

**Hessisches Modellprojekt „Ehrenamt sicher in die Zukunft –
Ehrenamtliche Vereinsvorstände und Führungskräfte im ländlichen Raum
gewinnen und halten“**

Kaum jemand schüttelt im Jahr mehr Hände von Vereinsvorständen als die BürgermeisterInnen kleiner bis mittelgroßer Städte und Gemeinden. Dabei werden nicht nur Grüße ausgetauscht, sondern auch Entscheidungen, örtliche Angelegenheiten und Probleme besprochen. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass die Problematik fehlenden Nachwuchses in den Vereinsvorständen auch die politischen Spitzen der Kommunen erreicht hat. So sind die Vereine die tragenden Säulen des Gemeinschaftslebens, in kleineren Kommunen oft sogar die wesentlichen Eckpfeiler der Daseinsfürsorge. Ohne den Sportverein gäbe es keine Sportangebote, ohne den Kulturverein keine kulturellen Aktivitäten und ohne die vielfältigen sozialen Gruppierungen keine Betreuungs- und Unterstützungsangebote. Vereine mit ihren vielfältigen Angeboten sind kurz gesagt unverzichtbar.

An der Spitze dieser Vereine stehen sehr häufig besonders engagierte Menschen, die mit ihrem hohen und oft jahrzehntelangen Einsatz dazu beitragen, dass anderen Menschen ein Rahmen für Engagement geboten werden kann. Vereinsvorstände, Verantwortungsträger und Führungspersonen im Ehrenamt sind somit eine Grundvoraussetzung für den Bestand an Organisationen und das vielfältige Engagement von BürgerInnen.

In den letzten Jahren gestaltet sich die Gewinnung und Bindung von Vereinsvorständen zunehmend schwieriger. An dieser Stelle setzt das hessische Modellprojekt „Ehrenamt sicher in die Zukunft - Ehrenamtliche Vereinsvorstände und Führungskräfte im ländlichen Raum gewinnen und halten“ an. In acht ausgewählten Modellkommunen werden Aktivitäten entwickelt, die zur Stabilisierung im Bereich der ehrenamtlichen Vereinsvorstände und Führungskräfte beitragen. Dabei geht es sowohl um die vereinsübergreifende, ortsbezogene Entwicklung und Erprobung geeigneter Maßnahmen, als auch um eine generelle Schaffung positiver Rahmenbedingungen auf lokaler Ebene, die die Übernahme von Vereinsvorstandspositionen erleichtern.

Im Gegensatz zu den teilnehmenden Großstädten im Projekt „Engagement braucht

Leadership“ der Robert-Bosch-Stiftung sind in Hessen nur kleinere und ländlich geprägte Kommunen mit ausgeprägtem traditionellen Vereinswesen zum Mitmachen aufgerufen worden. Die Einwohnergröße durfte 20.000 nicht überschreiten. Obwohl die vierwöchige Ausschreibungsphase sehr kurz war und mit 4.000 Euro auch nur ein relativ geringer Förderbetrag pro Jahr und Kommune zur Verfügung stand, war das Interesse an dem Modellprogramm sehr groß. Über 50 Kommunen (von 360 möglichen in Hessen) haben sich für eine Teilnahme interessiert, 32 Kommunen haben einen Antrag eingereicht. Dies zeigt, wie wichtig das Thema vor Ort ist und dass sich die Kommunen in der Verantwortung sehen, für ihre ortsansässigen Vereine geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Zur Teilnahme ausgewählt wurden die Kommunen Eschwege, Großalmerode und Wanfried, die sich im Rahmen einer interkommunalen Zusammenarbeit für den Werra-Meißner-Kreis beworben hatten, sowie Eltville am Rhein, Gudensberg, Grünberg, Ronshausen und Usingen. Kooperierende Standorte sind die Kommunen Jossgrund und Viernheim, die schon vorab eigene Initiativen in diesem Themenfeld auf den Weg gebracht haben. Je nach Größe der Kommunen bewegt sich die Anzahl der örtlichen Vereine zwischen 20 und 130 Vereinen. Die Vereinsvorstände sind rein ehrenamtlich tätig und es finden sich nur seltene Fälle, in denen angestellte/bezahlte Arbeitskräfte unterstützend in der Vereinsführung tätig sind.

Bereits in den Antragsschreiben aber besonders in der ersten Projektsitzung mit allen Modellkommunen wurde deutlich, wie brisant die Lage vor Ort ist. Vielfach wurde von erheblichen Problemen bei der Besetzung von Vorstandspositionen sowie stark überalterten Vereinsvorständen gesprochen. Verstärkt wird die Problematik durch die besondere Situation des ländlichen Raums (u.a. steigende Mobilitätsanforderungen, Wegzug junger Menschen, Abbau von Infrastruktur, sehr traditionell geprägtes Vereinswesen).

Alle acht Modellkommunen versprechen sich von der Teilnahme an dem Programm eine Etablierung geeigneter Maßnahmen, die das Vereinswesen langfristig unterstützen und generell zu einer höheren Bereitschaft bei der Übernahme von Vereinsvorstandsaufgaben und Leitungsfunktionen führen. Dabei sind sich die Kommunen bewusst, dass ein solcher Entwicklungsprozess auf Dauer nicht ohne finanzielle und personelle Ressourcen realisierbar ist. Da das Thema von erheblicher Bedeutung ist, ist man bereit in diesen Prozess einzusteigen.

Das Projekt gliedert sich in drei Phasen und hat eine Gesamtlaufzeit von zwei Jahren. In einer ersten Phase der Bestandserhebung werden die Erkenntnisse über

die tatsächliche Situation im Vorstandsbereich vertieft. Haben wir es beispielsweise mit einem „Jammern auf hohem Niveau“ oder mit tatsächlichen strukturellen Herausforderungen zu tun? Nach dieser vertiefenden Einstiegsphase werden in der zweiten Phase geeignete Maßnahmen entwickelt. In einer dritten Phase geht es um die Umsetzung und Verstetigung dieser Maßnahmen.

Zum Start des Projektes wurden zunächst lokale Steuerungsgruppen gebildet, die vor dem Hintergrund der Kommunengröße sowie der jeweiligen lokalen Besonderheiten sehr unterschiedlich strukturiert sind. Den Kommunen als örtliche Projektträger wurde hierbei viel Spielraum gelassen. So arbeiten beispielsweise kommunale Fachkräfte aus dem Jugend-, Kultur- oder Seniorenbereich, Freiwilligenagenturen, Engagement-Lotsen, Bildungsträger oder Anlaufstellen für Bürgerengagement vor Ort eng zusammen. Häufig ist auch das Vereinswesen in Form von Vereinsringen oder ausgewählten VereinsvertreterInnen direkt involviert. Mit der lokalen Verantwortung und Federführung durch die Kommune ist das Programm überall Chefsache. Die BürgermeisterInnen sind sehr eng eingebunden, was sich als äußerst vorteilhaft erweist – es wird von den Vereinen als Zeichen wahrgenommen, dass ein ernsthafter Prozess in Gang kommt, an geeigneten Maßnahmen gearbeitet wird und „nicht nur Sonntagsreden voll des Lobes über das Ehrenamt gehalten werden.“ Erste Auftaktveranstaltungen, bei denen zwischen 50 und 90% der örtlichen Vereine erreicht wurden, belegen das große Interesse. Gleichzeitig wurde hier auch das deutliche Interesse bekundet, gemeinsam an der Entwicklung geeigneter Maßnahmen mitzuarbeiten.

Zurzeit befindet sich das Modellprojekt in der Bestandserhebungsphase, in der schriftliche Befragungen aller Vereine sowie Experteninterviews mit ausgewählten VereinsvertreterInnen und Schlüsselpersonen durchgeführt werden. Die im Vorfeld abgegebenen Situationsbeschreibungen der teilnehmenden Kommunen sind besonders aufschlussreich: sie wurden von den Projektverantwortlichen aus den Kommunen erstellt und zeigen ein differenziertes Bild der Situation in den Vereinsvorständen auf. Die Entwicklung in den Vereinen vor Ort ist gekennzeichnet durch Problemmeldungen, die sich sowohl auf den internen Vereinsbereich als auch auf äußere Umfeldfaktoren und Rahmenbedingungen beziehen. Folgende Probleme werden u.a. benannt:

- Eine zunehmend passive Mitgliederschaft, verbunden mit einer sinkenden Bereitschaft zur Übernahme längerfristiger verantwortungsvoller Tätigkeiten im Verein. Verstärkt wird diese Haltung durch eine Dienstleistermentalität, indem

die Mitglieder nur die Angebote nutzen ohne selbst entsprechende Gegenleistungen zu erbringen.

- Deutliche Probleme bestehen, wenn es um die Besetzung konkreter Vorstandspositionen (insbesondere Kassierer und erster Vorsitzender) geht. Dies wird zwar nicht immer offen thematisiert, in persönlichen Gesprächen jedoch häufig angesprochen.
- Eine fachliche Überlastung der Vorstände: Vielfach sind die Anforderungen sehr hoch (z.B. Steuerrecht, Vereinsrecht, Veranstaltungsmanagement, Sozialversicherungsrecht, Personalwesen). Die Führung eines mittelgroßen Vereins erfordert umfangreiche Fachkenntnisse, die aufgrund ständiger gesetzlicher Anpassungen aktuell gehalten werden müssen. Eine weitere Hemmnis scheint die stetig zunehmende Bürokratisierung („Flut an Vorschriften“) in vielen Bereichen zu sein.
- Zeitliche Belastungen durch Familie (Doppelverdiener) und Beruf (auch Flexibilität der Arbeitszeiten) konkurrieren verstärkt mit der ehrenamtlichen Tätigkeit im Vorstandsbereich. Die zeitlichen Spielräume für eine verlässliche und kontinuierliche Mitarbeit werden immer enger.
- Zu lange Verweildauer in Vorstandspositionen, die sogar noch durch Ehrungsrituale (Ehrendadel für 20 Jahre erster Vorsitzender) verstärkt wird.
- Auf dem Land übliche, durch die Vereinsgemeinschaft getragene Veranstaltungen (vgl. kulturelle Aktivitäten, Dorffeste, Umzüge) lassen sich zunehmend schwerer realisieren, da sich immer weniger Menschen finden, die hier in verantwortlicher Position mitarbeiten wollen.
- Eine kontinuierliche Nachwuchsarbeit gestaltet sich schwierig, da viele junge Menschen aus beruflichen Gründen die Orte verlassen müssen. Investitionen in den Nachwuchs zahlen sich nur selten aus.
- AlleinregentInnen und SelbstdarstellerInnen an der Spitze von Vereinen verschlechtern insgesamt das Image zur Übernahme von verantwortlichen Positionen.
- Mit dem Verlust von Familienbetrieben gehen wichtige Unterstützer für die lokale Vereinsgemeinschaft verloren (als Arbeitgeber oder der/die Kleinunternehmer/in selbst als Vereinsvorstandsmitglied). Insgesamt wirken sich Veränderungen des Arbeitsumfeldes im ländlichen Raum negativ auf die Vereinsarbeit aus.

Es wird spannend sein, wie und in welcher Gewichtung diese ersten lokalen Einschätzungen durch die laufenden Befragungen bestätigt werden. Auch wird es interessant sein, in welche Richtung die Vorschläge der Vereine hinsichtlich geeigneter Entlastungs- und Unterstützungsmaßnahmen gehen. Nach Einschätzung aller Beteiligten wird es keine Patentlösungen geben. Stattdessen wird ein Bündel von Maßnahmen entwickelt werden, welches in seiner Gesamtheit Wirkung entfalten kann. Entscheidend sollte hier die lokale Ebene sein, da bisherige Angebote (z.B. Vereinsmanagementseminare der Verbände) nur begrenzt wahrgenommen werden. Erste Überlegungen gehen in ortsnahe und zeitlich begrenzte Fortbildungen (Abendveranstaltungsreihen) sowie Veranstaltungsformate, die einen Erfahrungsaustausch der lokal Aktiven ermöglichen. Benannt wurden auch direkte Unterstützungsleistungen wie z.B. ein Expertenpool auf kommunaler Ebene, der kostenfrei in Anspruch genommen werden kann (u.a. Steuerberater, Rechtsanwalt).

Das Modellprojekt läuft bis November 2014. Eine öffentliche Veranstaltung mit Einblick in erste Ergebnisse ist für November 2013 vorgesehen. Die Projektleitung liegt in Händen der LandesEhrenamtsagentur Hessen. Finanziert wird das Projekt aus Mitteln der Landesstiftung „Miteinander in Hessen“ sowie Mitteln der hessischen Ehrenamtskampagne Gemeinsam Aktiv. Das Modellprojekt läuft in enger Anlehnung an das Programm „Engagement braucht Leadership“ der Robert Bosch Stiftung; es stellt im Gegensatz dazu jedoch den ländlichen Raum in den Mittelpunkt.

Weitere Informationen zum Modellprojekt finden sich auf der Homepage www.gemeinsam-aktiv.de

Stephan Würz ist seit 2001 Geschäftsführer der LandesEhrenamtsagentur Hessen. Die LandesEhrenamtsagentur ist Teil der hessischen Ehrenamtskampagne Gemeinsam Aktiv und hat ihren Sitz in Frankfurt.

Kontakt: landesehrenamtsagentur-hessen@gemeinsam-aktiv.de