch in die weiten Varianten der RCT nicht mehr integrierbar sind. Grundsätzlich bietet aber die weite Variante der RCT die Möglichkeit, verschiedene Theorien zum ehrenamtlichen Engagement zusammenzufassen. So lässt sich bezogen auf die zuvor vorgestellten drei ökonomisch-orientierten Modelle ehrenamtlichen Engagements (Private Consumption, Public Good sowie Human Capital) festhalten, dass die Modelle eher der weiten Version der RCT zugeordnet

werden können, wobei insbesondere das Private-Consumption-Model sowie mit Einschränkungen das Human-Capital-Model in der engen Version modelliert werden könnten. Hackl, Halla & Pruckner (2007) argumentieren, dass auch das Private-Consumption-Model altruistische Motive teilweise miteinschließt, was wiederum mit der weiten Version der RCT kompatibel ist, die ein sehr enges Verständnis von Eigennutzmaximierung ablehnt. Sportbezogen legt Flatau (2009) einen Beitrag vor, wie ehrenamtliches Engagement im Sportverein mit den Grundannahmen der RCT vereinbar ist und kommt u. a. zu dem Schluss, dass die Annahmen der rein egoistischen Anreize zumindest um soziale Anerkennung erweitert werden müssen. In späteren Untersuchungen erweitern Flatau, Emrich & Pierdzioch (2014a, 2014b) das Modell um verschiedene Motivkategorien. In Tabelle 2 werden die grundlegenden Annahmen der engen und weiten Version der RCT gegenübergestellt.

*Tabelle 3. Annahmen der engen und weiten Version der RCT (nach Opp, 2018, S. 65)*

<b>Art der Annahmen</b>	<b>Annahmen der engen Version</b>	<b>Annahmen der weiten Version</b>
(1) Art der Handlungsoptionen	Objektiv gegebene Handlungsmöglichkeiten bedingen die Handlungswahl.	Wahrgenommene Handlungsmöglichkeiten bedingen die Handlungsauswahl.
(2) Art der Präferenzen	Nur egoistische Präferenzen werden in Betracht gezogen.	Alle Arten von Präferenzen werden in Betracht gezogen.
(3) Objektivität der Handlungsrestriktionen	Objektiv gegebene Handlungsrestriktionen erklären Handeln.	Wahrgenommene Handlungsrestriktionen erklären Handeln.
(4) Inhalt der Handlungsrestriktionen	Nur materielle Handlungsrestriktionen erklären Handeln.	Alle Arten von Handlungsrestriktionen erklären Handeln.
(5) Art der Information	Vollständige Information ist gegeben.	Unvollständige Information ist möglich.
(6) Bedeutung der Handlungsrestriktionen	Nur Restriktionen erklären Handeln.	Restriktionen und/oder Präferenzen erklären Handeln.
(7) Art der Nutzenmaximierung	Objektiver Nutzen wird maximiert.	Subjektiver Nutzen wird maximiert.

Bezogen auf ehrenamtliches Engagement scheint die enge Version der RCT kaum sinnvoll, da bisherige Studien die Relevanz des Einbezugs verschiedener (auch nicht egoistischer) Motive belegen (z. B. Flatau, Emrich & Pierdzioch, 2014a). Auch eine Übersichtsarbeit von Wicker & Hallmann (2013) zeigt für sportbezogenes Ehrenamt keine Anwendung orthodoxer ökonomischer Theorien im Sinn der engen Version der RCT. Da bei der weiten Version der RCT auch andere Präferenzen als rein egoistische akzeptiert werden, können vor diesem Hintergrund auch die drei grundlegenden ökonomischen Modelle „Private Consumption“, „Public Goods“ oder „Humankapital“ als Teil der weiten Version der RCT angesehen werden. Da die weite Version der RCT sich weiterhin

anschlussfähig an verschiedene Theorien gezeigt hat, scheint es sinnvoll, die RCT einzelnen Theorieansätzen der zuvor genannten Kategorisierungen vorzuziehen und ein Forschungsprogramm auf der weiten Version der RCT aufzubauen.

## **2.7 Entwicklung eines RCT-Forschungsprogramms zum ehrenamtlichen Engagement**

Zur Vermeidung der Schwächen der zuvor vorgestellten Theorieansätze (Motivationstheorien, Kontext-Theorien etc.) wird für diese Dissertation ein RCT-Forschungsprogramm zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements entwickelt. Ein Forschungsprogramm besteht nach Lakatos (1974) aus einem harten Kern von Hypothesen und einem Schutzgürtel von Hilfhypothesen, die aus Theorien des Forschungsprogramms abgeleitet werden. Es können also unterschiedliche Theorien für das Forschungsprogramm ausgewählt werden, solange diese mit den Annahmen des harten Kerns übereinstimmen. Das zeigt sich in dem hier zu entwickelnden Forschungsprogramm spezifisch darin, dass die umfangreiche Forschung zu den Motiven des ehrenamtlichen Engagements, die nicht unbedingt dem RCT-Ansatz zuzuordnen ist, da Motive in psychologischer Interpretation als Persönlichkeitseigenschaft verstanden werden, einbezogen werden. Motive werden in einem ökonomischen Sinne als Nutzenerwartung verstanden (zum Zusammenhang von Ökonomie und Psychologie siehe Frey & Benz, 2001) und somit als Teil des RCT-Forschungsprogramms aufgenommen. Als harter Kern des Forschungsprogramms werden die von Opp (2004) formulierten drei Kernhypothesen genutzt: Die Motivationshypothese, die Hypothese der Handlungsbeschränkung sowie die Hypothese der Nutzenmaximierung, „die vermutlich alle Vertreter der RCT akzeptieren“ (ebd., S.44). Der harte Kern des Forschungsprogramms besteht folglich aus den folgenden Annahmen:

- Bedingungen des Handelns sind im Sinne der Motivationshypothese alle Ziele, Wünsche und Motive (Präferenzen) der individuellen Akteure (vgl. Tabelle 5, Seite 29 für konkrete, beispielhafte Ausprägungen). Hieraus bestimmt sich der Nutzen für das Individuum.
- Handlungsbeschränkungen des Individuums sind insbesondere das Einkommen, Rechte oder soziale Normen (vgl. Tabelle 5, Seite 29 für konkrete, beispielhafte Ausprägungen).
- Das Individuum entscheidet sich für die Handlungsalternative, die unter Berücksichtigung der Handlungsbeschränkungen den maximalen Nutzen erwarten lässt.

Bezogen auf ehrenamtliches Engagement geht es folglich darum, Modelle zu entwerfen und Hypothesen zu testen, welche Präferenzen und Restriktionen für die Erklärung ehrenamtlichen Engagements von Bedeutung sind. Dies geschieht in unterschiedlicher Zusammensetzung von relevanten Aspekten in den einzelnen Beiträgen dieser Dissertation. Dieser harte Kern von Annahmen wird im Forschungsprogramm im Sinne der weiten Version der RCT (vgl. Tabelle 3) interpretiert.

### 2.7.1 Heuristik des RCT-Forschungsprogramms

Lakatos unterscheidet in Bezug auf Forschungsprogramme weiterhin zwischen einer negativen und einer positiven Heuristik. Eine negative Heuristik (also Forschungshandlungen, die der oder die Forschende vermeiden sollte) führt laut Lakatos nicht zu neuen Erkenntnissen, sondern zielt darauf ab, dass die Forschungstätigkeit den harten Kern an Überzeugung unverändert lässt. Im konkreten Fall bedeutet dies, dass sich das Forschungsprogramm zur Rational-Choice-Theorie ehrenamtlichen Engagements nicht damit beschäftigt, die Annahmen des harten Kerns grundsätzlich in Frage zu stellen oder zu verändern, sondern die Kernhypothese des rationalen Handelns und der Nutzenmaximierung, die Motivationshypothese sowie die Hypothese der Handlungsbeschränkung grundsätzlich als erklärungsstark anzunehmen und nicht in Frage zu stellen. Dementsprechend wird in den einzelnen Beiträgen das Primat der Rationalität nicht in Frage gestellt.

Die positive Heuristik des Forschungsprogramms besteht darin, Forschungswege aufzuzeigen, die zur Weiterentwicklung des Schutzgürtels und langfristig des gesamten Forschungsprogramms beitragen. Lakatos (1974, S. 131) beschreibt es so: „Die positive Heuristik besteht aus einer partiell artikulierten Reihe von Vorschlägen oder Hinweisen, wie man die ‚widerlegbaren‘ Fassungen des Forschungsprogramms verändern und entwickeln soll und wie der ‚widerlegbare‘ Schutzgürtel modifiziert und raffinierter gestaltet werden kann.“

Die konkrete positive Heuristik des hier zu entwerfenden Forschungsprogramms besteht darin:

1. Die Grundannahmen der weiten Version der RCT sind einzuhalten, auch wenn sie in einzelnen Beiträgen nicht immer explizit ausgewiesen werden.
2. Können unterschiedliche theoretische Ansätze (Motivation, Normen) durch die RCT integriert werden?
3. Kann die RCT auf einzelne Funktionsbereiche des Ehrenamts im Sport angewendet werden?
4. Können im Bereich des Ehrenamts nicht oder selten verwendete methodische Ansätze angewandt werden?
5. Kann ein Hypothesengenerator erzeugt werden, mit dessen Hilfe empirisch gestützte Hypothesen entwickelt werden können?
6. Gibt es einen Ordnungsrahmen für die einzelnen Beiträge der RCT?

Die Umsetzung der positiven Heuristiken des Forschungsprogramms bzw. die Befolgung der positiven Heuristik zeigt sich wie folgt:

1.) Allen Beiträgen liegen mehr oder minder explizit RCT-konforme Annahmen zugrunde. In allen Beiträgen wird (auch) auf RCT-Erklärungen verwiesen. Die RCT-Logik zeigt sich auch in den verwendeten Variablen (vgl. Kapitel 3 zu den methodischen Zugängen der Beiträge). In einigen Beiträgen stehen die RCT-Annahmen stärker im Vordergrund, z. B. wenn es um die Auswirkung von ehrenamtlichem Engagement im Bewerbungsprozess (Beitrag 3) oder um die Wirkung von Opportunitätskosten geht (Beitrag 5). Impliziter ist die RCT-Logik vorhanden, wenn in Beitrag 2 die Hypothese von stärkeren Motiven, d. h. Nutzenerwartungen, beim Erwerb von ehrenamtsbezogenen Qualifikationen, interpretiert als Humankapitalinvestition, getestet wird.

2.) Beiträge 1 und 2 versuchen verschiedene theoretische Ansätze zu kombinieren. So kombiniert Beitrag 1 Strukturmerkmale der Umwelt mit Personeneigenschaften und Strukturmerkmalen der Organisation (Beitrag 1, S. 141). Beitrag 2 fokussiert auf Motiven zur Erklärung der Qualifizierungsaufwendungen im Ehrenamt in Form von Übungsleiterlizenzen unter Einbezug erster Opportunitätskostenüberlegungen.

3.) Die positive Heuristik, die RCT auf einzelne Funktionsbereiche des Ehrenamts anzuwenden, wird in den Beiträgen 1 und 2 umgesetzt. Diese beziehen sich insbesondere auf die Funktionsbereiche „Vorstand“ und „Übungsleiter“.

4.) Für den Beitrag 3 wird eine spezifische Theorie (Signaling) mit einer zuvor selten angewandten Methodik (Experiment) in das Forschungsprogramm integriert. Es geht also um die Integration einer zuvor selten genutzten, mit RCT kompatiblen Theorie und ein im Bereich des Ehrenamts nach Kenntnisstand des Autors nicht zuvor verwendeten Methodik. Auch Beitrag 5 wendet eine neue Methodik zur Messung von Opportunitätskosten und deren Verteilung auf unterschiedliche Freizeitbereiche an.

5.) In Beitrag 4 wird ein Kennzahlensystem als eine Systematik entwickelt, um Hypothesen für das Forschungsprogramm datengeleitet zu generieren.

6.) Ein Ordnungsrahmen für Beiträge des Forschungsprogramms wird im nächsten Abschnitt entwickelt.

Der Erkenntnisfortschritt eines Forschungsprogramms lässt sich neben einer wiederholten Bewährung im Rahmen von Hypothesentestungen u. a. daran bemessen, ob die Falsifikation der Hypothesen der durchgeführten Studien zur Entdeckung neuartiger Phänomene führt (progressive Problemverschiebung) oder ob dies misslingt.

### 2.7.2 Das Mikro-Makro-Modell als Ordnungsrahmen

Die Beiträge dieser Dissertation können, wie beschrieben, als Umsetzung der positiven Heuristiken des Forschungsprogramms interpretiert werden und können im Schutzgürtel des Forschungsprogramms verortet werden, da sie entweder Hypothesen prüfen, die aus den RCT-kompatiblen Theorien abgeleitet werden, oder darauf ausgelegt sind, Hypothesen für das RCT-Forschungsprogramm zu generieren. Dabei werden im Schutzgürtel des Forschungsprogramms sowohl Mikro- als auch Makrophänomene, also Phänomene mit Bezug zu Individuen oder mit Bezug auf die Gesellschaft, und deren zugehörigen Theorien behandelt. Um diese Mikro- und Makrophänomene differenzieren und ordnen zu können, kann das Mikro-Makro-Modell von Coleman (1990) dem hier entworfenen Forschungsprogramm als methodologischer Ordnungsrahmen dienen, in den die Beiträge konkret verortet werden können. Das Mikro-Makro-Modell (siehe Abbildung 1) soll eine Mikrofundierung für (soziale) Makrophänomene liefern und die Struktur von RCT-Erklärungen übersichtlich zusammenfassen (Coleman, 1990). Die fünf Beiträge der vorliegenden Dissertation bauen alle auf dem RCT-Ansatz auf und lassen sich in das Mikro-Makro-Modell integrieren. Das entworfene Forschungsprogramm soll letztendlich ermöglichen, Erklärungen zum ehrenamtlichen Engagement sowohl auf individueller als auch gesellschaftlicher Ebene zu liefern. Damit eindeutig ist, auf welcher Ebene das jeweilige Erkenntnisinteresse der Beiträge angesiedelt ist, wird das Mikro-Makro-Modell genutzt. Letztendlich sind entsprechend dem methodologischen Individualismus alle Prüfungen von Individualhypothesen, wie sie der RCT eigen sind, grundlegend der Mikro-Ebene des Modells zuzuordnen. Eine Übertragung auf die Makro-Ebene wird dann unter Nutzung des Modells von Coleman vorgenommen<sup>4</sup>.

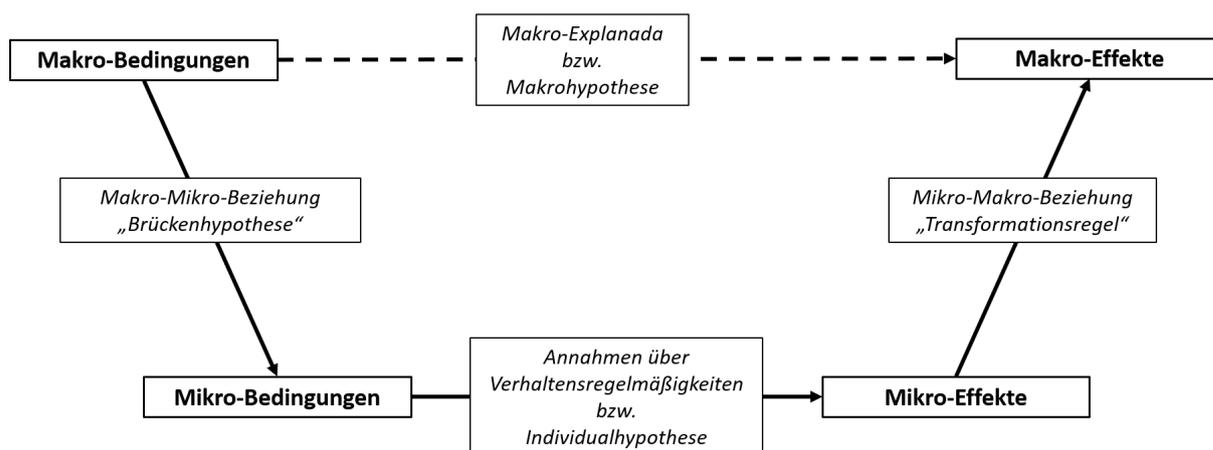


Abbildung 1. Colemans Mikro-Makro-Diagramm (angelehnt an Coleman, 1990).

<sup>4</sup> Für eine allgemeine Beschreibung des Mikro-Makro-Modells vgl. u. a. Coleman (1990). Für ein elaboriertes Mehr-Ebenen-Modell zur Analyse der Sportvereinsentwicklung nach diesem Schema vgl. Nagel (2007).

Das ehrenamtsbezogene Mikro-Makro-Modell kann gut am Beispiel des Public-Goods-Modells verdeutlicht werden. Das Public-Goods-Modell geht davon aus, dass sich Individuen ehrenamtlich engagieren, wenn aus individueller Perspektive bestimmte (öffentliche) Güter auf einem unbefriedigenden Niveau bereitgestellt werden. Wenn es also aus individueller Perspektive z. B. zu wenig Angebote der Obdachlosenhilfe gibt, dann ist es wahrscheinlicher, dass ehrenamtliche Arbeitsleistung (und/oder finanzielle Mittel) vom Individuum in diesem Bereich bereitgestellt werden. Engagiert sich der Staat nun stärker in der Obdachlosenhilfe (Makro-Bedingung), dann würde sich aus dem Public-Goods-Modell die Makrohypothese ergeben, dass das ehrenamtliche Engagement in diesem Bereich zurückgeht (Crowding-Out-Effekt). Das Mikro-Makro-Modell würde im Sinne des methodologischen Individualismus eine Mikrofundierung des Makro-Effekts verlangen. Die Makro-Mikro-Brückenhypothese wäre, dass die Individuen das aufgrund staatlicher Intervention erhöhte Angebot der Obdachlosenhilfe wahrnehmen. Daraus lässt sich die Individualhypothese ableiten, dass Individuen mit Präferenzen für ehrenamtliche Obdachlosenhilfe (gemessen z. B. über entsprechende Motivausprägungen), sich weniger wahrscheinlich ehrenamtlich engagieren, wenn sie die Verbesserung der Angebote der Obdachlosenhilfe wahrnehmen. Diese Hypothese ist empirisch überprüfbar. Die folgende Mikro-Makro-Beziehung ist die einfache Summation des Umfangs ehrenamtlichen Engagements der Individuen, die zeigt, dass das ehrenamtliche Engagement auf Makro-Ebene reduziert wird. Eine hilfreiche weitere Hypothese wäre, ob ehrenamtlich Engagierte mit starker Ausprägung von Private-Consumption-Motiven (z. B. Spaß haben oder Leute treffen) gleichfalls den Umfang ihres ehrenamtlichen Engagements reduzieren, was nicht zu erwarten wäre, da das staatliche Engagement diese Motive respektive Nutzenerwartungen nicht betreffen sollte.

Im Gegensatz zum dargestellten Beispiel sind die fünf Beiträge der Dissertation nicht auf eine einzige Forschungsfrage bezogen und beziehen sich nicht auf eine einzelne Theorie oder ein Modell, sondern haben einen Schwerpunkt auf den einzelnen Elementen des Mikro-Makro-Modells. Abbildung 2 gibt einen Überblick, an welcher Stelle des Mikro-Makro-Modells die einzelnen Beiträge einen Schwerpunkt haben. Dabei ist zu beachten, dass es nicht immer notwendig ist, dass zur Beantwortung jeder Forschungsfrage alle Schritte ausführlich im Mikro-Makro-Modell durchgeführt werden müssen (vgl. Greve, Schnabel & Schützeichel, 2009, S.13), d. h. die einzelnen Beiträge umfassen nicht explizit jedes Element des Mikro-Makro-Modells. Das ist im Sinne eines Forschungsprogramms auch sinnvoll, da dadurch das Forschungsprogramm sich an unterschiedlicheren Stellen, d. h. mit Bezug auf unterschiedliche Theorien und Hypothesen, bewähren kann und es bei Falsifikation im besten Fall zu unterschiedlichen progressiven Problemverschiebungen kommt.

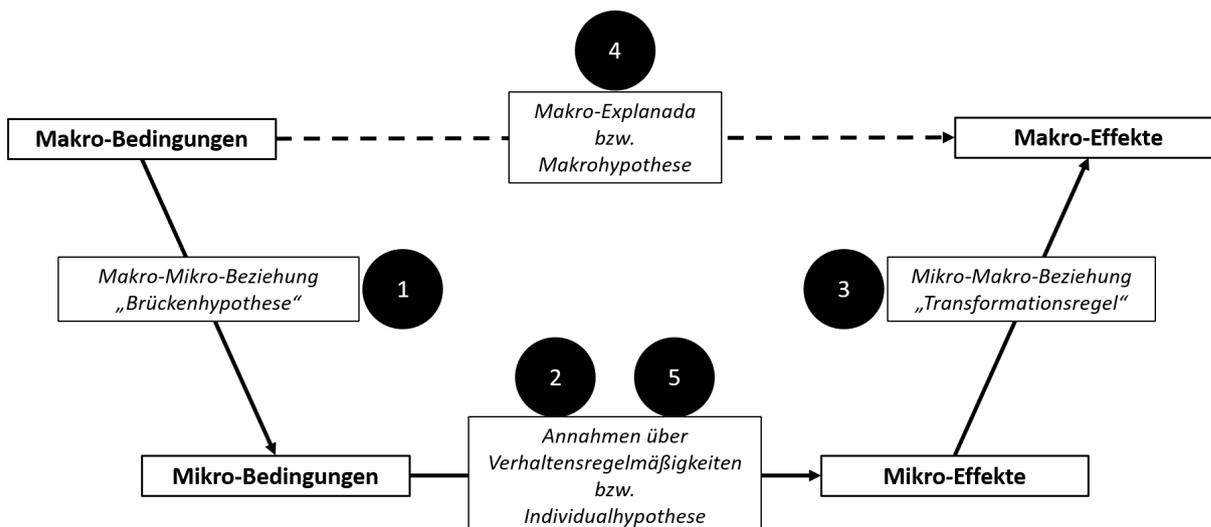


Abbildung 2. Einordnung der fünf Beiträge in das Mikro-Makro-Modell.

### 2.7.3 Einordnung der Beiträge in das Mikro-Makro-Modell

Im Folgenden wird genauer erläutert, wie sich die einzelnen Beiträge in das Mikro-Makro-Modell einfügen:

- In Beitrag 1, „Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein“, wird ausgehend von der Erkenntnis, dass ehrenamtliches Engagement eine zentrale Ressource für Sportvereine darstellt, eine sportvereinsbezogene Forschungsfrage behandelt. Der Beitrag verweist auf verschiedene Organisationstheorien (Human-Relation-Ansatz, Neoinstitutionalismus etc.) und leitet darauf die in der Studie grundlegenden Kategorie zur Erklärung der Vakanz von Vorstandsämtern in Personen, Struktur der Organisation sowie Umweltbedingungen ab. Die grundlegende Forschungsfrage lautet:

*Welche Faktoren beeinflussen das Problem der Bindung und Gewinnung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder in Sportvereinen?*

Der Beitrag 1 analysiert u. a. die Wirkung von verschiedenen Makrobedingungen, wie die Umwelt der Sportvereine, z. B. in Form von Bevölkerungsentwicklung, Einfluss auf die Mikrobedingungen des Vereins nehmen. Die in dem Modell entwickelten Kategorien „Vereinsstrukturen“ und „Umwelt“ können als eine Brückenhypothese zwischen diesen beiden Makrobedingungen und der (entscheidungsrelevanten) Wahrnehmung des Problems der Gewinnung und Bindung von Vorständen interpretiert werden (vgl. Abbildung 2). Im Weiteren werden auf der Vereinsebene zusätzliche Faktoren, wie z. B. individuelle Einstellung der handelnden Akteure in das Modell aufgenommen. An dieser Stelle zeigt sich der Einbezug der RCT: Restriktionen werden mit Anreizen/Motiven, Persönlichkeitsmerkmalen, aber auch Umweltfaktoren und Kollektivstrukturen des Vereins gemeinsam getestet.

- In Beitrag 2, „Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern“, wird eine Forschungsfrage zu den Nutzenerwartungen von Übungsleitern behandelt:

*Unterscheiden sich Übungsleiterinnen und Übungsleiter im Sport von anderen ehrenamtlich im Sportverein engagierten Personen hinsichtlich ihrer Motive und Nutzenkalküle?*

Hierbei wird auf die Humankapitaltheorie (Becker, 1965 und Mincer, 1974) Bezug genommen, indem die Investition in Humankapital in Form von Lizenzerwerb im Sport untersucht wird. Die im Beitrag durchgeführte Hypothesentestung, ob eine stärkere Nutzenerwartung das Handeln der ehrenamtlichen Übungsleiter in Bezug auf den Lizenzerwerb und die Lizenzverlängerung beeinflusst, lässt sich im Sinne des Mikro-Makro-Modells als Individualhypothese interpretieren, die eine Verbindung zwischen den Mikro-Bedingungen (Nutzenerwartungen hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements) und den Mikro-Effekten (höhere Wahrscheinlichkeit des Lizenzerwerbs und der Lizenzverlängerung) herstellt (vgl. Abbildung 2). Darin wird auch der tausch- und nutzenorientierte Charakter der RCT deutlich: Höhere Nutzenerwartung (Motive) rechtfertigen höhere Investitionen (Lizenzerwerb). Dem Beitrag liegt indirekt das Privat-Consumption-Model zugrunde, da es auf Motive und damit den bei ehrenamtlich Aktiven antizipierten Nutzen abhebt. In diesem Beitrag zeigt sich auch die engste Verbindung psychologischer (Motiv-)Ansätze mit ökonomischen Nutzenansätzen.

- Beitrag 3, „The role of sport volunteering as a signal in the job application process“, behandelt die Auswirkung der Angabe eines sportbezogenen Ehrenamts im Lebenslauf auf den Erfolg einer Bewerbung bei verschiedenen (nicht nur sportbezogenen) Arbeitgebern und beantwortet so die Forschungsfrage:

*Welchen Effekt hat die Angabe von sportbezogenen ehrenamtlichen Tätigkeiten im Lebenslauf im Rahmen einer Bewerbung auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber?*

In Beitrag 3 wird die Idee des Humankapitals mit der Idee des Signalings verbunden. Das Signaling ist eine der zentralen Ideen der Prinzipal Agenten Theory und wird zuerst in den grundlegenden Arbeiten von Akerloff (1970) und Spence (1973) entwickelt. Dieser Beitrag kann im Zusammenhang der Mikro-Makro-Beziehung („Logik der Aggregation“/ Transformationsregel) gesehen werden (vgl. Abbildung 2). Wenn Personen sich ehrenamtlich engagieren, um ihr Humankapital zu erhöhen (im Sinne des RCT-Investmentmodells), dann würde das noch nicht zwangsläufig zu besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder einem

höheren Gehalt führen. Das gilt nur, wenn, wie im Beitrag nachgewiesen, tatsächlich auch die am Bewerbungsprozess beteiligten Personen das ehrenamtliche Engagement als relevantes Humankapital wahrnehmen. Die Konsequenzen des ehrenamtlichen Engagements wären folglich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und somit wiederum bessere (monetäre) Erträge, was den RCT-Charakter dieses Beitrags deutlich macht.

- Der Beitrag 4, „Helfen Kennzahlen weiter?“, untersucht ehrenamtsbezogene Kennzahlen in verschiedenen Ehrenamtsbereichen, ohne sich auf den Bereich des Sports zu beschränken, ähnlich wie es bei arbeitsökonomischen Kennzahlen (z. B. Arbeitslosenquote, Beschäftigungsquote) geschieht. Konkret widmet sich der Beitrag der Forschungsfrage:

*Welche Kennzahlen sind geeignet, bislang unbeobachtete Phänomene der Entwicklung ehrenamtlichen Engagements aufzudecken, und leisten diese einen Beitrag zur Verbesserung des Ehrenamtsmanagements?*

Beitrag 4 bezieht sich auf Ehrenamtsmanagement und stellt die Managementhandlung in Bezug zu den im Beitrag erarbeiteten Kennzahlen, wobei die Kennzahlen eher zur Darstellung von Makrobedingungen geeignet sind, als auf der Mikro-Ebene des Controllings, wie sie in einem betriebswirtschaftlichen Zusammenhang häufig verwendet werden. Mit der Entwicklung verschiedener Kennzahlen zur Beschreibung ehrenamtlichen Engagements auf gesamt- oder teilgesellschaftlichen Ebenen können Makroeffekte beschreibbar gemacht werden. Das ermöglicht die Generierung von Makrohypothesen (vgl. Abbildung 2) und damit eine Auswertung des Forschungsprogramms.

- Der Beitrag 5, „The Opportunity Costs of Volunteering: Evidence from Germany“, beschäftigt sich mit dem Einfluss von Opportunitätskosten auf die individuelle Entscheidung, ehrenamtlich aktiv zu sein und auf den Umfang, mit dem die ehrenamtliche Tätigkeit ausgeübt wird. Im Beitrag wird ehrenamtliches Engagement bereichsübergreifend als homogenes Gut behandelt und die Idee der Zeitallokation über verschiedene Tätigkeiten wird aufgegriffen. Dafür wird in diesem Artikel zusätzlich die zentrale ökonomische Idee der Opportunitätskosten aufgegriffen. Eine Besonderheit dieses Beitrags besteht darin, dass die Opportunitätskosten verschiedenen alternativen Zeitverwendungsmöglichkeiten (z. B. Freizeitaktivitäten) zugeordnet werden und dadurch ein potenzieller Konflikt zwischen ehrenamtlichem Engagement und familienbezogenen Aktivitäten deutlich wird. Methodisch ist die Anwendung eines experimentellen Designs im Bereich der Ehrenamtsforschung erwähnenswert. Dieser Beitrag schließt alle Ehrenamtsbereiche mit ein und geht damit in der

Modellbildung implizit von einem homogenen Gut aus. Die übergeordneten Forschungsfragen lauten:

*Welchen Einfluss haben Opportunitätskosten auf die Wahrscheinlichkeit, ehrenamtlich engagiert zu sein und auf den Umfang des ehrenamtlichen Engagements? Welche Tätigkeiten stehen in Konkurrenz zum ehrenamtlichen Engagement?*

Die Hypothesenprüfung, ob Opportunitätskosten einen Einfluss auf den Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit haben, lässt sich der Prüfung von Individualhypothesen auf Mikroebene zuordnen (vgl. Abbildung 2).

Die Einordnung der Beiträge und die Referenzierung der wichtigsten verwandten Theorien zeigt, dass alle einen Bezug zum Mikro-Makro-Modell haben und ökonomische, soziologische, insbesondere RCT-geprägte, Ansätze nutzen. Die konkrete Bedeutsamkeit der RCT wird auch in den gewählten abhängigen und unabhängigen Variablen deutlich, wie sie in der im Folgenden erläuterten Methodik deutlich wird.

### 3 Methodische Zugänge der Beiträge

Die Beiträge verwenden unterschiedliche Datenquellen sowie unterschiedliche quantitative Methoden. In den Beiträgen 1, 2, 3 und 5 werden Hypothesen deduktiv aus Theorien (oder vorherigen empirischen Ergebnissen) abgeleitet. Im Fall von Beitrag 4 werden Kennzahlen gebildet, die eine Hypothesengenerierung ermöglichen. Diese jeweiligen Hypothesen der Beiträge werden dann mittels verschiedener Testverfahren versucht zu falsifizieren. Eine Ausnahme bildet wiederum der Beitrag 4, bei der eine eher managementorientierte Methodik angewendet wird. Wie Tabelle 3 verdeutlicht, basieren die fünf Publikationen auf 9 Datensätzen, davon 4 selbst erhobenen Datensätzen mit insgesamt 5024 Personen (exklusive der fremd erhobenen Datensätze des Freiwilligensurveys).

*Tabelle 4. Überblick über die in den Beiträgen verwendeten Datensätze, die angewandten Methoden sowie etwaige Besonderheiten.*

Beitrag	Datensatz	Quantitative Methoden	Besonderheiten
1	1 Datensatz N=770 selbst erhoben	t-Test, Regression	a-priori Teststärke Berechnung, Reliabilität (Cronbachs Alpha)
2	2 Datensätze N=1780 1x selbst erhoben, 1x fremd erhoben	t-Test, Korrelation, Regression	-
3	1 Datensatz N=474 selbst erhoben	MANOVA	a-priori-Teststärke Berechnung, Blind- Experiment
4	4 Datensätze fremd erhoben (Freiwilligensurveys 1999 bis 2014)	-	Intertemporaler Kennzahlenvergleich
5	1 Datensatz N=2000 selbst erhoben	Logistische Regression, OLS-Regression, Varianzanalyse (ANOVA), Poisson-Regression, Negativ-Binomial- Regression	Repräsentatives Sample durch Quotierung

Wie auch in Tabelle 4 zu erkennen ist, werden verschiedene quantitative Methoden angewandt, neben einfachen t-Tests und Korrelationen werden auch unterschiedliche (lineare) Regressionsmodelle verwendet.

Da im Sinne der RCT das zu erklärende Handeln der Akteure i. d. R. die abhängige Variable darstellt und die Präferenzen und Restriktionen die unabhängigen Variablen, gibt Tabelle 5 eine Übersicht über alle verwendeten abhängigen und unabhängigen Variablen. Dabei ist jedoch anzumerken, dass in den Beiträgen 2 und 3 die in der RCT-Logik eher als unabhängige Variablen einzuschätzenden Variablen

Motive und soziale Fähigkeiten aufgrund der Testung mittels t-Tests und MANOVA methodisch als abhängige Variablen aufgeführt sind.

*Tabelle 5. Übersicht der verwendeten abhängigen und unabhängigen Variablen in den fünf Beiträgen.*

<b>Beitrag</b>	<b>Abhängige Variable</b>	<b>Unabhängige Variablen</b>
1	Vakanz von Vorstandsämtern, wahrgenommene Problemgröße der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Vorständen	Restriktionen, Persönlichkeit, Anreize, Engagementdauer, Strukturmerkmale, Strategie des Vereins, Umweltmerkmale des Vereins
2	Intrinsisch-egoistische Motive Altruistische Motive Extrinsisch-egoistisch-materielle Motive Extrinsisch-egoistisch-immaterielle Motive Gesamtmotivstärke	Investition in den Lizenzerwerb
3	Einschätzung der Bewerberin hinsichtlich: - Sozialkompetenz - Qualifikation - Wahrscheinlichkeit zur Einladung zum Vorstellungsgespräch - Gehalt	Ehrenamtsangabe im Lebenslauf Praktikum im Lebenslauf
4	Aktivitätsrate Engagementrate 1 Engagementrate 2 Reserverate Aktivierungsrate Aktivierungsreserverate Wechselrate Verbleiberate Potenzialrate	
5	Ehrenamtlich aktiv (Ja/Nein) Umfang ehrenamtlicher Arbeit	Nettohaushaltseinkommen Nettoindividualeinkommen Nettostundenlohn Alter Geschlecht (Hoch-)Schulabschluss Motive Privat-Consumption Motive Public-Goods Motive Human-Capital Kinder im Haushalt Pflege Angehöriger Umfang an Hobbys

Die eingesetzten Methoden und die verwendeten Variablen zeigen die quantitative Orientierung der fünf Beiträge und damit auch der RCT-Ansätze. Verstärkt wird dieser Ansatz noch durch den zumeist hypothesenprüfenden Charakter, der mit der Idee des raffinierten Falsifikationismus und der Forschungsprogramme nach Lakatos korrespondiert.

## 4 Zusammenfassung der Beiträge

Bevor auf die konkreten Beiträge der einzelnen Beiträge für das grundlegende Forschungsprogramm eingegangen wird, werden die fünf Beiträge jeweils kurz zusammengefasst und der Eigenanteil des Autors der Dissertationsschrift ausgewiesen.

### 4.1 „Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein“

Ausgangspunkt des Beitrags „Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein – Zur Größe des Problems und dessen Ursachen“ ist, dass ehrenamtliches Engagement, insbesondere ausgeübt in Vorstandsämtern, für Sportvereine eine zentrale Ressource darstellt und Vorstandsmitglieder wichtige Funktionen im Sportverein übernehmen. Damit adressiert der Beitrag eines der größten Probleme von Sportvereinen, den Mangel an ehrenamtlichen Funktionsträgern (z. B. Breuer & Feiler, 2017). Zwar ist die Wahrnehmung des Problems der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern im Sportverein zwischen 2007 und 2015 insgesamt nahezu gleichgeblieben, aber das Problem wird im Jahr 2015 von deutlich mehr Vereinen als existenzielle Bedrohung charakterisiert (Breuer & Wicker, 2009; Breuer & Feiler, 2017). Die Erklärung der wahrgenommenen Größe des Problems, ehrenamtliche Funktionsträger bzw. Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu binden sowie die tatsächliche Vakanz von Vorstandsämtern sind, auch im Sinne der abhängigen Variablen, zentrales Erkenntnisinteresse dieses Beitrags. Dafür wird ein Modell aus Faktoren der (1) Umwelt, der (2) Vereinsstruktur sowie der (3) handelnden Personen aufgestellt und getestet. Es zeigt sich, dass Faktoren der handelnden Personen und teilweise der Vereinsstruktur die Problemgröße, ehrenamtliche Vorstände zu gewinnen und zu binden, erklären können. Umweltfaktoren haben in diesem Modell keinen signifikanten Einfluss. Bemerkenswert ist, dass die gleichen unabhängigen Variablen in einem anderen Modell nicht die tatsächliche Vakanz an Vorstandspositionen in den Sportvereinen erklären können. Einen solchen Hinweis auf das Auseinanderfallen zwischen berichtetem (Problemwahrnehmung in Modell 1) und tatsächlichem Problemausmaß (tatsächliche Vakanz in Modell 2) findet sich schon bei Emrich, Papathanassiou und Pitsch (1999) sowie bei Emrich, Pitsch und Papathanassiou (2001) und liefert Ansatzpunkte, darüber zu spekulieren, ob eine Übertreibung des Problems der Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Funktionsträgern für aktuelle Funktionsträger zu einer höheren Anerkennungsrendite führt.

Der Eigenanteil an diesem Beitrag liegt insbesondere auf der Erstellung des inhaltlichen und statistischen Modells, der Auswertung der vorliegenden Daten sowie dem anteiligen Schreiben des Beitrags inklusive Ergebnisteil und Diskussion.

#### **4.2 „Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern“**

Im Artikel „Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven und Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern“ werden sieben Hypothesen aufgestellt und getestet, die sich alle auf Übungsleiterinnen und Übungsleiter sowie auf Trainerinnen und Trainer im Sport beziehen. Dabei spielt der Investitionsaufwand, den Übungsleiter/-innen für den Erwerb und die Verlängerung einer Übungsleiter- oder Trainerlizenz betreiben, bei fünf der sieben Hypothesen eine zentrale Rolle. Die Motivstärke an sich sowie die Ausprägung einzelner Motivkategorien der lizenzierten Übungsleiter/-innen, wie z. B. intrinsisch-egoistische Motive oder altruistische Motive, werden mit anderen ehrenamtlich Aktiven in Sportvereinen verglichen. Der Beitrag zeigt, dass ehrenamtliche Übungsleiter/-innen, die in den Erwerb und die Verlängerung von Übungsleiterlizenzen investieren, eine höhere Motivausprägung, d. h. ökonomisch ausgedrückt, eine höhere Nutzenerwartung, mit der Übungsleitertätigkeit verbinden. Des Weiteren zeigt der Beitrag, dass hypothesenkonform altruistische Motive im Altersverlauf an Bedeutung gewinnen und dass die Gründe für die Beendigung von ehrenamtlichem Engagement von Übungsleiter/-innen nur in den wenigsten Fällen am Ehrenamt selbst oder in der Organisation liegen, sondern häufig von Veränderungen im persönlichen Umfeld abhängen, wie z. B. Umzug in eine andere Stadt oder Veränderung im beruflichen Kontext. Dieser Punkt ist eine wichtige Verbindung zu der in Beitrag 5 aufgegriffenen Idee der Bedeutsamkeit von Opportunitätskosten bei der Entscheidung zum ehrenamtlichen Engagement, weil anscheinend der direkte Nutzen des Ehrenamts selbst – z. B. über Motive operationalisiert – bei der Beendigung der Tätigkeit nur eine untergeordnete Rolle spielt.

Der Eigenanteil an diesem Beitrag umfasst insbesondere die Mitarbeit am Inhalt und der Theorie, die Hypothesenableitung, die vollständige statistische Prüfung der Hypothesen sowie das anteilige Schreiben des Beitrags inklusive Ergebnisteil und Diskussion.

#### **4.3 „The role of sports volunteering as a signal in the application process“**

Dieser englischsprachige Beitrag fokussiert auf die Auswirkungen, die es auf die Wahrnehmung einer Bewerberin durch den Arbeitgeber hat, wenn sportbezogenes, ehrenamtliches Engagement im Lebenslauf einer Bewerbung angegeben wird. Als Grundlage dazu dient die Signaling-Theorie. In diesem Zusammenhang ist ehrenamtliches Engagement als ein Signal an Arbeitgeber zu sehen, welches z. B. auf soziale Fähigkeiten oder Berufserfahrung hindeutet. Dabei ist die Entscheidung für oder gegen ehrenamtliches Engagement nicht unmittelbarer Gegenstand des Beitrags, sondern der Nutzen, der für ehrenamtlich Engagierte entsteht, wenn sie ihr ehrenamtliches Engagement in einer Bewerbung um einen Arbeitsplatz angeben. Der Beitrag kann experimentell nachweisen, dass sich ehrenamtliches Engagement im Lebenslauf bei Personen, die regelmäßig am Einstellungsprozess von

Bewerberinnen und Bewerbern beteiligt sind, positiv auf die Einschätzung der sozialen Fähigkeiten einer Bewerberin auswirken. In Fällen, in denen das ehrenamtliche Engagement eine Verbindung zur beruflichen Tätigkeit hat, also als Surrogat für Berufserfahrung verstanden werden kann, erhöhen sich auch die Chancen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und das als angemessen empfundene Gehalt um ca. 6%.

Die Idee dieses Beitrags sowie die inhaltliche, theoretische und methodische Konzeption wurde eigenständig entwickelt, der Forschungsstand wurde allein vom Autor zusammengestellt, daraus die Hypothesen abgeleitet, der Fragebogen erstellt und die Stichprobe akquiriert. Alle statistischen Verfahren wurden selbst durchgeführt. Der Beitrag wurde, bis auf den Diskussionsteil, alleine verfasst.

#### **4.4 „Helfen Kennzahlen weiter?“**

Die Anzahl ehrenamtlich engagierter Menschen ist eine zentrale Variable in der Ehrenamtsforschung und von Relevanz im gesellschaftlichen und politischen Kontext. Diese häufig berichtete Variable (siehe z. B. Kapitel 1) wird in diesem Beitrag in neun Kennzahlen differenziert. Sie sind als Vorschlag zu verstehen, wie Entwicklungen im Bereich des ehrenamtlichen Engagements besser nachverfolgt werden und welche davon die Grundlage für die Ableitung für Hypothesen bilden können. Auch für das Ehrenamtsmanagement sind Ableitungen möglich. So wurde z. B. die Aktivierungsrate als Kennzahl eingeführt. Die Aktivierungsrate gibt das Verhältnis der Menschen an, die in einem gesellschaftlichen Bereich (z. B. im Sport oder in der Kirche) aktiv, aber noch nicht engagiert, sind und auch bereit wären, sich ehrenamtlich zu engagieren, zu den Menschen, die schon engagiert sind oder bereit wären sich zu engagieren. Die Aktivierungsrate von 0% eines bestimmten Engagementbereichs würde bedeuten, dass es keine Menschen mehr in diesem gesellschaftlichen Bereich gibt, die noch bereit sind sich zu engagieren. Eine Aktivierungsrate von 10% würde bedeuten, dass bezogen auf die Gesamtzahl engagementbereiter Menschen in dem Bereich 10% noch aktivierbar wären, es aber noch nicht tun. Die Aktivierungsrate ist in den letzten Jahren in allen Bereichen gesunken und aktuell auf einem sehr niedrigen Niveau, was bedeutet, dass es kaum noch Menschen in den gesellschaftlichen Bereichen gibt, die grundsätzlich bereit wären sich zu engagieren. Eine Aktivierung zusätzlicher Potentiale an Ehrenamtlichen aus dem jeweiligen gesellschaftlichen Bereich ist also nur noch sehr begrenzt möglich. Solche Beobachtungen sind ohne die entsprechenden Kennzahlen nicht quantifizierbar.

Als weiteres Beispiel lässt auch die Kennzahl „Engagementrate 2“ das Abschätzen von Reserven zu, in diesem Fall aber bereichsübergreifend und nicht wie die Aktivierungsrate bezogen auf einen speziellen Engagementbereich. Die „Engagementrate 2“ fällt allerdings auch relativ gering aus, so dass z. B. die den Ehrenamtsagenturen zugrundeliegende Idee eines Matching-Problems zwischen Ehrenamtsangebot und Ehrenamtsnachfrage in Zweifel gezogen werden kann, was auch als

praktisches Beispiel für eine Hypothesengenerierung durch die Analyse von Kennzahlen ist. Insgesamt verdeutlicht die Generierung von Kennzahlen in diesem Artikel, dass viele gesellschaftliche oder soziale Phänomene abseits der reinen Anzahl ehrenamtlich engagierter Menschen wenig beachtet werden, aber Potenzial für Phänomenbeschreibungen und -erklärungen bieten.

Der Eigenanteil an diesem Beitrag umfasst die Mitarbeit an der Idee und Konzeption des Beitrags, die Ausarbeitung einzelner Kennzahlen, die Beschaffung und Auswertung der Daten sowie das anteilige Verfassen des Beitrags.

#### **4.5 „The Opportunity Cost of Volunteering: Evidence from Germany“**

Der englischsprachige Beitrag „The Opportunity Cost of Volunteering: Evidence from Germany“ verdeutlicht, dass Kostenaspekte, insbesondere in Form von Opportunitätskosten, eine bedeutsame Rolle spielen und greift damit u. a. Aspekte der Diskussion des Beitrags 2 auf, bei der es um Abbruchgründe außerhalb des Ehrenamts geht (also um Alternativen, d. h. Opportunitäten). Häufig werden die Nutzenbeiträge oder Nutzenerwartungen, z. B. in Form von Motiven der ehrenamtlich Engagierten, in den Fokus des Erkenntnisinteresses gestellt und Kostenaspekte nur nebensächlich behandelt.

Der Beitrag zeigt, dass neben dem hypothesenkonformen Einfluss von Opportunitätskosten auf den Umfang ehrenamtlichen Engagements Opportunitätskosten vornehmlich im Bereich der Familie entstehen: Ehrenamtliches Engagement konkurriert am stärksten damit, Zeit mit der Familie zu verbringen. Zuvor waren Opportunitätskosten ehrenamtlichen Engagements zwar schon grundsätzlich mit sehr unterschiedlichem Ergebnis untersucht worden, aber nicht, wie in diesem Beitrag, differenziert operationalisiert und einzelnen alternativen Aktivitäten zugeordnet worden. Der Beitrag ermöglicht dementsprechend eine differenziertere Betrachtung der Relevanz von unterschiedlichen Opportunitäten (z. B. Hobbys, Familie oder Arbeit). Es gibt anscheinend analog zum in der Literatur bekannten Arbeit-Familien-Konflikt einen „Ehrenamts-Familien-Konflikt“ oder „Ehrenamts-Arbeit-Familien-Konflikt“, der aber voraussichtlich anders ausgestaltet ist, als der bekannte Arbeit-Familien-Konflikt, weil es im Bereich des Ehrenamts durchaus komplementäre Tätigkeiten zur Familie gibt, wie z. B. das Engagement im Kindergarten des eigenen Kindes oder im Sportverein, in dem auch das Kind aktiv ist.

Die Idee dieses Beitrags sowie die inhaltliche und methodische Konzeption wurde eigenständig entwickelt, der Forschungsstand zusammengestellt, daraus die Hypothesen abgeleitet, der Fragebogen erstellt und die Stichprobe akquiriert. Alle statistischen Verfahren wurden selbst durchgeführt. Der Beitrag wurde, bis auf den Diskussionsteil, weitgehend allein verfasst.

## 5 Ergebnisse der Beiträge und ihr Beitrag zum Forschungsprogramm

Mit Bezug auf die in Abschnitt 2.7 (S. 15 ff.) genannte positive Heuristik ist festzustellen, dass die Umsetzung der positiven Heuristiken gelungen ist. Im Folgenden werden die Ergebnisse der einzelnen Beiträge mit den formulierten positiven Heuristiken des Forschungsprogramms verbunden dargestellt. Die Reihenfolge der Beiträge ergibt sich aus dem ordnungsgebenden Mikro-Makro-Modell (vgl. Abbildung 2, Seite 24) und beginnt mit dem Makro-Mikro-Übergang in Beitrag 1.

Beitrag 1 liefert Erkenntnisse zur ansonsten wenig untersuchten Problematik der Bindung und Gewinnung von Ehrenamtlichen mit explizitem Bezug zu Vorstandspositionen. Das Forschungsprogramm umfasst hier also einen zuvor wenig beachteten Bereich. Es wurde gezeigt, dass die RCT auf den Funktionsbereich der Vorstandspositionen angewandt werden konnte. Beitrag 1 verdeutlicht, dass sowohl Strukturmerkmale wie Vereinsgröße oder Anzahl bezahlter Mitarbeiter als Proxy für eine Professionalisierung des Vereins als auch die strategische Ausrichtung des Vereins einen Einfluss auf die Problemwahrnehmung der Bindung und Gewinnung Ehrenamtlicher haben. Diese Einflussfaktoren können als Situations- und Strukturmerkmale im Sinne eines Makro-Mikro-Übergangs („Logik der Situation“) aufgefasst werden und dadurch auf die individuellen, personenabhängigen Variablen wirken. Ausgangspunkt des Beitrags 1 ist dementsprechend auch die Beobachtung im Sportentwicklungsbericht (Breuer & Feiler, 2016) zur Problemgröße der Gewinnung und Bindung ehrenamtlich Engagierter auf Makroebene. Kritisch muss angemerkt werden, dass die Modellierung nicht im Sinne eines Mehrebenenmodells stattgefunden hat, wie es z. B. Nagel et al. (2017) oder Ibsen et al. (2019) im Vereinskontext vorschlagen bzw. durchführen. Grundsätzlich konnte aber gezeigt werden, dass Strukturfaktoren einen Einfluss besitzen und im Rahmen des Forschungsprogramms integriert werden können. Der Beitrag zeigt weiterhin, dass insbesondere personenabhängige Variablen, d. h. Restriktionen, Anreize, Engagementdauer und weitere teilweise soziodemographische Aspekte wie Alter und Geschlecht, die größte Auswirkung auf die Wahrnehmung des Problems der Bindung und Gewinnung von Ehrenamtlichen haben. Das sind eindeutige Hinweise darauf, dass neben strukturalistischen Theorien Variablen, die unmittelbar der RCT zuzuordnen sind, einen bedeutsamen Einfluss auf ehrenamtliches Engagement haben, wie Motivation und Restriktionen, die im Mikro-Makro-Modell der Mikro-Ebene zuzuordnen sind („Logik der Selektion“).

Durch den Beitrag kann die im Forschungsprogramm adressierte Forschungslücke der Anwendung auf spezielle Funktionsbereiche teilweise geschlossen werden und es konnte gezeigt werden, dass es möglich ist, strukturalistische und individuelle Variablen in ein Modell zu integrieren. Der Beitrag kann als Resultat einer progressiven Problemverschiebung angesehen werden: Von einer Erklärung des allgemeinen Ehrenamts hin zu ehrenamtlicher Vorstandstätigkeit. Wie auch einige Zitationen des

Artikels zeigen, war der Bereich der Vorstandstätigkeit in Bezug auf die Problemwahrnehmung der Bindung und Gewinnung in Sportvereinen zuvor nicht Gegenstand von RCT-Ansätzen. Die Forschungslücke wurde für den Bereich Vorstandsämter teilweise geschlossen. Das Forschungsprogramm und das Forschungsfeld wurden auf einen spezifischen Funktionsbereich des Sportvereins ausgeweitet.

Ähnlich verhält es sich mit dem Beitrag 2 in Bezug auf den in Deutschland zuvor selten berücksichtigten ehrenamtlichen Funktionsbereich der Übungsleiterinnen und Übungsleiter bzw. Trainerinnen und Trainer und ihrer Motive. Die Prüfung der Hypothesen ergab eine vorläufige Bewährung der aufgestellten Hypothesen. Als Erkenntnis ist festzuhalten, dass eine differenzierte Betrachtung von unterschiedlichen ehrenamtlichen Funktionsbereichen im Sport notwendig ist. Beitrag 2 zeigt, dass Motive, welche als ökonomische Präferenzen interpretiert werden, einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Humankapitalinvestition haben. Eine starke Ausprägung der Motive ist anscheinend eine Voraussetzung, um in die ehrenamtsbezogene Qualifizierung, konkret den Übungsleiter-Lizenzwerb bzw. die -Lizenzverlängerung, zu investieren. Im Rahmen des Mikro-Makro-Modells werden in diesem Beitrag Individualhypothesen auf der Mikro-Ebene getestet, konkret wird der Einfluss von Mikrobedingungen auf Mikroeffekte.

In Bezug auf das Forschungsprogramm zeigt der Beitrag 2, dass Motivationstheorie und ressourcentheoretische Ansätze im Sinne des weiten RCT-Ansatzes integrierbar sind: Humankapitaltheoretische Betrachtungen des Lizenzwerbs, d. h. der Qualifizierung von Übungsleitern und Trainern, wurden zuvor nicht in RCT-Ansätze integriert. Es zeigt sich, dass die Theoriebildung, d. h. auch die Ableitung von Hypothesen, deutlich stärker als bislang die Ehrenamtsbereiche und Funktionen im Sportverein differenzieren muss. Der Beitrag zeigt auch, dass Gründe für die Beendigung ehrenamtlichen Engagements als Übungsleiter häufig im privaten oder beruflichen Bereich und weniger in der ehrenamtlichen Tätigkeit selbst zu suchen sind, was eine Verbindung zu den Ergebnissen des Beitrags 5 schafft und neue Forschungsansätze aufzeigt.

Beitrag 5 liefert Erkenntnisse zum Einfluss von Opportunitätskosten auf ehrenamtliches Engagement, zu dem es schon bedeutsame, aber im Ergebnis teilweise widersprüchliche Erkenntnisse gab. Der Beitrag zeigt, dass Opportunitätskosten einen Einfluss auf den Umfang des ehrenamtlichen Engagements haben, wenn sie korrekt als Stundennettohohn der Erwerbsarbeit operationalisiert werden. Des Weiteren werden die Opportunitätskosten alternativen Zeitverwendungsmöglichkeiten zugeordnet, die einen unterschiedlich starken Einfluss zu haben scheinen, was inhaltlich u.a. als Familien-Ehrenamts-Konflikt interpretiert werden kann. Wie schon Beitrag 2 werden Individualhypothesen auf Mikroebene getestet.

Aus vorherigen Untersuchungen waren im Zusammenhang mit Opportunitätskosten RCT-Hypothesen zum ehrenamtlichen Engagement teilweise falsifiziert worden (z. B. Brown and Lankford, 1992 oder Detollenaere et al., 2017). Die RCT hätte damit im Sinne des naiven Falsifikationismus verworfen werden müssen. Der Beitrag 5 verdeutlicht die Vorteile des raffinierten Falsifikationismus und geht insofern einen Schritt weiter, als er konsequent verschiedene Operationalisierungen von Einkommen, aber insbesondere den zeitlichen Umfang des ehrenamtlichen Engagements und die Wahrscheinlichkeit, ehrenamtlich aktiv zu sein, in zwei separaten Modellen testet: Ein Modell für die Entscheidung zu ehrenamtlichem Engagement und ein Modell für den Umfang des ehrenamtlichen Engagements. Der Beitrag zeigt, dass eine neu entwickelte Methodik der Zuteilung von Opportunitätskosten auf unterschiedliche Aktivitätsbereiche sinnvoll im Forschungsprogramm integriert worden ist. Diese zuvor unbekannte Methodik ermöglicht die Zurechenbarkeit der Opportunitätskosten zu verschiedenen alternativen Zeitverwendungsmöglichkeiten und führt zu der Erkenntnis, dass Erwerbsarbeit nur in wenigen Fällen eine alternative Zeitverwendungsmöglichkeit darstellt. Die Individualhypothesen dieses Beitrags im Sinne des Mikro-Makro-Modells legen einen Fokus auf Opportunitätskosten oder im Verständnis der RCT auf Restriktionen. Opportunitätskosten werden aber nicht nur als entgangener Stundenlohn in Verbindung mit der Erwerbsarbeit betrachtet, sondern es werden auch andere Proxyvariablen für Opportunitätskosten, wie die Betreuung von eigenen Kindern unter 7 Jahren oder zu pflegende Angehörige, berücksichtigt. In Verbindung mit der Erkenntnis, dass Alternativen (Opportunitäten) zum ehrenamtlichen Engagement eher im Bereich der Familie und Erholung zu verorten sind als in der Erwerbsarbeit, ergibt sich, dass es durchaus komplementäre Alternativen gibt, die nicht Restriktionen im Sinn von Kosten darstellen, sondern Bedingungen, die einen zusätzlichen Nutzen zu ehrenamtlichem Engagement darstellen können. Die Überprüfung von Individualhypothesen im Rahmen der RCT ist in den Beiträgen 2 und 5 jeweils mit Fokus auf die Motivationshypothese der RCT (Beitrag 2) bzw. den Restriktionen (Beitrag 5) gelungen, so dass sich dieser Bereich des Schutzgürtels vorläufig bewährt hat. Beide Beiträge stellen eine Umsetzung der positiven Heuristik des Forschungsprogramms dar, insbesondere Beitrag 5 verdeutlicht, dass das Forschungsprogramm zuvor nicht berücksichtigte Bereiche und den Einsatz neuer Methoden umfasst. Wenn die vorherigen Studien mit Bezug zur Theorie der Opportunitätskosten im ehrenamtlichen Engagement (z. B. Duncan, 1999 oder Feldman, 2010) Opportunitätskosten im Sinne entgangenen Stundenlohns der Erwerbsarbeit definierten, so findet durch die Erkenntnisse des Beitrags 5 eine progressive Problemverschiebung zu komplementären und substitutiven Bereichen der Opportunitätskosten statt. Opportunitätskosten waren zuvor (implizit) immer als substitutiv interpretiert worden, in dem Sinne, dass höhere Opportunitätskosten zu einer Substitution ehrenamtlicher Arbeit führen können. Die Betrachtung von Opportunitätskosten im Bereich Familie erlaubt die (neue – progressive) Vorhersage, dass Art und Ausgestaltung des

ehrenamtlichen Engagements entscheiden, ob Opportunitätskosten substitutiv oder komplementär wirken. So lässt sich die Hypothese aufstellen, dass Opportunitätskosten im familiären Bereich wahrscheinlich nur dann bei ehrenamtlichem Engagement substitutiv wirken, wenn die Familie nicht einbezogen wird.

Beitrag 3 zeigt, dass Veränderungen im individuellen Verhalten, konkret die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements und die Angabe dieses Engagements im Bewerbungsprozess, eine positive Veränderung der Beschäftigungsfähigkeit und ggf. des Einkommens auf Makro-Ebene bewirken kann, weil Arbeitgeber ehrenamtliches Engagement als positives Signal wahrnehmen („Logik der Aggregation“).

Wie Chalmers (2007) betont, beinhaltet die Entwicklung eines Forschungsprogramms nicht nur das Hinzuziehen geeigneter Hypothesen, sondern auch den Einbezug geeigneter Methoden. Beitrag 3 ist auch in diesem methodischen Sinne ein Fortschritt im Forschungsprogramm, weil zuvor keine experimentellen Methoden in diesem Bereich der Ehrenamtsforschung eingesetzt worden sind. Zusätzlich dazu zeigt der Beitrag, dass die Signaling-Theorie gewinnbringend zur Falsifikation von Hypothesen im Bereich des Schutzgürtels eingesetzt werden kann. Das Forschungsprogramm integriert folglich die Signaling-Theorie erfolgreich. Beitrag 3 hat eine relevante Forschungslücke geschlossen, die zuvor darin bestand, welche Auswirkungen (sportliches) Ehrenamt im Bewerbungskontext hat. Das war insbesondere erstaunlich, weil die Auswirkungen ehrenamtlichen Engagements in deskriptiven Modellen wie dem Volunteer Process Model (Omoto & Snyder, 2002) als wichtiger Teil ehrenamtlichen Engagements betont werden und es zahlreiche Forschung dazu gibt, z. B. zur Auswirkung auf die Gesundheit oder Lebenszufriedenheit der ehrenamtlich Engagierten, aber nicht mit Bezug auf die Bewerbung um eine Arbeitsstelle.

Beitrag 4 hat Kennzahlen entwickelt, die Veränderungen im Ehrenamtsbereich abbildbar machen. Als ein inhaltliches Ergebnis ist beispielhaft der starke Rückgang der Reserverate im Bereich „Sport und Bewegung“ zu nennen. Das bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit, unter bisher Nicht-Engagierten, aber im Sport aktiven Personen jemanden zu finden, der bereit wäre sich zu engagieren, zwischen 1999 und 2014 deutlich zurückgegangen ist. Der bedeutsame Fortschritt liegt aber nicht in einzelnen inhaltlichen Aussagen des Beitrags, sondern in der entwickelten Kennzahlensystematik und der inhärenten Möglichkeit, dadurch Makro-Phänomene sichtbar zu machen und für die Hypothesengenerierung zu nutzen.

Der Beitrag 4 zeigt mithin, wie mit Kennzahlen die Bildung von Makro-Hypothesen unterstützt wird, indem neue Variablen zur Beschreibung der Makro-Ebene eingeführt werden. Ohne solche neuen Variablen wären Beschreibungen von Populationsveränderungen nicht möglich. Da in diesem

Beitrag keine Hypothesen getestet werden, findet auch keine empirisch induzierte, progressive Problemverschiebung oder Bewährung im Forschungsprogramm statt. Allerdings war die Unterstützung der Hypothesengenerierung als positive Heuristik des Forschungsprogramms formuliert. So zeigt z. B. das kennzahlenbasierte Ergebnis, dass ehrenamtsbereichsübergreifende Reserven eigentlich nicht zur Verfügung stehen, dass hier also ein Forschungsfeld existiert, welches bisher noch nicht adressiert worden ist: Bedingungen für bereichsübergreifendes Ehrenamt. Grundsätzlich ist bemerkenswert, dass mit dem aufgebauten Kennzahlensystem eine Methodik zur datengeleiteter Hypothesengenerierung in das Forschungsprogramm integriert worden ist.

Zusammenfassend setzt die Dissertationsschrift das entworfene Forschungsprogramm dahingehend um, dass die Hypothesenprüfung im Schutzgürtel zu folgenden Erkenntnissen führte. Es wurde deutlich, dass...

- neben strukturalistischen Ansätzen RCT-Ansätze auf die Gewinnung und Bindung von Vorstandsämtern in Sportvereinen gewinnbringend angewandt werden können und das Forschungsprogramm diesen Bereich differenzieren muss (Beitrag 1);
- sich lizenzierte Übungsleiter im Sportverein von nicht-lizenzierten Übungsleitern und Ehrenamtlichen in anderen Funktionsbereichen unterscheiden. Daraus folgt, dass ehrenamtliches Engagement in unterschiedlichen Funktionsbereichen im Sportverein unterschiedlich erklärt werden muss. Das wiederum verdeutlicht die Möglichkeit der Integration weiterer Theorieansätze in das Forschungsprogramm, die zuvor nicht unmittelbar dem RCT-Ansatz zugeordnet worden sind (Beitrag 2);
- ehrenamtliches Engagement von Arbeitgebern als ein positives Signal im Bewerbungsprozess wahrgenommen wird und die Signaling-Theorie gewinnbringend in das Forschungsprogramm integriert werden kann (Beitrag 3);
- durch eine Zuordnung von Opportunitätskosten auf einzelne Aktivitätsbereiche von Individuen, wie Tätigkeit in der Familie, Arbeit oder Hobbys, eine progressive Problemverschiebung erreicht wird, da neue Themen dem Forschungsprogramm zugänglich gemacht worden sind (Beitrag 5).

Darüber hinaus sind drei Methodeninnovationen ins Forschungsprogramm integriert worden:

- Es wurde ein Experiment im Ehrenamtskontext durchgeführt. Experimentelle Forschung in diesem Bereich war und ist sehr selten (Beitrag 3).
- Es wurde ein Kennzahlensystem ehrenamtlichen Engagements zur Generierung von neuen Hypothesen entwickelt, welches eine positive Heuristik des Forschungsprogramms darstellt (Beitrag 4).

- Die Messung von Opportunitätskosten wurde in drei unterschiedliche Verfahren aufgeteilt und es wurde eine Methodik zur Zuordnung der Opportunitätskosten zu bestimmten Aktivitäten entwickelt und angewandt (Beitrag 5).

## 6 Offene Forschungsfragen und Limitationen des RCT-Forschungsprogramms

Die Beiträge konnten nur einen Teil der möglichen Forschungsfragen in dem breiten Forschungsfeld adressieren, liefern hierfür aber belastbare Forschungsergebnisse. Über die Einzelbeiträge hinaus zeigt sich, dass sich die verschiedenen Beiträge zum ehrenamtlichen Engagement in das Mikro-Makro-Modell und die RCT einordnen lassen. Die Annahmen der weiten (!) Version der RCT scheinen kompatibel zu den grundlegenden Forschungsfragen des ehrenamtlichen Engagements und gängigen Erklärungsansätzen. Die Erweiterung der RCT um nicht nur rein egoistische Präferenzen in der weiten Version scheint allerdings notwendig, da zumindest das Public-Goods-Model und in Teilen auch das Privat-Consumption-Model deutlich über die Annahme rein egoistischer Präferenzen hinausgehen.

Aufgrund der in den fünf Beiträgen gewonnenen Erkenntnisse ergibt sich, dass die RCT für das Gebiet des ehrenamtlichen Engagements in einem Forschungsprogramm genutzt werden kann, das den Rahmen für Erkenntnisgewinnung in Bezug auf ehrenamtliches Engagement bereitstellt. Die Beiträge haben das Forschungsprogramm weiterentwickelt, zu Bewährungen und einer progressiven Problemverschiebung geführt. Der progressiven Problemverschiebung ist es eigen, dass weitere Forschungsfragen entstanden sind, die entsprechend noch offen sind und deren Bewährung im Rahmen von aus der Rational-Choice-Theory abgeleiteten Hypothesen noch ungeklärt ist. So ist es unklar, inwieweit aktuelle Forschungsrichtungen zur „Inequalities“ und „barriers to volunteering“ (Southby et al., 2019; Dean, 2016) berücksichtigt werden können, ein Feld, welches aktuell noch stark durch qualitative und explorative Zugänge geprägt ist und somit nicht unmittelbar der Logik des (raffinierten) Falsifikationismus und dem eher quantitativ geprägten RCT-Forschungsansatz zugänglich ist. In Bezug auf die Ergebnisse des Beitrags 5 sind aber Fragestellungen zur Konfliktsituation von Familie, Arbeit und ehrenamtlichem Engagement anschlussfähig, insbesondere, wenn ehrenamtliches Engagement nicht als homogenes Gut konzipiert wird, sondern genauer untersucht wird, welche der ehrenamtlichen Tätigkeiten komplementär oder substitutiv wirken. Insofern bieten sich hier Möglichkeiten, den RCT-Ansatz auch in diese Bereiche auszudehnen.

Trotz der regelmäßigen Erwähnung des Human-Capital-Models und entsprechender Motive in Interviewbatterien zur Motivation Ehrenamtlicher, sind die konkreten Auswirkungen ehrenamtlichen Engagements auf Karriere und Arbeitsleben eher selten Gegenstand der Forschung. Entsprechend umfangreich sind die offenen Forschungsfragen – beispielhaft seien angeführt: Welches Signaling geht von anderen Ehrenamtsbereichen im Bewerbungskontext aus (statt sportlichem Ehrenamt)? Gibt es Geschlechtsunterschiede (im Beitrag 3 waren nur weibliche Bewerberinnen ausgewählt, um eine Konfundierung durch Geschlecht und ein zu umfangreiches Untersuchungsdesign zu vermeiden)?

Auch im relevanten Bereich „episodic volunteering“ (z. B. Cnaan et al., 2021) oder „projektbezogenes Ehrenamt“ (Becker & Runkel, 2010 oder unter dem Schlagwort „neues Ehrenamt“ bei Baur & Braun, 2000) bzw. insbesondere im Sport relevanten „event-volunteering“ haben sich nutzenorientierte RCT-Ansätze noch nicht etabliert, obwohl zu erwarten wäre, dass hier ggf. das Tauschverhältnis (und damit die Nutzenüberlegungen) einfacher herausgearbeitet werden könnten, weil der Nutzen in einem kürzeren und damit ggf. besser erfassbaren Zeitraum anfällt und eventuell weniger strukturalistische Aspekte eine Rolle spielen. Dieser Bereich des kurzzeitigen Engagements wurde in den vorliegenden Beiträgen nicht explizit berücksichtigt und nur im Beitrag 5 implizit einbezogen.

In Bezug auf die Einbettung der Beiträge in die RCT und das Mikro-Makro-Modell ist als limitierend festzuhalten, dass es sich um unterschiedliche Forschungsfragen handelt, die einzelnen Teilen des Mikro-Makro-Modell zuzuordnen sind, so dass nicht das gesamte Modell auf eine Forschungsfrage angewandt wird. Dieser Umstand ist der getroffenen Entscheidung, eine thematische Breite im Bereich der Ehrenamtsforschung mit den Beiträgen abzudecken, geschuldet.

Das Forschungsprogramm hat bisher Organisations- und Steuerungstheorien nur wenig berücksichtigt. Zwar dienen Organisationstheorien in Beitrag 1 zur Strukturierung des Modells, theoretische Ableitungen und somit eine explizite Überprüfung einzelner Organisationstheorien haben bisher aber nicht stattgefunden. Eine Integration von Organisationstheorien würde die bisher im Forschungsprogramm nicht berücksichtigte Seite der Nachfrage nach ehrenamtlicher Arbeit durch Organisationen abdecken, birgt aber auch die Gefahr einer Verwässerung des harten Kerns, da dieser aktuell handlungstheoretisch und nicht organisationstheoretisch ausgerichtet ist. Ähnlich verhält es sich mit managementorientierten Theorien im Rahmen des Ehrenamtsmanagements: Ein weiterer Bereich, den das Forschungsprogramm aktuell nicht abdeckt, der aber insbesondere für die stark ehrenamtlich geführten Sportvereine in Deutschland von enormer Relevanz ist.

Zuletzt ist kritisch festzuhalten, dass im Rahmen des Forschungsprogramms auf die Formulierung und den Einbezug von Anomalien verzichtet worden ist. Dabei hätten Anomalien, die aus der RCT bekannt sind, explizit zum Entwurf des Forschungsprogramms genutzt werden können, bieten diese doch einen Fundus für die Generierung von Hilfhypothesen im Schutzbügel des Forschungsprogramms und ermöglichen ggf. eine progressive Problemverschiebung. Haug (1998) oder Tutić (2020) bieten eine Übersicht über Anomalien der RCT, welche grundsätzlich auch für ein RCT-Forschungsprogramm zum Ehrenamt gelten. Es wäre zu prüfen, welche Anomalien auch für die weite Version der RCT existieren und sinnvoll in das Forschungsprogramm zu integrieren wären. Beispielsweise könnte man prüfen, wie „sunk costs“ in die Ehrenamtsforschung integrierbar sind. Die Anomalie der „sunk cost“ beschreibt grundsätzlich den Umstand, dass Kosten und Aufwand, die

bereits angefallen sind, von rational handelnden Personen nicht in zukünftige Entscheidungen einbezogen werden dürften. Eine Vielzahl von Untersuchungen (grundlegend Thaler, 1980) zeigen, dass „sunk cost“ rational unangemessen berücksichtigt werden. Für ehrenamtliches Engagement wären „sunk cost“ z. B. die bisherige Arbeit, die eine langjährig ehrenamtlich tätige Person in ein Amt gesteckt hat. Es wäre nun zu prüfen, ob die bisher in einem Ehrenamt geleistete Arbeit als „sunk cost“ zu interpretieren sind, von den Individuen als solche wahrgenommen werden und ob diese „sunk cost“ verhaltensrelevant für weitere Entscheidungen zum ehrenamtlichen Engagement sind. Dabei wäre z. B. unter der Berücksichtigung von Ergebnissen von Schlesinger & Nagel (2013) zum Bindungsverhalten von Sportvereinsmitgliedern zu diskutieren, ob die bisher geleistete Arbeit nicht auch zu einer stärkeren Bindung und zu sozialer Einbettung in den Sportverein geführt hat. Diese Variablen müssten kontrolliert werden. Theoretisch könnte man auch die Idee des Konsumkapitals integrieren und fragen, ob es sich bei zurückliegendem Engagement wirklich um „sunk cost“ handelt – womit man auf dem Weg zu einer progressiven Problemverschiebung (also empirischer und theoretischer Fortschritt) wäre. Das „Gegenteil“ von „sunk cost“ und gleichfalls eine Anomalie der RCT sind Opportunitätskosten. Diese können als „Gegenteil“ bezeichnet werden, weil Opportunitätskosten im Gegensatz zu „sunk cost“ von rational handelnden Individuen beachtet werden sollten, aber entsprechend empirischer Untersuchungen eher vernachlässigt werden (Thaler 1980, Frederick et al. 2009). Dieser Umstand wird in Beitrag 5 aufgegriffen, wurde aber nicht als Anomalie des Forschungsprogramms beschrieben. Letztendlich könnte es eine positive Heuristik des RCT-Forschungsprogramms sein, die mannigfaltigen Anomalien der RCT konsequent auf das ehrenamtliche Engagement zu übertragen und in das Forschungsprogramm zu integrieren. Das wäre allerdings vom Umfang her einer Habilitationsschrift würdig.

## 7 Literaturverzeichnis

- Akerlof, G. A. (1970). The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488. <https://doi.org/10.2307/1879431>
- Anders, G. (1984). Struktur des Vereinssports. In K. Carl (Hrsg.), *Handbuch Sport: Wissenschaftliche Grundlagen von Unterricht und Training* (1. Aufl., S. 821–840). Schwann.
- Andreoni, J. (1990). Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm-Glow Giving. *The Economic Journal*, 100(401), 464–477. <https://doi.org/10.2307/2234133>
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Dorsey Press.
- Bang, H., Won, D. & Kim, Y. (2009). Motivations, Commitment, and Intentions to Continue Volunteering for Sporting Events. *Event Management*, 13(2), 69–81. <https://doi.org/10.3727/152599509789686317>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Baur, J. & Braun, S. (2000). *Freiwilliges Engagement und Partizipation in ostdeutschen Sportvereinen: Eine empirische Analyse zum Institutionentransfer* (1. Aufl.). *Wissenschaftliche Berichte und Materialien / Bundesinstitut für Sportwissenschaft: Bd. 2000,14*. Sportverlag Strauß.
- Becker, E., Gualini, E., Runkel, C. & Strachwitz, R. (Hrsg.). (2010). *Stadtentwicklung, Zivilgesellschaft und bürgerschaftliches Engagement*. De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110507867>
- Becker, E. & Runkel, C. (2010). Zivilgesellschaft in räumlichen Arenen. In E. Becker, E. Gualini, C. Runkel & R. Strachwitz (Hrsg.), *Stadtentwicklung, Zivilgesellschaft und bürgerschaftliches Engagement* (S. 121–204). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110507867-009>
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75(299), 493–517. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Bergemann, N. & Altstötter-Gleich, C. (Hrsg.). (2007). *Wege der Wissenschaft*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-49491-1>
- Bergstrom, T., Blume, L. & Varian, H. (1986). On the private provision of public goods. *Journal of Public Economics*, 29(1), 25–49. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(86\)90024-1](https://doi.org/10.1016/0047-2727(86)90024-1)

- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R. G., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M. & Hofmans, J. (2013). Autonomous Motivation Stimulates Volunteers' Work Effort: A Self-Determination Theory Approach to Volunteerism. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(1), 32–47. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9269-x>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Hrsg.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (S. 241–258). Greenwood.
- Breuer, C. (Hrsg.). (2009). *Wissenschaftliche Berichte und Materialien / Bundesinstitut für Sportwissenschaft: Bd. 2009. Sportentwicklungsbericht 2007/2008: Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (1. Aufl.). Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. (Hrsg.). (2017). *Bundesinstitut für Sportwissenschaft: Sonderpublikationen. Sportentwicklungsbericht 2015/2016: Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (1. Aufl.). Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2017). Sportvereine in Deutschland - ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Bundesinstitut für Sportwissenschaft: Sonderpublikationen. Sportentwicklungsbericht 2015/2016: Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (1. Aufl., S. 15–46). Sportverlag Strauß.
- Breuer, C. & Feiler, S. (2022). *Sportvereine in Deutschland: Ergebnisse aus der 8. Welle des Sportentwicklungsberichts: Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2020-2022 - Teil 1* (Dezember 2021). Bundesinstitut für Sportwissenschaft. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-2022070511294319416002>
- Breuer, C. & Wicker, P. (2009). Sportvereine in Deutschland - ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Wissenschaftliche Berichte und Materialien / Bundesinstitut für Sportwissenschaft: Bd. 2009. Sportentwicklungsbericht 2007/2008: Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (1. Aufl., S. 26–48). Sportverlag Strauß.
- Brown, E., & Lankford, H. (1992). Gifts of money and gifts of time estimating the effects of tax prices and available time. *Journal of Public Economics*, 47(3), 321–341. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(92\)90032-B](https://doi.org/10.1016/0047-2727(92)90032-B)
- Carl, K. (Hrsg.). (1984). *Handbuch Sport: Wissenschaftliche Grundlagen von Unterricht und Training* (1. Aufl.). Schwann. <https://permalink.obvsg.at/AC01811090>

- Chalmers, A. F. (2007). Theorien als Strukturen II: Forschungsprogramme. In N. Bergemann & C. Altstötter-Gleich (Hrsg.), *Wege der Wissenschaft* (S. 107–120). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-540-49491-1\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-540-49491-1_10)
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.6.1516>
- Cnaan, R. A., Handy, F. & Wadsworth, M. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364–383. <https://doi.org/10.1177/0899764096253006>
- Cnaan, R. A., Meijs, L., Brudney, J. L., Hersberger-Langloh, S., Okada, A. & Abu-Rumman, S. (2021). You Thought That This Would Be Easy? Seeking an Understanding of Episodic Volunteering. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(3), 415–427. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00329-7>
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Belknap Press of Harvard Univ. Press.
- Connors, T. D. (Hrsg.). (2012). *Wiley Nonprofit law, finance and management series. The volunteer management handbook: Leadership strategies for success* (2. Aufl.). Wiley. <http://onlinelibrary.wiley.com/book/10.1002/9781118386194>  
<https://doi.org/10.1002/9781118386194>
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoyer, R. & Darcy, S. (2006). Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*, 9(2), 141–163. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(06\)70023-7](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70023-7)
- Dahrendorf, R. (1973). *Homo sociologicus*. Routledge.
- Day, K. M. & Devlin, R. A. (1998). The Payoff to Work without Pay: Volunteer Work as an Investment in Human Capital. *The Canadian Journal of Economics*, 31(5), 1179–1191. <https://doi.org/10.2307/136465>
- Dean, J. (2016). Class Diversity and Youth Volunteering in the United Kingdom. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1\_suppl), 95S–113S. <https://doi.org/10.1177/0899764015597781>
- Deci, E. L. (1975). Conceptualizations of Intrinsic Motivation. In E. L. Deci (Hrsg.), *Intrinsic Motivation* (S. 23–63). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4613-4446-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4613-4446-9_2)

- Deci, E. L. (Hrsg.). (1975). *Intrinsic Motivation*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4613-4446-9>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Putnam. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Decker, O. (Hrsg.). (2018). *Sozialpsychologie und Sozialtheorie*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19564-3>
- Detollenaere, J., Willems, S., & Baert, S. (2017). Volunteering, income and health. *PLOS ONE*, 12(3), Article e0173139. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0173139>
- Digel, H. (Hrsg.). (1988). *Texte, Quellen, Dokumente zur Sportwissenschaft: Bd. 22. Sport im Verein und im Verband: Historische, politische und soziologische Aspekte*. Hofmann.
- DiMaggio, P. J. (1995). Comments on "What Theory is Not". *Administrative Science Quarterly*, 40(3), 391–397. <https://doi.org/10.2307/2393790>
- Doherty, A. (2009). The volunteer legacy of a major sport event. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 1(3), 185–207. <https://doi.org/10.1080/19407960903204356>
- Drollinger, T. (2010). A Theoretical Examination of Giving and Volunteering Utilizing Resource Exchange Theory. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 22(1), 55–66. <https://doi.org/10.1080/10495140903190416>
- Druwe, U. & Kunz, V. (Hrsg.). (1998). *Anomalien in Handlungs- und Entscheidungstheorien*. VS Verl. für Sozialwiss. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-09271-1>
- Duncan, B. (1999). Modeling charitable contributions of time and money. *Journal of Public Economics*, 72(2), 213–242. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(98\)00097-8](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(98)00097-8)
- Einolf, C. (2018). Evidence-based volunteer management: a review of the literature. *Voluntary Sector Review*, 9(2), 153–176. <https://doi.org/10.1332/204080518X15299334470348>
- Einolf, C. & Chambré, S. M. (2011). Who volunteers? Constructing a hybrid theory. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16(4), 298–310. <https://doi.org/10.1002/nvsm.429>
- Ellemers, N. & Boezeman, E. J. (2009). Empowering the Volunteer Organization. In S. Stürmer & M. Snyder (Hrsg.), *The Psychology of Prosocial Behavior* (S. 245–266). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781444307948.ch13>

- Emrich, E., Papathanassiou, V. & Pitsch, W. (1999). *Sportvereine im Blickpunkt: Strukturelemente, Umweltverflechtungen und Selbstverständnis saarländischer Sportvereine. Schriftenreihe Geschichte, Politik & Gesellschaft der Stiftung Demokratie Saarland: Bd. 3.* Röhrig.
- Emrich, E., Pierdzioch, C. & Balter, J. (2013). Motive ehrenamtlichen Engagements im Fußball: Eine sozio-ökonomische Analyse und das Problem sozialer Erwünschtheit. In H. Kempf (Hrsg.), *Sportökonomie: Bd. 15. Im Schatten der Sportwirtschaft: 16. Jahrestagung des Arbeitskreises Sportökonomie e.V., Eidgenössische Hochschule für Sport, Magglingen, vom 3. bis 5. Mai 2012* (S. 129–147). Hofmann.
- Emrich, E., Pitsch, W. & Papathanassiou, V. (2001). *Die Sportvereine: Ein Versuch auf empirischer Grundlage* (1. Aufl.). *Schriftenreihe des Bundesinstituts für Sportwissenschaft: Bd. 106.* Hofmann.
- Erlinghagen, M. (2003). Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 55(4), 737–757. <https://doi.org/10.1007/s11577-003-0119-0>
- Esser, H. (1990). „Habits“, „frames“ und „rational choice“: Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl. *Zeitschrift für Soziologie*, 19(4), 231–247.
- Esser, H. (1999). *Soziologie: Spezielle Grundlagen.* Campus-Verlag. <https://permalink.obvsg.at/AC02607039>
- Esser, H. (2018). Sanktionen, Reziprozität und die symbolische Konstruktion einer Kooperations-„Gemeinschaft“. *Zeitschrift für Soziologie*, 47(1), 8–28. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2018-1001>
- Fahrner, M. & Lesch, L. (2020). Organisationaler Wandel von Sportverbänden durch Änderungen in Vorstand und Vertretung (§ 26 BGB) – Eine Analyse am Beispiel des Deutschen Handballbundes. *Sport und Gesellschaft*, 17(3), 263–291. <https://doi.org/10.1515/sug-2020-0017>
- Feldman, N. E. (2010). Time is Money: Choosing between Charitable Activities. *American Economic Journal: Economic Policy*, 2(1), 103–130. <https://doi.org/10.1257/pol.2.1.103>
- Finkelstein, M. A. (2008). Predictors of Volunteer Time: the Changing Contributions of Motive Fulfillment and Role Identity. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(10), 1353–1363. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.10.1353>

- Flatau, J. (2009). Zum Zusammenhang von Sozialisation und ehrenamtlicher Mitarbeit in Sportvereinen: Erste Überlegungen unter Anwendung der Rational-Choice-Theorie: On the relationship between socialization and volunteer work in sports clubs: Initial considerations in the framework of rational choice theory. *Sport und Gesellschaft*, 6(3), 259–282. <https://doi.org/10.1515/sug-2009-0304>
- Flatau, J., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2014). Einfluss unterschiedlicher Motive auf den zeitlichen Umfang ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. *Sportwissenschaft*, 44(1), 10–24. <https://doi.org/10.1007/s12662-013-0316-6>
- Flatau, J., Emrich, E. & Pierdzioch, C. (2014). Zur empirischen Prüfbarkeit des homo oeconomicus anhand der Messung der Motive ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. *Schmollers Jahrbuch*, 134(4), 451–475. <https://doi.org/10.3790/schm.134.4.451>
- Forbes, K. F. & Zampelli, E. M. (2014). Volunteerism. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(2), 227–253. <https://doi.org/10.1177/0899764012458542>
- Francis, J. E. (2011). The functions and norms that drive university student volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.1002/nvsm.390>
- Frederick, S., Novemsky, N., Wang, J., Dhar, R. & Nowlis, S. (2009). Opportunity Cost Neglect. *Journal of Consumer Research*, 36(4), 553–561. <https://doi.org/10.1086/599764>
- Frey, B. S. & Benz, M. *Ökonomie und Psychologie: eine Übersicht* (Working paper series / Institute for Empirical Research in Economics Nr. 92). <https://doi.org/10.5167/uzh-51992>
- Friedman, M. (1953). *Essays in positive economics*. Univ. of Chicago Press.
- Gabriel, M. (Hrsg.). (2004). *Paradigmen der akteurszentrierten Soziologie* (1. Aufl.). VS Verl. für Sozialwiss.
- Geiser, C., Okun, M. A., & Grano, C. (2014). Who is motivated to volunteer? A latent profile analysis linking volunteer motivation to frequency of volunteering. *Psychological test and assessment modeling*, 56(1), 3–24.
- Greve, J., Schnabel, A. & Schützeichel, R. (2009). Das Makro-Mikro-Makro-Modell der soziologischen Erklärung - zur Einleitung. In J. Greve, A. Schnabel & R. Schützeichel (Hrsg.), *Das Mikro-Makro-Modell der soziologischen Erklärung* (S. 7–17). VS Verl. für Sozialwiss. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-91774-0\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-531-91774-0_1)

- Greve, J., Schnabel, A. & Schützeichel, R. (Hrsg.). (2009). *Das Mikro-Makro-Modell der soziologischen Erklärung*. VS Verl. für Sozialwiss. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91774-0>
- Hackl, F., Halla, M. & Pruckner, G. J. (2007). Volunteering and Income: The Fallacy of the Good Samaritan? *Kyklos*, 60(1), 77–104. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2007.00360.x>
- Hall, M. H. (2003). *The capacity to serve: A Qualitative Study of the Challenges Facing Canada's Nonprofit and Voluntary Organizations*. Canadian Centre for Philanthropy.
- Harbaugh, W. T. (1998). : What Do Donations Buy? A Model of Philanthropy Based on Prestige and Warm Glow. *Journal of Public Economics*, 67(2), 269–284.
- Haug, S. (1998). Anomalien in der Entscheidungstheorie: Empirische Evidenz und Konsequenzen. In U. Druwe & V. Kunz (Hrsg.), *Anomalien in Handlungs- und Entscheidungstheorien* (S. 126–160). VS Verl. für Sozialwiss. [https://doi.org/10.1007/978-3-663-09271-1\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-663-09271-1_6)
- Heinemann, K. (1988). Zum Problem ehrenamtlicher und hauptamtlicher Mitarbeiter im Verein. In H. Digel (Hrsg.), *Texte, Quellen, Dokumente zur Sportwissenschaft: Bd. 22. Sport im Verein und im Verband: Historische, politische und soziologische Aspekte* (S. 123–137). Hofmann.
- Hollstein, B. (2015). *Ehrenamt verstehen: Eine handlungstheoretische Analyse*. Campus-Verl.
- Hustinx, L., Cnaan, R. A. & Handy, F. (2010). Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410–434. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x>
- Hustinx, L., Grubb, A., Rameder, P. & Shachar, I. Y. (2022). Inequality in Volunteering: Building a New Research Front. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(1), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s11266-022-00455-w>
- Ibsen, B., Elmoose-Østerlund, K., Feiler, S., Breuer, C., Seippel, Ø., van der Roest, J.-W. & Scheerder, J. (2019). Democratic Participation in Voluntary Associations: A Multilevel Analysis of Sports Clubs in Europe. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(5), 1148–1163. <https://doi.org/10.1007/s11266-018-00088-y>
- Kempf, H. (Hrsg.). (2013). *Sportökonomie: Bd. 15. Im Schatten der Sportwirtschaft: 16. Jahrestagung des Arbeitskreises Sportökonomie e.V., Eidgenössische Hochschule für Sport, Magglingen, vom 3. bis 5. Mai 2012*. Hofmann.
- Kim, E. (2018). A systematic review of motivation of sport event volunteers. *World Leisure Journal*, 60(4), 306–329. <https://doi.org/10.1080/16078055.2017.1373696>

- Kim, M., Zhang, J. J. & Connaughton, D. (2010). Modification of the Volunteer Functions Inventory for application in youth sports. *Sport Management Review*, 13(1), 25–38.  
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.04.005>
- Kuhn, T. S. (1967). *Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen. Theorie: Reihe 2*. Suhrkamp.
- Lakatos, I. (1974). Falsifikation und die Methodologie wissenschaftlicher Forschungsprogramme. In I. Lakatos & A. Musgrave (Hrsg.), *Kritik und Erkenntnisfortschritt* (S. 89–189). Vieweg+Teubner Verlag. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-90613-7\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-322-90613-7_7)
- Lakatos, I. & Musgrave, A. (Hrsg.). (1974). *Kritik und Erkenntnisfortschritt*. Vieweg+Teubner Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-90613-7>
- Laverie, D. A. & McDonald, R. E. (2007). Volunteer Dedication: Understanding the Role of Identity Importance on Participation Frequency. *Journal of Macromarketing*, 27(3), 274–288.  
<https://doi.org/10.1177/0276146707302837>
- Lemon, M., Palisi, B. J. & Jacobson, P. E. (1972). Dominant Statuses and Involvement in Formal Voluntary Associations. *Journal of Voluntary Action Research*, 1(2), 30–42.  
<https://doi.org/10.1177/089976407200100206>
- Lindenberg, S. (1985). An Assessment of the New Political Economy: Its Potential for the Social Sciences and for Sociology in Particular. *Sociological Theory*, 3(1), 99.  
<https://doi.org/10.2307/202177>
- Lyons, K. D. & Wearing, S. (Hrsg.). (2008). *Journeys of discovery in volunteer tourism: international case study perspectives*. CABI. <https://doi.org/10.1079/9781845933807.0000>
- Ma, J. & Konrath, S. (2018). A Century of Nonprofit Studies: Scaling the Knowledge of the Field. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29(6), 1139–1158.  
<https://doi.org/10.1007/s11266-018-00057-5>
- Maio, G. R. & Olson, J. M. (Hrsg.). (1999). *Why we evaluate: Functions of Attitudes*. Erlbaum.
- Masterman, M. (1970). The Nature of a Paradigm. In I. Lakatos & A. Musgrave (Hrsg.), *Criticism and the Growth of Knowledge: Proceedings of the International Colloquium in the Philosophy of Science, London, 1965, Bd. 4* (S. 59–90). Cambridge: Cambridge University Press.  
 doi:10.1017/CBO9781139171434.008
- Meier, S. & Stutzer, A. (2008). Is Volunteering Rewarding in Itself? *Economica*, 75(297), 39–59.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00597.x>

- Menchik, P. L. & Weisbrod, B. A. (1987). Volunteer labor supply. *Journal of Public Economics*, 32(2), 159–183. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(87\)90010-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(87)90010-7)
- Mincer, J. A. (1974). *Schooling, experience and earnings*. National Bureau of Economic Research.
- Musick, M. A. (2008). *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press.
- Mustillo, S., Wilson, J. & Lynch, S. M. (2004). Legacy Volunteering: A Test of Two Theories of Intergenerational Transmission. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 530–541. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00036.x>
- Nagel, S. (2007). Akteurtheoretische Analyse der Sportvereinsentwicklung. *Sportwissenschaft*, 37(2), 186–201. <https://doi.org/10.1007/bf03176090>
- Nagel, S., Schlesinger, T. & Klenk, C. (2017). Akteurtheoretische Analysen in der Sportvereinsforschung. In L. Thieme (Hrsg.), *Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport: Bd. 192. Der Sportverein - Versuch einer Bilanz* (S. 47–69). Hofmann.
- Omoto, A. M. & Snyder, M. (2002). Considerations of Community. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846–867. <https://doi.org/10.1177/0002764202045005007>
- Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S. & Wehner, T. (2014). Leadership and Volunteer Motivation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(5), 869–889. <https://doi.org/10.1177/0899764013485158>
- Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S. & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaptation. *Diagnostica*, 60(2), 73–85. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000098>
- Opp, K.-D. (1999). Contending Conceptions of the Theory of Rational Action. *Journal of Theoretical Politics*, 11(2), 171–202. <https://doi.org/10.1177/0951692899011002002>
- Opp, K.-D. (2004). Die Theorie rationalen Handelns im Vergleich mit alternativen Theorien. In M. Gabriel (Hrsg.), *Paradigmen der akteurszentrierten Soziologie* (1. Aufl., S. 43–68). VS Verl. für Sozialwiss.
- Opp, K.-D. (2018). Die Theorie rationalen Handelns. In O. Decker (Hrsg.), *Sozialpsychologie und Sozialtheorie* (S. 61–76). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-19564-3\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-531-19564-3_5)
- Opp, K.-D. (2019). Die Theorie rationalen Handelns, das Modell der Frame-Selektion und die Wirkungen von Bestrafungen auf Kooperation. *Zeitschrift für Soziologie*, 48(2), 97–115. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2019-0008>

- Pfeffer, J., & Salancik, G. B. (1978). *The external control of organizations*. Harper & Row.
- Pitsch, W., & Emrich, E. (1997). „Krise des Ehrenamts?“ Eine neue Analyse alter Daten. *Sportwissenschaft*, 27, 391–408.
- Raub, W. (2020). I.2 Sozialwissenschaftliche Erklärungen als rationale Modelle. In A. Tutić (Hrsg.), *Rational Choice* (S. 26–58). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110673616-002>
- Resch, K., Knapp, M. & Schrittmesser, I. (2022). How do universities recognise student volunteering? A symbolic interactionist perspective on the recognition of student engagement in higher education. *European Journal of Higher Education*, 12(2), 194–210. <https://doi.org/10.1080/21568235.2021.1919170>
- Richardson, J. (Hrsg.). (1986). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood.
- Roberts, R. D. (1984). A Positive Model of Private Charity and Public Transfers. *Journal of Political Economy*, 92(1), 136–148. <https://doi.org/10.1086/261212>
- Roth, R. (2000). Bürgerschaftliches Engagement: Formen, Bedingungen, Perspektiven. In A. Zimmer & S. Nährlich (Hrsg.), *Engagierte Bürgerschaft* (S. 25–48). VS Verl. für Sozialwiss. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-92316-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-322-92316-5_2)
- Roth, R. (2016). *Gewinnwarnung: Anmerkungen zur wundersamen Engagementvermehrung des Freiwilligensurveys 2014* (Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland Nr. 10).
- Samuelson, P. A. (1963). Problems of methodology: discussion. *American Economic Review*, 53(2), 231–236.
- Schlesinger, T. & Nagel, S. (2013). Individuelle und strukturelle Faktoren der Mitgliederbindung im Sportverein. *Sportwissenschaft*, 43(2), 90–101. <https://doi.org/10.1007/s12662-013-0291-y>
- Shibli, S., Taylor, P., Downward, P. & Kokolakis, T. (2016). *Survey question development: Understanding volunteering in sport and participation in organised sport: Final Report*. Sheffield.
- Simon, H. A. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99–118. <https://doi.org/10.2307/1884852>

- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C. & Tesch-Römer, C. (2022). Freiwilliges Engagement im Zeitvergleich. In J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement. Freiwilliges Engagement in Deutschland* (S. 53–66). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9_4)
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C. & Tesch-Römer, C. (Hrsg.). (2022). *Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement. Freiwilliges Engagement in Deutschland*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9>
- Smith, D. H. (1994). Determinants of Voluntary Association Participation and Volunteering: A Literature Review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243–263. <https://doi.org/10.1177/089976409402300305>
- Snyder, M., Clary, E. G. & Stukas, A. (1999). The functional approach to volunteerism. In G. R. Maio & J. M. Olson (Hrsg.), *Why we evaluate: Functions of Attitudes* (S. 377–406). Erlbaum. <https://doi.org/10.13140/2.1.2008.6083>
- Son, J. & Wilson, J. (2012). Using Normative Theory to Explain the Effect of Religion and Education on Volunteering. *Sociological Perspectives*, 55(3), 473–499. <https://doi.org/10.1525/sop.2012.55.3.473>
- Southby, K., South, J. & Bagnall, A.-M. (2019). A Rapid Review of Barriers to Volunteering for Potentially Disadvantaged Groups and Implications for Health Inequalities. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(5), 907–920. <https://doi.org/10.1007/s11266-019-00119-2>
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Stürmer, S. & Snyder, M. (Hrsg.). (2009). *The Psychology of Prosocial Behavior*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781444307948>
- Tajfel, H. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Hrsg.), *The Nelson-Hall series in psychology. Psychology of intergroup relations* (2. Aufl., S. 7–24). Nelson-Hall.
- Taylor, T., Darcy, S., Hoye, R. & Cuskelly, G. (2006). Using Psychological Contract Theory to Explore Issues in Effective Volunteer Management. *European Sport Management Quarterly*, 6(2), 123–147. <https://doi.org/10.1080/16184740600954122>

- Thaler, R. (1980). Toward a positive theory of consumer choice. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 1(1), 39–60. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(80\)90051-7](https://doi.org/10.1016/0167-2681(80)90051-7)
- Thieme, L. (2012). Effizienzverzicht durch Ehrenamt: Ist die Absorption von Hauptamtlichkeit in Sportvereinen funktional? Reducing efficiency through volunteer work: Is the absorption of full-time paid positions in sports clubs functional? *Sport und Gesellschaft*, 9(2), 161–192. <https://doi.org/10.1515/sug-2012-0204>
- Thieme, L. (Hrsg.). (2017). *Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport: Bd. 192. Der Sportverein - Versuch einer Bilanz*. Hofmann. <https://permalink.obvsg.at/AC13436016>
- Thoits, P. A. (2021). Motivations for Peer-Support Volunteering: Social Identities and Role-Identities as Sources of Motivation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 50(4), 797–815. <https://doi.org/10.1177/0899764020983897>
- Tidwell, M. V. (2005). A social identity model of prosocial behaviors within nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 15(4), 449–467. <https://doi.org/10.1002/nml.82>
- Tutić, A. (2020). IV.1 Anomalien der Rational-Choice-Theorie. In A. Tutić (Hrsg.), *Rational Choice* (S. 283–307). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110673616-013>
- Tutić, A. (Hrsg.). (2020). *Rational Choice*. De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110673616>
- Tversky, A. & Kahneman, D. (1986). Rational choice and the framing of decisions. *The Journal of Business*, 59(4), 251–278.
- van Lange, P. A., Schippers, M. & Balliet, D. (2011). Who volunteers in psychology experiments? An empirical review of prosocial motivation in volunteering. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 279–284. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.038>
- Wearing, S., Deville, A. & Lyons, K. D. (2008). The volunteer's journey through leisure into the self. In K. D. Lyons & S. Wearing (Hrsg.), *Journeys of discovery in volunteer tourism: international case study perspectives* (S. 63–71). CABI. <https://doi.org/10.1079/9781845933807.0063>
- Weber, M. (1985). *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie* (5., rev. Aufl.). Mohr.
- Wicker, P. (2017). Volunteerism and volunteer management in sport. *Sport Management Review*, 20(4), 325–337. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2017.01.001>
- Wicker, P. & Breuer, C. (2011). Scarcity of resources in German non-profit sport clubs. *Sport Management Review*, 14(2), 188–201. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2010.09.001>

- Wicker, P. & Breuer, C. (2013). Understanding the Importance of Organizational Resources to Explain Organizational Problems: Evidence from Nonprofit Sport Clubs in Germany. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(2), 461–484. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9272-2>
- Wicker, P. & Hallmann, K. (2013). A multi-level framework for investigating the engagement of sport volunteers. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 110–139. <https://doi.org/10.1080/16184742.2012.744768>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 215–240. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>
- Wilson, J. & Musick, M. A. (1997). Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. *American Sociological Review*, 62(5), 694–713. <https://doi.org/10.2307/2657355>
- Winkler, J. (1994). Ehre und Amt: Ehrenamtliche Tätigkeit als Teil spezifischer Lebensstile. In A. Zingerle & L. Vogt (Hrsg.), *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1121. Ehre: Archaische Momente in der Moderne* (1. Aufl., S. 132–150). Suhrkamp.
- Worchel, S. & Austin, W. G. (Hrsg.). (1986). *The Nelson-Hall series in psychology. Psychology of intergroup relations* (2. Aufl.). Nelson-Hall.
- Wu, Y., Li, C. & Khoo, S. (2016). Predicting Future Volunteering Intentions Through a Self-determination Theory Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(3), 1266–1279. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9570-6>
- Ziemek, S. (2006). Economic analysis of volunteers' motivations: A cross-country study. *The Journal of Socio-Economics*, 35(3), 532–555. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.11.064>
- Zimmer, A. & Nährlich, S. (Hrsg.). (2000). *Engagierte Bürgerschaft*. VS Verl. für Sozialwiss. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-92316-5>
- Zingerle, A. & Vogt, L. (Hrsg.). (1994). *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1121. Ehre: Archaische Momente in der Moderne* (1. Aufl.). Suhrkamp.

Ger J Exerc Sport Res 2017 · 47:133–148  
 DOI 10.1007/s12662-017-0444-5  
 Eingegangen: 8. Oktober 2016  
 Angenommen: 26. Januar 2017  
 Online publiziert: 14. Februar 2017  
 © Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2017



Lutz Thieme · Thore Liebetreu · Sören Wallrodt

RheinAhrCampus, Institut für Sportmanagement und Sportmedizinische Technik, Hochschule Koblenz, Remagen, Deutschland

# Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein

## Zur Größe des Problems und dessen Ursachen

Das ehrenamtliche Engagement stellt nach wie vor die wohl wichtigste Ressource für Sportvereine in Deutschland dar. Dabei sind besonders die ehrenamtlich Engagierten von Bedeutung, die ein ehrenamtliches Vorstandsamt in ihrem Verein übernehmen. Aufgrund der zahlreichen und wichtigen Aufgaben, die ehrenamtliche Vorstände zu bewältigen haben, kommt ihnen eine zentrale Stellung im Verein zu. Sie vertreten den Verein gerichtlich und außergerichtlich, setzen die Beschlüsse der Mitgliederversammlung um und vertreten die Interessen der Mitglieder gegenüber Dritten (Heinemann & Schubert, 1994, S. 217).

Die Gewinnung und Bindung ehrenamtlich Engagierter allgemein und auf Vorstandsebene im Besonderen wird traditionell von den Sportvereinen als relevantes und vergleichsweise bedeutsames Problem charakterisiert (z. B. Emrich, Pitsch & Papatthanasious 2001; Breuer & Feiler, 2016). Bisher weitgehend unbeachtet ist jedoch der Befund, dass einer moderaten Verschärfung des berichteten Problems der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Vereinsvorstände ein deutlicher Anstieg in der Wahrnehmung dieses Problems<sup>1</sup> als existenzielle Gefährdung gegenübersteht. So lassen die Angaben der Sportvereine im

Sportentwicklungsbericht auf eine rückläufige Anzahl der ehrenamtlich Engagierten auf Vorstandsebene in deutschen Sportvereinen schließen (Breuer & Feiler, 2015a, S. 15), was zu einem Bedeutungszuwachs des Problems führt (Breuer & Feiler, 2016, S. 21). Bewerteten die befragten Sportvereine 2007 das Problem der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern auf einer fünfstufigen Skala im arithmetischen Mittel mit 3,30 (Breuer & Wicker, 2009, S. 40), so lag der entsprechende Durchschnittswert im Jahr 2015 nahezu unverändert bei 3,40 (Breuer & Feiler, 2016, S. 21). Dagegen stieg die Einschätzung, dass der eigene Verein aufgrund der Probleme im Bereich der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern in seiner Existenz bedroht ist, von 4,4 % im Jahr 2007 (Breuer & Wicker, 2009, S. 41) auf 14,3 % im Jahr 2015 an (Breuer & Feiler, 2016, S. 24).

Offen ist demnach die Frage, warum Vereine das Binden und Gewinnen von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern als existenzielles Problem einschätzen, andere mit gleichem berichtetem Ausmaß des Problems hingegen nicht.

Um dieser Frage nachzugehen, wird zunächst der bisherige Forschungsstand aufgearbeitet und vor diesem Hintergrund der theoretische Rahmen und das methodische Vorgehen ausgearbeitet. Anschließend werden die aufgestellten Forschungsfragen anhand einer Online-Befragung der Mitgliedsvereine des Sportbundes Rheinland (SBR) untersucht. Abschließend diskutieren wir die

erhaltenen Ergebnisse und geben einen Ausblick.

### Forschungsstand

Die aktuelle Erhebung im Rahmen des Freiwilligensurveys von 2009 zeigt, dass der Anteil der freiwillig Engagierten (ab 14 Jahren) zwischen 1999 und 2009 von 34 auf 36 % angestiegen ist (Gensicke & Geiss, 2010, S. 5). 10,1 % der Bevölkerung engagierte sich im Jahr 2009 dabei speziell im Bereich Sport und Bewegung, der damit den größten Engagementbereich in Deutschland darstellt (Gensicke & Geiss, 2010, S. 7). Dennoch kann in diesem Zusammenhang eine negative Entwicklung festgestellt werden. Waren 1999 noch 11,2 % der Bevölkerung im Bereich Sport und Bewegung engagiert, ist der entsprechende Anteil der freiwillig und ehrenamtlich Engagierten bis 2009 auf 10,1 % gesunken. Hochgerechnet bedeutet der Rückgang um 1,1 % einen Verlust von ca. 650.000 Engagierten im Sport, wovon speziell die Sportvereine aufgrund der hohen Vereinsbindung des freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements im Sport betroffen sein sollten (Braun, 2011, S. 33). Mit Blick auf die Engagierten, die eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion ausüben, kann neben dem allgemeinen Rückgang des freiwilligen Engagements im Sport auch hier eine Verringerung festgestellt werden (Braun, 2011, S. 35). Hatten 1999 noch 38 % derer, die im Sportbereich ihre zeitaufwändigste freiwillige Tätigkeit erbrachten, eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion inne, ist der Anteil bis 2009 um 4,1 auf 33,9 %

<sup>1</sup> Es wird davon ausgegangen, dass es einen engen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung des Problems und dem Bericht des Problems im Fragebogen gibt. Dies schließt strategisches Antwortverhalten im Sinne einer Optimierung berichteter Problemlagen aus.

gesunken (Braun, 2011, S. 36). Wird an dieser Stelle zudem die steigende Anzahl an Sportvereinen berücksichtigt (Braun, 2011, S. 35), „(...) dann dürfte die immer wieder betonte Sorge von Vereinsvorsitzenden an empirischer Substanz gewinnen, dass speziell die Besetzung von Leitungs- und Vorstandspositionen eine immer größere Herausforderung des Vereins- und verbandsorganisierten Sports darstellt“ (Braun, 2011, S. 35).

Auf die nachlassende Bereitschaft, ein ehrenamtliches Vorstandsamt in deutschen Sportvereinen zu übernehmen, deuten auch die Zahlen der Sportentwicklungsberichte hin. Hiernach waren 2015 insgesamt nur 750.300 Personen ehrenamtlich auf der Vorstandsebene in Sportvereinen tätig. Dieser Wert entspricht durchschnittlich ca. 8,3 Ehrenamtlichen auf Vorstandsebene pro Sportverein (Breuer & Feiler, 2016, S. 15). Im Vergleich dazu engagierten sich 2007 noch 968.000 Personen ehrenamtlich auf der Vorstandsebene deutscher Sportvereine (10,7 pro Verein; Breuer & Wicker, 2009, S. 34).

Neben der zurückgegangenen Zahl an ehrenamtlich engagierten Vorstandsmitgliedern zeigen die von Vereinsvertretern getroffenen Einschätzungen über ihren jeweiligen Sportverein, dass die Besetzung von ehrenamtlichen Vorstandsämtern ein nicht unerhebliches Problem für die Vereine darzustellen scheint. So offenbart der Sportentwicklungsbericht 2013/2014, wie auch die Sportentwicklungsberichte der Vorjahre, dass das Problem der Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern<sup>2</sup> von den Vereinsvertretern nach wie vor als das größte Problem in ihrem Verein wahrgenommen wird (Breuer & Feiler, 2015a, S. 39). Im arithmetischen Mittel bewerteten die befragten Vereine aus Rheinland-Pfalz den genannten Problembereich mit 3,47. Dies entspricht mit Blick auf die zugrundeliegende Skala<sup>3</sup> einem durchschnittlich mittleren Problem (Breuer & Feiler, 2015b, S. 640).

<sup>2</sup> Zu den ehrenamtlichen Funktionsträgern zählen vorwiegend ehrenamtliche Vorstandsmitglieder (Breuer, Feiler, & Wicker, 2013, S. 140).

<sup>3</sup> 1 = kein Problem, 5 = ein sehr großes Problem (Breuer & Feiler, 2016, S. 21).

Darüber hinaus zeigen sich deutschlandweit auch Unterschiede in der Problemwahrnehmung in Abhängigkeit von der Vereinsgröße (Mitgliederzahl), der Gemeindegröße (Gemeinde, in der die Vereine ansässig sind) und den im Verein ausgeübten Sportarten (Breuer et al., 2013, S. 136 f.).

Im Hinblick auf die Vereinsgröße fällt auf, dass größere Vereine im Vergleich zu kleinen Vereinen mit bis zu 100 Mitgliedern das Problem der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern als signifikant größer wahrnehmen. So ist der wahrgenommene Problemdruck der mitgliederstärkeren Vereine im Mittel um bis zu 0,33 höher als bei den Kleinvereinen mit bis zu 100 Mitgliedern (Breuer et al., 2013, S. 128).<sup>4</sup>

Nagel, Conzelmann, und Gabler (2004, S. 64) vermuten, dass die mit der Größe des Vereins<sup>5</sup> ansteigenden Schwierigkeiten der Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeitern „(...) mit der zunehmenden Anonymität und Dienstleistungsorientierung zusammenhängen“. Ähnlich sieht Zimmer (2014, S. 28) den zunehmenden Wandel der Sportvereine von einer Sportgemeinschaft zu Anbietern von Dienstleistungen kritisch. Aufgrund dieser Entwicklung gehe die „kollektive Identität“ (Zimmer, 2014, S. 29) verloren, wodurch sich das einzelne Vereinsmitglied nicht mehr verpflichtet fühlt und keinen Anreiz mehr darin sieht, sich ehrenamtlich auf der Vorstandsebene zu engagieren. In diesem Sinne begründen Schubert, Horch, und Hovemann (2007, S. 220) die geringeren Probleme der Vereine mit weniger als 100 Mitgliedern mit „(...) der größeren Homogenität ihrer Mitgliedschaft, der stärkeren ‚sozialen Nähe‘ und des Kontakts ihrer Mitglieder (...)“. Dass aber gerade die mittelgroßen Vereine stärkere Schwierigkeiten zu haben scheinen, erklären Praxisvertreter häufig damit, dass

<sup>4</sup> Im Sportentwicklungsbericht werden an dieser Stelle keine Angaben zu den Fallzahlen und der Standardabweichung gemacht, sodass die Bestimmung der Effektstärke nicht möglich ist.

<sup>5</sup> Hier: Größe des Vereins = Mitgliederzahl und Spartenzahl (Nagel et al., 2004, S. 64 i. V. m. S. 35 ff.).

„mittelgroße Vereine zu klein [sind], um hauptberufliche Mitarbeiter zu beschäftigen, aber zu groß, um ausschließlich ehrenamtlich geführt zu werden“ (Jakobs, 2015, S. 32).

Die Ergebnisse des Sportentwicklungsberichts 2011/2012 zeigen zudem einen signifikanten Einfluss der Gemeindegröße auf die Problemwahrnehmung im Bereich der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern. Je größer die Gemeinde ist, in der die Vereine ansässig sind, desto kleiner wird das Problem von den Vereinen wahrgenommen. So ist der wahrgenommene Problemdruck der Vereine, die in Städten mit bis zu 500.000 Einwohnern ansässig sind, im arithmetischen Mittel um 0,20 geringer als in Vereinen, dessen Gemeinden nur bis zu 20.000 Einwohner zählen<sup>6</sup> (Breuer et al., 2013, S. 128).

Während der Anstieg der Problemwahrnehmung bei der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Funktionsträger moderat ausfällt, scheint die Wahrnehmung dieser Probleme als existenzbedrohend deutlich stärker zuzunehmen. Lag der diesbezügliche Anteil an Vereinen 2007 noch bei lediglich 4,4 % (Breuer & Wicker, 2009, S. 41), hat sich dieser bis zum Jahr 2015 mehr als verdreifacht (14,3 %; Breuer & Feiler, 2016, S. 24). An dieser Stelle sei angemerkt, dass sich lediglich eine andere Problemlage („Anzahl an Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften“<sup>7</sup>) im selben Zeitraum ebenfalls so verschärft hat, dass der entsprechende Anteil an Vereinen, die sich aufgrund dieser Problematik in ihrer Existenz bedroht fühlen, um mindestens 200 % gestiegen ist (Breuer & Feiler, 2016, S. 24; Breuer & Wicker, 2009, S. 41). Zudem ist das existenzbedrohende Problem der „Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern/innen“ insbesondere im Zeitraum zwischen den beiden aktuellsten Sportentwicklungsberichten 2013/2014 und 2015/2016 das am stärksten gestiegene existenzielle Problem (Breuer & Feiler, 2016, S. 24). Darüber hinaus ist die Schwierigkeit, ehrenamtliche Funktionsträger zu bin-

<sup>6</sup> Die Autoren geben keine Effektstärke an.

<sup>7</sup> 2007: 1,4 %; 2015: 5,6 % (Breuer & Wicker, 2009, S. 41; Breuer & Feiler, 2016, S. 24).

den bzw. zu gewinnen, weiterhin mit großem Abstand das am häufigsten genannte existenzbedrohende Problem. So ist der Anteil an Vereinen, die hierin eine existenzielle Bedrohung sehen, mehr als doppelt so hoch wie die zweithöchste Nennung (6,8%), die sich auf die „Bindung/Gewinnung von Übungsleitern/innen und Trainern/innen“ bezieht (Breuer & Feiler, 2016, S. 24).

In einer qualitativen Studie, in der mittels Interviews deutsche und US-amerikanische Non-Profit-Sportorganisationen verglichen wurden, ermittelt Stamer (2014, 2013), dass die Rekrutierung von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern in US-amerikanischen Non-Profit-Sportorganisationen weniger problematisch ist als in deutschen Sportvereinen und -verbänden. In diesem Zusammenhang konnte festgestellt werden, dass bezogen auf die Anreize, die seitens der Sportinstitutionen den Ehrenamtlichen geboten werden, Unterschiede zwischen den US-amerikanischen und deutschen Non-Profit-Sportorganisationen vorzufinden sind (Stamer, 2014, S. 50, 2013, S. 47). So zeigte sich, dass US-amerikanische Organisationen einen Schwerpunkt auf die Aus- und Weiterbildung von Vorstandsmitgliedern legen (Stamer, 2014, S. 50, 2013, S. 44f.), stärker die Motive und Bedürfnisse der Ehrenamtlichen berücksichtigen (Stamer, 2014, S. 50, Stamer, 2013, S. 48) und Aufgabenbeschreibungen und Organigramme bei der Akquise von Ehrenamtlichen einsetzen (Stamer, 2014, S. 50, 2013, S. 41). Darüber hinaus wird in US-amerikanischen Organisationen ein stärkerer Fokus auf eine regelmäßige und zeitgemäße Form der Anerkennung (Stamer, 2014, S. 50, 2013, S. 45) und den Einsatz von Projektarbeit gelegt (Stamer, 2014, S. 50, 2013, S. 41). Zusätzlich gaben alle befragten US-amerikanischen Organisationen an, hauptamtliches Personal im Bereich der Verwaltung einzusetzen, womit der Vorstand von administrativen Aufgaben entlastet wird (Stamer, 2014,

Ger J Exerc Sport Res 2017 · 47:133–148 DOI 10.1007/s12662-017-0444-5  
© Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2017

L. Thieme · T. Liebetreu · S. Wallrodt

## Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein. Zur Größe des Problems und dessen Ursachen

### Zusammenfassung

Die Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Vorständen gilt als wachsendes und zunehmend existenzielles Problem von Sportvereinen. Allerdings ist wenig darüber bekannt, welche Ursachen dafür verantwortlich sind und warum bei gleicher berichteter Problemgröße einige Vorstände das Problem als existenzbedrohend etikettieren, andere dagegen nicht. Anhand einer Befragung von Sportvereinen im Sportbund Rheinland ( $n = 770$ ) wird ein theoriebasiert entwickeltes Modell getestet. Das Modell ist erklärungskräftig in Bezug auf die artikulierten Probleme der Gewinnung und der Bindung. Es ist jedoch hinsichtlich der tatsächlichen Vakanz bei Vorstandsämtern erklärungs-schwach. Die Entkoppelung zwischen tatsächlicher

und berichteter Problemlage wird auf die höhere Renditeerwartung der berichtenden Vorstände zurückgeführt, die aus der größeren Aufmerksamkeit und Anerkennung der geleisteten Arbeit bei gerade noch glaubhafter Größe des berichteten Problems resultiert. Für eine derartige Interpretation spricht auch, dass keine relevanten Unterschiede zwischen den Vorständen gefunden wurden, die eine Existenzbedrohung bzw. keine Existenzbedrohung ihres Vereines erkennen.

### Schlüsselwörter

Ehrenamt · Vorstand · Sportverein · Vakanz · Entkoppelung

## Recruitment and retention of board members in sport clubs. The size of the problem and its causes

### Abstract

The recruitment and commitment of voluntary board members of sport clubs are reported as a growing problem. Some sport clubs report that the recruitment and commitment of board members is existence-threatening. Little is known why some sport clubs perceive this problem as a challenge for their existence and others do not — even if the extent of the problem is reported equal. This article provides a theory-based model grounded on a survey of several sport clubs of the “Sportbund Rheinland” ( $n = 770$ ). The model has explanatory power for the perceived problem recruiting of board members but not for the real numbers

of vacancies. The difference between the number of vacancies and the perceived problem in the recruitment of board members is explained by the expected return from the drawn attention generated by the reporting board members. This explanation is supported by the findings that there are no significant differences between the reports of board members who perceive the problem existence challenging for their sport club and those who do not.

### Keywords

Volunteering · Board of directors · Sports club · Vacancy · Decoupling

S. 50, 2013, S. 39).<sup>8</sup> Ähnlich wie Stamer (2014, 2013) kommen auch Thiel, Meier, und Cachay (2006, S. 194) in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass hauptberufliche Mitarbeiter den ehrenamtlichen Vorstand von Verwaltungsroutinen entlasten. Allerdings stellen sie fest, dass sich

dadurch nicht die zeitliche Anforderung an die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder vermindert, sondern lediglich eine Verlagerung der inhaltlichen Anforderung stattfindet (Thiel et al., 2006, S. 194). Somit kann sich der Vorstand nunmehr auf wesentliche Aufgaben, wie das Steuern des Vereins, konzentrieren (Thiel et al., 2006, S. 189). Darüber hinaus entlasten hauptberufliche Mitarbeiter in der Geschäftsführung die Ehrenamtlichen „(...) von dem Druck (...) alle Qualifikationsanforderungen für eine

<sup>8</sup> Im Gegensatz dazu beschäftigen laut Sportentwicklungsbericht 2013/2014 nur 7,8% der Sportvereine in Deutschland bezahlte Mitarbeiter im Bereich „Führung und Verwaltung“ (Breuer & Feiler, 2015a, S. 36).

Vereinsführung bereits bei der Übernahme eines Amtes erfüllen zu müssen“ (Thiel et al., 2006, S. 246).

Wolf und Zimmer (2010) stellen auf der Grundlage einer Befragung von Vorstandsmitgliedern von 266 Vereinen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern<sup>9</sup> fest, dass der Mangel an Zeit und die Bereitschaft, sich langfristig und verbindlich an ein Vorstandsamt zu binden, als stärkste Hindernisse bei der Gewinnung und Bindung geeigneter Kandidaten gelten können (Wolf & Zimmer, 2010, S. 32). Dies korrespondiert mit den Ergebnissen von Schlesinger, Klenk, und Nagel (2014). So waren die „(...) Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen sowie anderer Freizeitaktivitäten und mangelnde Zeit“ (Schlesinger et al., 2014, S. 160) die meistgenannten Gründe, weshalb über eine Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit nachgedacht wurde. Mit der Komplexität der Vorstandstätigkeit sowie ungelösten Konflikten und Problemen im Verein ergeben sich aus der Untersuchung von Wolf und Zimmer (2010, S. 32) weitere Hinweise auf Ursachen für nicht besetzte Vorstandspositionen. Darüber hinaus gaben einige der befragten Vereine an, dass Kandidaten fehlen, die sich in speziellen Fachgebieten auskennen oder geeignete Personen sich die Vorstandstätigkeit nicht zu trauen. Weitere von den Vereinen genannte Gründe für Besetzungsschwierigkeiten waren nicht vorhandene Stellenbeschreibungen, fehlende Würdigung sowie das Vernachlässigen einer rechtzeitigen Kontaktaufnahme mit potenziellen Vorstandsmitgliedern seitens des Vereins (Wolf & Zimmer, 2010, S. 32).

Im Rahmen der Untersuchung von Wolf und Zimmer (2010, S. 30) wurden als Ergänzung zur schriftlichen Befragung zusätzlich elf Vereinsvertreter interviewt. Hierbei kristallisierten sich zwei weitere Probleme heraus, die in Verbindung mit der Schwierigkeit der Besetzung von ehrenamtlichen Vorstandsämtern stehen. So zeigte sich,

dass die gestiegenen Erwartungen der Anspruchsgruppen (u. a. Mitglieder, Freiwillige, Kooperationspartner) den Vorstand unter Druck setzen (Wolf & Zimmer, 2010, S. 33). Die Folge daraus ist, dass die ehrenamtliche Arbeit und die damit verbundene gestiegene Verantwortung „(...) zur persönlichen Last und (...) mitunter zur Überforderung der engagierten Führungspersonen führen [kann]“ (Wolf & Zimmer, 2010, S. 33). Darüber hinaus konnte auf Basis der Interviews festgestellt werden, dass die Gefahr der persönlichen Haftung und deren Konsequenzen für die Vorstandsmitglieder ein weiterer Grund dafür sind, dass potenzielle Vorstandskandidaten ein Amt schließlich doch nicht übernehmen wollen (Wolf & Zimmer, 2010, S. 33).

Wolf und Zimmer (2010, S. 33) resümieren, dass „[sich] klare Muster und strategische Lösungen nicht erkennen [lassen]“ und die Besetzung der Vorstandspositionen stattdessen oft nach dem Zufallsprinzip erfolgt. Obwohl den meisten Vereinen klar ist, dass „(...) Vorstandsarbeit erlernt werden sollte und ein langsames Heranführen durch Übernahme von kleineren Verantwortungsbereichen wünschenswert wäre (...)“ (Wolf & Zimmer, 2010, S. 33), wird nicht ernsthaft über die Nachwuchsförderung für den Vorstand nachgedacht (Wolf & Zimmer, 2010, S. 33). Ähnlich wie Wolf und Zimmer (2010) sehen auch Heinemann und Schubert (1994, S. 220) das Durchlaufen verschiedener ehrenamtlicher Tätigkeiten in Verbindung mit einer längeren Vereinszugehörigkeit als entscheidende Voraussetzungen, um überhaupt erst in das Amt eines Vereinsvorsitzenden zu gelangen. So könne erst durch eine langjährige Vereinsmitgliedschaft die benötigte „(...) Vertrautheit mit den Besonderheiten des Vereins und eine emotionale Bindung (...)“ (Heinemann & Schubert, 1994, S. 220) erzeugt werden. Dabei hat die Verbundenheit zum Verein wiederum auch Auswirkungen auf den Wunsch, ein Vorstandsamt fortzusetzen. So gaben beispielsweise die befragten ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in der Studie von Delschen (2006, S. 211) an, des Öfteren über eine Beendigung ihrer ehrenamtlichen

Tätigkeit nachzudenken. Aufgrund der „hohen Wirksamkeit der vereinsinternen Sozialisation“ (Delschen, 2006, S. 171) sind die Ehrenamtlichen jedoch stark an ihre ehrenamtliche Tätigkeit gebunden, weshalb sie ihr Engagement fortsetzen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass es zwar Hinweise gibt, warum sich Menschen ehrenamtlich in Vorstandsämtern engagieren. Die verschärfte Problemwahrnehmung in den letzten Jahren könnte auf den Rückgang der Zahl ehrenamtlich Engagierter in Vorstandspositionen zurückzuführen sein. Aus den vorliegenden Befunden kann jedoch nicht geschlossen werden, warum dieser Rückgang in steigendem Maße als existenzielle Bedrohung für Sportvereine wahrgenommen wird. Da es zudem an spezifischen Befunden fehlt, (I) warum die Gewinnung bzw. Bindung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder als mehr oder weniger großes Problem angesehen und (II) warum dieses Problem als existenziell oder nicht existenziell für die betreffende Organisation beurteilt wird, erfolgt nun zunächst die theoriegestützte Herleitung diesbezüglicher möglicher Einflussfaktoren.

## Theoretische Rahmung

Unter der Annahme begrenzt rational handelnder Individuen (vgl. grundlegend Simon, 1955) ist die Kennzeichnung eines wahrgenommenen Umweltzustandes als Problem die Folge der Antizipation der Wirkungen dieses Umweltzustandes als individuelle Restriktion. Dabei kann der als Restriktion empfundene Umweltzustand direkt auf das urteilende Individuum oder moderiert durch andere Faktoren wirken, die ebenfalls Einfluss auf die Handlungsentscheidungen des Individuums nehmen.

Für die hier aufgeworfenen Fragestellungen bedeutet dies, dass eine verminderte Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement in Vorstandspositionen einen verstärkten Ressourceneinsatz zur Suche nach geeigneten Kandidaten für Vorstandsämter für den Fall nach sich zieht, dass die vakante Position auch notwendigerweise zu besetzen ist. Bleibt die Suche erfolglos und damit die Vorstandsposition vakant, dürfte die Kenn-

<sup>9</sup> Hierzu zählen: Kultur, Sport, Freizeit- und Traditionsvereine, Bildung und Forschung, Sozial- und Gesundheitswesen sowie sonstige Interessenvertretungen und Themenanwälte (Wolf & Zimmer, 2010, S. 30).

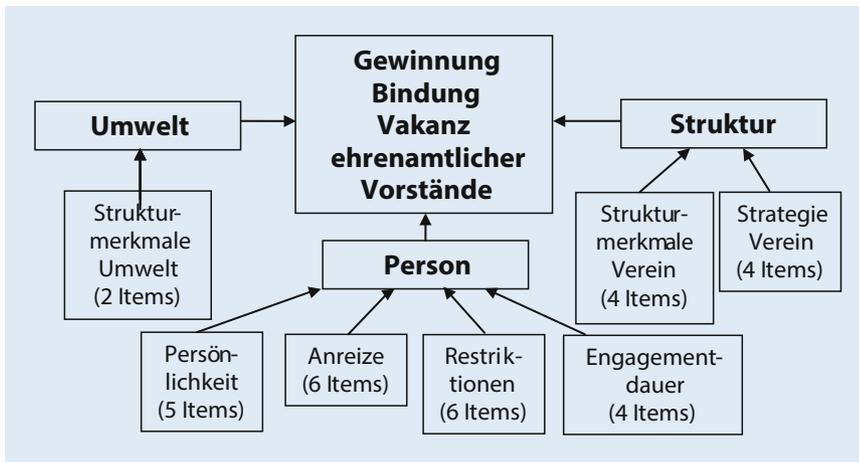


Abb. 1 ▲ Theoretisches Erklärungsmodell

zeichnung dieses Zustands als Problem mit den damit verbundenen restriktiven Wirkungen auf den Urteilenden zusammenhängen. Müssten beispielsweise die verbleibenden Vorstandsmitglieder mehr Ressourcen für die Vorstandsarbeit aufbringen, um die Vakanz auszugleichen, sollte die Vakanz als größeres Problem wahrgenommen werden als wenn die Aufgaben infolge der fehlenden Ressourcen lediglich nicht erledigt werden. Die Organisation kann sich zudem (z. B. durch Effizienzgewinne) an die Vakanz als veränderten Umweltzustand anpassen und so die Restriktionen auf das urteilende Individuum senken. Dann dürften Schwierigkeiten mit der Gewinnung und Bindung von Vorstandsmitgliedern bzw. entstandenen Vakancen als weniger großes Problem wahrgenommen und artikuliert werden. Damit hängt die artikuliert Stärke der Probleme „Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder“, „Bindung tätiger Vorstandsmitglieder“ und „Vakanz im Vorstand“ von den Möglichkeiten des Vereins ab, potenziell bedrohliche Umweltzustände zu kompensieren.

Aus den bisherigen Forschungsergebnissen ist abzuleiten, dass Gewinnung, Bindung und Vakanz als abhängige Variablen bislang durch

- „Strukturmerkmale des Vereins“ (Breuer et al., 2013; Nagel et al., 2004; Zimmer, 2014),
- „Strukturmerkmale der Umwelt“ (Breuer et al., 2013),

- „Strategie des Vereins“ (Wolf & Zimmer, 2010; Stamer, 2013, 2014),
- „Anreize für Vorstandsämter“ (Wolf & Zimmer, 2010; Stamer, 2013, 2014),
- „Restriktionen in Vorstandsämtern“ (Wolf & Zimmer, 2010; Stamer, 2013, 2014; Thiel et al., 2006),
- „Bindungen an den Verein“ (Heinemann & Schubert, 1994; Delschen, 2006) sowie
- „Persönlichkeitseigenschaften von Kandidaten bzw. Stelleninhabern“ (Wolf & Zimmer, 2010; Schlesinger et al., 2014)

im Sinne unabhängiger Variablen erklärt wurden. Vor dem Hintergrund aktuell diskutierter Organisationstheorien (Bürokratiemodell, Taylorismus, Human-Relation-Ansatz, verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie, situativer Ansatz, Institutionenökonomie, Evolutionstheorie, Neoinstitutionalismus, interpretative Theorien, Netzwerktheorie, Systemtheorie, Strukturalismus; für einen Überblick vgl. z. B. Kieser & Ebers, 2014; Kieser & Walgenbach, 2010; Vahs, 2007; Shafritz, Ott, & Jang, 2011; Luhman & Cunliffe, 2013) können die bislang diskutierten Ursachen für die Gewinnung, Bindung bzw. Vakanz von Vorstandsämtern den zentralen Kategorien dieser Organisationstheorien, nämlich den handelnden Personen, der Struktur der Organisation

sowie den Umweltbedingungen<sup>10</sup>, zugeordnet werden (gleichlautend schon früh Gabriel, 1976). Daraus ergibt sich das in Abb. 1 dargestellte Erklärungsmodell mit den drei zentralen Merkmalen Umwelt, Struktur und Person, denen insgesamt sieben Konstrukte zugeordnet sind, welche die aus der Literatur extrahierten Ansätze aufnehmen. Dieses Modell wird nachfolgend empirisch geprüft.

Methodologisch verbinden wir mit dem entwickelten Modell die Erwartung, dass die Modellprüfung Hinweise ergibt, welche der verwendeten Merkmale erklärungsstärker in Bezug auf die abhängigen Variablen sind. Daraus ließen sich dann Rückschlüsse auf die Organisationstheorien gewinnen, die in einem nächsten Schritt explizit zu prüfen wären. Unser Vorgehen ist daher zunächst explorativ und noch nicht theorieprüfend.

Von der Frage zu trennen, wie stark die einzelnen Merkmale oder Konstrukte im Zusammenhang mit der Besetzung von Vorstandspositionen als Problem wahrgenommen werden, ist die Einschätzung, ob es sich dabei um ein existenzielles Problem handelt. Die Kennzeichnung eines wahrgenommenen Zustandes als existenzielles Problem erweitert einen subjektiven Wahrscheinlichkeitsraum um die Möglichkeit, dass die Organisation den aufgetretenen Umweltzustand nicht meistert und infolge dessen Wirkung untergehen könnte. Dennoch sollten auch hier die in der Literatur gefundenen personalen, organisationalen bzw. umfeldbezogenen Erklärungsansätze Unterschiede zwischen den Personen markieren können, die bei gleicher Bewertung der Problemlage diese als existenzielles bzw. nicht existenzielles Problem klassifizieren. Daher dient

<sup>10</sup> Die verschiedenen Organisationstheorien legen unterschiedliche Schwerpunkte hinsichtlich ihrer Wirkungsannahmen von Personen, Organisationsstruktur und Umweltbedingungen auf das organisationale Handeln und den Organisationswandel. Keine der aktuell diskutierten Theorien kommt jedoch ohne mindestens eine der genannten Aspekte aus; häufig stehen Wirkungen im Kontext von mindestens zwei dieser Merkmale im Mittelpunkt der jeweiligen Theorie.

das in **Abb. 1** dargestellte Modell auch als theoretischer Rahmen zur Erklärung für die Etikettierung des wahrgenommenen Problems als existenzbedrohend bzw. nicht existenzbedrohend.

## Methodik

### Beschreibung der Stichprobe

Die Untersuchung und Beantwortung der Forschungsfragen erfolgt anhand der Daten einer internetgestützten Befragung der Mitgliedsvereine des Sportbundes Rheinland e. V. (SBR). Die Befragung der knapp 3200 Mitgliedsvereine fand im Zeitraum vom 24.11.2015 bis 21.12.2015 statt. Nach Abschluss der Befragung und einer Bereinigung der Datensätze lagen insgesamt 770 beantwortete Fragebögen vor, was einer Rücklaufquote von 24,1 % entspricht.

Um zu überprüfen, inwieweit die vorliegende Stichprobe die Grundgesamtheit repräsentiert, wird die Verteilung der Vereine der Stichprobe hinsichtlich der zentralen Strukturmerkmale Mitglieder- und Spartenzahl betrachtet und mit den Daten aus der Bestandserhebung des SBR aus dem Jahr 2015 verglichen. Hierbei sind außer einem etwas größeren Anteil an Mehrspartenvereinen bei der Stichprobe keine nennenswerten Unterschiede zur Grundgesamtheit festzustellen, weshalb die Repräsentativität der Stichprobe anzunehmen ist.

Generell ist die Struktur der Sportvereine im SBR durch einen hohen Anteil an kleineren Vereinen geprägt. So haben mehr als zwei Drittel der Vereine (69,6 %) lediglich bis zu 300 Mitglieder und nur 5,0 % der Vereine 1001 oder mehr Mitglieder. Darüber hinaus wird in mehr als der Hälfte der Vereine (53,7 %) nur eine Sportart ausgeübt. Zusätzlich ist fast die Hälfte der Vereine (44,7 %) in Gemeinden mit weniger als 2501 Einwohnern ansässig, welche in den meisten Fällen eine entsprechend ländliche Siedlungsstruktur aufweisen (71,3 %). Ferner greift der Großteil der Vereine im Bereich der Verwaltung und Organisation ausschließlich auf ehrenamtliche Mitarbeiter zurück (90,8 %), wohingegen lediglich 9,2 % der Vereine bezahlte Mitarbeiter in

diesem Bereich beschäftigen.<sup>11</sup> Hinsichtlich der Vorstandsstruktur der Vereine zeigt sich, dass in 56,4 % der Vereine in der Vereinssatzung zwischen geschäftsführendem und erweitertem Vorstand unterschieden wird, welche zusammen den Gesamtvorstand im Verein bilden. In 43,6 % der Vereine wird dagegen eine solche Trennung in der Vereinssatzung nicht vorgenommen.

Die antwortenden Vereinsvertreter sind im Durchschnitt 54,7 Jahre alt und in 81,3 % der Fälle Männer. Dabei sind die befragten ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder durchschnittlich seit 27,5 Jahren Mitglied in ihrem jetzigen Verein, üben seit 10,6 Jahren ihr derzeitiges Vorstandsamt aus und sind insgesamt im arithmetischen Mittel seit 18,8 Jahren ehrenamtlich im Verein tätig. Von den befragten ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern würden zudem mehr als die Hälfte (55,9 %) gerne bzw. sehr gerne ihr derzeitiges Vorstandsamt eine weitere Amtszeit fortsetzen.

### Operationalisierung

#### Abhängige Variablen

Um die Frage, *warum die Gewinnung bzw. Bindung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder als mehr oder weniger großes Problem angesehen wird*, zu bearbeiten, werden die beiden Teilaspekte „Gewinnung“ und „Bindung“ sowie die aktuelle Vakanz als abhängige Variablen konzeptualisiert. Durch die Trennung des Besetzungsproblems in „Gewinnung“ und „Bindung“ sowie in „Vakanz“ als resultierende Variable von Gewinnung, Bindung und Bedeutsamkeit der Verhinderung von Vakanz, ist eine differenziertere Betrachtung möglich. Die Variablen werden dabei durch die Items „Neue Vorstandsmitglieder zu gewinnen ist schwierig“ (Problem Gewinnung) und „Bereits tätige Vorstandsmitglieder zu binden ist schwierig“ (Problem Bindung) auf einer fünfstufigen Likert-Skala sowie durch den relativen Anteil der vakanten Vorstandspositionen erfasst.

Die „existenzielle Bedrohung“ stellt die abhängige Variable der Frage, *ob das*

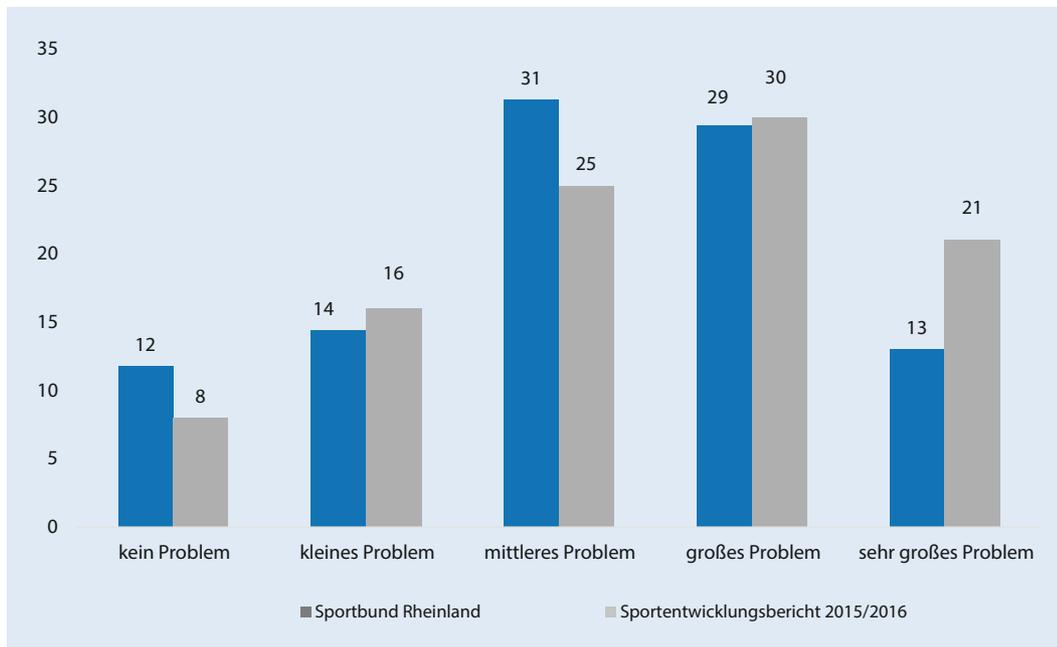
<sup>11</sup> Hierzu zählen Vollzeit- und Teilzeitkräfte, geringfügig Beschäftigte und Honorarkräfte.

*Problem der Bindung und Gewinnung als existenziell oder nicht existenziell für die betreffende Organisation beurteilt wird*, dar. Die Operationalisierung der Variable erfolgt anhand der Frage „Bedroht das Problem der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern zudem die Existenz Ihres Vereins?“<sup>12</sup>

#### Unabhängige Variablen

Für die Untersuchung der abhängigen Variablen werden ausgehend vom entwickelten Erklärungsmodell mit seinen drei Merkmalen Umwelt, Person und Struktur insgesamt sieben Modellkomponenten operationalisiert. Die Operationalisierung erfolgt dabei anhand von insgesamt 31 Items, die sich mit Ausnahme von sieben Items aus der bisherigen Literatur ableiten lassen (**Tab. 1** im Anhang sowie Abschnitt „Forschungsstand“ zu den bislang verfolgten Erklärungsansätzen). In Ergänzung zum Item „Gemeindegröße“ wird das Item „Siedlungsstruktur“ verwendet, um das Konstrukt „Strukturmerkmale Umwelt“ umfassender abzubilden. Da das Einarbeiten neuer Vorstandsmitglieder durch die jeweiligen Vorgänger bzw. andere Vorstandsmitglieder eine wichtige Voraussetzung für die Aufnahme eines Vorstandsamtes sein kann, wird zudem zusätzlich auf ein Item zum Einarbeitungsprozess im Rahmen des Konstrukts „Strategie Verein“ zurückgegriffen. Darüber hinaus wird sich dreier weiterer Items bedient, um das Konstrukt „Anreize für Vorstandsämter“ differenzierter zu erfassen. Konkret werden gegebener Spaß bei der Ausübung des Vorstandsamtes, ein positives Image der Vorstandstätigkeit sowie eine vom Verein gewährleistete finanzielle Entschädigung als weite-

<sup>12</sup> Hierbei sei angemerkt, dass die Frage im Rahmen der Online-Befragung nur den Vereinen gestellt wurde, die vorher die Frage „Wie groß ist zurzeit das Problem, der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern in Ihrem Verein?“ mit „Dies ist in unserem Verein ein sehr großes Problem“ (5) beantwortet haben. Im Lichte der nachfolgend dargestellten Ergebnisse sollte künftig diese Frage allen Vereinen vorgelegt werden, um so die Frage nach der Problemstärke von der nach einem existenziellen Problem zu entkoppeln.



**Abb. 2** ◀ Verteilung der Antwortkategorien beim Item „Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträger/innen“ (Angaben in Prozent)

re Items mit in die Untersuchung einbezogen. Zusätzlich werden die beiden Items „Geschlecht“ und „Alter“ als soziodemografische Merkmale berücksichtigt, um das Konstrukt „Persönlichkeit“ zu repräsentieren. Damit operationalisiert das Konstrukt „Persönlichkeit“ neben soziodemografischen Merkmalen auch die vom Befragten vermuteten durchschnittlichen Präferenzen hinsichtlich Zeitaufteilung, mentalen Zugangsbarrieren sowie langfristiger Ämterbindungen.

## Statistische Verfahren

Um das entwickelte Modell (▣ **Abb. 1**) zu prüfen, wird für jede abhängige Variable dasselbe methodische Procedere angewendet. Zunächst wird die Skalenreliabilität (interne Konsistenz) ermittelt. Nachfolgend wird der Zusammenhang der Merkmale „Struktur“, „Person“ und „Umwelt“ mit den reliablen Konstrukten zunächst getrennt nach den Merkmalen und nachfolgend gemeinsam mit Hilfe multilinearer Regressionsmodelle bestimmt. Wir schätzen somit den Beitrag der Merkmale „Struktur“, „Person“ und „Umwelt“ zur Varianzaufklärung der genannten Problemstärke bei der Bindung bzw. der Gewinnung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder sowie hinsichtlich des relativen Anteils der vakanten

Vorstandspositionen einschließlich der jeweiligen Modellstärke.

Zur Ermittlung der Unterschiede zwischen den Vereinen, die die Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Vorständen als „sehr großes Problem“ und als „existenzbedrohend“ sehen, und den Vereinen, die die Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Vorständen zwar ebenfalls als „sehr großes Problem“, jedoch nicht als existenzbedrohend deklarieren, prüfen wir die entsprechenden Verteilungen sowie die Skalen mit Hilfe von t-Tests auf signifikante Unterschiede. Die nachfolgend ermittelten Teststärken zeigen an, mit welcher Wahrscheinlichkeit wir die Unterschiede in den beiden Gruppen der Vereine, die eine Existenzbedrohung signalisieren und diejenigen, die dies nicht tun, detektieren konnten.

## Ergebnisse

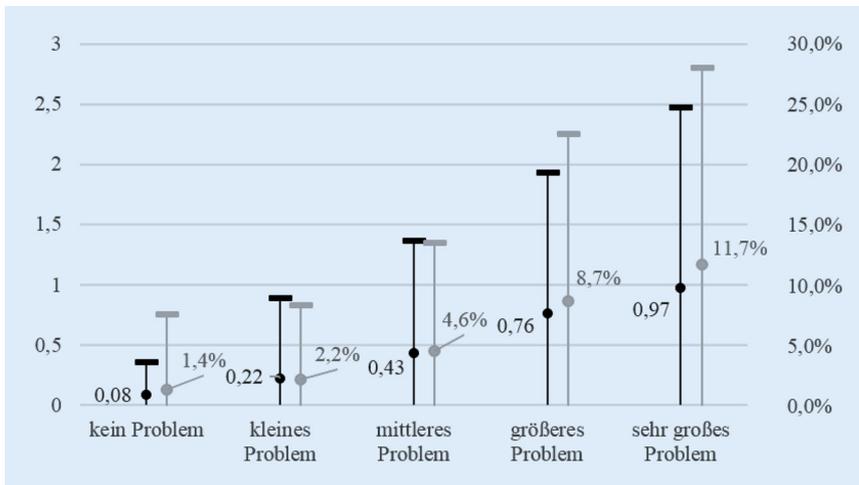
### Deskriptive Ergebnisse zu Gewinnung, Bindung und Vakanz

Die von den Sportvereinen im SBR berichtete Größe des Problems der „Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträger/innen“ lag auf einer fünfstufigen Skala von „1 = kein Problem“ bis „5 = ein sehr großes Problem“ im arithmetischen Mittel bei 3,17 ( $\sigma = 1,19$ ;  $n = 769$ ). Damit liegen die SBR-

Sportvereine unterhalb des im Sportentwicklungsbericht für ganz Deutschland angegebenen Wertes von 3,40 ( $\sigma$  wurde nicht berichtet; Breuer & Feiler, 2016, 21). Auch die Verteilung der Antwortkategorien zeigt für die Vereine eine leichte Linksverschiebung des berichteten Problemausmaßes (▣ **Abb. 2**).

Im Unterschied zum Sportentwicklungsbericht wurden die Vereine des Sportbundes Rheinland zusätzlich separat um Angaben zur Bindung bzw. zur Gewinnung ehrenamtlicher Funktionsträgern/innen gebeten. Dabei stimmten die befragten Vereine der Aussage „Neue Vorstandsmitglieder zu gewinnen ist schwierig“ ( $\bar{x} = 3,62$   $\sigma = 1,23$ ;  $n = 768$ ) in höherem Maße zu als der Aussage „Bereits tätige Vorstandsmitglieder zu binden ist schwierig“ ( $\bar{x} = 2,47$ ;  $\sigma = 1,05$ ;  $n = 768$ ). Beide Angaben sind signifikant unterschiedlich bei einem großen Effekt ( $p > 0,01$ ;  $d = 1,01$ ).

Die Sportvereine im Sportbund Rheinland geben im arithmetischen Mittel an, dass laut Satzung  $\bar{x} = 10,37$  Vorstandspositionen zu besetzen sind ( $\bar{x}_{(\text{Median})} = 9$ ). Im SBR haben 70 % der Sportvereine alle laut Satzung notwendigen Vorstandsämter besetzt. Über alle Sportvereine gerechnet, ergibt sich im arithmetischen Mittel eine relative Vakanz bei Vorstandsämtern von 6,0 %, was eine absolute Vakanz von  $\bar{x} =$



**Abb. 3** ▲ Arithmetische Mittel und Standardabweichung der absoluten und relativen Anzahl vakanter Vorstandspositionen der Vereine nach wahrgenommenen Problem bei der Gewinnung/Bindung

0,53 Vorstandspositionen entspricht. Mit steigender absoluter Vakanz steigt auch die berichtete Problemgröße, wobei die absolute Vakanz an Vorstandsämtern bei den Vereinen, die die Gewinnung und Bindung von ehrenamtlichen Funktionsträgern als sehr großes Problem bezeichnen mit  $\bar{x} = 0,97$  noch unterhalb einer ganzen Position liegt (Abb. 3). Die relative Vakanz steigt von durchschnittlich 1,4 % bei der Angabe „kein Problem“ auf 11,7 % bei der Angabe „sehr großes Problem“. Einzelne Vereine berichten allerdings von mehr als der Hälfte vakanter Vorstandspositionen.

### Skalenreliabilität

Unter den sieben im Modell verwendeten Konstrukten befinden sich mit den „Strukturmerkmalen Umwelt“ sowie den „Strukturmerkmalen Verein“ zwei Konstrukte, die völlig unterschiedliche strukturelle Facetten beinhalten, so dass in die spätere Modellprüfung die einzelnen verwendeten Items aufgenommen wurden. Genauso wurde auch mit den Items der Konstruktes „Strategie Verein“ sowie „Persönlichkeit“ verfahren, da die Reliabilität der entsprechenden Skalen mit Cronbachs  $\alpha_{\text{Verein}} = 0,52$  bzw.

$\alpha_{\text{Persönlichkeit}} = 0,55$ <sup>13</sup> nicht mehr akzeptable Werte erreichten und auch der Ausschluss von Items nicht zu einer deutlichen Verbesserung der Reliabilität führte.

Die Konstrukte „Anreize“ und „Engagementdauer“ innerhalb des Merkmals „Person“ wiesen nichtakzeptable Reliabilitätswerte aus. Hier gelang es jedoch durch die Separierung von zwei (Konstrukt „Anreize“) bzw. einem Item (Konstrukt „Engagementdauer“), akzeptable bzw. gute Werten von Cronbachs  $\alpha_{\text{Anreize}} = 0,67$  bzw.  $\alpha_{\text{Engagementdauer}} = 0,82$  zu erreichen. Die ausgeschlossenen Items wurden in den weiteren Analysen unabhängig von der zunächst vorgenommenen Zuordnung zu Konstrukten weiterverwendet. Beim Konstrukt „Restriktionen“ mussten keine Items ausgeschlossen werden, da die verwendeten Items mit Cronbachs  $\alpha_{\text{Restriktion}} = 0,70$  bereits eine akzeptable Reliabilität aufwiesen.

<sup>13</sup> Die geringe Reliabilität des Konstruktes „Persönlichkeit“ dürfte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass neben soziodemographischen Merkmalen (Geschlecht, Alter) auch durchschnittliche Annahmen des Befragten über die Präferenzen potenziell für Vorstandsämter geeigneter Personen enthalten sind. Allerdings ergeben sich auch bei Trennung dieses Konstruktes in „soziodemografische Merkmale“ und „Präferenzannahmen“ keine reliablen Skalen.

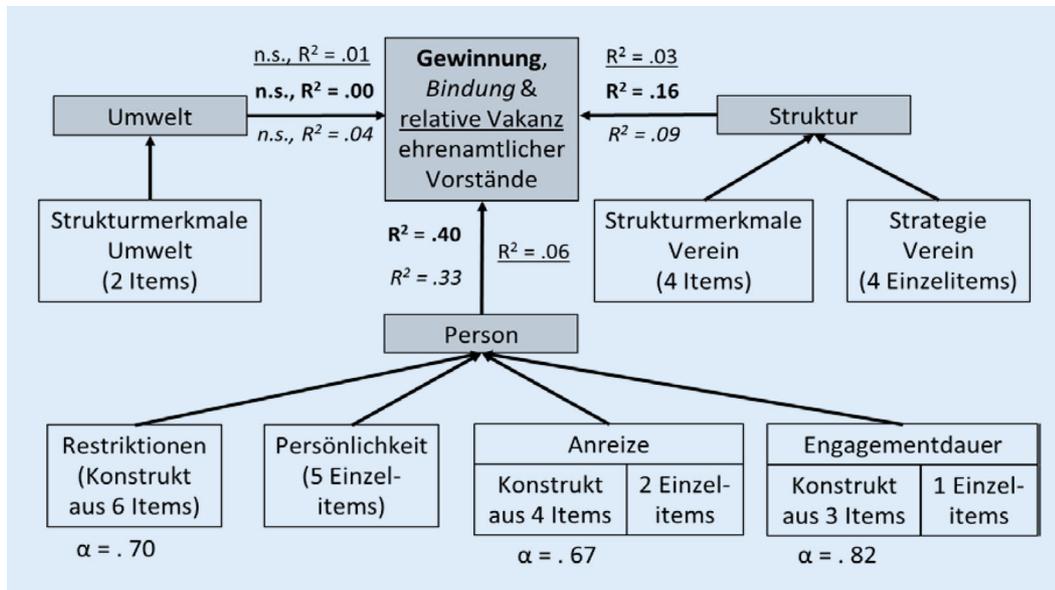
### Separate Regressionsmodelle

Multilineare Regressionsmodelle zur Erklärung der abhängigen Variablen „Gewinnung“, „Bindung“ und Vakanz separiert nach den Merkmalen „Umwelt“, „Struktur“ und „Person“ zusammengefassten Konstrukten und Einzelitems führen zu unterschiedlichen Varianzaufklärungen. Dabei übersteigt die Varianzaufklärung des Merkmals „Person“ für alle drei abhängigen Variablen die Varianzaufklärung der Merkmale „Umwelt“ und „Struktur“ deutlich. Allerdings unterscheidet sich das Ausmaß der Varianzaufklärung für die berichteten Probleme der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder deutlich von der erklärten Varianz der relativen Zahl unbesetzter Vorstandsämter. Während das Merkmal „Person“ die berichteten Probleme der Gewinnung ( $R^2 = 0,40$ ) und der Bindung ( $R^2 = 0,33$ ) ehrenamtlicher Vorstandspositionen in erstaunlichem Maße erklärt, sinkt der Erklärungsbeitrag bei der tatsächlich gemessenen relativen Vakanz in Vorstandsämtern deutlich ( $R^2 = 0,06$ ). Das Merkmal „Struktur“ besitzt ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang, allerdings auf deutlich geringerem Niveau ( $R^2_{\text{Gewinnung}} = 0,16$ ;  $R^2_{\text{Bindung}} = 0,09$ ;  $R^2_{\text{Vakanz}} = 0,03$ ). Für das Merkmal „Umwelt“ konnte kein signifikanter Bezug zu einer der abhängigen Variablen gesichert werden (Abb. 3).

### Gesamtes Regressionsmodell

Die Varianzaufklärung des Gesamtmodells beträgt bei Einschluss aller Items bzw. Konstrukte in Bezug auf die berichtete Problemlage bei der Gewinnung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder  $R^2 = 0,41$  ( $p < 0,001$ ). Beim Vergleich der standardisierten Koeffizienten erweisen sich die Items langfristige Bindung<sup>14</sup> ( $\beta = 0,32$ ), Zeitgründe ( $\beta = 0,23$ ) und der Wunsch nach einer erneuten Kandidatur ( $\beta = -0,16$ ) als die stärksten Prädiktoren. Berichtete Probleme bei der Bindung bereits tätiger ehrenamtlicher Vorstände klärt das vorgeschlagene Modell zu  $R^2 =$

<sup>14</sup> Die konkrete Formulierung der Items findet sich im Anhang.



**Abb. 4** ◀ Skalenreliabilität der Merkmale „Umwelt“, „Struktur“ und „Person“ sowie deren Varianzaufklärung für die abhängigen Variablen „Gewinnung“, „Bindung“ und „relative Vakanz“

0,33 ( $p < 0,001$ ) auf. Hier sind die Items Zeitgründe ( $\beta = 0,21$ ), der Wunsch nach einer erneuten Kandidatur ( $\beta = -0,22$ ), das Konstrukt „Restriktionen“ ( $\beta = 0,14$ ), langfristige Bindung ( $\beta = 0,12$ ) sowie das Konstrukt „Anreize“ ( $\beta = -0,11$ ) die stärksten Prädiktoren.

Weniger erklärungsstark ist das Modell hinsichtlich der relativen Vakanz von Vorstandsämtern ( $R^2 = 0,07$ ;  $p < 0,001$ ). Allerdings sind hier ebenso Zeitgründe ( $\beta = 0,15$ ) und der Wunsch nach einer erneuten Kandidatur ( $\beta = -0,11$ ) die stärksten Prädiktoren. Nicht überraschend ist, dass bei der Betrachtung der absoluten Zahl nicht besetzter Vorstandsämter das Modell an Erklärungskraft gewinnt ( $R^2 = 0,11$ ;  $p < 0,001$ ), da mit der Vereinsgröße ( $\beta = 0,16$ ) nunmehr ein Prädiktor hinzutritt, der die wachsende Zahl von Vorstandsämtern bei großen Sportvereinen abbildet, die sich wohl auf die weit verbreitete Beteiligung von Sparten- bzw. Abteilungsleitern in den Vorständen gründet. Neben dem Wunsch nach einer erneuten Kandidatur ( $\beta = -0,14$ ) und Zeitgründen ( $\beta = 0,13$ ) tritt bei der Betrachtung der absoluten Vakanz auch die Gemeindegröße ( $\beta = 0,12$ ) hinzu. Eine Übersicht über die einzelnen Regressionsmodelle enthält **Tab. 2** im Anhang.

### Unterschiede zwischen existenzbedrohten und nicht existenzbedrohten Vereinen

Sportvereine, die die „Bindung/Gewinnung von ehrenamtlichen Funktionsträgern/innen“ als „sehr großes Problem“ etikettiert haben ( $n = 100$ ), haben zu 68 % angegeben, dass dieses Problem existenzbedrohend für ihren Verein ist. Der einzige signifikante Unterschied zwischen den Vereinen, die eine Existenzbedrohung angeben bzw. nicht angeben besteht im Konstrukt „Anreize“ ( $p = 0,015$ ). Allerdings sind die Mittelwerte beider Gruppen ( $m_{\text{bedroht}} = 11,15$  vs.  $m_{\text{nicht bedroht}} = 12,69$ ) angesichts der Skala mit einem summarischen Minimum von 4 und einem Maximum von 20 über die das Konstrukt bildenden vier Items hinweg von geringer praktischer Relevanz, wenngleich die Effektstärke bedeutsam ist ( $d = 0,54$ ). Auch in Bezug auf die relativen Vakanzen unterscheiden sich beide Gruppen nicht ( $m_{\text{bedroht}} = 11,5\%$  und  $m_{\text{nicht bedroht}} = 12,1\%$ ).

### Teststärken

Mit den gegebenen Gruppengrößen von  $n_{\text{bedroht}} = 68$  bzw.  $n_{\text{nicht bedroht}} = 32$  sollten zu  $1 - \beta = 0,80$  alle Effekte größer als  $d = 0,54$  gefunden worden sein. Es ist also anzunehmen, dass keine mittleren oder großen Effekte zwischen beiden Grup-

pen durch das beschriebene Vorgehen unentdeckt geblieben sind.

### Diskussion

Aus den Ansätzen zur Erklärung der Bindung und Gewinnung ehrenamtlicher Vorstände wurde ein Modell entwickelt, dass die grundlegenden organisationstheoretischen Merkmale „Person“, „Struktur“ und „Umwelt“ umfasst. Die nach einer Operationalisierung der Modellelemente erhobenen empirischen Daten belegen eine bemerkenswerte Erklärungskraft des Modells für die von Vereinsvorständen berichteten Ausmaße des Problems der Gewinnung ( $R^2 = 0,41$ ) sowie der Bindung ( $R^2 = 0,33$ ) ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder. Dabei dominiert die Erklärungskraft des Merkmals „Person“ mit den Konstrukten „Anreize“, „Restriktionen“ und „Engagementdauer“ deutlich.

In Bezug auf die berichtete Stärke des Problems der Gewinnung von Personen für Vorstandämter erweisen sich die Items „langfristige Bindung“ ( $\beta = 0,32$ ), „Zeitgründe“ ( $\beta = 0,23$ ) sowie „Wunsch zu einer erneuten Kandidatur“ ( $\beta = -0,16$ ) als stärkste Prädiktoren. Die von den Befragten berichtete fehlende Bereitschaft der aktiven Mitglieder, sich langfristig und verbindlich an eine Vorstandstätigkeit zu binden sowie fehlende Zeitressourcen geeigneter Personen sind populäre Argumentationsfiguren.

Allerdings fehlt es bislang an empirischen Erhebungen, ob Sportvereine, die beispielsweise die Wiederwahlmöglichkeiten beschränken und Vorstandsarbeit stärker projektbezogen organisieren, tatsächlich geringere Probleme bei der Gewinnung von Personen für Vorstandsämter wahrnehmen oder ob die befragten Personen lediglich plausible Gründe zur Beschreibung des Phänomens heranziehen.

Wenn der Wunsch, das ehrenamtliche Vorstandsamt eine weitere Amtszeit auszuüben, in negativem Zusammenhang mit der berichteten Problemstärke bei der Gewinnung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder steht, könnte dies zum einen darauf hindeuten, dass Vorstandsverantwortliche nur eine begrenzte Bereitschaft zur Problemlösung in ihr Ehrenamt einbringen. Übersteigen die zu lösenden Probleme einen bestimmten Umfang, sinkt der Wunsch, die Vorstandsposition eine weitere Amtszeit zu begleiten. Zum anderen könnten als gering wahrgenommene Probleme der Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder und die damit steigende Wahrscheinlichkeit zum Verbleib im Amt im Zeitverlauf jedoch genau das Problem fehlenden Engagements verursachen, da potenziell Interessierte überhaupt nicht mehr angesprochen oder eingebunden werden. Beide Interpretationsmöglichkeiten sprechen für eine Begrenzung der Amtszeit, damit die Probleme, die der Vorstand zu bewältigen hat, nicht unbegrenzt anwachsen können und zudem die ständige Integration neuer Vorstandsmitglieder erfolgen muss.

Es überrascht nicht, dass auch in Bezug auf die berichtete Problemstärke bei der Bindung von Vorständen die Items „Zeitgründe“ ( $\beta = 0,21$ ), Wunsch zu einer erneuten Kandidatur ( $\beta = -0,22$ ) und langfristige Bindung ( $\beta = 0,12$ ) den höchsten Erklärungswert liefern. Hinzu kommt allerdings das Konstrukt „Anreize“ ( $\beta = 0,11$ ). Im Vergleich zur Erklärung der Probleme zur Gewinnung von Personen für Vorstandsämter büßt das Item „langfristige Bindung“ an Erklärungswert ein. Dies deutet darauf hin, dass nach erfolgter Gewinnung von Personen diese entweder die geforderte Bindung mitbringen oder im Rahmen ihres

Engagements entwickeln. Der etwas erhöhte Erklärungswert für den Wunsch zu einer erneuten Kandidatur deutet auf eine Schließung des Vorstandes hin. Je weniger Probleme bei der Bindung der aktuellen Vorstandsmitglieder, desto weniger Veränderungen im Vorstand sind zu befürchten, desto stärker ist der Wunsch nach einer weiteren Amtszeit. Hier fehlt es an empirischen Daten, inwieweit es Vorständen von Sportvereinen gelingt, den Ausgleich zwischen personell kontinuierlicher Vorstandsarbeit und Weiterentwicklung des Sportvereins im Sinne seiner Mitglieder zu gestalten. Die höhere Erklärungswert des Konstrukts „Anreize“ deutet darauf hin, dass bei der Bindung von Vorstandsmitgliedern Anreize gegenüber der Gewinnung an Bedeutung gewinnen. Dies gilt allerdings nicht für die Höhe finanzieller Entschädigungen.

Eine höhere Varianzaufklärung beider Modelle sind ggf. durch Hinzunahme weiterer Variablen möglich (z. B. im Verein betriebene Sportarten, Dienstleistungsorientierung des Vereins, Homogenität des Vorstandes als schließende Variable<sup>15</sup>). Die präsentierten Modelle kommen jedoch mit einem sparsamen Variablen-Set aus, das sich zudem an Organisationstheorien orientiert. Methodologisch wäre zu entscheiden, ob das Forschungsinteresse in einer höheren Varianzaufklärung der Modelle oder in der Prüfung konkreter Organisationstheorien besteht. Beides gleichzeitig dürfte nicht gelingen.

Im Gegensatz zur Varianzaufklärung bezüglich der Probleme der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Vereinsvorstände liefert das vorgelegte Modell jedoch nur eine sehr geringe Varianzaufklärung ( $R^2 = 0,07$ ) hinsichtlich der tatsächlichen, an der Gesamtzahl der zu besetzenden Vorstandsämter relativierten Zahl unbesetzter Vorstandspositionen, aber auch hinsichtlich der absoluten Anzahl von Vorstandspositionen ( $R^2 = 0,11$ ). In beiden Fällen sind die Items „Zeitgründe“ sowie „Wunsch nach erneuter Kandidatur“ die stärksten Prädiktoren. Im Falle der absoluten Anzahl

von vakanten Vorstandspositionen spielt erwartungsgemäß die Vereinsgröße ( $\beta = 0,16$ ) eine Rolle, da mit der Größe des Vereins auch die Zahl der zu besetzenden Vorstandspositionen zunimmt. Aber auch die Gemeindegröße gewinnt an Erklärungskraft ( $\beta = 0,12$ ). Je größer die Gemeinde, desto größer die absolute, nicht jedoch die relative Vakanz der Vorstandspositionen. Dies könnte auf eine mit der Gemeindegröße wachsende Größe der Sportvereine zurückzuführen sein, die wiederum eine höhere Zahl von Vorstandspositionen in ihren Satzungen vorsehen.

Wodurch ist nun die fehlende Erklärungskraft des Modells für die tatsächliche Zahl der Vakanz, bei gleichzeitig mittlerem Zusammenhang zwischen Problemgröße und Anzahl vakanter Positionen ( $r = 0,27$ ), jedoch einer starken Steigung der Problemwahrnehmung bei durchschnittlich weniger als einer nicht besetzten Vorstandsposition (Abb. 3) zu erklären?

Naheliegender wäre, die Erklärung in nicht erfassten, jedoch für die Varianzaufklärung der relativen bzw. absoluten Vakanz bedeutsamen Variablen zu suchen. Derartige Variablen könnten in der Bedeutung der nicht besetzten Position, in der bereits bestehenden Dauer der Nichtbesetzung, in der Anzahl der erfolglosen Besetzungsversuche oder in der antizipierten drohenden Nichtbesetzung bei Ausscheiden eines aktiven Vorstandsmitglieds zu finden sein. Mit Ausnahme der Bedeutung der nicht besetzten Position ist es jedoch nicht plausibel, warum diese Variablen, die wir in unserem Datensatz nicht erhoben haben, deutlich andere Wirkungen hinsichtlich der Erklärung der relativen bzw. absoluten Vakanz gegenüber der berichteten Problemgröße bei Gewinnung oder Bindung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder entfalten sollten, so dass die berichteten Differenzen in den Erklärungswerten der Modelle nicht durch die Einbindung dieser Variablen aufgelöst werden.

Daher halten wir Erklärungsansätze, die von einer Entkoppelung von berichteten und tatsächlichen Problemausmaßen in Verbindung mit einer (zielgruppenspezifischen) Problemübertreibung, ggf. in Übereinstimmung mit einer verband-

<sup>15</sup> Die Hinweise zu weiteren potenziell erklärungskraftigen Variablen verdanken wir einem anonymen Gutachter.

lichen Krisenideologie, für erfolgversprechender, zumal sich keine relevanten Unterschiede zwischen den Vereinen isolieren lassen, die bei berichteten sehr großen Problemen diese als existenzbedrohend bzw. nicht existenzbedrohend etikettieren.

Hinweise auf Differenzen zwischen berichtetem und tatsächlichem Problemausmaß bei Sportvereinen finden sich bereits bei Emrich, Papathanassiou, und Pitsch (1999) sowie bei Emrich, Pitsch, und Papathanassiou (2001). Als Gründe für die Entkoppelung zwischen Sportvereinen und den Instanzen ihrer kulturellen Umwelt verweisen die Autoren auf die damit hergestellten Anschlusskapazitäten von Sportvereinen für ideologische Aussagensysteme, die dann beispielsweise politischen Akteuren gegen Ressourcenzufluss zur Nutzung bereitgestellt werden (Emrich et al., 2001, S. 368 f.). Zieht man diesen Zugang zur Erklärung der vorliegenden Befunde heran, müssten die berichteten Ausmaße der Probleme der Gewinnung bzw. der Bindung von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern auf reale oder vermutete Anschlusskapazitäten außerhalb der Sportvereine abzielen. Größere Probleme müssten zudem zu höheren Anschlusskapazitäten führen. Anschlusskapazitäten im Allgemeinen sind bei den Sportverbänden zu vermuten, die seit längerem fehlendes ehrenamtliches Engagement und eine damit verbundene nicht wünschenswerte gesellschaftliche Entwicklung beklagen. Diese dürften sich in ihrer Situationsbeschreibung bestätigt sehen, je größer die entsprechenden Probleme dargestellt werden. Allerdings ist es wenig plausibel anzunehmen, dass infolge des überzeichneten Problems vakanter Vorstandsämter der Ressourcenzufluss seitens der Sportverbände in die berichtenden Sportvereine steigt. Zutreffender wäre es wohl, als zusätzliche Erklärung von einer antizipierten Steigerung des sozialen Ansehens von Vorstandsämtern auszugehen, von der die berichtenden Vorstände dann auch direkt partizipieren. Eine im Problemausmaß übertriebene Darstellung bei der Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder führt dann zu einem höheren sozialen Ansehen derer,

die sich bereits als Vorstände engagieren. Auf diese Art und Weise wird die Menge des Clubgutes „Soziales Ansehen von Inhabern von Vorstandsämtern“ gemehrt, wobei die Nichtrivalität beim Güterkonsum dazu führt, dass jedes Mitglied eines Vorstandes in einem Sportverein unmittelbar vom Ansehenszuwachs profitieren kann, ohne dass dies zu Lasten anderer Positionsinhaber führt.

Es ist daher nicht nur in Bezug auf die Gewinnung und Bindung von Vorstandsmitgliedern, sondern allgemein für die Beschreibung von Problemen in Sportvereinen durch Vorstandsmitglieder rational, das Ausmaß des Problems unabhängig von dessen tatsächlicher Relevanz in einem gerade noch glaubwürdigen Maß gegenüber Sportverbänden, Öffentlichkeit, Wissenschaft aber auch gegenüber den Mitgliedern des eigenen Sportvereins zu artikulieren, somit Aufmerksamkeit zu schaffen und die entstehende Rendite in Form sozialen Ansehens zu internalisieren. Die Messung eines Problemzuwachses in Bezug auf konkrete Probleme in Sportvereinen würde demnach auf eine von den berichtenden Vorstandsmitgliedern vermutete Steigerung der vom Umfeld akzeptierten Problemgröße hindeuten. Da die Adressaten der Problembeschreibung unterschiedlichen Gruppen (z. B. Vereinsmitglieder, Sportverbände, Öffentlichkeit, Sportpolitik) angehören und über verschiedene Informationen verfügen, könnte es sogar zu einer gruppenspezifisch differenzierten Akzeptanz von Problembeschreibungen kommen, je nachdem, was der jeweiligen Adressatengruppe gerade noch als glaubwürdig erscheint. Diesem Erklärungsansatz entsprechen die fehlenden relevanten Unterschiede in den Modellmerkmalen zwischen der Gruppe, die eine Existenzbedrohung ihres Vereins berichten zu der Gruppe ohne Existenzbedrohung. Diese beiden Gruppen müssten sich dann in ihren Annahmen über die Zielgruppen ihrer Berichte unterscheiden, welche jedoch in der vorliegenden Untersuchung nicht erfasst wurden. Rückschlüsse auf die Entwicklung des tatsächlichen Sachverhalts ließen sich aus derartigen Problembeschreibungen dann allerdings nicht mehr ziehen.

Die vermutete Entkoppelung zwischen berichtetem und tatsächlichem Ausmaß des Problems basiert im Wesentlichen auf dem Erklärungsbeitrag des Merkmals „Person“. Die diesen Merkmalen zugeordneten Konstrukte „Anreize“, „Restriktionen“, „Engagementdauer“ sowie die Einzelitems operationalisieren offensichtlich Eigenschaften, die weniger gut zu beobachten sind als die in den Merkmalen „Umwelt“ und „Struktur“ zusammengefassten und bei denen die vorgenommenen Übertreibung immer noch plausibel sind.<sup>16</sup> Die Erklärungsschwäche des entwickelten Modells bezüglich der tatsächlichen Zahl offener Vorstandspositionen (relativ und absolut) offenbart zudem, dass die aus dem Forschungsstand entnommenen und in den einschlägigen Organisationstheorien dominierenden Merkmale nur ungenügend geeignet sind, tatsächliche Vakanzen bei Vorstandsämtern in Sportvereinen zu erklären. Dies könnte Folgen einer inadäquaten Operationalisierung der Merkmale „Umwelt“ und „Struktur“ oder nichtlinearer Zusammenhänge zwischen den abhängigen und unabhängigen Variablen sein. Allerdings irritiert dabei die Bedeutungsdifferenz des Merkmals „Persönlichkeit“. Gegebenenfalls erfolgt die Übertreibung hinsichtlich der darin enthaltenen Elemente linear, während der Erklärungswert für die Vakanz nichtlinearen Verläufen folgt.

Bezüglich der potenziellen Erklärungsstärke etablierter Organisationstheorien deuten die Ergebnisse darauf hin, dass für die berichteten Probleme zur Gewinnung und Bindung ehrenamtlicher Vorstände Theorien besser geeignet sind, die den Akteuren eine zentrale Rolle zubilligen. Daher scheinen die Evolutionstheorie, Neoinstitutionalismus und Systemtheorie eher weniger Erklärungspotenzial zu bieten. Zudem sind zur Erklärung der tatsächlichen Vakanz an Vorstandsämtern Zugänge notwendig, die bislang noch nicht in

<sup>16</sup> Das geteilte Maß an möglicher Übertreibung könnte als Element einer starken Ideologie im Sinne von Brunsson (1989) interpretiert werden. Ob dem tatsächlich so ist, kann anhand der vorliegenden Daten allerdings nicht beurteilt werden.

das hier entwickelte Modell eingeflossen sind. Dazu könnten Ansätze der „organizational capability“ (Chandler, 1992) oder von Netzwerkeffekten (Katz & Shapiro, 1986) beitragen. Gegebenenfalls spielt die Einbettung der Organisation sowie seines Vorstandes in die umgebenden sozialen Strukturen eine Rolle (Granovetter, 1985), die mit den vorgenommenen Operationalisierungen nicht eingefangen werden konnten.

### Zusammenfassung, Limitationen und Ausblick

Mit Hilfe der vorliegenden Daten konnte ein theoretisches Modell zur Erklärung der berichteten Probleme bei der Bindung und der Gewinnung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder getestet werden. Das vorgeschlagene Gesamtmodell erreicht eine gute Varianzaufklärung bei der berichteten Gewinnung ( $R^2 = 0,41$ ) und Bindung ( $R^2 = 0,33$ ), was insbesondere auf das Merkmal „Person“ ( $R^2_{\text{Bindung}} = 0,40$ ;  $R^2_{\text{Gewinnung}} = 0,33$ ) zurückzuführen ist. Dagegen ist das Gesamtmodell erklärungs-schwach, wenn als abhängige Variable die relative ( $R^2 = 0,07$ ) bzw. die absolute Zahl ( $R^2 = 0,11$ ) nicht besetzter Vorstandsämter verwendet wird. Es könnte sein, dass berichtende Vorstandsmitglieder die tatsächlich auftretenden Probleme bis zu einem gerade noch glaubhaften Maß übertreiben, um damit Anerkennungsrenditen für ihr Wirken als Vorstände zu erzielen. Die Ergebnisse weisen auf fehlende Erklärungen etablierter Organisationstheorien hinsichtlich der tatsächlichen Vakanz von Vorstandsämtern in Sportvereinen hin. Die aus der Literatur abgeleiteten Wirkungsfaktoren scheinen für eine adäquate Erklärung nicht auszureichen. Hier bedarf es weiterer Untersuchungen, die auch die Differenz zwischen Gewinnung und Bindung konsequent zu beachten hätten. Für die theoretische Durchdringung der Differenz zwischen berichteten und tatsächlichen Problemlagen in Sportvereinen können die hier eingeführten Erklärungsmuster nicht mehr als erste Ansätze sein, deren Gültigkeit separat empirisch zu prüfen wären.

Die vorgelegten Ergebnisse sind limitiert durch den regionalen Charakter der Daten sowie infolge der gewählten Operationalisierungen. Insbesondere beim Merkmal „Umwelt“ können weitere Modellkomponenten die Erklärungsstärke bei den artikulierten Problemen zur Bindung und zur Gewinnung ehrenamtlicher Vorstände weiter erhöhen, was allerdings wohl keinen Ansatz dafür bietet, die Erklärungsdefizite bei den tatsächlichen Vakanzen zu überwinden.

### Korrespondenzadresse



**Prof. Dr. L. Thieme**  
RheinAhrCampus, Institut  
für Sportmanagement und  
Sportmedizinische Technik,  
Hochschule Koblenz  
Joseph-Rovan-Allee 2,  
53424 Remagen, Deutschland  
thieme@rheinahrcampus.de

### Einhaltung ethischer Richtlinien

**Interessenkonflikt.** L. Thieme, T. Liebetreu und S. Wallrodt geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Dieser Beitrag beinhaltet keine von den Autoren durchgeführten Studien an Menschen oder Tieren.

## Anhang

Tab. 1 Operationalisierung der Variablen					
Variable	Subvariable	Konstrukte bzw. Items	Item-Operationalisierung	Skalenniveau	Literaturbezug
„Problem Gewinnung“	–	Subjektive Einschätzung des Schwierigkeitsgrades	Neue Vorstandsmitglieder zu gewinnen ist schwierig	Metrisch	Breuer et al. (2013)
„Problem Bindung“	–	Subjektive Einschätzung des Schwierigkeitsgrades	Bereits tätige Vorstandsmitglieder zu binden ist schwierig	Metrisch	Breuer et al. (2013)
Vakanz	–	Anzahl der Vakanz	Angegebene Anzahl vakanter Vorstandspositionen	Metrisch	–
„Existenzielle Bedrohung“	–	Subjektive Einschätzung der Existenzbedrohung	Bedroht das Problem der Bindung und Gewinnung von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern zudem die Existenz Ihres Vereins?	Nominal	Breuer et al. (2013)
Struktur	Strukturmerkmale Verein	Vereinsgröße (Mitgliederzahl)	Wie viele Mitglieder hatte ihr Verein zum 01.11.2015?	Ordinal	Breuer et al. (2013); Nagel et al. (2004); Zimmer (2014); Schubert et al. (2007); Jakobs (2015)
		Spartenzahl	Ist ihr Verein ein Einspartenverein oder Mehrspartenverein?	Nominal	Breuer et al. (2013); Nagel et al. (2004)
		Bezahlte Mitarbeiter	Gibt es in Ihrem Verein <i>bezahlte</i> Mitarbeiter/innen (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig Beschäftigte, Honorar) im Bereich der „Verwaltung und Organisation“?	Nominal	Stamer (2013, 2014); Thiel et al. (2006)
		Fehlendes Fachgebiet	Es fehlen Vorstandskandidaten/-innen, die sich in speziellen Fachgebieten auskennen (bspw. Jura, Finanzierung)	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010)
	Strategie Verein	Stellenbeschreibungen	Es gibt schriftlich/klar festgelegte Stellenbeschreibungen für die einzelnen Vorstandsämter	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010); Stamer (2013, 2014)
		Rechtzeitige Kontaktaufnahme	Unser Vorstand geht rechtzeitig auf potenzielle neue Vorstandsmitglieder zu	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010)
		Einarbeiten	Neue Vorstandsmitglieder werden von den Vorgängern oder anderen Vorstandsmitgliedern eingearbeitet	Metrisch	–
	Gezielte Strategie	Der Verein hat eine gezielte Strategie Vorstandsmitglieder zu gewinnen	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010)	
Umwelt	Strukturmerkmale Umwelt	Gemeindegröße	Wie viele Einwohner hat die Gemeinde/Stadt, in der Ihr Verein ansässig ist?	Ordinal	Breuer et al. (2013)
		Siedlungsstruktur	Welche der folgenden Siedlungsstrukturen trifft auf die Gemeinde/Stadt zu, in der Ihr Verein ansässig ist?	Nominal	–

**Tab. 1** Operationalisierung der Variablen (Fortsetzung)

Variable	Subvariable	Konstrukte bzw. Items	Item-Operationalisierung	Skalenniveau	Literaturbezug	
Person	Anreize für Vorstandsämter	Aus- und Weiterbildung	Die Aus- und Weiterbildung von Vorstandsmitgliedern wird vom Verein gefördert	Metrisch	Stamer (2013, 2014)	
		Finanzielle Entschädigung	Die Vorstandsmitglieder erhalten eine finanzielle Entschädigung (Auslagenersatz, ggf. Ehrenamts-pauschale)	Metrisch	–	
		Konstrukt „Anreize“	Anerkennung	Die Vorstandstätigkeit erfährt große Anerkennung	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010); Stamer (2013, 2014)
			Selbstverwirklichung	Die Vorstandstätigkeit bietet die Möglichkeit sich selbst zu verwirklichen	Metrisch	Stamer (2013, 2014)
			Spaß	Die Vorstandstätigkeit macht Spaß	Metrisch	–
			Image	Die Vorstandstätigkeit hat ein positives Image	Metrisch	–
	Restriktionen in Vorstandsämtern	Konstrukt „Restriktionen“	Zeitaufwand	Die Vorstandstätigkeit ist zu zeitaufwendig	Metrisch	Thiel et al. (2006)
			Hohe Anforderungen	Die Vorstandstätigkeit ist insgesamt sehr komplex und stellt hohe Anforderungen	Metrisch	Thiel et al. (2006); Wolf und Zimmer (2010)
			Administrativer Aufwand	Die Vorstandstätigkeit ist mit vielen administrativen Tätigkeiten verbunden	Metrisch	Thiel et al. (2006); Stamer (2013, 2014)
			Ungelöste Probleme	Ungelöste Probleme und Konflikte im Verein machen die Vorstandstätigkeit unattraktiv	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010)
			Persönliche Haftung	Die Gefahr der persönlichen Haftung als Vorstandsmitglied ist abschreckend	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010)
			Wachsende Erwartungen	Wachsende Erwartungen der Anspruchsgruppen (Mitglieder, Freiwillige, Kooperationspartner) setzen den Vorstand unter Druck	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010)
	Engagementdauer	Konstrukt „Engagementdauer“	Vereinszugehörigkeit	Seit wie vielen Jahren sind Sie Mitglied in Ihrem jetzigen Verein?	Metrisch	Heinemann und Schubert (1994)
			Jahre Engagement	Seit wie vielen Jahren sind Sie in Ihrem jetzigen Verein ehrenamtlich tätig?	Metrisch	Heinemann und Schubert, (1994)
			Jahre im Vorstandsamt	Seit wie viel Jahren üben Sie Ihr derzeitiges Vorstandsamt in Ihrem Verein aus?	Metrisch	Delschen (2006)
		Erneute Kandidatur	Würden Sie Ihr ehrenamtliches Vorstandsamt gerne eine weitere Amtszeit ausüben?	Metrisch	Delschen (2006)	
	Persönlichkeitsmerkmale	Zeitgründe	Geeignete Personen können die Vorstandstätigkeit aus Zeitgründen (Familie, Beruf etc.) nicht wahrnehmen	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010); Schlesinger et al. (2014)	
		Personen trauen sich nicht	Es gibt zwar geeignete Personen, aber diese trauen sich nicht die Vorstandstätigkeit aufzunehmen	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010)	
		Langfristige Bindung	Es fehlt den aktiven Mitgliedern die Bereitschaft, sich langfristig und verbindlich an eine Vorstandstätigkeit zu binden	Metrisch	Wolf und Zimmer (2010)	
		Alter	Ihr Alter:	Metrisch	–	
Geschlecht		Ihr Geschlecht:	Nominal	–		

**Tab. 2** Übersicht zu den standardisierten Regressionskoeffizienten in den Regressionsmodellen

Variable	Gewinnung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder	Bindung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder	Relative Anzahl vakanter Vorstandspositionen	Absolute Anzahl vakanter Vorstandspositionen
Vereinsgröße (Mitgliederzahl)	0,023	-0,028	0,052	0,160 **
Spartenzahl	0,025	0,022	0,002	-0,021
Bezahlte Mitarbeiter	0,002	-0,009	0,031	0,045
Fehlendes Fachgebiet	0,099	0,062	0,014	-0,001
Stellenbeschreibungen	-0,024	-0,029	-0,043	-0,001
Rechtzeitige Kontaktaufnahme	-0,011	-0,006	-0,047	-0,035
Einarbeiten	-0,008	-0,046	-0,040	-0,074
Gezielte Strategie	-0,092	-0,030	-0,006	-0,021
Gemeindegröße	0,014	-0,093 *	0,073	0,120 *
Siedlungsstruktur	-0,021	-0,069	-0,013	0,000
Aus- und Weiterbildung	-0,001	0,082 *	0,025	0,053
Finanzielle Entschädigung	0,000	-0,039	0,068	0,005
Konstrukt „Anreize“	-0,068 *	-0,108 **	0,009	-0,011
Konstrukt „Restriktionen“	0,028	0,139 **	-0,064	-0,048
Konstrukt „Engagement“	0,037	-0,024	0,082	0,102 *
Erneute Kandidatur	-0,160 **	-0,224 **	-0,113 **	-0,140 **
Zeitgründe	0,225 **	0,205 **	0,145 **	0,132 **
Personen trauen sich nicht	0,048	0,083 *	0,005	-0,004
Langfristige Bindung	0,323 **	0,121 **	0,105 *	0,098 *
Alter	-0,041	-0,018	-0,007	-0,004
Geschlecht	0,039	-0,072 *	-0,064	-0,055
Korrigiertes R <sup>2</sup>	0,405	0,333	0,066	0,109

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

## Literatur

- Braun, S. (2011). *Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport. Sportbezogene Sonderauswertung der Freiwilligensurveys von 1999, 2004 und 2009*. Köln: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C., & Feiler, S. (2015a). Sportvereine in Deutschland – ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2013/2014. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 15–50). Köln: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C., & Feiler, S. (2015b). Sportvereine in Rheinland-Pfalz. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2013/2014. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 617–650). Köln: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C., & Feiler, S. (2016). Sportvereine in Deutschland – ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2015/2016. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Köln: Sportverlag Strauß. Zugriff am 04.10.2016 unter [https://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/wiss-ges/Dateien/2014/SEB2015\\_Bundesbericht\\_01.pdf](https://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/wiss-ges/Dateien/2014/SEB2015_Bundesbericht_01.pdf).
- Breuer, C., & Wicker, P. (2009). Sportvereine in Deutschland – ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2007/2008. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 26–48). Köln: Sportverlag Strauß.
- Breuer, C., Feiler, S., & Wicker, P. (2013). Situation und Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2011/2012. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 116–150). Köln: Sportverlag Strauß.
- Brunsson, N. (1989). *The organization of hypocrisy. Talk, decisions, and actions in organizations*. Chichester: Wiley.
- Chandler, A. (1992). Organizational capabilities and the economic history of the industrial enterprise. *Journal of Economic Perspectives*, 6(3), 79–100.
- Delschen, A. (2004). Ehrenamtliche im Vorstand von Fußballvereinen – Aspekte individueller Engagementkarrieren. In D. H. Jütting (Hrsg.), *Die lokal-globale Fußballkultur – wissenschaftlich beobachtet* (S. 29–44). Münster: Waxmann.
- Emrich, E., Papathanassiou, V., & Pitsch, W. (1999). *Sportvereine im Blickpunkt. Strukturelemente, Umweltverflechtungen und Selbstverständnis saarländischer Sportvereine*. St. Ingbert: Röhrig.
- Emrich, E., Pitsch, W., & Papathanassiou, V. (2001). *Die Sportvereine. Ein Versuch auf empirischer Grundlage*. Schorndorf: Hofmann.
- Gabriel, K. (1976). Organisationen und sozialer Wandel. In G. Büschges (Hrsg.), *Organisation und Herrschaft. Klassische und moderne Studententexte zur sozialwissenschaftlichen Organisationstheorie* (S. 301–324). Reinbek: Rowohlt.
- Gensicke, T., & Geiss, S. (2010). *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Granovetter, M. S. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *The American Journal of Sociology*, 91(3), 481–510.
- Heinemann, K., & Schubert, M. (1994). *Der Sportverein. Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung*. Schorndorf: Hofmann.
- Jakobs, N. (2015). Der Vereins-Check. *Wir im Sport*, 9, 30–32.
- Katz, M., & Shapiro, C. (1986). Product compatibility choice in a market with technological progress. *Oxford Economic Papers*, 38, 146–165. Supplement.
- Kieser, A., & Ebers, M. (Hrsg.). (2014). *Organisations-theorien*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kieser, A., & Walgenbach, P. (2010). *Organisation*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Luhman, J. T., & Cunliffe, A. L. (2013). *Key concepts in organization theory*. London: SAGE.
- Nagel, S., Conzelmann, A., & Gabler, H. (2004). *Sportvereine: Auslaufmodell oder Hoffnungsträger? Die WLSB-Vereinsstudie*. Tübingen: Attempto.
- Schlesinger, T., Klenk, C., & Nagel, S. (2014). *Freiwillige Mitarbeit im Sportverein. Analyse individueller Faktoren und organisationaler Entscheidungen*. Zürich: Seismo.
- Schubert, M., Horch, H., & Hovemann, G. (2007). Ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2005/2006. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 196–225). Köln: Sportverlag Strauß.
- Shafritz, J. M., Ott, J. S., & Jang, Y. S. (2011). *Classics of organization theory*. Belmont, CA: Wadsworth.

- Simon, H.A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99–118.
- Stamer, K. (2013). Förderung ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. <http://www-brs.ub.ruhr-unibochum.de/netahtml/HSS/Diss/StamerKatja/diss.pdf>. Zugegriffen: 29. Juni 2016. Dissertation, Ruhr Uni Bochum.
- Stamer, K. (2014). Warum US-amerikanische ehrenamtliche Vereinsvorstände leichter zu finden sind. In A. Klein, K. Gewecke & M. Jung (Hrsg.), *Gewinnung, Qualifizierung und Entwicklung ehrenamtlicher Vereinsvorstände* (S. 49–51). Berlin: BBE.
- Thiel, A., Meier, H., & Cachay, K. (2006). *Hauptberuflichkeit im Sportverein*. Schorndorf: Hofmann.
- Vahs, D. (2007). *Organisation. Einführung in die Organisationstheorie und -praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Wolf, A. C., & Zimmer, A. (2010). Besetzung ehrenamtlicher Vereinsvorstände – Vorstände verzweifelt gesucht. *Verbands-Management*, 36(3), 28–37.
- Zeithaml, V., Varadarajan, P. R., & Zeithaml, C. P. (1988). The contingency approach: Its foundations and relevance to theory building and research in marketing. *European Journal of Marketing*, 22(7), 37–64.
- Zimmer, A. (2014). Auslaufmodell Verein? Vom Veralten eines gesellschaftlichen Strukturmoments. In A. Klein, K. Gewecke & M. Jung (Hrsg.), *Gewinnung, Qualifizierung und Entwicklung ehrenamtlicher Vereinsvorstände* (S. 25–32). Berlin: BBE.

Ger J Exerc Sport Res  
<https://doi.org/10.1007/s12662-018-0543-y>  
 Eingegangen: 9. Februar 2018  
 Angenommen: 16. August 2018  
 © Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil  
 von Springer Nature 2018



Lutz Thieme · Sören Wallrodt

Institut für Sportmanagement und Sportmedizinische Technik, Hochschule Koblenz/RheinAhrCampus  
 Remagen, Remagen, Deutschland

# Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern

## Einleitung

Eine der Hauptaufgaben von Sportverbänden ist die Ausbildung von Übungsleitern, Schieds- und Kampfrichtern (Hovemann & Thieme, 2016, S. 305 ff.)<sup>1</sup>. Die verschiedenen Verbände unternehmen große Anstrengungen, um ehrenamtlich Engagierte für diese Einsatzbereiche zu qualifizieren und fortlaufend weiterzubilden. Während die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Kampf- und Schiedsrichtern sowie der sportartspezifischen Trainer durch die Sportfachverbände erfolgt, bieten die Sportbünde sportartübergreifende Ausbildungen, beispielsweise zum „Übungsleiter/in C Breiten-sport“ (Eichhorn et al., 2015, S. 13) an. Jährlich werden alleine in Rheinland-Pfalz rund 600 neue Übungs- und Jugendleiter auf der 1. Lizenzstufe für die Sportvereine ausgebildet. Trotz der recht hohen Zahl jährlich neu ausgebildeter Übungsleiter scheint es zu keinen Sättigungseffekten zu kommen, da die Bindung und Gewinnung von Übungsleitern und Trainern ein regelmäßig berichtetes Problem für die Sportvereine in der Bundesrepublik darstellt, das immer mehr Sportvereine als existenzbedrohend etikettieren (Breuer & Feiler, 2017, S. 248 f.). Wie hoch allerdings der Zusammenhang zwischen berich-

tetem und tatsächlichem Problem ist, kann nicht beurteilt werden, da entsprechende Untersuchungen in Bezug auf Trainer und Übungsleiter fehlen. Durch organisatorische Maßnahmen (z. B. Dezentralisierung von Lehrgängen; Etablierung von Blended-learning-Elementen) versuchen die Sportverbände die individuelle Nachfrage nach Aus-, Fort- und Weiterbildung zu forcieren. Offen ist, ob derartige Maßnahmen geeignet sind, den Zugang zum Lizenzerwerb, zur -verlängerung bzw. zum Erwerb einer höheren Lizenzstufe zu unterstützen.

Erklärungsansätze zum Ehrenamt im Sport beanspruchen Gültigkeit über die verschiedenen Formen ehrenamtlichen Engagements im Sport hinweg. Es liegen aktuell diverse Erklärungsansätze zum (a) Einstieg in, (b) dem Umfang von und (c) zum Ausstieg aus ehrenamtlichem Engagement im Sport vor (z. B. Flatau, 2009; Emrich, Pitsch, & Flatau, 2010; Schlesinger & Nagel, 2011; Flatau, Emrich, & Pierdzioch, 2014; Emrich & Pierdzioch, 2015a; Schlesinger, Egli, & Nagel, 2013; Hallmann, 2015; für einen

umfassenden Überblick Wicker, 2017b<sup>2</sup>), die jedoch nicht zwischen „Führungs- und Verwaltungsebene“ und „Ausführungsebene“ (Schubert, Horch, & Hovemann, 2007, S. 206)<sup>3</sup> oder zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern differenzieren (Mrazek & Rittner, 1991). So finden sich nur wenige Untersuchungen, die sich explizit auf Vorstandspostitionen beziehen (z. B. Thieme, Liebetreu, & Wallrodt, 2017), die Positionsinhaber beider Ebenen vergleichen (Behrens, Emrich, Hämmerle, & Pierdzioch, 2017) sowie nur eine relativ geringe Zahl an Analysen, die das Engagement als

<sup>2</sup> Ein Blick in den Deutschen Freiwilligensurvey 2014 offenbart, dass diese Ansätze keinen Eingang in die allgemeine Diskussion zum ehrenamtlichen Engagement in Deutschland gefunden haben, obwohl es sich bei Sport und Bewegung um den bei weitem größten Engagementbereich handelt (Vogel, Hagen, Simonson, & Tesch-Römer, 2017). Der sport-spezifische Zugang zum Phänomen Ehrenamt greift jedoch allgemeine Theorien zum Volunteering auf (vgl. für eine Übersicht z. B. Haski-Leventhal, 2009; Hustinx, Cnaan, & Handy, 2010) und entwickelt diese weiter.

<sup>3</sup> Mit gleicher Intention differenzieren Braun (2002, S. 67) zwischen „Führungsaufgaben ... (Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender, Kassenwart), Organisationsfunktionen (z. B. Sport-, Jugend-, Frauenwart, Mannschaftsführer, Schiedsrichter, Kampfrichter) sowie Betreuungssämtern (Betreuer, Übungsleiter, Trainer, Gruppenhelfer)“ und Thieme (2011, S. 272 ff.) zwischen produktions- und entscheidungsprozessbezogenen ehrenamtlichen Tätigkeiten.

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir nur die männliche Form. Gemeint sind aber immer beide Geschlechter.

Übungsleiter und Trainer oder deren Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Mittelpunkt stellen (z. B. Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013; Griffiths & Armour, 2014; Wiersma & Sherman, 2005). Vereinzelt finden sich Studien zur Evaluation von Weiterbildungsangeboten, die die Gründe zur Aus-, Fort- und Weiterbildung der Teilnehmer erfassen (z. B. Erb & Güllich, 2017). Bemerkenswert ist, dass nach den frühen Arbeiten von Mrazek und Rittner (1991) sowie Martens und Gould (1979) das Interesse an den Gründen, warum sich speziell Übungsleiter und Trainer ehrenamtlich engagieren, aus dem Blick der Vereinsforschung weitgehend verschwunden zu sein scheint<sup>4</sup>. Dabei könnte gerade der Blick auf die Übungsleiter und Trainer zu einer Weiterentwicklung der Theorie des Ehrenamtes beitragen, da die Funktion des Übungsleiters bzw. Trainers von aktuell lizenzierten, nicht mehr lizenzierten oder nie lizenzierten Personen ausgeübt werden kann. Das ehrenamtliche Engagement kann demnach mit einer Bildungsinvestition zu einer ersten sportartbezogenen (Trainer) oder sportartübergreifenden (Übungsleiter) Lizenzstufe erfolgen, deren Gültigkeit zeitlich befristet ist. Durch den Besuch von Weiterbildungsangeboten kann die Gültigkeit der erworbenen Lizenz verlängert oder durch Fortbildungsangebote eine höhere Lizenzstufe erreicht werden. Werden weder Weiterbildungs- noch Fortbildungsveranstaltungen im notwendigen Umfang besucht, verliert die erworbene Lizenz ihre Gültigkeit. Besteht die Absicht, sich ehrenamtlich als Übungsleiter oder Trainer zu engagieren bzw. das Engagement fortzusetzen, kann dies mit einer Bildungsinvestition in den Lizenzerwerb verknüpft werden, muss es aber nicht.

Während also ehrenamtliches Engagement auf Führungs- und Verwaltungsebene in der Regel ohne zusätz-

liche Bildungsinvestition auskommt<sup>5</sup>, entscheiden sich relativ deutlich mehr Übungsleiter und Trainer für eine derartige Investition in Form eines Lizenzerwerbs. Zu den Gründen, warum Übungsleiter und Trainer eine derartige Entscheidung treffen, ist bislang nichts bekannt. Weil diese sich jedoch so verhalten, kann davon ausgegangen werden, dass sich die Motive bzw. der Erwartungsnutzen zwischen Trainern und Übungsleitern mit absolvierter Lizenzausbildung<sup>6</sup> vom Kollektiv der anderen ehrenamtlich Engagierten im Sport unterscheiden. Gegebenenfalls differieren die Motive beim Lizenzerwerb sogar zwischen den Übungsleitern und Trainern, die später auf eine Lizenzverlängerung im Zuge von Aus- oder Fortbildungsinvestitionen verzichten und denen, die diese Investitionen tätigen. Je nachdem, welche Motive und strukturellen Veränderungen ursächlich für die Entscheidung einer erneuten Investition sind, leiten sich differenzierte Handlungsmöglichkeiten für die Bildungsträger, also die Sportfachverbände bzw. die Sportbünde ab.

Basierend auf diesem Forschungsdebatte stehen die folgenden Forschungsfragen im Zentrum des Erkenntnisinteresses:

1. Basiert das Engagement von Übungsleitern auf anderen motivationalen Grundlagen und Nutzenkalkülen als bei anderen ehrenamtlich im Sport Engagierten?
2. Unterscheiden sich Übungsleiter, die in ihre verbandliche Aus- und Fortbildung investieren von Übungsleitern ohne derartige Investitionen in Bezug auf ihre Motivation und ihre Nutzenkalküle?
3. Was sind die Ursachen dafür, dass Übungsleiter ihre Tätigkeit beenden?

Dafür skizzieren wir im anschließenden Kapitel den Forschungsstand, nehmen eine theoretische Einordnung vor (Abschn. 2) und entwickeln unsere Hypothesen (Abschn. 3). Nach der Erläuterung der verwendeten Methoden (Abschn. 4) stellen wir die Ergebnisse dar (Abschn. 5) und diskutieren diese (Abschn. 6). Wir schließen mit einer Zusammenfassung, verweisen auf Limitationen und umreißen den weiteren Forschungsbedarf (Abschn. 7).

## Forschungsstand

### Theoretische Ansätze zum Ehrenamt im Sport

Als Ansätze zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements dienen derzeit in erster Linie Rational-choice-Zugänge, mit und ohne Berücksichtigung von Opportunitätskosten und Motivstrukturen (z. B. Emrich et al., 2010, S. 21 ff.; für einen Überblick Flatau, Gassmann, Emrich, & Pierdzioch, 2017) sowie Erklärungsansätze, die auf veränderte gesellschaftliche Bindungsprozesse innerhalb von Organisationen und auf Veränderungen in der organisationalen Umwelt abstellen (z. B. Schlesinger & Nagel, 2011, S. 4 f.). Derartige Ansätze haben bislang nicht zwischen ehrenamtlichem Engagement auf der Führungs- und Verwaltungsebene bzw. der Ausführungsebene unterschieden und beanspruchen damit wohl Gültigkeit für beide Bereiche. Dies steht zumindest im Gegensatz zu Erklärungsansätzen soziologischer Rollenmodelle, in denen dem Übungsleiter bzw. Trainer (damals noch als „Gruppenleiter“ bezeichnet) eine „Zwischenposition“ zwischen den Sporttreibenden und dem Sportverein eingeräumt wird. „Gegenüber den Sporttreibenden, d. h. Vereinsmitgliedern, sind die Gruppenleiter Repräsentanten des Vereins. Gegenüber dem Vereinsmanagement bzw. Vereinsvorstand repräsentieren sie andererseits die Ansprüche und Bedürfnisse der Mitglieder oder der Basis.“ (Mrazek & Rittner, 1991, S. 21).

Rational-choice-Ansätze zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements verwenden zunächst das klassische Subjectively-expected-utility (SEU)-Modell zur

<sup>4</sup> Allerdings sollen Übungsleiter und Trainer in den kommenden Wellen des Sportentwicklungsberichtes wieder berücksichtigt werden (BISp, 2016).

<sup>5</sup> So wurden in Rheinland-Pfalz auf der ersten Lizenzstufe im Jahr 2014 lediglich 95 Lizenzen „Vereinsmanager C“ neu erworben, dagegen 641 Übungsleiter C- und Jugendleiterlizenzen sowie 1103 Trainer C-Lizenzen (Eichhorn et al., 2015, S. 13 ff.).

<sup>6</sup> Notwendig ist die Absolvierung von 120 Lerneinheiten zum Erwerb der ersten Lizenzstufe.

Ex-post-Erklärung individueller Entscheidungen. Ehrenamtliches Engagement erfolgt dann, wenn die mit Ehrenamt verbundenen Nutzenerwartungen die antizipierten Kosten übersteigen (vgl. Badelt, 1985)<sup>7</sup>. Umso stärker Ex-post-Erklärungen zu Vorhersagemodellen für künftiges Verhalten ausgebaut und zumeist in Regressionsmodellen<sup>8</sup> empirisch getestet wurden, desto vielfältiger wurden die entsprechenden Nutzenkategorien. Beispielsweise nutzt Hallmann (2015) demografische, ökonomische, soziologische und psychologische Indikatoren zur Erklärung des Umfangs ehrenamtlichen Engagements im Sport, erhält mittels linearer Regression und Ordered-probit-Modellen aber nur eine geringe Varianzaufklärung für den Umfang ehrenamtlichen Engagements. Sparsamere ökonomische Modelle versuchen dagegen Erkenntnisfortschritte durch den Rückgriff auf die ökonomische Haushaltstheorie und die stärkere Berücksichtigung möglicher Opportunitätskosten zu erzielen. Die gebräuchliche Operationalisierung von Opportunitätskosten durch entgangenen Lohn erweist sich jedoch nur als bedingt geeignet, weil beispielsweise Strukturbedingungen, wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, unberücksichtigt bleiben (Emrich et al., 2010, S. 26). Im Ergebnis kann daher nicht zwischen dem Effekt aus der steigenden Wahrscheinlichkeit ehrenamtlichen Engagements infolge höherer Löhne, die zu einer Verringerung der individuellen Arbeitszeit genutzt werden können und den Opportunitätskosten pro Zeiteinheit unterschieden werden (Gomez & Gunderson, 2003, S. 58; zum Zusammenhang zwischen Umfang ehrenamtlichen Engagements im Sport und Einkommen vgl. z. B. Burgham & Downward, 2005; Dawson & Downward, 2013; Hallmann, 2015;

<sup>7</sup> Badelt (1985, S. 69 ff.) weist zudem bereits darauf hin, dass es sich bei ehrenamtlichem Engagement um ein Tauschgeschäft zwischen dem Engagierten und der Organisation handelt, bei dem die Nutzenerwartung für beide Seiten positiv sein muss, um zustande zu kommen.

<sup>8</sup> Nur selten werden Verfahren jenseits von Regressionsanalysen verwendet. Eine andere Methodologie wählen z.B. Emrich und Pierdrioch (2015b) mit boosted regression trees.

Ger J Exerc Sport Res <https://doi.org/10.1007/s12662-018-0543-y>  
© Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature 2018

L. Thieme · S. Wallrodt

## Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern

### Zusammenfassung

Ehrenamtliche Übungsleiterinnen und Übungsleiter sind eine wichtige Ressource für viele Sportvereine, deren Ausbildung eine der Hauptaufgaben von Sportverbänden ist. Sportvereine etikettieren die Bindung und Gewinnung von Übungsleitern zunehmend als existenzbedrohend. Hinzu kommt, dass der Erwerb und die Verlängerung einer Übungsleiter- bzw. Trainerlizenz mit einer Bildungsinvestition verbunden ist, die manche Übungsleiter aufbringen, andere nicht, die jedoch beim Engagement in Vorstandspositionen gar nicht gefordert werden. Vor dem Hintergrund von Bildungsökonomie und einer rational-choice-basierten Ehrenamtstheorie gehen wir daher der Frage nach, ob sich die motivationalen Grundlagen zwischen Übungsleitern und anderen ehrenamtlich Engagierten unterscheiden,

ob sich Differenzen zwischen Übungsleitern mit und ohne Bildungsinvestitionen sichern lassen und warum Übungsleiter ihre Tätigkeit beenden. Im Ergebnis zeigt sich, dass die bildungsökonomischen Annahmen bestätigt werden, die bislang in der Ehrenamtstheorie vorzufindenden Motivkategorien jedoch Hypothesen nahelegen, die nicht gestützt werden. Als praktische Implikation ist festzuhalten, dass Sportvereine und -verbände kaum Einfluss auf Entscheidungen gegen eine erneute Bildungsinvestition sowie gegen die Fortsetzung des Engagements als Übungsleiter haben.

### Schlüsselwörter

Ehrenamt · Übungsleiter · Sportverein · Motive · Bildungsinvestitionen

## Education and volunteering: the influence of motivation on investing in license acquisition and license renewal for volunteer coaches

### Abstract

Volunteer coaches are an important resource for many sports clubs and their training is one of the main tasks for sports associations. Sports clubs increasingly consider the retention and recruitment of coaches as a threat to their very existence. In addition, the acquisition and extension of a coaching license requires an investment in education, which some coaches make and others do not, but which is not required at all when engaging in board positions. Using educational economics and a rational choice-based voluntary work theory, we examine the question of whether the motivational basis differs between coaches and other volunteers, whether there are differences between

coaches who do invest in education and those who do not, and why coaches quit. The results confirm the assumptions underlying educational economics, but suggest that the hypotheses derived from the motivational categories in voluntary work theory are not supported. As a practical implication, it should be noted that sports clubs and sports associations can do very little to oppose the decision against a renewed investment in education and against the continuation of commitment as coaches.

### Keywords

Volunteers · Trainers · Sports clubs · Motivation · Investment in education

sowie Taylor, Panagouleas, & Nichols, 2012).

Aktuelle sozioökonomische Ansätze versuchen zudem differenzierte Motivkategorien zu berücksichtigen. So nutzen Flatau et al. (2014) zur Erklärung des Umfangs ehrenamtlichen Engagements im Sport ein sehr sparsames Rational-choice-Modell und verknüpfen

dieses mit vorausgehenden Motiven<sup>9</sup> und nachfolgenden Nutzenerfahrungen unter Berücksichtigung von Effekten sozialer Erwünschtheit im Antwortverhalten (vgl. dazu auch Emrich, Pierdrioch, & Nichols, 2016).

<sup>9</sup> In Motiven können auch Sozialisationseffekte oder Statustransmissionen eingefangen werden, deren Bedeutung Saka (2016) zeigt.

zioch, & Balter, 2013). Sie prüfen anhand einer regional und sportartspezifisch beschränkten Stichprobe (Fußballregionalverband Südwest) von  $n = 682$  ehrenamtlich Engagierten von Fußballvereinen Hypothesen zum Zusammenhang des Umfangs ehrenamtlicher Mitarbeit mit der Ausprägung intrinsisch-egoistischer, altruistischer, extrinsisch-egoistisch-materieller sowie extrinsisch-egoistisch-immaterieller Motive. Der Umfang ehrenamtlichen Engagements steigt mit der Ausprägung altruistischer Motive, nicht jedoch mit extrinsisch-egoistischen Motiven. Egoistisch motiviertes ehrenamtliches Engagement ist zudem als Erfahrungsgut einer nachgelagerten Nutzenbewertung ausgesetzt, die den Umfang des Engagements beeinflusst (Flatau et al., 2014, S. 13; zur Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation im Ehrenamt allgemein Degli Antoni, 2009). Zudem verändern sich die Anteile der mit ehrenamtlichem Engagement im Sport verbundenen Motivkategorien im Lebenszyklus (Emrich & Pierdzioch, 2014).

Überraschend wenige Hinweise auf die Frage nach Erklärungen für den Umfang ehrenamtlichen Engagements im Sport finden sich bei der Inspektion des internationalen Forschungsstands (vgl. für einen umfassenden Überblick Wicker & Hallmann, 2013; Hallmann, 2015; Wicker, 2017b) ebenso wie zum Zusammenhang zwischen dem Umfang ehrenamtlichen Engagements und erfassten Motiven (vgl. Flatau et al., 2014, S. 3f.).<sup>10</sup>

### Ehrenamtliche Trainer und Übungsleiter

Obleich gar nicht so selten auf die Bedeutung von ehrenamtlichen Trainern und Übungsleitern für nationale Sportssysteme verwiesen wird (vgl. z.B. für

Großbritannien Nichols et al., 2016; für Deutschland Breuer & Feiler, 2017; im Überblick Trudel & Gilbert, 2006), fehlt es immer noch an theoretisch begründeten Modellen zu den Erwartungen, den Motiven und den Nutzenaspekten von ehrenamtlich engagierten Trainern und Übungsleitern (Griffiths & Armour, 2014).

Erste Studien liegen jedoch bereits länger zurück (Martens & Gould, 1979; Wonneberger, 1982) und verweisen auf die Bedeutung der mit ihrem Engagement verbundenen Sozialisation junger Menschen, wobei physischen, psychologischen und sozialen Komponenten eine ähnliche Bedeutung zugemessen wird. Mrazek und Rittner (1991) beschreiben u.a. das Rollenverständnis von Übungsleitern und Trainern zwischen den Vereinsmitgliedern und den ehrenamtlichen Funktionsträgern, deren Rollenverständnis sowie strukturelle Einflüsse wie beispielsweise die Lizenzausbildung, die eigene Sportaktivität und die betreute Übungsgruppe, bleiben aber ebenso wie Silvestri (1991) letztlich auf einer deskriptiven Ebene.

Justin und Tobler (1998) befragten 152 ehemalige Übungsleiter (Jugend- und Sportleiterinnen und Leiter) in der Schweiz nach ihren Ausstiegsgründen. Dabei dominieren ganz deutlich Gründe, die im persönlichen Umfeld liegen, während das Vereinsumfeld und die Ausbildung zwar als weitere, jedoch in ihrer Bedeutung stark nachrangige Aspekte genannt werden. Bei den persönlichen Gründen sind berufliche Veränderungen sowie die zeitliche Inanspruchnahme im Beruf bestimmend. Dies korrespondiert mit den Ergebnissen von Lindner, Johns, und Butcher (1991) sowie North (2009), der zudem eine höhere Ausstiegswahrscheinlichkeit feststellt, wenn die Kinder der Trainer dem Sport den Rücken kehren.

Die Verbesserung der Ausbildung von ehrenamtlichen Übungsleitern und Trainern in den USA steht im Zentrum der qualitativen Studie von Wiersma und Sherma (2005). Aus Interviews mit 25 Jugendtrainern wurden Empfehlungen zu Ausbildungsinhalten und -formaten unterbreitet, Zugangsbarrieren zur

Ausbildung identifiziert und der Einfluss elterlichen Verhaltens thematisiert.

Mit Hilfe einer Literaturanalyse identifizieren O'Connor und Bennie (2006, S. 29) Persönlichkeitseigenschaften, eigene und familiäre Erfahrungen und Engagement im Sport, das Interesse an der Arbeit mit jungen Menschen und das Interesse, mit dem Sport verbunden zu bleiben als Faktoren, sich als Trainer zu engagieren. Anderen bei ihrer Leistungsverbesserung zu helfen, Freude an der Tätigkeit, den Sport zu unterstützen und sportlicher Erfolg helfen das Engagement aufrecht zu erhalten. Für den Rückzug als Trainer werden mit Bezug auf Coleman (2002) sowie Lindner et al. (1991) familiäre oder andere Verpflichtungen, Studium, Arbeit, der notwendige Zeitaufwand, fehlende Unterstützung der Organisation, fehlende finanzielle Vergütung sowie gesundheitliche Gründe genannt (O'Connor & Bennie, 2006, S. 30). Struhat (2003) weist zudem darauf hin, dass Eltern eine bedeutsame Zielgruppe bei der Rekrutierung von Trainern sind, diese sich aber v.a. so lange engagieren, wie ihre Kinder in den jeweiligen Trainingsgruppen bzw. Mannschaften involviert sind. Insgesamt ist zu konstatieren, dass sich nur wenige Arbeiten explizit mit der Motivation bzw. dem Erwartungsnutzen von Übungsleitern und Trainern befassen. Diese Beiträge weisen jedoch nur selten eine theoretische Fundierung auf und nehmen bislang keinen Bezug auf die Erkenntnisse zum ehrenamtlichen Engagement im Sport oder zu allgemeinen Ehrenamts- oder Engagementstheorien.

Auch die bisherigen Sportentwicklungsberichte können nicht die Frage beantworten, warum sich Übungsleiter und Trainer ehrenamtlich engagieren und manche von ihnen ihre Lizenz verlängern bzw. eine weitere Lizenz erwerben, andere ihr Engagement ohne Lizenz fortsetzen und wieder andere aufhören. In den Sportentwicklungsberichten 2007 bis 2015 bewerten die Befragten, die zumeist Vorstandspositionen einnehmen, die Gewinnung und Bindung von Übungsleitern und Trainern als drittstärkstes Problem, ohne dass im Zeitverlauf die Problemstärke zugenommen hat (Breuer & Feiler, 2017, S. 249). Allerdings stieg der An-

<sup>10</sup> Zur Aufrechterhaltung und Bindung ehrenamtlich Engagierter im Sport vgl. beispielsweise Schlesinger und Nagel (2011) und Schlesinger et al. (2013) sowie außerhalb des Sports z.B. Newton, Becker, und Bell (2014), Waters und Bortree (2012), Ludwick, Brenner, Kyomuhangi, Wotton, und Kabakyenga (2014), Khurshid und Oliveras (2014) sowie Garner und Garner (2011).

teil der Vereine, die angaben, dass für sie die Gewinnung und Bindung von Übungsleitern und Trainern ein existenzbedrohendes Problem darstellt, von 2,4 % (2007) auf 6,9 % im Jahr 2015 (Breuer & Feiler, 2017, S. 248). Auch wenn von einer Differenz zwischen berichteter und tatsächlicher Problemstärke auszugehen ist (vgl. Thieme et al., 2017 sowie Emrich, Pitsch, & Papatthassiou, 2001), deuten die berichteten Probleme darauf hin, dass die hohen Ausbildungszahlen im Zeitverlauf nicht zu Sättigungseffekten geführt haben, so dass nach wie vor von relevanten Drop-out-Raten ausgegangen werden muss.

## Theoretischer Rahmen und Hypothesenherleitung

Während in der Regel die Übernahme eines Ehrenamtes an keine formale Qualifikation gebunden ist, können Interessenten an der Übernahme einer Übungsleiter- oder Trainerfunktion innerhalb des organisierten Sports in Deutschland entscheiden, ob sie für diese Tätigkeit eine Lizenz erwerben wollen oder nicht. Der Erwerb der Lizenz und deren Verlängerung bzw. der Erwerb einer höheren Lizenzstufe ist mit dem Einsatz von Ressourcen, zumeist in Form von Zeit und Geld verbunden. Auch wenn die finanziellen Aufwendungen für den Lizenzerwerb in vielen Fällen von den Vereinen getragen werden, für die sich der künftige Übungsleiter oder Trainer bereits engagiert oder engagieren will, konkurriert das für den Lizenzerwerb und die Lizenzverlängerung aufzubringende Zeitbudget mit anderen Verwendungsmöglichkeiten (Becker, 1965). Unter Verwendung der Humankapitaltheorie (grundlegend dazu Becker, 1964 und Mincer, 1974) und in Einklang mit der Annahme individuell rationaler Entscheidungen aufgrund des erwarteten Nutzens der zu tätigenen Bildungsinvestition sollte gelten, dass der mit dem Lizenzerwerb bzw. der Lizenzverlängerung erwartete Zuwachs des individuellen Humankapitals und der damit im Auszahlungszeitraum verbundene zusätzlich erlangte Nutzen einschließlich der zeitlichen Diskontierung den Ressourceneinsatz übersteigt. Derar-

tige humankapitaltheoretisch inspirierte Nutzenkalküle finden sich beispielsweise bei Erlinghagen (2003, S. 752 f.) zur Erklärung individuellen ehrenamtlichen Engagements.

Auch die vollständige oder teilweise Übernahme von Kosten für einen Lizenzerwerb bzw. eine -verlängerung durch Sportvereine für Mitglieder kann humankapitaltheoretisch gedeutet werden. Sportvereine investieren damit in den Aufbau spezifischen Humankapitals. Eine solche Investition wird durch den Sportverein getätigt, wenn der Sportverein erwartet, dass das vom Individuum erworbene spezifische Humankapital innerhalb der Organisation im Zeitablauf einen höheren Nutzen akkumuliert als die Aufwendungen des Sportvereins für die Unterstützung der Lizenzaus- bzw. -fortbildung. Ist dies nicht der Fall, unterbleibt die Investition seitens des Sportvereins<sup>11</sup>.

Humankapitaltheoretische Beschreibungen zum Lizenzerwerb oder der Lizenzverlängerung finden sich weder in Bezug auf Übungsleiter und Trainer, noch für Kampf- und Schiedsrichter oder andere ehrenamtlich Engagierte. Die unterschiedliche Nachfrage nach dem Erwerb von Übungsleiter- und Trainerlizenzen einerseits und Qualifikationen auf Führungs- und Verwaltungsebene andererseits lässt sich mit einer höheren Nutzenerwartung der Bildungsinvestitionen bzw. einer stärkeren Motivation bei Trainern und Übungsleitern erklären. Beiden Zugängen ist gemeinsam, dass Individuen ihr Verhalten um der erwünschten Folgen willen auswählen. Beide Konzeptionen gehen von Handlungen aus, die in ihren Folgen antizipiert und mit subjektiven Wahrscheinlichkeiten versehen werden. Die Grundlage der Handlungsentscheidung bilden in der

<sup>11</sup> Im Falle von gemeinnützigen Organisationen, die der Nichtverteilungsbeschränkung (Wicker, 2017a, S. 336) sowie einer Beschränkung bei der Rücklagenbildung unterliegen, ist jedoch denkbar, dass trotzdem investiert wird, weil keine geeigneten Investitionsobjekte oder -projekte zur Verfügung stehen und das vorhandene Geld weder ausgezahlt noch den Rücklagen zugeführt werden kann. Die Investition in die Übungsleiteraus- und -fortbildung ist dann zwar effektiv, aber nicht effizient.

Psychologie Motive als überdauernde Dispositionen für angestrebte Folgen des eigenen Handelns (vgl. z.B. Heckhausen, 1977) und in der Ökonomik eine stabile ordinale Präferenzordnung. Extrinsische Motive werden dabei durch Formen von Belohnung und Sanktionen bedient und sind somit in ihrer Verhaltenswirkung identisch mit den Anreizen und Restriktionen der Ökonomik. Intrinsische Motivation liegt vor, wenn eine Aktivität aus Gründen unternommen wird, die im Inneren einer Person liegen (Frey & Benz, 2001, S. 19). Formen intrinsischer Motivation können demnach als Bestandteile der individuellen Präferenzordnung aufgefasst werden.

Zudem kann sich ein höherer Erwartungsnutzen aus altruistischen Nutzenkomponenten speisen, deren unmittelbarer Nutzen zwar bei Dritten anfällt, jedoch der Präferenz bzw. dem Motiv des Individuums für derartige Handlungen entspricht und daher letztlich einen Nutzen beim Geber erzeugt („warm glow“, Andreoni, 1989, 1990). Bei intrinsischer Motivation werden somit die eigenen Präferenzen bezüglich des Nutzens aus der unmittelbaren Tätigkeit (z.B. Spaß, Ausgleich vom Alltag, Gesellschaft anderer Menschen) handlungsleitend (intrinsisch-egoistische Motive), bei extrinsischer Motivation erst mittelbar über die Erreichung anderer Zwecke (z.B. Sporttreiben von Familienangehörigen ermöglichen, berufliche Zwecke verfolgen). Je nachdem, ob dabei materielle oder immaterielle Nutzenkomponenten auslösend sind, kann zwischen extrinsisch-egoistisch-materiellen Motiven und extrinsisch-egoistisch-immateriellen Motiven unterschieden werden (Emrich et al., 2010; Emrich, Pitsch, Flatau, & Pierdzioch, 2014; Flatau et al., 2014).

An einem Ehrenamt im Sport Interessierte stehen somit vor der Wahl, sich auf administrativer Ebene oder auf Ausführungsebene zu engagieren. Wählen die Interessenten die Ausführungsebene, stehen sie vor der Entscheidung, in eine Lizenzausbildung zu investieren oder nicht. Wenn nunmehr ein ehrenamtliches Engagement als Übungsleiter oder Trainer mit einem Investment in den Lizenzerwerb oder die Lizenzverlängerung ver-

bunden wird, dann ist zu erwarten, dass die Summe aller Motive der Übungsleiter und Trainer, verglichen mit denen anderer ehrenamtlich Engagierter, die eine Tätigkeit ohne zusätzliche Investitionen aufnehmen, stärker ausgeprägt sind. Es müsste daher gelten:

**(H1).** Übungsleiter und Trainer mit Investitionen in ihren Lizenzerwerb weisen eine höhere Gesamtmotivstärke der für eine Aufnahme ehrenamtlichen Engagements relevanten Motive auf als ehrenamtlich Engagierte ohne Investitionen.

Zwischen den skizzierten verschiedenen Motivkategorien könnte es jedoch unterschiedliche Ausprägungen geben. Extrinsisch-egoistisch-materielle Motive als Anreizform könnten verfolgt werden, wenn beispielsweise der Lizenzerwerb zu einer höheren Aufwandsentschädigung durch den Sportverein führt. Extrinsisch-egoistisch-immaterielle Motive sind betroffen, wenn z.B. der individuelle Lizenzerwerb dazu führt, dass der Sportverein höhere Zuschüsse vom Landessportbund erhält oder die Lizenz notwendig ist, um Mannschaften in Ligawettbewerben zu trainieren und in Punktspielen offiziell zu coachen.

Wir postulieren daher:

**(H2a).** Lizenzierte Übungsleiter und Trainer haben eine höhere Ausprägung extrinsisch-egoistisch-materieller Motive als andere ehrenamtlich Engagierte im Sport.

**(H2b).** Lizenzierte Übungsleiter und Trainer haben eine höhere Ausprägung extrinsisch-egoistisch-immaterieller Motive als andere ehrenamtlich Engagierte im Sport.

Die Entscheidung für den Erwerb einer Übungsleiter- oder Trainerlizenz dürfte dagegen nicht auf stärkere altruistische Motive zurückzuführen sein, da altruistische Intentionen in gleichem Maße auch ohne eine Lizenz erreicht werden können. Gleiches gilt auch für intrinsisch-egoistische Motive.

Als Hypothese formulieren wir daher:

**(H3a).** Lizenzierte Übungsleiter und Trainer besitzen keine höhere Ausprägung

intrinsisch-egoistischer Motive als andere ehrenamtlich Engagierte im Sport.

**(H3b).** Lizenzierte Übungsleiter und Trainer besitzen keine höhere Ausprägung altruistischer Motive als andere ehrenamtlich Engagierte im Sport.

Nach der Erlangung der Übungsleiter- bzw. Trainerlizenz stehen die Lizenzinhaber im Zeitverlauf zunehmend vor der Entscheidung (1) wieder zu investieren, um die Lizenz zu verlängern bzw. eine andere Lizenz zu erwerben, (2) die Lizenz auslaufen zu lassen, aber weiter als Übungsleiter oder Trainer engagiert zu bleiben oder (3) die Lizenz auslaufen zu lassen und nicht mehr als Übungsleiter oder Trainer aktiv zu sein. Bei Übungsleitern oder Trainern, die ihre Lizenz auslaufen lassen, sich jedoch weiter engagieren, ist vor dem Hintergrund des gewählten Theorierahmens anzunehmen, dass der mit der Entscheidung zum Lizenzerwerb antizipierte Nutzen des Lizenzerwerbs hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist und somit der angepasste Erwartungsnutzen die notwendige Investition in eine Vertragsverlängerung nicht rechtfertigt.

Differenzen zwischen dem Erwartungsnutzen einer Tätigkeit als Übungsleiter bzw. Trainer mit Lizenz und dem tatsächlich erfahrenen Nutzen dürften sich jedoch je nach Motivkategorie unterschiedlich auf die Entscheidung zur Lizenzverlängerung auswirken. So sind beispielsweise Entwicklungen denkbar, bei denen der Lizenzerwerb entgegen den Erwartungen zu keiner höheren Entlohnung (extrinsisch-egoistisch-materielle Motive) geführt hat und auch der Verein aus dem Lizenzerwerb keinen Vorteil ziehen konnte, da beispielsweise keine höhere Anerkennung infolge des Lizenzerwerbs durch Eltern oder Vereinsvertreter entstanden ist (extrinsisch-egoistisch-immaterielle Motive). Übungsleiter und Trainer, die ein höheres Niveau extrinsisch-egoistisch-materieller und -immaterieller Motive aufweisen, dürften daher in ihren Erwartungen in höherem Maße enttäuscht werden als Übungsleiter und Trainer mit geringerer Motivausprägung in diesen Kategorien. Wir nehmen daher an:

**(H4).** Übungsleiter und Trainer, die keine Investitionen in die Lizenzverlängerung oder den Lizenzneuerwerb vornehmen, weisen ein höheres Niveau extrinsisch-egoistisch-materieller sowie extrinsisch-egoistisch-immaterieller Motive auf.

Dagegen ist nur schwer vorstellbar, dass die Nutzenerwartungen aus altruistischen und intrinsisch-egoistischen Motiven durch einen Lizenzerwerb bzw. eine Lizenzverlängerung berührt sein könnten.

Somit wird postuliert:

**(H5).** Übungsleiter und Trainer, die keine Investitionen in die Lizenzverlängerung oder den Lizenzneuerwerb vornehmen, weisen kein höheres Niveau intrinsisch-egoistischer sowie altruistischer Motive auf.

Die Entscheidung, das Engagement als Übungsleiter bzw. Trainer aufzugeben und damit auch die erworbene Lizenz auslaufen zu lassen, könnte zum einen auf eine veränderte Opportunitätskostensituation oder eine Veränderung innerhalb der Motivkategorien zurückzuführen sein. Die Zunahme altruistischer Motive mit steigendem Lebensalter stellen bereits Emrich und Pierdzioch (2014) fest. Sollte sich dieser Befund replizieren lassen, würde die Zunahme altruistischer Motive im Lebensverlauf negativen Entwicklungen in den Opportunitätskosten entgegenwirken. Wir prüfen daher zunächst:

**(H6).** Altruistische Motive zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten gewinnen bei Übungsleitern und Trainern mit steigendem Lebensalter an Bedeutung.

Nachfolgend suchen wir nach Veränderungen in den Opportunitätskosten und postulieren:

**(H7).** Übungsleiter und Trainer, die nach einem Lizenzerwerb ihr Engagement beenden, geben v. a. Gründe für diese Entscheidung an, die im persönlichen Umfeld liegen.

## Methodik

### Verwendeter Datensatz

Zur Hypothesenprüfung steht ein Datensatz von aktuellen und ehemaligen Lizenzinhabern zur Verfügung, die in den Jahren 2000 bis 2017 eine Übungsleiter-C-Lizenz der rheinland-pfälzischen regionalen Sportbünde Rheinhessen, Pfalz oder Rheinland<sup>12</sup> erhielten. Insgesamt wurden 8833 Lizenzen<sup>13</sup> ausgestellt, 7598 Post- bzw. E-Mail-Adressen waren verfügbar. 598 Briefe bzw. E-Mails waren nicht zustellbar. Insgesamt wurde der Fragebogen 1098-mal ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 12,4% bezogen auf alle ausgestellten Lizenzen bzw. von 15,7% bezogen auf die Lizenzinhaber mit aktuell noch gültigen Post- bzw. E-Mail-Adressen entspricht. Die Onlinebefragung fand vom 14. Juni 2017 bis zum 25. Juli 2017 statt. Die Befragten sind im arithmetischen Mittel 41,8 Jahre alt und zu 67,7% Frauen.

Zentraler Bestandteil des Fragebogens waren die von Emrich et al. (2014) und von Flatau et al. (2014) verwendeten Motive zum ehrenamtlichen Engagement (s. Anlage). Eine Übersicht über die einzelnen verwendeten Items findet sich bei Flatau et al. (2014, S. 14). Zusätzlich wurden die Teilnehmer, die nicht mehr als Übungsleiter tätig sind, nach den Gründen für die Beendigung ihres Engagements befragt. Die Gründe wurden der Literatur zum Ausstieg aus einem ehrenamtlichen Engagement entnommen (vgl. zusammenfassend Flatau et al., 2017; Müller & Tesch-Römer, 2017) und in Expertengesprächen ( $n=4$ )<sup>14</sup> ergänzt und validiert. Hinzu kamen Angaben zum aktuellen Lizenzstatus, zur

Beurteilung der Ausbildung sowie zu soziodemografischen Variablen.

Da sich die Hypothesen H1, H2 und H3 auf Unterschiede zwischen Übungsleitern und Trainern einerseits und anderen Ehrenamtlichen im Sport andererseits bezogen, benötigen wir einen Datensatz zu beiden Ehrenamtsgruppen. Ein solcher Datensatz wurde von Flatau et al. (2014) erhoben<sup>15</sup>. Dieser wurde mit einer Onlinebefragung im September 2011 von Vorständen und Abteilungsleitern im Fußballregionalverband Südwest gewonnen<sup>16</sup> ( $n=682$ ). Die Daten wurden um die Datensätze bereinigt, die von Übungsleitern bzw. Trainern stammten<sup>17</sup>. Obwohl es sich um einen sportartspezifischen Datensatz handelt, ist dieser für unsere Zwecke auch deshalb geeignet, da mit homogenen Positionen auf administrativer Ebene die Chance steigt, vorhandene Unterschiede zwischen administrativer und ausführender Ebene zu sichern. Somit ergibt sich insgesamt ein Datensatz von  $n=1780$ . Die Befragten sind zu 50,2% weiblich und im arithmetischen Mittel 43,5 Jahre alt.

### Statistische Verfahren

Zur statistischen Auswertung wurde das Statistikprogramm IBM SPSS Version 24 (IBM, Armonk, NY, USA) benutzt. Die eingesetzten Itembatterien unterzogen wir einer Reliabilitätsanalyse. Bei ausreichender interner Konsistenz der einzelnen Konstrukte wurden die einzelnen Items zu den für die Hypothesenprüfung

verwendeten Konstrukten aggregiert. Andernfalls erfolgte der Hypothesentest auf Itemebene.

Zur Unterschiedstestung (Hypothese 1–5) verwenden wir einen einseitigen t-Test für unabhängige Stichproben und geben die 95%-Konfidenzintervalle an. Bei den Hypothesen 1–5 wurden A-priori-Analysen zur Bestimmung der Teststärkenbestimmung durchgeführt, was insbesondere für die Hypothesen 3 und 5 relevant ist, die darauf abzielen, dass sich kein relevanter Unterschied zwischen den jeweiligen Gruppen finden lässt (vgl. Cohen, 1988). Für die Hypothese 6 wurde die Produkt-Moment-Korrelation zwischen Alter und den Motivdimensionen ermittelt und für Hypothese 7 ein t-Test für abhängige Stichproben durchgeführt.

Ergänzend dazu berechnen wir eine logistische Regression, um den Einfluss der verwendeten Motivkategorien auf die Entscheidung zur Lizenzverlängerung zu schätzen (Hypothesen 4 und 5).

## Ergebnisse

### Skalenreliabilität

Die für die intrinsisch-egoistische, altruistische sowie extrinsisch-egoistisch-immaterielle Skala (abhängige Variablen) verwendeten Items weisen in beiden verwendeten Datensätzen sowie in Summe beider Datensätze eine Reliabilität auf akzeptablem Niveau<sup>18</sup> auf. Lediglich die aus zwei Items bestehende extrinsisch-egoistisch-materielle Skala erreicht nur inakzeptable Cronbachs-Alpha-Werte (Tab. 1). Dies ist jedoch nicht verwunderlich, da mit den Items „berufliches Vorankommen“ und „Nutzen für die Familienmitglieder“ zwei Perspektiven miteinander verbunden werden, die nur auf sehr abstrakter Ebene einem gemeinsamen Konstrukt zuzurechnen sind. Daher werden nachfolgend die betreffenden Items stets separat betrachtet.

<sup>12</sup> Die regionalen Sportbünde Rheinhessen, Pfalz und Rheinland decken das gesamte Territorium des Landes Rheinland-Pfalz ab.

<sup>13</sup> Dies bedeutet nicht, dass genau so viele Personen an den Ausbildungen teilgenommen haben, weil diese Zahl beispielsweise auch Lizenzen enthält, die für Sportstudierende im Wege der Anerkennung anderer Ausbildungen ausgestellt wurden.

<sup>14</sup> Als Experten fungierten die für die Übungsleiteraus- und -fortbildung Verantwortlichen der Sportbünde Rheinhessen, Pfalz und Rheinland sowie des Landessportbundes Rheinland-Pfalz.

<sup>15</sup> Wir bedanken uns bei Jens Flatau, Eike Emrich und Christian Pierdzioch für die Überlassung der Originaldaten.

<sup>16</sup> Der Fußball-Regional-Verband Südwest umfasst die Fußballverbände Rheinland, Südwestdeutscher Fußballverband und Saarland und damit die Territorien der Bundesländer Rheinland-Pfalz und Saarland. Der Datensatz weist daher eine hohe regionale Übereinstimmung zum Datensatz der aktuellen und vergangenen Übungsleiter-C-Lizenzinhaberauf.

<sup>17</sup> In dieser Kategorie „andere Ehrenamtliche im Sport“ sind vornehmlich Vorstandsmitglieder in verschiedenen Funktionen, aber auch in geringerem Umfang „Platzwarte“, „Mannschaftsbetreuer“ u.ä. enthalten. Alle Befragten, die angaben, Übungsleiter oder Trainer zu sein, wurden nicht berücksichtigt.

<sup>18</sup> Welche Cronbach's-Alpha-Werte als akzeptabel angesehen werden, wird unterschiedlich beurteilt. Beispielsweise sieht Nunnally (1978) Werte ab 0,70 als akzeptabel an.

**Tab. 1** Skalenreliabilität der Motivkonstrukte

Skala	n	Skala M	Skala SD	Cronbachs $\alpha$
Intrinsisch-egoistisch	1461	3,90	0,78	0,75
Altruistisch	1388	3,69	0,63	0,67
Extrinsisch-egoistisch-materiell	1450	2,13	1,01	0,30
Extrinsisch-egoistisch-immateriell	1442	2,13	0,93	0,87

M Mittelwert, SD Standardabweichung, n Anzahl

**Tab. 2** t-Test mit der abhängigen Variable „Gesamtmotivstärke“ bei Übungsleitern und anderen Ehrenamtlichen im Sport

Abhängige Variable	Unabhängige Variable						95 %-Konfidenzintervall der Differenz	t	df	d
	Lizenzierte ÜL			Andere Ehrenamtler						
	M	SD	n	M	SD	n				
Gesamtmotivstärke	3,21	0,57	872	2,96	0,54	252	0,16; 0,32	6,05*	1130	0,44

M Mittel, SD Standardabweichung, ÜL Übungsleiter, n Anzahl, t t-Test, df Freiheitsgrade, d Cohens d \*  $p \leq 0,01$

**Tab. 3** Testung des extrinsisch-egoistisch-materiellen Motivkonstrukts (EEI) sowie der beiden extrinsisch-egoistisch-immateriellen Motive mittels eines t-Tests

Abhängige Variablen	Unabhängige Variable						95 %-Konfidenzintervall der Differenz	t	df	d
	Lizenzierte ÜL			Andere Ehrenamtler						
	M	SD	n	M	SD	n				
EEI	2,19	0,95	957	1,98	0,90	274	0,08; 0,33	3,12*	1229	0,21
Beruf	2,25	1,28	971	1,43	0,89	281	0,69; 0,95	12,17*	645	0,74
Familie	2,19	1,35	971	2,27	1,37	284	-0,26; 0,10	0,92	1253	-

Anmerkung: Beim t-Test für die abhängige Variable „Beruf“ musste von einer Varianzhomogenität ausgegangen werden, die Freiheitsgrade (df) wurden dementsprechend angepasst  
M Mittel, SD Standardabweichung, ÜL Übungsleiter, n Anzahl, EEI extrinsisch-egoistisch-immateriell, t t-Test, df Freiheitsgrade, d Cohens d \*  $p \leq 0,01$

## Hypothesenprüfung

### Höhere Motivstärke bei Übungsleitern und Trainern (H1)

Vergleicht man die Gesamtmotivstärke der befragten Übungsleiter (M = 3,21) mit der anderer Ehrenamtlicher (M = 2,96) können entsprechend der Annahme in H1 signifikante Unterschiede gesichert werden. Diese erreichen mit Cohens d = 0,44 eine mittlere Effektstärke (Tab. 2). Eine A-priori-Teststärkeanalyse zeigt, dass bei der gegebenen Stichprobengröße mit einer Wahrscheinlichkeit von  $1 - \beta = 0,95$  mindestens kleine Effekte (Cohens d > 0,24) gefunden worden wären.

### Unterschiede bei extrinsisch-egoistisch-materiellen sowie extrinsisch-egoistisch-immateriellen Motiven (H2)

Zur Hypothesentestung wurde ein einseitiger t-Test für das Konstrukt „extrinsisch-egoistisch-immaterielle Motive“ (EEI) sowie für die beiden enthaltenen Items „Beruflich Vorankommen“ (Beruf) und „Nutzen für Familienmitglieder“ (Familie) durchgeführt. Tab. 3 zeigt eine Übersicht der Ergebnisse.

Die Ergebnisse der t-Tests weisen für die beiden abhängigen Variablen „EEI“ und „Beruflich Vorankommen“ signifikante Unterschiede in der Motivausprägung auf. Lizensierte Übungsleiter besitzen durchschnittlich stärkere Ausprä-

gungen in EEI-Motiven und bezüglich des Items „Beruflich Vorankommen“. Für das Item „Nutzen für Familienmitglieder“ sind keine Unterschiede zu sichern ( $p = 0,18$ ).

Die Ergebnisse zeigen, dass Übungsleiter mit einer Bildungsinvestition in eine Übungsleiterlizenz signifikant höhere Motivausprägungen im Bereich der EEI-Motive sowie in Bezug auf das Item „Beruflich Vorankommen“ aufweisen als andere ehrenamtlich im Sport Engagierte. Insbesondere die Effektstärke beim Item „Beruflich Vorankommen“ von Cohens d = 0,74 weist auf inhaltlich bedeutsame Unterschiede in der Klasse der extrinsisch-egoistisch-materiellen Motive hin. Allerdings finden sich derartige Differenzen nicht bezüglich aller Aspekte, die als extrinsisch-egoistisch-materiell klassifiziert werden können, da das Item „Nutzen für Familienmitglieder“ keinen signifikanten Unterschied aufweist. Die Befunde verändern sich auch nicht, wenn statt der Gesamtheit der zwischen 2000 und 2017 durch die regionalen Sportbünde in Rheinland-Pfalz lizenzierten Übungsleiter separat nur die aktiven Übungsleiter mit Lizenz getestet werden.

Im Ergebnis können die Hypothesen 2a und 2b somit bestätigt werden. Allerdings weist innerhalb der extrinsisch-egoistisch-materiellen Motivkategorie das berufsbezogene Item ein höheres Differenzierungspotenzial auf als das familienbezogene.

Eine Teststärkeanalyse zeigt, dass bei der jeweils gegebenen Stichprobengröße der einzelnen Tests mit einer Wahrscheinlichkeit von  $1 - \beta = 0,95$  mindestens kleine Effekte (Cohens d > 0,23) gefunden worden wären.

### Unterschiede bei intrinsisch-egoistischen sowie altruistischen Motiven (H3)

Wie bei den vorangegangenen beiden Hypothesen wird zur Prüfung von H3 ein einseitiger t-Test unter Verwendung der Datensätze der aktuellen und vergangenen C-Übungsleiter-Lizenzinhaber bzw. der Fußballfunktionäre genutzt. Wie Tab. 4 zu entnehmen ist, sind sowohl bei den intrinsisch-egoistischen (IE) als auch bei den altruistischen Motiven

**Tab. 4** Testung der intrinsisch-egoistischen (IE) sowie der altruistischen Motive

Abhängige Variablen	Unabhängige Variable						95 %-Konfidenzintervall der Differenz	t	df	d
	Lizenzierte ÜL			Andere Ehrenamtler						
	M	SD	n	M	SD	n				
IE	4,00	0,74	970	3,61	0,84	274	0,28; 0,50	6,92 *	400	0,52
Altruistisch	3,74	0,61	910	3,62	0,68	269	0,03; 0,20	2,71 *	1177	0,19

Anmerkung: Beim t-Test für die abhängige Variable „IE“ musste von einer Varianzinhomogenität ausgegangen werden, die Freiheitsgrade (df) wurden dementsprechend angepasst

M Mittel, SD Standardabweichung, ÜL Übungsleiter, n Anzahl, IE intrinsisch-egoistisch, t t-Test, df Freiheitsgrade, d Cohens d

\*  $p \leq 0,01$

**Tab. 5** Unterschiede bei Items „Beruf“ und „Familie“ sowie EEI zwischen Übungsleitern mit und ohne Lizenzverlängerung

Abhängige Variablen	Unabhängige Variable						95 %-Konfidenzintervall der Differenz	t	df	d
	ÜL mit Lizenzverlängerung			ÜL ohne gültige Lizenz						
	M	SD	n	M	SD	n				
EEI	2,18	0,96	516	2,08	0,83	78	-0,13; 0,32	0,85	592	-
Beruf	2,15	1,25	525	2,04	1,25	81	-0,18; 0,41	0,74	604	-
Familie	2,25	1,40	525	2,09	1,39	82	-0,16; 0,49	1,00	605	-

M Mittel, SD Standardabweichung, ÜL Übungsleiter, n Anzahl, EEI extrinsisch-egoistisch-immateriell, t t-Test, df Freiheitsgrade, d Cohens d

signifikante Unterschiede festzustellen. Allerdings ist die Effektstärke bei den altruistischen Motiven so gering, dass diese als wenig relevant anzusehen sind. Mit einer Effektstärke von Cohens  $d = 0,52$  sind die lizenzierten Übungsleiter im Vergleich allerdings bedeutsam stärker intrinsisch-egoistisch motiviert.

Eine Teststärkenanalyse zeigt, dass bei der jeweils gegebenen Stichprobengröße der einzelnen Tests mit einer Wahrscheinlichkeit von  $1 - \beta = 0,95$  mindestens kleine Effekte (Cohens  $d > 0,23$ ) zu finden wären.

Im Ergebnis müssen die Hypothesen 3a und 3b zurückgewiesen werden. Entgegen den Annahmen weisen die Übungsleiter mit einer Lizenzinvestition sogar signifikant höhere Werte<sup>19</sup> sowohl beim intrinsisch-egoistischen als auch beim altruistischen Motivkonstrukt auf als andere Ehrenamtler im Sport.

### Unterschiede bei extrinsisch-egoistisch-materiellen sowie extrinsisch-egoistisch-immateriellen Motiven von Übungsleitern mit und ohne Lizenzverlängerung (H4)

Die Ergebnisse zum Hypothesentest (vgl. Tab. 5) zeigen, dass sich keine signifikanten Unterschiede in den extrinsisch-egoistisch-materiellen Items „Beruf“ und „Familie“ sowie EEI-Motiven sichern lassen. Eine Teststärkenanalyse belegt, dass bei der gegebenen Stichprobengröße mit einer Wahrscheinlichkeit von  $1 - \beta = 0,95$  mittlere Effekte (Cohens  $d > 0,40$ ) gefunden worden wären. Es ist folglich nicht davon auszugehen, dass es einen relevanten Unterschied (Cohens  $d > 0,40$ ) zwischen den beiden Gruppen gibt. Eine Zurückweisung von H4 erfolgt aufgrund des nicht gefundenen Unterschieds in relevanter Effektstärke und unter Berücksichtigung der Konfidenzintervalle der Mittelwertdifferenzen. Allerdings bleibt es angesichts der geringeren Teststärke, die aus dem kleineren Umfang der Gruppe „Übungsleiter ohne gültige Lizenz“ re-

sultiert, möglich, dass sich H4 mit einem Effekt von Cohens  $d < 0,40$  bewährt.

### Unterschiede bei intrinsisch-egoistischen sowie altruistischen Motiven von Übungsleitern mit und ohne Lizenzverlängerung (H5)

Tab. 6 zeigt, dass es signifikante Unterschiede zwischen den beiden betrachteten Gruppen hinsichtlich der intrinsisch-egoistischen (IE) sowie der altruistischen Motive gibt. Die Überlegungen zur Teststärke sind, da es sich um die gleichen Gruppen handelt, analog zur Hypothese H4. Die Konfidenzintervalle der Mittelwertdifferenz zeigen genauso wie die insgesamt geringe Effektstärke, dass es zwar signifikante Unterschiede gibt, diese aber eher von geringerer Relevanz sind.

Im Gegensatz zum Postulat von H5 findet sich ein höheres Niveau bei den intrinsisch-egoistischen und den altruistischen Motiven, so dass H5 als Vergleich der Übungsleiter mit und ohne Lizenzverlängerung als unabhängige Variable falsifiziert ist.

Tatsächlich kann man die Entscheidung für oder gegen einen Lizenzerwerb auch ursächlich über unterschiedliche Motive zu erklären versuchen, so dass die Gruppenzugehörigkeit dann als abhängige Variable fungiert. Um diese Idee zu verfolgen, wurde eine logistische Regression mit den verwendeten Motivkategorien als unabhängige Variablen durchgeführt. Es zeigt sich, dass unter Berücksichtigung der gegenseitigen Abhängigkeiten der verwendeten Motivkategorien kein signifikanter Einfluss der Motivkategorien auf die Entscheidung für oder gegen eine Lizenzverlängerung zu sichern ist. Insofern reicht auch das signifikant höhere Niveau bei den intrinsisch-egoistischen und den altruistischen Motiven der Übungsleiter mit Lizenzverlängerung nicht aus, um einen signifikanten Einfluss auf die Wahlentscheidung auszuüben.

### Altruistische Motive im Lebensalter (H6)

Im Datensatz der Funktionsträger des Südwestdeutschen Fußballregionalverbands finden Emrich und Pierdzioch (2014) eine steigende Bedeutung altruistischer Motive im Lebensalter. Sie nutzen

<sup>19</sup> Hierfür wurden die Ergebnisse des t-Tests entgegen der Formulierung in der Hypothese als zweiseitig interpretiert.

**Tab. 6** Unterschiede bei IE und altruistischen Motiven von Übungsleitern mit und ohne Lizenzverlängerung

Abhängige Variablen	Unabhängige Variable						95%-Konfidenzintervall der Differenz	t	df	d
	ÜL mit Lizenzverlängerung			ÜL ohne gültige Lizenz						
	M	SD	n	M	SD	n				
IE	4,07	0,73	529	3,78	0,87	77	0,10; 0,46	3,11*	604	0,39
Altruistisch	3,80	0,62	490	3,60	0,66	78	0,05; 0,35	2,60*	566	0,32

M Mittel, SD Standardabweichung, ÜL Übungsleiter, n Anzahl, IE intrinsisch-egoistisch, t t-Test, df Freiheitsgrade, d Cohens d  
\*  $p \leq 0,01$

**Tab. 7** Bewertung von Ausstiegsgründen

Ich habe als Übungsleiter aufgehört, weil ...	Kategorie	n	M	SD
ich im Beruf mehr eingebunden bin	bG	207	3,50	1,59
ich umgezogen bin	fG	201	2,70	1,88
mir die Entfernung vom Wohnort zur Sportstätte zu weit ist	VU	202	2,36	1,65
mir die Tätigkeit zu zeitintensiv ist	VU	203	2,28	1,45
die Arbeitsbedingungen im Verein nicht meinen Vorstellungen entsprechen	VU	197	1,91	1,30
ich mit der Gesamtsituation im Verein unzufrieden bin	VU	197	1,77	1,27
mir der Führungsstil im Verein nicht zusagt	VU	197	1,75	1,30
der Teamgedanke im Verein zu kurz kommt(fehlt)	VU	198	1,68	1,14
ich ein Kind bekommen habe	fG	197	1,64	1,41
mir nicht genügend Anerkennung entgegengebracht wurde	VU	200	1,61	1,12
mir das Vereinsimage nicht zusagt	VU	199	1,58	1,12
ich gesundheitliche Probleme habe	pG	201	1,46	1,10
ich keine Gegenleistung bekommen habe	VU	202	1,38	0,87
ich zu alt bin	pG	202	1,34	0,86
es Probleme mit der zu betreuenden Übungsgruppe gab	VU	197	1,29	0,79
meine eigenen Kinder aus dem Sportverein ausgetreten sind	fG	184	1,27	0,73
ich familiäre Probleme habe	fG	202	1,20	0,77
ich jetzt eine andere Position im Verein besetze	VU	198	1,19	0,74
ich mit der mir angebotenen Übungsgruppe nicht arbeiten wollte	VU	197	1,11	0,52

M Mittel, SD Standardabweichung, n Anzahl, bG berufliche Gründe, fG familiäre Gründe, pG personale Gründe, VU Vereinsumfeld

dafür eine Differenzierung über fünf Altersklassen (jünger als 30 Jahre, über 30 bis unter 40, über 40 bis unter 50 Jahre, über 50 bis unter 60, 60 Jahre und älter), fügen eine Kontrollvariable hinzu und schätzen ein lineares Regressionsmodell mit der Referenzgruppe „60 Jahre und älter“ (Emrich & Pierdzioch, 2014, S. 12 f).

Da uns die Kontrollvariable im Datensatz der Übungsleiter nicht zur Verfügung steht, beschränken wir uns auf eine

Korrelationsanalyse zwischen Alter und individueller Motivstruktur. Dem bisherigen Erkenntnisstand folgend, wird das Alter als Ursache der Veränderung der relativen Ausprägung altruistischer Motive innerhalb der individuellen Motivstruktur betrachtet.

Bezogen auf die Gesamtmotivstärke zeigt sich dabei ein signifikant negativer Zusammenhang mit dem Lebensalter ( $r = -0,13$ ,  $p < 0,001$ ). Für altruistische Motive ist dieser negative Zusammen-

hang mit dem Lebensalter jedoch nicht zu sichern ( $r = 0,03$ ,  $p = 0,41$ ). Dagegen besteht ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen dem extrinsisch-egoistisch-materiellen Motiv „Beruflich vorankommen“ ( $r = -0,27$ ,  $p < 0,001$ ), den extrinsisch-egoistisch-immateriellen Motiven ( $r = -0,15$ ,  $p < 0,001$ ) sowie mit geringer Ausprägung zwischen intrinsisch-egoistischen Motiven ( $-0,07$ ,  $p = 0,03$ ) und dem Alter der Übungsleiter. Insgesamt lässt sich damit festhalten, dass mit steigendem Lebensalter die Motivstärke in allen Dimensionen abnimmt, nur nicht bei den altruistischen Motiven. Somit gewinnen altruistische Motive zur Ausübung ehrenamtlicher Übungsleitertätigkeit relativ zu den anderen Motivdimensionen an Bedeutung, allerdings nicht absolut.

### Bedeutung persönlicher Lebensumstände bei Ausstieg (H7)

Aus der Literaturrecherche sowie den Experteninterviews lassen sich die dort genannten Gründe für den Ausstieg als Übungsleiter oder Trainer zunächst in Gründe differenzieren, die dem Verein und dem Vereinsumfeld (VU) bzw. dem persönlichen Umfeld zuzurechnen sind. Innerhalb des persönlichen Umfeldes lassen sich zudem die Subkategorien „berufliche Gründe“ (bG), „familiäre Gründe“ (fG) und „personale Gründe“ (pG) unterscheiden. **Tab. 7** enthält die aus der Literaturrecherche und den Experteninterviews gewonnenen Gründe für den Ausstieg, deren Zuordnung zu den genannten Kategorien sowie die Beschreibung der Verteilung bei Verwendung einer Skala von 1 (stimme nicht zu) bis 5 (stimme voll zu).

Rund 78 % der Personen, die einmal als Übungsleiter aktiv waren, es aber aktuell nicht mehr sind, stimmen einer der Aussagen eher bzw. voll zu, dass der Ausstieg als Übungsleiter darin begründet war, da sie (1) mehr im Beruf eingebunden sind, (2) sie umgezogen sind, (3) die Sportstätte zu weit vom Wohnort entfernt ist oder (4) die Familie ein Kind bekommen hat. Damit sind diese Gründe dominant für die Niederlegung der Übungsleitertätigkeit.

Summiert man die Bewertung der angebotenen Gründe für den Ausstieg als

**Tab. 8** Vergleich der klassifizierten Ausstiegsgründe

Gründe	n	M	SD
Persönliches Umfeld gesamt	180	1,85	0,47
Berufliche Gründe	209	3,50	1,59
Familiäre Gründe	181	1,66	0,61
Personale Gründe	202	1,40	0,81
Vereinsumfeld	185	1,60	0,62

M Mittel, SD Standardabweichung, n Anzahl

Übungsleiter entlang der eingangs erläuterten Kategorien<sup>20</sup>, zeigt sich, dass die Items, die dem persönlichen Umfeld zugeordnet werden können, eine signifikant höhere Zustimmung erfahren als die anderen Itemkategorien. Innerhalb der persönlichen Gründe dominiert wiederum die berufliche Komponente, die allerdings nur in einem Item sehr breit operationalisiert wurde (■ Tab. 8).

Zur Überprüfung, ob sich die persönlichen Gründe von den Gründen unterscheiden, die im Vereinsumfeld liegen, wurde ein t-Test für abhängige Stichproben durchgeführt. Persönliche Gründe ( $n = 173$ ,  $M = 1,83$ ,  $SD = 0,47$ ) sind mit kleiner bis mittlerer Effektstärke ( $d_z = 0,33$ ) signifikant stärker ausgeprägt als Gründe aus dem Vereinsumfeld ( $n = 173$ ,  $M = 1,60$ ;  $SD = 0,63$ ;  $t = 4,07$ ;  $p < 0,001$ ). Die Übersicht in ■ Tab. 8 zeigt allerdings auch, dass dieser Unterschied vornehmlich aus den beruflichen Gründen resultiert, die mit  $M = 3,50$  deutlich im Vordergrund stehen.

## Diskussion

Annahmegemäß zeigt sich, dass die notwendigen Bildungsinvestitionen zum Erwerb der Übungsleiterlizenz eine höhere Motivation erfordern als bei ehrenamtlich Engagierten, die diese Investitionen nicht tätigen (H1). Wenngleich wie erwartet die intrinsisch-egoistischen und die altruistischen Motive sowohl bei den Übungsleitern als auch bei den in

Vorstandspositionen ehrenamtlich Engagierten die stärksten Ausprägungen erreichen, lassen sich in den einzelnen Motivklassen Unterschiede finden, die allerdings nur z.T. den vorhergesagten Charakter aufweisen. Während sich voraussagegemäß die EEI-Motive, wenn auch nur mit kleinem Effekt, signifikant voneinander unterscheiden, trifft dies für die Motive der extrinsisch-egoistisch-materiellen Motivklasse nur teilweise zu (H2). Während sich das „berufliche Vorankommen“ mit hoher Effektstärke unterscheidet, findet sich hinsichtlich des „Nutzens für die Familie“ entgegen der Voraussage kein Unterschied. Damit wird deutlich, dass ein mit Bildungsinvestitionen verbundenes ehrenamtliches Engagement kein generell höheres extrinsisch-egoistisch-materielles Motivniveau benötigt, sondern einzelne Inzentivierungen ausreichen könnten. Hierbei scheinen berufliche Perspektiven eine besondere Rolle zu spielen, was wiederum gut vereinbar mit Postulaten der Bildungsökonomie wäre. Allerdings wurden in den bisherigen Untersuchungen lediglich zwei extrinsisch-egoistisch-materielle Aspekte (Beruf, Familie) getestet, so dass eine umfassende Prüfung noch aussteht.

Ebenfalls nicht annahmegemäß fallen die Ergebnisse hinsichtlich der Unterschiede bei den intrinsisch-egoistischen sowie den altruistischen Motiven (H3) aus. Während sich die altruistischen Motive zwar signifikant zwischen Übungsleitern und sonstigen ehrenamtlich Engagierten unterscheiden, der damit verbundene Effekt jedoch recht gering ist, findet sich ein deutlicher und nicht angenommener Effekt bei den intrinsisch-egoistischen Motiven. Wir hatten angenommen, dass sich intrinsisch-egoistische Motive in beiden Engagementklas-

sen in vergleichbarer Ausprägung finden müssten, weil wir bei den Übungsleitern keine Tätigkeitsmerkmale antizipieren konnten, die in stärkerem Maße auf intrinsisch-egoistische Motive schließen lassen. Schaut man auf Itemebene, welche der fünf verwendeten Items (vgl. Anlage) für den deutlichen Effekt verantwortlich sind, so zeigt sich, dass insbesondere die Items „... für mich einen Ausgleich zum Alltag zu schaffen“, „... meine Freizeit sinnvoll zu nutzen“ und „... dadurch Spaß zu haben“ sowie in geringerem Maße „... mit anderen Menschen zusammenkommen“ bei den lizenzierten Übungsleitern stärker ausgeprägt sind. Das Item „... um mit anderen Menschen sportliche Erfolge zu erringen“ hingegen ist geringfügig stärker bei sonstigen Ehrenamtlichen (die wie erwähnt aus dem Bereich des Fußballs stammen) ausgeprägt.

Insgesamt lässt sich aus den Ergebnissen der Hypothesenprüfungen zu den motivationalen Unterschieden zwischen Engagierten mit und ohne vorherige Bildungsinvestitionen (H1 bis H3) schlussfolgern, dass es einer höheren Motivation bei den Übungsleitern bedarf, um die notwendigen Ressourcen in Form von Zeit und Geld zu investieren und sich diese höhere Motivation aus extrinsisch- und intrinsisch-egoistisch-immateriellen sowie aus berufsbezogenen Komponenten speist. Die zur lizenzierten Übungsleitertätigkeit führenden Anreize sind für die Sportvereine damit nur schwer gezielt bereit zu stellen, also wenig managementfähig, weil sie dem Einfluss der Sportvereine weitgehend entzogen sind. Lediglich die extrinsisch-egoistisch-immateriellen Komponenten ‚Aufmerksamkeit innerhalb und außerhalb des Vereins‘, ‚Ansehen innerhalb und außerhalb des Vereins‘ sowie ‚um eigene Interessen zu vertreten‘ können durch den Verein gezielt beeinflusst werden. Die in den Sportentwicklungsberichten referierte Zunahme des artikulierten Problems der Bindung und Gewinnung von Vorstandsmitgliedern gegenüber einer konstanten Problembeschreibung bei Übungsleitern (Breuer & Feiler, 2017, S. 248f.) legt allerdings eine höhere Steuerungsfähigkeit der Sportvereine bei Übungsleitern gegenüber Vorstandsmitgliedern nahe.

<sup>20</sup> Da es sich bei den Items um jeweils unabhängige Begründungen für einen Ausstieg als Übungsleiter handelt, liegt im theoretischen Sinn kein Konstrukt vor, das sich auf ein gemeinsames Problem bezieht, so dass hier die Ermittlung der Skalenreliabilität zu keinem Erkenntnisgewinn führt.

Die Ergebnisse des Vergleichs zwischen Übungsleitern mit und ohne Lizenzverlängerung weisen auf eher geringe motivationale Unterschiede zwischen beiden Gruppen hin. So finden sich entgegen H4 keine inhaltlich bedeutsamen Unterschiede bezüglich extrinsisch-egoistisch-materiellen und extrinsisch-egoistisch-immateriellen Motiven. Auch die Unterschiede bei den altruistischen Motiven sind angesichts der eher geringen Effektstärke wenig bedeutsam. Lediglich die intrinsisch-egoistischen Motive führen wiederum zu einer relevanten und in der Hypothese H5 nicht eingefangenen differenzierten Betrachtung zwischen intrinsisch-egoistischen und altruistischen Motiven. Betrachtet man auch hier die Itemebene wird deutlich, dass die intrinsisch-egoistischen Motive zwar tendenziell bei allen Items höhere Werte für die Gruppe der Übungsleiter mit Lizenzverlängerung aufweisen, aber nur das Item „... mit anderen Menschen zusammenkommen“ signifikant höhere Werte aufweist. Wenn sich Übungsleiter mit und ohne Lizenzverlängerung nur marginal in ihren Motiven unterscheiden und diese Motive keinen Erklärungswert hinsichtlich der Entscheidung für oder gegen eine Lizenzverlängerung haben, sollten sich die Gründe für die ausbleibenden Investitionen in die Lizenzverlängerung aus den dafür realisierten Opportunitäten begründen lassen. Ob sich die Übungsleiter mit bzw. ohne Lizenzverlängerung tatsächlich hinsichtlich ihrer Opportunitätskosten unterscheiden, können wir jedoch mit dem vorliegenden Datensatz nicht prüfen. Allerdings unterstreicht unser Befund die Notwendigkeit, Opportunitätskosten konsequenter zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements heranzuziehen. In Bezug auf die Motivation zur Lizenzverlängerung sowie hinsichtlich der vermutlich einflussnehmenden Opportunitätskosten ergeben sich damit ebenso wie bei der gezielten Gewinnung von Übungsleitern wenig Einflussmöglichkeiten der Sportvereine und Sportverbände über Komponenten des Ansehens, der Aufmerksamkeit und der Ermöglichung der Interessenverfolgung hinaus.

Die vorliegenden Ergebnisse unterstützen die Befunde von Emrich

und Pierdzioch (2014) hinsichtlich der wachsenden Bedeutung altruistischer Motive im Lebenslauf für das ehrenamtliche Engagement. Während Emrich und Pierdzioch (2014) eine absolute Zunahme altruistischer Motive bei den Fußballvorständen finden, zeigt sich in unserem Übungsleiterdatensatz zumindest eine relative Bedeutungszunahme gegenüber anderen Motivkategorien. Die mit nicht-altruistischen Motivkategorien verbundenen Nutzenkomponenten verlieren im Lebenszyklus an Bedeutung, da sich, wie z. B. beim Aufbau von Sozialkapital, die Investitionen schneller amortisieren müssen oder sich bereits Grenznutzeneffekte einstellen (z. B. beim monetären Nutzen). Hinzu kommt, dass Ereignisse seltener werden, die einen hohen Einfluss auf Opportunitätskosten haben (z. B. Familiengründung, Wohnortwechsel).

Der Ruf der Sportvereine nach Übungsleitern wird einerseits durch neue Sportangebote und andererseits durch das Ausscheiden bislang tätiger Übungsleiter determiniert. Die Chance für Sportvereine, den Ausstieg von Übungsleitern zu verhindern, ist angesichts der von diesen angegebenen Gründen ihres Ausscheidens eher gering. Übereinstimmend mit dem bisherigen Forschungsstand und damit annahm gemäß speisen sich die Exitgründe v. a. aus dem persönlichen Umfeld. Von den am stärksten gewichteten Gründen ist lediglich die zu weit entfernte Sportstätte ein Faktor, der ggf. durch den Sportverein beeinflusst werden kann. Allerdings weisen die Umzugshäufigkeit sowie die Geburt eines Kindes als Gründe für den Ausstieg als Übungsleiter darauf hin, dass zwar der Ausstieg für die Sportvereine nicht oder nur wenig managementfähig ist, sehr wohl aber der Wiedereinstieg am neuen Wohnort oder nach einer Erziehungsphase v. a. von den Sportverbänden unterstützt werden könnte. Hierfür sollten Ansätze und Erfahrungen aus dem Customer-Relationship-Management (z. B. Bruhn, 2016) relativ einfach auf die Verbindung zwischen (ehemaligem) Übungsleiter und der Sportorganisation zu übertragen sein.

Basierend auf den vorliegenden Ergebnissen kann mit Blick auf die eingangs aufgeworfenen Forschungsfragen festgehalten werden, dass sich das Engagement von Übungsleitern mit getätigten Bildungsinvestitionen auf anderen Motivausprägungen gründet als dies bei ehrenamtlich Engagierten in Positionen ohne notwendige Bildungsinvestitionen der Fall ist (Forschungsfrage 1). Hinsichtlich ihrer Motivausprägungen unterscheiden sich zudem die Übungsleiter, die erneut in ihre verbandliche Aus- und Fortbildung investieren von jenen, die dies nicht tun. Diese Differenzen sind jedoch eher gering und konzentrieren sich auf intrinsisch-egoistische Motive (Forschungsfrage 2). Die Ursachen für einen Ausstieg aus dem Engagement liegen sehr stark im persönlichen Umfeld der Übungsleiter (Forschungsfrage 3).

## Zusammenfassung, Limitationen und Ausblick

Zusammenfassend kann bilanziert werden, dass sich die aus der Bildungsökonomie entwickelten Annahmen bewährt haben. Gleiches gilt im Wesentlichen auch für die Rational-Choice-basierten Annahmen zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements im Sport. Hierbei ist allerdings zu konstatieren, dass die Erweiterung der individuellen Nutzenfunktion um Motive bzw. Präferenzen in den Klassen „extrinsisch-egoistisch-immateriell“, „extrinsisch-egoistisch-materiell“, „intrinsisch-egoistisch“ sowie „altruistisch“ insbesondere Fragen zur handlungsleitenden Wirkung der intrinsisch-egoistischen Motive bei der Wahl eines Ehrenamtes mit bzw. ohne Bildungsinvestitionen sowie bei der erneuten Bildungsinvestition aufwirft. Bestätigt haben sich die bisherigen Forschungsergebnisse zu den Gründen des Ausstiegs von Übungsleitern sowie zur zunehmenden Bedeutung altruistischer Motive im Lebenslauf. ■ **Tab. 9** enthält die Ergebnisse der Hypothesenprüfung.

Die vorgelegten Ergebnisse sind aufgrund der verwendeten Datensätze sowie des methodologischen Vorgehens limitiert. Die Datensätze stammen zwar aus

**Tab. 9** Ergebnisübersicht

Hypothese	Herleitung	Bewährung	Bemerkung
(H1): Übungsleiter und Trainer mit Investitionen in ihren Lizenzwerb weisen eine höhere Stärke der für eine Aufnahme ehrenamtlichen Engagements relevanten Motive auf als ehrenamtlich Engagierte ohne Investitionen	Bildungsökonomie	Bewährt	–
(H2a): Lizenzierte Übungsleiter und Trainer haben eine höhere Ausprägung extrinsisch-egoistisch-materieller Motive als andere ehrenamtlich Engagierte im Sport	Ehrenamtstheorie	Bewährt	Berufsbezug dominant
(H2b): Lizenzierte Übungsleiter und Trainer haben eine höhere Ausprägung extrinsisch-egoistisch-immaterieller Motive als andere ehrenamtlich Engagierte im Sport			
(H3a): Lizenzierte Übungsleiter und Trainer besitzen keine höhere Ausprägung intrinsisch-egoistischer Motive als andere ehrenamtlich Engagierte im Sport	Ehrenamtstheorie	Falsifiziert	Unterschiede bei intrinsisch-egoistischen Motiven bedeutungsvoll
(H3b): Lizenzierte Übungsleiter und Trainer besitzen keine höhere Ausprägung altruistischer Motive als andere ehrenamtlich Engagierte im Sport			Unterschiede bei altruistischen Motiven wenig bedeutsam
(H4): Übungsleiter und Trainer, die keine Investitionen in die Lizenzverlängerung oder den Lizenzneuerwerb vornehmen, weisen ein höheres Niveau extrinsisch-egoistisch-materieller sowie extrinsisch-egoistisch-immaterieller Motive auf	Ehrenamtstheorie	Falsifiziert für Effekte Cohens $d > 0,40$	Keine Unterschiede für Effekte Cohens $d > 0,40$ zu sichern; signifikante Unterschiede bei Effekten kleiner als Cohens $d = 0,40$ möglich
(H5): Übungsleiter und Trainer, die keine Investitionen in die Lizenzverlängerung oder den Lizenzneuerwerb vornehmen, weisen kein höheres Niveau intrinsisch-egoistischer sowie altruistischer Motive auf	Ehrenamtstheorie	Falsifiziert	Unterschiede wenig bedeutsam
(H6): Altruistische Motive zur Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten gewinnen bei Übungsleitern und Trainern mit steigendem Lebensalter an Bedeutung	Forschungsstand	Bewährt	Die Bedeutung altruistischer Motive steigt mit zunehmendem Lebensalter relativ zu anderen Motivkategorien, aber nicht absolut
(H7): Übungsleiter und Trainer, die nach einem Lizenzwerb ihr Engagement beenden, geben vor allem Gründe für diese Entscheidung an, die im persönlichen Umfeld liegen	Forschungsstand	Bewährt	–

vergleichbaren Regionen<sup>21</sup>, wurden jedoch mit deutlichem zeitlichen Abstand erhoben<sup>22</sup>. Zudem umfasst der Datensatz der C-Übungsleiter Menschen, die sich für eine allgemeine Einstiegsqualifikation und damit gegen die Möglichkeit einer sportartspezifischen Trainereinstiegsqualifikation entschieden hatten. Dagegen enthält der Datensatz zu den Positionsinhabern im Vorstand nur ehrenamtlich Tätige in Fußballvereinen und damit einen sehr deutlichen Bezug zu einer Sportart. Gegebenenfalls modifizieren sich die festgestellten motivationalen Differenzen bei einem Vergleich innerhalb eines sportartbezogenen Engagements.

<sup>21</sup> Während der Übungsleiter-Datensatz im Land Rheinland-Pfalz generiert wurde, stammt der Vorstands-Datensatz aus den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Saarland.

<sup>22</sup> Der Vorstands-Datensatz wurde 2011, der Übungsleiter-Datensatz 2017 erhoben.

Methodologisch behandeln wir die Daten der Übungsleiter als Querschnittsuntersuchung, obwohl deren Einstiegsinvestition sowie ggf. die Investitionswiederholungen intertemporär erfolgten. Dies sowie die unterschiedliche Zusammensetzung der beiden Datensätze hinsichtlich des Geschlechts (11% zu 69% Frauen) und des Alters (41,9 zu 48,9 Jahren) verweist auf die Möglichkeit, dass unbeobachtete Hintergrundvariablen die Hypothesentestung beeinflussen könnten. Aus diesem Grund haben wir Regressionsmodelle mit den von uns beobachteten demografischen Variablen gerechnet, um solche Einflüsse abschätzen zu können. Derartige Regressionsmodelle klären allerdings nur einen geringen Teil der Varianz auf. Beispielsweise erklären Geschlecht, Alter und Anzahl der Kinder in einem insgesamt signifikanten Regressionsmodell nur 3,1% der Varianz der Variablen „Gesamtmotivstärke“. Dabei hat das

Geschlecht einen signifikanten (weiblich  $\beta = 0,090$ ), das Alter einen negativen ( $\beta = -0,163$ ) und das Vorhandensein von Kindern im Haushalt keinen signifikanten Einfluss auf die Gesamtmotivstärke.

Integriert man nun die Zugehörigkeit zu einer der beiden Untersuchungsgruppen (Vorstand, Übungsleiter) in das Regressionsmodell, so verschwindet der Effekt des Geschlechts, stattdessen wird die Zugehörigkeit zur Gruppe signifikant. Das bedeutet allerdings nur, dass die Gruppenvariable mehr Varianz aufklären kann als das Geschlecht. Dies wiederum deutet auf eine stärkere Erklärung durch die Variable „Art des Ehrenamtes“ als durch das Geschlecht hin. Zudem sind uns keine Untersuchungen bekannt, die eine höhere Motivstärke bei Frauen gegenüber Männern in Bezug auf ehrenamtliches Engagement messen. Allerdings ist letztendlich anhand der uns zur Verfügung stehenden Datensätze nicht kausal erklärbar, woher der in H1 einge-

fangene Effekt stammt. Eine Limitation zur H1 besteht darin, dass nicht erhoben wurde, ob die monetären Investitionen zum Lizenzerwerb von der Person selbst zu tragen waren oder ggf. vom Sportverein ganz oder teilweise übernommen wurden.

Letztlich verweisen der Forschungsstand, unsere Ergebnisse, die Limitationen der vorliegenden Untersuchung sowie die bislang mit der Ehrenamtsforschung nur lose verbundenen Untersuchungen zu Schiedsrichtern auf die Notwendigkeit, bei der Theoriebildung zum Ehrenamt im Sport deutlicher als bislang zwischen den Funktionären, den Übungsleitern und Trainern sowie den Schiedsrichtern (z. B. Rullang, 2017; Rindinger, Kim, Warner, & Tingle, 2017) zu differenzieren. Eine solche Differenzierung sollte über tiefere Einsichten zu den Ursachen des jeweiligen Engagements führen, die in einer gemeinsamen Theorie des Ehrenamts im Sport zusammengeführt werden und damit auch die allgemeine Engagementtheorie befruchten können.

**Korrespondenzadresse**



**Prof. Dr. Lutz Thieme**  
 Institut für Sportmanagement  
 und Sportmedizinische  
 Technik, Hochschule Koblenz/  
 RheinAhrCampus Remagen  
 Joseph-Rovan-Allee 2,  
 53424 Remagen, Deutschland  
 thieme@rheinahrcampus.de

**Anhang**

**Tab. 10** Operationalisierung der Motive für ehrenamtliches Engagement nach Flatau et al. (2014)

Motiv-dimension	Motive/Item	n	Mittelwert	Standardabweichung
Intrinsisch-egoistische Motive	... mit anderen Menschen zusammenzukommen	1521	4,00	1,04
	... zusammen mit anderen Menschen sportliche Erfolge zu erringen	1499	3,61	1,23
	... für mich einen Ausgleich vom Alltag zu schaffen	1506	3,79	1,19
	... meine Freizeit sinnvoll zu nutzen	1508	3,77	1,16
	... dadurch Spaß zu haben	1520	4,34	0,89
Altruistische Motive	... die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitzugestalten	1515	3,97	1,05
	... etwas in der Politik zu bewirken	1440	1,79	1,03
	... meine eigenen Erfahrungen und mein Wissen weiterzugeben	1519	4,24	0,89
	... meinen Verein zu stärken	1501	4,20	1,01
	... meine Sportart voranzubringen	1499	3,90	1,15
	... anderen Menschen zu helfen	1511	4,13	0,95
Extrinsisch-egoistische-materielle Motive	... beruflich voranzukommen	1474	2,02	1,25
	... Mitgliedern meiner Familie die Nutzung von Sportangeboten zu ermöglichen	1478	2,26	1,38
Extrinsisch-egoistische-immaterielle Motive	... Aufmerksamkeit innerhalb meines Vereins zu erhalten	1484	1,93	1,09
	... Aufmerksamkeit außerhalb meines Vereins zu erhalten	1487	1,94	1,10
	... Ansehen und Einfluss in meinem Verein zu gewinnen	1486	1,99	1,12
	... Ansehen und Einfluss außerhalb meines Vereins zu gewinnen	1478	1,96	1,12
	... meine eigenen Interessen zu vertreten	1487	2,88	1,35

**Einhaltung ethischer Richtlinien**

**Interessenkonflikt.** L. Thieme und S. Wallrodt geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Dieser Beitrag beinhaltet keine von den Autoren durchgeführten Studien an Menschen oder Tieren.

## Literatur

- Andreoni, J. (1989). Giving with impure altruism: applications to charity and Ricardian equivalence. *The Journal of Political Economy*, 97(6), 1447–1458.
- Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: a theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, 100(401), 464–477.
- Badelt, C. (1985). *Politische Ökonomie der Freiwilligenarbeit. Theoretische Grundlegung und Anwendungen in der Sozialpolitik*. Frankfurt/Main: Campus.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G.S. (1965). A theory of the allocation of time. *Economic Journal*, 75(299), 493–517.
- Behrens, C., Emrich, E., Hämmerle, M., & Pierdziach, C. (2017). Match-Qualität und ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 48(1), 89–98. <https://doi.org/10.1007/s12662-017-0486-8>.
- BISp (2016). Ausschreibung eines Forschungsprojektes. Titel: „Sportentwicklungsbericht – Wellen 7–9“. [http://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Ausschreibungen/Ausschreibung\\_SEB\\_3\\_0\\_2016.pdf;jsessionid=22E77CDC87F5D5EBBD189688EC257890.1\\_cid378?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Ausschreibungen/Ausschreibung_SEB_3_0_2016.pdf;jsessionid=22E77CDC87F5D5EBBD189688EC257890.1_cid378?__blob=publicationFile&v=1). Zugegriffen: 17. Sept. 2017.
- Braun, S. (2002). Begriffsbestimmungen, Dimensionen und Differenzierungskriterien von bürgerschaftlichem Engagement. In Enquête-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestags (Hrsg.), *Bürger-schaftliches Engagement und Zivilgesellschaft* (S. 55–72). Opladen: Leske & Budrich.
- Breuer, C., & Feiler, S. (2017). Sportvereine im Wandel – Zur Entwicklung der Sportvereine in Deutschland von 2005 bis 2015. In C. Breuer (Hrsg.), *Analysen zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Sportentwicklungsbericht 2015/2016, (Bd. 1, S. 243–263). Köln: Strauß.
- Bruhn, M. (2016). *Kundenorientierung. Bausteine für ein exzellentes Customer Relationship Management (CRM)*. München: dtv.
- Burgham, M., & Downward, P. (2005). Why volunteer time to volunteer? A case study from swimming. *Managing Leisure*, 10(2), 79–93.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Erlbaum.
- Coleman, R. (2002). Characteristics of volunteering in UK sport: Lessons from cricket. *Managing Leisure*, 7(4), 220–238.
- Dawson, P., & Downward, P. (2013). The relationship between participation in sport and sport volunteering: An economic analysis. *International Journal of Sport Finance*, 8(1), 75–92.
- Degli Antoni, G. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivation to volunteer and social capital formation. *Kyklos*, 62(3), 359–370.
- Eichhorn, A., Klempner, I., Mittel, J., Palm, C., Regelin, P., & Thieme, L. (2015). *Bildung & Qualifizierung im Sport. Der Bildungsbericht des organisierten Sports in Rheinland-Pfalz 2010–2014*. Mainz: LSB.
- Emrich, E., & Pierdziach, C. (2014). Die Motive Ehrenamtlicher im Sport: Eine Lebenszyklusanalyse. *Spectrum der Sportwissenschaften*, 26(1), 4–24.
- Emrich, E., & Pierdziach, C. (2015a). Gender and generosity in charitable giving: empirical evidence for the German Red Cross. *Applied Economics Letters*, 22(13), 1041–1045.
- Emrich, E., & Pierdziach, C. (2015b). Public goods, private consumption, and human-capital formation: On the economics of volunteer labour supply. [http://soziooekonomie.org/fileadmin/soziooekonomie.org/pdf/EIS\\_Workingpaper\\_14\\_2015.pdf](http://soziooekonomie.org/fileadmin/soziooekonomie.org/pdf/EIS_Workingpaper_14_2015.pdf) Working Papers of the European Institute for Socioeconomics 14/2015.
- Emrich, E., Pitsch, W., & Papathanassiou, V. (2001). *Die Sportvereine. Ein Versuch auf empirischer Grundlage*. Schorndorf: Hofmann.
- Emrich, E., Pitsch, W., & Flatau, J. (2010). Ehrenamtliche Leistungserbringung zwischen rationalem Kalkül und sozialer Verpflichtung. *Zeitschrift für Sozialmanagement*, 8(2), 11–32.
- Emrich, E., Pierdziach, C., & Balter, J. (2013). Motive ehrenamtlichen Engagements im Fußball: Eine sozio-ökonomische Analyse und das Problem sozialer Erwünschtheit. In H. Kempf, S. Nagel & H. Dietl (Hrsg.), *Im Schatten der Sportwirtschaft* (S. 129–147). Schorndorf: Hofmann.
- Emrich, E., Pitsch, W., Flatau, J., & Pierdziach, C. (2014). Voluntary engagement in sports clubs: A behavioural model and some empirical evidence. *International Review for the Sociology of Sport*, 49(2), 227–240.
- Erb, T., & Güllich, A. (2017). Evaluation der Aus- und Fortbildungsprogramme im Sportbund Pfalz. [https://www.sportbund-pfalz.de/bewertungsbildungsprogramm.html?file=tl\\_files/Ablage/SBP/Bildung/Evaluation Bildungsprogramm/ Evaluation Bildungsprogramm Sportbund Pfalz.pdf](https://www.sportbund-pfalz.de/bewertungsbildungsprogramm.html?file=tl_files/Ablage/SBP/Bildung/Evaluation%20Bildungsprogramm%20Sportbund%20Pfalz.pdf). Zugegriffen: 26. Sept. 2017.
- Erlinghagen, M. (2003). Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 55(4), 737–757.
- Flatau, J. (2009). Zum Zusammenhang von Sozialisation und ehrenamtlicher Mitarbeit in Sportvereinen – Erste Überlegungen unter Anwendung der Rational-Choice-Theorie. *Sport und Gesellschaft*, 6(3), 259–282.
- Flatau, J., Emrich, E., & Pierdziach, C. (2014). Einfluss unterschiedlicher Motive auf den zeitlichen Umfang ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. Sozioökonomische Modellbildung und empirische Prüfung. *Sportwissenschaft*, 44(1), 10–24.
- Flatau, J., Gassmann, F., Emrich, E., & Pierdziach, C. (2017). Zur Sozialfigur des Ehrenamtlichen in Sportvereinen. In L. Thieme (Hrsg.), *Der Sportverein – Versuch einer Bilanz* (S. 205–232). Schorndorf: Hofmann.
- Frey, B.S., & Benz, M. (2001). *Ökonomie und Psychologie: eine Übersicht*. Working Paper, Bd. 92. Zurich: Institute for Empirical Research in Economics.
- Garner, J. T., & Garner, L. T. (2011). Volunteering an opinion: organizational voice and volunteer retention in nonprofit organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(5), 813–828.
- Gomez, R., & Gunderson, M. (2003). Volunteer activity and the demands of work and family. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 58(4), 573–589.
- Griffiths, M., & Armour, K. (2014). Volunteer sports coaches as community assets? A realist review of the research evidence. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 6(3), 307–326.
- Hallmann, K. (2015). Modelling the decision to volunteer in organised sports. *Sport Management Review*, 18(3), 448–463.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39(3), 271–299.
- Heckhausen, H. (1977). Achievement motivation and its constructs: A cognitive model. *Motivation and Emotion*, 1(4), 283–329.
- Hovemann, G., & Thieme, L. (2016). Zur Effizienz institutioneller Arrangements des Freizeit- und Breitensports. In C. Deutscher, G. Hovemann, T. Pawlowski & L. Thieme (Hrsg.), *Handbuch Sport-ökonomik* (S. 299–312). Schorndorf: Hofmann.
- Hustinx, L., Nnaan, R., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: a hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410–434.
- Justin, N., & Tobler, G. (1998). Persönliche Gründe an erster Stelle. Warum viele J+S Leiter/-innen aussteigen. *Fachzeitschrift der Eidgenössischen Turn- und Sportschule Magglingen*, 55(8), 4–5.
- Khurshid, A., & Oliveras, E. (2014). Retention of female volunteer community health workers in Dhaka urban slums: a prospective cohort study. *Human Resources for Health*, 12(1) <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-29>.
- Lindner, K. J., Johns, D. P., & Butcher, J. (1991). Factors in withdrawal from youth sport: A proposed model. *Journal of Sport Behavior*, 14(1), 3–18.
- Ludwick, T., Brenner, J. L., Kyomuhangi, T., Wotton, K. A., & Kabakyenga, J. K. (2014). Poor retention does not have to be the rule: retention of volunteer community health workers in Uganda. *Health Policy Plan*, 29(3), 388–395.
- Martens, R., & Gould, D. (1979). Why do adults volunteer to coach children's sports? In G. C. Roberts & K. M. Newell (Hrsg.), *Psychology of motor behaviour and sport* (S. 79–89). Campaign: Human Kinetics.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mrazek, J., & Rittner, V. (1991). *Die Personen und die Gruppen. Übungsleiter und Trainer im Sportverein*, Bd. 1. Schorndorf: Hofmann.
- Müller, D., & Tesch-Römer, C. (2017). Früheres Engagement und Engagementbereitschaft. In J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 153–178). Wiesbaden: Springer.
- Newton, C., Becker, K., & Bell, S. (2014). Learning and development opportunities as a tool for the retention of volunteers: a motivational perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(2), 514–530.
- Nichols, G., Knight, C., Mirfin-Boukouris, H., Uri, C., Hogg, E., & Storr, R. (2016). Motivations of sport volunteers in England. A review for Sport England. <https://www.sportengland.org/media/10205/motivations-of-sport-volunteers.pdf>. Zugegriffen: 17. Okt. 2017.
- North, J. (2009). *The coaching workforce 2009–2016*. Leeds: Sportcoach.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- O'Connor, D., & Bennie, A. (2006). The retention of youth sport coaches. *Change: Transformations in Education*, 9(1), 27–38.
- Ridinger, L. L., Kim, K. R., Warner, S., & Tingle, J. K. (2017). Development of the referee retention scale. *Journal of Sport Management*, 31(5), 514–527.
- Rullang, C. (2017). Eine sozioökonomische Analyse des Schiedsrichters im deutschen Fußball. [https://publikationen.sulb.uni-saarland.de/bitstream/20.500.11880/23501/1/Dissertation\\_Christian\\_Rullang.pdf](https://publikationen.sulb.uni-saarland.de/bitstream/20.500.11880/23501/1/Dissertation_Christian_Rullang.pdf). Zugegriffen: 20. Dez. 2017.

- Schlesinger, T., & Nagel, S. (2011). Freiwilliges Engagement im Sportverein ist Ehrensache! – Ein Modell zur Analyse der Mitarbeitentscheidung in Sportvereinen. *Sport und Gesellschaft*, 8(1), 3–27.
- Schlesinger, T., & Weigelt-Schlesinger, Y. (2013). Coaching soccer is a man's job!: The influence of gender stereotypes on structures for recruiting female coaches to soccer clubs. *European Journal for Sport and Society*, 10(3), 241–265.
- Schlesinger, T., Egli, B., & Nagel, S. (2013). Continue or terminate? Determinants of long-term volunteering in sports clubs. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 32–53.
- Schubert, M., Horch, H., & Hovemann, G. (2007). Ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen. In C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2005/2006. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 196–225). Köln: Strauß.
- Silvestri, L. (1991). Survey of volunteer coaches. *Perceptual and Motor Skills*, 72(2), 409–410.
- Struhat, C. (2003). Coaching your own kid. *Coach and Athletic Director*, 78(8), 81–84.
- Taylor, P.D., Panagouleas, T., & Nichols, G. (2012). Determinants of sports volunteering and sports volunteer time in England. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 4(2), 201–220.
- Thieme, L. (2011). *Zur Konstitution des Sportmanagements als Betriebswirtschaftslehre des Sports – Entwicklung eines Forschungsprogramms*. Berlin: epubli.
- Thieme, L., Liebetreu, T., & Wallrodt, S. (2017). Gewinnung und Bindung von Vorständen im Sportverein. Zur Größe des Problems und dessen Ursachen. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 47(2), 133–148.
- Trudel, P., & Gilbert, W. (2006). Coaching and coach education. In D. Kirk, D. Macdonald & M. O'Sullivan (Hrsg.), *The handbook of physical education* (S. 516–539). London: SAGE.
- Vogel, C., Hagen, C., Simonson, J., & Tesch-Römer, C. (2017). Freiwilliges Engagement und öffentliche gemeinschaftliche Aktivität. In J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 91–152). Wiesbaden: Springer.
- Waters, R. D., & Bortree, D.S. (2012). Improving volunteer retention efforts in public library systems: how communication and inclusion impact female and male volunteers differently. *International Journal of Nonprofit & Voluntary Sector Marketing*, 17(2), 92–107.
- Wicker, P. (2017a). Finanzierung von Sportvereinen. In L. Thieme (Hrsg.), *Der Sportverein – Versuch einer Bilanz* (S. 335–353). Schorndorf: Hofmann.
- Wicker, P. (2017b). Volunteerism and volunteer management in sport. *Sport Management Review*, 20(4), 325–337.
- Wicker, P., & Hallmann, K. (2013). A multi-level framework for investigating the engagement of sport volunteers. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 110–139.
- Wiersma, L.D., & Sherman, C.P. (2005). Volunteer youth sport coaches' perspectives of coaching education/certification and parental codes of conduct. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 76(3), 324–338.
- Wonneberger, I. (1982). Zur Gewinnung von Übungsleitern für den Freizeit- und Erholungssport und zu ihrer Anleitung für die Tätigkeit in Allgemeinen Sportgruppen des DTSB der DDR. *Theorie und Praxis der Körperkultur*, 31(10), 747–754.
- Şaka, B. (2016). Intergenerational Transmission of Volunteering – Socialization and Status Transmission Effects Disentangled. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 68(2), 285–307. <https://doi.org/10.1007/s11577-016-0357-6>.



# The role of sports volunteering as a signal in the job application process

Sören Wallrodt  and Lutz Thieme 

Department of Sport Management, University of Applied Sciences Koblenz, Remagen, Germany

## ABSTRACT

**Research question:** Sports volunteering can signal qualifications and distinguish applicants in the job application process. The purpose of this study was to identify and quantify the signaling effect of sports volunteering activities in a curriculum vitae (CV) to potential employers. Few previous studies have explicitly examined the labor market outcomes of sports volunteering and its effects on the job application process.

**Research methods:** To examine the signaling effect of volunteering activities in CVs, 474 people involved in hiring processes (i.e. hiring managers) participated in this study. Both sports volunteering activities and internship experience were examined as different experimental conditions. Moreover, the subjects were randomly split into different experimental groups and asked to rate the skills and qualifications of a female applicant, and whether they would invite the applicant to an interview and what would be the salary offered upon hiring her for three different jobs.

**Results and findings:** Sports volunteering had a positive effect on hiring managers' perception of the qualifications of the applicant for all three jobs but affected the outcome of the application differently concerning the likelihood of inviting the applicant to a job interview or the salary that would be offered, but only if the job was closely related to the volunteering activity. The effects of internship experience were marginal.

**Implications:** Sports volunteering activities can be used to signal social skills in the context of job applications. This study provides evidence that, in some cases, there is a causal relationship between volunteering and higher wages.

## ARTICLE HISTORY

Received 26 March 2018

Accepted 18 March 2019

## KEYWORDS

Sports volunteering; human capital; signaling; asymmetrical information; job application process

## Introduction

Volunteers make substantial contributions to sustaining communities at many levels via a wide array of often complex activities (Cuskelly, Hoye, & Auld, 2006, p. 2); in particular, sports volunteers are essential for sports organizations, such as sports clubs (Wicker & Breuer, 2011), or sports events, such as the Olympic Games (De Moragas, Moreno, & Paniagua, 2000). Sports voluntary engagement is a relevant economic activity. Breuer and Wicker (2011), for example, estimated a monetary value of 6.7 billion Euros for sports voluntary engagement in Germany. Therefore, many countries have specific

**CONTACT** Sören Wallrodt  wallrodt@hs-koblenz.de  University Of Applied Sciences Koblenz, RheinAhrCampus Remagen, Joseph-Rovan-Allee 2, Remagen 53424, Germany

© 2019 European Association for Sport Management

policy objectives and programs to support and regulate sports volunteering often through national sport government bodies (e.g. Nichols et al., 2005). In general, it is difficult to estimate the monetary value of voluntary work and there are different approaches to its evaluation (Orlowski & Wicker, 2015). Additionally, there are several intangible benefits for the volunteer including the acquisition of social capital and external effects of voluntary work. One important externality is the acquisition of human and social capital through volunteering. This social and human capital could positively affect the productivity of employees and career opportunities for graduates.

Applying for a job after graduation is an important first step in an individual's career in sports management or other fields, and applicants face the challenge of creating effective job applications. Every applicant will report their study program, major, and grades in their curriculum vitae (CV). However, is it worthwhile to commit to sports volunteering activities during one's studies, or is it better to complete an internship? What effect do such activities have on the job application process if they are reported? Do students' chances of being invited to a job interview increase if these activities are reported on the CVs? Can higher salaries be obtained because of prior sports volunteering experience?

Volunteers are not only an important resource for sports organizations, but also research on volunteerism and volunteer management in the context of sport 'can be considered one of the most prominent research topics within sport management' (Wicker, 2017, p. 326). Numerous studies have examined different aspects of sports volunteering, with some having focused on the relevance of volunteers as a resource for sports organizations and their management (e.g. Cuskelly, Taylor, Hoye, & Darcy, 2006), while others have focused on the motives and characteristics of individuals who volunteer in sports (e.g. Hallmann, 2015). Only a limited number of studies have explicitly examined the labor market outcome of sports volunteering (e.g. Bradford, Hills, & Johnston, 2016), and no previous study has focused on the effect of sports volunteering on the job application process.

Furthermore, there is a discussion about the correlation of volunteering experience to income. In one of the few studies on sports volunteering addressing this issue, Hallmann (2015) found in her analyses of datasets from 2004 to 2009, a positive effect and no effect, respectively, of income on volunteering, and a negative and no effect, respectively, of income on time committed to volunteering. Most studies on volunteering, without focusing specifically on sports volunteering, show that volunteering has a positive effect on future earnings (cf. Bruno & Fiorillo, 2016; Day & Devlin, 1998; Janoski & Wilson, 1995; Taylor, Panagouleas, & Nichols, 2012). Other studies however, have found no correlation (Wilson & Musick, 1997) between income and volunteering or a negative correlation between income and time spent volunteering (Lipford & Yandle, 2009). Generally, the correlations found by various studies, however, are not sufficient for a causal interpretation, not only because several confounding variables like education or socioeconomic status need to be considered, but also because there are arguments for reversed causality and simultaneity between earnings and volunteering activity that have not always been taken into account resulting from considering volunteering as consumption or as investment (Hackl, Halla, & Pruckner, 2007).

In the light of such findings, the present study investigated the following research question: What effects do reporting sports volunteering activities on CVs have on potential employers' perceptions of the skills of job applicants and on the potential salary paid?

The results of this study will contribute to the scholarly discussion on the correlation between volunteering and future income. Furthermore, the results will highlight the fact that the acquisition of human capital through sports volunteering is valued by employers.

## Theoretical background

### *Sports volunteering*

Volunteering in general can be defined as providing an unpaid service. From various definitions of volunteering, Cnaan, Handy, and Wadsworth (1996) extracted four relevant dimensions of volunteering: free choice, no or almost no remuneration, formal or informal structure, and different types of intended beneficiaries. Correspondingly, sports volunteering was defined by Taylor et al. (2003) as individual volunteers helping others in sports and receiving either no remuneration or having only their expenses covered. This comprises various volunteering activities, which are either operational, such as coaching (e.g. Busser & Carruthers, 2010), or administrative, such as joining a committee or becoming a member of a board (e.g. Cuskelly, McIntyre, & Boag, 1998). Furthermore, volunteering in sports can be differentiated between continual (e.g. Schlesinger and Nagel, 2013) and event or episodic volunteering (e.g. Doherty, 2009; Hallmann, Downward, & Dickson, 2018). This is a relevant difference because sporting events like the Olympic Games rely on event volunteers, while sports organizations like sports clubs rely on continual volunteers, such as coaches and board members. Overviews of different perspectives on sport volunteerism provide Wicker (2017) and Wicker and Hallmann (2013).

Several disciplines like sociology (for a review, see Haski-Lebenthal, 2009; Snyder & Omoto, 2008; Wilson, 2000), psychology, and economics (for a review, see Meier, 2010) developed different approaches to explain and predict volunteering behavior. These approaches are sometimes closely related, as, for example, the rational choice approach in sociology has similarities to economic axioms (Lindenberg & Frey, 1993) and economic models sometimes use psychological instruments to analyze underlying motives. In an economic volunteering framework, previous studies refer to three main models of volunteering (Ziemek, 2006): (1) the public goods model (Bergstrom, Blume, & Varian, 1986; Bruno & Fiorillo, 2016; Duncan, 1999; Roberts, 1984), which assumes that altruistic benefits can be obtained through volunteering and the motivation of the volunteer to increase the supply of a public good; (2) the private consumption model (Andreoni, 1990), which is based on self-value benefits and the motivation to experience a 'warm-glow' from volunteering; and (3) the human capital model (Menchik & Weisbrod, 1987), which is based on the assumption of an exchange benefit with the motivation to gain labor market experience. Although there are several differences between sports volunteering and volunteering in other sectors (Hwang, 2010), these three models can be applied to the former.

Nichols, Hogg, and Storr (2016) cluster sports volunteers in different types and stress the importance of altruistic and philanthropic motives as well as social motives. Despite the high relevance of social and altruistic motives, instrumental motives are mentioned in several studies. Strigas and Jackson (2003) found a low association between gaining practical experience toward paid employment and similar motivational aspects compared to other motives. The motive 'to enhance a CV' was explicitly mentioned in several

studies and found especially among young adults (e.g. Sport Wales, 2010). Kim, Zhang, and Connaughton (2010) found that the ‘career motive’ differed between different youth sport settings but ‘many people may utilize their volunteer experiences to gain and/or improve their professional skills, experiences, and credentials’ (p. 360). In Taylor et al. (2003), several focus groups of young sports volunteers acknowledged that volunteering could help young people gain empowerment and recognition, especially concerning their CVs. Donovan, Jones, and Hardman (2006) emphasized the possibility of acquiring new knowledge and skills, as well as employment opportunities as an important motivation for volunteering. In the context of applying for jobs, these instrumental motives are the most relevant. The economic model of volunteering that best describes the instrumental aspect is the human capital model. Emrich and Pierdzioch (2015) tested the three main models of volunteer labor supply and found evidence that supports the human capital model, but only for male volunteers.

### ***Volunteering and human capital***

According to the human capital model while addressing questions concerning volunteering and job applications seems reasonable, as the underlying motive is identical: Sports volunteering can be used to accumulate skills and experiences and, in this respect (at least partly), is instrumental in raising labor earnings. The human capital model was first introduced in the scientific discourse by Menchik and Weisbrod (1987) as an ‘investment model,’ and has often been cited. According to this model, ‘individuals engage in volunteer work only to raise potential labor earnings’ (Menchik & Weisbrod, 1987, p. 165). Furthermore, the individual decides to volunteer if the potential lifetime earnings discounted from the initial period with an individual interest rate are higher with volunteering than without, while taking the hours spent volunteering instead of working into account.

The term ‘human capital model,’ which refers to the idea of ‘human capital’ introduced by Gary Becker (1964), is only present in the paper of Menchik and Weisbrod (1987) as a footnote but is afterwards cited with this term. In the context of the present study, ‘human capital’ can be understood as the skills, experiences, and knowledge of an employee that are acquired through volunteering and result in increased future earnings. The term ‘investment’ like it is used by Menchik and Weisbrod (1987) has a broader meaning than just ‘human capital’. Erlinghagen (2003) illustrates that by describing three main co-products of volunteer work: human capital, reputation, and weak ties. In this context ‘weak ties’ refer to the social capital theory of Granovetter (1973). All three of these co-products of volunteer work, and not only human capital, can be used to acquire higher wages as an employee. There are only a few studies explicitly examining the connection between sports volunteering and the acquisition of human capital. Admittedly, there is some overlapping with the term ‘social capital,’ which was often used by Putnam (1993), who referred to social capital as ‘those features of social organization, such as trust, norms, and networks that can improve the efficiency of society by facilitating coordinated actions’ (p. 167). Referring to this organizational understanding of social capital, the research in the area of sports is comprehensive. Coalter (2007) stated that the development of social capital is yet to be fully categorized and empirically confirmed. Darcy, Maxwell, Edwards, Onyx, and Sherker (2014) found

that the increase of bonding and bridging capital formed a part of social capital in a voluntary sporting organization in Australia. At the individual level, the research is not that comprehensive: Kay and Bradbury (2009) found that young sports volunteers were, at least partially, attracted to a sports volunteering program in the UK because volunteering had personal instrumental value for them, such as listing it on their CV or putting it on applications to higher education institutions. They also reported an increase in social connectedness for sports volunteers. Similarly, the findings of Barros and Barros (2005) pointed to a positive association between earnings and human capital, measured by education, for sports administrators. Because Bakker and Schaufeli (2008) identified human capital as a key to achieving a competitive advantage in business, it seems reasonable to concentrate on the term ‘human capital’ in the context of job applications for its focus on individual competences rather than social capital within networks of contacts and relationships (Burt, 2000). Nevertheless, forms of social capital can also be relevant for job applications.

### ***Job applications and asymmetrical information***

Analyzing job application situations and related decisions from a scientific point of view, the applicant and the potential employer have different degrees of decision-relevant information: The applicant has information about their own relevant skills and competencies, while the potential employer lacks this information. This difference in the ‘distribution of information’ is referred to as ‘asymmetrical information.’ The term ‘asymmetrical information’ can be traced back to the seminal work of Akerlof (1970), in which he analyzed the consequences of unequally distributed information using the example of a ‘market for lemons.’ His results indicated that asymmetrical information leads to non-optimal decision-making by agents and, finally, to market failure. In this context, Akerlof (1970) outlined the consequences of asymmetrical information on the application and hiring process.

Asymmetrical information is also central to agency theory, which centers around its consideration of transaction costs, as formulated by Coase (1937). Agency theory was first mentioned by Jensen and Meckling (1976), and focuses on the ‘principal-agent problem,’ which describes the situation that a person having more information (typically called an ‘agent’) makes decisions and takes actions on behalf of, and to the disadvantage of, a person with less information (typically called a ‘principal’). To reduce the negative consequences, a solution is to reduce asymmetrical information. In terms of the job application process, this means that the potential employer needs information about the applicant to be enabled to decide which applicant should be invited to a job interview, which applicant should be hired, and what is an appropriate salary. For an optimal decision, it is necessary to reduce asymmetrical information. A possible way of reducing this information asymmetry in the job application process and therefore receiving higher (or lower) wages is through signaling (Spence, 2002): Applicants can reduce asymmetrical information by providing some information about themselves (self-signaling). A signal in this context refers to the definition provided by Spence (1973) in his seminal work on job market signaling. Self-signaling means the applicant reports some personal information in his or her CV to reduce the information deficit of the potential employer. This provided information is considered as a signal.

## Signaling

The basic elements of signaling theory include a signaler who sends a signal to a receiver and the receiver who sends feedback to the signaler. Spence (1973) first underscored the value of signaling within the labor market. He stated, 'signals are to be regarded as parameters in shifting conditional probability distributions that define an employer's beliefs' (Spence, 1973, pp. 357–358). Furthermore, the previous experience of an employer could influence how the employer perceives the signal. Since then, signaling theory has received a great deal of attention in economics and business administration (Connelly, Certo, Ireland, & Reutzel, 2010). Reporting acquired educational credentials is probably the most common method of self-signaling in the context of job applications. However, because of an often-mentioned inflation of education credentials (Collins, 1979), especially when many applicants apply with similar CVs, these credentials are often not very useful as a distinctive feature. Thus, other features could be used for self-signaling, for example, reporting past volunteer activities. Applying the elements of signaling theory to the context of job applications, an applicant (signaler) sends a CV with information about his/her relevant life experiences (signal) to an employer (receiver). The employer typically sends an answer to the applicant, for example, an invitation to a job interview or proposal of a possible salary (feedback).

Day and Devlin (1998) presumed that employers may value volunteering because it acts as a signal of otherwise non-observable individual abilities. Greenhaus and Powell (2006) suggested that volunteering could be a positive signaling device, which could emphasize qualities like altruism and willingness to cooperate and work in a team environment. According to Ziemek (2006), volunteering serves as a signaling device for the volunteer through which (potential) employers can be signaled that the person is 'a "good" type as opposed to a "lemon"' (p. 536). Greenhaus and Beutell (1985) noted that volunteering could also be devalued because of a distraction from work or acting morally superior. In an empirical study, Rodell and Lynch (2016) found that co-workers and supervisors gave credit to employees when they volunteered, but only if the colleagues assumed the volunteer had intrinsic motives. Volunteering experience was devalued if the employers assumed that it was undertaken simply to impress potential employers.

Applying this to job application, the employer within the company must first notice and appreciate volunteering activities in the CV. Therefore, it is reasonable to presume that the employer will evaluate the volunteering activity more favorably if the signal 'sports volunteering activity' is actually a signal for higher job-relevant skills and qualifications, which leads to Hypothesis 1:

H1: If an applicant's CV reports a sports volunteering activity that is (a) closely related, (b) somewhat related, or (c) unrelated to the job applied for, an employer will evaluate the applicant's job-relevant skills and qualifications more favorably.

As a feedback to the applicant, an invitation to a job interview should be more likely; this leads to Hypothesis 2:

H2: If an applicant's CV reports a sports volunteering activity that is (a) closely related, (b) somewhat related, or (c) unrelated to the job applied for, an employer will be more likely to invite the applicant to a job interview.

As a consequence of the signal ‘sports volunteering activity’ the employer may consider a higher salary, because of the possible higher marginal productivity of the signaled human capital, which leads to Hypothesis 3:

H3: If an applicant’s CV reports a sports volunteering activity that is (a) closely related, (b) somewhat related, or (c) unrelated to the job applied for, an employer may consider a higher salary to be more adequate and appropriate.

After graduation from university, in addition to reporting volunteering activities on a CV, internships could be reported. In this context, internships also act as a signal relevant for the success of job applications. Accordingly, internships have received remarkable attention in scientific research (e.g. Callanan & Benzing, 2004; for a literature review see Gerken, Rienties, Giesbers, & Könings, 2012; for sport-specific research, see Peretto Stratta, 2004; Williams, 2004). Saniter and Siedler (2014) estimated that completing an internship increases wages by approximately 6%. To compare the presumed effects of reported sports voluntary activities to the effects of an internship in the sports industry, the same hypotheses as for a sports volunteering activity could be applied:

H4: If an applicant’s CV reports an internship in the sports industry which is (a) closely related, (b) somewhat related, or (c) unrelated to the job applied for, an employer will evaluate the applicant’s job-relevant skills and qualifications more favorably.

H5: If an applicant’s CV reports an internship in the sports industry that is (a) closely related, (b) somewhat related, or (c) unrelated to the job applied for, an employer will be more likely to invite the applicant to a job interview.

H6: If an applicant’s CV reports a sports industry internship that is (a) closely related, (b) somewhat related, or (c) unrelated to the job applied for, an employer may consider a higher salary to be more adequate and appropriate.

As previously mentioned, there is no extant research on sports volunteering in the context of job applications and almost no extant research on the effects of volunteering in general on the job application process. In an experimental study, Shore and Tashchian (2013) found that college students rated fictional resumes better if work for a homeless shelter (as a volunteering activity) was reported in the fictional resume of a financial analyst. Another exception is a German study by Gaugler, Martin, and Schneider (1995), who asked managers of different companies about the importance of additional skills in the context of hiring employees. The results revealed that volunteering activities are, for a minority of 3%, considered very important and are less important than other additional skills such as information technology (IT) skills, foreign language competencies, and internship experience. The importance of volunteering activities increased when the volunteering-related skills were somehow related to the job. The importance of volunteering activities also differed among various industries, such as the hospitality industry. This industry has higher mean values for the importance of volunteering. Furthermore, Gaugler et al. (1995) discussed how even when volunteering has only a minor importance, it could still be a relevant decision criterion.

### **Research gap**

Although several previous studies have focused on volunteering and employment, the signaling of volunteering to employers (as receivers) has not yet been the focus of research.

Several studies have analyzed the acquisition of human capital through volunteering, but very few draw connections between volunteering and success in the job market, and almost all previous studies had non-experimental designs. Experiments are quite rare in the context of volunteering (exceptions are Lindenmeier, 2008; Shore & Tashchian, 2013). There are some more experimental studies on charitable giving, especially money donation, instead of time donation (volunteering) – for an overview see Bekkers and Wiepking (2010). There is no extant empirical research on the relevance of sports volunteering for hiring within and beyond the sports industry.

## Research methods

To analyze the hypothesized effects, a blind experiment was conducted. For the setup of this experiment, managers and human resources employees of different companies were asked to read a CV. The CV reported facts about a (fictional) woman, who had recently graduated from a university sport management program.

### CV design

For an applicant to be considered for a job a CV and cover letter are normally required by employers. The CV provides information about the applicant's qualifications and skills and is used by the employer to obtain this information, thereby reducing information asymmetry.

There is an infinite number of volunteering activities that a person can do and an equal number of ways of reporting them in the sense of signaling; there is also an unlimited set of possible jobs and descriptions of these jobs. To create a specific volunteering activity as well as a specific internship for the experiment, a decision about the type of activity and of the duration of the activity in the CV had to be made. Therefore, the first task was 'creating a typical CV.' *Typical* in this context indicates the CV of an average sports management student. To generate such a CV, ten students who had recently completed a master's degree in sports management were asked to compose their CV. Five students were male and five students were female, with an age range of 23–26. Because of the requirements for the master's program, it was ensured that each student had performed volunteer duties as well as completed an internship during their studies.

The students' names appearing on the CVs were changed and the internship as well as the volunteer activities were evaluated and adapted by three experts, which were chosen from among the teaching staff. Adapting the CV had the goal of creating a CV listing a 'typical' sports volunteer activity. The experts were actual or former chairs of sports clubs with employees, and had experience with recruitment in the field of sports management and other industries.

The CVs contained information about the applicants' bachelor's and master's degree programs. The bachelor's program was reported as 'business administration' and the master's program as 'business administration with a major in sports management' both completed at a German university. Additionally, previous work experience at a sporting goods retail store, language skills, and personal information were reported. Because the experiment took place in Germany, the photo of the individual (a woman) was provided. Including a photo in a CV is typical for job applications in Germany. Except for the

treatment conditions (reporting a sports volunteering activity or an internship), all other information provided in the CVs were identical for each applicant.

Corresponding to the CV, three job advertisements were created using real job advertisements that were sent regularly to universities and were evaluated and adapted so that they were judged as 'typical' by the experts. To represent the difference between the relatedness of the jobs and the volunteering activity, the first of the three job advertisements was closely related to sports clubs (i.e. assistant manager of a sports club), and the second job advertisement was assistant manager of a medium-sized sporting goods company. The third job advertisement was not related to sports, but rather to management (i.e. assistant manager of a medium-sized logistics company).

### **Experimental design**

The experimental design had two independent variables (treatment conditions). The treatments consisted of the additional reporting of (1) a *volunteering treatment*, a volunteering activity such as coach and chair of a youth program for about three years, or (2) an *internship treatment*, an internship of five months in the sporting goods industry. The treatments result in four experimental groups: (1) no volunteering, no internship experience; (2) reported volunteering, no internship experience; (3) no volunteering, reported internship experience; and (4) reported volunteering, reported internship experience. Linked to the two treatments were the following two presumed main effects: the effect of reporting previous volunteer activities and the effect of reporting internship experience. Additionally, there was a potential interaction effect, which captured the effect resulting from reporting both previous volunteering activities and internship experience.

The length of the volunteering activity and that of the internship were chosen according to the median length reported in the CVs of the individual students, which were used to design the CV used in this study. The subjects were randomly assigned to one of the four treatment conditions and asked first to read the CV and the three job advertisements, and then to answer five questions (representing the dependent variables). The three job advertisements were presented in random order to avoid an ordering effect. A completely randomized design was used, so that every subject had the same chance (25%) to be assigned to one of the four treatments.

### **Sample**

The experiments were conducted online between 30 October and 10 November 2017. The subjects were selected from a professional research panel provided by the company Consumerfieldwork GmbH. To achieve a power of  $1 - \beta = .95$  for each experiment with a minimum effect size of  $f = 0.20$  (medium effect) and an  $\alpha = .01$  to test the hypotheses with the stated methodology, an a-priori power analysis was conducted to determine an optimal sample size. Therefore, the program G\*Power (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009) was used. A minimal sample size of 449 subjects was calculated. This requirement was met, as there were 474 total subjects organized by four group sizes:  $n = 133$  for 'no volunteering, no internship';  $n = 108$  for 'reported volunteering, no internship';  $n = 116$  for 'no volunteering, reported internship'; and  $n = 117$  for 'reported volunteering, reported internship.'

### ***Dependent variables***

Five questions representing the dependent variables were posed after showing the CV and the three job advertisements. The variables used were differentiated into skills and qualifications (H1 & H4), likelihood of invitation to a job interview (H2 & H5), and adequate salary (H3 & H6). [Table 1](#) gives an overview of the dependent variables, the item formulations and their scales, and the corresponding overall means and standard deviations, as well as Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) values for the dependent variable 'skills and qualifications'. The aggregations of the three items 'relevant social skills,' 'relevant expertise,' and 'general qualifications' to the dependent variable 'skills and qualifications' for each job advertisement had good Cronbach's  $\alpha$  values of .86 (for the job advertisement 'sports club'), .86 (for the job advertisement 'sporting goods industry'), and .82 (for the job advertisement 'logistics industry').

### ***Checking the assumptions for the two-way MANOVA***

To test the hypotheses, a MANOVA was conducted for each experiment, as one experiment applied to each of the three job advertisements. The dependent variables in each group were checked for normal distribution. A negative skew was present for the dependent variable, 'likelihood of being invited to a job interview' and all three dependent variables for the job 'assistant manager of a sports club' due to generally high ratings in these variables. Non-parametric tests as well as a robust *F*-test, using the adjusted testing procedure suggested by Box and Andersen (1955), were conducted and showed the same significant effects, so that deviations from a normal distribution were neglected. For some dependent variables, the assumption of homogeneity of variance was slightly violated according to Levene's test, which was also negligible due to the large and almost equal group sizes.

## **Results**

[Table 2](#) gives an overview of the descriptive statistics for age, gender, and the level of involvement in human resource recruitment of the subjects as well as the number of employees they are responsible for.

Due to randomization, there were no significant differences between the treatment groups regarding the variables provided in [Table 2](#) and presumably no relevant differences in other (unobservable) variables. Therefore, there was no need to control for other variables.

### ***Reporting a sports volunteering activity in the CV***

Hypotheses 1 through 3 captured the effect of reporting a sports volunteering activity in the CV for the dependent variables (H1) 'job relevant skills and qualifications,' (H2) 'likelihood of an invitation to a job interview,' and (H3) 'adequate salary.' [Table 3](#) provides an overview of the means and standard deviations of the dependent variables and the results of the MANOVA.

The effects of the treatment condition 'reported volunteering in the CV' were significant for all dependent variables regarding the closely related job 'assistant manager of a

**Table 1.** Dependent variables, items, Cronbach's alpha and summary statistics of the sample.

Dependent variable	Items	Scale	Assistant manager sports club			Assistant manager sporting goods industry			Assistant manager logistics industry		
			Cronbach's alpha	M	SD	Cronbach's alpha	M	SD	Cronbach's alpha	M	SD
Skills and qualifications	How qualified is the applicant in general for this job?	1 = not at all qualified 7 = very qualified	.86	5.61	1.24	.86	5.61	1.18	.82	4.34	1.35
	How would you rate the relevant expertise of the applicant for this job?	1 = no expertise at all 7 = very good expertise		5.62	1.20		5.63	1.13		4.49	1.31
	How would you rate the relevant social skills of the applicant for this job?	1 = no social skills at all 7 = very good social skills		5.34	1.34		5.35	1.21		4.67	1.25
Invitation to a job interview	How likely is it that you would invite the applicant for a job interview?	1 = I would not invite the applicant for an interview 5 = I would definitely invite the applicant for an interview	single item	3.35	0.89	single item	3.46	0.75	single item	2.47	1.01
Salary	What would be an adequate salary for the applicant, considering that an applicant with average qualifications earns about 2000 Euros per month?	Euros	single item	2102	405	single item	2159	390	single item	2060	395

**Table 2.** Descriptive statistics for the total sample and the treatment groups.

Variables	Total sample	With			
		Without volunteering without internship	volunteering without internship	Without volunteer with internship	With volunteering with internship
<i>N</i>	474	133	108	116	117
Mean age (SD)	46.8 (9.9)	46.2 (10.2)	48.7 (10.6)	45.7 (9.4)	46.7 (9.3)
Gender					
% Male	55.3	57.9	51.0	58.6	53.0
% Female	44.7	42.1	49.0	41.4	47.0
Involved in recruitment					
% regularly	46.6	43.6	49.1	50.9	43.6
% occasionally	33.8	35.3	27.8	32.8	38.5
% infrequently	19.6	21.1	23.1	16.4	17.9
Responsibility for					
% <5 employees	29.3	27.1	33.3	25.9	31.6
% 5–10 employees	22.2	21.1	25.0	21.6	21.4
% 10–20 employees	15.6	19.5	13.9	14.7	13.7
% >20 employees	21.1	21.1	18.5	25.9	18.8

sports club'. The dependent variable 'skills and qualifications' explains about 11.5% of the variance. Notably, the effect size decreased from the perceived *skills and qualifications* to the *likelihood of being invited to a job interview* and *being offered an adequate salary*. There is a quite strong effect of the dependent variable 'skills and qualification' that decreases for 'likelihood of being invited to a job interview' (4.1%) and 'adequate wage' (2.5%). Therefore, Hypotheses 1a–1c were confirmed, indicating that reporting previous sports volunteering activities in a CV affects the perceived skills and qualifications, the likelihood of an invitation to a job interview, and the likelihood of being offered an adequate salary positively.

Regarding Hypotheses 2a–2c, which addressed the job 'assistant manager in the sporting goods industry,' only Hypothesis 2a was confirmed. This means that reporting previous sports volunteering activities in a CV leads to higher perceived job-relevant skills and qualifications but not to a higher likelihood of being invited to a job interview or being offered a higher adequate salary. The effect size of 0.9% explained variance is considerably smaller than for the job in a sports club.

The same effects occurred regarding Hypotheses 3a–3c. Reporting previous sports volunteering activities while applying for a job as an 'assistant manager in the logistics industry' led to higher perceived skills and qualifications by the hiring managers with 1.1% explained variance; however, there was no significant effect for the other two dependent variables. This confirms Hypothesis 3a, rejects Hypotheses 3b and 3c.

### **Reporting a sport-related internship in the CV**

Hypotheses 4 through 6 examined the effect of an internship reported in the CV for the dependent variables (H4) 'job relevant skills and qualifications,' (H5) 'likelihood of an invitation to a job interview,' and (H6) 'adequate salary.' As shown in Table 3, there were no significant effects of reporting an internship in the sporting goods industry on any job or dependent variable. Because of the a-priori power analysis, it can be presumed that, in this context, reporting an internship in a CV does not have any relevant effect on the job application process.

**Table 3.** Means and standard deviations of the dependent variables and MANOVA results for the treatment groups.

Dependent variable	MANOVAs of reporting volunteering and Internship for three jobs													
	Volunteering in CV						Internship in CV							
	Reported		Not reported		MANOVA		Reported		Not reported		MANOVA			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
<i>Job 'sports club'</i>														
Skills	5.92	0.97	5.18	1.11	60.8***	<.001	.115	5.59	1.04	5.51	1.17	0.7	.399	.002
Job interview	3.54	0.73	3.18	0.98	19.5***	<.001	.041	3.36	0.89	3.35	0.89	0.0	.885	<0.01
Salary	2166	426	2044	376	8.5**	.001	.025	2100	419	2110	392	0.1	.786	<0.01
<i>Job 'sports industry'</i>														
Skills	5.64	1.01	5.44	1.06	4.7*	.037	.009	5.59	1.07	5.47	1.01	1.3	.264	.003
Job interview	3.43	0.75	3.49	0.74	1.1	.300	.002	3.49	0.73	3.44	0.77	0.3	.440	.001
Salary	2177	386	2143	393	0.9	.349	.002	2159	397	2159	385	<0.0	.995	<.001
<i>Job 'logistics industry'</i>														
Skills	4.61	1.16	4.39	1.07	6.5*	.021	.011	4.51	1.15	4.48	1.08	0.2	.632	<.001
Job interview	2.49	1.00	2.45	1.03	0.4	.504	.001	2.43	1.07	2.51	0.96	0.4	.542	.001
Salary	2096	411	2028	379	3.4	.064	.007	2073	426	2048	364	0.5	.500	.001

Notes: Skills = Skills and Qualifications (scale 1–7, 1 = low skills and qualifications, 7 = high skills and qualification). Job interview = Likelihood of being invited to a job interview (scale 1–5, 1 = low likelihood, 5 = high likelihood). Salary = Adequate like in the table (scale 'Euro'). MANOVA = multivariate analysis of variance.

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

**Table 4.** Overview of the effects of reporting a sport-related volunteering activity or an internship in the sporting goods industry.

Dependent variable	Job advertisement: 'assistant manager in _____'		
	A sports club	The sporting goods industry	The logistics industry
Job-relevant skills and qualifications	Volunteering (+) Volunteering & internship (-)	Volunteering (+)	Volunteering (+)
Relevant social skills for this job	Volunteering (+) Volunteering & internship (-)	Volunteering (+)	Volunteering (+)
Relevant expertise for this job	Volunteering (+) Volunteering & internship (-)	Internship (+)	No significant effects
General qualifications for this job	Volunteering (+) Volunteering & internship (-)	No significant effects	No significant effects
Likelihood of being invited to a job interview	Volunteering (+)	No significant effects	No significant effects
Adequate net salary	Volunteering (+)	No significant effects	No significant effects

### Further findings

It was also possible to test all three items related to the dependent variable 'skills and qualifications' separately using a MANOVA. The results showed that the effects of reporting the sport volunteering activity for the jobs in the sporting goods industry and in the logistics industry occurred only for the item 'social skills.' This indicates that reporting a sports volunteering activity leads to higher perceived social skills for all three jobs. Only for the closely related job 'assistant manager of a sports club,' reporting previous sports volunteering activities also affected the 'relevant experience' and 'general qualifications' variables. Reporting an internship in the sporting goods industry was found to lead to significantly higher perceived 'relevant experience' in the sporting goods industry ( $F(1, 470) = 4.30, p = .024; \eta^2 = .009$ ), which is plausible.

Furthermore, a negative interaction effect for reporting an internship as well as a volunteering activity on the 'skills and qualifications' variable was found for the assistant manager job of a sports club ( $F(1, 470) = 8.41, p = .006, \eta^2 = .016$ ). This indicates that reporting an internship in addition to a closely related sports volunteering activity has a negative effect on the perceived skills and qualifications of an applicant for the job assistant manager in a sports club.

Table 4 provides an overview of the effects of reporting a sports-related volunteering activity or an internship in the sporting goods industry for all three jobs and all dependent variables.

### Discussion and conclusion

The results of this study support the presumption that reporting volunteering in a CV leads to higher perceived job-relevant skills and qualifications among hiring managers. Reporting previous internship experience appeared to have only minor relevance, and only for the 'relevant expertise' variable when the internship and the job were closely related. There is evidence that reporting the 'wrong' internship in combination with the 'right' volunteering activity for a job may provide a negative signal to potential employers. A reason for that may be that employers rate the person-organization fit negatively (Morley, 2007).

The large effects of reporting a volunteering activity in the field of sports on perceived skills and for the application for a closely related job led to the presumption that a volunteering activity in this case functions as a substitute for previous job experience; therefore, it had a direct effect on the outcome of the job application. If there was no such relation, it only serves to enhance perceived social skills, but did not directly affect the outcome. This may be because the human capital that is signaled is not relevant to the job and therefore is not relevant to the marginal productivity. The employer, then, has no reason to pay higher wages for ‘unproductive’ human capital.

Regarding the job ‘assistant manager of a sports club,’ the estimated significant mean salary surplus was 122€ (+6%) for reporting volunteering activities in a CV. This possible salary surplus in a job that is closely related to the volunteering activity, like the assistant manager of a sports club, was in a similar range to that found in empirical studies, such as Day and Devlin (1998), who found a return of 6–7% of annual earnings. This strengthens the causal interpretation that volunteering leads to higher future earnings.

In the present study, it was presumed that reporting previous volunteering activities signals a higher level of individual human capital. According to the marginal productivity theory of wages, a higher marginal productivity due to higher human capital leads the employer to pay higher wages. Higher wages (i.e. income) on the aggregated level for volunteers has been empirically supported by previous studies (e.g. Hackl et al., 2007). This argument is linked to the human capital model of volunteering and, therefore, to recent research findings in the field of volunteering. However, there are also other possible theoretical approaches: Reporting volunteering can also be a signal of activity and effort. According to the efficiency wage theory, this could also explain the higher wages effect. If this is the case, volunteering would not signal human capital, but the effort and a lower risk of social loafing (Latané, Williams, & Harkins, 1979).

### ***Management implications***

The returns of reporting a signal need to be higher than the costs of producing and reporting it. The decision to volunteer, therefore, is an investment decision with opportunity costs related to internship experience or other activities (e.g. earning money instead of an investment in someone’s own human capital). Because reporting volunteering in the field of sport in a CV has a significant positive effect on perceived social skills, it should be reported by recently graduated university students, especially if they are applying for jobs in the field of sports or jobs with social requirements. In this case, it even enhances the likelihood of being invited to a job interview and the potential benefit of higher wages. For students who already know the industry or the job to which they want to apply, it also appears useful to report an internship because this can enhance a hiring manager’s perceived job expertise. If students are undecided between investing time in an internship or a sports volunteering activity, it seems reasonable in most cases to prefer a volunteering activity. It does not seem useful to combine a sports volunteering activity and an internship from another industry for a job application in a non-related industry.

Considering the presumption that a higher marginal productivity leads to higher wages, the applicant should emphasize the relevance of the volunteering activity or internship to the production process linked to the job; this may be accomplished in a cover letter. The CV design should emphasize the fit of the volunteering activity and the job advertisement;

the reason for this is that the more related the volunteering activity is, the stronger the effects are. Normally, a CV provides no information about the time committed by an applicant to a volunteering activity; this study found that merely mentioning the activity was effective even without mention of the time commitment. Therefore, it seems reasonable to reduce time spending for volunteering activities to a minimum and report in any way. This would reduce the cost of producing the signal but obviously not the effect of the signal. Of course, this is critical advice considering the social aspects of volunteering and, in the longer term, could result to diminution the effect of volunteering as a signal.

There are some practical implications of this study for managers in sports organizations. The results of the present study show that sports organizations should promote volunteer work as useful for the future careers of volunteers, even if the job is outside the field of sports, because employers perceive sports volunteers as possessing good social skills. From this perspective, sports organizations should try to name volunteering activities favorably so that they can be used as a distinctive feature on job applicants' CVs. Because sports volunteering often seems to have often more positive effects on the job application process than internships in the sporting goods industry this statement could explicitly used in order to fill the roles.

For managers of study programs in the field of sport management, which requires or schedule an internship it is advisable to consider volunteering activities as equivalent to an internship. Either of these would improve a potential employers' perception of one's human capital and, therefore, are an adequate part of education.

### **Limitations**

Typical for its experimental design, the internal validity of the present study is relatively high due to randomization and the controlled presentation of the treatments. The external validity, however, was diminished because the full job application process (e.g. job interview or presenting a cover letter) was not covered. This was not possible due to time restriction and possible loss of attention on the part of the subjects. Emphasizing the volunteering activity in other parts of the job application process could enhance the effect of reporting volunteering by describing it more precisely. Furthermore, the person presented in the CV was female; thus, the application of a former male volunteer could have different effects, because hiring managers' perceptions of applicant skills and qualifications could differ according to gender and thus influence the signaling effect.

### **Directions for future research**

In general, it seems advisable to use more randomized experimental designs for research in the field of sport management. Such designs provide causal insights. Doing so could diminish methodological problems such as self-selection or social desirability.

The effect of signaling could vary with the different pieces of information provided in the CV (e.g. gender, volunteering activities, and internship experience). It could be that the effect of reporting volunteering activities in a CV has a larger effect if the employee is male or female. Using gender as a variable should thus be included in future research.

The conducted experiment focused on a 'typical' volunteering activity and a 'typical' internship as a treatment. As stated before, there are infinite combinations of volunteer

activities and internships. Each voluntary activity may have a different effect (or no effect at all). In particular, the differences between the signal of an event volunteering activity and continual volunteering in sport seem interesting because, presumably, it is easier to start event volunteering activities than it is to engage in continual volunteering activity; moreover, the time commitment may differ significantly. Further research in this field should examine other volunteering activities such as non-sport-related activities or sports volunteer activities at different levels (e.g. chairperson of a sports club or volunteer positions in sports federations), as well as other jobs.

The CV that was presented during the experiment was designed as a ‘typical’ CV of a student who has completed a master’s degree in sports management. That leads, especially in addition to reported volunteering activities and internships, to a relatively high score in dependent variables for the job ‘assistant manager of a sports club’ and ‘assistant manager in the sporting goods industry.’ However, the relatively high mean, indicating high qualifications, could have a negative effect on the variance emerging from the treatment (i.e. a ceiling effect). Therefore, the effect sizes of the treatments could perhaps be larger if the applicant is less qualified for the job. This finding could be relevant for future research connecting volunteering and job opportunities for unemployed individuals.

Furthermore, it could be interesting to differentiate more accurately among the kinds of skills volunteering activities are signaling and if there are other elements included in the signal, like the expected effort an employer put into the job. In this context, the relevance of specific human capital for the production process and therefore, the marginal productivity, should be examined. Future research should also focus on the person-organization fit (Morley, 2007), which is covered in this study only by matching the job-description and the volunteering activity.

Finally, the relationship between income and volunteering needs further research to understand the causal connections among the mutual conditions. Other ways to increase income through volunteering, such as using social capital (e.g. networks) on the job or reducing search costs for higher paid jobs should be examined.

## Disclosure statement

No potential conflict of interest was reported by the authors.

## ORCID

Sören Wallrodt  <http://orcid.org/0000-0003-1105-1156>

Lutz Thieme  <http://orcid.org/0000-0003-0864-0988>

## References

- Akerlof, G. A. (1970). The market for “lemons”: Quality uncertainty and the market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84, 488. doi:10.2307/1879431
- Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: A theory of warm-glow giving. *Economic Journal*, 100, 464–477. doi:10.2307/2234133
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154. doi:10.1002/job.515

- Barros, C. P., & Barros, C. D. (2005). The role of human and social capital in the earnings of sports administrators: A case study of Madeira Island. *European Sport Management Quarterly*, 5, 47–62. doi:10.1080/16184740500089656
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bekkers, R., & Wiepking, P. (2010). A literature review of empirical studies of Philanthropy. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40, 924–973. doi:10.1177/0899764010380927
- Bergstrom, T., Blume, L., & Varian, H. (1986). On the private provision of public goods. *Journal of Public Economics*, 29, 25–49. doi:10.1016/0047-2727(86)90024-1
- Box, G. E. P., & Andersen, S. L. (1955). Permutation Theory in the Derivation of Robust Criteria and the Study of Departures from Assumption. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 17, 1–34. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2983783>
- Bradford, S., Hills, L., & Johnston, C. (2016). Unintended volunteers: The volunteering pathways of working class young people in community sport. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 8, 231–244. doi:10.1080/19406940.2016.1161654
- Breuer, C., & Wicker, P. (2011). Situation und Entwicklung des freiwilligen Engagements und Ehrenamts in Sportvereinen [Situation and development of voluntary engagement in sport clubs]. In C. Breuer (Ed.), *Sportentwicklungsbericht 2009/2010 – Analyse zur situation der Sportvereine in Deutschland* (pp. 91–111). [Sport development report 2011/12 – Analysis of sport clubs in Germany]. Köln: Sportverlag Strauß.
- Bruno, B., & Fiorillo, D. (2016). Voluntary work and wages. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 87, 175–202. doi:10.1111/apce.12090
- Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behavior*, 22, 345–423. doi:10.1016/S0191-3085(00)22009-1
- Busser, J. A., & Carruthers, C. P. (2010). Youth sport volunteer coach motivation. *Managing Leisure*, 15, 128–139. doi:10.1080/13606710903448210
- Callanan, G., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education+Training*, 46, 82–89. doi:10.1108/00400910410525261
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 364–383. doi:10.1177/0899764096253006
- Coalter, F. (2007). Sports clubs, social capital and social regeneration: ‘Ill-defined interventions with hard to follow outcomes? *Sport in Society*, 10, 537–559. doi:10.1080/17430430701388723
- Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4, 386–405.
- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. New York, NY: Academic Press.
- Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., & Reutzel, C. R. (2010). Signaling theory: A review and assessment. *Journal of Management*, 37, 39–67. doi:10.1177/0149206310388419
- Cuskelly, G., Hoye, R., & Auld, C. (2006). *Working with volunteers in sport: Theory and practice*. London: Routledge.
- Cuskelly, G., McIntyre, N., & Boag, A. (1998). A Longitudinal study of the development of organizational commitment amongst volunteer sport administrators. *Journal of Sport Management*, 12, 181–202. doi:10.1123/jsm.12.3.181
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R., & Darcy, S. (2006). Volunteer management practices and volunteer retention: A human resource management approach. *Sport Management Review*, 9, 141–163.
- Darcy, S., Maxwell, H., Edwards, M., Onyx, J., & Sherker, S. (2014). More than a sport and volunteer organisation: Investigating social capital development in a sporting organisation. *Sport Management Review*, 17, 395–406. doi:10.1016/j.smr.2014.01.003
- Day, K. M., & Devlin, R. A. (1998). The payoff to work without pay: Volunteer work as an investment in human capital. *Canadian Journal of Economics*, 31, 1179–1191. doi:10.2307/136465
- De Moragas, M., Moreno, A. B., & Paniagua, R. (2000). The evolution of volunteers at the Olympic Games. In M. de Moragas, A. B. Moreno, & N. Puig (Eds.), *Volunteers, global society and the Olympic movement* (pp. 133–155). Lausanne: IOC.

- Doherty, A. (2009). The volunteer legacy of a major sport event. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 1, 185–207. doi:10.1080/19407960903204356
- Donovan, M., Jones, G., & Hardman, K. (2006). Physical education and sport in England: Dualism, partnership and delivery provision. *Kinesiology*, 38, 16–27.
- Duncan, B. (1999). Modeling charitable contributions of time and money. *Journal of Public Economics*, 72, 213–242. doi:10.1016/S0047-2727(98)00097-8
- Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2015). Testing economic models of volunteer labour supply: Some empirical evidence for the German Red Cross. *Applied Economics*, 47, 4247–4259. doi:10.1080/00036846.2015.1026587
- Erlinghagen, M. (2003). Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit: Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion [The individual returns of volunteer work. A contribution to a theory of unpaid and non-domestic private production]. *Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 55, 737–757. doi:10.1007/s11577-003-0119-0
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149–1160. doi:10.3758/BRM.41.4.1149.
- Gaugler, E., Martin, C., & Schneider, B. (1995). *Zusatzkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen: Insbesondere ehrenamtliche Tätigkeiten während des Studiums; Ergebnisse einer empirischen Studie* [Additional criteria for recruiting university graduates: Especially voluntary activities during academic studies]. *FBS-Schriftenreihe: Vol. 51*. Mannheim: Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis.
- Gerken, M., Rienties, B., Giesbers, B., & Könings, K. D. (2012). Enhancing the academic internship learning experience for business education - A critical review and future directions. In P. van den Bossche, W. H. Gijsselaers, & R. G. Milter (Eds.), *Advances in business education and training: Vol. 4. Learning at the crossroads of theory and practice: Research on innovative learning practices* (pp. 7–22). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360–1380. doi:10.1086/225469
- Greenhaus, & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92. doi:10.5465/AMR.2006.19379625
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(76), doi:10.2307/258214
- Hackl, F., Halla, M., & Pruckner, G. J. (2007). Volunteering and income: The fallacy of the good samaritan? *Kyklos: International Review for Social Sciences*, 60, 77–104. doi:10.1111/j.1467-6435.2007.00360.x
- Hallmann, K. (2015). Modelling the decision to volunteer in organised sports. *Sport Management Review*, 18, 448–463. doi:10.1016/j.smr.2014.12.003
- Hallmann, K., Downward, P., & Dickson, G. (2018). Factors influencing time allocation of sport event volunteers. *International Journal of Event and Festival Management*, 9, 316–331. doi:10.1108/IJEFM-01-2018-0004
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39, 271–299. doi:10.1111/j.1468-5914.2009.00405.x
- Hwang, J. (2010). *Does sport really matter to volunteers?: Implications from an empirical comparison between sport volunteers and non-sport volunteers*. Retrieved from [http://purl.flvc.org/fsu/fd/FSU\\_migr\\_etd-3376](http://purl.flvc.org/fsu/fd/FSU_migr_etd-3376)
- Janoski, T., & Wilson, J. (1995). Pathways to voluntarism: Family socialization and status transmission models. *Social Forces*, 74(271), doi:10.2307/2580632
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305–360.
- Kay, T., & Bradbury, S. (2009). Youth sport volunteering: Developing social capital? *Sport, Education and Society*, 14, 121–140. doi:10.1080/13573320802615288

- Kim, M., Zhang, J. J., & Connaughton, D. P. (2010). Comparison of volunteer motivations in different youth sport organizations. *European Sport Management Quarterly*, 10, 343–365. doi:10.1080/16184741003770198
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822–832. doi:10.1037/0022-3514.37.6.822
- Lindenberg, S., & Frey, B. S. (1993). Alternatives, frames, and relative prices: A broader view of rational choice theory. *Acta Sociologica*, 36, 191–205. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/4200855>
- Lindenmeier, J. (2008). Promoting volunteerism: Effects of self-efficacy, advertisement-induced emotional arousal, perceived costs of volunteering, and message framing. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 19, 43–65. doi:10.1007/s11266-008-9054-z
- Lipford, J. W., & Yandle, B. (2009). The determinants of purposeful voluntarism. *The Journal of Socio-Economics*, 38, 72–79. doi:10.1016/j.socec.2008.10.012
- Meier, S. (2010). A survey of economic theories and field evidence on pro-social behavior. In B. S. Frey, & A. Stutzer (Eds.), *CESifo seminar series. Economics and psychology: A promising new cross-disciplinary field* (pp. 51–88). Cambridge: Mass: MIT Press.
- Menchik, P. L., & Weisbrod, B. A. (1987). Volunteer labor supply. *Journal of Public Economics*, 32, 159–183. doi:10.1016/0047-2727(87)90010-7
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 109–117. doi:10.1108/02683940710726375
- Nichols, G., Hogg, E., & Storr, R. (2016). *Motivations of sport volunteers in England: A review for sport England*. London: Sport England.
- Nichols, G., Taylor, P. D., James, M., Holmes, K., King, L., & Garrett, R. (2005). Pressures on the UK voluntary sport Sector. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 16(1), 33–50. doi:10.1007/s11266-005-3231-0
- Orlowski, J., & Wicker, P. (2015). The monetary value of voluntary work: Conceptual and empirical comparisons. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(6), 2671–2693. doi:10.1007/s11266-014-9542-2
- Peretto Stratta, T. M. (2004). The needs and concerns of students during the sport management internship experience. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 75, 25–29. doi:10.1080/07303084.2004.10608555
- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy* (5. Print). Princeton, NJ: Princeton Univ. Press.
- Roberts, R. D. (1984). A positive model of private charity and public transfers. *Journal of Political Economy*, 92, 136–148. doi:10.1086/261212
- Rodell, J. B., & Lynch, J. W. (2016). Perceptions of Employee Volunteering: Is It “Credited” or “Stigmatized” by Colleagues? *Academy of Management Journal*, 59, 611–635. doi:10.5465/amj.2013.0566.
- Saniter, N., & Siedler, T. (2014). *Door opener or waste of time? The effects of student internships on labor market outcomes* (IZA discussion paper 8141). Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp8141.pdf>
- Schlesinger, T., & Nagel, S. (2013). Who will volunteer? Analysing individual and structural factors of volunteering in Swiss sports clubs. *European Journal of Sport Science*, 13, 707–715. doi:10.1080/17461391.2013.773089
- Shore, T., & Tashchian, A. (2013). Perceptions of unemployed workers: Unemployment duration, volunteerism, and age. *Journal of Applied Business Research*, 29, 983–990. doi:10.19030/jabr.v29i4.7909
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2, 1–36. doi:10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355–374. doi:10.2307/1882010

- Spence, M. (2002). Signaling in retrospect and the informational structure of markets. *The American Economic Review*, 92, 434–459. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3083350>
- Sport wales. (2010). *Sports volunteering in wales: Final report for sport wales*. Retrieved from <http://sport.wales/media/937047/volfupeng201005.pdf>
- Strigas, A. D., & Jackson Jr, E. N. (2003). Motivating volunteers to serve and succeed: Design and results of a pilot study that explores demographics and motivational factors in sport volunteerism. *International Sports Journal*, 7, 111–123.
- Taylor, P. D., Panagouleas, T., & Nichols, G. (2012). Determinants of sports volunteering and sports volunteer time in England. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 4, 201–220. doi:10.1080/19406940.2012.656679
- Taylor, P., Nichols, G., Holmes, K., James, M., Gratton, C., Garrett, R., ... King, L. (2003). *Sports volunteering in England: A report for sport England*. London: Sport England.
- Wicker, P. (2017). Volunteerism and volunteer management in sport. *Sport Management Review*, 20, 325–337. doi:10.1016/j.smr.2017.01.001
- Wicker, P., & Breuer, C. (2011). Scarcity of resources in German non-profit sport clubs. *Sport Management Review*, 14(2), 188–201. doi:10.1016/j.smr.2010.09.001
- Wicker, P., & Hallmann, K. (2013). A multi-level framework for investigating the engagement of sport volunteers. *European Sport Management Quarterly*, 13, 110–139. doi:10.1080/16184742.2012.744768
- Williams, J. (2004). Sport management internships: Agency perspectives, expectations, and concerns. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 75, 30–33. doi:10.1080/07303084.2004.10608556
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–240. doi:10.1146/annurev.soc.26.1.215
- Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an Integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62, 694–713. doi:10.2307/2657355
- Ziemek, S. (2006). Economic analysis of volunteers' motivations - A cross-country study. *The Journal of Socio-Economics*, 35, 532–555. doi:10.1016/j.socec.2005.11.064

Ger J Exerc Sport Res 2020 · 50:33–50  
<https://doi.org/10.1007/s12662-019-00624-y>  
 Eingegangen: 10. Juli 2019  
 Angenommen: 4. September 2019  
 Online publiziert: 7. Oktober 2019  
 © Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil  
 von Springer Nature 2019



Lutz Thieme · Sören Wallrodt

Hochschule Koblenz, Remagen, Deutschland

# Helfen Kennzahlen weiter?

## Ein Vergleich verschiedener Ehrenamtsbereiche als Methodologie zur Verbesserung des Ehrenamtsmanagements

Neben staatlichen Verwaltungen und Unternehmen sind Non-Profit-Organisationen (NPO) fester Bestandteil entwickelter Volkswirtschaften. Ihre Bedeutung und ihre Verflechtung mit dem Staat variiert zwar von Land zu Land (Salamon & Anheier, 1997; Anheier & Toepler, 2002), sie erwirtschaften jedoch einen nicht zu vernachlässigenden Teil des Sozialprodukts, ergänzen staatliche Versorgungssysteme, unterbreiten markt-komplementäre Angebote und haben historisch zur Etablierung eines Non-Profit-Sektors im wirtschaftlichen Gefüge entwickelter Industriestaaten geführt (Weisbrod, 1977). Viele Non-Profit-Organisationen entstehen dabei aus Ressourcenbündelungen individueller Akteure und schaffen es dauerhaft, ehrenamtliches Engagement für ihre Organisation zu erschließen, dieses in die Produktionsfunktion zu inkludieren (Thieme, 2018a) und so dauerhaft Produkte und Dienstleistungen für ihre Mitglieder bzw. für Dritte bereitzustellen. Die zu beobachtende diversifizierte inhaltliche Ausrichtung freiwilliger Tätigkeiten zeigt, dass ehrenamtliches Engagement die gesellschaftliche Themenvielfalt aufnimmt und zum weltweiten Kern von Zivilgesellschaft zu rechnen ist (Gensicke & Geiss, 2010, S. 94; Kerwin, Warner, Walker, & Stevens, 2015; zu Ehrenamtsquoten European Commission, 2010; Segal & Weisbrod, 2002; Vézina & Crompton, 2012; Braun, 2017).

Erklärungen, warum sich Menschen ehrenamtlich engagieren, finden sich in der Sozialkapitaltheorie, der Rollentheorie, der Theorie des sozialen Austauschs (Soziologie), der Motivationstheorie und

der psychologischen Vertragstheorie (Psychologie) sowie in der Verhaltenstheorie und der Humankapitaltheorie (Mikroökonomie; Wickert & Hallmann, 2013, S. 117). In einem umfassenden Literatur-Review sammeln Wicker und Hallmann (2013) vielfältige Faktoren, die mit der Entscheidung für ehrenamtliches Engagement im Bereich des Sports, für den Verbleib darin sowie mit dem Umfang ehrenamtlichen Engagements in unterschiedlicher Art und Weise im Zusammenhang stehen (für einen älteren Literaturüberblick ohne Beschränkung auf bestimmte Ehrenamtsbereiche Smith, 1994), allerdings je nach Untersuchung und auch branchen- (Segal & Weisbrod, 2002) und länderspezifisch (Hackl, Halla, & Pruckner, 2007, S. 77; Bauer, Bredtmann, & Schmidt, 2012, S. 14 ff.) differieren. Weil einerseits Ehrenamt zu einer kritischen Ressource für viele Non-Profit-Organisationen geworden ist (z. B. Cuskelly, Taylor, Hoye, & Darcy, 2006; Gensicke & Geiss, 2010; Haski-Leventhal & Cnaan, 2009; Studer, 2016) und daher Führung und Personalmanagement ehrenamtlich Engagierter ein hoher Stellenwert zugesprochen wird (z. B. Rogers, Rogers, & Boyd, 2013; Falasca & Zobel, 2012; Kerwin et al., 2015, S. 77 f.), aber andererseits die Reichweite der jeweiligen Erklärungsansätze für ehrenamtliches Engagement gering ist und einige Entscheidungskomponenten, die zur Beendigung ehrenamtlichen Engagements führen, nicht managementfähig sind (Thieme & Wallrodt, 2018), stützen sich Empfehlungen zum Ehrenamtsmanagement auch im Sport bislang kaum auf empirische Befun-

de. Empfehlungen zielen theoriegeleitet oder praxistheoretisch bzw. praxeologisch orientiert (zum Begriff: Reckwitz, 2003) darauf ab, höhere Nutzen in Form von materiellen Zuwendungen, sozialer Anerkennung, auf andere Lebensbereiche übertragbaren Kompetenzen, nichtmateriellen Komponenten (z. B. Weiterbildung, Zertifizierungen) zu offerieren, nutzensenkende organisatorische Rahmenbedingungen zu vermeiden, gegenseitige Erwartungen abzugleichen sowie Bindung an die Organisation derart zu ermöglichen, dass möglichst niedrige Einstiegskosten zum und hohe Ausstiegskosten aus dem Ehrenamt entstehen. Ehrenamtsmanagement wäre demnach auf die Aufrechterhaltung der Bedingungen gerichtet, (I) unter denen individuelles ehrenamtliches Engagement noch nicht infrage gestellt wird, (II) welche die Höhe der Suchkosten nach Alternativen maximiert und diese absorbiert sowie (III) weitere Engagierte rekrutiert.

Ein evidenzbasiertes Ehrenamtsmanagement im Sport steht damit vor dem Problem, dass die derzeitige empirische Befundlage keine hinreichende Bewährung bietet, um einzelne Elemente oder Elementgruppen aus dem erfahrungsbasierten Repertoire des Ehrenamtsmanagements zur Anwendung empfehlen zu können. Um trotz derartiger methodologischer Schwierigkeiten zielorientiertes Handeln und Entscheiden zu ermöglichen, könnten eventuell Kennzahlen und deren intertemporale Entwicklung Hinweise zur relativen Wirksamkeit von Ehrenamtsmanagement im inter- und intra-organisationalen Vergleich zu Tage för-

dern. Allerdings sind derzeit mit Ausnahme der Engagementrate solche Kennzahlen weder verfügbar, noch werden Kennzahlen für die Beschreibung der Entwicklung ehrenamtlichen Engagements systematisch eingesetzt. Daher ist es das Ziel dieses Beitrags, Kennzahlen herzuleiten, die geeignet sind, die Entwicklung ehrenamtlichen Engagements differenzierter zu beschreiben und bisherige Entwicklungen zu evaluieren.

Da mit dem Deutschen Freiwilligen-survey (FWS) eine Längsschnitt-Datenerhebung vorliegt, die explizit die Entwicklung ehrenamtlichen Engagements in verschiedenen Engagementbereichen, Altersgruppen und geschlechtsspezifisch erfasst und in der auch der Sport prominent vertreten ist, kann die Aussagekraft der entwickelten Kennzahlen durch Ermittlung und Interpretation der jeweiligen Kennzahlenverläufe geprüft werden. Zu fragen wäre, wie sich die identifizierten Kennzahlen im Sport und in anderen zentralen Engagementbereichen entwickelt haben und welche geschlechtsspezifischen Unterschiede sich feststellen lassen.

Die Verwendung eines entsprechenden Kennzahlensets führt zur Rekonstruktion empirischer Phänomene, die nachfolgend erklärt werden sollen, um ggf. Empfehlungen für das Ehrenamtsmanagement abzuleiten. Die Forschungsfrage lautet daher:

Welche Kennzahlen sind geeignet, bislang unbeobachtete Phänomene der Entwicklung ehrenamtlichen Engagements aufzudecken, und leisten diese einen Beitrag zur Verbesserung bisherigen Ehrenamtsmanagements? Die Forschungsfrage zielt also weder auf die Prüfung einer Theorie zum Ehrenamt oder zum Ehrenamtsmanagement noch auf die Aufdeckung neuer Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge in der Folge eines explorativen Vorgehens. Sie richtet sich auf die Entwicklung und Prüfung einer Methodologie, die den Forschungsgegenstand im Sinne einer positiven Heuristik (Lakatos, 1974)<sup>1</sup> neu strukturiert.

Dafür wird zunächst der Forschungsstand zum Ehrenamtsmanagement un-

ter besonderer Berücksichtigung der Nutzung von Kennzahlen bzw. Kenngrößen aufgearbeitet, das gewählte Vorgehen erkenntnistheoretisch eingeordnet und weitere Kennzahlen entwickelt (s. Abschn. „Messgrößen und Kennzahlen für ehrenamtliches Engagement und Ehrenamtsmanagement“), bevor der FWS hinsichtlich seiner Eignung als Datenquelle geprüft wird (s. Abschn. „Der Deutsche Freiwilligen-survey als Datenquelle“). Die im Abschn. „Messgrößen und Kennzahlen für ehrenamtliches Engagement und Ehrenamtsmanagement“ entwickelten Kennzahlen werden entsprechend der Datenverfügbarkeit für den Sport und weitere zentrale Engagementbereiche ermittelt und diskutiert (s. Abschn. „Diskussion ausgewählter Ergebnisse der Kennzahlenberechnung“). Nachfolgend diskutieren wir die Erkenntnisse aus dem Abschn. „Diskussion ausgewählter Ergebnisse der Kennzahlenberechnung“ hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Beantwortung der Forschungsfrage (s. Abschn. „Kennzahlen und Ehrenamtsmanagement“). Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung, Hinweisen zur Limitierung und einem Ausblick (s. Abschn. „Zusammenfassung, Limitationen und Ausblick“).

## Messgrößen und Kennzahlen für ehrenamtliches Engagement und Ehrenamtsmanagement

### Die individuelle Ebene

Zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements dominieren aus sozioökonomischer Perspektive<sup>2</sup> auf individueller Ebene Rational-Choice-Ansätze, von denen einige auch Opportunitätskosten bzw. Motivstrukturen berücksichtigen (für einen Überblick z. B. Flatau, Gassmann, Emrich, & Pierdzioch, 2017; Wicker, 2017; Waters & Bortree, 2012; Garner & Garner, 2011). Darüber hinaus werden Bindungsprozesse und die organisationalen Bedingungen als Ursachen für Entscheidungen in Bezug auf ehrenamtliches Engagement herange-

zogen (z. B. Schlesinger & Nagel, 2011, S. 4 f.). Letztlich greifen Rational-Choice-Ansätze zur Erklärung ehrenamtlichen Engagements auf das klassische Subjective-Expected-Utility (SEU)-Modell zurück. Ehrenamtliches Engagement erfolgt dann, wenn die damit verbundenen Nutzenerwartungen die antizipierten Kosten übersteigen (Badelt, 1985) und der erzielte Nutzenzuwachs c. p. nicht durch andere Aktivitäten erreicht werden kann. Der durch Ehrenamt vermutete Nutzenzuwachs wird im Human Capital Model (Menchik & Weisbrod, 1987) vor allem im Erwerb zusätzlicher Fähigkeiten und Erfahrungen gesehen, zu denen noch Reputations-, Netzwerk- und Einbettungseffekte (Erlinghagen, 2003; Emrich, Pitsch, & Flatau, 2010; Granovetter, 1985) hinzutreten. Im Public Goods Model (Bergstrom, Blume, & Varian, 1986) besteht der Nutzen der ehrenamtlich Engagierten darin, dass das mit ihrer Hilfe erstellte öffentliche Gut für andere verfügbar ist, während das Private Consumption Model (Andreoni, 1990) den Nutzen der ehrenamtlichen Tätigkeit im privaten Co-Konsum des hergestellten Gutes sowie in der nutzenstiftenden inneren Genugtuung über das eigene Engagement („warm glow“) verortet.

Erklärungen zum ehrenamtlichen Engagement beziehen sich auf unterschiedliche Situationen im Engagementverlauf. Insbesondere wird nach den Ursachen für einen Einstieg in ein Ehrenamt, für den Umfang ehrenamtlichen Engagements sowie für die Aufrechterhaltung ehrenamtlichen Engagements gesucht. Dabei kann die Entscheidung für oder gegen ein ehrenamtliches Engagement entweder als Spezialfall auf einer metrischen Engagementskala oder als generelle Entscheidung aufgefasst werden, die auf anderen Grundlagen als die Entscheidung über den Umfang ehrenamtlichen Engagements beruht (z. B. Emrich, Pitsch, Flatau, & Pierdzioch, 2014; Flatau, Emrich, & Pierdzioch, 2014).<sup>3</sup> Während sich beispielsweise Flatau (2009) und Emrich et al. (2010)

<sup>3</sup> Wird ehrenamtliches Engagement als bipolare Variable operationalisiert, ergeben sich Probleme hinsichtlich der Menge des angebotenen Ehrenamtes, da die für das Ehrenamt aufge-

<sup>2</sup> Psychologische Erklärungsansätze basieren zumeist auf entsprechenden Motivationstheorien.

<sup>1</sup> Die Autoren bedanken sich bei einem anonymen Gutachter für diesen Hinweis.

mit der individuellen Entscheidung für die Aufnahme ehrenamtlichen Engagements befassen, nutzt Hallmann (2015) demografische, ökonomische, soziologische und psychologische Indikatoren zur Erklärung des Umfangs ehrenamtlichen Engagements im Sport, erreicht aber mittels linearer Regression und Ordered-Probit-Modellen nur eine relativ geringe Varianzaufklärung (für einen Überblick Wicker & Hallmann, 2013). Auch die Befunde zum Zusammenhang zwischen dem Umfang ehrenamtlichen Engagements, dem Einkommen und dem Grad der Erwerbstätigkeit bleiben uneinheitlich (z. B. Burgham & Downward, 2005; Segal & Weisbrod, 2002; Bauer et al., 2012). Gleiches gilt für verschiedene Motivkomponenten, wobei altruistische Motive den Umfang ehrenamtlichen Engagements positiv beeinflussen (Flatau et al., 2014).

Stehen die Gründe für die Aufrechterhaltung ehrenamtlichen Engagements im Mittelpunkt des Forschungsinteresses (z. B. bei Kim, Chelladurai, & Trail, 2007) werden diese als affektive und normative Bindungen (Engelberg, Zakus, Skinner, & Campbell, 2012) bzw. als wertrationale Überzeugung oder als zweckrationale Entscheidung im Sinne von Weber (1972, S. 11 f.; zuerst 1921) gedeutet. Schlesinger und Nagel (2011) modellieren die Entscheidung zur Fortsetzung des Engagements unter Rückgriff auf das Modell der Frame-Selektion (Esser, 1996) als doppelstufigen Entscheidungsprozess.

Die Übereinstimmung der handlungsleitenden Motive, die zur Aufnahme und zur Ausübung des Ehrenamts geführt haben, mit den dieser Entscheidung folgenden Nutzenerfahrungen bildet den Kern des Konzepts der Match-Qualität. Danach durchlaufen ehrenamtlich Interessierte zunächst einen Suchprozess und können erst in der Ausübung der Tätigkeit erfahren, ob diese den Nutzenerwartungen entspricht (Behrens, Emrich, Hämmerle, & Pierdzioch, 2018; Emrich & Pierdzioch, 2016). Zur Messung der Match-Qualität im Bereich ehrenamtlichen Engagements wird zumeist ein Index verwendet, der verschiedene

wendeten Zeitbudgets nicht abgebildet werden (Gensicke & Geiss, 2010, S. 200 ff.).

Ger J Exerc Sport Res 2020 · 50:33–50 <https://doi.org/10.1007/s12662-019-00624-y>  
© Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature 2019

L. Thieme · S. Wallrodt

## Helfen Kennzahlen weiter? Ein Vergleich verschiedener Ehrenamtsbereiche als Methodologie zur Verbesserung des Ehrenamtsmanagements

### Zusammenfassung

Zur Beschreibung von Phänomenen und deren Entwicklung wird in vielen betriebswirtschaftlichen Bereichen auf Kennzahlen zurückgegriffen. Derartige Kennzahlen fehlen bislang für öffentlich gemeinschaftliche Aktivitäten und für ehrenamtliches Engagement nicht nur im Sport weitgehend. Vor dem Hintergrund der Daten des Deutschen Freiwilligensurveys (FWS) wird ein Set interdependenter Kennzahlen vorgeschlagen, das es ermöglicht, unterschiedliche Entwicklungen in verschiedenen Ehrenamtsbereichen geschlechts- und altersspezifisch differenziert nachzuzeichnen. Bei Verwendung der Längsschnittdaten des FWS werden jenseits von methodischen Schwierigkeiten und unter

Verwendung von Konzentrationsmaßen Entwicklungen im Zeitverlauf sichtbar, die bislang unbeobachtet blieben. Es zeigt sich, dass das vorgeschlagene Kennzahlenset trotz methodischen Veränderungen Phänomene der Entwicklung von ehrenamtlichem Engagement gut beschreibt und als Hypothesengenerator für deren Erklärung fungieren kann. Es kann zudem Ansatzpunkte für das Ehrenamtsmanagement im Sport und darüber hinaus liefern.

### Schlüsselwörter

Ehrenamt · Deutscher Freiwilligensurvey · Kennzahlen · Ehrenamtsmanagement · Methodologie

## Do key indicators help? A comparison of different areas of volunteer work as a methodology for improving volunteer management

### Abstract

Key indicators are used in many business areas to describe phenomena and their development. To date, such indicators have largely been lacking for joint public activities and voluntary commitment not only in sport. Using the data of the German Survey on Volunteering (Deutscher Freiwilligensurvey, FWS), a set of interdependent indicators is proposed, making it possible to trace different developments in various areas of volunteering in a gender- and age-specific manner. When using concentration measures on the longitudinal data of the FWS, developments that had been previously unobserved over the course of time have

now become visible, despite methodological difficulties in the data. Notwithstanding the methodological changes, the proposed set of indicators is able to describe phenomena of the development of volunteering well and can be used as a hypothesis generator for their explanation. It can also provide starting points for managing volunteers and voluntary work in sport and beyond.

### Keywords

Volunteering · Survey on Volunteering · Key figures · Management of volunteers · Methodology

Motivdimensionen bzw. Nutzenbündel abbildet (z. B. Behrens et al., 2018; Stukas, Worth, Clary, & Snyder, 2009). Wird der zum Zeitpunkt der Aufnahme des ehrenamtlichen Engagements prognostizierte Nutzen nicht erreicht und wird keine positivere Nutzenerwartung gebildet, steigt die Wahrscheinlichkeit der Reduzierung des Engagements bis zu dessen Aufgabe, weil Opportunitäten an Bedeutung gewinnen.

## Die kollektive Ebene

Die Bemühungen, ehrenamtliches Engagement auf individueller Ebene zu erklären, werden durch Betrachtungen ergänzt, die den Anteil ehrenamtlich Engagierter bzw. die Summe geleisteter Engagementstunden in einer bestimmten Personengruppe ermitteln und diese Werte im Zeitverlauf bzw. mit anderen Personengruppen vergleichen. So ist der Anteil freiwillig Engagierter an der

**Tab. 1** Übersicht über die Entwicklung ehrenamtsrelevanter Kenngrößen im organisierten Sport

SEB	Quelle	Anzahl freiwilliger Helfer	Vorstandsämter	Mitarbeit auf operativer Ebene (Ausführungsebene)	Mittlere Arbeitsbelastung pro Monat	Geleistete Arbeitsstunden pro Jahr
2005/2006	Schubert, Horch, & Hovemann (2007, S. 200 ff)	6.856.000	1.116.000	1.671.000	16,2 h	556,9 Mio. h
2007/2008	Breuer & Wicker (2009, S. 33 f)	6.600.000	968.000	1.113.000	17,6 h	439,2 Mio. h
2009/2010	Breuer & Wicker (2011, S. 25)	8.800.000	850.000	747.000	20,1 h	446,4 Mio. h
2011/2012	Breuer & Feiler (2013, S. 20)	Keine Angaben	810.800 <sup>a</sup>	Keine Angabe	(15,4 h ohne Ausführungsebene)	(150 Mio. h ohne Ausführungsebene)
2013/2014	Breuer & Feiler (2015, S. 27 f)	6.900.000	738.000 <sup>b</sup>	865.000	13,8 h	289,6 Mio. h
2015/2016	Breuer (2017, S. 29 f)	6.300.000	750.000 <sup>c</sup>	808.000	13,4 h	274,2 Mio. h
2017/2018	Breuer & Feiler (2019, S. 22 f)	Bislang keine Angaben <sup>d</sup>	752.600 <sup>e</sup>	779.500	Bislang keine Angaben <sup>d</sup>	Bislang keine Angaben <sup>d</sup>

<sup>a</sup>Hierin enthalten sind die Angaben für die „Vorstandsebene“ und „sonstige Funktionen“

<sup>b</sup>Hinzu kommen 145.000 Kassenprüfer

<sup>c</sup>Hinzu kommen 143.000 Kassenprüfer

<sup>d</sup>Da es sich zunächst um einen ersten Teil des SEB 2017/2018 handelt, könnten die bislang fehlenden Daten später verfügbar sein

<sup>e</sup>Hinzu kommen 152.300 Kassenprüfer

Bevölkerung in Deutschland zwischen 1999 und 2009 von 34 auf 36% (Gensicke & Geiss, 2010, S. 5) und im Jahr 2014 auf 43,6% der Wohnbevölkerung (Simonson, Ziegelmann, Vogel, & Tesch-Römer, 2017d, S. 21) gestiegen. Erhöhte Beteiligungsquoten finden sich bei Männern, Erwerbstätigen, jungen Menschen zwischen 14 und 49 Jahren, bei höher Gebildeten und bei Menschen mit einem gehobenen Berufsprofil. Im Vergleich zwischen 1999 und 2014 ist ein Anstieg ehrenamtlichen Engagements in allen Bevölkerungsgruppen zu verzeichnen (Gensicke & Geiss, 2010, S. 5; Simonson et al., 2017d, S. 22). Der Anteil an der Wohnbevölkerung ab 14 Jahren, die sich ehrenamtlich im größten Bereich ehrenamtlichen Engagements, nämlich im Bereich von „Sport und Bewegung“ engagieren, hat sich von 11,2% im Jahr 1999 zunächst auf 11,1% (2004) und 10,1% (2009) reduziert, um 2014 deutlich auf 16,3% zu steigen (Vogel, Hagen, Simonson, & Tesch-Römer, 2017, S. 126; Braun, 2011, S. 34)<sup>4</sup>.

Für den Sport als zahlenmäßig bedeutendsten Engagementbereich liegt mit den Sportentwicklungsberichten eine bereichsspezifische Erhebung vor. Darin werden die Anzahl ehrenamtlich

Engagierter auf Führungs- und Verwaltungsebene, auf operativer Ebene sowie im Bereich freiwilliger Helfer erfasst. Zudem wird die mittlere Arbeitsbelastung ermittelt und so eine Summe der insgesamt in Sportvereinen geleisteten ehrenamtlichen Arbeitsstunden pro Jahr berechnet. Die changierenden Ergebnisse der verschiedenen Wellen der Sportentwicklungsberichte (SEB) enthält

■ **Tab. 1.**

### Ehrenamtsmanagement

Ehrenamtsmanagement stellt in Rational-Choice-verpflichteten Modellierungen des Erwartungsnutzens der Aufnahme, des Umfangs sowie der Aufrechterhaltung ehrenamtlichen Engagements entweder (I) eine weitere unabhängige Variable neben anderen dar oder wirkt (II) indirekt durch die Beeinflussung anderer unabhängiger Variablen bzw. (III) als moderierende Variable. Nur selten sind jedoch Hinweise zu finden, welchem Wirkungsmodell von Ehrenamtsmanagement Managementempfehlungen tatsächlich zu Grunde liegen (z. B. Saksida & Shantz, 2014; Garner & Garner, 2011; Falasca & Zobel, 2012; Haski-Leventhal & Cnaan, 2009; Newton, Becker, & Bell, 2014; Rogers et al., 2013; Waters & Bortree, 2012; Jensen & McKeage, 2015). Weil auch die ehrenamtsrelevanten Variablen zwischen den verschiedenen Untersu-

chungen divergieren, kann sich keine evidenzbasierte Strategie beim Ehrenamtsmanagement herausbilden (Akingbola, 2006). Nur vereinzelt finden sich Studien, die, wie bei Vinton (2012), den Aufwand für Ehrenamtsmanagement den Wirkungen gegenüberstellen. Ebenso selten finden sich Wirksamkeitsprüfungen einschlägiger Managementempfehlungen zur Steigerung der Attraktivität von Organisationen für ehrenamtliches Engagement. Hager und Brudney (2015) untersuchten „written policies and job descriptions for volunteer involvement“, „training for paid staff in working with volunteers“, „liability coverage or insurance protection for volunteers“, „recognition activities for volunteers“, „regular collection of information on volunteer numbers and hours“, „training and professional development opportunities for volunteers“, „screening procedures to identify suitable volunteers and to match them with appropriate tasks or jobs“ und „regular supervision of and communication with volunteers“ und fanden nur wenige Hinweise auf positive Effekte. Die vielfältigen Bemühungen, Wirkungen von Ehrenamtsmanagement zu erfassen, scheinen bislang lediglich zu Erklärungen mit geringer Reichweite geführt zu haben. Der aktuelle Erkenntnisstand verfehlt Mertons Forderung nach einer mittleren Reichweite für sozialwissenschaftliche Forschungen (Merton, 1949) jedenfalls

<sup>4</sup> Für spezifische Auswertungen im Bereich „Sport und Bewegung“ Braun (2011, 2013) sowie für junge Menschen Kausmann, Simonson, und Hameister (2017).

noch deutlich. Methodologisch ist dies damit zu erklären, dass die Anhäufung von erklärenden Variablen zur Aufnahme, zur Aufrechterhaltung und zum Umfang ehrenamtlichen Engagements für die erklärende Variable „Ehrenamtsmanagement“ immer wieder zur Frage führt, ob die neu in den Erklärungsansatz aufgenommene Variable nun von Ehrenamtsmanagement unbeeinflusst wirkt oder nicht. Mit der Anzahl unabhängiger Variablen steigt zudem die Gefahr partieller Wirkungszusammenhänge, nichtlinearer Zusammenhänge, der Wechselwirkungen zwischen zwei oder mehreren unabhängigen Variablen und tautologischer Transformationen. Zudem wird das wissenschaftstheoretische Prinzip der Sparsamkeit erklärender Faktoren missachtet<sup>5</sup>.

Demgegenüber werden inter- und intraorganisationale Vergleiche vorgeschlagen, um die relative Wirkung von Ehrenamtsmanagement und der in diesem Rahmen angewandten Managementtools abzuschätzen. Aus derartigen Vergleichen können einerseits testbare Hypothesen aus vermuteten Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen abgeleitet und andererseits über Benchmarks Handlungsempfehlungen für praktisches Managementhandeln generiert werden. Erkenntnistheoretisch entspricht ein solches Vorgehen dem Versuch, die Frage nach dem „Warum“ ehrenamtlichen Engagements nicht mehr durch die weitere Anhäufung von Einflussvariablen und deren kontextabhängige Vermessung zu bearbeiten, sondern Entwicklungen in verschiedenen Engagementformen und -bereichen zu erfassen und Hypothesen zu Fragen gleicher bzw. unterschiedlicher Entwicklungsverläufe zu formulieren, um so zu prüfbareren Aussagen zu gelangen, die ggf. neue Impulse für das praktische Ehrenamtsmanagement erbringen. Derartige Kennzahlen hätten den Erkenntnisgegenstand zu strukturieren, indem sie die Entwicklungsverläufe abbilden und zumindest die Summe

aus Strom- und Bestandsgrößen für verschiedene Engagementbereiche ins Verhältnis zu relevanten Gesamtgrößen setzen.

Wir schlagen daher eine von den bisherigen Forschungsstrategien deutlich abweichende Heuristik vor, um die massiven methodologischen Schwierigkeiten in der sich die Forschungen zum Ehrenamtsmanagement zu befinden scheinen, zu überwinden. Lakatos (1974, S. 132) hebt hervor, dass die positive Heuristik ein Programm skizziert, „das eine Kette immer komplizierter werdender Modelle zur Simulierung der Wirklichkeit darstellt: Die Aufmerksamkeit des Wissenschaftlers konzentriert sich auf den Bau seiner Modelle nach Instruktionen, die im positiven Teil seines Programms niedergelegt sind“. Die von uns vorgeschlagene Methodologie organisiert Daten zum Forschungsgegenstand völlig anders als bislang<sup>6</sup>. Ob sich die so vorgenommene Problemverschiebung als progressiv erweist, muss sich anhand des theoretischen und empirischen Erfolgs des Forschungsprogramms in Auseinandersetzung mit den bisherigen Ansätzen noch zeigen. Theoretische Erfolge kann das vorgeschlagene Programm aktuell nicht vorweisen, da die dafür notwendigen empirischen Phänomene mittels des vorgeschlagenen Programms noch gar nicht herausgearbeitet wurden. Dies ist jedoch nicht mit Theoriefreiheit zu verwechseln. Ggf. kann die vorgeschlagene Methodologie auch lediglich empirisch erfolgreich sein, wenn die durch die Datenorganisation herausgearbeiteten Phänomene mit bereits vorhandenen Theorien gut erklärt werden können.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass insbesondere im Managementkontext Kennzahlen und Kennzahlensystem verwendet werden, um empirisch belegte oder erfahrungsgestützte Ursache-Wirkungs-Beziehungen zur Steuerung von Organisationen einzusetzen (z. B. Kaplan & Norton, (1996), für die Balanced Scorecard). Auch wenn wir die Bildung von Kennzahlen als Methode vorschlagen, so dienen diese nicht der

Steuerung von Ehrenamtsmanagement betreibenden Organisationen, sondern der Aufklärung des Forschungsgegenstandes durch eine Beschreibung von Bestands- und Stromgrößen ehrenamtlichen Engagements.

## Bisher genutzte Kennzahlen

Bislang werden für die Beschreibung der Entwicklung ehrenamtlichen Engagements auf kollektiver Ebene vorrangig absolute Zahlen und prozentuale Werte verwendet, die die Anzahl der Engagierten relativ zu einer gewählten Bezugsgruppe, wie z. B. der Gesamtbevölkerung, einer bestimmten Altersgruppe oder eines Geschlechts, angeben. So werden beispielsweise die Engagementquoten von Mitgliedsstaaten der Europäischen Union mit Hilfe des ehrenamtlich engagierten Anteils an der erwachsenen Bevölkerung miteinander verglichen (European Commission, 2010, S. 60 ff.), obwohl den Messungen keine einheitliche Definition von „volunteering“ zu Grunde liegt und in vielen Mitgliedsstaaten keine juristische Begriffsklarheit herrscht (GHK 2010, S. 51 ff.). Das ehrenamtliche Engagement in europäischen Staaten vergleichen Anheier und Toepfler (2002, S. 33 f.) anhand des relativen Anteils der erwachsenen Bevölkerung mit einer Mitgliedschaft in zumindest einer freiwilligen Vereinigung sowie dem der ehrenamtlichen Tätigkeit für eine Organisation. Zudem wird die Bedeutung von Engagementbereichen durch den relativen Anteil der erwachsenen Bevölkerung begründet, der im letzten Jahr in diesem Feld ehrenamtlich tätig war (ähnlich Salamon & Anheier, 1997). Erlinghagen (2007) nutzt unter Rückgriff auf das Sozioökonomische Panel (SOEP) den Anteil freiwillig Engagierter im Zeitverlauf für einen Vergleich zwischen Senioren und Jüngeren.

Während im SOEP direkt nach ehrenamtlichem Engagement gefragt wird, differenziert der FWS zwischen der Teilnahme an öffentlich gemeinschaftlichen Aktivitäten und dem ehrenamtlichen Engagement für derartige Aktivitäten durch die Übernahme von Aufgaben. Daher argumentiert der FWS dann auch mit den Aktivitäts- und den Engagementquoten

<sup>5</sup> Dieses Prinzip ist als „Occam's razor“ bekannt und wird William von Ockham zugeschrieben (Thorburn, 1918). Zum Gebot einer sparsamen Modellierung in den Sozialwissenschaften z. B. auch Stigler und Becker (1977).

<sup>6</sup> Im Sinne Poppers (2005, S. 88) ist die Erstorganisation von Daten ein Pfeiler im Sumpfland der empirischen Basis.

bzw. -raten<sup>7</sup>. Auf methodische Probleme bei der Interpretation von engagementbereichsspezifischen Ehrenamtsraten, die nicht Bestandteil einer umfassenden Beschreibung der Engagementbereiche sind, verweisen schon Künemund und Schupp (2007). Indes nutzen auch die auf den jüngsten Daten des FWS basierenden Beschreibungen der Entwicklung ehrenamtlichen Engagements in Deutschland lediglich Aktivitäts- und Engagementquoten (Simonson, Vogel, & Tesch-Römer, 2017b). Diese werden auf die Wohnbevölkerung ab 14 Jahren, auf einzelnen Aktivitäts- und Ehrenamtsbereiche, auf verschiedene Altersgruppen sowie auf die Geschlechter bezogen. Allerdings reichen diese Raten bzw. Quoten für ein zielgerichtetes Ehrenamtsmanagement nicht aus, weil keine Bestands- und Stromgrößen bzw. die aus beiden resultierenden Veränderungen erfasst werden. Hierfür wäre ein System von Kennzahlen notwendig, welches die Veränderungen zwischen möglichen Entscheidungen für oder gegen ein ehrenamtliches Engagement, die Veränderungen zwischen einzelnen Ehrenamtsbereichen sowie nicht realisierte Bereitschaften zu ehrenamtlichem Engagement abbildet.

### Kennzahlenentwicklung

Potenziell kann sich jeder ab einem tätigkeitsspezifischen Mindestalter an öffentlich gemeinschaftlichen Aktivitäten im Sport oder in verschiedenen anderen gesellschaftlichen Bereichen beteiligen. Die reine Beteiligung an derartigen Aktivitäten (z. B. an einer Demonstration, an einem Lauf, an einem Stadtteilfest) ist jedoch von der freiwilligen Übernahme von Aufgaben zu unterscheiden, die derartige öffentlich gemeinschaftliche Aktivitäten überhaupt ermöglicht: „Während es sich bei Aktivitäten um das ‚Mitmachen‘ handelt, ist Engagement durch konkrete Aufgaben und Arbeiten charakterisiert“ (Simonson, Vogel, Ziegelmann, &

Tesch-Römer, 2017c, S. 37). Hier wird also deutlich zwischen „Aktivität“ in einem Bereich und „Engagement“ in einem Bereich unterschieden. Die Quote derer, die in einem gesellschaftlich relevanten Bereich mitmachen, sich also öffentlich gemeinschaftlich betätigen, sowie die Entwicklung dieser Quoten im Zeitverlauf sind ein wichtiges Indiz für die Attraktivität der jeweiligen Ehrenamtsbereiche für verschiedene Personengruppen. Der prozentuale Anteil derer, die bezogen auf eine bestimmte Bevölkerungsgruppe oder Stichprobe (*N*) öffentlich gemeinschaftlich in einem konkreten Engagementbereich ( $NA_{EBx}$ ) aktiv sind, soll Aktivitätsquote 1, deren Entwicklung *Aktivitätsrate* (AKR) genannt werden. Für eine bestimmte Bevölkerungsgruppe (*B*), eine Altersgruppe zwischen *y* und *z* Jahren zum Erhebungszeitpunkt  $t_1$  ergibt sich AKR aus:

$$AKR_{B; y-z(t_1)} = \frac{NA_{EBx; B; y-z(t_1)}}{N_{B; y-z(t_1)}} * 100 \quad (1)$$

Die Aktivitätsrate entspricht der Rate, die im FWS bereits berichtet wird. Steigt (sinkt) die Aktivitätsrate sind relativ zur Bevölkerungszahl mehr (weniger) Menschen (ggf. eines Geschlechts und/oder einer Altersgruppe) in einem bestimmten Engagementbereich aktiv.

Die Teilnahme an einer öffentlich gemeinschaftlichen Aktivität ist der Grundstein für ein ehrenamtliches Engagement. Dies kann im betrachteten Engagementbereich, aber auch in einem anderen Engagementbereich erfolgen, in dem man ebenfalls öffentlich gemeinschaftlich aktiv ist. Die *Engagementraten 1 und 2* (ER1; ER2) sind somit definiert als Anteil derer, die sich im Zeitverlauf im zu betrachtenden Engagementbereich ( $EB_x$ ) bzw. in einem anderen Engagementbereich ( $EB_y$ ) ehrenamtlich engagieren ( $NA_{EBx}$  bzw.  $NA_{EBy}$ ) zur Zahl derer, die im zu betrachtenden Engagementbereich öffentlich gemeinschaftlich mitmachen ( $NA_{EBx}$ ). Die Engagementraten 1 und 2 sind wiederum für Bevölkerungs- und Altersgruppen zeitpunktspezifisch ermittelbar und stellen prozentuale Anteile von öffentlich gemeinschaftlich Engagierten in konkre-

ten Engagementbereichen dar. ER1 und ER2 sind daher wie folgt zu ermitteln:

$$ER1_{EBx; B; y-z(t_1)} = \frac{NA_{EBx; B; y-z(t_1)}}{NA_{EBx; B; y-z(t_1)}} * 100 \quad (2)$$

$$ER2_{EBx; B; y-z(t_1)} = \frac{NA_{EBy; B; y-z(t_1)}}{NA_{EBx; B; y-z(t_1)}} * 100 \quad (3)$$

Wenn ER1 steigt (sinkt) engagieren sich relativ mehr (weniger) Menschen in dem Bereich, in dem sie auch öffentlich gemeinschaftlich aktiv sind. Steigt (sinkt) ER2 sind relativ mehr (weniger) Menschen in Bereichen, mit Ausnahme des Bereichs, der betrachtet wird und in dem sie aktiv sind, ehrenamtlich engagiert.

Die Rate der Nichtengagierten ergäbe sich aus der Differenz der Summe von ER1 und ER2 zu 100%. Innerhalb dieser Gruppe gibt es jedoch eine Teilgruppe, die durchaus bereit wäre, sich auch ehrenamtlich in dem Engagementbereich zu engagieren, in dem sie bereits an öffentlich gemeinschaftlichen Aktivitäten teilnimmt ( $NAB_{EBx}$ ). Diese *Reserverate* (RR) wird für einen spezifischen Engagementbereich ( $EB_x$ ) bestimmt durch:

$$RR_{EBx; B; y-z(t_1)} = \frac{NAB_{EBx; B; y-z(t_1)}}{NA_{EBx; B; y-z(t_1)}} * 100 \quad (4)$$

Schwankungen der RR weisen auf relative Veränderungen der Gruppe derer hin, die bereit sind, sich ehrenamtlich zu engagieren, dies jedoch zum Messzeitpunkt nicht in tatsächliche Aktivität umsetzen.

Bevölkerungsentwicklung und Engagementraten beschreiben die Rate der ehrenamtlich Engagierten zu einem bestimmten Zeitpunkt. Sollen die Engagementquoten aktiv gesteigert werden, lassen sich prinzipiell vier Zielgruppen für Interventionsmaßnahmen identifizieren. Dies ist erstens die Gruppe innerhalb eines Engagementbereichs, die bereit ist, sich in diesem Bereich ehrenamtlich zu engagieren, dies aber bislang nicht tut ( $NAB_{EBx}$ ). Dem Ehrenamtsmanagement ist es bei dieser Gruppe bislang nicht gelungen, die vorhandene Engagementbereitschaft zu aktivieren.

<sup>7</sup> Entsprechend den gängigen Konventionen bezeichnet der Begriff „Quote“ den prozentualen Anteil an einer Gesamtmenge zu einem bestimmten Zeitpunkt, während „Rate“ den zeitlichen Verlauf einer Quote betont.

Die Aktivierungsrate (AR) umfasst das Verhältnis der bereits ehrenamtlich im konkreten Ehrenamtsbereich Engagierten ( $NAE_{EBx}$ ) zur Summe der bereits Engagierten ( $NAE_{EBx}$ ) und der bislang nicht Engagierten, aber prinzipiell zu Ehrenamt in diesem Bereich Bereiteten ( $NAB_{EBx}$ ). Für eine bevölkerungs-, altersgruppen- und zeitpunktspezifische *Aktivierungsrate (AR)* bedeutet dies:

$$AR_{EBx; B; y-z(t1)} = \frac{NAB_{EBx; B; y-z(t1)}}{NAB_{EBx; B; y-z(t1)} + NAE_{EBx; B; y-z(t1)}} * 100 \quad (5)$$

Schwankungen der AR weisen auf Veränderungen im Verhältnis zwischen den ehrenamtlich Engagierten eines Engagementbereichs und den Nichtengagierten mit Bereitschaft zum Engagement hin. Eine steigende (sinkende) AR signalisiert, dass es besser (weniger gut) gelungen ist, die vorhandene Engagementbereitschaft zu aktivieren.

Gerade wenn sich die Aktivierungsrate AR verändert, rückt die Gruppe der Mitwirkenden im jeweiligen Engagementbereich ins Blickfeld, die bislang keine Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement bekunden ( $NAK_{EBx}$ ). Für das Ehrenamtsmanagement gilt es zunächst, über die aktive Teilnahme hinaus, die Bereitschaft zu einem ehrenamtlichen Engagement zu wecken. Die *Aktivierungsreserverate (ARR)* wird daher als Verhältnis der Gruppe der Teilnehmer, der bislang nicht Engagierten, aber zu einem ehrenamtlichen Engagement im jeweiligen Engagementbereich Bereiteten ( $NAB_{EBx}$ ) zur Summe der Bereiteten ( $NAB_{EBx}$ ) und der zu keinem Engagement Bereiteten ( $NAK_{EBx}$ ) definiert:

$$ARR_{EBx; B; y-z(t1)} = \frac{NAB_{EBx; B; y-z(t1)}}{NAB_{EBx; B; y-z(t1)} + NAK_{EBx; B; y-z(t1)}} * 100 \quad (6)$$

Veränderungen in der ARR signalisieren, dass sich das Verhältnis zwischen der nicht realisierten Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement und der Nichtbereitschaft verschoben hat. Eine steigende (sinkende) ARR ist dabei entweder auf eine steigende (sinkende) Bereitschaft

zu freiwilligem Engagement ( $NAB_{EBx}$ ), auf eine sinkende (steigende) fehlende Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement ( $NAK_{EBx}$ ) oder einer Mischung aus beiden Veränderungen zurückzuführen.

Neben den Engagementbereiten und der Ehrenamtsreserve lässt sich als dritte Zielgruppe von Ehrenamtsmanagement die Gruppe identifizieren, die sich zwar ehrenamtlich engagiert, dies jedoch nicht im betrachteten Bereich tut ( $NAE_{EBy}$ ). Diese Gruppe könnte zu einem Wechsel ihres ehrenamtlichen Engagements in den eigenen Engagementbereich bewegt werden. Die *Wechselreserve (WR)* stellt daher die Differenz zwischen 100 und dem Verhältnis der ehrenamtlich Engagierten im eigenen Engagementbereich ( $NAE_{EBx}$ ) zur Summe der ehrenamtlich Engagierten außerhalb des eigenen Engagementbereichs ( $NAE_{EBy}$ ) und der Engagierten im eigenen Bereich dar. Daraus folgt als Berechnungsvorschrift für differenziert Gruppen:

$$WR_{EBx; B; y-z(t1)} = 100 - \left( \frac{NAB_{EBx; B; y-z(t1)}}{NAB_{EBx; B; y-z(t1)} + NAE_{EBy; B; y-z(t1)}} * 100 \right) \quad (7)$$

Sinkt die WR, dann ist es dem Ehrenamtsmanagement eines Engagementbereichs gelungen, relativ mehr Menschen zum Engagement im eigenen Bereich zu bewegen als Menschen an andere Bereiche verloren wurden.

Als vierte Zielgruppe könnten seitens des Ehrenamtsmanagements die am jeweiligen Engagementbereich Teilnehmenden betrachtet werden, die früher auch ehrenamtlich engagiert waren, dies aber aktuell nicht mehr sind. Diese Gruppe könnte für ein ehrenamtliches Engagement zurückgewonnen werden. Die Verbleiberrate (VR) lässt sich somit aus dem Verhältnis der aktuell in einem Engagementbereich ehrenamtlich Engagierten ( $NAE_{EBx}$ ) zur Summe dieser sowie der vormals im Bereich Engagierten ( $NAP_{EBx}$ ) bilden. Bevölkerungs-, altersgruppen- und zeitpunktspezifisch

lässt sich die *Verbleiberrate (VR)* bestimmen als:

$$VR_{EBx; B; y-z(t1)} = \frac{NAE_{EBx; B; y-z(t1)}}{NAE_{EBx; B; y-z(t1)} + NAP_{EBx; B; y-z(t1)}} * 100 \quad (8)$$

Sinkt (steigt) die VR, dann wächst (sinkt) der Anteil derer, die früher ehrenamtlich aktiv waren bezogen auf die Gruppe der aktuell und früher ehrenamtlich Engagierten. Ziel von Ehrenamtsmanagement sollte die Bindung im Ehrenamt sein, sodass c. p. die VR sinken sollte.

Neben denjenigen, die öffentlich gemeinschaftlich in einem bestimmten Engagementbereich X aktiv sind ( $NA_{EBx}$ ), besteht die jeweilige Grundgesamtheit auch aus der Gruppe, die nur außerhalb des Engagementbereichs X öffentlich gemeinschaftlich aktiv ist sowie der Gruppe, die in keinem Engagementbereich aktiv ist. Analog zur Reserverate (RR) erfasst die *Potenzialrate (PR)* nun das Verhältnis zwischen denen, die bereit wären, sich im Engagementbereich X zu engagieren, dies jedoch derzeit nicht tun ( $NA_{nEBx}$ ) und aktuell in diesem Engagementbereich auch nicht öffentlich gemeinschaftlich aktiv sind ( $NA_{nEB}$ ):

$$PR_{EBx; B; y-z(t1)} = \frac{NAB_{EBx; B; y-z(t1)}}{NA_{nEBx; B; y-z(t1)} + NA_{nEB; B; y-z(t1)}} * 100 \quad (9)$$

Eine sinkende (steigende) PR deutet darauf hin, dass es dem Ehrenamtsmanagement weniger (besser) gelungen ist, bislang nicht im betrachteten Bereich oder gar nicht öffentlich gemeinschaftlich Aktive an ein ehrenamtliches Engagement heranzuführen.

■ **Abb. 1** enthält eine Übersicht über die Zielgruppen für Ehrenamtsmanagement sowie der entwickelten Kenngrößen.

## Der Deutsche Freiwilligensurvey als Datenquelle

Als mögliche Datenquelle zur Ermittlung der neun entwickelten Kennzahlen kommt neben dem Deutschen Freiwilligensurvey (FWS) prinzipiell auch das

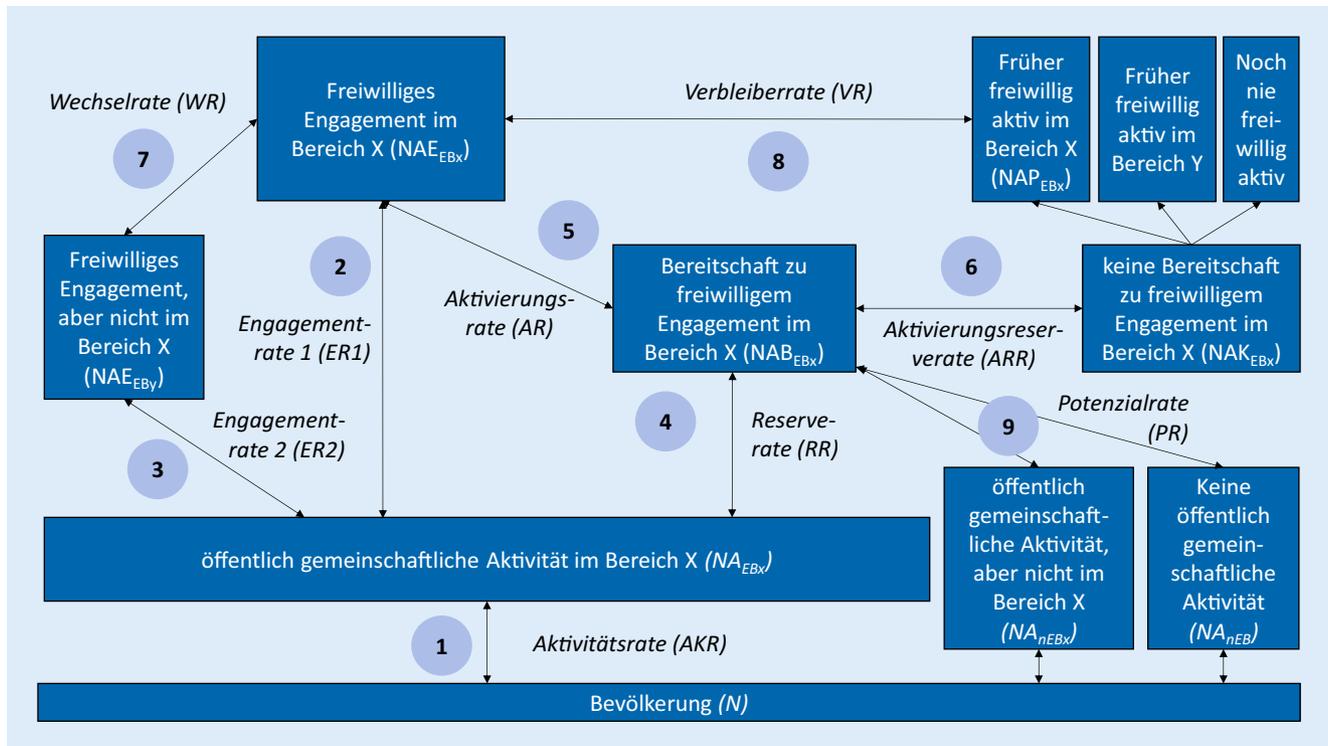


Abb. 1 ▲ Struktur von Zielgruppen und Kennzahlen zur Steuerung ehrenamtlichen Engagements

SOEP in Betracht. Im SOEP wird im Gegensatz zum FWS nicht die Differenzierung zwischen der Teilnahme an öffentlich gemeinschaftlichen Aktivitäten und ehrenamtlichem Engagement unterschieden. Zudem kann mit den Daten des SOEP keine differenzierte Unterscheidung zwischen den einzelnen Engagementbereichen vorgenommen werden. Im SOEP finden sich zudem keine Angaben hinsichtlich der Bereitschaft zu freiwilligem Engagement. Als Datenquelle wird daher der Deutsche Freiwilligensurvey (FWS) genutzt, der seit 1999 alle fünf Jahre erhoben wird. Der FWS ist repräsentativ für die Wohnbevölkerung Deutschlands ab 14 Jahren (Simonson, Hameister, & Vogel, 2017a, S. 51 ff.). Für die Erhebung 2014 wurden per Festnetz- und Mobiltelefon insgesamt 28.690 Menschen befragt. Mit einer Interviewdauer von 30 min ist der FWS damit die größte längsschnittlich angelegte Datenerhebung zur Sozialberichterstattung zum freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement in Deutschland. Die Datenerhebung für die Welle des Jahres 2014 wurde vom Deutschen Zentrum für Altersfragen verantwortet und vom in-

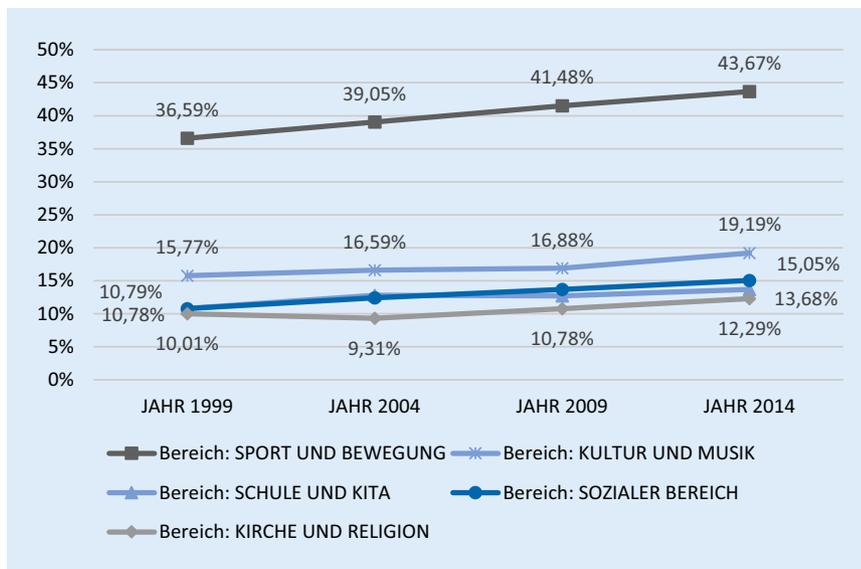
fas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt. Um bevölkerungsschwache Bundesländer ausreichend zu berücksichtigen wurde die Basisstichprobe von 25.062 Interviews um 3628 Interviews aufgestockt. Während des Interviews wurden die Angaben zum freiwilligen Engagement doppelt geprüft. Mit den erhobenen Angaben lassen sich zudem alle entwickelten Kennzahlen bilden.

Dennoch ist die Verwendung der FWR-Daten aus methodischen Gründen nicht unproblematisch und letztlich limitiert. Die Limitationen beziehen sich vor allem auf (I) die im FWR vorgenommene Gewichtung, (II) die Bandbreite akzeptierten Verständnisses von „Ehrenamt“ sowie (III) auf Veränderungen in der zentralen Fragestellung zwischen der Erhebung im Jahr 2014 und den vorangegangenen Wellen der Jahre 1999, 2004 und 2009.

Die Befunde des FWS basieren auf gewichteten Daten. Gewichtet wurden in allen Erhebungsjahren Haushaltsgröße, Bundesland, Gemeindegrößenklassen, Geschlecht, Altersgruppen und die Zahl der Festnetznummern sowie 2014 zusätzlich die Zahl der Mobilfunknum-

mern (Simonson et al., 2017a, S. 51). Verwendet man die ungewichtete Stichprobe, so ergibt sich beispielsweise im Jahr 2014 für den Bereich mit dem höchsten Engagement, nämlich dem Sport, eine Rate von 15,59%, unter Verwendung der gewichteten Stichprobe von 16,26%, was immerhin einer Differenz von 4% bezogen auf den Wert aus der gewichteten Stichprobe entspricht. Seit der Erhebung im Jahr 2014 ist auch eine Gewichtung verfügbar, die die Schulbildung berücksichtigt. Danach ergibt sich eine Engagementrate im Sport von 14,88% (Schiel et al., 2015), sodass je nach Wahl der Gewichtung relevante Unterschiede entstehen können. Da die meisten Veröffentlichungen zum FWS auf den gewichteten Daten beruhen, verwenden wir für die Ermittlung der entwickelten Kennzahlen zu allen Erhebungszeitpunkten ebenfalls die gewichteten Daten. Damit sichern wir die Anschlussfähigkeit unserer Betrachtungen zu vorausgegangenen Veröffentlichungen und vermeiden Verzerrungen, die sich aus der Stichprobe ergeben.

Wie auch in den vorangegangenen Erhebungen wurde bei der Datenerfassung von 2014 die individuelle Definition von



**Abb. 2** ▲ Entwicklung der öffentlich gemeinschaftlichen Aktivitäten (Aktivitätsrate)

freiwilligem Engagement der Probanden akzeptiert. Erstmals kam jedoch ein Sample von Einschluss- und Ausschlusskriterien zur Anwendung. Als freiwilliges Engagement galt danach, wenn die berichtete Tätigkeit aktiv im öffentlichen Raum gemeinschaftlich bzw. kooperativ ausgeübt wurde und nicht auf materiellen Gewinn abzielte. Die Kriterien „passive Mitgliedschaft“, „Spendentätigkeit“, „berufliche, bezahlte oder innerbetriebliche Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit“, „Tätigkeit in der Familie oder unter Freundinnen und Freunden“ sowie „Ausübung eines Hobbys ohne kooperativen Teamcharakter“ führten dagegen zu einem Ausschluss aus der Klassifikation als freiwilliges Engagement (Simonson et al., 2017a, S. 78). Abgesehen von einer ggf. kollektiven Erweiterung des Begriffs „freiwilliges Engagement“ könnte auf diesen methodischen Eingriff die Entwicklung des Anteils an Personen, die von „engagiert“ zu „nicht engagiert“ wechselten, zurückzuführen sein (Simonson et al., 2017a, S. 81). Zudem spiegelten sich die Begriffsentwicklung und die Einführung der Prüfkriterien wohl auch bei der durch die Kodierer vorgenommenen nachträglichen Prüfung der als freiwilliges Engagement angegebenen Tätigkeiten wider. Hier sank die Ausschlussrate von 3,9% in der Erhebung von 2009 auf 0,7% im aktuellen Survey (Haumann, 2017).

Eine inhaltlich bedeutsame Veränderung im FWS 2014 gegenüber den vorherigen Erhebungen wurde in der zentralen Frage vorgenommen. Während bislang gefragt wurde, ob eine freiwillige Tätigkeit „derzeit“ ausgeübt würde, bezieht sich diese Frage in der Erhebung im Jahr 2014 auf eine freiwillige Tätigkeit „in den letzten 12 Monaten“. Gensicke (2016) vermutet, dass dieser Umstand zu einem Anstieg der Engagementquote geführt hat, zumal eine solche Entwicklung im Sozioökonomischen Panel nicht zu verzeichnen ist (zu ähnlichen Effekten Shibli, Taylor, & Downward, 2016).

Zu bilanzieren wäre, dass der FWS 2014 nicht ohne Weiteres mit den vorangegangenen Erhebungen vergleichbar ist. Dagegen gibt es keine Anhaltspunkte, dass sich die vorgenommenen Veränderungen systematisch auf eine bestimmte Alters- oder Personengruppe auswirken, sodass ein Vergleich der Entwicklung der Kennzahlen zwischen verschiedenen Alters- und Personengruppen möglich ist. Die entwickelten Kennzahlen hätten sich dann als geeignet erwiesen, wenn es gelänge, aus ihrem Verlauf erklärungsbedürftige Phänomene zu extrahieren. Dafür werden sie auf die fünf dominierenden Engagementbereiche, nämlich die Bereiche „Sport und Bewegung“, „Schule oder Kindergarten“, „Kultur und Musik“, „Sozialer Bereich“ und „Kirchlicher oder religiöser

Bereich“ (Vogel et al., 2017, S. 114) angewandt. Die entwickelten Kennzahlen werden für alle Bereiche im Zeitverlauf sowie geschlechterdifferenziert aus den Rohdaten des FWS ermittelt, gewichtet und dargestellt. Die durch den Vergleich der Entwicklungen zwischen den einzelnen Engagementbereichen sowie intertemporal in einem Engagementbereich empirisch erfassten Entwicklungsverläufe werden als Phänomene sozialen Wandels aufgefasst, welche anschließend („ad hoc“) versucht werden, theoriegeleitet zu erklären. Damit ist die weitere Methodologie explorativ, nicht theorieprüfend, angelegt. Erklärungen zu gefundenen Phänomenen käme der Status von Hypothesen zu.

## Diskussion ausgewählter Ergebnisse der Kennzahlenberechnung

### Aktivitätsrate

Der Anteil der Menschen an der Wohnbevölkerung ab 14 Jahren, die sich an öffentlich gemeinschaftlichen Aktivitäten beteiligen, ist seit 1999 kontinuierlich gestiegen. Einzige Ausnahme bildet der Bereich „Kirche und Religion“, der 2004 im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung 1999 einen Rückgang zu verzeichnen hat. Der relative höchste Zuwachs erfolgte im sozialen Bereich, „Sport und Bewegung“ ist zu allen Messzeitpunkten der höchste Aktivitätsbereich (Abb. 2). Konzentrationsprozesse innerhalb der Aktivitätsbereiche sind nicht zu beobachten, der Herfindahl-Hirschman-Index (Kelly, 1981; Marfels, 1971; Hirschman, 1964) sinkt kontinuierlich, aber nur sehr leicht.

Die beobachteten Entwicklungen in den verschiedenen Engagementbereichen basieren auf unterschiedlichen geschlechts- und altersspezifischen Einflüssen. Während der Zuwachs im Bereich Sport und Bewegung zwischen 2009 und 2014 vor allem auf dem Anstieg der Raten bei den 14- bis 29-Jährigen, den 50- bis 65-Jährigen und bei Frauen beruht und zwischen 1999 und 2009 ein massiver Zuwachs bei den über 65-Jährigen zu verzeichnen war, sind es im „sozialen Bereich“ vor allem die über

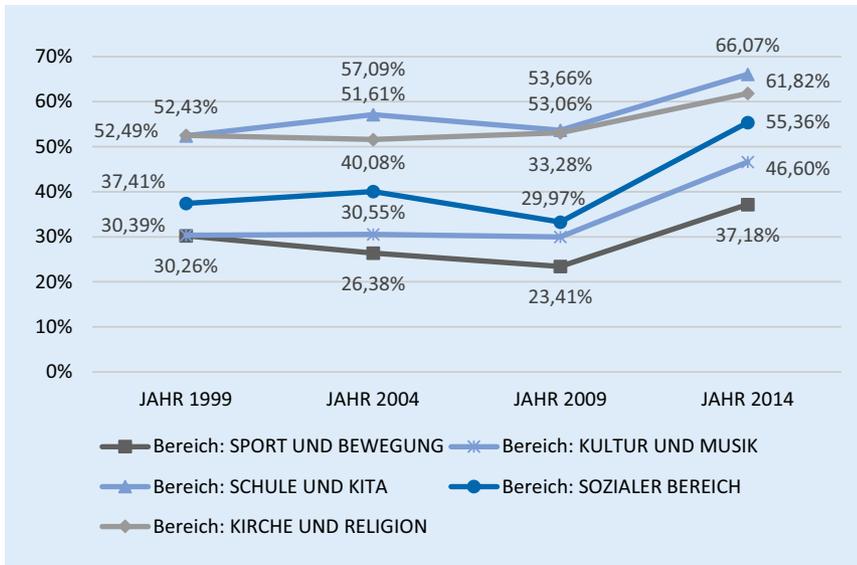


Abb. 3 ▲ Entwicklung des bereichsspezifischen Engagements (Engagementtrate 1)

65-Jährigen, die die Entwicklung prägen und mittlerweile am relativ häufigsten aktiv sind, während die Rate für die 50- bis 65-Jährigen zwischen 2009 und 2014 von 16,8 auf 13,0% zurückging. Die Rate der Aktiven differiert zwischen den Geschlechtern in den Bereichen Sport und Bewegung sowie Kultur und Musik im gesamten Zeitverlauf relativ am geringsten. Dagegen überwiegen in den anderen Bereichen die Aktivitäten von Frauen. Die Steigung des Aktivitätsniveaus der Männer kommt eher bislang weniger etablierten Aktivitätsbereichen zugute, da im Zeitverlauf der Herfindahl-Hirschman-Index von 0,30 leicht auf 0,28 sinkt. Die Differenzen zwischen den Geschlechtern sind jedoch weniger deutlich als zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Dieser Effekt wird in erster Linie durch unterschiedliche Aktivitätsraten im Bereich von Schule und Kita verursacht. Hier liegt die Differenz zwischen dem aktivitätsstärksten Altersbereich der 30- bis 49-Jährigen und dem schwächsten der über 65-Jährigen zwischen 17 und knapp 20 Prozentpunkten.

Die im Zeitverlauf steigenden Aktivitätsraten sowie die konstanten relativen Verläufe zwischen den verschiedenen Engagementbereichen lassen auf eine relativ stabile Gesamtentwicklung schließen. Ob der Zuwachs an der aktiven Beteiligung an öffentlich gemeinschaftlichen Aktivitäten durch eine Angebotsauswei-

zung, einer Attraktivitätssteigerung bei konstantem Angebot, einem veränderten Antwortverhalten oder einer Mischung dieser Faktoren verursacht wurde, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht rekonstruieren. Allerdings scheinen die Wirkungsfaktoren in ihrer Summe in keinem Aktivitätsbereich zu bereichsspezifischen Wirkungen zu führen. Den Bereichen Schule und Kita, Kirche und Religion sowie dem sozialen Bereich ist es im Zeitverlauf nicht gelungen, Männer in gleichem Maße wie Frauen zum Mitmachen zu bewegen. Der Bereich Schule und Kita scheint lediglich im Zusammenhang mit dem Schul- bzw. Kitabesuch der eigenen Kinder relevante Aktivitätsquoten zu erreichen. Dies deutet auf Aktivitätsformate hin, die nur sehr wenige vorherige (z. B. für ehemalige Schülerinnen und Schüler) oder nachlaufende Aktivitätsangebote (z. B. für ehemalige Elternvertreter) beinhalten. Den Bereichen Sport und Bewegung sowie dem sozialen Bereich gelang es im Betrachtungszeitraum am besten, die Aktivitätsrate der Älteren zu steigern.

### Engagementrate 1

Der Anteil der Menschen, die nicht nur in einem Engagementbereich aktiv, sondern auch engagiert sind, unterscheidet sich zwischen den Engagementbereichen deutlich und nimmt zudem einen unter-

schiedlichen Verlauf. Die Bereiche Kultur und Musik, Schule und Kita sowie Kirche und Religion weisen zwischen 1999 und 2009 relativ stabile Werte auf, während die Raten im Bereich Sport und Bewegung sowie im sozialen Bereich sinken. Auch der allgemeine Anstieg der Engagementrate 2014 im Vergleich zu 2009 fällt bereichsspezifisch unterschiedlich aus. Während Kirche und Religion wenig profitieren, kann der soziale Bereich den höchsten Zuwachs verbuchen (Abb. 3).

Auch die bereichsspezifischen Engagemententwicklungen basieren auf differenzierten Entwicklungen zwischen den Geschlechtern und den einzelnen Altersgruppen. Die Quoten der Männer und Frauen zum Erhebungszeitpunkt 2014 waren deutlich enger korreliert ( $r_{2014} = 0,96$ ) als 1999 ( $r_{1999} = 0,64$ )<sup>8</sup>, was auf eine zunehmend homogenere Entwicklung der Engagementaktivitäten von Männern und Frauen in den jeweiligen Engagementbereichen hindeutet. Im Rahmen eher geringer Veränderungen zwischen 1999 und 2009 kam es zu leichten Steigerungen in den Engagementbereichen Kultur und Musik (Frauen) bzw. Kirche und Religion (Männer), aber auch zu spürbaren Rückgängen im Bereich Sport und Bewegung (Frauen und Männer), im sozialen Bereich (Frauen) und im Bereich Kultur und Musik (Männer). Zwischen 2009 und 2014 verzeichnen alle Engagementbereiche in beiden Geschlechtern Zuwächse, wobei der soziale Bereich am stärksten und der Bereich Kirche und Religion bei Frauen und Männer am geringsten profitiert. Ein Vergleich zwischen den Engagementniveaus der im jeweiligen Bereich Aktiven in den verschiedenen Altersgruppen zeigt, dass unabhängig vom Messzeitpunkt in den Altersbereichen 14 bis 29 Jahre sowie 30 bis 49 Jahre die Bereiche Kirche und Religion sowie Schule und Kita die höchsten Engagementraten aufweisen, Sport und Bewegung die geringste, was auch in den beiden älteren Altersbereichen unverändert bleibt. Dagegen verliert der Bereich Schule und Kita in den älteren Altersbe-

<sup>8</sup> Verwendet wurde der Korrelationskoeffizient nach Pearson.

reichen an Bedeutung, wohingegen der soziale Bereich zunehmend gewinnt und bei den über 65-Jährigen das höchste Engagementniveau der Aktiven aufweist.

Besonders erklärungsbedürftig scheinen die deutlichen, wenn auch bereichsspezifisch unterschiedlichen Zuwächse im Erhebungszeitraum 2009 bis 2014 bei vorher kontinuierlich abnehmenden Raten zu sein. In der Diskussion der Ergebnisse des FWS werden diese vor allem auf die veränderte Fragestellung bezüglich des Zeitraums freiwilligen Engagements zurückgeführt (Abschn. „Der Deutsche Freiwilligensurvey als Datenquelle“). Eine alternative oder ergänzende Interpretation würde auf die seit 1999 kontinuierlich steigenden Aktivitätsraten verweisen. Eine plausible Hypothese wäre, dass es den Organisationen in allen Engagementbereichen zwischen 2009 und 2014 deutlich besser gelungen ist, aus einer wachsenden relativen Zahl von Aktiven ehrenamtlich Engagierte zu rekrutieren. Geringe Veränderungen in der Engagementrate 2 sowie der Aktivierungsrate würden eine solche Annahme stützen. Zudem könnte auch das Narrativ eines in seiner Bedeutung steigenden ehrenamtlichen Engagements bei gleichzeitigem Rückgang der Engagementbereitschaft in (I) eine vermutete oder tatsächliche höhere soziale Anerkennung der Engagierten und damit einen höheren Anreiz für sozial gewünschtes Antwortverhalten sowie (II) einer Interpretation als ehrenamtliches Engagement von bislang nicht als ehrenamtliche Tätigkeit deklarierte aktive Teilnahme gemündet sein.

## Engagementrate 2

Die Engagementrate 2 zeigt die Entwicklung der Gruppen, die in einem Bereich aktiv, aber in anderen engagiert sind. Sie differiert abgesehen von einem leichten Anstieg im Bereich Sport und Bewegung über alle Untersuchungszeitpunkte sowie einem deutlichen Rückgang im sozialen Bereich zwischen 2009 und 2014 im Zeitverlauf wenig. Der kontinuierliche, wenn auch geringe Anstieg im Bereich Sport und Bewegung findet sich lediglich bei den Männern sowie bei den 30- bis 49-Jährigen und bei den 50- bis 65-Jährigen zwischen 2009 und 2014 nicht. Während

die Raten in den anderen Engagementbereichen im Wesentlichen konstant bleiben, sinkt die Rate zwischen 2009 und 2014 im sozialen Bereich deutlich. Im Geschlechtervergleich auffällig ist der deutliche Rückgang der Rate bei Frauen und Männern im Vergleich von 2009 zu 2014 und der konstante moderate Zuwachs im Bereich Sport und Bewegung zwischen 1999 und 2014 bei den Frauen, der keine Entsprechung bei den Männern hat. Die niedrigsten Raten weist bei den Frauen der Bereich Schule und Kita gefolgt vom Bereich Kirche und Religion auf, bei den Männern sind es die Bereiche Sport und Bewegung sowie Schule und Kita, wohingegen der Bereich Kirche und Religion von 2009 bis 2014 einen spürbaren Anstieg erfuhr. Auch im Vergleich der verschiedenen Altersbereiche ergeben sich kaum unterschiedliche Entwicklungen. Der Rückgang der Rate im sozialen Bereich beruht vor allem auf Rückgängen in den jüngeren Altersbereichen. Die insgesamt geringen Raten im Bereich Schule und Kita basieren maßgeblich auf den Raten der 30- bis 49-Jährigen. Insgesamt sprechen die geringen Veränderungen der Engagementrate 2 für die These, dass es allen Engagementbereichen zwischen 2009 und 2014 besser gelungen sein müsste, Aktive zum ehrenamtlichen Engagement zu bewegen und gegen die These höherer Raten sozial erwünschten Antwortverhaltens, da sich dieses ja auch auf ein Engagement in anderen Bereichen beziehen müsste. Der starke Anstieg der Engagementrate 1 im sozialen Bereich von 2009 zu 2014 korrespondiert mit dem deutlichen Rückgang der Engagementrate 2, sodass der Zugewinn an Engagierten im sozialen Bereich maßgeblich darauf zurückgeführt werden kann, dass Aktive im sozialen Bereich sich dann auch stärker im sozialen Bereich statt in anderen Engagementbereichen engagieren als in den Vorperioden. Dies könnte auf eine Ausweitung der Engagementformen im sozialen Bereich hindeuten, die ein breiteres Spektrum der im Bereich Aktiven als bislang ansprechen. Dagegen kann der Anstieg der Rate bei den Frauen sowie in den mittleren Altersgruppen im Bereich Sport und Bewegung als ein erster Indikator interpretiert werden, dass diese Gruppen in diesem Bereich schwerer als

in den Vorperioden gebunden werden konnten. Dies gilt auch für den Bereich Kirche und Religion insgesamt, da dort der Wert zwischen 2009 und 2014 gestiegen ist. Für Engagementangebote im Bereich Schule und Kita scheint Ähnliches zu gelten wie für die Aktivitätsangebote in diesem Bereich. In hohem Maße sind die Beteiligten nicht nur aktiv, sondern auch ehrenamtlich engagiert, jedoch ist dieses Engagement sehr stark an den Altersbereich gebunden, in denen gewöhnlich die eigenen Kinder Kita oder Schule besuchen.

## Reserverate

Je höher die Reserverate desto höher die Wahrscheinlichkeit bei Ansprache eines in diesem Bereich Aktiven auf einen auch in diesem Bereich Engagierten zu treffen. Insgesamt liegen die Reserveraten auf sehr geringem Niveau. Auch im Bereich Sport und Bewegung ist die Quote von 1999 deutlich gesunken (Abb. 4)<sup>9</sup>.

Der Rückgang der Reserverate im Bereich Sport und Bewegung ist vor allem auf den Rückgang der Raten bei den 14- bis 29-Jährigen (von 10,6 auf 2,3%), den 30- bis 49-Jährigen (von 5,5 auf 2,0%) sowie den Männern (von 7,2 auf 1,9%) zurückzuführen. Die etwas höheren Reserveraten im sozialen Bereich finden sich bei den Älteren und bei den Frauen.

Der kontinuierliche Zuwachs an öffentlich gemeinschaftlicher Aktivität (Aktivitätsrate) bedingt bis 2009 im Wesentlichen keine Zunahme des freiwilligen Engagements im jeweiligen Bereich (Engagementrate 1) oder in einem anderen Bereich (Engagementrate 2). Erst zum Messzeitpunkt 2014 gelingt es, die höhere Aktivitätsrate in freiwilliges Engagement im jeweiligen Engagementbereich zu überführen. Dabei verharren die Engagementraten 2, mit Ausnahme des sozialen Bereichs, auf bisherigem Niveau, das geringe Niveau der Reserveraten geht nochmals zurück. Beides deutet darauf hin, dass der kontrovers diskutierte Anstieg des gemessenen Engagements (Engagementrate 1) in erheblichem Maße inhaltliche Ursachen

<sup>9</sup> Die für die Kennzahlenberechnung notwendigen Werte wurden 2004 nicht erhoben.

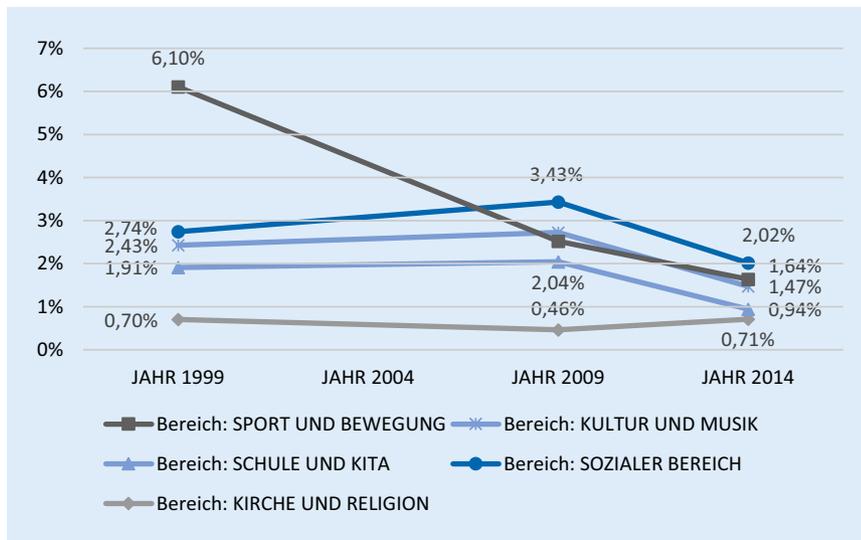


Abb. 4 ▲ Entwicklung der bereichsspezifischen Reserverate

hat und nicht lediglich auf methodische Veränderungen zurückgeführt werden kann.

### Aktivierungsrate

Da die Gruppe derer, die in einem Bereich engagiert sind, entsprechend der bereichsspezifischen Engagementrate 2 kleiner ist als die der Aktiven, weist die Aktivierungsrate das Verhältnis zwischen Engagierten und zum Engagement Bereiten aus und ergänzt so die Reserverate. Verglichen mit der Reserverate hat sich die Aktivierungsrate im Bereich Sport und Bewegung deutlich stärker verringert (von 16,8 auf 4,2%). Aber auch die noch nennenswerten Raten in den Bereichen Kultur und Musik sowie im sozialen Bereich waren insbesondere von 2009 zu 2014 rückläufig<sup>10</sup>. Die Rückgänge basierten vor allem auf sinkende Raten bei den 14- bis 29-Jährigen. Im Bereich Sport und Bewegung ging hier die Rate von 27,2% im Jahr 1999 auf 5,7% zum Messzeitpunkt 2014, im Bereich Kultur und Musik von 12,2% 2009 auf 3,5% 2014 und im sozialen Bereich von 11,3% 2009 auf 3,4% 2014 zurück. Eine vergleichbare Entwicklung, jedoch mit geringeren Differenzen zwischen den Messzeitpunkten, lässt sich auch

<sup>10</sup> Die Rate im Bereich Kultur und Musik fiel von 8,3 auf 3,1% und im sozialen Bereich von 9,3 auf 3,5%.

für die anderen Altersbereiche feststellen. Lediglich bei den über 65-Jährigen steigt die Aktivierungsrate im sozialen Bereich im Zeitverlauf leicht. Deutliche geschlechtsspezifische Entwicklungsverläufe lassen sich nicht ausmachen.

Der Rückgang der Aktivierungsrate folgt aus dem Verlauf der beiden Engagementraten und der Reserverate. Die Anzahl derer, die in einem Engagementbereich aktiv, nicht engagiert, aber zu Engagement bereit sind, ist so gering, dass sogar die Aktivierung aller Bereiten für ein Ehrenamt die Engagementrate 1 nur unwesentlich erhöhen würde. Daher kann eigentlich seit Beginn der Messungen 1999 kein Matchingproblem zwischen Engagementbereiten und den Angeboten an Engagements aus den Daten abgeleitet werden. Auch Wirkungen der seit den 2000er Jahren entstandenen Freiwilligenagenturen sind vor dem Hintergrund der vorliegenden Daten nicht zu erkennen, sodass sich die zurückhaltende empirische Befundlage zur Wirkung von Freiwilligenagenturen (Ehrhardt, 2011) bestätigt, die ein Problem bearbeiten, welches die im Feld tätigen Akteure bereits gut lösen.

### Aktivierungsreserverate

Die Aktivierungsreserverate gibt das Verhältnis zwischen den nicht engagierten Teilnehmern und der darin enthaltenen Teilmenge derer an, die zu einem frei-

willigen Engagement nicht bereit sind. Dem Anstieg zwischen 1999 und 2009<sup>11</sup> in allen Engagementbereichen mit Ausnahme des Bereichs Sport und Bewegung folgen 2014 Anstiege im Bereich Kirche und Religion und Schule und Kita, bei einem spürbaren Rückgang im sozialen Bereich. Das durchschnittliche prozentuale Niveau (arithmetisches Mittel) der Kennzahl stieg im Messzeitraum von 8,3% ( $\sigma = 3,4\%$ ) im Jahre 1999 auf 14,4% ( $\sigma = 4,4\%$ ) 2014. Im Vergleich der Geschlechter fällt das mit Ausnahme des Bereichs Sport und Bewegung niedrigere Niveau bei den Männern sowie die unterschiedliche Entwicklung zwischen 2009 und 2014 im Bereich Kultur und Musik auf. Während die Quote bei den Frauen leicht zurückgegangen ist, stieg sie bei den Männern. Verfolgt man dieses Phänomen altersspezifisch, so stellt man fest, dass diese Entwicklung vorrangig dem Altersbereich der 30- bis 49-Jährigen zuzuschreiben ist. Insgesamt ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Fallzahlen, auf denen die Kennzahlenberechnungen beruhen, für einige Engagementbereiche nur noch zweistellig sind. Auch wenn die Aktivierungsreserverate auf relativ kleinen Fallzahlen beruht, können gestiegene Aktivierungsreserveraten ein Hinweis darauf sein, dass sich aktive Beteiligte in einem Engagementbereich bewusst gegen ein ehrenamtliches Engagement entscheiden. Angesichts gesteigerter Aktivitätsraten und einer zuletzt zunehmenden Engagementrate 1 bei gleichbleibender Reserverate muss sich die Aktivierungsreserverate erhöhen, da nicht alle zusätzlich gewonnenen Aktiven sich sofort auch ehrenamtlich engagieren. Daher verdienen der Rückgang der Aktivierungsreserverate im sozialen Bereich sowie die anhaltend niedrigen Raten bei den Männern im Bereich Bewegung und Sport besondere Aufmerksamkeit. In beiden Fällen deuten die Quoten und Raten auf die besonders wirksame Überführung Aktiver zu ehrenamtlich Engagierten hin. Während diese Fähigkeit im Bereich Sport und Bewegung für Männer im gesamten Messzeitraum vorhanden ist, tritt dies im sozialen Be-

<sup>11</sup> Für 2004 kann diese Kennzahl nicht berechnet werden.

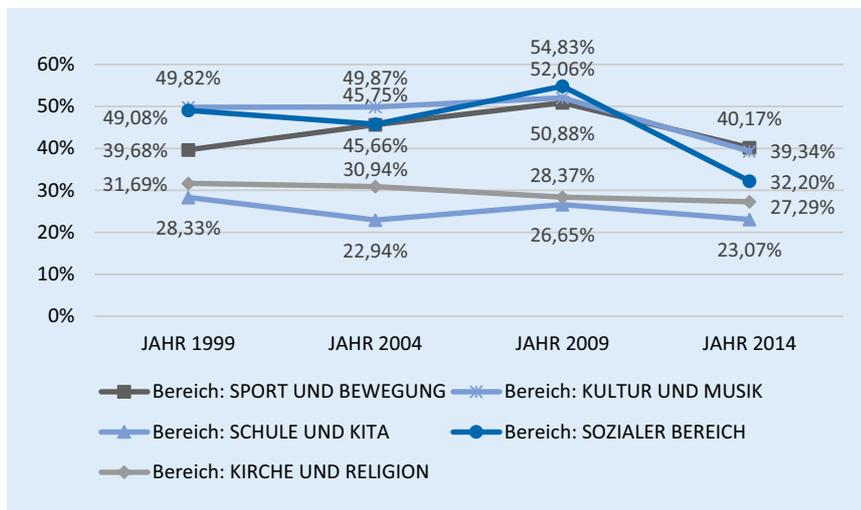


Abb. 5 ▲ Entwicklung der bereichsspezifischen Wechselrate

reich erst in der letzten Messperiode zu Tage.

## Wechselrate

Die Wechselrate bestimmt das Verhältnis der Engagierten zur Teilmenge derer, die nicht im Engagementbereich engagiert sind, in dem sie jedoch aktiv sind. In nahezu allen Engagementbereichen liegt die Kennzahl 2014 unterhalb der Messung 1999. Nach zwischenzeitlich deutlichen Anstiegen 2004 und 2009 erreicht die Wechselrate im Bereich Sport und Bewegung 2014 wieder das Ausgangsniveau von 1999, während der soziale Bereich die Steigerungen bis 2009 bei der jüngsten Erhebung deutlich überkompensiert. Nach vergleichbaren stabilen Verläufen von 1999 bis 2009, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau, geht die Rate 2014 im Bereich Kultur und Musik deutlich zurück, während es in den Bereichen Schule und Kita sowie Kirche und Religion kaum zu Veränderungen kommt. In allen Bereichen sinken die Raten zwischen 2009 und 2014, am geringsten im Bereich Kirche und Religion (Abb. 5).

Sucht man nach geschlechtsspezifischen Unterschieden, so sind vor allem die deutlich geringeren Standardabweichungen der Quoten der Männer zu allen Erhebungszeitpunkten bei nahezu gleichen arithmetischen Mitteln sowie das unterschiedliche Niveau der Raten in den einzelnen Engagementbereichen zu berichten. Während in den Bereichen Sport

und Bewegung sowie Kultur und Musik Frauen höhere Raten erreichen, fallen diese in den anderen Bereichen im Vergleich zu den Männern deutlich niedriger aus. Altersspezifisch gestalten sich die Entwicklungen in den einzelnen Engagementbereichen unterschiedlich. Nahezu ausnahmslos geringere Quoten weisen in den Altersbereichen bis 65 Jahre die Engagementbereiche Kirche und Religion sowie Schule und Kita auf, während Kultur und Musik sowie der soziale Bereich höhere Quoten erreichen. Ein sowohl über die einzelnen Messzeitpunkte als auch über die Engagementbereiche hinweg uneinheitlicher Verlauf ist für den Altersbereich der über 65-Jährigen zu beobachten.

Die Wechselrate ergänzt die Aussagen der Engagementraten 1 und 2. Bei steigender Engagementrate 1 und im Wesentlichen gleichbleibender Engagementrate 2 muss die Wechselrate sinken. Bereichen, deren Wechselrate nicht rückläufig ist, gelingt es in geringerem Maße als anderen Bereichen die in seinem Bereich Aktiven zu einem ehrenamtlichen Engagement zu bewegen und diese dort zu binden. Der relativ gleichförmige Verlauf über einen langen Beobachtungszeitraum in den Bereichen Sport und Bewegung, Kultur und Musik und im sozialen Bereich deutet auf eine strukturelle Übereinstimmung dieser Bereiche bei der Gewinnung und Bindung ehrenamtlichen Engagements und/oder auf ein vergleichsweise gleich

erfolgreiches Angebotsspektrum für Engagementwillige hin. Dies gilt auch für den Bereich Kirche und Religion wobei der geringe Rückgang im letzten Beobachtungszeitraum auf aktuell größere Schwierigkeiten hindeutet. Der Bereich Schule und Kita unterscheidet sich von den anderen Engagementbereichen durch seine relative Erfolglosigkeit diesseits und jenseits der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen (Frauen).

## Verbleiberrate

Die Verbleiberrate, also der Anteil der in der Vergangenheit Engagierten zu den aktuell und in der Vergangenheit Engagierten, kann unter Rückgriff auf die Daten des FWS nur für das Jahr 1999 bestimmt werden, da in den nachfolgenden Erhebungsperioden die entsprechenden Fragen nicht mehr gestellt wurden. Dies erstaunt gerade für den Messzeitpunkt 2014 an dem die zentrale Frage zum Engagement in ihrer zeitlichen Dimension verändert wurde (Abschn. „Der Deutsche Freiwilligen survey als Datenquelle“). Wenn wie vermutet der Anstieg der Engagementrate 2 auf Veränderungen in der Fragestellung zurückzuführen wäre, müsste sich die Verbleiberrate entsprechend verändert haben. Zumindest hätten die Entwicklungen von Verbleiberrate und Engagementrate 2 eine Abschätzung der methodisch bedingten Effekte zugelassen. Von daher ist es erstaunlich, dass die bereits diskutierte methodische Veränderung im FWS vorgenommen wurde, ohne eine Absicherung durch die Bildung der Verbleiberrate vorzunehmen.

Im Jahr 1999 differierte die Verbleiberrate zwischen 97,4% im Bereich Schule und Kita und 83,5% im Bereich Sport und Bewegung ( $d = 92,8\%$ ;  $\sigma = 5,0\%$ ). Die Verbleiberrate unterschied sich in allen Engagementbereichen zwischen Frauen und Männern nur marginal, am stärksten noch im Bereich Kultur und Musik mit knapp 4 Prozentpunkten. Während sich in den Bereichen Sport und Bewegung, Kultur und Musik die Verbleiberrate mit zunehmendem Alter verringert, bleiben diese im Bereich Schule und Kita sowie im sozialen Bereich konstant. Im Bereich Kirche und Religion ist ein konstanter Verlauf bis zur Altersgruppe der

50- bis 65-Jährigen mit anschließendem deutlichem Rückgang zu beobachten.

### Potenzialrate

Das Verhältnis derer, die im jeweiligen Engagementbereich nicht öffentlich gemeinschaftlich aktiv sind zu den Aktiven, aber nicht Engagierten, die gleichwohl die Bereitschaft zu freiwilligem Engagement bekunden, liegt auf äußerst geringem Niveau. Sogar der Bereich Sport und Bewegung, dessen Quote 1999 noch 3,5% betrug, verringerte dies auf 1,3% im Jahr 2014, sodass nunmehr das arithmetische Mittel für die betrachteten Engagementbereiche bei 0,44% ( $\sigma = 0,42\%$ ) liegt. Das Potenzial derer, die bislang im jeweiligen Bereich noch nicht öffentlich gemeinschaftlich tätig sind, ist damit exorbitant höher als das Potenzial aus noch nicht realisierter freiwilliger Engagementbereitschaft. Dies gilt für Frauen und Männer und alle Altersbereiche in gleichem Maße, da außer im Bereich Bewegung und Sport zu keinem Messzeitpunkt eine Quote über 1 % gemessen wurde. Das durchweg geringe Niveau der Potenzialraten verdeutlicht, dass es nahezu kein Potenzial an Menschen gibt, die in einem Bereich nicht selbst aktiv sind, sich dort aber engagieren wollen. Die Aussagen der Potenzialraten ergänzen damit die der Aktivierungsrate, die bereits eine hohe Ausschöpfung der Engagementbereiten signalisiert hat. Offensichtlich finden aktive Engagementbereite Wege zu einem adäquaten Engagement bzw. sind in der Lage Engagementbereitschaft zu signalisieren, um zu einem Engagement eingeladen zu werden. Da die Zunahme der Aktivitätsrate im gesamten Messzeitraum nach stagnierenden Engagementraten zwischen 1999 und 2009 nunmehr zu einer deutlichen Steigerung geführt hat, dürften die nicht erschlossenen Engagementreserven eher gering sein, zumal die Reserverate und die Potenzialrate auf geringem Niveau verblieben sind. Prognostisch deutet dies eher auf stagnierende bis nachlassende Engagementraten hin, da selbst bei weiter zunehmenden Aktivitätsraten die Heterogenität der Erwartungen der Aktiven steigen sollte, was die bestehenden Angebotsformen für ehrenamtliches Engage-

ment nicht unbedingt mit gleichem Erfolg wie bislang bewältigen können.

### Kennzahlen und Ehrenamtsmanagement

#### Aufdeckung bislang unbeobachteter Phänomene?

Die entwickelten Kennzahlen ermöglichen ein differenziertes Bild der Entwicklung öffentlich gemeinschaftlicher Aktivität sowie hinsichtlich der Entwicklung freiwilligen Engagements im Sport in Relation zu anderen bedeutenden Engagementbereichen. Eine derart differenzierte Beschreibung des Gesamtphänomens sowie zwischen verschiedenen Teilgruppen und -bereichen findet sich gegenwärtig in den Beiträgen zur Ehrenamtsentwicklung im Sport und darüber hinaus noch nicht. Das entwickelte Kennzahlensystem wäre in der Lage Effekte aus methodischen Veränderungen besser als bislang möglich einschätzen zu können. Es kann zudem als Hypothesengenerator zur Erklärung für Veränderungen in den Entwicklungen der einzelnen Raten herangezogen werden und liefert ein differenziertes empirisch verdichtetes Bild für einen Vergleich des Sports mit anderen Engagementbereichen, zwischen Frauen und Männern sowie in den einzelnen Altersgruppen. Damit kann es als empirisch erfolgreich bezeichnet werden, obwohl es seine volle Leistungsfähigkeit aktuell noch nicht ausschöpfen kann, da seit 1999 die Datengrundlage für die Verbleiberate fehlt.

Das vorgeschlagene Kennzahlensystem würde es zudem ermöglichen, Strom- und Bestandsgrößen voneinander zu unterscheiden. Dies könnte auf Ebene eines oder mehrere Engagementbereiche oder auch auf Ebene von Organisationen (z. B. regionale Sportbünde, Sportvereine) erfolgen, die den Rahmen für eine öffentlich gemeinschaftliche Aktivität bildet. Damit wären Aussagen möglich, in welchem Maße die individuellen Akteure an die Aktivität bzw. Ehrenamt ermöglichende Organisation gebunden werden konnten und ob es ggf. im Zeitverlauf zu Veränderungen im Verhältnis zwischen den Gebundenen (Bestandsgröße) und

den neu Gewonnenen (Stromgröße) kommt. Derzeit werden nur die aus Strom- und Bestandsgröße resultierenden Werte erfasst. Sogar bei Aufgabe der Differenzierung zwischen öffentlich gemeinschaftlicher Aktivität und freiwilligen Engagement kann das vorgeschlagene Kennzahlensystem weiter eingesetzt werden.

Eine Weiterentwicklung der Erklärungstiefe des Kennzahlensystems könnte durch die Berücksichtigung des Umfangs der ehrenamtlichen Tätigkeit erfolgen. Dann würde sichtbar, ob die auf Ebene der Engagementbereiche, der Geschlechter oder der Altersgruppen nachvollzogenen Entwicklungen homogen alle Aktiven bzw. Engagierten betreffen, oder ob sich bestimmte Entwicklungen auf die in größerem bzw. geringerem Umfang Aktiven oder Engagierten beziehen. Zudem lässt sich das Kennzahlensystem auch regional spezifizieren. Aktuell wäre bereits eine Auswertung auf Ebene der Bundesländer möglich. Allerdings dürften dann einige Kennzahlen an Aussagekraft verlieren, da sich die zugrundeliegenden Fallzahlen so minimieren würden, dass sie sehr zufallsanfällig würden. Für die Charakterisierung der Verteilung zwischen den einzelnen Engagementbereichen hat sich der Herfindahl-Hirschman-Index als geeignet erwiesen, das Niveau der jeweiligen Quoten kann durch das arithmetische Mittel und die Standardabweichung bestimmt und deren Raten im Zeitverlauf miteinander verglichen werden. Bei längeren Datenreihen geben Zusammenhangsmaße Auskunft darüber, ob die Wirkungsfaktoren in vergleichbarem Maße auf die Kennzahlenentwicklung wirken. Zusätzlich könnten Entwicklungen prognostiziert und mit Hilfe von Konfidenzintervallen unerwartete Befunde identifiziert werden.

Zentral und im Fokus der im jeweiligen Engagementbereich agierenden Organisationen dürfte auch künftig die Engagementrate 1 stehen, die bereits aktuell in den Berichten zum FWS an prominenter Stelle dargestellt und diskutiert wird. Im Gegensatz zur bislang geführten Diskussion (Kausmann et al., 2019; Müller & Tesch-Römer, 2017) konnten anhand

der entwickelten Kennzahlen auch andere Einflussfaktoren als nur die Änderung der zentralen Frage nach freiwilligem Engagement vorgeschlagen werden. Die Summe der postulierten (Veränderung der Fragestellung; Rekrutierungserfolg aus dem Pool der Aktiven, aber noch nicht Engagierten; Steigerung des Effekts der sozialen Erwünschtheit; Ausweitung des Begriffes von Ehrenamt) sowie der ggf. noch nicht beobachteten Effekte ergeben unter Verwendung der Bevölkerungszahlen einen Anstieg der ehrenamtlich Engagierten im Bereich Sport und Bewegung von 7.002.503 Personen im Jahr 2009 auf 11.054.691 Personen im Jahr 2014<sup>12</sup>. Diese Steigerung auf 158% deckt sich keineswegs mit den anekdotischen Berichten von Sportvereinen und Sportverbänden und führte lediglich zu einer eingeschränkten Rezeption der Ergebnisse. Dies könnte mit der Verwendung des vorgeschlagenen Kennzahlensystems überwunden werden.

Wie jedes Kennzahlensystem ist auch das vorgeschlagene nicht in der Lage, die Ursachen der erfassten Entwicklungen zu ergründen. Dies bliebe weiteren hypothesengeleiteten Auswertungen des Datensatzes vorbehalten. Erst dann würde deutlich werden, ob die bislang verwendeten Ansätze zur Erklärung empirischer Phänomene zum ehrenamtlichen Engagement und zum Ehrenamtsmanagement ausreichen, die neu hinzugekommenen empirischen Phänomene zu erklären. Allerdings schafft das vorgeschlagene Kennzahlensystem bei jedem neuen Messpunkt einen schnellen Überblick über die Entwicklungen im Zeitverlauf und ermöglicht eine zeitnahe Identifikation unerwarteter Resultate, die dann Gegenstand intensiverer Auseinandersetzungen werden könnte. Insofern könnte das vorgeschlagene Kennzahlensystem eine Art Agenda-Setting-Funktion für die wissenschaftliche Auseinandersetzung, aber auch bei der Diskussion praktischer Implikationen der Befunde leisten.

## Beitrag zur Verbesserung des Ehrenamtsmanagements?

Ist es Ziel des Ehrenamtsmanagements in den verschiedenen Engagementbereichen, mehr freiwilliges Engagement im jeweiligen Engagementbereich zu akquirieren, so sind dafür insbesondere die bereits in diesem Bereich Aktiven die attraktivste, weil größte Zielgruppe. Gelingt es, eine höhere Aktivitätsrate in verstärktes ehrenamtliches Engagement zu überführen, steigt die Engagementrate innerhalb der Gesamtbevölkerung. Genau dies scheint in der Periode von 2009 bis 2014 auch erfolgt zu sein, wenn man die Steigerung der Ehrenamtsrate 1 nicht ausschließlich auf die Veränderung der Fragestellung zurückführen möchte. Einerseits wäre es dann den Ehrenamt anbietenden Organisationen besser als in den Vorperioden gelungen, für Aktive attraktive Engagementangebote zu unterbreiten, andererseits wären auch die Suchprozesse der Aktiven und zu Ehrenamt Bereiten in höherem Maße erfolgreich gewesen. Für die Jahre 2009 bis 2011 geht Thieme (2018b) auf der Grundlage von Daten des SOEP vorrangig von Verdrängungsprozessen und weniger von einer Neugewinnung ehrenamtlich Engagierter aus. Die SOEP-Daten konnten allerdings die Zunahme des Aktivenanteils nicht berücksichtigen, der sich in den Daten des FWS in den Vorperioden findet und scheinbar zum Messzeitpunkt 2014 zu einem Anstieg der Engagementraten führte.

Dagegen lassen sich aus den ermittelten Kennzahlen keine Bedarfe nach Organisationen ableiten, deren Ziel ein Matching zwischen Engagementbereiten und Engagement bietenden Organisationen ist. Die theoretisch möglichen Vermittlungszahlen sind eher gering, die Entstehung derartiger Organisationen seit den 2000er Jahren hat nicht zu einem Rückgang der ohnehin geringen Reserveraten geführt. Insbesondere Sportverbände sollten nicht in eine Vermittlung zwischen Ehrenamtsinteressenten und Sportvereinen Ressourcen binden.

Die Entwicklungen der Aktivitätsrate und der Ehrenamtsrate 1 verweisen auf den Vorlaufcharakter öffentlich gemein-

schaftlicher Aktivitäten für ein nachgelagertes ehrenamtliches Engagement. Nach der deutlichen Steigerung der Engagementrate im letzten Messzeitraum wird es darauf ankommen, die Aktivitätsrate weiter zu steigern, um das Reservoir aus dem ehrenamtlich Engagierte gewonnen werden, wieder aufzufüllen. Wahrscheinlich werden dafür breitere Angebotspektren notwendig sein, was wiederum zu Lasten vergleichbarer Anforderungsspektren an die anbietenden Organisationen und damit zu einem Nachlassen innerer Kohäsion führt. Ggf. erfolgt diese Ausweitung der Angebotspektren auch nicht in bereits bestehenden Organisationen, sondern in neu entstehenden Organisationstypen und möglicherweise fernab von etablierten Organisationsstrukturen. So kann beispielsweise die Ausweitung von Sport und Bewegung außerhalb des vereinsgebundenen Sports zu regelmäßigen Mitmachangeboten führen, die von Akteuren angeboten werden, die ihre Bewegungsform im öffentlichen Raum ohnehin präsentieren (z. B. Slackline) und in Verbindung mit der Senkung von Transaktionskosten beispielsweise durch Messengerdienste zu losen ehrenamtsbasierten Gruppenaktivitäten (z. B. Laufgruppen, Fußballgruppen, Crosstraining) führen, die in der Erfahrungswelt der etablierten Akteure keinen Niederschlag finden, aber von den neuen Akteuren durchaus als Ehrenamt interpretiert werden.

Die geschlechts- und altersgruppenspezifischen Entwicklungen in den verschiedenen Ehrenamtsbereichen legen einen engen Austausch der Akteure der verschiedenen Engagementbereiche nahe. Im Sinne eines Benchmarks könnte eruiert werden, welche Ursachen überdurchschnittliche Entwicklungen in einzelnen Engagementbereichen bedingen und ob die auslösenden Faktoren auch in anderen Engagementbereichen geschaffen werden können.

Insgesamt scheinen die vorgeschlagenen Kennzahlen geeignet, die Entwicklung ehrenamtlichen Engagements und damit die resultierende Wirkung der Ehrenamtsentscheidungen beeinflussenden Faktoren ex post besser zu erfassen als bislang vorliegende Instrumente. Insbesondere sind Entwicklungen in verschiede-

<sup>12</sup> 1999 waren es noch 6.903.209 und 2004 7.344.736 Engagierte.

nen Ehrenamtsbereichen differenzierter nachzuvollziehen. Dies eröffnet die Möglichkeit zu präziseren und differenzierten Prognosen und der Identifikation möglicher Abweichungsursachen. Dies kann auf kollektiver Ebene bis hin zur Einzelorganisationen erfolgen.

## Zusammenfassung, Limitationen und Ausblick

Um das Phänomen Ehrenamt im Sport sowie in anderen relevanten Engagementbereichen zu fassen, werden sowohl im FWS als auch im SOEP einschlägige Daten erfasst. Die Auswertungsstrategien der ehrenamtsrelevanten Daten des SOEP folgen eher dem jeweiligen zu untersuchenden Phänomen. Mit dem FWS soll jedoch ein zeitnahe Überblick über öffentlich gemeinschaftliche Aktivitäten und freiwilliges Engagement gegeben werden, welches auch den Akteuren in den jeweiligen Engagementbereichen anschlussfähiges Steuerungswissen bereitstellt. Die bisherigen Auswertungsstrategien verursachten lange Auswertungszeiträume zwischen Datenerhebung und Bereitstellung der Ergebnisse bei ungleichmäßiger Abdeckung des Phänomens. Das entwickelte Kennzahlensystem würde als (neue) positive Heuristik diese Schwächen vermeiden und einen ersten Zugriff auf die Aktivitäts- und Engagemententwicklung sowie die Identifikation unerwarteter und bislang unbeobachteter Phänomene ermöglichen. Es würde zudem die Generierung theoriegeleiteter Hypothesen zur Erklärung der aus den Daten extrahierten Phänomene unterstützen. Eine Anwendung des entwickelten Kennzahlensystems auf die Daten des FWS der Jahre 1999 bis 2014 eröffnete neue Zugänge zu bereichs-, geschlechts- und altersgruppenspezifischen Entwicklungen. Die Anwendung von Konzentrations- und Korrelationsmaßen ermöglicht eine systematischere Beschreibung der Entwicklungsverläufe, die Verwendung von arithmetischem Mittel und Standardabweichungen lassen Vergleiche des Niveaus zwischen den jeweiligen Quoten verschiedener Messzeitpunkte zu. Insgesamt ist das vorgeschlagene Kennzahlensystem geeignet, bislang unbe-

obachtete Phänomene der Entwicklung ehrenamtlichen Engagements aufzudecken und einen Beitrag zur Verbesserung des Ehrenamtsmanagements zu leisten.

Die Leistungsfähigkeit des Kennzahlensystems ist derzeit noch nicht ausgeschöpft. Neben der Wiedererhebung von Daten zur Bestimmung der Verbleiberate versprechen Weiterentwicklungen in Bezug auf die Differenzierung von Bestands- und Stromgrößen sowie die Einbindung des Umfangs von Aktivitäten und Engagement zusätzlichen Erkenntnisfortschritt. Zudem könnten bei einer genügenden Anzahl von Datenpunkten Prognosen über künftige Entwicklungen erstellt werden, die dann auch helfen, unvorhergesehene Messergebnisse schnell zu identifizieren.

Die Leistungsfähigkeit des entwickelten Kennzahlensystems ist limitiert durch die aktuell recht geringe Zahl an Datenpunkten pro Kennzahl sowie der aus Platzgründen vorgenommenen Einschränkung auf ausgewählte Befunde. Davon zu unterscheiden sind die Limitationen die sich aus dem verwendeten Datensatz ergeben. Allerdings könnten die entwickelten Kennzahlen auch genutzt werden, Daten aus unterschiedlichen Erhebungen miteinander zu vergleichen, um so die Datenvalidität besser abschätzen zu können.

Im Jahr 2019 steht die nächste Erhebung im Rahmen des FWS an. Das vorgeschlagene Kennzahlensystem könnte zu einer schnellen Indikation genutzt werden. Auf der Grundlage der neuen Erhebung kann das Kennzahlensystem weiter spezifiziert werden, sodass zukünftige Erhebungen dessen Intentionen berücksichtigen könnten.

## Korrespondenzadresse



**Prof. Dr. Lutz Thieme**  
Hochschule Koblenz  
Joseph-Rovan-Alle 2,  
53424 Remagen, Deutschland  
thieme@rheinahr-campus.de

## Einhaltung ethischer Richtlinien

**Interessenkonflikt.** L. Thieme und S. Wallrodt geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Für diesen Beitrag wurden von den Autoren keine Studien an Menschen oder Tieren durchgeführt. Für die aufgeführten Studien gelten die jeweils dort angegebenen ethischen Richtlinien.

## Literatur

- Akingbola, K. (2006). Strategy and HRM in nonprofit organizations: evidence from Canada. *International Journal of Human Resource Management*, 17(10), 1707–1725.
- Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: a theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, 100(401), 464–477.
- Anheier, H. K., & Toepler, S. (2002). Bürgerschaftliches Engagement in Europa: Überblick und gesellschaftliche Einordnung. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 52(9), 31–38.
- Badel, C. (1985). *Politische Ökonomie der Freiwilligenarbeit. Theoretische Grundlegung und Anwendungen in der Sozialpolitik*. Frankfurt/Main: Campus.
- Bauer, T., Bredtmann, J., & Schmidt, C. (2012). *Time vs. Money: the supply of voluntary labor and charitable donations across Europe*. Discussion Paper No. 6701. Bonn: Institut for the Study of Labor.
- Behrends, C., Emrich, E., Hämmerle, M., & Pierdzioch, C. (2018). Match quality, crowding out, and crowding in: empirical evidence for German sports clubs. *European Journal for Sport and Society*, 15(1), 78–95.
- Bergstrom, T., Blume, L., & Varian, H. (1986). On the private provision of public goods. *Journal of Public Economics*, 29(1), 25–49.
- Braun, S. (2011). *Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement im Sport. Sportbezogene Sonderauswertung der Freiwilligensurveys 1999, 2004 und 2009*. Köln: Strauß.
- Braun, S. (2013). *Freiwilliges Engagement von Jugendlichen im Sport. Eine empirische Untersuchung auf Basis der Freiwilligensurveys von 1999 bis 2009*. Köln: Strauß.
- Braun, S. (2017). Engagement und Engagement-Management im Sportverein: von Problem- zu Potenzial-Diskursen. In L. Thieme (Hrsg.), *Der Sportverein – Versuch einer Bilanz* (S. 173–204). Schorndorf: Hoffmann.
- Breuer, C. (2017). *Sportentwicklungsbericht 2015/2016. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland*. Hellenthal: Strauß.
- Breuer, C., & Feiler, S. (2013). Sportvereine in Deutschland – ein Überblick. In I. C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2011/12* (S. 15–47). Köln: Strauß.
- Breuer, C., & Feiler, S. (2015). Sportvereine in Deutschland – ein Überblick. In I. C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2013/2014. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 15–50). Köln: Strauß.
- Breuer, C., & Feiler, S. (2019). *Sportvereine in Deutschland: Organisationen und Personen. Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2017/2018 – Teil 1*. Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.
- Breuer, C., & Wicker, P. (2009). Sportvereine in Deutschland – ein Überblick. In C. Breuer (Hrsg.),

- Sportentwicklungsbericht 2007/2008. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland (S. 26–48). Köln: Strauß.
- Breuer, C., & Wicker, P. (2011). Sportvereine in Deutschland – ein Überblick. In I. C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2009/2010* (S. 15–36). Köln: Strauß.
- Burgham, M., & Downward, P. (2005). Why volunteer, time to volunteer? A case study from swimming. *Managing Leisure, 10*(2), 79–93.
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R., & Darcy, S. (2006). Volunteer management practices and volunteer retention: a human resource management approach. *Sport Management Review, 9*(2), 141–163.
- Ehrhardt, J. (2011). *Ehrenamt: Formen, Dauer und kulturelle Grundlagen des Engagements*. Frankfurt/Main: Campus.
- Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2016). Volunteering, match quality, and internet use. *Schmollers Jahrbuch, 136*(2), 199–226.
- Emrich, E., Pitsch, W., & Flatau, J. (2010). Ehrenamtliche Leistungserbringung zwischen rationalem Kalkül und sozialer Verpflichtung. *Zeitschrift für Sozialmanagement, 8*(2), 11–32.
- Emrich, E., Pitsch, W., Flatau, J., & Pierdzioch, C. (2014). Voluntary engagement in sports clubs: a behavioral model and some empirical evidence. *International Review for the Sociology of Sport, 49*(2), 227–240.
- Engelberg, T., Zakus, D., Skinner, J., & Campbell, A. (2012). Defining and measuring dimensionality and targets of the commitment of sport volunteers. *Journal of Sport Management, 26*(2), 192–205.
- Erlinghagen, M. (2003). Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 55*(4), 737–757.
- Erlinghagen, M. (2007). *Die Beteiligung an ehrenamtlicher Arbeit und informeller Hilfe nach dem Renteneintritt. Analysen mit dem Sozio-Oekonomischen Panel. (SOEP)*. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 27. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.60173.de/diw\\_sp0027.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.60173.de/diw_sp0027.pdf). Zugegriffen: 5. Mai 2019.
- Esser, H. (1996). Die Definition der Situation. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 48*(1), 1–34.
- European Commission (2010). *Volunteering in the European Union*. Brussels. [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf). Zugegriffen: 15. März 2019.
- Falasca, M., & Zobel, C. (2012). An optimization model for volunteer assignments in humanitarian organizations. *Socio-Economic Planning Sciences, 46*(4), 250–260.
- Flatau, J. (2009). Zum Zusammenhang von Sozialisation und ehrenamtlicher Mitarbeit in Sportvereinen – Erste Überlegungen unter Anwendung der Rational-Choice-Theorie. *Sport und Gesellschaft, 6*(3), 259–282.
- Flatau, J., Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2014). Einfluss unterschiedlicher Motive auf den zeitlichen Umfang ehrenamtlichen Engagements in Sportvereinen. Sozioökonomische Modellbildung und empirische Prüfung. *Sportwissenschaft, 44*(1), 10–24.
- Flatau, J., Gassmann, F., Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2017). Zur Sozialfigur des Ehrenamtlichen in Sportvereinen. In L. Thieme (Hrsg.), *Der Sportverein – Versuch einer Bilanz* (S. 205–231). Schorndorf: Hoffmann.
- Garner, J., & Garner, L. (2011). Volunteering an opinion: organizational voice and volunteer retention in nonprofit organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 40*(5), 813–828.
- Gensicke, T. (2016). Das Engagement der Bürger: knapp oder reichlich vorhanden? Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement: Newsletter 14/2016 vom 14.07.2016. <http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2016/07/newsletter-14-gensicke.pdf>. Zugegriffen: 28. Sept. 2018.
- Gensicke, T., & Geiss, S. (2010). *Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- GHK Consulting. (2010). *Volunteering in the European Union*. Brüssel.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *The American Journal of Sociology, 91*(3), 481–510.
- Hackl, F., Halla, M., & Pruckner, G. (2007). Volunteering and income – the fallacy of the good samaritan? *Kyklos, 60*(1), 77–104.
- Hager, M., & Brudney, J. (2015). In search of strategy: universalistic, contingent, and configurational adoption of volunteer management practices. *Nonprofit Management and Leadership, 25*(3), 235–254.
- Hallmann, K. (2015). Modelling the decision to volunteer in organised sports. *Sport Management Review, 18*(3), 448–463.
- Haski-Leventhal, D., & Cnaan, R. (2009). Group processes and volunteering: using groups to enhance volunteerism. *Administration in Social Work, 33*(1), 61–80.
- Haumann, W. (2017). Impulspapier zum Fünften Deutschen Freiwilligensurvey 2019. [www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/fws/Impulspapiere.pdf](http://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/fws/Impulspapiere.pdf). Zugegriffen: 28. Sept. 2018.
- Hirschman, A. (1964). The patermy of an index. *American Economic Review, 54*(5), 761.
- Jensen, K., & McKeage, K. (2015). Fostering volunteer satisfaction. *Journal of Nonprofit Education and Leadership, 5*(3), 174–189.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *Balanced scorecard. Translating strategy into action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kausmann, C., Burkhardt, L., Rump, B., Kelle, N., Simonson, J., & Tesch-Römer, C. (2019). Zivilgesellschaftliches Engagement. In H. Krimmer (Hrsg.), *Datenreport Zivilgesellschaft* (S. 55–91). Wiesbaden: Springer.
- Kausmann, C., Simonson, J., & Hameister, N. (2017). Freiwilliges Engagement junger Menschen. Sonderauswertungen des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys. <https://www.bmfsfj.de/blob/119820/b06feba2db2c77e0bff4a24662b20c70/freiwilliges-engagement-junger-menschen-data.pdf>. Zugegriffen: 30. Sept. 2018.
- Kelly Jr., W. A. (1981). A generalized interpretation of the Herfindahl index. *Southern Economic Journal, 48*(1), 50–57.
- Kerwin, S., Warner, S., Walker, M., & Stevens, J. (2015). Exploring sense of community among small-scale sport event volunteers. *European Sport Management Quarterly, 15*(1), 77–92.
- Kim, M., Chelladurai, P., & Trail, G. (2007). A model of volunteer retention in youth sport. *Journal of Sport Management, 21*(2), 151–171.
- Künemund, H., & Schupp, J. (2007). Konjunkturen des Ehrenamts – Diskurse und Empirie. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 22. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.57364.de/diw\\_sp0022.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.57364.de/diw_sp0022.pdf). Zugegriffen: 5. Mai 2019.
- Lakatos, I. (1974). Falsifikation und die Methodologie wissenschaftlicher Forschungsprogramme. In I. Lakatos & A. Musgrave (Hrsg.), *Kritik und Erkenntnisfortschritt* (S. 89–190). Braunschweig: Vieweg.
- Marfels, C. (1971). Absolute and relative measures of concentration reconsidered. *Kyklos, 24*(4), 753–766.
- Menchik, P., & Weisbrod, B. A. (1987). Volunteer labour supply. *Journal of Public Economics, 32*(2), 159–183.
- Merton, R. K. (1949). On sociological theories of the middle range. In R. K. Merton (Hrsg.), *Social theory and social structure* (S. 39–53). New York: Simon & Schuster.
- Müller, D., & Tesch-Römer, C. (2017). Früheres Engagement und Engagementbereitschaft. In J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 153–178). Wiesbaden: Springer.
- Newton, C., Becker, K., & Bell, S. (2014). Learning and development opportunities as a tool for the retention of volunteers: a motivational perspective. *Human Resource Management Journal, 24*(2), 514–530.
- Popper, K. R. (2005). *Logik der Forschung* (11. Aufl.). Tübingen: Mohr Siebeck.
- Reckwitz, A. (2003). Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. *Zeitschrift für Soziologie, 32*(4), 282–301.
- Rogers, S., Rogers, C., & Boyd, K. (2013). Challenges and opportunities in healthcare volunteer management: insights from volunteer administrators. *Hospital Topics, 91*(2), 43–51.
- Saksida, T., & Shantz, A. (2014). Active Management of Volunteers: How Trainings and Staff Support Promote Commitment of Volunteers. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 2014*, 702–707.
- Salamon, L., & Anheier, H. (1997). *Defining the nonprofit sector. A cross-national analysis*. Manchester: Manchester Univ. Press.
- Schiel, S., Quandt, S., Häring, A., Weißpflug, A., Gilberg, R., & Kleudgen, M. (2015). *Methodenbericht Deutscher Freiwilligensurvey 2014*. Bonn: ifas Institut für angewandte Sozialwissenschaft.
- Schlesinger, T., & Nagel, S. (2011). Freiwilliges Engagement im Sportverein ist Ehrensache! – Ein Modell zur Analyse der Mitarbeitenscheidung in Sportvereinen. *Sport und Gesellschaft, 8*(1), 3–27.
- Schubert, M., Horch, H.-D., & Hovemann, G. (2007). Ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen. In I. C. Breuer (Hrsg.), *Sportentwicklungsbericht 2005/2006. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland* (S. 196–225). Köln: Strauß.
- Segal, L., & Weisbrod, B. A. (2002). Volunteer labor sorting across industries. *Journal of Policy Analysis and Management, 21*(3), 427–447.
- Shibli, S., Taylor, P., & Downward, P. (2016). Measuring volunteering: issues of reliability and validity. <https://www.easm.net/download/2016/Measuring-volunteering-issues-of-reliability-and-validity.pdf>. Zugegriffen: 28. Sept. 2018.
- Simonson, J., Hameister, N., & Vogel, C. (2017a). Daten und Methoden des Deutschen Freiwilligensurveys. In J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 51–88). Wiesbaden: Springer.

- Simonson, J., Vogel, C., & Tesch-Römer, C. (Hrsg.). (2017b). *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014*. Wiesbaden: Springer VS.
- Simonson, J., Vogel, C., Ziegelmann, J., & Tesch-Römer, C. (2017c). Einleitung: Freiwilliges Engagement in Deutschland. In J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 30–50). Wiesbaden: Springer.
- Simonson, J., Ziegelmann, J., Vogel, C., & Tesch-Römer, C. (2017d). Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014. In J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 21–27). Wiesbaden: Springer.
- Smith, D. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: a literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243–263.
- Stigler, G., & Becker, G. S. (1977). De Gustibus Non Est Disputandum. *American Economic Review*, 67(2), 76–90.
- Studer, S. (2016). Volunteer management: responding to the uniqueness of volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(4), 688–714.
- Stukas, A., Worth, K., Clary, E. G., & Snyder, M. (2009). The matching of motivations to affordances in the volunteer environment. An index for assessing the impact of multiple matches on volunteer outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(1), 5–28.
- Thieme, L. (2018a). Sportorganisationen als Ressourcenbündelungen. In A. Güllich & M. Krüger (Hrsg.), *Sport in Kultur und Gesellschaft*. Berlin, Heidelberg: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-53385-7\\_2-1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-53385-7_2-1).
- Thieme, L. (2018b). Ehrenamtsmanagement: Mehr Engagement oder Verdrängungseffekte? Eine haushaltstheoretische Evaluationsstudie mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels. *Zeitschrift für Evaluation*, 17(2), 319–351.
- Thieme, L., & Wallrodt, S. (2018). Bildung und Ehrenamt: Zum Einfluss von Motiven auf Investitionen in Lizenzerwerb und Lizenzverlängerung bei Übungsleitern. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 48(4), 544–559.
- Thorburn, W. M. (1918). The myth of Occam's razor. *Mind*, 27(3), 345–353.
- Vézina, M., & Crompton, S. (2012). *Canadian social trends no. 93: volunteering in Canada*. Ottawa: Statistics Canada.
- Vinton, L. (2012). Professional administration of volunteer programs now more than ever: a case example. *Administration in Social Work*, 36(2), 133–148.
- Vogel, C., Hagen, C., Simonson, J., & Tesch-Römer, C. (2017). Freiwilliges Engagement und öffentliche gemeinschaftliche Aktivität. In J. Simonson, C. Vogel & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014* (S. 91–152). Wiesbaden: Springer.
- Waters, R., & Bortree, D. (2012). Improving volunteer retention efforts in public library systems: how communication and inclusion impact female and male volunteers differently. *International Journal of Nonprofit, and Voluntary Sector Marketing*, 17(2), 92–107.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr.
- Weisbrod, B. A. (1977). *The voluntary nonprofit sector. An economic analysis*. Lexington: Lexington Books.
- Wicker, P. (2017). Volunteerism and volunteer management in sport. *Sport Management Review*, 20(4), 325–337.
- Wicker, P., & Hallmann, K. (2013). A multi-level framework for investigating the engagement of sport volunteers. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 110–139.

# The Opportunity Costs of Volunteering: Evidence From Germany

Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly

1–22

© The Author(s) 2022



Article reuse guidelines:

[sagepub.com/journals-permissions](https://sagepub.com/journals-permissions)

DOI: 10.1177/08997640221129579

[journals.sagepub.com/home/nvs](https://journals.sagepub.com/home/nvs)**Sören Wallrodt<sup>1</sup>**  **and Lutz Thieme<sup>1</sup>**

## Abstract

This study analyzes the effect of opportunity costs on the decision to volunteer, the extent of volunteering, and how opportunity costs are related to competing volunteering activities. Our results reveal that opportunity costs operationalized as net wage per hour had the predicted negative effect on the extent of volunteering but a positive effect on the decision to volunteer. When the individual hourly net wage of the surveyed volunteers is applied, volunteering has average opportunity costs of about 14€/h. As volunteering competes with other activities, we assigned opportunity costs to different activities such as family, hobbies, paid work, or spending time with friends. Results show that, overall, opportunity costs of volunteering are especially related to family activities and less so to paid work. This implies that volunteering activities, in general, compete with family activities rather than with paid work or other activities.

## Keywords

opportunity costs, volunteering, time allocation, leisure activities, volunteer work–family conflict

Volunteering is a highly relevant resource for nonprofit organizations and in multiple areas of society. Therefore, it is important to understand the influencing factors of volunteer labor supply. Many people spend a substantial amount of their time volunteering. In Germany, where this study took place, 32.6% of people aged more than 14 years volunteered formally (unpaid help to formally organized groups or clubs) and

---

<sup>1</sup>University of Applied Sciences Koblenz, Remagen, Germany

### Corresponding Author:

Sören Wallrodt, University of Applied Sciences Koblenz, RheinAhrCampus Remagen, Joseph-Rovan-Allee 2, Remagen 53424, Germany.

Email: [wallrodt@hs-koblenz.de](mailto:wallrodt@hs-koblenz.de)

6.7% informally (unpaid help as individuals to people who are not relatives) at least once in the last 12 months (Kausmann & Hagen, 2021) and spent an average of about 20 hr per month volunteering in 2019. The volunteer rates differ significantly across different countries (for European data, see Enjolras, 2021). For instance, in the United Kingdom, in 2020, 47% of people reported volunteering informally and 21% formally at least once in the last month (Cabinet Office, 2020). Concerning the influencing factors of volunteer labor supply, many studies focus on the benefits of volunteering. Nevertheless, costs could affect people's decision to volunteer or the time spent on volunteering. Second, based on the idea that volunteering competes with many other types of activities, opportunity costs could be used to quantify the extent of competition between volunteering and other (leisure) activities, in particular, a competition between spending time volunteering or with family, that is, a volunteer work–family conflict (e.g., Kragt & Holtrop, 2019).

This article focus on the opportunity costs of volunteering by asking two questions. First, do opportunity costs influence the decision to volunteer and the extent of volunteering? Second, do opportunity costs occur more often with family activities, and are there other activities that compete with volunteering, and to what extent?

The rest of the article is organized accordingly. First, the relevant literature is referenced and used to derive three hypotheses. Next, the surveyed sample is described and the hypotheses are tested on this sample. The article concludes with a discussion, limitations, and implications for further research.

## **Literature Review**

In its simplest form, volunteering can be defined as unpaid work. Based on several definitions, Cnaan et al. (1996) amalgamated four relevant dimensions: (a) voluntariness, (b) no or low pay (expense allowance), (c) formal or informal workplace structure, and (d) different intended beneficiaries. Some studies on volunteering emphasize beneficial effects of volunteering over the costs. For example, the volunteer function inventory (Clary et al., 1998) states that volunteers want to address six needs (functions): meeting personal values, social, protective, self-esteem, understanding (of service users), and career enhancement. Other models emphasize the well-being and health (Haski-Leventhal, 2009; Huang, 2019; Matthews & Nazroo, 2021), the motivation of volunteers (e.g., Randle & Dolnicar, 2009), or life quality (Krägeloh & Shepherd, 2015) and life satisfaction (Veerasingam et al., 2015). Often used models such as Omoto and Snyder's (1995) process model or Penner's (2002) volunteering process model do not directly mention costs. Mitchell and Clark (2020) provide a conceptual framework for supporters' choice of nonprofit organizations, which incorporates personal needs, role, brand, cause, and availability, but they state that personal needs are weighed against the cost of volunteering. Handy and Mook (2011) propose a framework for benefit–cost analysis and take both the individual and organizational levels into consideration.

Dominant foci in recent research are resource theory and dominant-status theory. In resource theory, volunteering is a productive activity that requires resources (in other words “produces costs”) which people with higher social status are more likely to

possess and which volunteering organizations seek (Wilson & Musick, 1997). The dominant-status theory predicts greater participation for individuals with a more dominant social status, higher socioeconomic status (SES), or involvement in a higher status religion (Smith, 1994).

Economic or rational choice approaches to volunteering generally consider both beneficial and cost aspects. In economic studies, benefits of volunteering can be of a direct monetary nature, for example, earning higher income through volunteering (Bruno & Fiorillo, 2016); of an indirect monetary nature, for example, advantages in the job application process (Wallrodt & Thieme, 2020); or of a nonmonetary nature, for example, reputation and appreciation (Erlinghagen, 2003).

Many economic approaches toward volunteering refer to one or more of the following three models (Ziemek, 2006): (a) the public goods model (PGM), (b) the private consumption model (PCM), and (c) the human capital model (HCM). All three models focus on different benefit aspects. The PGM (Bergstrom et al., 1986) assumes that the volunteer is interested in producing a public good, for example, health care, and, by volunteering, contributes toward the production of this good to increase the offer to the desired level. This means that the benefit is achieved by making the good available to the public. However, it does not benefit the volunteer and therefore could be considered as altruistic. The PCM focuses on the fact that volunteering presents a benefit in itself, for example, in the form of a “warm glow” (Andreoni, 1990), and therefore has egoistic aspects without monetary aspects. In the HCM, the benefit for the volunteer arises from an expected pay rise in the future derived from the human capital acquired through volunteering (Menchik & Weisbrod, 1987) and therefore considered as egoistic with monetary aspects. Although these three models focus on the beneficial aspects of volunteering, they do not exclude the aspect of costs. For example, Hackl et al. (2007) analyzed the influence of income (as opportunity cost) on volunteering in the PCM and HCM.

Another seminal approach is G. S. Becker’s (1965) time allocation model, which focuses on “a basic theoretical analysis of choice that includes the cost of time on the same footing as the cost of market goods” (p. 494). The two main aspects that Becker’s theory considers are the focus on households as producers and consumers of goods and the inclusion of indirect costs, that is, opportunity costs, when distributing time to different activities. Becker’s approach seems to be particularly suitable for explaining volunteering (as well as all other human behavior) as it consistently considers all elementary joys and immaterial aims, including altruistic behavior (G. S. Becker, 1965). Several studies aiming to explain the phenomenon of volunteering refer directly or indirectly to Becker’s time allocation theory (e.g., Hallmann et al., 2018 or Schlesinger & Nagel, 2013).

As in Becker’s approach, opportunity costs are a common economic concept and included in the introduction of many standard economics textbooks. Sowell (2015) notes that “costs are forgone opportunities” (p. 34). This understanding is also reflected in Buchanan’s (1969) seminal work “Cost and Choice,” where he notes,

Cost is that which the decision-maker sacrifices or gives up when he selects one alternative rather than another. Cost consists, therefore, of his evaluation of the enjoyment or utility that he anticipates having to forego as a result of choice itself. (p. 41)

The fundamental economic idea of opportunity costs is that not all opportunities can be realized or selected if resources are scarce. If one alternative is chosen, the resources used for that option cannot be employed elsewhere. In this regard, Becker's approach focuses on time as a scarce resource. The economic advantage of a given decision is calculated by subtracting the benefit of the second-best alternative from the benefit of the chosen option. If the benefit of the second-best alternative (the opportunity cost) increases, the economic advantage of the initial decision decreases, and different choices may be required to achieve the greatest benefit.

When it comes to volunteering, considering opportunity costs means placing volunteering in direct competition with all other activities that the individual could have carried out. Volunteering can be considered an example of serious leisure (Stebbins, 2017). The concept of "serious leisure" emphasizes that leisure activities can take on the character of serious activities to the extent of being treated as a career of sorts. In this context, time-consuming activities are in direct competition with volunteering when it comes to the use of time. In standard economics, all other activities can be represented as paid working time and the utility of this time as forgone earnings. Several volunteering studies posit that the opportunity cost of volunteering is (net) wage (e.g., Duerrenberger & Warning 2019; Duncan, 1999; Feldman, 2010; Menchik & Weisbrod, 1987; Schiff, 1990). As various studies have correctly specified, the opportunity costs of volunteering are, strictly speaking, not "net wage" but "net wage per hour" (or another time frame). Opportunity costs in volunteering were calculated by Kehl and Stahlschmidt (2016) in terms of caring for the household and non-household members. They concluded that volunteering could only be measured to a limited extent in monetary terms. Opportunity costs play another significant role in volunteering when a monetary estimate of the volunteer work—in the sense of a monetary equivalent—is made using the opportunity cost approach (Orlowski & Wicker, 2015; Salamon et al., 2011). Studies from other areas like public health care (Persson & Tinghög, 2020) or purchasing consumer goods (Frederick et al., 2009; Thaler, 1980) show that opportunity costs are sometimes neglected or totally ignored.

The theoretical prediction of rising opportunity costs is quite clear: If the utility of alternative use of time increases, individuals trying to maximize their utility will reduce their current activities to make more time for the alternative. A crucial aspect of Becker's approach is that when net wage per hour increases, households shift from time-intensive commodities to consuming goods-intensive commodities. As volunteering is a very time-intensive commodity—for example, in contrast to donating—it can be assumed that higher opportunity costs reduce the time spent on volunteering.

However, the empirical results for the general influence of income/opportunity costs on volunteering are contradictory. In one of the first studies that modeled net wages alongside other variables, Mueller (1975) revealed based on considerations about human capital the predicted negative effect of opportunity costs. Schiff (1990) found no significant net wage effect, and in a special model, found a positive effect. Other findings exist, all with mixed results. For example, positive results were presented by Brown and Lankford (1992) and Detollenaere et al. (2017), whereas negative results were presented by Andreoni et al. (1996) and Freeman (1997). Duerrenberger and Warning (2019) show

that there is a stronger positive relation between wages and informal volunteering in collectivistic countries. Mixed results were found by Hallmann (2015). A more recent study by Qvist (2021) found a significant negative effect of hours of paid work on the extent of volunteering. Qvist (2021) thus refers to the time constraint theory, which, in contrast to the opportunity cost theory, however, does not consider the level of net wages per hour. Piatak (2016) reports a positive effect of unemployment (low opportunity costs) on the probability of volunteering as well as on the extent of volunteering and sees this as confirming the opportunity costs theory.

More economically orientated studies on volunteering refer to this distinction between the probability of volunteering and the extent of volunteering using the terms “extensive margin” and “intensive margin” (e.g., Holt, 2020). In more sociologically orientated studies, it is generally referred to as “volunteer proclivity” and “intensity of volunteering” (e.g., Greenfield & Marks, 2004; McDougle et al., 2015; Qvist & Munk, 2018; Son & Wilson, 2011). Due to the focus on opportunity costs as an economic construct in this study, “extensive margin” refers to the number of people who have decided to actively engage in volunteering and “intensive margin” indicates the extent of their voluntary commitment.

Instead of measuring the opportunity cost of volunteering in classical terms of “forgone earnings” and assuming paid work as an alternative use of time spent volunteering, some studies use proxy variables to capture intangible factors for the utility of other alternative time usages. Possible proxy variables for high (intangible) opportunity cost in certain areas are “having (young) children” or “taking care of family members.” One problem in measuring these variables as opportunity costs of volunteering is that it is possible that these activities are not substitutional but complementary. This means that having a child can lead to volunteering activities, which include the child. In a review of multiple studies Southby et al. (2019) found several barriers to volunteering but noted positive effects of having (school aged) children with formal and informal volunteering. This was also observed by Schlesinger et al. (2013) who reported that having children in a sport club reduces the opportunity costs if one parent is volunteering in that sport club, as, for example, a coach for the children. This is one reason why, instead of forgone earnings of paid work, the theoretical prediction for these measurements is not clear.

## Hypotheses

### *The Influence of Modeling*

The mixed results about the influence of opportunity costs on volunteering may result from different modeling decisions, especially whether volunteering is modeled as a dependent variable in one time-based model (where “0 hours” indicates “not volunteering”), or in two models, where the decision to volunteer is differentiated from the extent of volunteering. This differentiation is often used in labor economics and is quite common in volunteering research as well.

Theoretically, the decision to apply two models may be reasonable because the decision to volunteer at all (extensive margin) is a low-cost situation. The low-cost hypothesis states that the impact of attitudes, norms, and social circumstances on a given decision is higher in situations with low (opportunity) costs (see Diekmann & Preisendörfer (2003) for the basic idea of the low-cost hypothesis). Applied to volunteering engagement, it means that in contrast to employment contracts, in which a certain amount of time is agreed upon, the commitment to volunteering is not initially tied to the provision of a certain amount of time. Some of the beneficial components of volunteer work (e.g., reputation) become apparent after taking on the position and are largely unrelated to the time actually invested. Empirical findings, according to which the strongest predictor for the decision to volunteer is whether one has been asked to (Freeman, 1997), argue in favor of such an interpretation.

Hypothesis 1 is defined based on the idea that the decision to volunteer (extensive margin) is not a decision concerning use of time:

**Hypothesis 1:** Opportunity costs are not related to the decision to volunteer.

As previously explained, according to G. S. Becker's (1965) theory, the extent of volunteering (intensive margin) would be negatively influenced by increasing opportunity costs. Therefore, Hypothesis 2 proposes:

**Hypothesis 2:** Opportunity costs are negatively related to the extent of volunteering.

Hypotheses 1 and 2 could be considered standard economic hypotheses related to opportunity costs and volunteering. To check for other measurements of opportunity cost (e.g., children, caretaking), proxy variables will be included in the model.

### *Opportunity Cost for Different Leisure Activities and the Work–Family Conflict*

Opportunity costs are measured in forgone earnings and directly related to the wage of the activity “paid work.” But the next best alternative is not necessarily paid work. All kinds of (leisure) activities could be “the next best alternative.” Overgaard (2019) argues that there is often no choice at all between paid and unpaid work because of the lack of opportunities for (more) paid work. This, in turn, argues for focusing on other activities. For practical and theoretical reasons, it is important to reveal the leisure activities for which opportunity costs occur. If opportunity costs are more strongly related to specific leisure activities, these activities are more relevant for volunteering because they compete more strongly with volunteering than other activities.

The work–family conflict is a well-known example of how two activities compete with each other. Greenhaus and Beutell (1985) state that the work–family conflict occurs if time that is devoted to work demands makes it difficult to meet family demands or vice versa. For volunteer work, Cowlshaw et al. (2010, 2014) have addressed the (volunteer) work–family conflict among emergency services

volunteers. Malinen and Mankkinen (2018) reported also conflicts of volunteering with family commitments. Kragt and Holtrop (2019) reviewed 152 studies on volunteering conducted in Australia and found that the work–family conflict leads to volunteer withdrawal. Therefore, we presume that family related opportunity costs are higher than opportunity costs of other leisure activities. Hypothesis 3 proposes:

**Hypothesis 3:** Opportunity costs are higher for family-related activities than for other leisure activities.

## Data

### Sample

We collected a data set from an online questionnaire to capture specific aspects of volunteers in Germany. The main reason for collecting a new specific data set was the limited questions regarding income, opportunity costs, and other leisure activities in other data sets. In Germany, the largest data set about volunteers is the *Freiwilligen* survey (Simonson et al., 2022), a panel survey with about 28,000 participants conducted every 5 years. Although it covers many questions, it only has a small number related to opportunity costs, for example, household income on a scale of 5. The data set in the present study ( $N = 2,000$ ) was compiled in autumn 2018 to test the postulated hypotheses. Our questionnaire expands on the basic questions of the *Freiwilligen* survey by asking specific questions about income and opportunity cost. The assessment was conducted using online questionnaires in German. It was arranged to represent the German population (and the *Freiwilligen* survey) with a quota for age, sex, and educational level.

A research panel with more than 50,000 participants was used to compile the data set. The participants were selected by quotas with regard to age, sex, and educational level and invited via email. That means age, sex, and educational levels are nearly the same percentage in the sample as in the German population; the income is also comparable with the German population. Each participant who finished the questionnaire received a fee of 4.5€. There were multiple types of volunteering activities in the sample. Most respondents were volunteering in the social area (21.6%), sport (17.4%), and religion (10.3%). For more details of the characteristics of the respondents, see Table 1.

### Dependent and Independent Variables

There are two dependent variables: “Decision to volunteer,” which was collected for all 2,000 participants, and “Extent of volunteering,” which was collected for all of the 1,184 participants who had volunteered within the last 12 months. Participants were asked about their household net income, their individual net income, individual income as a proportion of household income, and individual income resulting from paid

**Table 1.** Description and Descriptive Statistics for the Main Variables ( $N = 2,000$ ).

Variables			
Continuous variables	Range	M	SD
Extent of volunteering (in hours per month)	0–178	16.3	19.4
Age (in years)	14–85	49.1	17.0
PGM*	1–5	4.0	0.7
PCM*	1–5	3.2	0.7
HCM*	1–5	2.2	0.9
Household net income	0–110,000€	2,999€	3,930€
Individual net income	0–110,000€	1,714€	2,777€
Individual net wage rate	0–95€	13.6€	9.4€
Hobbies hours (hr)	0–120	17.2	18.7
Dichotomous variables	Yes (in %)	No (in %)	
Decision to volunteer	59.9	40.1	
Male	48.3	51.7	
Higher education	47.3	52.7	
Children below 7	8.8	91.2	
Caretaking relatives	5.7	94.3	

Note. High values on this 5-point Likert-type scale indicate that creating public goods, doing private consumption or invest in human capital are relevant motivations for the volunteering activity. See Appendix A for items of each scale and the response scale. \*PGM = public goods model; PCM = private consumption model; HCM = human capital model.

employment (all in euros per month) as well as their contractual and actual amount of work (in hours per week).

To explain the use of control variables, in accordance with T. E. Becker (2005), in many previous studies, sex, age, and education had different effects on volunteering depending on the studies' settings (Wilson, 2000, 2012). Therefore, the models included age, sex, and education. The questionnaire has three motive categories based on the main economic models of volunteering as described above: PGM, PCM, and HCM. The items used for the motive categories were extracted from Emrich and Pierdzioch (2015) and are listed in Appendix A. The three motive categories were tested for reliability, and had good Cronbach's alpha values ( $.77 < \alpha < .88$ ). The motive categories PGM, PCM, and HCM were included because motives are a common way to explain volunteering and represent the kind of benefits sought by volunteers (in contrast to costs of volunteering). The variables *Children\_under\_7*, *Caretaking\_relatives*, and *hours\_hobbies* are (proxy) variables for other possible measurements of opportunity costs. The cutoff for children's age (below 7) was applied because in Germany it is not obligatory for children below 7 to be enrolled in a nonfamilial institution such as a kindergarten; it can therefore be presumed that caretaking takes more of parents' time (and therefore counts as an opportunity cost). The motive categories and the other control variables were included to consider relevant aspects in

the models and should reduce the problem of omitted variables in regression analysis. Table 1 provides a descriptive overview of the variables used.

The answers regarding the extent of volunteering were comparable to the above-mentioned Freiwilligensurvey, in which the average time committed to volunteering in 2014 was 20.9 hr per month compared with 16.3 in the present study's sample.

An explanation for the mixed and sometimes conflicting results of the influence of opportunity costs/income could be the varying ways of operationalizing income, and thus "forgone earnings," in terms of household net income, individual net income, and net wage per hour. As household net income may include multiple people, this operationalization has two disadvantages. First, opportunity costs cannot be clearly attributed to the individual concerned, and second, it includes different types of income that are not time and employment related. The second disadvantage also applies to individual net income. Therefore, net wage per hour is regarded as a better operationalization of opportunity cost than individual net income, which is better than household net income. We tested all three operationalizations as household net income, individual net income, and individual net wage rate in the models related to the extent of volunteering (Hypothesis 2).

Concerning Hypothesis 3, for which leisure activities opportunities occur, the "alternative time-use option with the next highest marginal utility" is relevant. For this purpose, we asked participants how they would distribute a period of 1 hr across eight time-use options if a day were to have a 25th hour. This question represents opportunity costs as the answer refers to the time-use option with the next highest marginal utility. Each respondent could distribute 60 min over eight (leisure) activities. To evaluate each activity's opportunity cost, the minutes of each activity were multiplied by the individual net wage per hour divided by 60. As a result, the net wage per hour is distributed over the leisure activities with the highest marginal utilities. In addition, the respondents ranked the eight (leisure) activities, which they would like to do more.

## Models and Data Analysis

To test Hypothesis 1 concerning extensive margin, we used a binomial logistic regression because the dependent variable is dichotomous (decision to volunteer: yes/no). The following model was used:

$$Y_i = X_0 + \beta_1 * Sex + \beta_2 * Age + \beta_3 * Edu + \beta_4 * Children\_under\_7 + \beta_5 * Caretaking\_relatives + \beta_6 * hours\_hobbies + \beta_7 * Income$$

where the response variable  $Y_i$  represents the (binary) information for individual  $i$ , if he or she had decided to volunteer in the last 12 months, and *Sex*, *Age*, *Edu*, *Children\_under\_7*, *Caretaking\_relatives*, *hours\_hobbies*, and *Income* represent the explanatory variables according to Table 1.

We used an ordinary least squares (OLS) regression model<sup>1</sup> to test Hypothesis 2, concerning the extent of volunteering (intensive margin). OLS regression has the potential shortcoming of being biased by the independent variables' endogeneity. This

could be the case if, for example, income and volunteering are simultaneously influencing each other or are influenced by omitted variables. It is especially hard to test and control nonpanel data for endogeneity due to a lack of suitable instrumental variables. As such, the results of our study should be considered with caution, and the focus should be on the signs and significance of the estimated coefficients rather than on the exact magnitude. To test Hypothesis 2, the following model was used:

$$\begin{aligned}
 Y_i = & X_0 + \beta_1 * Sex + \beta_2 * Age + \beta_3 * Edu + \beta_4 * PGM + \beta_5 * PCM \\
 & + \beta_6 * HCM + \beta_7 * Children\_under\_7 \\
 & + \beta_8 * Caretaking\_relatives + \beta_9 * hours\_hobbies \\
 & + \beta_{10} * Income
 \end{aligned}$$

where the response variable  $Y_i$  represents the mean hours per month spent on volunteering for individual  $i$  in the last 12 months. *Sex*, *Age*, *Edu*, *Income*, the three motive categories (PGM, PCM, and HCM), *Children\_under\_7*, *Caretaking\_relatives*, and *hours\_hobbies* are explanatory variables according to Table 1.

In this context, both the dependent variable “extent of volunteering” and the independent income variables are logarithmized and so that they represent the income elasticity of volunteering. This means that the coefficient of the income variables represents the average percentage change in the extent of volunteering that occurs with a 1% change in income. Due to ambiguity if the non-logarithmized extent of volunteering (“hours volunteering”) is count data and their skewness, we also run a Poisson regression (with high overdispersion) and Negative Binomial, which leads to similar results as the logarithmized OLS regression. See Appendix B for the table of nonstandardized coefficients of the Poisson and Negative Binomial regression.

To test Hypotheses 1 and 2, only participants with valid values above zero for all types of income were included in the analysis because this is the only case in which income can represent opportunity costs and the models are comparable because they refer to the same sample. In addition, we assumed that people below 18 years of age could not always report their (household) income valid and excluded them from this sample. To test the robustness of the results (in particular, to test whether the opportunity cost coefficient changes when excluding different control variables), different models were compared. The results showed that omitting variables did not relevantly change the size of the coefficients.

## Results

### *Hypothesis 1*

Table 2 illustrates the results of the binomial logistic regression with the dependent variable “decision to volunteer (in the last 12 months)” (extensive margin).

Regarding Hypothesis 1 (opportunity costs operationalized as “forgone earnings” are unrelated to the decision to volunteer), it is obvious that all three kinds of income (opportunity costs) are positively related to the decision to volunteer with relatively

**Table 2.** Overview of Three Logistic Regression Models Comparing Different Operationalizations of Opportunity Costs on Decision to Volunteer.

Variable	Model 1	Model 2	Model 3
Constant	0.31	0.33	1.32
Age	.99*	.99**	.99*
Male	.95	.86	.92
Higher education	2.32***	2.30***	2.31***
Children below 7	.84	.85	.86
Caretaking relatives	.83	.86	.84
Hobbies hours	1.00	1.00	1.00
Net household income (log)	1.32*	—	—
Net individual income (log)	—	1.37**	—
Net wage per hour (log)	—	—	1.39*
Nagelkerke $R^2$	.08	.08	.08
Cox and Snell $R^2$	.06	.06	.06
Log likelihood	1,522	1,519	1,520
Chi-square	74.83***	77.73***	76.51***
N	1,290	1,290	1,290

Note. Coefficients are odds ratios.

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

similar effects (1.32–1.39). Therefore, Hypothesis 1 must be rejected as the positive relation between income and decision to volunteer is contrary to the prediction.

Nevertheless, it is important to emphasize that the effect of opportunity costs operationalized as “forgone earnings” is positive, not negative: People with high opportunity cost are more likely to do volunteer work.

As this definition of opportunity cost could not be applied to people with work-related income of zero and because we excluded people below 18 years of age, the number of cases reduced to 1,290. Although there are more people (out of the sample of 2,000) with some kind of household income, we used the cases where all three kinds of income were available to ensure the models’ comparability.

## Hypothesis 2

In the model to test Hypothesis 2, the number of cases was reduced to 879 because the OLS regression models only apply for people who are volunteering. The results of testing the hypotheses with an OLS regression model are presented in Table 3.

In contrast to the other two types of operationalization, net wage per hour is significant (Model 3), which is promoting Hypothesis 2 that higher opportunity cost has a negative effect on the extent of volunteering. The standardized regression coefficient is  $-.09$ , and the unstandardized regression coefficient is  $-.15$  (not shown in the table). Because both variables (net wage per hour and extent of volunteering) are logarithmic, a 1% increase in net wage per hour reduces the extent of volunteering by 0.15%.

**Table 3.** Overview of Three OLS Regression Models Comparing Different Operationalizations of Opportunity Costs on Extent of Volunteering.

Variable	Model 1	Model 2	Model 3
Constant	1.06 (2.33)	1.19 (2.98)	0.99 (3.75)
Age	-.04 (-1.00)	-.03 (-0.70)	-.03 (-0.72)
Male	.04 (1.20)	.06 (1.58)	.05 (1.58)
Higher education	.01 (0.15)	.01 (0.22)	.01 (0.33)
PGM	.16 (4.52)***	.16 (4.47)***	.16 (4.51)***
PCM	.15 (3.27)**	.15 (3.25)**	.15 (3.26)**
HCM	.05 (1.06)	.05 (1.10)	.04 (0.96)
Children below 7	-.00 (-0.05)	-.00 (-0.04)	-.00 (-0.02)
Caretaking relatives	.02 (0.62)	.02 (0.61)	.02 (0.63)
Hobbies hours	.07 (2.08)*	.07 (2.13)**	.07 (2.02)*
Net household income (log)	-.03 (-1.01)	—	—
Net individual income (log)	—	-.06 (-1.63)	—
Net wage per hour (log)	—	—	-.09 (-2.73)**
$R^2$	.09	.09	.10
$R^2_{adj}$	.08	.08	.09
$F$	8.68	9.33	9.34
$p$	<.001	<.001	<.001
$N$	879	879	879

Note. Displayed are the standardized coefficients (except for the constant term),  $t$  values in parentheses. OLS = ordinary least squares; PGM = private goods model; PCM = private consumption model; HCM = human capital model.

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

Besides the net wage per hour, public-good and private-consumption motives and hours spent for hobbies have a significant positive effect on the extent of volunteering. That means respondents with high motivation to provide public goods (e.g., help others or contribute to a common good) or private consumption (e.g., having fun or providing balance from everyday life) do a high number of volunteer work. Respondents who spend more hours on hobbies do more likely to spend more hours volunteering.

### Hypothesis 3

To determine the next best alternative use of time, participants were first asked which activities they would spend their time on if they had one additional hour of free time, and second, to rank activities they would prefer to do if they had more additional time. Table 4 shows that “time with family” has the highest allocated time with 14.48 min per hour and also ranked highest and most often in the ranking. That means the average volunteer would spend around 15 min of an hour with their family if he had more time. Because we presume that the amount of time is an indicator for marginal utility of the next best time use (which is the definition of opportunity costs), we weighted the minutes with the individual net wage per hours.

**Table 4.** Preferred Time Allocation With 60 Extra Minutes (Mean) and Preferred Alternative Time Uses as Ranking (Mean of Ranks) of Volunteers ( $N = 1,197$ ).

Activity	Allocated time (min)	Total ranking	Ranked first (%)	Ranked last (%)
Time with family	14.48	3.00	35	4
Time with friends	6.34	3.98	11	8
Sleeping	10.28	4.18	21	9
Hobbies (other than sport)	6.56	4.44	8	8
Relaxing	6.92	4.83	7	14
Sport	5.95	4.86	8	18
Volunteering	6.16	4.99	4	9
Paid work	3.30	5.71	6	31

Overall, each person has 14.3€/h as net opportunity costs. These 14.3€/h are distributed across different leisure activities. To test Hypothesis 3, we used a repeated-measures analysis of variance (ANOVA). The ANOVA shows that the eight (leisure) activities significantly ( $F = 48.90$ ,  $p < .001$ ) differ with respect to their assigned opportunity costs per hour. Post hoc tests with Bonferroni correction reveals that “spending time with family,” “sleeping,” and “paid work” differ significantly ( $p < .001$ ) from each other and among each other. In line with Hypothesis 3, “spending time with family” (3.8€/h) differed with higher opportunity costs, as well as “sleeping” (2.5€/h). “Paid work” (0.8€/h) differed significantly with lower opportunity costs from the other activities (1.4–1.6€/h). Table 5 illustrates these results in detail. It shows that “family” and “sleeping” are overall more relevant than other activities, and “paid work” is less relevant to competing volunteering.

## Discussion

This study shows that opportunity costs have a positive influence on the likelihood to be a volunteer, but have a negative influence of the extent of volunteering. The negative effect on the extent of volunteering is only significant if opportunity costs, as theories require, are operationalized as net wage per hour and not if operationalized as net household income or individual income. Income has to be generated by work to be considered an opportunity cost, and it only has a negative effect on the extent of volunteering under this condition. Each participant in this study has opportunity costs (foregone net wages), with about 14€/h on average. Opportunity costs could be associated with different leisure activities. This study reveals that these costs occur primarily in the area of the family, which points to the significance of a work–family conflict in the area of volunteer engagement. This is especially relevant for managers of nonprofit organizations, because avoiding costs and conflicts for volunteers may require different actions than those used to generate benefits.

Higher opportunity costs may also lead to a higher probability of volunteering due to a selection effect. Dean (2016) shows in a study in the United Kingdom

**Table 5.** Opportunity Costs (Net in Euro) of Eight Activities ( $N = 890$ ).

Activity	$M$ (in euros per hour)	$SD$ (in euros per hour)
Time with family	3.8	6.1
Sleeping	2.5	4.8
Relaxing	1.6	3.8
Sport	1.5	3.3
Volunteering	1.5	3.6
Hobbies (other than sport)	1.4	2.9
Time with friends	1.4	2.9
Paid work	0.8	2.3
Total	14.3	9.4

focused on students that volunteer recruiters focus more on students of higher social and economic class. It is likely that these individuals also receive higher net wages due to higher social, cultural, and finally human capital. That would also be in line with Freeman's (1997) findings that one of the main reasons that individuals volunteer is being asked. Individuals with higher human capital may also be more likely to be asked to volunteer by recruiters because their human capital itself is useful to the recruiting organization or the intended beneficiary. This argument is also supported by the fact that "higher education" has a positive effect in the present sample.

It could also have far-reaching practical implications if the opportunity costs of volunteering are mainly incurred in the context of spending time with family. This would mean that opportunity costs generally arise only if the time-use option is an "either-or" (substitutional) situation. If, for example, the value of family time increases due to the birth of a child, this would only be an opportunity cost if family and volunteering could not be combined. A volunteer work–family conflict would arise.

Due to the high opportunity costs of volunteering with regard to family, it can be argued that one must be able to afford to volunteer and that it is more difficult or even impossible to volunteer if one lacks the resources to forgo paid work or lacks opportunities (Overgaard, 2019). This reasoning can also be related to recent approaches to research on inequality in volunteering (Hustinx et al., 2022): Opportunity costs may be an important reason for inequality in volunteering.

If managers of nonprofit organizations can make volunteer work more family-friendly or find a way to reduce the work–family conflict, the costs for volunteers shall reduce. In childcare or child-related services, the birth of a child does not necessarily constitute opportunity costs; instead, it is a complementary (i.e., additive) benefit. Hobbies are often not substitutional to volunteering but are complementary. This is also supported by Downward et al.'s (2020) results showing that certain leisure activities are complementary to volunteering and could be part "of the same choice set" (p. 769). That could also explain why the two proxy variables for opportunity costs "Children below 7 years" and "Taking care of relatives" have no influence on volunteering in the

presented models because they are, at least partly, complementary to some volunteer activities. It is likely that two effects are simultaneously at work here: having (young) children could generate more volunteer work because of greater opportunities and incentives; on the contrary, children compete with volunteer work with regard to time, if the compatibility between family and volunteer work is insufficient.

In many countries, a large amount of volunteer work is carried out in sports. In Germany, for example, sports and exercise have the largest number of volunteers, with 13.5% of all people above 14 years (Kausmann & Hagen, 2021, p. 89). This could be because it is easy to integrate friends and family into this type of volunteering and make new friends when doing it. This reduces opportunity costs due to its complementary nature.

Randle and Dolnicar (2009) showed that different organizations compete for the same volunteers. Following this idea, it could be relevant how organizations design the volunteer activity. For people with high opportunity costs related to family activities, it could be more relevant that family is integrated into the volunteering activity or that the time of the day is compatible with family issues.

To summarize, the results of Hypotheses 1 and 2 show that opportunity costs are relevant for the decision to volunteer and the extent of volunteering but with an opposite effect. High opportunity costs increase the likelihood to volunteer but reduce the extent of volunteering. The high opportunity costs of volunteering for family activities could indicate that it is advisable to make volunteering activities more family-friendly to avoid volunteer work–family conflicts. An example would be having children and partners integrated into a sports club where the volunteer is a coach or chairman. Also, if a political party comprises a person's family and friends, one might expect to see this person spending a considerable amount of time volunteering in politics. Accordingly, nonprofit organizations should pay attention to ensuring compatibility between family and volunteer work.

### *Limitations*

As mentioned earlier, one limitation of the study is the potential problem of endogeneity in the regression models. This is a common issue in social science research, and if no strong instrumental variable is available, the “cure” of using weak instruments is sometimes worse (Semadeni et al., 2014). Nonetheless, endogeneity could have affected the results of our models. Another limitation is the restriction of the data set to Germany and the discontinuation rate of about 50% in the questionnaire, which could lead to a bias as the decision for prosocial behavior likely correlates with the willingness to participate in a survey (Abraham et al., 2009).

Another limitation is that it took 8,185 invitations to fill all these three quotas of age, sex and education resulting in a response rate of 26%. It is important to emphasize that the response rate of 26% is quite low because people were rejected when a quota was already full, for example, when enough people between 20 and 30 years had answered the questionnaire, no more people of this age were allowed to participate. The percentage of people who fulfilled the quota but canceled the questionnaire was

about 49.2%. The use of a quota system might have caused the behavior of the initial respondents to differ from that of the later ones. However, when checking for the dependent variable of “extent of volunteering,” no significant differences were found between early and late respondents.

### *Future Research*

It seems promising to focus on the (opportunity) cost aspects of volunteering in future research, especially with regard to the compatibility between family life and volunteering—this is analogous to discussion and research on “work–family conflict” (French et al., 2018), wherein research on the compatibility between family and volunteer work is inadequate. Examining substitutional and complementary aspects of volunteers’ time use seems promising, that is, in which fields of volunteering are other leisure activities substitutional, and in which fields are they complementary? How should volunteering be structured for compatibility with family and other leisure activities? What exactly should nonprofits do to avoid volunteer work–family conflict and thus reduce opportunity costs?

Future research should also target the endogeneity problem and, therefore, the question of causality in detail, although there are some volunteering studies, which have already applied some instrumental variables to deal with this issue (e.g., Downward et al., 2020; Hackl et al., 2007).

## **Appendix A**

### *Items for Measuring Motives*

To what extent do you agree with the following statements in regard to your volunteering? I volunteer to/because

Public-Goods-Model

- help shape society on a small scale.
- help support the organization in which I am involved.
- pass on my own experiences and knowledge, and to incorporate this into the organization in which I am involved.
- help others.
- push forward what the organization is fundamentally about.
- I want to contribute to the common good.

Private-Consumption-Model

- get together with other people.
- put my spare time to good use.
- provide myself with a balance from everyday life.

- allow members of my family to make use of what the organization I am involved in has to offer.
- have fun.
- represent my own interests.
- be able to make use of what the organization I am involved in has to offer.
- be able to take (my own) problems into my own hands and solve them.
- have my own responsibility and opportunities to make decisions.

### Human-Capital-Model

- gain recognition and influence within the organization in which I am involved.
- progress in my career.
- acquire qualifications that are important in life.
- gain recognition and influence outside of the organization in which I am involved.
- gain attention within the organization in which I am involved.
- gain attention outside of the organization in which I am involved.
- qualify for the profession of my choice.

Response scale: 1—*totally disagree*, 2—*disagree*, 3—*partly*, 4—*agree*, 5—*totally agree*.

## Appendix B

Comparison of Nonstandardized Coefficients in Poisson Regression, Negative Binomial Regression and OLS Regression—Poisson Regression With Overdispersion (N = 879).

	Poisson regression	Negative binomial regression	OLS regression
Constant	2.378	2.307	0.988
Age	-.003***	-.001	-.002
Male	.079***	.080	.102
Higher education	-.017	-.023	.022
PGM	.170***	.147*	.238***
PCM	.185***	.187**	.192**
HCM	.006	.010	.042
Children below 7	-.125***	-.081	-.002
Caretaking relatives	.130***	.109	.087
Hobbies hours	.004***	.004	.004*
Net wage per hour (log)	-.328***	-.287***	-.151*

Note. OLS = ordinary least squares; PGM = private goods model; PCM = private consumption model; HCM = human capital model.

\*Significance < .05. \*\*Significance < .01. \*\*\*Significance < .001.

## Declaration of Conflicting Interests

The author(s) declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

## Funding

The author(s) received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

## ORCID iD

Sören Wallrodt  <https://orcid.org/0000-0003-1105-1156>

## Note

1. For purposes of comparison, regression models containing robust standard errors were also used. These models did not show any significant difference in the size of the standardized regression coefficients. For the sake of simplicity, only the results of the ordinary least squares (OLS) regression are presented.

## References

- Abraham, K. G., Helms, S., & Presser, S. (2009). How social processes distort measurement: The impact of survey nonresponse on estimates of volunteer work in the United States. *American Journal of Sociology, 114*(4), 1129–1165. <https://doi.org/10.1086/595945>
- Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: A theory of warm-glow giving. *Economic Journal, 100*(401), 464–477. <https://doi.org/10.2307/2234133>
- Andreoni, J., Gale, W. G., & Scholz, J. K. (1996). *Charitable contributions of time and money* [Working paper]. University of Wisconsin.
- Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. *Economic Journal, 75*(299), 493–517. <https://doi.org/10.2307/2228949>
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods, 8*(3), 274–289. <https://doi.org/10.1177/1094428105278021>
- Bergstrom, T., Blume, L., & Varian, H. (1986). On the private provision of public goods. *Journal of Public Economics, 29*(1), 25–49. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(86\)90024-1](https://doi.org/10.1016/0047-2727(86)90024-1)
- Brown, E., & Lankford, H. (1992). Gifts of money and gifts of time estimating the effects of tax prices and available time. *Journal of Public Economics, 47*(3), 321–341. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(92\)90032-B](https://doi.org/10.1016/0047-2727(92)90032-B)
- Bruno, B., & Fiorillo, D. (2016). Voluntary work and wages. *Annals of Public and Cooperative Economics, 87*(2), 175–202. <https://doi.org/10.1111/apce.12090>
- Buchanan, J. (1969). *Cost and choice. An inquiry in economic theory*. Markham Publishing.
- Cabinet Office. (2020). *Community Life Survey 2020*. <https://www.gov.uk/government/statistics/community-life-covid-19-re-contact-survey-2020-main-report/executive-summary-community-life-recontact-survey-2020>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>

- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364–383. <https://doi.org/10.1177/0899764096253006>
- Cowlshaw, S., Birch, A., McLennan, J., & Hayes, P. (2014). Antecedents and outcomes of volunteer work–family conflict and facilitation in Australia. *Applied Psychology*, 63(1), 168–189. <https://doi.org/10.1111/apps.12000>
- Cowlshaw, S., Evans, L., & McLennan, J. (2010). Balance between volunteer work and family roles: Testing a theoretical model of work-family conflict in the volunteer emergency services. *Australian Journal of Psychology*, 62(3), 169–178. <https://doi.org/10.1080/00049530903510765>
- Dean, J. (2016). Class diversity and youth volunteering in the United Kingdom: Applying Bourdieu's habitus and cultural capital. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45, 95S–113S. <https://doi.org/10.1177/0899764015597781>
- Detollenaere, J., Willems, S., & Baert, S. (2017). Volunteering, income and health. *PLOS ONE*, 12(3), Article e0173139. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0173139>
- Diekmann, A., & Preisendörfer, P. (2003). Green and greenback: The behavioral effects of environmental attitudes in low-cost and high-cost situations. *Rationality and Society*, 15(4), 441–472. <https://doi.org/10.1177/1043463103154002>
- Downward, P., Hallmann, K., & Rasciute, S. (2020). Volunteering and leisure activity in the United Kingdom: A longitudinal analysis of males and females. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 49(4), 757–775. <https://doi.org/10.1177/0899764020901815>
- Duerrenberger, N., & Warning, S. (2019). Where activity without pay pays off: International evidence on participating in voluntary associations and wages. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(1), 222–243. <https://doi.org/10.1007/s11266-018-00063-7>
- Duncan, B. (1999). Modeling charitable contributions of time and money. *Journal of Public Economics*, 72(2), 213–242. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(98\)00097-8](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(98)00097-8)
- Emrich, E., & Pierdzioch, C. (2015). Testing economic models of volunteer labour supply: Some empirical evidence for the German Red Cross. *Applied Economics*, 47(40), 4247–4259. <https://doi.org/10.1080/00036846.2015.1026587>
- Enjolras, B. (2021). Explaining the varieties of volunteering in Europe: A capability approach. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 32, 1187–1212. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00347-5>
- Erlinghagen, M. (2003). Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit: Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion [The individual returns of volunteer work. A contribution to a theory of unpaid and non-domestic private production]. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 55(4), 737–757. <https://doi.org/10.1007/s11577-003-0119-0>
- Feldman, N. E. (2010). Time is money: Choosing between charitable activities. *American Economic Journal: Economic Policy*, 2(1), 103–130. <https://doi.org/10.1257/pol.2.1.103>
- Frederick, S., Novemsky, N., Wang, J., Dhar, R., & Nowlis, S. (2009). Opportunity cost neglect. *Journal of Consumer Research*, 36(4), 553–561. <https://doi.org/10.1086/599764>
- Freeman, R. B. (1997). Working for nothing: The supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics*, 15(1), S140–S166. <https://doi.org/10.1086/209859>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>

- Greenfield, E. A., & Marks, N. F. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-being. *Journals of Gerontology: Series B*, 59(5), 258–264. <https://doi.org/10.1093/geronb/59.5.S258>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hackl, F., Halla, M., & Pruckner, G. J. (2007). Volunteering and income: The fallacy of the good Samaritan? *Kyklos: International Review for Social Sciences*, 60(1), 77–104. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2007.00360.x>
- Hallmann, K. (2015). Modelling the decision to volunteer in organised sports. *Sport Management Review*, 18(3), 448–463. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.12.003>
- Hallmann, K., Downward, P., & Dickson, G. (2018). Factors influencing time allocation of sport event volunteers. *International Journal of Event and Festival Management*, 9(3), 316–331. <https://doi.org/10.1108/IJEFM-01-2018-0004>
- Handy, F., & Mook, L. (2011). Volunteering and volunteers: Benefit-cost analyses. *Research on Social Work Practice*, 21(4), 412–420. <https://doi.org/10.1177/1049731510386625>
- Haski-Leventhal, D. (2009). Elderly volunteering and well-being: A cross-European comparison based on SHARE Data. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 20(4), 388–404.
- Holt, S. B. (2020). Giving time: Examining sector differences in volunteering intensity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(1), 22–40. <https://doi.org/10.1093/jopart/muz007>
- Huang, L.-H. (2019). Well-being and volunteering: Evidence from aging societies in Asia. *Social Science & Medicine*, 229, 172–180. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.09.004>
- Hustinx, L., Grubb, A., Rameder, P., & Shachar, I. Y. (2022). Inequality in volunteering: Building a new research front. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(1), 1–17.
- Karnick, N., Simonson, J., & Hagen, C. (2022). Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement [Organizational forms and leadership functions in volunteerism]. In: J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann, & C. Tesch-Römer (Eds.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement*. Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9_10)
- Kausmann, C., & Hagen, C. (2021). Gesellschaftliche Bereiche des freiwilligen Engagements [Social areas of voluntary engagement]. In J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann, & C. Tesch-Römer (Eds.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland—Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019* (pp. 85–111). Deutsches Zentrum für Altersfragen. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9_6)
- Kehl, K., & Stahlschmidt, S. (2016). The limits of monetizing and paying for volunteering in eldercare: A behavioral-economic approach. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), 768–789. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9657-0>
- Krägeloh, C. U., & Shepherd, G. S. (2015). Quality of life of community-dwelling retirement-aged New Zealanders: The effects of volunteering, income, and being part of a religious community. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(6), 2462–2478. <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9524-4>
- Kragt, D., & Holtrop, D. (2019). Volunteering research in Australia: A narrative review. *Australian Journal of Psychology*, 71(4), 342–360. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12251>
- Malinen, S., & Mankinen, T. (2018). Finnish firefighters' barriers to volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(3), 604–622. <https://doi.org/10.1177/0899764017749890>

- Matthews, K., & Nazroo, J. (2021). The impact of volunteering and its characteristics on well-being after state pension age: Longitudinal evidence from the English longitudinal study of ageing. *The Journals of Gerontology: Series B*, 76(3), 632–641. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa146>
- McDougle, L., Handy, F., Katz-Gerro, T., Greenspan, I., & Lee, H.-Y. (2015). Factors predicting proclivity and intensity to volunteer for the environment in the US and South Korea. *Journal of Environmental Planning and Management*, 58(5), 837–854. <https://doi.org/10.1080/09640568.2014.899204>
- Menchik, P. L., & Weisbrod, B. A. (1987). Volunteer labor supply. *Journal of Public Economics*, 32(2), 159–183. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(87\)90010-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(87)90010-7)
- Mitchell, S. L., & Clark, M. (2020). Volunteer choice of nonprofit organisation: An integrated framework. *European Journal of Marketing*, 55(1), 63–93. <https://doi.org/10.1108/EJM-05-2019-0427>
- Mueller, M. W. (1975). Economic determinants of volunteer work by women. *Signs*, 1(2), 325–338. <https://doi.org/10.1086/493225>
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671–686. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.671>
- Orlowski, J., & Wicker, P. (2015). The monetary value of voluntary work: Conceptual and empirical comparisons. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(6), 2671–2693. <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9542-2>
- Overgaard, C. (2019). Rethinking volunteering as a form of unpaid work. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(1), 128–145. <https://doi.org/10.1177/0899764018809419>
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447–467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>
- Persson, E., & Tinghög, G. (2020). Opportunity cost neglect in public policy. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 170, 301–312. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.12.012>
- Piatak, J. S. (2016). Time is on my side: A framework to examine when unemployed individuals volunteer. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(6), 1169–1190. <https://doi.org/10.1177/0899764016628295>
- Qvist, H.-P. Y. (2021). Hours of paid work and volunteering: Evidence from Danish panel data. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 50(5), 983–1008. <https://doi.org/10.1177/0899764021991668>
- Qvist, H.-P. Y., & Munk, M. D. (2018). The individual economic returns to volunteering in work life. *European Sociological Review*, 34(2), 198–210. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy004>
- Randle, M., & Dolnicar, S. (2009). Not just any volunteers: Segmenting the market to attract the high contributors. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(3), 271–282. <https://doi.org/10.1080/10495140802644513>
- Salamon, L. M., Sokolowski, S. W., & Haddock, M. A. (2011). Measuring the economic value of volunteer work globally: Concepts, estimates, and a roadmap to the future. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 82(3), 217–252. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2011.00437.x>
- Schiff, J. (1990). *Contributions in economics and economic history: Vol. 102. Charitable giving and government policy: An economic analysis*. Greenwood Press.
- Schlesinger, T., Egli, B., & Nagel, S. (2013). “Continue or terminate?” Determinants of long-term volunteering in sports clubs. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 32–53. <https://doi.org/10.1080/16184742.2012.744766>

- Schlesinger, T., & Nagel, S. (2013). Who will volunteer? Analysing individual and structural factors of volunteering in Swiss sports clubs. *European Journal of Sport Science, 13*(6), 707–715. <https://doi.org/10.1080/17461391.2013.773089>
- Semadeni, M., Withers, M. C., & Trevis Certo, S. (2014). The perils of endogeneity and instrumental variables in strategy research: Understanding through simulations. *Strategic Management Journal, 35*(7), 1070–1079. <https://doi.org/10.1002/smj.2136>
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., & Tesch-Römer, C. (2022). Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2019 [Key findings of the German Volunteer Survey 2019]. In: J. Simonson, N. Kelle, C. Kausmann, & C. Tesch-Römer (Eds.), *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement*. Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9_1)
- Smith, D. H. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 23*, 243–263. <https://doi.org/10.1177/089976409402300305>
- Son, J., & Wilson, J. (2011). Generativity and volunteering. *Sociological Forum, 26*(3), 645–667. <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2011.01266.x>
- Southby, K., South, J., & Bagnall, A. (2019). A rapid review of barriers to volunteering for potentially disadvantaged groups and implications for health inequalities. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 30*(5), 907–920. <https://doi.org/10.1007/s11266-019-00119-2>
- Sowell, T. (2015). *Basic economics: A common sense guide to the economy* (5th ed.). Basic Books.
- Stebbins, R. A. (2017). *Serious leisure: A perspective for our time*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315129174>
- Thaler, R. (1980). Toward a positive theory of consumer choice. *Journal of Economic Behavior & Organization, 1*(1), 39–60. [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(80\)90051-7](https://doi.org/10.1016/0167-2681(80)90051-7)
- Veerasamy, C., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2015). Life satisfaction among healthcare volunteers in Malaysia: Role of personality factors, volunteering motives, and spiritual capital. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 26*(2), 531–552. <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9437-2>
- Wallrodt, S., & Thieme, L. (2020). The role of sports volunteering as a signal in the job application process. *European Sport Management Quarterly, 20*(3), 255–275. <https://doi.org/10.1080/16184742.2019.1598457>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology, 26*, 215–240. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41*(2), 176–212. <https://doi.org/10.1177/0899764011434558>
- Wilson, J., & Musick, M. A. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review, 62*(5), 694–713. <https://doi.org/10.2307/2657355>
- Ziemek, S. (2006). Economic analysis of volunteers' motivations—A cross-country study. *The Journal of Socio-Economics, 35*(3), 532–555. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.11.064>

## Author Biographies

**Sören Wallrodt** is a research fellow at the University of Applied Sciences Koblenz, Germany. He conducts research in the fields of volunteering, sport management, and sport development.

**Lutz Thieme** is full professor at the University of Applied Sciences Koblenz, Germany. His main fields of research are sport management and sport development.